

Besluit **Accreditatierapport en -besluit met een positieve beoordeling van de accreditatieaanvraag voor de opleiding Bachelor in het sociaal werk (professioneel gerichte bachelor) van Thomas More Kempen**

datum	1. Inleiding
11 juni 2013	Bij brief van 16 november 2012 heeft het instellingsbestuur van Thomas More Kempen te Geel een accreditatieaanvraag ingediend bij de Nederlands-Vlaamse
onderwerp	Accreditatieorganisatie (NVAO) voor de opleiding Bachelor in het sociaal werk
Accreditatierapport en -besluit (001051)	(professioneel gerichte bachelor). Deze aanvraag is ontvangen op 16 november 2012 en ontvankelijk verklaard op 26 maart 2013.
bijlage	
1	

De accreditatieaanvraag steunt op het visitatierapport van een externe beoordeling uitgevoerd door een visitatiecommissie ingesteld door de Vlaamse Hogescholenraad (VLHORA).

De visitatiecommissie kende de volgende samenstelling:

- Voorzitter en domeindeskundige: Ben Bierings was docent bij Zuyd Hogeschool en de Katholieke Hochschule in Aken en external examiner aan de School of Social Sciences & Law in Dublin;
- Onderwijsdeskundige: Georges Monard is voormalig kabinetschef van de Minister van Onderwijs en 15 jaar secretaris-generaal van het Ministerie van Onderwijs;
- Domeindeskundige: Maria De Bie is professor aan de Universiteit Gent en doceert sociale agogiek, sociale pedagogiek, sociaal cultureel werk, samenlevingsopbouw, jeugdbescherming en bijzondere jeugdbijstand;
- Domeindeskundige: Kateleen Van Cauwenberge is directeur van de dienst Burgerzaken van de Stad Gent;
- Student: Bert Wastijn volgde op het moment van de visitatie aan de Hogeschool-Universiteit Brussel de professionele bachelor Sociaal werk.

Secretariaat en begeleiding:

- Secretaris: Ciska De Ruyver verbonden aan de Vlhora;
- Projectbegeleider: Jo De Grave verbonden aan de Vlhora.

De visitatie heeft plaatsgevonden op 4, 5 en 6 april 2011. Het visitatierapport dateert van 6 november 2012.

De NVAO komt tot de volgende vaststellingen:

- De externe beoordeling is opgesteld en onderbouwd overeenkomstig het toepasselijke Accreditatiekader bestaande opleidingen hoger onderwijs Vlaanderen van de NVAO en volgens de daarbij behorende beslisregels;
- De visitatiecommissie heeft voor de externe beoordeling het door de VLHORA vastgestelde visitatieprotocol gevolgd;
- De externe beoordeling verschaft inzicht in de samenstelling van de visitatiecommissie;
- De externe beoordeling bevat een onderzoek ten gronde naar de aanwezigheid van voldoende generieke kwaliteitswaarborgen.

De NVAO is in het licht van het vorenstaande tot de slotsom gekomen dat de externe beoordeling over de voorliggende opleiding regelmatig en gedegen tot stand is gekomen.

3. Inhoudelijke overwegingen

De NVAO steunt haar inhoudelijke besluitvorming in hoofdzaak op de onderstaande elementen uit het visitatierapport.

Doelstellingen

De opleiding wil zowel professionele beroepskrachten als potentiële masterstudenten afleveren en legde daartoe 9 competenties vast, met bijhorende concretisering en beheersingscriteria. De decretale algemene en algemeen beroepsgerichte competenties zijn vervat in de 9 competenties. De opleiding stelde ook een kruistabel op van haar eigen competentieprofiel in verhouding tot andere relevante referentiekaders (o.a. Vlaamse kwalificatiestructuur en Europese Tuning Sectoral Framework for Social Sciences). De commissie merkt dat het competentiegerichte zowel in het leren als het evalueren ver doorgedrongen is. De commissie waardeert dit. Zij acht beveelt wel aan om de 9 competenties nog meer puntig maar veelzeggend te formuleren. Zij stelt vast dat de opleiding zich hiervan bewust is en werk maakt van de herformulering. Op basis van internationaal onderzoek enerzijds en de 9 competenties anderzijds werkte de opleiding ook de internationale dimensie uit. Bovendien ondersteunt de opleiding de ontwikkeling om te komen tot een Europees competentieprofiel voor de opleidingen Sociaal werk. De commissie vindt dit een positief streven.

De opleiding positioneert haar competentiekader in de discussie die daarover in Vlaanderen en internationaal, plaatsvindt. De commissie besluit dat het kader degelijk internationaal afgestemd is. Bij de formulering van de competenties werd ook rekening gehouden met het beroepsprofiel Maatschappelijk assistent en de relevante beroepsreglementering. De commissie waardeert dat de competenties bovendien verder vertaald werden naar de beroepssituaties van de 4 afstudeerrichtingen. Zij constateert dat het kader ook getoetst werd bij hete werkveld en dat de opleiding de discussie hierover blijft voeren. De commissie stelt vast dat men zich met een open en kritische houding profileert ten opzichte van binnenlandse en buitenlandse opleidingen (CVO- en masteropleidingen). Zij merkt op dat de competenties goed gekend zijn bij studenten, werkveld en docenten maar vindt dat het een aantal ECTS-fiches een explicietere toelichting kunnen geven over de verbinding tussen competenties en inhoud van het opleidingsonderdeel.

De commissie meent dat het programma studenten toelaat om de beroepsvaardigheden gradueel te ontwikkelen. Vanaf de start leert de student het werkveld en de beroepsprofielen kennen. De opleiding contextualiseerde de 9 competenties voor de stages in de werkvelden van de 4 afstudeerrichtingen. De commissie vindt de koppeling van het seminariewerk (theoretische analyse en literatuuronderzoek in groep) met het individuele eindwerk een interessante werkformule. Een eindwerkgroep wordt gestuurd door een stuurgroep, bestaande uit minstens 2 werkveldmensen. Studenten kennen een grote meerwaarde toe aan dit seminarie omdat ze op deze manier een theoretische onderbouw ontwikkelen voor hun eindwerk. De commissie vindt het een pluspunt dat men de eindwerken koppelt aan vragen van externe opdrachtgevers, zolang de onafhankelijkheid van de opleiding wordt bewaakt. Het eindwerkteam ontwikkelde een nieuw concept waarbij projectmatig werken centraal zal zijn en studenten ook individuele projecten kunnen uitvoeren rond een praktijkvraagstuk van de stageplaats. De commissie vindt deze verruiming een goede zaak. De opleiding besteedt ook aandacht aan de internationale dimensie van het beroep. De studenten en de commissie appreciëren dit maar het werkveld is niet altijd overtuigd van de meerwaarde van internationale ervaringen. De commissie suggereert om na te gaan hoe het werkveld hiervan kan worden overtuigd.

Uit de competentiematrix blijkt dat alle competenties worden afgedekt door het programma. De opleiding is praktijkgericht met een stevige wetenschappelijke basis. De commissie waardeert de mogelijkheid om al keuzevakken uit de master Sociaal werk op te nemen ter kennismaking met de mogelijke vervolgopleiding. Zij stelt vast dat de opleiding ook groot belang hecht aan discipline-overschrijdend werken en hier effectief werk van maakt. Zij adviseert om de vakoverschrijdende opdrachten verder te ontwikkelen en meent dat de samenwerking over de afstudeerrichtingen heen in de eindwerken een voorbeeld van good practice is qua voorbereiding op een interdisciplinaire praktijk. De commissie waardeert de sterke profilering op internationalisering door de internationaal omschreven competenties in alle modules in te bouwen en de specifieke internationaliseringsactiviteiten. De commissie waardeert dat er duidelijke procedures en instrumenten voor curriculumherziening en -evaluatie zijn. De onderwijscoördinatiegroep werkte een masterplan uit voor een nieuw curriculum en de docenten werden sterk betrokken bij de discussie over dit masterplan. De commissie vindt dat het masterplan perspectieven biedt waardoor duidelijke keuzes kunnen gemaakt worden. Er is ook een roadbook uitgewerkt voor de invoering van het masterplan. Door besparingen kiest de opleiding er nu voor om het masterplan uit te werken via pilootprojecten. De commissie waardeert deze realistische opstelling waarbij mits een geleidelijke implementatie toch blijvend gewerkt wordt aan de vernieuwing.

De commissie stelt vast dat het modeltraject een logische volgtijdelijkheid kent en meer dan voldoende ruimte biedt voor verschillende flexibele leerwegen (zelfs afstemming met opleidingsprogramma's van internationale en andere partnerinstellingen). De commissie heeft grote waardering voor de samenhang van het goed uitgewerkte programma dat gestructureerd wordt via modules en groeilijnen. De commissie vindt de wijze waarop de inhoud van de modules is uitgewerkt en onderling op elkaar is afgestemd, uiterst waardevol. Via de groeilijnen structureert de opleiding haar programma vanuit het perspectief van de lerende. Zij werkte hiervoor een overzichtelijke matrix uit waarin de kennisontwikkeling, de competentie-ontwikkeling, de aansluiting bij de belevingswereld en het leerproces van de student, de relatie met het beroepenveld en de specialisatie- en differentiatiegraad is uitgetekend. De commissie waardeert dat men bij de programmauitwerking zich waarneembaar baseert op deze groeilijnen. Zij waardeert ook de werking van de

Pagina 4 van 12 moduleteams die zowel de verticale als de horizontale samenhang goed overzien en bewaken. Zowel docenten als studenten vinden de moduleteamwerking een sterk pluspunt. De commissie stelt vast dat de sterke moduleteamwerking maakt dat er gewerkt wordt met gemeenschappelijke opdrachten en casussen. Zij vindt dit gebruik van multifunctionele opdrachten positief omdat zo de werkdruk voor studenten en docenten wordt bewaakt en verbanden worden gelegd tussen de verschillende opleidingsonderdelen. Studenten en de commissie zijn ook zeer tevreden zijn over de mogelijkheden om het opleidingstraject inhoudelijk te individualiseren. Tot slot stelt de commissie vast dat de opleiding voor haar uitstromers eveneens schakelprogramma's voorziet naar masteropleidingen en banaba-opleidingen. De commissie besluit dat de opleiding een dermate sterk samenhangend programma heeft dat het als voorbeeld van best-practice geldt.

Er worden studietijdmetingen uitgevoerd en de resultaten worden gebruikt voor verbeteringstrajecten. De studietijd en de studeerbaarheid worden op het niveau van de opleidingsonderdelen en op programmaniveau gemeten. Er worden 2 instrumenten gebruikt: Kronos (tijdschrijven) en Metis (schatten achteraf). Sinds kort is er de webapplicatie (KronosMetis) die een automatische datakoppeling met Toledo maakt. Men hanteert ook 2 technieken om studeerbaarheid te onderzoeken: perceptiemeting en focusgroepinterview. Per visitatiecyclus is er een studietijdmeting in elk opleidingsjaar. De resultaten worden besproken in 2 fora. Elke docent krijgt voor zijn opleidingsonderdeel de gedetailleerde resultaten. De commissie meent dat de gestelde onderzoeksvragen relevant zijn en dat de data grondig geanalyseerd worden. De opleiding werkt met streefcijfers voor de relatieve afwijking van bestede studietijd ten opzichte van begrote studietijd (maximale afwijking 5 u. per studiepunten). Bij overschrijding van de onder- of bovenmarge is er gepaste opvolging. De bestede studietijd ligt meestal lichtjes beneden de begrote tijd. Studenten menen dat het programma goed studeerbaar is maar de commissie vraagt blijvende aandacht voor de taakbelasting in het derde opleidingsjaar. De opleiding liet weten dat er ter zake een voorstel klaarligt. De commissie besluit dat de opleiding beschikt over en gebruik maakt van een systeem van evaluatie en methoden om de kwaliteit van de inhoud, didactiek en de omvang van studielast te monitoren.

De opleiding hanteert de decretaal toelatingsvoorwaarden. De commissie waardeert de initiatieven om aangepaste leerroutes te ontwikkelen, rekening houdend met de instroomkarakteristieken. Er is een deeltijds traject voor werkstudenten en er is een traject in 4 academiejaren (studiepuntenverdeling van 40-40-50-50). Alle instromers kunnen na overleg een individueel studieprogramma (ISP) krijgen. Studenten menen dat de opleiding de flexibele trajecten heel goed aanpakt. De commissie waardeert dit. Zij stelt vast dat de opleiding een duidelijk beeld heeft van haar instroom, maar merkt op dat er nog geen conclusies ten aanzien van het beleid werden geformuleerd. Zij constateert wel dat in de praktijk gezocht wordt naar een gedifferentieerde benadering. De commissie meent dat de verdere uitwerking van het masterplan duidelijkheid kan brengen. Gezien het zware theoretische eerste opleidingsjaar zorgt voor een strenge selectie overweegt men om het derde opleidingsjaar te gebruiken om meer theoretisch te werken. De commissie vindt het positief dat men bewust is van het risico om potentieel competente sociaal werkers eenzijdig op kennis te selecteren en hiervoor naar oplossingen zoekt.

De opleiding bestaat uit 180 studiepunten en voldoet hiermee aan de formele eisen.

De opleiding kiest voor competentiegericht leren en baseert dit op een heldere visie. Het competentiegerichte is zowel in het leren als het evalueren ver doorgedrongen. Men

Pagina 5 van 12 gebruikt verschillende werkvormen en denkt actief na over variatie waardoor het onderwijs stimulerend en motiverend blijft. De commissie vindt echter dat er een erg grote diversiteit aan werkvormen is. Door deze grote variatie is er versplintering en blijven een aantal vormen feitelijk onbenut en ontstaat een onoverzichtelijk geheel. Daarom beveelt zij aan om verwante werkvormen te clusteren. De opleiding bepaalt de gebruikte werkvormen op basis van de groeilijnen. De rol van de docenten verandert hierdoor ook van doceren en instrueren naar consulteren en coachen. De commissie vindt het gebruik van het elektronische leerplatform voldoende, maar stelt een wildgroei van presentatiestijlen en omgangsvormen vast. Zij vraagt om hier waakzaam over te zijn. De commissie waardeert het gebruik van het expressielokaal als leslokaal, gezien de aanwezigheid van een montagestudio extra mogelijkheden biedt om in werkvormen te variëren. De commissie vindt dat de verbinding tussen de competenties, de opleidingsonderdelen, de toetsing en de verwachtingen goed toegelicht wordt. Zij stelt vast dat het studiemateriaal van een hoog niveau is en op maat van de student maar commissie beveelt aan om het kwaliteitslabel voor goed cursusmateriaal verder toe te passen om tot een eenduidige stijl te komen.

De commissie meent dat de opleiding beschikt over een compleet en helder OER dat jaarlijks bijgestuurd en waarover goed gecommuniceerd wordt. Zij meent dat de opleiding aandacht heeft voor de afstemming van toetsvormen op de doelstellingen en vindt dat de opleiding competentiegericht toetsen goed voorbereidt en uitwerkt. De commissie stelt vast dat er onder de docenten ook grote eenstemmigheid is over het toetsbeleid. Zij stelt samen met de studenten vast dat de opleiding verschillende toetsingsvormen gebruikt en een goed evenwicht hanteert tussen vragen naar kennis, inzicht en toepassing. De commissie is positief over de praktijktoetsing met acteurs in rollenspellen. Zij meent op basis van de ingekeken examenvragen dat deze doelmatig en op niveau zijn. De stagebeoordeling gebeurt op basis van een gesprek aan de hand van beoordelingscriteria per competentie. Studenten lieten weten dat de 9 competenties grondig worden getoetst en dat ze voor alle 9 moeten slagen, wat zij niet altijd terecht vinden. De beoordeling van een seminarietekst gebeurt door een collega-seminariercoach die niet betrokken was. De eindwerkcoach beoordeelt het functioneren van elke individuele student uit zijn groep en geeft een procescorrectie op het seminariepunt. Deze correctie wordt mee bepaald door de peer-evaluatie. De eindwerkbeoordeling gebeurt door een jury van praktijkmensen. De juryleden beoordelen zowel het eindwerk als de mondelinge presentatie. De commissie vindt de inbreng van het werkveld in de beoordeling positief. Zij besluit dat de zorg voor de transparantie en de objectiviteit bij de beoordelingen, de toetsingen en de examens op verschillende manieren wordt geborgd.

Inzet van personeel

De commissie is uiterst positief over de praktijkgerichtheid van het personeel. Zij merkt op dat alle docenten op de praktijk gericht zijn omdat ze uit de praktijk komen en/of het opleidingsbeleid hen daar duidelijk toe stimuleert. Verschillende medewerkers worden voor hun specialisatie op specifieke terreinen gevraagd door externen. De opleiding doet ook zelf beroep op externen voor hun onderwijsinbreng. De commissie constateert dat men werkt aan regionale en (inter)nationale partnerschappen met praktijk(koepel)instellingen. Zo kunnen medewerkers bijvoorbeeld voor een langere periode meedraaien in externe organisaties. Het werkveld vindt deze vorm van uitruil zeer waardevol en wenst dit zeker te behouden. De commissie waardeert dat de opleiding een duidelijk overzicht heeft omtrent de medewerking van haar personeel aan professionalisering, internationalisering, publicaties en maatschappelijke engagementen. De commissie waardeert de internationale gerichtheid van het personeel dat gefaciliteerd wordt door een ambitieus en effectief

Pagina 6 van 12 internationaliseringsbeleid. De commissie oordeelt dat de opleiding zich onderscheidt door een zeer actieve deelname aan PWO en MDV. Zij merkt op dat men hierop structureel inzet door de oprichting van expertisecentra (Vonk3: onderzoeksdomein gerontologie en ouderenzorg en LSLEB: Lokaal sociaal en lokaal economisch beleid). De opleiding lanceerde ook lerende netwerken onder leiding van de opleidingsmedewerkers. De opleiding heeft zo 7 lerende netwerken (o.a. over leidinggeven, budgethulpverlening, sociaal-artistische praktijken en HR). De commissie ziet dat de opleiding zorgt voor een levendige interactie tussen docenten, studenten en het werkveld. Zij besluit dat de opleiding overtuigend toont dat ze stevig geworteld is in het werkveld waarvoor wordt opgeleid.

De opleiding beschikt over 53 medewerkers voor 38,25 VTE. De docent/studentratio ligt de laatste jaren tussen 15 en 16. De hogeschool kiest voor maximale personeelsruimte op departementsniveau en beperkte centrale diensten. De opleiding slaagt erin om door onderzoek en dienstverlening bijna 20% extra VTE te verwerven. De opleiding verdeelt haar personeelsinzet over verschillende opdrachten (52% onderwijsproces, 20% PWO, MDV en CVO, 22% organisatorische taken en 6% personeelsondersteuning). De commissie stelt vast dat de opleiding niettegenstaande de besparingen, het evenwicht tussen ambitie en welbevinden van personeel dit goed bewaakt.

De commissie constateert dat er in de opleiding een zeer collegiale atmosfeer heerst en dat de motiverende leiding goed werkt. De personeelstevredenheid is zeer goed. Medewerkers ervaren hun organisatie als dynamisch. De tevredenheid heeft wel een achilleshiel voor wat betreft de ervaren werklast. Om die last te verlichten werden enkele maatregelen genomen. De commissie vindt dat er in het korps een goed evenwicht is tussen de verschillende kwalificaties en stelt vast dat de opleiding inzet op geleidelijke upgradering van het personeel. Zij waardeert dat bij aanwerving de vakdeskundigheid én de didactische kwaliteiten beoordeeld worden en vindt het ook positief dat een brede inzetbaarheid in minstens twee van de drie pijlers (onderwijs, PWO en MDV) en didactische vaardigheid geldt. Docenten zijn tevreden dat zij beweeglijk kunnen blijven in hun job en dat er oog is voor de aansluiting bij het eigen loopbaanplan. De commissie vindt dat de opleiding over een goed evaluatiesysteem beschikt en stelt vast dat het personeel positief is over de duidelijke scheiding van de evaluatie- en functioneringsgesprekken. Zij waardeert dat de hogeschool een goed uitgewerkt bevorderingsbeleid voert dat aanmoedigend werkt. De commissie apprecieert de aandacht voor de balans tussen werk en privé zonder dat afbreuk wordt gedaan aan de opleidingsdoelstellingen. De commissie stelt vast dat, na de vorige visitatie, voor alle functies functiebeschrijvingen zijn gemaakt en waardeert de opstart van het competentie-managementsysteem. De commissie waardeert de aandacht voor professionalisering. De commissie vindt dat de hogeschool en de opleiding een duidelijke en goed werkende visie heeft op leiderschap (gedeeld leiderschap, bevoegdheden dicht bij werkvloer, werken met modulecoördinatoren en zelfsturende teams).

Voorzieningen

De commissie vindt dat de campus buiten de stad, functioneel gebouwd is met goed uitgeruste lokalen. Door het groeiend aantal studenten kampt de campus echter met plaatsgebrek. Hiervoor werd een infrastructuuruitbreidingsplan opgesteld, waarvan de eerste fase reeds voltooid is. De commissie ondersteunt met nadruk de plannen om de mediatheek aan te pakken. Zij stelt dat de omvorming tot een echt open leercentrum noodzakelijk is en beveelt aan om de plannen hiervoor daadwerkelijk te implementeren. De commissie waardeert dat men rekening hield met de aanbeveling van de vorige visitatiecommissie met betrekking tot het verbeteren van de materiële ondersteuning van

Pagina 7 van 12 het personeel. De commissie waardeert het dynamische infrastructuur. Zij vindt de voorziene computerinfrastructuur up-to-date en constateert dat het elektronische leerplatform voor iedereen hét communicatieplatform is.

De commissie stelt vast dat de studiebegeleiding doordacht uitgewerkt is en onderschrijft krachtlijnen. Aspirant-studenten worden geïnformeerd via verschillende kanalen en er is degelijke instroombegeleiding. De commissie vindt dat de studiebegeleiding momenteel sterk gericht is op prestaties en vraagt de aandacht voor het verschil in de ondersteuning van leren en van presteren. De commissie waardeert dat docenten zijn ingeschakeld en vindt de monitoraten prima uitgewerkt. De opleiding organiseert trajectbegeleiding middels persoonlijk ontwikkelingsplannen (POP). De leergroepcoach/trajectbegeleider volgt dit proces op. Diverse doelgroepen worden op aangepaste wijze ondersteunt en uitschrijvende studenten hebben een exitgesprek waaruit eventueel advies voor heroriëntering volgt. Er is een goed uitgebouwd systeem voor de begeleiding van internationale studenten (inkomend en uitgaand). De ombudsdienst benadrukt zijn bemiddelingsfunctie, het discreet omspringen met vertrouwelijke informatie en kijkt toe op de goede gang van zaken bij de examens. Bij psychosociale problemen zijn docenten regelmatig het eerste aanspreekpunt. Zij verwijzen door naar de sociale dienst. De commissie besluit er in het goed uitgebouwd studiebegeleidingsstelsel is met veel aandacht voor differentiatie.

Interne kwaliteitszorg

De commissie merkt op dat iedereen binnen de opleiding doordeesemd lijkt met kwaliteitszorg. De docenten lieten weten dat kwaliteitszorg in hun opleidingscultuur zit, waarbij zij de systematische toepassing van de PDCA-cyclus duidelijk waarderen. Het team ervaart zowel de interne als externe kwaliteitstoetsing als een manier om een effectieve en efficiënte opleidingswerking uit te bouwen. De commissie vindt het buitengewoon positief dat men alle stakeholders regelmatig bevroegt, op alle relevante gebieden over recente cijfers beschikt en daarnaast soepel inspeelt op bevroegingsbehoeften. De bevroegingen gebeuren meestal online. De opleiding bundelt de resultaten van alle kwaliteitsmetingen overzichtelijk in het rapport Kerncijfers Sociaal werk. De commissie vindt het een lovenswaardig dat sinds 2009 ook telkens een korte 10-punten-samenvatting aan de betrokkenen bezorgt. Zij waardeert dat men zich bewust is dat overbevroeging een mogelijke valkuil is en om die reden onder andere een rotatieplan heeft opgesteld. Zij stelt dat de opleiding op het vlak van kwaliteitsbeleid sterke ambities heeft, maar zich zeer bewust toont van de grenzen. De commissie stelt met tevredenheid vast dat de opleiding realistische doelen stelt, die goed bewaakt worden. Zij vindt dat de opleiding een mooi voorbeeld is van een lerende organisatie. De opleiding gebruikt ook de methodiek van de waarderende benadering (Appreciative Inquiry). De commissie waardeert dat men de verbeterpunten van het visitatieproces ernstig opvolgt. Bovendien liet de opleiding een assessment uitvoeren waarna de assessor de opleiding opvolgde en haar begeleidde in de verbeteraanpak. De commissie vindt dat de opleiding een sterk uitgewerkt systeem voor kwaliteitszorg heeft dat berust op een goed en genuanceerd meetbeleid en een breed gedragen kwaliteitscultuur. Zij meent dat de opleiding zeker reden heeft voor haar zelfbewuste ambitie om toonaangevend te zijn op het terrein van kwaliteitszorg. De commissie besluit dat men trots mag zijn op het systeem van kwaliteitsontwikkeling en onderschrijft de zorg om doorheen de instrumenten het doel te blijven zien.

De commissie stelt vast dat de opleiding weet waar ze staat en waar ze naar toe wil. Zij waardeert dat er een meerjarenplan is dat de strategische doelen en de kritieke succesfactoren bepaalt. Het plan wordt opgesteld door de wisselwerking tussen bottom-up

Pagina 8 van 12 en top-down. De commissie meent dat de opleiding de kwaliteitsverbetering duidelijk systematisch aanpakt. Zij waardeert dat de PDCA-cirkels wordt gebruikt op de diverse niveaus (individuele docent, opleiding en hogeschool). De commissie constateert dat de opleiding voor de kwaliteitsborging haar kwaliteitshandboek als een nuttig instrument ziet. Zij vindt dat de opleiding de diverse aanbevelingen goed en overzichtelijk opvolgt. De commissie vindt dat de opleiding daadwerkelijk en systematisch aan verbetering werkt. Zij stelt dat de opleiding een duidelijk idee heeft over hoe zij met streefcijfers wil omgaan en de meetresultaten als ijkpunten neemt. Het is voor haar duidelijk dat men niet enkel meet om te weten, maar om daadwerkelijk te verbeteren. De commissie is onder de indruk van het geheel aan initiatieven dat steunt op een coherente visie, doordacht wordt bijgestuurd, breed wordt gedragen en effectief tot verbetering leidt. De commissie ondersteunt het idee om bij de implementatie van nieuwe projecten het evenwicht met de consolidatie van bestaande projecten te bewaken en heeft alle vertrouwen dat hiervoor een passende modus operandi wordt gevonden.

De opleiding heeft de betrokkenheid van alle belanghebbenden goed ingebouwd. Dat gebeurt zowel via de departementale- en hogeschooloverlegorganen als via andere formele opleidingsinitiatieven en bevragingen. Hierdoor is de betrokkenheid bij de besluitvorming, de evaluaties en de vernieuwingen groot. De commissie attendeert wel op een mogelijk risico van overstructurering. De opleiding geeft aan dat de stuurgroep onderwijs overzicht houdt over alle overlegfora. De commissie constateert ook duidelijk de informele betrokkenheid en input van de verschillende betrokkenen. Zij waardeert de vele formele participatiemogelijkheden van de studenten maar meent dat de opleiding wel moet blijven waken over een voldoende inhoudelijke en niet enkel procedurele betrokkenheid van de studenten. De commissie stelt vast dat de opleiding een goed functionerende alumniwerking heeft. De commissie waardeert het Summit-initiatief, waarbij verschillende stakeholders worden uitgenodigd. De Summit is een jaarlijkse resonantiedag met de verschillende stakeholders over verschillende onderwerpen.

Resultaten

De commissie stelt vast dat de opleiding haar doelstellingen alleszins behaalt. De opleiding toetst op verschillende manieren of de studenten de 9 competenties verworven hebben. Zij vindt het positief dat men zowel de afgestudeerden als het werkveld bevrageert over de kwaliteit van de resultaten op diverse vlakken. De commissie stelt vast dat de eindwerken die ze gelezen heeft van een goed niveau zijn en dat er correcte evaluaties gegeven zijn. Zij vond de rapportering over de beoordeling soms wel weinig uitgewerkt. Over de mate van competentiebeheersing zijn zowel de alumni als de werkgevers tevreden tot zeer tevreden. Laatstejaarsstudenten stellen dat ze een goed beeld hebben van wat sociaal werk is en zich goed voorbereid voelen en weten wat hun capaciteiten zijn. De alumni vinden snel werk en een kwart studeert verder, waarbij de Master Sociaal werk veruit de populairste optie is. De opleiding voorziet ook bijkomende doorstroommogelijkheden door de organisatie van verschillende banaba's en aanvullingstrajecten. Een kleine 10% van de studenten gaat op buitenlandse stage en alle studenten hebben minstens één buitenlandervaring. Daarnaast neemt het aantal studenten dat deelneemt aan intensieve programma's en minors over internationalisering toe. De opleiding heeft een aanmerkelijk aandeel van 20% uitgaande docenten. De commissie waardeert de vele initiatieven voor de inkomende en uitgaande studenten- en docenten, iets wat door de locatie van de opleiding niet altijd voor de hand liggend is.

Pagina 9 van 12 De opleiding probeert mede op aangeven van de vorige visitatie een bewust beleid te voeren rond rendement en slaagcijfers. De streefcijfers voor de studie-efficiëntie zijn gebaseerd op een aantal principes. Een succesvolle student behaalt daarbij meer dan 75% van de studiepunten waarvoor hij inschreef. De commissie ondersteunt het werken met streefcijfers, maar vraagt wel enige voorzichtigheid in de omgang ermee. De commissie stelt vast dat de gemiddelde studieduur 3,4 jaar is, waarbij 62% van de studenten het diploma behaalt in drie jaar, 31% in vier jaar en 7% in vijf jaar. Van de eerstejaarsstudenten zijn ongeveer 50% succesvol. In het tweede opleidingsjaar schommelt het slaagpercentage tussen de 90 en 96% en in het derde opleidingsjaar tussen de 82 en 95%. De commissie vraagt om verder in te zetten op het verhogen van de slaagkansen in het eerste opleidingsjaar. Medewerkers van het PWO-project 'slagkansen van zwakke instroomgroepen' formuleerden adviezen voor de verhoging van de slaagkansen. De commissie ondersteunt de opleiding om hier verder werk van te maken. De commissie stelt vast dat de opleiding de afhakkers goed begeleidt.

Conclusie

De NVAO is in het licht van het vorenstaande tot de slotsom gekomen dat het eindoordeel van de commissie deugdelijk is gemotiveerd. De NVAO kan zich dan ook aansluiten bij de bevindingen en overwegingen voor alle facetten en onderwerpen, zoals verwoord in het visitatierapport. De eindconclusie uit het visitatierapport wordt gevolgd.

De tabel geeft per onderwerp en per facet het oordeel van de visitatiecommissie weer.

ONDERWERP	OOORDEEL	FACET	OOORDEEL
1 Doelstellingen opleiding	V	1.1 niveau en oriëntatie	V
		1.2 domeinspecifieke eisen	G
2 Programma	V	2.1 eisen gerichtheid	G
		2.2 relatie doelstellingen - programma	G
		2.3 samenhang programma	E
		2.4 studielast	G
		2.5 toelatingsvoorwaarden	V
		2.6 studieomvang	OK
		2.7 afstemming vormgeving - inhoud	V
		2.8 beoordeling en toetsing	G
		2.9 masterproef	NVT
3 Inzet van personeel	V	3.1 eisen gerichtheid	E
		3.2 kwantiteit	G
		3.3 kwaliteit	G
4 Voorzieningen	V	4.1 materiële voorzieningen	V
		4.2 studiebegeleiding	G
5 Interne kwaliteitszorg	V	5.1 evaluatie resultaten	E
		5.2 maatregelen tot verbetering	E
		5.3 betrokkenheid	G
6 Resultaten	V	6.1 gerealiseerd niveau	G
		6.2 onderwijsrendement	V

Eindoordeel: positief

De onderstaande tabel geeft per onderwerp het globaal oordeel van de NVAO weer.

ONDERWERP	OORDEEL
1 Doelstellingen	V
2 Programma	V
3 Inzet personeel	V
4 Voorzieningen	V
5 Interne kwaliteitszorg	V
6 Resultaten	V

Eindoordeel: positief

6. Besluit¹

betreffende de accreditatie van de Bachelor in het sociaal werk (professioneel gerichte bachelor) van Thomas More Kempen

De NVAO,
Na beraadslaging,
Besluit :

Met toepassing van het decreet van 4 april 2003 betreffende de herstructurering van het hoger onderwijs in Vlaanderen, wordt het accreditatierapport en –besluit met positief eindoordeel voor de opleiding Bachelor in het sociaal werk (professioneel gerichte bachelor) van Thomas More Kempen goedgekeurd en wordt de opleiding geaccrediteerd. Het betreft een opleiding met de volgende afstudeerrichtingen die te Geel wordt georganiseerd: Maatschappelijke advisering, Maatschappelijk werk, Personeelswerk. Sociaal-cultureel werk.

De in het eerste lid bedoelde accreditatie geldt vanaf de aanvang van het academiejaar 2013-2014 tot en met het einde van het academiejaar 2020-2021.

Den Haag, 11 juni 2013

Voor de NVAO,


Lucien Bollaert
Bestuurder NVAO

¹ Het ontwerp van toetsingsrapport en –besluit werd aan de instelling bezorgd voor eventuele opmerkingen en bezwaren. De instelling heeft geen opmerkingen en/of bezwaren geformuleerd op het ontwerp van toetsingsrapport – en besluit

Pagina 12 van 12 **Bijlage 1 – Gegevens opleiding**

– naam instelling	Thomas More Kempen
– adres instelling:	Kleinhoefstraat 4 B-2440 GEEL BELGIË
– aard instelling	ambtshalve geregistreerd
– graad, kwalificatie, specificatie	Bachelor in het sociaal werk
– niveau en oriëntatie	professioneel gerichte bachelor
– studieomvang	180 studiepunten
– opleidingsvarianten	
– afstudeerrichtingen:	Maatschappelijke advisering, Maatschappelijk werk, Personeelswerk, Sociaal - cultureel werk
– varianten	deeltijds traject voor werkstudenten, traject in 4 academiejaren (studiepuntenverdeling van 40-40-50-50)
– vestiging opleiding	Geel
– onderwijstaal	Nederlands
– studiegebied	Sociaal Agogisch werk
– bijkomende titel	Maatschappelijk assistent