

GRADUAAT IN HET SOCIAAL-CULTUREEL WERK

SAMENWERKINGSVERBAND VIVES HBO5 ZUID

TOETS NIEUWE GRADUAATSOPLEIDING • ADVIESRAPPORT

19 MEI 2019





Inhoud

1	Samenvattend advies van de visitatiecommissie.....	4
2	Rapportage van de bevindingen en overwegingen	6
2.1	Generieke kwaliteitswaarborg 1: beoogd eindniveau	6
2.2	Generieke kwaliteitswaarborg 2: onderwijsleeromgeving	8
2.3	Generieke kwaliteitswaarborg 3: te realiseren eindniveau	12
2.4	Generieke kwaliteitswaarborg 4: opzet en organisatie van de interne kwaliteitszorg	14
2.5	Eindoordeel.....	15
3	Beoordelingsproces	16
4	Overzicht oordelen	17
	Bijlage 1: Basisgegevens over de opleiding.....	18
	Bijlage 2: Domeinspecifieke leerresultaten (DLR).....	20
	Bijlage 3: Samenstelling visitatiecommissie.....	20
	Bijlage 4: Overzicht van de bestudeerde documenten	22
	Bijlage 5: Lijst met afkortingen	23

1 Samenvattend advies van de visitatiecommissie

De NVAO heeft de domeinspecifieke leerresultaten van de nieuwe opleiding graduaat in het sociaal-cultureel werk gevalideerd op 18 februari 2019.

Aansluitend bij de noden in het werkveld heeft het samenwerkingsverband VIVES HBO5 Zuid, bestaande uit de Katholieke Hogeschool VIVES Zuid en CVO MIRAS, de graduaatsopleiding in het sociaal-cultureel werk (SCW) ontwikkeld. De breed georiënteerde, beroepsgerichte opleiding bereidt studenten voor om als sociaal-cultureel werker met een allround kijk in de welzijnssector aan de slag te gaan. De sociaal-cultureel werker werkt groepsgericht en projectmatig, via het ontwikkelen en begeleiden van sociaal-culturele activiteiten op maat van de doelgroep. De opleiding is gebaseerd op de gelijknamige door de Vlaamse Regering goedgekeurde onderwijskwalificatie en de gevalideerde DLR. Bij het opstellen van de DLR door een VLHORA-werkgroep is het werkveld betrokken. De opleiding is ingericht als dagtraject, maar richt zich op een brede instroom. Er is een gemeenschappelijke basis met de opleiding maatschappelijk werk (MW), waarna vanaf het tweede semester gespecialiseerd wordt. Door integratief te werken aan de hand van casussen die uitgaan van een authentieke beroepssituatie en waarin input van onder meer het werkveld is meegenomen, sluit de opleiding aan bij de praktijk.

De visitatiecommissie (hierna: commissie) waardeert de samenspraak met en de betrokkenheid van het beroepenveld bij de opleiding, en bij de ontwikkeling daarvan. Ze onderschrijft de sterke aansluiting van de opleiding bij het werkveld en ziet daarin een stevig draagvlak voor het geboden onderwijs. De opleiding beantwoordt qua niveau en oriëntatie aan niveau 5 van de Vlaamse kwalificatiestructuur. Er is een duidelijke visie en motivatie aanwezig ten aanzien van het bereiken van de beoogde competenties en het gebruikte pedagogische model. De commissie steunt de keuze voor het beroepsgerichte kader waarin de studenten vakkennis en de toepassing daarvan krijgen aangereikt en waarin hun autonomie wordt gestimuleerd, en voor de stevige praktijkcomponent in de vorm van werkplekleren: door de indeling van het programma komt WPL ruimschoots aan bod. De begeleiding van studenten door coaches uit het werkveld versterkt de verwevenheid van de opleiding met de praktijk. Ook is de commissie te spreken over de aanwezige expertise met zowel het werkveld als de doelgroep binnen het onderwijsteam.

De nieuwe opleiding beschikt over een goed opgebouwd curriculum, afgestemd op dagonderwijs waar nodig aangepast aan specifieke doelgroepen. De commissie is van mening dat de inhoud en de vormgeving van het programma, met inbegrip van de onderwijs- en leervormen en met de sterke wisselwerking tussen theorie en praktijk, de studenten in staat zullen stellen de beoogde leerresultaten te bereiken. Programma, personeel en voorzieningen vormen een samenhangende leeromgeving. De gehanteerde onderwijs- en leervormen zijn passend bij de vooropgestelde competenties en de ontwikkelde opleidings specifieke gedragsindicatoren. Door de permanente evaluatie kan men snel bijsturen. In dit kader is ook de integratie van de bestaande intensieve studentenbegeleiding in de organisatie van belang.

Het toetsingsbeleid kent een solide basis waarop voortgebouwd kan worden bij het nader concretiseren richting de graduaatsopleidingen. Dit laatste aspect is in gang gezet met de aanpassing van het OER naar de graduaaten. De commissie is van mening dat de kwaliteit van de evaluatie voldoende geborgd is, mede door de overlegstructuur die participatie van de betrokkenen bevordert. Zij vertrouwt erop dat het evaluatiesysteem op maat wordt ingericht, waarbij de validiteit van toetsing is geborgd en de betrouwbaarheid wordt ondersteund door het meerogenprincipe en ingebouwde controles. Het integrale kwaliteitszorgmodel moet nog nader toegespitst worden op de graduaatsopleidingen.

De commissie concludeert dat er veel oog is voor de eigenheid van de graduaatsopleiding. Het samenwerkingsverband beschikt over een gestructureerde organisatie, waarin de expertise met niveau 5 van het CVO wordt opgenomen in de onderwijskundige structuur van de hogeschool. Aandachtspunt hierbij is een blijvende goede begeleiding en ondersteuning van het CVO-personeel en het benutten van hun expertise met zij-instromers.

De commissie die de aanvraag van het samenwerkingsverband VIVES HBO5 Zuid voor de opleiding graduaat in het sociaal-cultureel werk heeft beoordeeld, brengt een positief advies uit aan de NVAO. Zij baseert haar oordeel op het informatiedossier en het toelichtend gesprek.

Met het oog op de verdere ontwikkeling van de nieuwe opleiding, formuleert de commissie de volgende aanbevelingen. Deze aanbevelingen doen geen afbreuk aan het huidige oordeel over de potentiële kwaliteit van de opleiding.

De commissie beveelt de opleiding aan:

- Internationale benchmarking structureel op te pakken om de opleiding duidelijker te positioneren;
- Te overwegen om het grote aantal gedragsindicatoren te reduceren/breder te definiëren en daarbij het fijnmazige los te laten, opdat de verantwoording niet onttaardt in 'afvinklijstjes';
- Bij instroombeleid aandacht te besteden aan alle potentiële doelgroepen en hun specifieke onderwijsbehoeften (bijv. met hybride trajecten en online learning), hiermee aansluitend bij het centrale beleid en bij de praktijk;
- De contacten met het werkveld structureel (verder) uit te bouwen, onder meer om bij te kunnen dragen aan het *future proof* maken van de opleiding;
- Af te stemmen met c.q. kennis te benutten van aanbieders van gelijksoortige opleidingen op het gebied van onder meer WPL en reflectievaardigheden;
- De opleiding inhoudelijk sterker toe te snijden op de sector en de actualiteit, door de veelzijdigheid van de opleiding te bewaken en voldoende casussen specifiek voor het SCW-vakgebied aan bod te laten komen;
- Het goed ingebedde diversiteitsaspect duurzaam te integreren door te zorgen voor referentiekaders hierin;
- De bestaande intensieve studentenbegeleiding met veel feedbackloops uit de CVO's te behouden zodat studenten in hun voortgang tijdig bijgestuurd kunnen worden;
- Te bewaken dat in de toetsing validiteit, betrouwbaarheid en transparantie geborgd blijven;
- Bij de nadere uitwerking van het kwaliteitszorgsysteem een concrete planning op te stellen voor het resterende deel van het omvormingstraject;
- Het kwaliteitszorgsysteem bij grotere instroomaantallen meer te formaliseren.

Den Haag, 19 mei 2019

Namens de commissie ter beoordeling van de toets nieuwe opleiding voor het graduaat in het sociaal-cultureel werk van het samenwerkingsverband VIVES HBO5 Zuid,

Guy Aelterman
(voorzitter)

Carlijn Braam
(secretaris)

2 Rapportage van de bevindingen en overwegingen

2.1 Generieke kwaliteitswaarborg 1: beoogd eindniveau

Het beoogd eindniveau weerspiegelt qua niveau, oriëntatie en inhoud de actuele eisen die in internationaal perspectief vanuit het beroepenveld en/of het vakgebied worden gesteld aan de opleiding.

Bevindingen

De graduaatsopleiding in het sociaal-cultureel werk (SCW) is gesitueerd binnen het studiegebied Sociaal-Agogisch Werk van de Katholieke Hogeschool VIVES. De opleiding is omgevormd uit de huidige HBO5-opleiding sociaal-cultureel werk, die nog twee jaar wordt aangeboden in afbouw. In 2015 is de opleiding reeds omgevormd van 90 naar 120 studiepunten, inclusief 30 studiepunten werkplekleren. Dit proces van omvorming is in 2017-2018 verder doorgezet, op zowel pedagogisch als inhoudelijk vlak. Uitgaande van de sterktes van CVO MIRAS en de huidige en toekomstige noden in het werkveld heeft men een brede, beroepsgerichte opleiding neergezet die studenten opleidt tot sociaal-cultureel werkers die dankzij een stevige basis in staat zijn om binnen de welzijnssector mensen met uiteenlopende noden te ondersteunen, via het ontwikkelen en begeleiden van sociaal-culturele activiteiten op maat van de doelgroep. Met maatschappelijk werk (MW) deelt de opleiding een gemeenschappelijke basis, onder andere als het gaat om methodische vaardigheden. Het onderscheid tussen de twee opleidingen wordt gemaakt vanaf semester twee.

Door integratief te werken, sluit de opleiding aan bij de praktijk en ontwikkelen studenten een zienswijze die allround is. In samenspraak met het werkveld is nagegaan wat de verwachtingen zijn van gegradueerden en de implicaties daarvan voor hun takenpakket en verantwoordelijkheden. Het verschil met de bachelor is terug te voeren op leidinggevende, interdisciplinaire, internationale en onderzoeksvaardigheden, hoewel ook bij de gegradueerde een appel wordt gedaan op het kritisch en vanuit meerdere invalshoeken benaderen van casussen, hetgeen een attitude moet worden. Het werk is in die zin van een vergelijkbaar – uitvoerend – niveau als bij een bachelor. Het werkveld apprecieert ook de ervaring/maturiteit van oudere studenten; zij groeien doorgaans sneller door nadat ze een switch hebben gemaakt. Van een gegradueerde wordt verwacht dat hij kan handelen in complexe contexten, verantwoordelijkheid opneemt in het ondersteunen van de doelgroep en bijdraagt aan de werking in de organisatie. Belangrijk is ook dat men projectmatig kan werken. Na het eerste semester ontwikkelen studenten stapsgewijs een professionele identiteit. Men kijkt naar wat studenten nodig hebben: zij maken vanuit de praktijk – een concrete situatie – de transfer naar de theorie met behulp van docenten die kaders meegeven (waar de bachelor de transfer van theorie naar praktijk zelf maakt).

De opleiding is gebaseerd op de gelijknamige door de Vlaamse Regering goedgekeurde onderwijskwalificatie en de gevalideerde DLR. De onderwijskwalificatie is gestoeld op de beroepskwalificatie 'sociaal-cultureel werker'. De DLR zijn opgesteld door een VLHORA-werkgroep samengesteld uit vertegenwoordigers van hogescholen die opleidingen in het domein aanbieden. Over de leerresultaten is een bevraging uitgevoerd bij het werkveld, internationale experts en alumni, waaruit naar voren kwam dat de beoogde leerresultaten op het juiste niveau geformuleerd zijn. De leerresultaten zijn geconcretiseerd in een groot aantal beroepsspecifieke gedragsindicatoren en een aantal algemene gedragsindicatoren. Voor elke indicator wordt bepaald op welk niveau deze in een opleidingsonderdeel zal worden afgetoetst. De gedragsindicatoren zijn goedgekeurd door de POC, het officiële overlegorgaan van de opleiding waarin alle betrokkenen bij de opleiding zijn vertegenwoordigd, inclusief het werkveld.

De werkveldcontacten van de opleidingen MW en SCW zijn identiek; studenten kunnen binnen bepaalde organisaties met beide opleidingen terecht. Samenwerking met andere hogescholen die vergelijkbare opleidingen aanbieden, is volgens de opleiding niet altijd evident (het curriculum is bijvoorbeeld niet zonder meer transposeerbaar). Wel wordt er samengewerkt op het gebied van DLR's, casussen en (deels) WPL.

De opleiding is ingericht als dagonderwijs en mikt op een brede instroom van zowel generatiestudenten als zij-instromers. Waar voorheen meer werkstudenten instroomden in het volwassenenonderwijs, ziet de opleiding tegenwoordig – sinds een jaar of 5 – vooral generatiestudenten (70%, tegenover 30% werkstudenten) en verwacht dat dit nog toe zal nemen. Instromers komen met name uit het BSO (7^e jaar verzorging) en het TSO (sociaal-technische wetenschappen) en in mindere mate vanuit de bachelor (10%). Studenten zijn goed geïnformeerd over de opties binnen de hogeschool; de opleiding hoopt dat zij zich nog vaker onmiddellijk juist zullen oriënteren, nu alle opleidingen onder één 'dak' vallen. Een voordeel daarbij is dat docenten die ook lesgeven in de bachelor de situatie van een student goed in kunnen schatten. Omdat er veel interesse is in de opleiding, is de voornaamste zorg van de opleiding te voorzien in voldoende lokalen en begeleiding, ook vanuit financieel oogpunt. De capaciteit wordt vergroot door uitbreiding van het docentencorps en van de voorzieningen. Vanuit de hogeschool is er de laatste jaren al veel geïnvesteerd om de overgang naar meer studenten in zowel financieel als operationeel opzicht geleidelijk op te vangen en wachtlijsten te voorkomen.

Qua instroom ziet de opleiding een grote diversiteit, meer dan in de bacheloropleiding. Het is van belang dat zij de taal voldoende beheersen. Indien nodig wordt er meer ondersteuning geboden, zowel tijdens als buiten de lessen (bijv. gebruik van een woordenboek, extra uitleg door docent, spreiden van de stof over meer tijd), afhankelijk van het niveau van de student. Er is een nauwe samenwerking ter ondersteuning van de anderstaligen om de integratie te bevorderen. Men vindt het belangrijk dat alle studenten de kans krijgen door te studeren. Docenten zijn er alert op dat jargon goed wordt uitgelegd en vereenvoudigd, en kunnen ook remediëren op schrijven en/of lezen.

Een standaardtraject beslaat twee jaar (voltijd); voor zij-instromers is het mogelijk het traject te spreiden over meerdere jaren – het adviestraject is vier jaar – waarbij individuele trajecten met blended learning/afstandsonderwijs mogelijk zijn. De opleiding zet in op contactonderwijs vanwege het belang hiervan en de weinige vraag naar alternatieve trajecten. De eerste stappen in digitalisering van het onderwijs (online learning, e-portfolio) worden waar mogelijk gezet, in navolging van de bacheloropleiding waar wordt ingezet op blended learning. In de graduaatsopleiding is het belangrijk dat dit geleidelijk gebeurt en is er vooralsnog geen afbouw van contactmomenten, aangezien het voor studenten van belang wordt gevonden om veel in direct contact te staan met hun docenten. Docenten gebruiken wel al onder meer kennisclips bij hoorcolleges en integreren verschillende werkvormen. Bij blended learning wordt er vertrokken vanuit de inhoud en gekeken naar de meerwaarde. Vanuit de hogeschool zijn er eveneens initiatieven, met een verantwoordelijke voor blended learning (meer/rijkere werk- en evaluatievormen) en een ABC van blended learning (platform met tools/technische mogelijkheden).

Overwegingen

De commissie stelt vast dat de DLR goed zijn afgetoetst. De rol van het beroepenveld is aanwezig, onder andere via een bevraging van het (internationale) werkveld over de DLR, de door de POC goedgekeurde gedragsindicatoren en een permanente aftoetsing van de leerresultaten bij het werkveld, waarop het programma wordt aangepast. Wel is de commissie van mening dat het werkveld meer structureel betrokken kan worden op een hoger/landelijk niveau, bijvoorbeeld op het vlak van beloning/cao niveau 5, mede met het oog op de aanzienlijke tekorten aan sociaal werkers die in de toekomst naar verwachting zullen ontstaan.

Ofschoon de opleiding sterk inspeelt op de noden van nu, acht de commissie het van belang de opleiding tegelijk *future proof* te maken. Ook merkt de commissie op dat het grote aantal gedragsindicatoren, hoewel interessant om de link te leggen met opleidingsonderdelen, complex kan zijn in samenhang met de DLR en beoogde competenties. Men mag in de toekomst gerust de gedragsindicatoren breder definiëren c.q. het aantal indicatoren reduceren.

Er is veel oog voor de eigenheid van het graduaatsprofiel. Onder meer via werkplekieren is zoveel mogelijk aangesloten bij authentieke beroepstaken en de beroepscontext, hetgeen uitstekend past bij het praktische karakter van de opleiding en het beroep. De commissie stelt vast dat er wordt gewerkt in een concept van herkenbare inhoudelijke leerlijnen rondom doelgroep, samenleving, begeleiding, communicatie en professionaliteit. In de oriëntatie is de ervaring van de opleiding herkenbaar.

De commissie ziet een aandachtspunt in het bewaken van de veelzijdigheid en actualiteit van de opleiding, zodat de inzetbaarheid van gegradueerden wordt verhoogd. Door de gemeenschappelijke basis met de opleiding MW blijven in de ogen van de commissie op beide vakgebieden bepaalde inhoudelijke opleidingskansen liggen. Binnen (het eerste deel van) SCW zou bijvoorbeeld meer expliciete aandacht kunnen uitgaan naar protest-/burgerbewegingen, in de vorm van casussen. Door ook de eerste 30 studiepunten te benutten voor concrete opleidingsspecifieke zaken, kan de opleiding sterker worden toegesneden op de sector en op de actualiteit. Daarbij kan in de opleiding het onderzoekend vermogen van studenten actief aangewend worden, zodat ze hierin nadien vaardig zijn. Ook kan volgens de commissie meer expliciete aandacht uitgaan naar mondelinge en schriftelijke taalvaardigheden, iets waar de graduaatsdoelgroep nood aan heeft.

Een ander aandachtspunt is gelegen in de vraag hoe de opleiding kan inspelen op zij-instromers, aangezien voornamelijk vooral is afgestemd op generatiestudenten. De commissie beveelt de opleiding aan om hybride trajecten te ontwikkelen en het contactonderwijs aan te vullen met blended/online learning, zeker in het tweede jaar van de opleiding. Hiermee kan men flexibeler inspelen op potentiële (heterogene) doelgroepen en tegelijk aansluiten bij de praktijk, waarin steeds meer online sociaal-culturele begeleiding wordt geboden (*fit for purpose*). De vraag naar deze trajecten kan gestimuleerd worden door er aanbod in te voorzien. De opleiding beschikt in de ogen van de commissie over een stevige basis, waardoor er ruimte ontstaat om creatief en adaptief te (durven) zijn, ondersteund door de aandacht hiervoor vanuit de hogeschool. Tevens beveelt de commissie aan om meer expliciete aandacht te besteden aan internationale benchmarking, zodat men de opleiding beter kan profileren richting arbeidsmarkt, ook naar de toekomst toe.

De commissie stelt vast dat het beoogd eindniveau van de opleiding qua niveau, oriëntatie en inhoud de actuele eisen weerspiegelt die in internationaal perspectief vanuit het beroepenveld en/of het vakgebied worden gesteld aan de opleiding.

Oordeel: voldoende

2.2 Generieke kwaliteitswaarborg 2: onderwijsleeromgeving

De onderwijsleeromgeving maakt het voor studenten mogelijk de beoogde leerresultaten te realiseren.

Bevindingen

De opleiding zal aangeboden worden in Kortrijk, lesplaats van de huidige HBO5-opleiding sociaal-cultureel werk, waarbij men gebruik kan maken van de gebouwen van de studiegebieden Gezondheidszorg en Sociaal-Agogisch Werk op de campus. Het programma is ontwikkeld op basis van het profiel van de graduaatsstudent en de vraag vanuit het werkveld.

De vorm van het programma houdt rekening met de eigenheid van niveau VKS 5. Men werkt interactief en praktijkgericht in kleinere groepen. De opleiding beoogt een samenhangende leeromgeving te bieden waarin er een voortdurende wisselwerking is tussen de opleiding en de werkplek.

Het onderwijsconcept is opgebouwd aan de hand van thematische periodes die evolueren van eenvoudig naar complex en een praktijkgericht pedagogisch model (4C/ID) gebaseerd op authentieke beroepssituaties en zowel theoretisch als praktisch gevalideerd. De clustering van thema's zorgt voor een ervaringsgerichte benadering voor studenten met geen of weinig beroepservaring. De focus van de opleiding bestaat uit vijf inhoudelijke leerlijnen: een context- en samenlevingsleerlijn, een doelgroepgerichte leerlijn, een begeleidingsleerlijn, een communicatieve leerlijn en een beroepsgerichte leerlijn. Daaraan gekoppeld zijn vier beroepsthema's, twee per opleidingsfase, die de basis vormen voor de opbouw van het curriculum ('oriëntatie op mens en samenleving'; 'sociaal werk als beroep'; 'methodisch handelen in het sociaal-cultureel werk' en 'naar een eigen professionele identiteit'), en waaraan de opleidingsonderdelen en het werkplekleren verbonden zijn. Hiermee is na een lang en grondig proces gekozen voor een doordacht, opbouwend systeem in behapbare delen waarin integratief werken sterk tot uiting komt.

In ECTS-fiches zijn beoogde leerresultaten, inhouden, werkvormen en evaluatie uitgewerkt per opleidingsonderdeel voor de eerste 60 studiepunten. Intentie van de opleiding is om de ECTS-fiches nog aan te passen zodat duidelijk is waar welke leerresultaten en indicatoren afgetoetst worden en het voldoende transparant is welke inhouden aan bod komen. De gekozen werkvormen binnen de verschillende leerlijnen zijn afgestemd op de beoogde leerresultaten van elk opleidingsonderdeel. De studielast voor studenten wordt gespreid over het kwartaal. Het leerproces evolueert van veel begeleiding naar een grote zelfstandigheid van de student, waarbij studenten elkaar ook kunnen coachen.

De voltijdse opleiding werkt met twee keer twee semesters van 16 weken. Elk semester heeft een eigen inhoudelijk thema en bestaat uit een introductieweek, twee casus-periodes van 6 weken inclusief WPL, telkens gevolgd door een week WPL, en ter afronding een integratieweek. In de twee weken WPL, die in elk semester zijn opgenomen op suggestie van het werkveld, krijgen de studenten de kans om een volledige werkweek mee te draaien. Aan de hand van casussen wil de opleiding op een geïntegreerde manier aansluiten bij het beroep en een maximaal leerrendement voor studenten behalen. De vier casussen in het eerste semester zijn gelijk voor studenten SCW en MW. Per casus gaat men uit van een authentieke beroepssituatie, vanwaaruit de link met de theorie wordt gelegd. Daarbij geeft men vanaf de start aan studenten mee om geïntegreerd – vanuit verschillende modules – met een allround bril te kijken (van lineair naar meer perspectieven), zoals dit ook in de praktijk gebeurt, en – steeds meer op basis van ervaring – per situatie oplossingsgericht te werken. In bepaalde casussen wordt met groepsopdrachten gewerkt.

Het eerste semester kent een overlap tussen de opleidingen MW en SCW: de eerste 30 studiepunten zijn gezamenlijk, daarna volgen 90 studiepunten specialisatie (de diversifiëring is hier groter dan in de bacheloropleiding, waar het twee afstudeerrichtingen zijn). Het gezamenlijke deel zorgt ervoor dat studenten elkaars beroepsprofiel leren kennen en buiten hun eigen kader kijken/interdisciplinair kunnen werken, iets dat belangrijk is in het beroep.

Binnen WPL, dat 51 studiepunten omvat en als rode draad door de opleiding loopt, wordt de reeds verworven kennis verder uitgediept en geëvalueerd. Er is expliciet gekozen voor een integratie van WPL in de opleiding om de wisselwerking tussen theorie en praktijk te stimuleren. In het eerste semester worden studenten met een brede verkenning voorbereid op het vinden van een geschikte werkplek. Dit gebeurt aan de hand van werkveldbezoeken en een eerste fase werkplekleren van 80 uur binnen één of meerdere organisaties in de sociale sector.

Doel hiervan is dat studenten niet alleen de bedrijven maar ook de diversiteit in problematieken en doelgroepen en hun eigen rol hierin leren kennen, zodat zij op basis hiervan een passende werkplek kunnen kiezen. Vanaf semester 2 start WPL op een vaste werkplek. De opleiding kiest bewust voor één werkplek, zodat studenten een werkplek in anderhalf jaar grondig leren kennen en door deze verdieping in staat zijn om doordacht methodisch en zelfstandig te handelen, na de tijd te hebben gehad voor een verkenningsfase. In semester 2 ligt de focus op het beroepsprofiel en het herkennen/inzetten van competenties; semester 3 draait om (zelfstandig) methodisch handelen en semester 4 zet hier verder op in, met daarnaast oog voor (de link tussen) de diverse niveaus waarop wordt gewerkt: doelgroep, organisatie en samenleving. WPL wordt gespreid over de verdere opleidingsduur en opbouwend geïntegreerd in de lesweken, met gemiddeld twee dagen les voor het meegeven van kaders en twee dagen WPL (of drie dagen in semester 3 en 4) per week. Daarbij krijgen studenten (observatie)opdrachten en een tweetal werkplekopdrachten mee om op de werkplek uit te voeren. Om alle competenties te bereiken staan flexibiliteit en maatwerk centraal en wordt het traject WPL afgestemd op elke student.

De opleiding werkt met LINK, een (stage)programma dat hogescholen informeert over het aanbod aan werkplekken. Studenten worden zo goed mogelijk gekoppeld aan een werkplek. Na de keuze voor een werkplek van een student vindt een werkplekscan plaats, waarbij onder andere wordt gelet op de beschikbaarheid en ervaring van werkplekcoaches. Voor de werkplekcoaches wordt een vormingstraject voorzien, waarin onder meer praktische richtlijnen en rollen van de werkplekcoach worden toegelicht (werkveldmiddag), bijvoorbeeld op het gebied van mentorschap en evaluatie. Daarnaast zijn er individuele contacten: de docent gaat in gesprek met de coach over het takenpakket, de verwachtingen, etc. Er zijn twee begeleiders per student: vanuit de werkplek en vanuit de opleiding. Docenten komen regelmatig op de werkplek waardoor er een voortdurende feedbackcyclus is; de begeleider ziet de evolutie van de student en houdt bovendien voeling met de werkplek. Ook zijn er supervisiegesprekken waarin extra feedback wordt verkregen. Het leerproces van de student primeert; mocht daar aanleiding toe zijn, dan vindt een dialoog plaats over het leerproces en wordt er indien nodig ingegrepen.

Alle docenten waren al actief in CVO Miras en/of in de bacheloropleidingen; zij zijn goed bekend met de doelgroepen en beschikken over veel ervaring binnen de bestaande graduaatsopleiding (inclusief WPL), naast werkervaring binnen de sector. Om samenhangend en geïntegreerd te werken, werken docenten onderling nauw samen. Vanuit de hogeschool is er een groot aanbod voorhanden aan scholing. Er wordt ingezet op professionalisering van de docenten, onder andere in de vorm van een onderwijsdag, themadagen en aanvangsbegeleiding. Professionalisering concentreert zich bijvoorbeeld op het gebied van coaching. Docenten besteden aandacht aan het actueel houden van hun kennis over het vakgebied. Bronnen van informatie zijn bijvoorbeeld Socius (Steunpunt voor Sociaal-Cultureel Volwassenenwerk) en studiedagen, maar ook de werkveldcontacten (inclusief resonantiegroep/POC), die ervoor zorgen dat docenten weten wat er leeft in het werkveld en wat de noden zijn. Er is een werkgroep SCW op bachelorniveau, echter nog niet op graduaatsniveau. In het OMT zal in kaart gebracht worden gebracht welke structurele contacten er zijn bij opleidingen, om een gedeelde communicatie te realiseren.

Er is aandacht voor op de studenten afgestemde studiebegeleiding, bestaande uit instroombegeleiding (o.a. introductiedagen), studiebegeleiding en uitstroom- en doorstroombegeleiding. Studenten kunnen met vragen terecht bij de trajectbegeleiders, het opleidingshoofd, de coördinator WPL, het secretariaat en bij hun docenten. Studenten die slagen voor de graduaatsopleiding kunnen via een verkort programma van 48 studiepunten het graduaatsdiploma in het maatschappelijk werk verwerven. Ook kunnen zij via een verkort programma het bachelorsdiploma sociaal werk verwerven; met de afstudeerrichting sociaal-cultureel werk (91 studiepunten), ofwel met de andere afstudeerrichtingen personeelswerk, maatschappelijk werk of maatschappelijke advisering (gemiddeld 110 studiepunten).

Doorstromen naar een andere graduaatsopleiding of bacheloropleiding is in individuele gevallen mogelijk. Het verkort programma zet in op verbreding en verdieping met aandacht voor de competenties die minder centraal staan in de graduaatsopleiding.

De opleiding hecht belang aan de groei van de interculturele competenties bij de studenten, aangezien het werk als sociaal-cultureel werker een diverse doelgroep kent. Diversiteit zit verweven in het onderwijsconcept en wordt door de hele opleiding als referentiekader meegegeven aan studenten: in alle casussen is diversiteit het vertrekpunt en wordt er opgebouwd naar meer specifieke/complexere situaties met meer diversiteit. Ook aandacht voor beroepsethiek komt terug in de gehele opleiding, door studenten een respectvolle houding mee te geven. Deze zaken zijn essentieel: de sociaal-cultureel werker is immers als persoon het instrument waarmee wordt gewerkt en attitude is daarbij de basis. In het tweede semester (in casus 5, luik Psychisch welzijn en diversiteit) is er in dit kader een tweedaagse uitwisseling met Molenbeek, waarbij studenten diversiteit in alle aspecten verkennen. Ook groepsintervises en groepswork ondersteunen bij de ontwikkeling van studenten, door onderling ervaringen uit te wisselen. In de introductieweken worden thema's gekozen waarop eventueel extra ingezet kan worden. Daarnaast worden de interculturele en reflectievaardigheden van studenten tijdens WPL verder verfijnd aan de hand van supervisie/opdrachten.

Overwegingen

De commissie constateert dat er veel werk is gestoken in een goede opzet van de opleiding. Er is een positieve indruk van de opbouw en uitwerking van het curriculum, dat toegesneden wordt op de graduaatsstudent. De structuur met vijf inhoudelijke leerlijnen en vier beroepsthema's is duidelijk en concreet. Het leren is gelaagd, praktijkgericht en opgebouwd vanuit de authentieke beroepscontext van de werkende. De opleidingsonderdelen zijn in herkenbare beroepsthema's opgedeeld en leiden van instapniveau naar beginnend sociaal-cultureel werker. De ECTS-fiches geven een globaal inzicht in wat het beoogde eindniveau is.

De nadruk op het ontwikkelen van een brede, onderzoekende kijk en reflectievaardigheden bij studenten zorgt ervoor dat zij goed voorbereid zijn op het werken in de diverse praktijk. De commissie raadt aan om hierbij meer in te zetten op het uitwisselen van kennis met andere hogescholen. De aanpak met casussen, die goed aansluit bij het didactisch referentiekader – zelf ook actueel en interessant – noemt de commissie inspirerend. In het gebruik van casussen adviseert de commissie de opleiding, zoals eerder gesteld, om meer aan te sluiten bij de context van sociaal-cultureel werk, waar er nu veel wordt aangesloten bij de opleiding MW. Daarnaast kan meer gebruikgemaakt worden van actuele casuïstiek. Het interculturele aspect is in de ogen van de commissie goed ingebed in de opleiding. Wel beveelt de commissie de opleiding aan te zorgen voor referentiekaders/concrete bouwstenen hierin, zodat er sprake kan zijn van een duurzame integratie.

De commissie waardeert het dat de opleiding kiest voor een nauwe verwevenheid van het werkplekleren, waarbij er een integraliteit van oefening wordt beoogd en de tijd wordt genomen om de student op de werkplek te vormen. Studenten worden op het werkplekleren goed voorbereid en er is uitgebreide werkplekbegeleiding voorzien, inclusief momenten van reflectie en supervisie. Ook de matching en scholing/begeleiding van werkplek en coaches is goed doordacht. Waardevol vindt de commissie de studentenbegeleiding die ingebed is in het programma, de snelle feedback die studenten ontvangen en de goede monitoring van hun voortgang. Ook is er veel oog voor de in- en doorstroom van studenten in de vorm van een goede informatievoorziening.

De commissie heeft een zeer positieve indruk van het geëngageerde docententeam dat veel werk heeft verzet en goed op elkaar ingespeeld lijkt. Het team is samengesteld uit diverse profielen en beschikt over veel ervaring met niveau 5, de doelgroepen en het werkveld. Daarnaast is er aandacht voor de begeleiding en verdere professionalisering van de docenten.

De commissie is van mening dat de inhoud en de vormgeving van het programma, met inbegrip van de opleidingsspecifieke onderwijs- en leervormen, de studenten in staat zullen stellen de beoogde leerresultaten te bereiken, ondersteund door de expertise van het in te zetten personeel en de aanwezige infrastructuur. Voor WPL wordt met 51 studiepunten ruimschoots voldaan aan de decretaal vereiste omvang van een derde deel werkplekleren.

Oordeel: voldoende

2.3 Generieke kwaliteitswaarborg 3: te realiseren eindniveau

De opleiding beschikt over een adequaat systeem van beoordeling, toetsing en examinering, waardoor zij nagaat of de beoogde leerresultaten worden bereikt.

Bevindingen

De toetsvisie van de Katholieke Hogeschool VIVES is gebaseerd op het stimuleren tot leren en reflecteren enerzijds, en het nagaan of de leerdoelen gehaald worden anderzijds. Daarbij wordt uitgegaan van het principe dat de toetsing het leerproces stimuleert (in de vorm van formatieve evaluatie en feedback), dat in het toetsen een gedeelde verantwoordelijkheid zit van het opleidingsteam – waar bij de evaluatie of toetsing meestal gebruik wordt gemaakt van het vierogenprincipe, onder andere bij het praktijkproject en WPL – en ten slotte dat toetsen een authentiek gebeuren is waarbij competenties als geheel worden geëvalueerd (kennis, attitude en vaardigheden). Aldus wordt het eindniveau op een evenwichtige wijze getoetst en beoordeeld en wordt op een mooie wijze vanuit speerpunten gedacht.

Het toetsbeleid en de kwaliteitsborging daarvan zijn vastgelegd in het OER. Er is gewerkt aan differentiatie in toetsbeleid, toegespitst op het graduaat (o.a. permanente evaluatie). De achterliggende gedachte bij toetsing is dat studenten de stof zodanig begrijpen dat ze deze in eigen woorden kunnen navertellen, in plaats van een nadruk op reproduceren. Voor de graduaatsopleidingen wordt een aparte OER uitgewerkt die leesbaar en toegankelijk zal zijn; een eerste versie wordt verwacht in mei 2019. In 2019-2020 volgt installatie van de toetscommissie. Door de Dienst Onderwijsbeleid zijn toetsfiches uitgewerkt die aan de docenten inspiratie en ondersteuning bieden om tot een valide, transparante en betrouwbare manier van evalueren te komen.

De toetsing van de opleidingsonderdelen is uitgewerkt in een toetsmatrix en ECTS-fiches per opleidingsonderdeel. Elke thematische periode wordt afgesloten met een integratieweek waarbinnen ook eventuele examenmomenten gepland kunnen worden. De gekozen toetsvormen zijn aangepast aan de omschreven leerdoelen en zetten in op het meten van een competentie in haar geheel, met aandacht voor evaluatie in praktijksituaties die lijken op de reële praktijk. Toets-, leerresultaten- en werkvormenmatrix zijn op elkaar afgestemd.

Ingegeven door de context van de opleiding is er, met steun van het werkveld, een overtuigende keuze gemaakt om geen voortgangstoets te gebruiken, aangezien de focus ligt op de groei van de student: deze is primair van belang. Er wordt ingezet op integratief leren en toetsen; met het toetsen van vaardigheden bekijkt men of studenten iets *kunnen*. Kennistoetsen zijn hier een aanvulling op, maar krijgen geen nadruk. Het werkveld staat hierachter en ziet graag het totaal geëvalueerd. Dit kan bijvoorbeeld aan de hand van een project, door te kijken naar de doorlopen stappen en het eindresultaat (en ook bijvoorbeeld de complexiteit van de organisatie hierin mee te nemen).

Het toetsen van de ontwikkeling van studenten op het gebied van diversiteit komt voornamelijk terug in WPL – op een praktijkgerichte, doorleefde manier – en gebeurt aan de hand van (reflectie)verslagen, gesprekken met de begeleider(s) en het aftoetsen van de gedragsindicatoren (attitude). Voor de docent is de werkplekcoach een goede referentie.

Toetsing van interculturele vaardigheden vindt (voor zowel SCW als MW) specifiek ook plaats binnen casus 5, aan de hand van een opdracht. De opleiding wil in de toekomst in samenwerking met het werkveld een activiteit voor de doelgroep laten organiseren door studenten en zo hun visie/evolutie toetsen.

Uitgangspunt van de evaluatie van werkplekleren is een competentieraster, bestaande uit gedragsindicatoren aangevuld met algemene attitudes, aan de hand waarvan systematisch wordt getoetst of een student alle leerdoelen heeft behaald – zonder ‘af te vinken’ – en waarmee coherentie in beoordelingen wordt bevorderd. De docent bekijkt het eindniveau in samenspraak met de werkplekcoach. Met de studenten worden feedbackgesprekken gevoerd. Voor de finale beoordeling van alle studenten is er een overleg met de werkplekbegeleiders (puntenafstemmingscommissie), om de punten onderling af te toetsen. Bij discussie of twijfel kan men een beroep doen op de opinie van het opleidingshoofd en de coördinator werkplekleren, die een meer onafhankelijke blik meebrengen.

De opleiding streeft naar actuele en innovatieve eindprojecten, na aftoetsing met de werkplek(coach). Bij de beoordeling van dit praktijkproject geldt een meerogenprincipe; er vindt een mondelinge verdediging plaats voor een jury van docenten en mensen uit het werkveld, die een meerwaarde biedt voor zowel de student als de werkplek. Alle vaardigheden die de student heeft opgedaan gedurende het proces worden hierbij geëvalueerd.

Overwegingen

De commissie stelt vast dat het toetsingsbeleid een doordachte basis heeft die een samenhang vertoont met de opgestelde DLR en gedragsindicatoren; evenzeer doordacht vindt de commissie de keuze om geen voortgangstoets op te nemen. De brede benadering van toetsing met aangepaste evaluatievormen afgestemd op de beoogde doelen en doelgroep getuigt van een duidelijke toetsvisie. De beoogde evaluatievormen zijn congruent met de verschillende leervormen en sluiten goed aan bij het praktische karakter van de opleiding. Ook worden er voldoende mogelijkheden tot herkansing geboden. Sterke punten vindt de commissie de transparantie en coherentie in toetsen, de tussentijdse feedbackmomenten, de afsluitende geïntegreerde toetsing en het toegepaste meerogenprincipe: het werkveld wordt betrokken bij de evaluatie van WPL en het praktijkproject. Het competentieraster biedt een handvat voor het beoordelen van de competentieontwikkeling van studenten. Dit alles draagt bij aan een valide, betrouwbaar en transparant beoordelingssysteem, ondersteund door een kritische zelfreflectie. Als aandachtspunt geeft de commissie mee deze aspecten – validiteit, betrouwbaarheid en transparantie – in de toetsing te blijven bewaken.

Met genoegen stelt de commissie vast dat de aanpassing van het OER aan de graduaatsopleidingen op korte termijn zal zijn doorgevoerd. Zij vindt het positief dat er een separaat OER komt voor de graduaatsopleidingen. Van belang vindt de commissie ook dat de bestaande intensieve studentenbegeleiding met veel feedbackloops waardoor tijdig bijgestuurd kan worden, wordt geïntegreerd in de kwaliteitscyclus. De commissie is van mening dat de kwaliteit van de evaluatie voldoende geborgd is en dat de opleiding goed op weg is om de eigenheid van het graduaatsniveau (verder) te integreren in hogeschoolbrede reglementen en praktijken.

Oordeel: voldoende

2.4 Generieke kwaliteitswaarborg 4: opzet en organisatie van de interne kwaliteitszorg

De opzet en de organisatie van de interne kwaliteitszorg is gericht op een systematische borging en verbetering van de opleiding waar de relevante stakeholders bij betrokken worden.

Bevindingen

De Katholieke Hogeschool VIVES heeft ervoor gekozen om haar bestaande kwaliteitszorgmodel in de graduaatsopleidingen in te voeren. Daarmee kan de opleiding bogen op een uitgewerkt systeem, dat echter nog volledig geïntegreerd zal moeten worden. Centraal in dit systeem staat de POC, waarin ook vertegenwoordigers zetelen vanuit het beroepenveld, de alumni en de studenten (minimaal één derde van de leden zijn studenten). De opleiding kent gezien haar eigenheid een eigen POC en toetscommissie; een eigen opleidingshoofd neemt zitting in het OMT. De POC komt minimaal tweemaal per jaar met alle stakeholders bijeen. Bij de kwaliteitszorg zijn diverse actoren actief betrokken; men streeft naar een brede gedragenheid bij alle belanghebbenden. Dit wordt gefaciliteerd door de reguliere overleg- en evaluatiestructuren, aangevuld met onder meer een resonantiegroep (werkveld).

Aandacht voor kwaliteitszorg is er al in de vorm van onder meer (alumni)enquêtes, individuele gesprekken met eerstejaarsstudenten, klasbezoeken bij nieuwe docenten en gesprekken met werkplekken. Dit systeem zal bestendig worden. De opleiding wil naast het centrale systeem ook de eigen, laagdrempelige, contactmomenten met studenten behouden (o.a. focusgesprekken twee keer per jaar). Er is bovendien veel input vanuit de Dienst Kwaliteitszorg van VIVES. Deze dienst zal voor de graduaatsopleidingen een referentiekader opmaken, dat de leidraad vormt voor de kwaliteitszorg van de opleiding. Daarnaast beschikt het CVO over een kwaliteitscoördinator en worden de resultaten van het CVO-kwaliteitszorgsysteem als nulmeting gebruikt. Onlangs is binnen de Dienst Onderwijs en ontwikkeling een kwaliteitszorgcoördinator aangesteld die zich zal toeleggen op ondersteuning van de graduaatsopleidingen. In september wil de opleiding starten met wat er nu voorligt; waar verbetering mogelijk is, kan direct hierop worden ingespeeld.

Overwegingen

Er is een duidelijke strategische keuze van de hogeschool om de eigenheid en het niveau van de opleiding te bewaken, onder meer via een eigen POC, toetscommissie en opleidingshoofd. De commissie hecht veel waarde aan het waarborgen van een eigen identiteit op niveau 5 en stelt vast dat er voldoende maatregelen zijn genomen om deze waarborging te kunnen bieden, mede dankzij de permanente kwaliteitsbewaking door de POC en de recente aanstelling van een aparte kwaliteitszorgcoördinator voor de graduaatsopleidingen.

Veel aandacht gaat uit naar het vergroten van de betrokkenheid en participatie van alle stakeholders, zoals ook is af te leiden uit de structureel ingebouwde hefboomen. Deze participatiestructuur moet echter nog verder vormgegeven worden. Ook de monitoring van de voortgang behoeft nadere uitwerking. Bij de eerste accreditatieprocedure ziet de commissie deze uitwerking graag getoetst; hoe wordt input uit het beroepenveld concreet meegenomen in de praktijk? Ook de specifieke invulling van de studietrajectbegeleiding (al dan niet door het opleidingshoofd) kan dan aan bod komen.

De commissie ziet een waardevol kwaliteitszorgsysteem met veel onderling overleg en heeft er vertrouwen in dat de toespitsing van het bestaande kwaliteitszorgmodel van VIVES op de graduaatsopleidingen voldoende garanties biedt voor een goede interne kwaliteitszorg, in samenspraak met het werkveld. Wel benadrukt de commissie dat bij het nader uitwerken van het bestaande kwaliteitszorgsysteem specificiteit en de input van CVO MIRAS van belang is, om de eigenheid van het graduaatsniveau goed te kunnen vormgeven en borgen. Daarnaast is een aandachtspunt de frequentie van audits; in de opstartfase is een nauwe opvolging aangewezen.

De commissie beveelt tevens aan om bij het verder vormen van het systeem te zorgen voor een planning met concrete nog te nemen stappen, waarbij onder meer gelet wordt op de timing van bevragingen en de nauwe betrokkenheid van stakeholders. Tot slot vindt de commissie het aanbevelenswaardig om bij grotere instroomaantallen meer te formaliseren (bijv. op het punt van bevragingen/kalibreren eindniveau met werkveld), aangezien dit met de huidige werkwijze veel extra werklust met zich meebrengt.

Oordeel: voldoende

2.5 Eindoordeel

De commissie beoordeelt elk van de generieke kwaliteitswaarborgen als voldoende en bijgevolg is ook het eindoordeel voor de opleiding graduaat in het sociaal-cultureel werk voldoende. Tijdens het gesprek heeft de commissie kennisgemaakt met een gedreven team.

Het samenwerkingsverband beschikt over een degelijke en gestructureerde organisatie met aandacht voor onderwijsproces en -visie, aandacht voor toetsingsbeleid en een sterk kwaliteitszorgmodel, zoals ook naar voren kwam in de instellingsreview. De specifieke taken en opdrachten komen doorleefd over en zijn gericht op de eigenheid van de graduaatsopleiding. Er is veel aandacht besteed aan de identiteit van de opleiding en het behoud daarvan, mede gebaseerd op de al aanwezige ervaring met HBO5.

De commissie ziet een solide basis waarop wordt voortgebouwd. De DLR zijn vertaald naar onder andere gedragsindicatoren met oog voor het ontwikkelen van praktische vaardigheden en de juiste attitude. Er is veel expertise aanwezig in het betrokken onderwijsteam. Daarnaast maakt men goed gebruik van de contacten en aanwezige kennis in het werkveld. Het curriculum is goed uitgewerkt waardoor een sterk programma is ontstaan met een stevige praktijkcomponent en met veel ruimte voor feedback tijdens het groeiproces van de student. Aandachtspunten zijn met name de internationale benchmarking, het structureel (verder) uitbouwen van contacten met het werkveld (POC), en het verder toesnijden van de opleiding op de veelzijdigheid en actualiteit van het vakgebied, evenals op de toekomst.

Buiten de genoemde aanbevelingen is het een zeer complete aanvraag met een gedegen onderbouwing en een kritische reflectie die getuigt van inzicht. Het dossier en toelichtend gesprek geven de commissie vertrouwen dat dit opleidingsproject snel zal uitgroeien tot een degelijk en volwaardig programma.

3 Beoordelingsproces

De beoordeling werd uitgevoerd aan de hand van het “Kader Toets Nieuwe HBO5-Opleiding (omvorming)”, zoals bekrachtigd door de Vlaamse Regering op 28 april 2017.

De commissie heeft zich aan de hand van de door de opleiding verstrekte documenten op de beoordeling voorbereid. Voorafgaand aan het vooroverleg heeft elk commissielid de eerste indrukken opgemaakt en werden prioritaire vragen opgesteld.

Tijdens een vooroverleg op 23 april 2019 heeft de commissie alle verkregen informatie besproken en heeft zij tevens het toelichtend gesprek voorbereid.

Het toelichtend gesprek vond plaats op een opleidingsonafhankelijke locatie te Brussel op 23 april 2019 om 15.00 uur. De onderstaande gesprekspartners namen hieraan deel:

- **Mieke Brenning;**
- **Lotte T’Sjoen;**
- **Trui Timperman;**
- **Dries Celis;**
- **Lies Demeulenaere;**
- **Anne Vanmaercke.**

Tijdens dit gesprek zijn de vraagpunten van de commissie aan de orde gesteld.

Tijdens een besloten nabespreking op 23 april 2019 heeft de commissie alle verkregen informatie besproken en vertaald naar een oordeel op de vier generieke kwaliteitswaarborgen en een eindoordeel. De commissie heeft deze conclusie in volledige onafhankelijkheid genomen.

Het totaal aan beschikbare gegevens is verwerkt tot een ontwerp van adviesrapport dat naar alle commissieleden werd verstuurd. De feedback van de commissieleden is verwerkt. Het door de voorzitter vastgestelde adviesrapport werd naar de NVAO gestuurd op 19 mei 2019.

4 Overzicht oordelen

De onderstaande tabel geeft per generieke kwaliteitswaarborg het oordeel van de commissie uit hoofdstuk 2 weer.

Generieke kwaliteitswaarborg	Oordeel
1. Beoogd eindniveau	Voldoende
2. Onderwijsleeromgeving	Voldoende
3. Te realiseren eindniveau	Voldoende
4. Opzet en organisatie van de interne kwaliteitszorg	Voldoende
Eindoordeel	Voldoende

Bijlage 1: Basisgegevens over de opleiding

Partner samenwerkingsverband	Katholieke Hogeschool VIVES Zuid
Adres, telefoon, e-mail, website instelling	Doorniksesteenweg 145, B-8500 KORTRIJK +32 56 26 41 60 www.vives.be
Naam, functie, telefoon, e-mail contactpersoon	Veerle Dekocker, Studiegebieddirecteur SAW
Partner samenwerkingsverband	CVO MIRAS
Adres, telefoon, e-mail, website instelling	Nelson Mandelaplein 1, B-8500 KORTRIJK +32 56 32 19 19 www.miras.be
Status instelling	Ambtshalve geregistreerd
Naam opleiding (graad, kwalificatie)	Graduaat in het sociaal-cultureel werk
Afstudeerrichtingen	-
Niveau en oriëntatie	Hoger beroepsonderwijs niveau 5 (HBO5)
(Bijkomende) titel	Gegradueerde in het sociaal-cultureel werk
(Delen van) studiegebied(en)	Sociaal-agogisch werk
ISCED benaming van het studiegebied	09 Health and welfare
Onderwijstaal	Nederlands
De vestiging waar de opleiding wordt aangeboden	Kortrijk
Studieomvang (in studiepunten)	120
Nieuwe opleiding voor Vlaanderen	Ja, HBO5 omvorming
HBO5-opleiding(en) van waaruit wordt omgevormd tot de nieuwe opleiding	Sociaal-cultureel werk
Aansluitingsmogelijkheden en mogelijke vervolgopleidingen	Studenten die slagen voor de graduaatsopleiding in het sociaal-cultureel werk kunnen via een verkort programma van 48 studiepunten het diploma van gegradueerde in het maatschappelijk werk verwerven. Ook kunnen zij via een verkort programma het bachelordiploma sociaal werk verwerven; met de afstudeerrichting sociaal-cultureel werk (91 studiepunten), ofwel met de andere afstudeerrichtingen personeelswerk, maatschappelijk werk of maatschappelijke advisering (gemiddeld 110 studiepunten).

Doorstromen naar een andere bachelor- of
graduaatsopleiding is mogelijk op individuele
basis.

Bijlage 2: Domeinspecifieke leerresultaten (DLR)

1. De gegradueerde bevordert sociale cohesie, empowerment en emancipatie, uitgaande van de mensenrechten en principes van sociale rechtvaardigheid en met respect voor diversiteit;
2. De gegradueerde handelt bewust binnen een beroepsethische principes;
3. De gegradueerde legt professioneel, respectvol en empathisch contact met de doelgroep en andere relevante actoren;
4. De gegradueerde communiceert zowel schriftelijk als mondeling in begrijpelijke en correcte taal, hanteert adequaat diverse communicatie- en interactievormen en maakt daarbij creatief en flexibel gebruik van diverse middelen/media;
5. De gegradueerde (h)erkent en analyseert de mogelijkheden van individuen en groepen in hun context;
6. De gegradueerde selecteert samen met het team, de doelgroep en andere actoren de juiste kanalen om acties te realiseren in functie van de (beleids)doelstellingen van de organisatie en de behoeften van de doelgroep;
7. De gegradueerde begeleidt interactieprocessen tussen individuen, groepen en in de samenleving. De gegradueerde motiveert en ondersteunt vrijwilligers;
8. In samenwerking met het team, de doelgroep en andere actoren ontwikkelt de gegradueerde gemeenschapsvormende, culturele, educatieve en/of maatschappelijk activerende activiteiten en/of projecten, voert deze uit en evalueert ze;
9. De gegradueerde volgt maatschappelijke ontwikkelingen, schat de gevolgen in voor de doelgroep en onderneemt gericht actie in dialoog met eigen organisatie;
10. De gegradueerde stimuleert in nieuwe en complexe maatschappelijke participatie en kritisch burgerschap.
11. De gegradueerde plant en organiseert de eigen activiteiten en handelt professioneel op basis van (zelf)reflectie en deskundigheidsontwikkeling.
12. De gegradueerde bouwt een netwerk op en onderhoudt dit in functie van het bijdragen tot de realisatie van de doelstellingen van de organisatie.
13. De gegradueerde handelt volgens kwaliteitsprincipes en werkt actief en constructief samen met teamleden, vrijwilligers, andere organisaties en disciplines.

Datum validatie : 18 februari 2019

Bijlage 3: Samenstelling visitatiecommissie

De beoordeling is gebeurd door een visitatiecommissie aangesteld door de NVAO. Deze is als volgt samengesteld:

Guy Aelterman (*voorzitter*) is ingenieur en doctor in de landbouwwetenschappen. Na de uitbouw van een wetenschappelijke en onderwijs carrière richtte hij zich steeds meer op het bestuur van onderwijsorganisaties. Hij was verbonden aan de Industriële Hogeschool CTL in Gent, aanvankelijk voor onderwijs- en later ook voor bestuursopdrachten. Nadien werd hij algemeen directeur en hoogleraar aan de Hogeschool Gent. In 2004 werd hij permanent bestuurder en later vicevoorzitter van de NVAO. Eind 2009 werd hij algemeen directeur van de Artesis hogeschool Antwerpen en later (2012-2014) kabinetschef van de Vlaamse minister van Onderwijs. Hij beëindigde zijn professionele loopbaan als hoogleraar aan de Universiteit Gent. Nu is hij met pensioen en nog steeds betrokken bij externe evaluaties in het hoger onderwijs in binnen- en buitenland. Hij is ook lid van de raad van bestuur van het evaluatiebureau van Nederlandse universiteiten QANU.

Nina Spithost (*commissielid*) is ruim 15 jaar werkzaam in hoger onderwijs in Nederland. Haar ervaring ligt in de Nederlandse Associate degree. Voor de opleiding Small Business & Retail Management van Stenden hogeschool heeft zij meegewerkt aan de opzet en de uitbouw van de duale bachelor. Zij is actief betrokken bij Europese ontwikkelingen via Chain 5 en heeft zich via studiereizen kunnen verdiepen in de Community Colleges in de Verenigde Staten. Kennisgebieden zijn het niveau Associate degree, aansluiting en co-creatie met het werkveld, inbedding waar nodig in de bachelor en verzelfstandiging, werkplekieren, internationale ontwikkelingen en flexibilisering (in het Nederlandse experiment leeruitkomsten). Inmiddels is Nina programmamanager Associate degrees voor NHL Stenden hogeschool.

Peter Wouters (*commissielid*) is algemeen voorzitter van beweging.net, een netwerk van sociale organisaties, sinds 2017. Voordien was hij opleidingshoofd van de Bachelor Sociaal Werk en in die hoedanigheid werkte hij mee aan twee relevante boeken: 'Sociaal werk: de studie en het beroep' (Garant), en 'Sociaal-cultureel en educatief beleid in Vlaanderen' (Kluwer). Daarvoor werkte hij als sociaal-cultureel werker bij de KWB. Hij heeft een bachelor en een master in sociaal werk. Als algemeen voorzitter onderhoudt hij intensieve contacten met het middenveld en de (beleids)kwesities die daar aan de orde zijn.

Bert Vanderbeken (*student-commissielid*) is voormalig student HBO Associate Degree Marketing and Sales aan AP Hogeschool.

De commissie werd bijgestaan door:

- **Pieter Caris**, beleidsmedewerker Vlaanderen NVAO, procescoördinator.
- **Carlijn Braam**, zelfstandig tekstschrijver/redacteur, extern secretaris.

Alle commissieleden, de procescoördinator en de secretaris hebben een onafhankelijkheids- en geheimhoudingsverklaring ingevuld en ondertekend waarmee zij tevens instemmen met de NVAO gedragscode.

Bijlage 4: Overzicht van de bestudeerde documenten

Informatiedossier opleiding

- Informatiedossier TNO HBO5 omvorming graduaat in het sociaal-cultureel werk – samenwerkingsverband VIVES HBO5 Zuid

Verplichte bijlagen bij het informatiedossier

- Bijlage 1: De domeinspecifieke leerresultaten met een door de relevante dienst van het ministerie van onderwijs van de Vlaamse gemeenschap ondertekende verklaring dat de activiteiten en de descriptorenelementen kennis en vaardigheden van de relevante beroepskwalificatie(s) herkenbaar aanwezig zijn in de domeinspecifieke leerresultaten;
- Bijlage 2: De beoogde opleidingsspecifieke leerresultaten;
- Bijlage 3: Een schematisch programmaoverzicht;
- Bijlage 4: Een inhoudsbeschrijving van de programmaonderdelen van de eerste 60 studiepunten (ECTS-fiches), met vermelding van de beoogde leerresultaten, onderwijs-/werkvorm(en), wijze van toetsing en toetscriteria, literatuur (verplicht/aanbevolen), aantal studiepunten;
- Bijlage 5: Een verklaring op eer waarbij bevestigd wordt dat de in het informatiedossier voorziene middelen en personeel zullen worden ingezet in de opleiding;
- Bijlage 6: Overzicht van de contacten met het werkveld inzonderheid deze in functie van werkplekleren en interne kwaliteitszorg;
- Bijlage 7: Onderwijs- en examenregeling;
- Bijlage 8: EVC/EVK-procedure;
- Bijlage 9: Een oplijsting van de gekende aanvullingstrajecten naar een bachelordiploma;
- Bijlage 10: Het rapport van de Commissie Hoger Onderwijs in het kader van het voorlopig kwaliteitstoezicht en, indien van toepassing, het verbeterplan.

Bijlage 5: Lijst met afkortingen

4C/ID	4 Components Model for Instructional Design
CVO	Centrum voor Volwassenenonderwijs
DLR	Domeinspecifiek(e) leerresulta(a)t(en)
ECTS	European Credit Transfer System
EVC	Eerder verworven competentie
EVK	Eerder verworven kwalificatie
MW	Maatschappelijk werk
NVAO	Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie
OMT	Onderwijsmanagementteam
POC	Permanente onderwijscommissie
SCW	Sociaal-cultureel werk
VLHORA	Vlaamse Hogescholenraad
WPL	Werkpleklers

