

ONDERWIJSVISITATIE

## Sociaal werk

Een onderzoek naar de kwaliteit van de professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal werk aan de Vlaamse hogescholen

**V L H O R A**

Vlaamse Hogescholenraad

6 november 2012

De onderwijsvisitatie Sociaal werk

Ravensteingalerij 27, bus 3  
1000 Brussel  
tel.: 02 211 41 90  
info@vlhora.be

Exemplaren van dit rapport kunnen tegen betaling verkregen worden  
op het VLHORA-secretariaat.

Het rapport is ook elektronisch beschikbaar op  
<http://www.vlhora.be> > evaluatieorgaan > publicaties > visitatierapporten > huidige ronde

Wettelijk depot: D/2012/8696/19

## voorwoord

---

De visitatiecommissie brengt met dit rapport verslag uit over haar oordelen en de daaraan ten grondslag liggende motivering, conclusies en aanbevelingen die resulteren uit het onderzoek dat zij heeft verricht naar de onderwijskwaliteit van de professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal werk in Vlaanderen.

De visitatiecommissie heeft hierbij de visitatieprocedure *Handleiding Onderwijsvisitaties VLIR|VLHORA, september 2008* gevolgd, waarbij zij niet enkel aanbevelingen en suggesties formuleert in het kader van de continue kwaliteitsverbetering van het hoger onderwijs, maar ook een oordeel geeft in het kader van de accreditatie van de opleiding.

De visitatie en dit rapport passen in de werkzaamheden van de hogescholen en van de Vlaamse Hogescholenraad (VLHORA) met betrekking tot de kwaliteitszorg van het hogescholenonderwijs, zoals bepaald in artikel 93 van decreet van 4 april 2003 betreffende de herstructurering van het hoger onderwijs.

Met dit rapport wordt de bredere samenleving geïnformeerd over de wijze waarop de hogescholen en meer bepaald de betrokken opleiding omgaat met de kwaliteit van haar onderwijs. Toch is het rapport in de eerste plaats bedoeld voor de hogeschool die de opleiding aanbiedt. Op basis van de bevindingen van het rapport kan de hogeschool nu en in de nabije toekomst actie nemen om de kwaliteit van het onderwijs in de opleiding te handhaven en verder te verbeteren. De lezer moet er zich echter terdege bewust van zijn dat het rapport slechts een momentopname biedt van het onderwijs in de opleiding en dat de rapportering van de visitatiecommissie slechts één fase is in het proces van kwaliteitszorg.

De VLHORA dankt allen die meegewerkt hebben aan het welslagen van dit proces van zelfevaluatie en visitatie. De visitatie was niet mogelijk geweest zonder de inzet van al wie binnen de hogeschool betrokken was bij de voorbereiding en de uitvoering ervan. Tevens is de VLHORA dank verschuldigd aan de voorzitter, de leden en de secretarissen van de visitatiecommissie voor de betrokkenheid en deskundige inzet waarmee zij hun opdracht hebben uitgevoerd.

Marc Vandewalle  
secretaris-generaal

Bert Hoogewijs  
voorzitter



## inhoudsopgave

---

voorwoord.....	3
inhoudsopgave .....	5
deel 1.....	7
Hoofdstuk 1  De onderwijsvisitatie Sociaal werk .....	9
1.1  inleiding .....	9
1.2  de betrokken opleidingen .....	9
1.3  de visitatiecommissie .....	9
1.3.1  samenstelling .....	9
1.3.2  taakomschrijving.....	12
1.3.3  werkwijze.....	12
1.3.4  oordeelsvorming.....	14
1.4  indeling van het rapport.....	14
Hoofdstuk 2  Het domeinspecifiek referentiekader Sociaal werk.....	15
2.1  inleiding .....	15
2.2  domeinspecifieke competenties .....	15
2.2.1  gehanteerde input .....	15
2.2.2  domeinspecifieke competenties .....	16
2.3  besluit.....	16
Hoofdstuk 3  De opleidingen in vergelijkend perspectief .....	19
Onderwerp 1  Doelstellingen van de opleiding .....	20
Facet 1.1  Niveau en oriëntatie .....	20
Facet 1.2  Domeinspecifieke eisen .....	21
Onderwerp 2  Programma .....	22
Facet 2.1  Relatie doelstelling en inhoud.....	22
Facet 2.2  Eisen professionele en academische gerichtheid .....	23
Facet 2.3  Samenhang .....	23
Facet 2.4  Studieomvang.....	24
Facet 2.5  Studielast.....	24
Facet 2.6  Afstemming vormgeving - inhoud .....	24
Facet 2.7  Beoordeling en toetsing .....	25
Facet 2.8  Masterproef.....	26
Facet 2.9  Toelatingsvoorwaarden .....	26
Onderwerp 3  Inzet van personeel .....	26
Facet 3.1  Kwaliteit personeel.....	26
Facet 3.2  Eisen professionele gerichtheid .....	27
Facet 3.3  Kwantiteit personeel .....	28
Onderwerp 4  Voorzieningen.....	28
Facet 4.1  Materiële voorzieningen.....	28
Facet 4.2  Studiebegeleiding .....	29
Onderwerp 5  Interne kwaliteitszorg .....	29
Facet 5.1  Evaluatie resultaten .....	29
Facet 5.2  Maatregelen tot verbetering .....	30
Facet 5.3  Betrekken van medewerkers, studenten, alumni en beroepenveld.....	30
Onderwerp 6  Resultaten .....	31
Facet 6.1  Gerealiseerd niveau.....	31

Facet 6.2	Onderwijsrendement.....	32
Hoofdstuk 4	Vergelijkende tabel kwaliteitsaspecten.....	33
deel 2.....		37
Hoofdstuk 1	Artesis Hogeschool Antwerpen .....	39
Hoofdstuk 2	Arteveldehogeschool.....	73
Hoofdstuk 3	Erasmushogeschool Brussel.....	109
Hoofdstuk 4	Hogeschool Gent.....	149
Hoofdstuk 5	Hogeschool West-Vlaanderen.....	181
Hoofdstuk 6	Hogeschool-Universiteit Brussel.....	215
Hoofdstuk 7	Karel de Grote-Hogeschool.....	253
Hoofdstuk 8	Katholieke Hogeschool Kempen .....	287
Hoofdstuk 9	Katholieke Hogeschool Leuven .....	323
Hoofdstuk 10	Katholieke Hogeschool Zuid-West-Vlaanderen.....	357
Hoofdstuk 11	XIOS Hogeschool Limburg.....	393
bijlagen .....		427

# algemeen deel





# Hoofdstuk 1 De onderwijsvisitatie Sociaal werk

## 1.1 inleiding

In dit rapport brengt de visitatiecommissie verslag uit van haar bevindingen over de onderwijskwaliteit van de professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal werk, die zij in 2011 in opdracht van de Vlaamse Hogescholenraad (VLHORA) heeft onderzocht.

Dit initiatief past in de werkzaamheden van de hogescholen en van de VLHORA met betrekking tot de kwaliteitszorg van het hogescholenonderwijs, zoals bepaald in artikel 93 van het decreet van de Vlaamse Gemeenschap van 4 april 2003 betreffende de herstructurering van het hoger onderwijs in Vlaanderen.

## 1.2 de betrokken opleidingen

De opleiding Sociaal werk wordt door 11 hogescholen aangeboden. De visitatiecommissie bezocht op:

- |                              |  |
|------------------------------|--|
| - 2, 3 en 4 maart 2011       | Artesis Hogeschool Antwerpen               |
| - 21, 22 en 23 februari 2011 | Arteveldehogeschool                        |
| - 9, 10 en 11 mei 2011       | Erasmushogeschool Brussel                  |
| - 7, 8 en 9 november 2011    | Hogeschool Gent                            |
| - 28, 29 en 30 maart 2011    | Hogeschool West-Vlaanderen                 |
| - 3, 4 en 5 oktober 2011     | Hogeschool-Universiteit Brussel            |
| - 9, 10 en 11 mei 2011       | Karel de Grote-Hogeschool                  |
| - 4, 5 en 6 april 2011       | Katholieke Hogeschool Kempen               |
| - 21, 22 en 23 november 2011 | Katholieke Hogeschool Leuven               |
| - 21, 22 en 23 maart 2011    | Katholieke Hogeschool Zuid-West-Vlaanderen |
| - 23, 24 en 25 mei 2011      | XIOS Hogeschool Limburg                    |

## 1.3 de visitatiecommissie

### 1.3.1 samenstelling

De visitatiecommissie werd samengesteld conform de procedure van de *Handleiding Onderwijsvisitaties VLIR/VLHORA, september 2008*. Meer in het bijzonder werden de richtlijnen van de Erkenningcommissie Hoger Onderwijs met betrekking tot de onafhankelijkheid van de commissieleden opgevolgd. De visitatiecommissie werd samengesteld door het bestuursorgaan van de VLHORA in haar vergadering van 29 oktober 2010.

De commissie die de **Artesis Hogeschool Antwerpen** bezocht heeft:

Voorzitter en domeindeskundige:	Ben Bierings
Onderwijsdeskundige:	Jan Daniels
Domeindeskundige:	Maria De Bie
Domeindeskundige:	Koen Hermans
Student:	Lisa Seynaeve

De commissie die de **Arteveldehogeschool** bezocht heeft:

Voorzitter en domeindeskundige:	Ben Bierings
Onderwijsdeskundige:	Jan Daniels
Domeindeskundige:	Dominique Verté
Domeindeskundige:	Laurent Dewilde
Student:	Lisa Seynaeve

De commissie die de **Erasmushogeschool Brussel** bezocht heeft:

Voorzitter en domeindeskundige:	Ben Bierings
Onderwijsdeskundige:	Marielle Geelen
Domeindeskundige:	Laurent Dewilde
Domeindeskundige:	Koen Hermans

De commissie die de **Hogeschool Gent** bezocht heeft:

Voorzitter en domeindeskundige:	Hans van Ewijk
Onderwijsdeskundige:	Jan Daniels
Domeindeskundige:	Laurent Dewilde
Domeindeskundige:	Lieve Vanderlinde
Student:	Yasmine Dumoulin

De commissie die de **Hogeschool West-Vlaanderen** bezocht heeft:

Voorzitter en domeindeskundige:	Hans van Ewijk
Onderwijsdeskundige:	Jan Daniels
Domeindeskundige:	Jan Vanhee
Domeindeskundige:	Dominique Verté
Student:	Yasmine Dumoulin

De commissie die de **Hogeschool-Universiteit Brussel** bezocht heeft:

Voorzitter en domeindeskundige:	Hans van Ewijk
Onderwijsdeskundige:	Georges Monard
Domeindeskundige:	Maria De Bie
Domeindeskundige:	Jan Vanhee
Student:	Lisa Seynaeve

De commissie die de **Karel de Grote-Hogeschool** bezocht heeft:

Voorzitter en domeindeskundige:	Hans van Ewijk
Onderwijsdeskundige:	Georges Monard
Domeindeskundige:	Dominique Verté
Domeindeskundige:	Jan Vanhee
Student:	Bert Wastijn

De commissie die de **Katholieke Hogeschool Kempen** bezocht heeft:

Voorzitter en domeindeskundige:	Ben Bierings
Onderwijsdeskundige:	Georges Monard
Domeindeskundige:	Maria De Bie
Domeindeskundige:	Kateleen Van Cauwenberge
Student:	Bert Wastijn

De commissie die de **Katholieke Hogeschool Zuid-West-Vlaanderen** bezocht heeft:

Voorzitter en domeindeskundige:	Ben Bierings
Onderwijsdeskundige:	Georges Monard
Domeindeskundige:	Maria De Bie
Domeindeskundige:	Kateleen Van Cauwenberge
Student:	Lisa Seynaeve

De commissie die de **Katholieke Hogeschool Leuven** bezocht heeft:

Voorzitter en domeindeskundige:	Hans van Ewijk
Onderwijsdeskundige:	Marielle Geelen
Domeindeskundige:	Kateleen Van Cauwenberge
Domeindeskundige:	Dominique Verté
Student:	Bert Wastijn

De commissie die de **XIOS Hogeschool Limburg** bezocht heeft:

Voorzitter en domeindeskundige:	Hans van Ewijk
Onderwijsdeskundige:	Marielle Geelen
Domeindeskundige:	Koen Hermans
Domeindeskundige:	Lieve Vanderlinden

Voor een kort curriculum vitae van de commissieleden, zie bijlage 1.

Vanuit de VLHORA werden een projectbegeleider en 3 secretarissen aangesteld. Voor de visitatie van de opleiding Sociaal werk waren dit:

<b>Projectbegeleider:</b>	Jo De Grave (tot 6 april 2011)
	Klara De Wilde (vanaf 7 april 2011)

**Secretarissen:**

Artesis Hogeschool Antwerpen	Michael Gore
Arteveldehogeschool	Ciska De Ruyver
Erasmushogeschool Brussel	Ciska De Ruyver
Hogeschool Gent	Michael Gore
Hogeschool West-Vlaanderen	Michael Gore
Hogeschool-Universiteit Brussel	Ciska De Ruyver
Karel de Grote-Hogeschool	Mario Clemmens
Katholieke Hogeschool Kempen	Ciska De Ruyver

### 1.3.2 taakomschrijving

De commissie geeft op basis van het zelfevaluatierapport van de opleiding en de gesprekken ter plaatse:

- een oordeel over de onderwerpen en facetten uit het accreditatiekader van de NVAO;
- een integraal oordeel over de opleiding;
- suggesties om waar mogelijk te komen tot kwaliteitsverbetering.

### 1.3.3 werkwijze

De visitatie van de opleiding Sociaal werk aan de hogescholen gebeurde conform de werkwijze zoals die is vastgelegd in de *Handleiding Onderwijsvisitaties VLIR|VLHORA, september 2008*.

Voor de beschrijving van de werkwijze van de visitatiecommissie worden vier fasen onderscheiden.

- fase 1, de installatie van de commissie;
- fase 2, de voorbereiding;
- fase 3, het visitatiebezoek;
- fase 4, de schriftelijke rapportering.

#### Fase 1 De installatie van de visitatiecommissie

Op 24 november 2010 werd de visitatiecommissie officieel geïnstalleerd.

De installatievergadering stond in het kader van een kennismaking, een gedetailleerde bespreking van het visitatieproces aan de hand van de *Handleiding Onderwijsvisitaties VLIR|VLHORA, september 2008* en een toelichting van het ontwerp van domeinspecifieke referentiekader. Daarnaast werden een aantal praktische afspraken gemaakt, onder meer met betrekking tot het bezoekschema, de bezoekdagen en de te lezen eindwerken en/of stageverslagen.

#### Fase 2 De voorbereiding

De visitatiecommissie heeft een domeinspecifiek referentiekader voor de opleiding opgesteld en aan de opleidingen bezorgd.

Elk commissielid heeft het zelfevaluatierapport en de bijlagen bestudeerd, de geselecteerde eindwerken gelezen en haar/zijn argumenten, vragen en voorlopig oordeel vastgelegd in een checklist, waarvan de secretaris een synthese heeft gemaakt. De synthese werd uitvoerig besproken en beargumenteerd door de commissieleden. Op

basis van de bespreking en de door de commissieleden opgestuurde vragenlijsten, inventariseerde de secretaris kernpunten en prioriteiten voor de gesprekken en het materialenonderzoek bij de visitatie.

### Fase 3            Het visitatiebezoek

De VLHORA heeft een bezoekschema ontwikkeld dat desgevallend aangepast werd aan de specifieke situatie van de opleiding. De bezoekschema's werden opgenomen als bijlage 4. Tijdens de visitatie werd gesproken met een representatieve vertegenwoordiging van alle geledingen die bij de opleiding betrokken zijn. Tijdens de visitatie werd bijkomend informatiemateriaal bestudeerd en werd een bezoek gebracht aan de instelling met het oog op de beoordeling van de accommodaties en de voorzieningen voor de studenten. Tijdens de visitatie werd voor de verdere bevraging gebruik gemaakt van de synthese van de checklist en de vragenlijsten.

Binnen het bezoekprogramma werden een aantal overlegmomenten voor de commissieleden voorzien om de bevindingen uit te wisselen en te komen tot gezamenlijke en meer definitieve (tussen)oordelen. Na de gesprekken met de vertegenwoordigers van de opleiding hebben de visitatieleden hun definitief (tussen)oordeel per facet en per onderwerp gegeven.

Op het einde van het visitatiebezoek heeft de voorzitter een korte mondelinge rapportering gegeven van de ervaringen en bevindingen van de visitatiecommissie, zonder expliciete en inhoudelijk waarderende oordelen uit te spreken.

### Fase 4            De schriftelijke rapportering

De secretaris heeft in samenspraak met de voorzitter en de commissieleden, op basis van het zelfevaluatie-rapport, de checklisten en de motiveringen een ontwerp opleidingsrapport opgesteld. Het ontwerprapport geeft per onderwerp en per facet het oordeel en de motivering van de visitatiecommissie weer. Daarnaast werden - waar wenselijk en/of noodzakelijk - aandachtspunten en eventuele aanbevelingen voor verbetering geformuleerd.

Het ontwerp opleidingsrapport werd aan de hogescholen gezonden voor een reactie. De reactie van de opleiding op het ontwerp opleidingsrapport werd door de commissie in een slotvergadering besproken. De visitatiecommissie stelde ook een vergelijkend gedeelte op. Hierin worden de belangrijkste conclusies en aanbevelingen van de visitatie vergelijkenderwijs weergegeven. Tevens werden de oordelen per onderwerp, per facet en per hogeschool in een vergelijkende tabel weergegeven.

Het vergelijkende deel en de vergelijkende tabel werden samen met het antwoord van de visitatiecommissie op de reacties van de opleidingen en het definitieve opleidingsrapport aan de hogescholen toegezonden.

Conform de handleiding heeft een aantal hogescholen gebruik gemaakt van de mogelijkheid om een bijlage toe te voegen of van de mogelijkheid een interne beroepsprocedure in te stellen. Het vergelijkende deel, de vergelijkende tabel, de definitieve opleidingsrapporten en de bijlagen worden samengebracht in het visitatierapport van de professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal werk.

### 1.3.4 oordeelsvorming

De commissie legt in een eerste fase een oordeel per facet vast. Daarna legt de commissie een oordeel per onderwerp vast op basis van de oordelen van de facetten die van het onderwerp deel uitmaken.

In de oordelen per onderwerp wordt steeds een overzicht gegeven van de oordelen per facet. In geval van een compensatie van facetten, wordt het oordeel op onderwerpniveau gevolgd door een motivering en aangevuld met de weging die de commissie hanteerde in de oordeelsvorming op onderwerpniveau. In de overige gevallen wordt voor de motivering van het oordeel op onderwerpniveau verwezen naar de argumentatie bij de facetten.

De oordelen per facet en per onderwerp hebben betrekking op alle locaties, afstudeerrichtingen en varianten. Daar waar er een onderscheid in het oordeel per afstudeerrichting en/of locatie en/of variant nodig is, wordt dit aangegeven in het rapport.

De commissie houdt in haar beoordeling rekening met accenten die de opleiding eventueel zelf legt, met het domeinspecifieke referentiekader en met de benchmarking ten opzichte van de gelijkaardige opleidingen in andere instellingen van hoger onderwijs.

Alle oordelen en wegingen volgen de beslisregels zoals geformuleerd in de *Handleiding Onderwijsvisitaties VLIR/VLHORA, september*. Op het niveau van de facetten volgen de oordelen een vierpuntschaal: “onvoldoende”, “voldoende”, “goed” en “excellent”. Op het niveau van de onderwerpen en op het niveau van de opleiding in haar geheel geeft de commissie een antwoord op de vraag of er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn. Hierbij kan het oordeel “voldoende” of “onvoldoende” luiden.

### 1.4 indeling van het rapport

Het rapport bestaat uit twee delen. In het eerste deel beschrijft de visitatiecommissie in hoofdstuk 2 het domeinspecifiek referentiekader op basis waarvan zij de gevisiteerde opleidingen heeft beoordeeld. In hoofdstuk 3 worden de belangrijkste conclusies en bevindingen van de commissie per facet vergelijkenderwijs weergegeven en tot slot worden in hoofdstuk 4 de toegekende scores in tabelvorm samengevat.

In het tweede deel van het rapport brengt de commissie verslag uit over de gevisiteerde opleidingen. Voor elke afzonderlijke hogeschool en dus voor elke afzonderlijk gevisiteerde opleiding kan u een deelrapport terugvinden. De deelrapporten bevatten de aanbevelingen die de commissie doet ten aanzien van elke afzonderlijke hogeschool en zijn gemakshalve geordend naar alfabetische volgorde van de benaming van de hogescholen.

## Hoofdstuk 2 Het domeinspecifiek referentiekader Sociaal werk

### 2.1 inleiding

Voor iedere (groep van) opleiding(en) wordt een domeinspecifiek referentiekader ontwikkeld dat door de commissie gebruikt wordt bij de beoordeling van opleidingen. De visitatiecommissie is verantwoordelijk voor de opmaak van het domeinspecifiek referentiekader. De VLHORA als evaluatieorgaan geeft de procedure<sup>1</sup> aan voor de opstelling ervan.

Het referentiekader is niet bedoeld om een ideale opleiding te schetsen. Respect voor de eigenheid van een opleiding en voor de diversiteit binnen eenzelfde opleiding over de instellingen heen, veronderstelt immers dat in de eerste plaats wordt nagegaan of elke opleiding erin slaagt haar eigen doelstellingen te realiseren en dit zowel inhoudelijk als procesmatig. Dit belet niet dat wordt nagegaan of elke opleiding aan een aantal minimumeisen voldoet, die aan de betreffende opleiding worden gesteld vanuit het vakgebied en/of de relevante beroepspraktijk.

### 2.2 domeinspecifieke competenties

#### 2.2.1 gehanteerde input

##### referentiekaders van de opleidingen:

*De Jong, M., Dumoulin, W. (2009) Kader voor de Vlaamse opleidingen bachelor in het sociaal werk / Baobap-plus.*

Sinds 2001 bestaat de profielschets 'Leren en werken als maatschappelijk assistent'. In 2008 werkten de Vlaamse opleidingen sociaal werk gezamenlijk een nieuw referentiekader uit over de afstudeerrichtingen, specialisaties en sectoren heen, onder de roepnaam Baobap-plus of kortweg Baobap. De elf hogescholen die de professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal werk aanbieden formuleren in dit gemeenschappelijk kader wat zij de essentie vinden van de opleiding sociaal werk. De hierin opgenomen competentielijst is voor de opleidingen Sociaal werk de referentie. Aansluitend hierbij kan elke Vlaamse opleiding Sociaal werk voluit blijven gaan voor een eigen opleidingsprofiel met een eigen competentielijst.

##### brondocumenten onderschreven door het werkveld en/of internationale referentiekaders

Voor het definiëren van de missie van professioneel sociaal werk hebben de opleidingen gebruik gemaakt van de definitie geformuleerd door de International Federation of Social Workers (IFSW). Om het sociaal-agogisch handelen in diverse situaties verder te verfijnen werd geput uit de publicatie van de Sectorraad Hoger Sociaal Agogisch Onderwijs (Nederland): "Vele takken, één stam. Kader voor de hogere sociaal-agogische opleidingen, SWP, Amsterdam. Bij de formulering van de competenties hielden de opleidingen de kritische bemerkingen van Korthagen in gedachte: Korthagen, F. (2004) Zin en onzin van competentiegericht opleiden, *Velon*, tijdschrift voor lerarenopleiding 25 (1), 12-23. Tenslotte werd bij de omschrijving van het cluster 'sociaal-agogische expertise inbrengen' verwezen naar de lijst 'interventie-accenten' van Vezelen: Vezelen, W. (2005) Sociaal werk. In- en uitzichten. Garant, Leuven, p. 188.

---

<sup>1</sup> De procedure voor het opstellen van het domeinspecifiek referentiekader is beschikbaar op de website van de VLHORA [www.vlhora.be](http://www.vlhora.be) onder de rubriek visitatie & accreditatie.

## **2.2.2 domeinspecifieke competenties**

De commissie heeft het 'Kader voor de Vlaamse opleidingen bachelor in het sociaal werk' doorgenomen en heeft beslist dit kader onverkort over te nemen.

De commissie houdt rekening met het decreet betreffende de herstructurering van het hoger onderwijs in Vlaanderen en zal gebruik maken van de competentielijst, opgenomen in het bovenvermeld 'Kader'.

De beroepsspecifieke competenties zijn als volgt gedefinieerd:

De beginnend sociaal werker is in staat om vanuit de kern van sociaal werk het volgende te doen:

- 1** Contact leggen en oriënteren.
  - 1.1** Realiseert authentiek contact in een professionele relatie.
  - 1.2** Belanghebbenden een inschatting van de situatie te maken.
  
- 2** Stimuleren tot zelfontwikkeling.
  - 2.1** Stimuleert en steunt de belanghebbenden bij het verkennen, (h)erkennen en aanpakken van noden, talenten en verwachtingen.
  - 2.2** Gidst de belanghebbenden deskundig naar relevante voorzieningen en arrangementen.
  
- 3** Sociaal-agogische expertise inbrengen.
  - 3.1** Hanteert adequate communicatie- en interactievormen, aangepast aan de belanghebbenden en aan de aard van de sociaal-agogische processen.
  - 3.2** Ontwerpt en begeleidt sociaal-agogische processen in dialoog met de belanghebbenden en afgestemd op de situatie.
  - 3.3** Handelt procesmatig en projectmatig vanuit zijn methodische expertise.
  
- 4** Vermaatschappelijken.
  - 4.1** Signaleert wrijvingen tussen de evoluerende samenleving en de belanghebbenden.
  - 4.2** Helpt de belanghebbenden verbinden met de samenleving en omgekeerd.
  - 4.3** Bouwt partnerschappen om inclusief samenleven te creëren met respect voor ecologische grenzen.
  
- 5** Professioneel werken en ontwikkelen.
  - 5.1** Werkt samen in een team en levert een bijdrage aan doelen, beleid en beheer van de organisatie.
  - 5.2** Werkt multidisciplinair samen en binnen netwerken van organisaties.
  - 5.3** Werkt aan eigen professionalisering en draagt bij aan ervaringsuitwisseling en praktijkonderzoek.

De beginnend sociaal werker is in staat om evenwichtig met het geheel van deze competenties om te gaan.

## **2.3 besluit**

De commissie neemt voor haar domeinspecifiek referentiekader de competenties over uit het 'Kader voor de Vlaamse opleidingen bachelor Sociaal werk'. Zij zal in dit verband ondermeer aandacht schenken aan het op de hoogte zijn van maatschappelijke ontwikkelingen in brede zin; het op de hoogte zijn van beroepsgebonden ontwikkelingen; het hebben van kennis van relevante sociaal-wetenschappelijke theorieën; kennis en inzicht hebben in beleidsontwikkelingen en -netwerken; en het deelnemen in multidisciplinaire teams.



De opleidingen die het kader voor de Vlaamse opleidingen bachelor in het sociaal werk hebben opgesteld geven in het 'Baobap-plus kader' aan dat de concrete aansturing van de leerprocessen van de aspirant-sociaal werker een eind af staan van de ontwikkelende competentielijst. De commissie zal de uitwerking van deze competenties dan ook bekijken in het licht van:

- 1. de wel of niet ontwikkeling naar University of Applied Sciences en de rol van praktijkonderzoek in de opleidingen;
- 2. de manier waarop generiek en specifiek opleiden en competenties met elkaar verweven zijn en naar de daarachter liggende opvattingen;
- 3. de doorstroming, zowel bij de instroom en de uitstroom. Wat het laatste betreft gaat het dan met name om de samenwerking in de associaties. Bij de eerste om de aansluiting op het middelbaar beroepsonderwijs;
- 4. de mate waarin het onderwijs zowel inhoudelijk als relationeel zich mee laat sturen door het werkveld en het actueel sociaal beleid;
- 5. de mate waarin het kennis- en handelingsdomein van sociaal werk (body of knowledge) verbindend en geïntegreerd is. Hierbij zal de commissie ook oog hebben voor de aansluiting bij het internationale discours.



## Hoofdstuk 3 De opleidingen in vergelijkend perspectief

### Woord vooraf

In dit hoofdstuk geeft de visitatiecommissie in vergelijkend perspectief een overzicht van haar bevindingen over de professioneel gerichte bacheloropleidingen Sociaal werk in Vlaanderen. De commissie besteedt bij de vergelijking vooral aandacht aan elementen die haar het meest in het oog gesprongen zijn of die zij belangrijk acht. Het is niet de bedoeling van de commissie om de individuele opleidingsrapporten in detail te herhalen.

### Voorwoord van de voorzitters

In een van de discussies die we in de commissie voerden, zei een commissielid dat hem bij de opleidingen Sociaal werk opviel dat je zo duidelijk de persoonlijke groei van studenten kon waarnemen. Waar in veel opleidingen de groei vooral in de kennis of techniek zit, zit die bij Sociaal werk wellicht meer in de groei van de persoonlijkheid. Sociaal werk is in essentie het vermogen om met kennis en kracht van de persoonlijkheid, mensen te helpen het leven aan te kunnen en de omgeving er op af te stemmen. Sociaal werk opleidingen investeren veel in de kennis en vaardigheden van studenten maar daarnaast ook heel veel in de professionele groei, in dat vermogen om de ander betrokken, zorgvuldig en effectief te kunnen uitdagen en helpen.

Het was een bijzondere ervaring om in steeds wisselende gezelschappen steeds andere opleidingen Sociaal werk te bezoeken. We zouden dit willen omschrijven als een intensief leer- en afstemmingsproces, een bijzondere variant van een community of practice. Uit al onze waarnemingen en discussies groeide een gemeenschappelijk en gedragen beeld over de sterktes en zwaktes van de Sociaal werk opleidingen en het sociaal werk, die doorklinkt in onze beoordelingen en rapportages. Dit was zeer leerzaam.

Een visitatie is voor de voorzitters van een visitatiecommissie vooral formatief bedoeld. We willen bijdragen aan een kwaliteitsverbetering van de opleiding Sociaal werk. Onze rapportages weerspiegelen de gesprekken die we met de opleidingen gevoerd hebben. Tegelijk realiseren we ons dat we ook een summatief oordeel vellen. De visitatiecommissie garandeert de overheid en het werkveld dat de zaken in orde zijn, dat er op niveau opgeleid wordt. We mogen vaststellen dat dit over het algemeen zeker het geval was en vaak heel wat meer dan dat.

Een heikel punt voor visitatiecommissies is om uiteindelijk te besluiten tot een voldoende, goed, excellent of onvoldoende. Hiervoor bestaan geen harde criteria, het is vooral het timmermansoog dat de maat vaststelt. Bij snelheidsmetingen heeft men problemen om één duizendste seconde verschil te meten, bij visitaties is de bandbreedte heel wat dikker. Feitelijk wil je als commissie enerzijds een opleiding naar haar sterke en zwakke punten beoordelen wat uitgedrukt wordt in de schaal van onvoldoende tot excellent en anderzijds probeer je opleidingen ten opzichte van elkaar te profileren. We hebben dat als commissie in onze verschillende samenstellingen zo oprecht en vakkundig mogelijk gedaan en leggen daarover getuigenis af in het hierna volgende visitatierapport.

Wij raden lezers aan, zeker degenen die nieuwsgierig zijn naar het rapport van een specifieke hogeschool, toch eerst kennis te nemen van het algemene deel omdat van daaruit duidelijk wordt waar de essenties van de waardering liggen. Bij het lezen van de rapportages per hogeschool, moet de lezer in gedachte houden dat de commissie in de beoordelingen sterk lette op wat de opleiding de laatste jaren realiseerde en hoe de stand van zaken tijdens de visitatie was. Planvorming woog wel enigszins mee maar de commissie was niet al te gevoelig voor de vlucht naar voren. Aanbevelingen verwijzen niet altijd naar tekortkomingen, soms wilde de commissie met een aanbeveling een opleiding ook een hart onder de riem steken om door te gaan op een ingeslagen weg. Het aantal aanbevelingen per opleiding kan zeker niet als een vergelijkingsmaatstaf tussen opleidingen gehanteerd worden.

We hebben ontzettend veel waardering voor de wijze waarop de opleidingen ons inzicht gaven in hun werk, de ervaren gastvrijheid en vaak boeiende gesprekken. De zelfevaluatierapporten vormden een eerste kennismaking met de opleidingen. Een zekere moeilijkheid voor opleidingen en de visitatiecommissie was de tijdspanne die ontstond tussen het inleveren van het zelfevaluatierapport en het moment van visitatie. Ook volgens de commissie was die tijdspanne te groot, zeker voor de opleidingen die in het najaar bezocht werden. We spreken onze waardering uit voor de inspanningen van alle opleidingen om de commissie te voorzien van informatie. De rapporten waren leesbaar en 'begrijpbaar'. De commissie waardeerde vooral de rapporten die in omvang enigszins beperkt waren en voor verdere informatie verwezen naar gemakkelijk te vinden bijlagen. Bij de visitaties constateerden we in sommige gevallen dat de zelfevaluatierapporten wat bescheiden waren en feitelijk op sommige punten niet voldoende de kracht en kwaliteit weergaven die we als commissie ter plekke tegenkwamen. In andere gevallen was het omgekeerde het geval en bleek de werkelijkheid minder te zijn dan het rapport reflecteerde. We realiseren ons maar al te goed hoeveel werk verzet is om de visitatie tot een succes te maken. Het zal wel nauwelijks troostend zijn om te melden dat ook voor leden van een visitatiecommissie het een intensief werk is om recht te doen aan al die verzamelde informatie en al die mensen die je spreekt.

Als twee Nederlandse voorzitters spreken we graag uit dat we onder de indruk zijn hoe in Vlaanderen sociaal werkers en Sociaal werk opleidingen hun vak serieus nemen, dat ze de kennisbasis goeddeels op orde hebben en op weg zijn om het beeld van de stam en takken vorm te geven, ook al is de stam hier en daar nog wat dun en zijn de takken wat zwaar. We danken graag ook al onze commissieleden, een bonte mengeling van expertise, betrokkenheid, openheid en soms heerlijke 'stokpaardrijderij' maar altijd bereid om naar elkaar te luisteren en tot gemeenschappelijke conclusies te komen. En beide zijn we zeer gecharmeerd door de, niet enkel spreekwoordelijke maar ook ervaren, Vlaamse gastvrijheid en vriendelijkheid. Het was een voorrecht om deze visitatie te mogen meemaken.

## **Onderwerp 1    Doelstellingen van de opleiding**

### **Facet 1.1        Niveau en oriëntatie**

Alle opleidingen oriënteren zich op de Dublin descriptor en de decretale bepalingen en hebben hun curriculum gericht op overkoepelende competenties. Hier is de afgelopen jaren een grote slag gemaakt. De commissie ziet verschillen in de mate waarin de competenties regionaal en internationaal worden ingekleurd en de mate waarin competenties – kwalificaties – leerdoelen en learning outcomes met elkaar verbonden zijn. Problematischer ligt nog de relatie tussen competenties en competentiegericht leren. De omzetting van competentiegericht leren naar een daarbij passend didactisch concept is bij veel opleidingen nog volop gaande (zie verder onder programma).

De visitatiecommissie had aangekondigd vooral ook te letten op de ambities en ontwikkelingen richting praktijkonderzoek. Hierbij stond niet zozeer een scholing in onderzoekswetenschap voorop maar wel het gericht werken aan een onderzoekende houding van sociaal werkers met voor professionals geschikt gereedschap. Praktisch alle opleidingen werken aan een versterking van deze onderzoekscomponent maar slechts bij enkelen komt dit ook tot uitdrukking in de competenties.

Ook zou de visitatiecommissie doorvragen over internationalisering. Hiervan zag ze nog te weinig terug in de formulering van de competenties terwijl er wel een aantal goede praktijken is waargenomen. Bovendien profileert slechts een minderheid van de hogescholen zich duidelijk internationaal met een eigen profiel en eigen bijdrage in het discours.

Opvallende verschillen vond de commissie in de mate waarin opleidingen zich inspanden en er in slaagden om de competenties in de hoofden en handen van studenten (en lesgevers) te krijgen. De commissie vond opleidingen waar studenten al op voorhand met een competentiekaart wapperden en in de gesprekken ook lieten

zien waar de opleiding op uit was. Bij een enkele opleiding waren competenties aanmerkelijk minder op het netvlies.

Een bijzonder punt van aandacht is het benadrukken van diversiteit in de competenties. Diversiteit drukt uit dat ieder mens – en iedere student – naar zijn vermogen de volle kans moet krijgen mee te doen. Diversiteit serieus nemen vraagt voldoende ruimte bieden en oog hebben voor verschillen, zonder deze uit te vergroten tot categoriale kenmerken. Dit zou ook op het niveau van competenties nog nadrukkelijker aan bod kunnen komen.

Onder financiële en juridische randvoorwaarden verstaat de commissie vooral de vraag in welke mate de structuur van de hogeschool bijdraagt aan een goede realisering van het verwerven van competenties. Bij de grotere opleidingen ziet de commissie een hoge mate van professionaliteit maar veelal ook een spanning tussen innovaties die van de centrale diensten op de opleidingen afkomen en de ruimte die opleidingen nodig hebben om zichzelf te ontwikkelen. Bij kleinere opleidingen ziet de commissie bij de ene opleiding een uitstekend 'uitbuiten' van de kleinschaligheid en bij een andere een zeker 'in zichzelf opgesloten zijn' met te weinig oog voor de wereld om zich heen.

## **Facet 1.2 Domeinspecifieke eisen**

De visitatiecommissie kondigde, in het vooraf kenbaar gemaakte 'Domeinspecifiek Referentiekader', aan speciaal in te gaan op de relatie tussen de stam (sociaal werk) en de takken (afstudeerrichtingen). Het door de Vlaamse opleidingen vastgestelde Baobap-plus gaat uit van overkoepelende competenties voor het volle domein van het sociaal werk. Dit veronderstelt dan ook een herkenbaar kennis- en handelingsdomein (body of knowledge) dat de competenties aankleedt en 'body' geeft. Het viel de commissie op dat nog vrij veel opleidingen sociaal werk als een eigen domein met eigen theorievorming en methodieken maar matig in beeld brengen. De aandacht voor profilering ligt dan vooral bij de takken en sociaal werk wordt in de verf gezet als een optelsom van de afzonderlijke profielen. Een enkele hogeschool werkte inderdaad vanuit een eigen en sterke visie op de kracht van sociaal werk als de stam waarbij afstudeerrichtingen vertalingen zijn naar concrete settings. De commissie raadt de andere opleidingen aan met kracht de stam van het sociaal werk steviger te conceptualiseren en vandaar uit de takken (afstudeerrichtingen) te voeden en te kaderen. Hierbij moet in het bijzonder bezien worden hoe voldoende recht gedaan wordt aan de specificiteit van personeelswerk, want de commissie houdt deze tak er graag bij. De commissie zou het zeer waarderen als de opleidingen deze verdere uitbouw van de stam en takken van sociaal werk ook in gezamenlijkheid zouden oppakken.

Interessant vindt de commissie de discussie of de overkoepelende competenties onverkort gelden voor de takken. Ze zag inspirerende voorbeelden hoe abstracte algemene competenties 'van vlees en bloed' werden voorzien in de doorvertaling naar de specifieke settings. Ze kwam ook doordachte aanvullende competenties voor een bepaalde afstudeerrichting tegen.

Alle opleidingen hebben het werkveld gevraagd de competenties te valideren, in de zin dat ze voorgelegd zijn aan het werkveld en bediscussieerd. Hierin ziet de commissie verschillende modaliteiten. Er zijn opleidingen die een intensief gesprek met het werkveld voeren en samen met hen analyseren wat in de samenleving en in het werkveld de trends zijn, om vandaar competenties te formuleren. Andere opleidingen hebben de discussie intern gevoerd en een min of meer kant en klaar competentieschema aan een werkveldcommissie voorgelegd.

Mede daarvan afhankelijk is ook zichtbaar in hoeverre opleidingen zich regionaal inkleuren. Naast voorbeelden van een levendige dialoog, constateerde de commissie in een aantal gevallen opmerkelijk gemiste kansen. Hier leek de specificiteit van de regionale ligging niet te zijn vertaald in een daarbij aangepast competentieprofiel. De commissie woog dit vrij zwaar.

De commissie ziet nog winst voor de opleidingen als ze in de dialoog met het werkveld nog meer in gaan zetten op het waarnemen van trends in de samenleving en in het werkveld en die vertalen naar competenties en

curricula en zo blijvend zoeken naar vormen van samenwerking die voor onderwijs en werkveld lonend zijn. Daarbij kan ook sterker de eigen regio benut worden voor de specifieke inkleuring.

## **Onderwerp 2    Programma**

### **Facet 2.1        Relatie doelstelling en inhoud**

Alle opleidingen hebben zich ingezet om de competenties te vertalen in leerdoelen die terugkomen in de opleidingsfiches. De mate waarin zij daarin geslaagd zijn, varieert aanzienlijk. Bij veel opleidingen was het nog niet volledig gelukt om in alle fiches het voor elkaar te krijgen. Vooral theorieleraars blijken zich niet zo gemakkelijk te laten sturen. Sommige opleidingen bieden hulp met duidelijke formats en checks, andere laten het toch meer aan de afzonderlijke lesgevers over om de vertaling te maken.

Wat in het niveau precies onderscheidend is tussen bachelor en master, en tussen bachelor en de beroepsopleiding, zou nog scherper kunnen gesteld worden. De mate van zelfstandigheid, van complexiteit, transfereerbaarheid en reflectiviteit gekoppeld aan een duidelijke vaststelling van niveau van kennis en vaardigheden vragen om een nog duidelijkere doordenking.

Disciplineoverschrijdende inspanningen – in de betekenis van de discipline sociaal werk overstijgend – vindt de commissie nog niet in hoge mate. Hier en daar ziet de commissie interactie met de orthopedagogiek en een enkele maal met gezondheidszorg, maar in bredere zin vindt de commissie hier nog geen consistent beleid en overtuigende praktijk. Met het oog op een integrale en vraag- of vraagstukgestuurde werkwijze, zijn deze grensoverschrijdingen onvermijdelijk.

De internationale dimensie blijkt bij de meeste opleidingen punt van aandacht te zijn. Over het algemeen zijn er mogelijkheden voor mobiliteit van studenten en lesgevers, en worden ook buitenlandse studenten en lesgevers aangetrokken. Hier en daar ziet de commissie ook in de lesmodules buitenlandse boektitels en Engelstalige artikelen staan. Tegelijk constateert de commissie dat de opleidingen moeite hebben om de mogelijkheden daadwerkelijk uit te buiten. Dit is deels te verklaren door het feit dat sociaal werk een sterk talig en cultuurgebonden karakter heeft en daardoor niet zo gemakkelijk als import- en exportmiddel ingezet kan worden, maar ook doordat veel opleidingen te weinig activerend beleid voeren. De commissie stimuleert de opleidingen om door te gaan met internationalisering, met inachtneming van het specifieke karakter van sociaal werk. De inspanningen zouden vooral kunnen liggen in het meer enthousiasmeren en faciliteren van lesgevers en studenten en het opnemen van de internationale context in de programmaonderdelen. Er kan ook gedacht worden aan aantrekkelijke onthaalprogramma's in het Engels.

De actualisering van het curriculum vindt vooral plaats door het leren van interacties met het werkveld bij stages en door de inbreng van gastdocenten. Door de sterke focus op het werkveld van de afstudeerrichtingen is het risico van een zekere zelfbevestiging hier aanwezig. Trends van een wat hoger generiek niveau (stam), zoals de ontwikkeling van een nieuwe integrale brede professionaliteit, kunnen dan snel over het hoofd gezien worden. De opleidingen hebben uitgeschreven procedures voor vernieuwing maar de feitelijke vraag is hoe deze vorm krijgen en hoe intensief er ruimte is voor herbezinning. De veelheid aan verbeteracties die zowel vanuit de overheid als de hogescholen op de opleidingen afkomen, kan die eigen bezinning soms voor de voeten lopen. Tegelijk kunnen deze acties helpen om noodzakelijke vernieuwingen door te voeren en verouderde kaders te doorbreken. Het gaat hier om het vinden van de juiste balans.

De curriculumherzieningen worden geacht in samenspraak met werkveld, lesgevers, studenten en alumni tot stand te komen. Dit gebeurt met wisselende intensiteit. Belangrijk is op welk niveau het curriculum ter discussie staat. Kleinere aanpassingen op basis van signalen van werkveld of studenten lijken meestal soepel te gebeuren. De dieperliggende bijstellingen op grond van meer omvattende analyses en inzichten komen veelal wat in het

gedrang. De commissie wil de opleidingen vooral aanraden om de dialoog met de verschillende actoren te intensiveren en te verdiepen, bijvoorbeeld door uitdagende expertmeetings.

## **Facet 2.2 Eisen professionele en academische gerichtheid**

De opleidingen Sociaal werk zijn zonder meer te kenmerken als sterk praktijk- en professiegericht. De commissie is onder de indruk hoe in de opleidingen de praktijk verkend en binnengehaald wordt.

De kennisontwikkeling door middel van relevante vakliteratuur is door de band genomen in orde, met als kanttekening dat de internationale vakliteratuur er wat bekaaid afkomt. Zeker voor studenten in gebieden dicht tegen Wallonië en Frankrijk of in Brussel, is een stevige beheersing van het Frans van belang, terwijl alle studenten toch vertrouwd moeten zijn met het Engelstalige social work vakjargon. Meertaligheid kan een nog grotere troef zijn voor Vlaamse studenten.

Een andere opmerking bij kennisontwikkeling is dat de theoriëdocenten in wisselende mate in staat zijn om hun vakgebied te integreren in het sociaal werk domein en te voorzien van relevante sociaal werk praktijken. Dit verschilt tussen lesgevers maar zeker ook tussen opleidingen. Bij veel opleidingen is nog winst te halen door theoriëdocenten in gezamenlijkheid uit te dagen hun disciplinaire kennis meer toepasbaar te maken voor het sociaal werk domein. De commissie heeft op dit vlak ook zeer waardevolle praktijken gezien.

Alle opleidingen hebben veel oog voor vaardigheden. De commissie ziet verschillen in de mate waarin het meer om algemene – bijvoorbeeld communicatieve – vaardigheden gaat dan wel de specifieke sociaal werk vaardigheden. Dus ook hier geldt dat nogal wisselend vaardigheden ‘vertaald’ worden naar de sociaal werk praktijk.

Interactie met maatschappelijke dienstverlening en onderzoek is de commissie op enkele hogescholen op voorbeeldig niveau tegengekomen. Lesgevers worden gezien als een combinatie van leerkracht, ondernemer en onderzoeker, en studenten krijgen integraal te maken met deze verschillende aspecten. De commissie zag ook hoe maatschappelijke dienstverlening vorm kreeg doordat studenten een langere periode aan de slag gingen met een vraag uit het werkveld waardoor ook een andere relatie met dat werkveld ontstond. Bij de meeste opleidingen echter ontbreekt het allereerst aan een uitgesproken visie op deze ontwikkeling als ook aan een overtuigende praktijk. Er vindt wel maatschappelijke dienstverlening plaats en meestal ook wel enig onderzoek maar toch meer als losse elementen dan geïntegreerde werkelijkheden. Dit kan mede afhankelijk zijn van randvoorwaarden zoals financiën en centraal hogeschoolbeleid. Op die manier worden ook kansen onbenut gelaten om de onderzoekshouding of de onderzoekende houding van studenten te versterken. De commissie dringt er dan ook op aan dat opleidingen onderwijs, praktijkonderzoek en maatschappelijke dienstverlening meer integreren.

## **Facet 2.3 Samenhang**

Alle opleidingen spannen zich in om het onderwijs samenhangend vorm te geven en studenten op te leiden in een coherente onderwijsomgeving. Men doet dat door leerlijnen, pijlers of accenten te formuleren, door te onderscheiden naar theorie en praktijk, naar stage en eindwerkstuk en door in te delen in semesters. Toch nam de visitatiecommissie aanmerkelijke verschillen waar in hoe opleidingen ook daadwerkelijk slaagden deze samenhang te realiseren. Hierbij kan de commissie onderscheid maken naar samenhang binnen een leerlijn en een jaar en die tussen de leerlijnen en jaren.

Niet alle opleidingen hebben de brug tussen theorie en praktijk goed weten te funderen. De commissie ziet dan een theorieblok en een praktijkblok gevolgd door een stage waar alles samen moet komen. De integratie wordt dan vooral bij de student gelegd. Andere opleidingen ontwerpen speciale modules waarin de verbinding vorm krijgt en nog andere opleidingen zijn druk bezig om in bijna alle modules praktijk en theorie bijeen te houden. Maar ook de mate waarin onder theoriëdocenten onderling de samenhang wordt bevorderd, varieert

aanmerkelijk. Bij praktijkdocenten lijkt dit minder problematisch te zijn, vermoedelijk omdat daar de praktijk leidend is terwijl dat bij de theorie de eigen discipline is.

Bij de sequentiële opbouw valt op dat de opleidingen vooral kiezen om het eerste jaar, en vooral het eerste semester, stevig in te zetten op kennisontwikkeling, vanuit het adagium: kennis eerst, dan vaardigheden, dan toepassing. Hier zijn wel enige bedenkingen bij te plaatsen. Vooral voor TSO en BSO studenten is dit wel meteen een grote sprong. De commissie kan zich voorstellen dat voor bepaalde studenten het beter werkt om de volgorde enigszins om te keren. Bij de sequentiële opbouw van het onderwijsprogramma raadt de commissie aan om nog eens kritisch te overwegen of de kennishock van het eerste semester voldoende aansluit op de ontwikkelingsgang van studenten uit het TSO en BSO.

Ander opvallend punt is dat de stevige kennisimpuls in de latere jaren afzwakt. De zelfsturing en aandacht voor het specifieke, staan in het derde jaar voorop. Maar in weinig opleidingen komt men in het derde jaar nog eens terug op een verdieping van de theoretische vakken of op de samenhang met de stam van het sociaal werk.

De grootste puzzel echter is de combinatie van sequentieel en groepsgericht opleiden met flexibele en individuele leerwegen. Sommige opleidingen zien flexibilisering vooral als lichte aanpassingen in, en toeleiding naar, het reguliere programma. Andere opleidingen maken echt werk van zelfstandige flexibele leerroutes met eigen didactische uitgangspunten en voegen daar ook nog speciale verkorte routes voor zij-instromers aan toe. Hier bestaat het risico dat de verregaande flexibilisering niet organiseerbaar wordt voor de opleiding gezien de gegeven middelen en menskracht, maar dat die ook niet meer transparant is voor de studenten. Opleidingen zullen hier bewuste keuzes in moeten maken en duidelijke strategieën moeten uitstippelen.

#### **Facet 2.4      Studieomvang**

Alle opleidingen houden zich aan de voorgeschreven omvang. Het is wel een uitdaging om dit bij verdere flexibilisering te blijven bewaken.

#### **Facet 2.5      Studielast**

Alle opleidingen spannen zich zowel op centraal als decentraal niveau aanmerkelijk in om de studietijd te meten en maatregelen ter verbetering te nemen om de studielast te spreiden. Een heel andere zaak is wat de zeggingskracht van de metingen precies is omdat de respons veelal laag is en de betrouwbaarheid van de invulling aan twijfel onderhevig is. Dit geldt temeer bij de toename van flexibilisering, wat weer andere metingen en maatregelen vraagt. Zoals het met het weer is, is het ook met de meting. Er is een verschil in gevoelswaarde en feitelijkheid. In die zin stelt de commissie met waardering vast dat veel opleidingen naast de feitelijke metingen vooral in gesprek zijn met studenten en lesgevers over de studielast. Het gaat natuurlijk ook niet alleen om de tijd maar ook over de mate van intensiteit of inspanning.

Alle opleidingen spannen zich ook in om studiebelemmeringen uit de weg te ruimen en bevorderende factoren te versterken.

#### **Facet 2.6      Afstemming vormgeving - inhoud**

Bij de opleidingen treft de commissie een veelvoud van werkvormen en didactische concepten aan. Weinig scholen hebben al een gefundeerde overweging van hoe competentiegericht leren vertaald kan worden in een overkoepelend didactisch concept. De didactiek en gekozen werkvormen in al hun rijkheid, zijn vooral docent en module bepaald. In die zin ontbreekt het aan een overzicht van wat voor werkvormen een student in de verschillende periodes tegenkomt en in welke mate daar voldoende variatie in zit. Bij didactische vormen hoort ook aandacht voor de overgangen tussen verschillende periodes en de overbrugging van de verschillende pijlers, thema's of accenten. De mate waarin dit doordacht is, varieert per hogeschool. Alle opleidingen kiezen een



geleidelijke beweging van gestuurd leren naar zelfsturend leren en over het algemeen ziet de commissie ook een verschuiving in oriëntatie van per vak leren naar integraal leren.

De mate van aansluiting van de leermiddelen op het didactisch concept, de doelstellingen en de instroom is mede afhankelijk van de mate waarin een opleiding een geheel doordacht didactisch concept hanteert. De commissie maakte al eerder de opmerking dat de toenemende instroom van TSO en BSO en de groeiende flexibilisering nieuwe uitdagingen stelt, ook aan leermiddelen en didactiek. De commissie heeft met genoegen vastgesteld, dat de opleidingen Sociaal werk weinig of geen concessies doen in de eisen die ze stellen in de theoretische basisvakken maar meent dat er nog winst te halen is in een verdere aanpassing van de didactiek, vooral ook binnen bepaalde vakken bij een aantal lesgevers. Daar ligt ook een opdracht bij opleidingshoofden.

Een apart punt van aandacht is de inzet van digitale middelen. Daarbij vallen enkele zaken op. Allereerst, dat de meeste opleidingen digitale middelen nog maar matig inzetten. Vervolgens dat de bewaking van de kwaliteit en de toepassing van richtlijnen bij digitale leeromgevingen minder georganiseerd is.

De commissie komt ook hier en daar de invoering van blended learning tegen maar vond nog geen overtuigende uitwerking.

## **Facet 2.7      Beoordeling en toetsing**

Over het algemeen voeren de opleidingen een zorgvuldig en goed bewaakt beoordelings- en toetsbeleid. De examenreglementen zijn overal op orde, de wijze van beoordelen en de criteria zijn bekend bij studenten. Meestal zijn studenten ook tevreden met hoe beoordeeld wordt, een enkel 'buisvak' daargelaten. Iets meer discussie is hier en daar over de beoordeling van stages en eindwerkstukken omdat daar evaluaties van werkveld en docenten – en docenten onderling – af en toe opvallend uiteenlopen.

De commissie heeft steeds toetsen ingezien en heeft kunnen vaststellen dat die zich goed verhouden tot de leerstof en zich op het juiste moeilijkheidsniveau bevinden. Hier en daar merkt de commissie bij theorievakken nog wat te veel pure weetjesvragen en bij vaardigheidsvakken is het moeilijk een goed zicht te krijgen waarop en hoe beoordeeld wordt. Hier lijkt vooral formatieve toetsing plaats te vinden.

De meeste opleidingen kennen nog weinig of geen integrale toetsen, laat staan werkelijke competentietoetsen. Hier vraagt de commissie om doordacht en voorzichtig door te gaan met een ontwikkeling naar meer integrale toetsen en competentietoetsen.

De visitatiecommissie is zeer te spreken over hoe bij de opleidingen stages beoordeeld en getoetst worden en dit in goede samenwerking met het werkveld. Veel opleidingen doen dit nauwgezet met de competenties in de hand en vaak geholpen met een instrument. De commissie waardeert dat sommige opleidingen ook de werkveldbegeleiders trainen.

De grootste vragen stelt de commissie bij de toetsing en beoordeling van het eindwerkstuk. Idealiter vormen stage en eindwerkstuk, al dan niet aangevuld met een weging van het portfolio, de essentie van de eindbeoordeling. Volgens de commissie gaat het bij de stage vooral om de praktijkvaardigheid en de reflectie op het handelen; bij het eindwerkstuk staat de toetsing van kennis, intellectualiteit, onderzoekend vermogen en theoretische reflectie voorop. Doordat de werkstukken meestal direct in het verlengde van de stage liggen, vaak in relatief korte tijd geschreven moeten worden, daarbij begeleid door praktijkdocenten en beoordeeld door werkveld en praktijkdocenten, meent de commissie dat hier de meer theoretische meetlat te kort komt. De commissie heeft dat ook in de werkstukken waargenomen. Ze zijn niet onder de maat, maar veelal zwaar beschrijvend en te weinig onderzoekend en reflectief en het getoonde kennisniveau, bijvoorbeeld door gebruikte bronnen en het toepassen van theorieën, kan beter. Een grotere betrokkenheid van de theoriëdocenten bij de begeleiding en de beoordeling van eindwerken is in het belang van een stevige theoretische onderbouwing, maar daagt bovendien theoriëdocenten uit om hun expertise met actuele praktijkvragen te verbinden.

## **Facet 2.8      Masterproef**

Dit facet is niet van toepassing voor een professioneel gerichte bacheloropleiding.

## **Facet 2.9      Toelatingsvoorwaarden**

De opleidingen kennen over het algemeen een genuanceerd beleid en zijn soepel voor een zeer diverse instroom. Het emancipatorische karakter van de opleidingen is goed herkenbaar. De opleidingen zijn ook zorgzaam voor hun instromers. Men kent gesprekken, soms toetsen, compensatieprogramma's en monitors. In meer of mindere mate hebben alle opleidingen inzicht in de karakteristieken van de instroom.

De visitatiecommissie was het meest gecharmeerd door opleidingen die een heel bewust instroombeleid hanteren, bijvoorbeeld in het kansen bieden aan specifieke groepen. Een enkele hogeschool rekende ook de schoolcultuur, zoals omgangsvormen en diversiteit onder het personeel, als een belangrijke voorwaarde om diversiteit een kans te geven. De mate waarin echt inclusiebeleid dan wel meer een categoriale of individu-deficiëte benadering gevoerd wordt, varieert tussen de opleidingen.

De kwaliteit van voorbereiding en schakelprogramma's vond de commissie aan de maat. EVC en EVK komt bij de meeste opleidingen weinig voor. De opleidingen hebben daar wel faciliteiten en procedures voor.

Een zekere zorg kent de visitatiecommissie ten aanzien van zij-instromers van geheel andere studierichtingen. Af en toe nam ze waar dat de studie-omvang om het sociaal werk in de vingers te krijgen, wel erg compact dreigt te worden. Het is misschien wel mogelijk een kennistekort te compenseren maar om het vak van sociaal werker zich in de volle breedte en diepte eigen te maken is meer nodig.

Een andere kritische noot is dat veel beleid gericht is op het compenseren van tekorten door aparte programma's en begeleiding. De commissie meent dat juist in de didactiek een belangrijk middel ligt.

## **Onderwerp 3      Inzet van personeel**

### **Facet 3.1      Kwaliteit personeel**

Bij de beoordeling van dit facet werden twee elementen in overweging genomen: de gekwalificeerdheid van het personeel en de kwaliteit van het personeelsbeleid. Dit leidde soms tot lastige afwegingen van het eindoordeel op het facet.

De visitatiecommissie is op alle hogescholen tevreden, soms zeer tevreden over de kwaliteit van het personeel als het gaat om vakkennis en ervaringskennis.

Tussen de kwaliteit van het individuele personeel en het gevoerde personeelsbeleid, bevindt zich de kwaliteit van de onderlinge samenwerking. Over het algemeen maken docententeams de indruk goed samen te werken en collegiaal te zijn, maar de commissie treft ook spanningen aan en blokvorming. Een enkele keer constateerde ze een cultuur die samenwerking en vernieuwing eerder belemmert dan bevordert. Aangezien goed teamwerk een noodzakelijke voorwaarde is voor de effectieve werking van een opleiding, heeft de commissie dat zwaar laten doorwegen in de vorming van een eindoordeel op facet en onderwerpniveau.

Bij het personeelsbeleid viel het de commissie op dat de meeste hogescholen een korte termijnbeleid voeren waarbij de decretale verordeningen leidend zijn en volgens de commissie soms zelfs te rigide werden geïnterpreteerd. De balans tussen rechtszekerheid, gelijke kansen en kwaliteit moet niet te veel doorslaan naar de kant van de rechtszekerheid alleen. Bij de meeste hogescholen miste de commissie een horizon op langere termijn, met name een visie op de gewenste samenstelling van het personeel gezien de ontwikkelingen in het

(internationaal) hoger onderwijs, in het sociaal werk en sociaal beleid en vanuit de normen voor gelijke kansen en diversiteit.

Nieuwe docenten worden gewoonlijk goed geïntroduceerd en begeleid en dat geldt ook voor de begeleiding van het assisterend/administratief personeel.

Opleidingen zitten dikwijls zo krap in hun budgettaire jas, dat voor lesgevers weinig ruimte blijft om hun eigen professionaliteit op peil te houden. Hogescholen doen pogingen om dit deels te ondervangen door centraal georganiseerde didactische vorming aan te bieden. Zeker met de nog te verwachten bezuinigingen voor ogen, is het zaak slimme combinaties met een multiplicatoreffect te zoeken. Zo kan gerichte docentenmobiliteit tevens worden benut voor professionele vorming.

Al onder Facet 1.1. vroeg de commissie aandacht om de ontwikkelingskracht van onderuit voldoende ruimte en richting te geven. Deze aandacht is ook binnen het personeelsbeleid aan de orde.

### **Facet 3.2          Eisen professionele gerichtheid**

Veruit de meeste docenten in sociaal werk weten van wanten, zowel op hun eigen gebied als op het vlak van de kennis van de praktijk. Ze halen die praktijk ook binnen door de leerstof, de oefeningen, de casussen, gastprofessoren (waaronder vertegenwoordigers van het beroepenveld), veldverkenningen, simulaties enz.

Alle opleidingen interacteren voortdurend met het werkveld, vooral rondom stages. De commissie denkt dat deze waardevolle interactie, dicht op de alledaagse praktijk, nog aan duurzaamheid kan winnen als ze ook een meer structureel vervolg krijgt. De resonantieraad kent bij veel opleidingen nog maar een pril bestaan. De commissie hoopt dat de resonantieraad - meer dan een formeel gremium - een levendig platform vormt voor kennisuitwisseling, discussie en samenwerking.

Met wat wisselend succes zetten de opleidingen zich ook in voor docentenmobiliteit over de landsgrenzen. Deze beperkt zich overigens hoofdzakelijk tot het bijwonen van congressen, gastlessen en kortlopende uitwisselingen. Langdurigere uitwisselingen of detacheringen aan buitenlandse hogescholen komen nauwelijks voor. Bij een groot deel van de opleidingen beperkt de internationale oriëntatie zich tot een beperkte groep onder het personeel. Sommige opleidingen krijgen internationalisering voor iedereen in het vizier.

Alle opleidingen kennen een waaier aan specialisaties en dekken het brede interdisciplinaire gebied en de veelvormige praktijk van sociaal werk naar behoren.

De visitatiecommissie heeft nadrukkelijk gekeken of de professionele gerichtheid ook vorm krijgt in maatschappelijke dienstverlening en onderzoek. Naast waardevolle praktijken, vond de commissie bij diverse scholen hier toch te weinig inzet.

Een aparte opmerking maakt de commissie graag over het niet onderwijzend personeel. Overwegend kwam ze ondersteunend personeel tegen dat toegewijd was aan de opleiding en in het bijzonder aan de studenten. Omgekeerd waren zij goed te spreken over de bejegening door studenten en lesgevers.

Tot slot vraagt de commissie nadrukkelijk aandacht voor de positie en het profiel van de opleidingsverantwoordelijke. Veelal functioneert deze persoon als een primus-inter-pares met relatief weinig eigen mandaat en met veel geledingen die op de vingers kijken. Bovendien is deze functionaris het scharnier tussen het centraal niveau en de werkvloer. Een zekere versterking van deze positie ligt in de rede maar belangrijker nog is dat van deze persoon verwacht mag worden dat hij of zij leiding en richting geeft. Dat vraagt ook om een duidelijk inhoudelijke oriëntatie op het beroep en werkveld van sociaal werk.

### **Facet 3.3      Kwantiteit personeel**

De vraag naar voldoende personeel laat zich in die zin lastig stellen doordat er geen duidelijke normering is. Het is bovendien lastig vast te stellen of opleidingen in de berekeningen van de docent/studentratio een voldoende vergelijkbare methodiek hanteren. Het gemiddelde bij de sociaal werk opleidingen schommelt rond de 1/17 met 1/14,92 als laagste en 1/24,6 als hoogste ratio. Bij sommige opleidingen, en juist bij degene met al een hoge ratio, verwacht men nog een verdere verhoging. De commissie ziet ook dat bij een aantal instellingen de ratio bij de opleiding Sociaal werk aanmerkelijk hoger ligt dan bij andere opleidingen binnen de hogescholen. De commissie denkt dat aan de overheveling van middelen tussen opleidingen wel grenzen te stellen zijn. Vooral de veranderende instroom en toenemende flexibilisering vraagt feitelijk om een intensivering van onderwijs en begeleiding.

De verdeling tussen personeelscategorieën heeft de commissie in doorsnee redelijk gevonden. Ook hier ontbreken normcijfers maar bij de meeste opleidingen leek de verhouding tussen verschillende categorieën docenten en tussen onderwijzend en niet-onderwijzend personeel aan de maat. Bij de grootschalige opleidingen vindt een zekere specialisatie van activiteiten plaats dat de ratio negatief kan beïnvloeden maar mogelijkerwijs de effectiviteit kan verhogen.

Bij de samenstelling van het personeel was er over het algemeen een redelijke balans tussen leeftijdscategorieën en sekse. Wel is het zaak bij de leeftijdsopbouw de opvolging te bewaken. Minder goed is het gesteld met de kleurrijkheid en andere diversiteitsgroepen. Een aandachtspunt op langere termijn is om het eindniveau van de docenten te blijven afstemmen op internationale en te verwachten nationale eisen. Dit geldt vooral het aantal doctors en lesgevers met een masteropleiding achter de rug.

## **Onderwerp 4      Voorzieningen**

### **Facet 4.1      Materiële voorzieningen**

De manier waarop de opleidingen zijn gehuisvest verschilt merkbaar. Sommige zitten in mooie, nieuwe, soms prestigieuze gebouwen en andere wonen nog in de jaren zestig. Dat mag de opleidingen niet aangerekend worden maar het bepaalt natuurlijk wel mede de condities van onderwijs. Overigens hebben oude gebouwen vaak hun eigen charme. Binnen de gegevenheden van de fysieke ruimte, spannen alle opleidingen zich in de ruimtes maximaal te benutten. Alle opleidingen beschikken over voldoende onderwijsruimtes; de grootste nood bij een aantal opleidingen zit in de mogelijkheden voor zelfstudie en vooral voor werken in kleine groepjes. Met steeds meer individuele en groepsgerichte onderwijsmethodieken neemt die behoefte aan groepsruimtes toe. De commissie heeft hier en daar prachtige voorbeelden gezien van mediacentra waar de fysieke collectie, de databanken, geïsoleerde werkplekken en kleine groepscentra wonderwel op elkaar afgestemd waren, maar dat was lang niet altijd het geval. Ook de omvang, actualiteit en opstelling van de fysieke collecties verschilt aanmerkelijk. Weinig bibliotheken hebben er over nagedacht hoe je sociaal werk uitdagend en toegankelijk kunt etaleren. De sociaal werk collecties oogden soms nogal beperkt en wat verouderd. Gelet op het groeiende internationale discours over de identiteit en reikwijdte van social work, vindt de commissie een stevigere Engelstalige collectie niet misstaan. Ook een selectie aan Franstalige informatiebronnen zal in bepaalde regio's geen overbodige luxe zijn.

De beschikbaarheid van computers, laptops en audiovisueel materiaal was op orde; de digitale leeromgeving echter veel minder. Vaak is de digitale leeromgeving vooral een verzamelplaats van informatie, mededelingen en verwijzingen en veel minder een uitdagend leerlandschap waar studenten geleid en ongeleid hun kennis en vaardigheden kunnen vermeerderen en uitproberen. De commissie moedigt de opleidingen aan de volgende stap te zetten in de digitale wereld en uitdagende leerlandschappen uit te bouwen.

De beschikbare financiële middelen bleken meestal min of meer te voldoen hoewel niet altijd iedereen het eens was hoe deze verdeeld moesten worden. De commissie acht het redelijk dat middelen verkregen via onderzoeksopdrachten en dienstverlening, primair naar de opleiding terugvloeien waar het ook nodig is om die taken kwalitatief goed te kunnen uitbouwen. Op die manier merken opleidingen dat inzetten op onderzoek en dienstverlening loont.

#### **Facet 4.2      Studiebegeleiding**

De manier waarop de opleidingen zijn gehuisvest verschilt merkbaar. Sommige zitten in mooie, nieuwe, soms prestigieuze gebouwen en andere wonen nog in de jaren zestig. Dat mag de opleidingen niet aangerekend worden maar het bepaalt natuurlijk wel mede de condities van onderwijs. Overigens hebben oude gebouwen vaak hun eigen charme. Binnen de gegevenheden van de fysieke ruimte, spannen alle opleidingen zich in de ruimtes maximaal te benutten. Alle opleidingen beschikken over voldoende onderwijsruimtes; de grootste nood bij een aantal opleidingen zit in de mogelijkheden voor zelfstudie en vooral voor werken in kleine groepjes. Met steeds meer individuele en groepsgerichte onderwijsmethodieken neemt die behoefte aan groepsruimtes toe. De commissie heeft hier en daar prachtige voorbeelden gezien van mediacentra waar de fysieke collectie, de databanken, geïsoleerde werkplekken en kleine groepscentra wonderwel op elkaar afgestemd waren, maar dat was lang niet altijd het geval. Ook de omvang, actualiteit en opstelling van de fysieke collecties verschilt aanmerkelijk. Weinig bibliotheken hebben er over nagedacht hoe je sociaal werk uitdagend en toegankelijk kunt etaleren. De sociaal werk collecties oogden soms nogal beperkt en wat verouderd. Gelet op het groeiende internationale discours over de identiteit en reikwijdte van social work, vindt de commissie een stevigere Engelstalige collectie niet misstaan. Ook een selectie aan Franstalige informatiebronnen zal in bepaalde regio's geen overbodige luxe zijn.

De beschikbaarheid van computers, laptops en audiovisueel materiaal was op orde; de digitale leeromgeving echter veel minder. Vaak is de digitale leeromgeving vooral een verzamelplaats van informatie, mededelingen en verwijzingen en veel minder een uitdagend leerlandschap waar studenten geleid en ongeleid hun kennis en vaardigheden kunnen vermeerderen en uitproberen. De commissie moedigt de opleidingen aan de volgende stap te zetten in de digitale wereld en uitdagende leerlandschappen uit te bouwen.

De beschikbare financiële middelen bleken meestal min of meer te voldoen hoewel niet altijd iedereen het eens was hoe deze verdeeld moesten worden. De commissie acht het redelijk dat middelen verkregen via onderzoeksopdrachten en dienstverlening, primair naar de opleiding terugvloeien waar het ook nodig is om die taken kwalitatief goed te kunnen uitbouwen. Op die manier merken opleidingen dat inzetten op onderzoek en dienstverlening loont.

#### **Onderwerp 5      Interne kwaliteitszorg**

##### **Facet 5.1      Evaluatie resultaten**

De kwaliteitszorg is normaliter in orde. Hogescholen zijn intussen ingespeeld op de voortdurend plaatsvindende visitaties. Alle opleidingen produceerden ogenschijnlijk moeiteloos resultaten, statistieken en interpretaties.

Anders ligt dat met streefdoelen, die ontbraken veelal. Daarmee verliest het kwaliteitsbeleid een zekere kracht omdat dan vooral historische vergelijkingen en vergelijkingen met andere opleidingen de inzet zijn. Het gaat echter ook om keuzes en accenten die een opleiding kunnen motiveren en prikkelen om van beleid realiteit te maken. Een markering met ijkpunten is dan zinvol om elkaar scherp te houden op noodzakelijke bijstellingen van de beleidskoers.

Ten slotte zag de commissie vaak juist bij het kwaliteitsbeleid de ingewikkeldheid om cijferreeksen en waarnemingen vanuit de systemen goed te matchen met de ervaringen, bevindingen en inzet van het personeel en de studenten in de opleidingen. Er is blijvende aandacht nodig voor een intensieve verbinding tussen cijfers en verstand, tussen resultaten en open gesprekken over de lessen die er uit te trekken zijn. Hiervan blijken de kwaliteitsfunctionarissen zich meestal heel goed bewust maar daarmee is de verbinding nog niet automatisch gelegd. Een discussie tussen kwaliteitsfunctionarissen en de opleiding over de herkenbaarheid en duiding van bevragingresultaten is daarvoor onontbeerlijk. Het niveau van de kwaliteitsfunctionarissen was over het algemeen aan de maat.

## **Facet 5.2      Maatregelen tot verbetering**

Opleidingen lopen een zeker gevaar verbeterfabrieken te worden. De wil en drang tot verbetering kan dan het doel voorbij schieten. Opleiders kunnen te veel worden bezig gehouden met verbeteren, zeker als dat ook nog eens plaats vindt in een waaier aan verbetergezelschappen. De visitatiecommissie is zich bewust dat het aanbevelen van verbeteracties redelijk eenvoudig is maar de implementatie een kunst. Het is dan ook raadzaam om talloze verbeteracties te verzamelen in samenhangende verbeterprogramma's, zoals een aantal opleidingen ook doen.

Bij verbeteren hoort ook inbedden, het werkelijk van binnenuit en doorleefd veranderen. De beste praktijken vond de commissie toch waar vanuit het hart van de opleiding en vanuit een duidelijk richtinggevoel gezamenlijk vorm wordt gegeven aan innovatie en waar het centraal niveau dit proces waardeert, ondersteunt en faciliteert. Dat neemt niet weg dat de richting en doelbepaling natuurlijk moeten passen in die van de hogeschool als geheel. Voor de commissie woog de mate van vernieuwingskracht, richtinggevoel, samenhang en doorzettingsvermogen zwaar mee in de beoordeling van opleidingen. Het gaat niet alleen om procedures en afzonderlijke verbeteracties.

Juist in dit proces van binnenuit en de wisselwerking tussen het centraal niveau en het opleidingsniveau ligt ook de mogelijkheid om tot gefundeerde streefdoelen te komen, die zoals gezegd meestal nog ontbreken. Door te werken met gefundeerde en beargumenteerde streefdoelen kunnen opleidingen beter keuzes maken en prioriteiten stellen.

Het was opvallend dat een aantal hogescholen heel gericht en helder zich verantwoorden voor de aanbevelingen van de vorige visitatiecommissie terwijl andere hier wat slordiger naar verwijzen en een enkele keer lagen de aanbevelingen nog verweesd te wachten op hun opvolging. De commissie is overigens van oordeel dat in een heldere verantwoording van realisatie van aanbevelingen van vorige visitatiecommissies het – mits goed gemotiveerd – veroorloofd is een enkele aanbeveling even geen prioriteit te geven.

## **Facet 5.3      Betrekken van medewerkers, studenten, alumni en beroepenveld**

Opleidingen zijn allemaal druk om inspraak en betrokkenheid te regelen. Ze moeten vaak behoorlijke inspanningen doen om dit voor elkaar te krijgen en veel initiatieven waren recent ingezet. De zwakste schakel is het alumnibeleid. De studenten vliegen uit en het is niet gemakkelijk ze terug te krijgen. Hier laat zich de vraag stellen op welke wijze dit beter vorm kan krijgen. Geen enkele opleiding heeft een overtuigend antwoord. De meeste opleidingen hebben ook te weinig kijk op de beroepsroutes die hun alumni bewandelen. De commissie moedigt de opleidingen aan, wellicht samen, nieuwe strategieën te ontwikkelen om oud-studenten – of uitvoerende professionals – gericht en inhoudelijker te betrekken bij de vormgeving van de opleiding en hun loopbanen te volgen.

De feitelijke vraag is of een opleiding zich vooral inspant om in formele zin de partijen te betrekken of dat ze gedreven is door een oprechte wil en nieuwsgierigheid. Hoe graag willen opleiders en managers weten wat beroepenveld, studenten, docenten en oud-studenten vinden, wensen en weten? Het viel de commissie op dat veel aandacht gaat naar metingen, voorleggen van resultaten en plannen maar dat er minder over de essenties,

de trends en de uitdagingen gesproken wordt. De commissie heeft boeiende gesprekken gevoerd met werkveldvertegenwoordigers die veel zeggingskracht hadden die ze – vaak naar eigen zeggen – nog te weinig kwijt konden richting opleiding. Overigens vond ze ook overtuigende voorbeelden van wisselwerking.

Misschien mag de commissie nog eens speciaal aandacht vragen voor de vraag hoe de eigen docenten en studenten intenser betrokken kunnen worden. Ook hier zou meer aandacht voor meningsvorming in plaats van besluitvorming behulpzaam kunnen zijn om tot meer ingebedde vernieuwingen te komen. Daarbij is het ook zaak om bewust op zoek te gaan naar kruisbestuiving, gemengde ontmoetingen en debatten.

Tot slot verbaast het de commissie dat opleidingen heel weinig in dialoog zijn met de doelgroepen. Vertegenwoordigers van gebruikers, cliënten, klanten, bewoners zijn niet vertegenwoordigd in werkveldoverleggroepen en ook in het NVAO format worden ze niet genoemd.

## **Onderwerp 6 Resultaten**

### **Facet 6.1 Gerealiseerd niveau**

De commissie kan hier over veel zaken positief zijn. Studenten zijn en masse tevreden over hun opleiding en akkoord met de inrichting van het onderwijs. De kritiek richt zich meestal op bepaalde onderdelen of lesgevers maar nauwelijks op het geheel.

Studenten vinden ook praktisch allemaal binnen een aantal maanden werk of gaan door met vervolgopleidingen. De doorstroom naar masters varieert opvallend van hogeschool tot hogeschool. Over het algemeen komen studenten terecht in sectoren of vervolgopleidingen die dicht tegen hun opleiding aan liggen.

Op de vraag naar het niveau vindt de commissie een gedifferentieerder beeld. Bij sommige opleidingen was het beroepenveld en soms ook een aantal alumni kritisch over het eindniveau. Meestal betrof dat het reflectief en kritisch vermogen van studenten, in een enkel geval meer de methodische kennis en vaardigheden.

De visitatiecommissie kreeg uit het lezen van eindwerkstukken en het doorvragen op stagebeoordelingen ook een idee over het gerealiseerde eindniveau. Ze merkte al eerder op dat de eindwerkstukken nog meer kunnen halen uit het vaststellen van de kennis, reflectiviteit en onderzoekende houding van studenten. Over het algemeen was de commissie onder de indruk van de gesprekken met eindejaarsstudenten en alumni: het was een ontmoeting met zelfbewuste, betrokken en open jonge mensen.

Over de voorbereiding op het werkveld en de begeleiding bij de overstap waren de meeste studenten en werkveldvertegenwoordigers redelijk te spreken. Sommige studenten hadden hier wel wat meer ondersteuning bij gewenst.

Een prangende vraag is of de nog dominante vorm van vaststelling via stages en daarop gebaseerde eindwerken, voldoende inzicht geven in het realisatieniveau van competenties. Het zijn toch de vormen waarmee in het verleden het niveau werd vastgesteld. Het invoeren van competenties heeft in die zin nog niet geleid tot andere vormen van vaststellen van eindniveau, hoewel sommige opleidingen in een verkennend stadium aan de slag zijn met portfoliogesprekken en competentie-assessment toetsen.

Een volgende reflectie van de visitatiecommissie is de spanning die ontstaat tussen verdere diversiteit van instroom, met ook een zekere verlaging van het instroomniveau op het gebied van kennis en intellectualiteit enerzijds en de hogere eisen die gesteld worden aan het uitstroomniveau anderzijds. Hoe zijn beide streefdoelen te combineren, temeer als de student-docentratio geleidelijk toeneemt? De commissie heeft met waardering

geconstateerd dat opleidingen zich grote inspanningen getroosten om de uitdaging van diversiteit op te pakken zonder de normen voor het eindniveau naar beneden bij te stellen.

Tot slot en mede in verband met voorgaande reflectie, constateert de visitatiecommissie dat de opleidingen nogal verschillende visies en realisaties hebben op de relatie tussen bachelor- en masteropleiding. Ook de doorstroming naar vervolgstudies verschilt aanmerkelijk tussen de opleidingen. Te weinig ziet de commissie hoe ingezet wordt om in het samenspel tussen master en bachelor, universiteit en hogeschool samen te werken aan het versterken van het 'body of knowledge' van sociaal werk en zijn afstudeerrichtingen.

## **Facet 6.2      Onderwijsrendement**

Praktisch alle opleidingen hebben moeite om een goede uitvoering op het punt van onderwijsrendement voor elkaar te krijgen. Een eerste hindernis is dat er helemaal geen landelijke overeenkomstige systematiek bestaat om rendement te meten, noch om rendement aan streefdoelen te koppelen. De commissie dringt er op aan te starten met een open benadering om tot meer gemeenschappelijkheid tussen de opleidingen te komen over streefdoelen (per jaar, over verschillende jaren heen, met oog voor verschillende instroomprofielen en flexibele leerroutes) en wijze van vaststellen van rendement.

Vervolgens kan men de toenemende flexibilisering moeilijk invoegen omdat rendementsmetingen dan feitelijk per geval moeten plaats vinden en omdat het gecompliceerd is, streefdoelen vast te stellen.

Een derde problematiek is de vraag of hoge rendementcijfers en kwaliteit van eindniveau in elkaars verlengde liggen of juist met elkaar in conflict zijn en hoe een opleiding daarin positie kiest. Een scherpe selectie bij de voordeur leidt tot een beter resultaat bij de uitgang. Een intensieve inspanning om bepaalde doelgroepen een kans te geven, kan zich vertalen in een lager rendement en mag een opleiding dan niet als tekortkoming worden aangerekend.

De commissie kan vaststellen dat opleidingen op het punt van rendement moeite hebben een positie te bepalen en uitgesproken te zijn. Dat maakt het ook moeilijk voor een visitatiecommissie zinnige dingen te zeggen over het finaal rendement van de opleiding. Ze moet zich beperken tot het evalueren van het rendementsbeleid.

Verder valt de commissie op dat weinig opleidingen echt werk maken van onderzoeken van uitval. De commissie acht het wenselijk dat achtergronden van uitval beter in beeld komen en een aanzet vormen voor beleid, zowel preventief als ondersteunend naar alternatieven.

### **Tot slot**

De commissie hoopt in deze samenvattende inleiding recht te hebben gedaan aan het gemeenschappelijke en het diverse van de bacheloropleidingen Sociaal werk in Vlaanderen. De commissie moedigt de opleidingen aan om eigenzinnig in hun eigenheid te zijn en tegelijk zich gezamenlijk sterk te maken voor het vasthouden en doorontwikkelen van de inhoud en kwaliteit van sociaal werk.



## Hoofdstuk 4 Vergelijkende tabel kwaliteitsaspecten

De oordelen van de commissie op de zes onderwerpen en de daarbij horende facetten wordt in een vergelijkende tabel weergegeven. De commissieleden hebben per facet een score op een vierpuntschaal (onvoldoende, voldoende, goed, excellent) en per onderwerp een score op een tweepuntschaal (onvoldoende, voldoende) weergegeven.

De toekenning van het oordeel slaat op het geheel van het facet en het onderwerp en is onderbouwd met argumenten. De oordelen moeten gelezen worden in samenhang met de tekst in de deelrapporten per instelling. Deze tabellen dienen dan ook met de nodige omzichtigheid te worden benaderd.

### Verklaring van de scores op facetniveau

<b>E</b>	<b>Excellent:</b> de opleiding realiseert voor het facet een niveau waardoor de ze zowel in Vlaanderen als internationaal als een voorbeeld van goede praktijk kan functioneren.
<b>G</b>	<b>Goed:</b> het niveau van de opleiding stijgt voor het facet boven de basiskwaliteit uit.
<b>V</b>	<b>Voldoende:</b> de opleiding beantwoordt voor dit facet aan de basisstandaard of basisnorm voor respectievelijk een professionele bachelor, academische bachelor of master.
<b>O</b>	<b>Onvoldoende:</b> de opleiding presteert voor het facet beneden de gestelde verwachting en er is voor dit punt beleidsaandacht is.
<b>n.v.t.</b>	Het facet is voor beoordeling van de opleiding <b>niet van toepassing</b> .
<b>oké</b>	Wordt vermeld bij het facet studieomvang indien de opleiding voldoet aan de decretale eisen omtrent de studieomvang.

### Verklaring van de scores op onderwerpniveau

<b>V</b>	Voldoende: de visitatiecommissie geeft hiermee aan dat de opleiding op onderwerpniveau voldoet aan de basiskwaliteit.
<b>O</b>	Onvoldoende: de visitatiecommissie geeft hiermee aan dat de opleiding op onderwerpniveau niet voldoet aan de basiskwaliteit.

### Verklaring van de gebruikte afkortingen in de tabel en opsomming van de gevisiteerde afstudeerrichtingen, locaties en eventuele varianten zoals brugopleiding, anderstalige opleiding, ...

#### **ARTESIS          Artesis Hogeschool Antwerpen**

- professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal werk (SAW), **met opleidingsvarianten:**
  - afstudeerrichting Personeelswerk
  - afstudeerrichting Maatschappelijke advisering
  - afstudeerrichting Sociaal-cultureel Werk

**Ahs                    Arteveldehogeschool**

- Professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal werk (SAW), **met opleidingsvarianten:**
  - afstudeerrichting Personeelswerk
  - afstudeerrichting Maatschappelijke advisering
  - afstudeerrichting Sociaal-cultureel Werk
  - afstudeerrichting Maatschappelijk werk
  - afstudeerrichting Syndicaal werk

**EhB                    Erasmushogeschool Brussel**

- professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal werk (SAW), **met opleidingsvarianten:**
  - afstudeerrichting Maatschappelijk werk
  - afstudeerrichting Sociaal-juridische dienstverlening
  - afstudeerrichting Sociaal-cultureel werk
- traject werkstudenten: bachelor Sociaal werk voor Volwassenen (BSV), **met opleidingsvarianten:**
  - afstudeerrichting Maatschappelijk werk
  - afstudeerrichting Sociaal-cultureel werk

**HoGent                Hogeschool Gent**

- professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal werk (SAW), **met opleidingsvarianten:**
  - afstudeerrichting Maatschappelijk werk
  - afstudeerrichting Sociaal-cultureel Werk
  - afstudeerrichting Personeelswerk
  - afstudeerrichting Maatschappelijke advisering

**HOWEST              Hogeschool West-Vlaanderen**

- professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal werk SAW, **met opleidingsvarianten:**  
*locatie Brugge:*

- afstudeerrichting Sociaal werk

*locatie Kortrijk:*

- afstudeerrichting Maatschappelijk werk
- afstudeerrichting Sociaal-cultureel werk en Maatschappelijke
- afstudeerrichting advisering

**HUB                    Hogeschool-Universiteit Brussel**

- professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal werk (SAW), **met opleidingsvarianten:**
  - afstudeerrichting Personeelswerk
  - afstudeerrichting Maatschappelijk werk
  - afstudeerrichting Sociaal-cultureel werk
- traject werkstudenten: bachelor Sociaal werk voor Volwassenen (BSV), **met opleidingsvarianten:**
  - afstudeerrichting Maatschappelijk werk
  - afstudeerrichting Sociaal-cultureel werk

**KdG                    Karel de Grote-Hogeschool**

- professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal werk (SAW), **met opleidingsvarianten:**
  - afstudeerrichting Maatschappelijk werk
  - afstudeerrichting Sociaal-juridische dienstverlening
  - afstudeerrichting Personeelswerk
  - afstudeerrichting Sociaal-cultureel werk
  - afstudeerrichting Kunst- en cultuurbemiddeling

**K.H.Kempen Katholieke Hogeschool Kempen**

- professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal werk (SAW), **met opleidingsvarianten:**
  - afstudeerrichting Maatschappelijk werk
  - afstudeerrichting Maatschappelijke advisering
  - afstudeerrichting Personeelswerk
  - afstudeerrichting Sociaal-cultureel werk

**KHLeuven Katholieke Hogeschool Leuven**

- professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal werk (SAW), **met opleidingsvarianten:**
  - afstudeerrichting Maatschappelijk werk
  - afstudeerrichting Maatschappelijke Advisering
  - afstudeerrichting Personeelswerk
  - afstudeerrichting Sociaal-cultureel werk

**KATHO Katholieke Hogeschool Zuid-West-Vlaanderen**

- professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal werk (SAW), **met opleidingvarianten:**
  - afstudeerrichting Personeelswerk
  - afstudeerrichting Maatschappelijk werk
  - afstudeerrichting Sociaal-cultureel werk
  - afstudeerrichting Sociaal-juridische dienstverlening

**XIOS XIOS Hogeschool Limburg**

- professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal werk (SAW), **met opleidingsvarianten:**
  - afstudeerrichting Maatschappelijk werk
  - afstudeerrichting Personeelswerk

<b>Sociaal werk</b>	<b>ARTESIS</b>	<b>Ahs</b>	<b>EhB</b>	<b>EhB-BSV</b>	<b>HoGent</b>	<b>HOWEST</b>	<b>HUB</b>	<b>HUB-BSV</b>	<b>KdG</b>	<b>K.H.Kempen</b>	<b>KHLeuven</b>	<b>KATHO</b>	<b>XIOS</b>
<b>ONDERWERP 1</b>	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Facet 1.1: Niveau en oriëntatie	G	G	V	V	G	V	G	G	G	V	G	V	V
Facet 1.2: Domeinspecifieke eisen	G	V	V	V	G	V	V	V	V	G	G	G	V
<b>ONDERWERP 2</b>	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	O
Facet 2.1: Relatie doelstelling en inhoud	G	G	O	V	G	G	V	V	G	G	G	V	V
Facet 2.2: Eisen professionele en academische gerichtheid	G	G	V	V	E	V	V	V	G	G	G	G	O
Facet 2.3: Samenhang	V	G	V	V	V	G	G	G	G	E	G	G	O
Facet 2.4: Studieomvang	oké	oké	oké	oké	oké	oké	oké	oké	oké	oké	oké	oké	oké
Facet 2.5 Studietijd	V	V	V	V	V	V	V	V	V	G	G	V	V
Facet 2.6: Afstemming vormgeving en inhoud	V	G	O	V	V	V	G	G	G	V	V	V	O
Facet 2.7: Beoordeling en toetsing	V	G	V	V	E	G	V	V	G	G	G	G	V
Facet 2.8: Masterproef	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Facet 2.9: Toelatingsvoorwaarden	E	G	V	V	G	G	V	V	G	V	G	V	V
<b>ONDERWERP 3</b>	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	O
Facet 3.1: Kwaliteit personeel	V	G	V	V	G	V	G	G	G	G	V	V	O
Facet 3.2: Eisen professionele gerichtheid	G	G	V	V	G	G	V	V	G	E	G	V	V
Facet 3.3: Kwantiteit personeel	V	V	V	V	V	V	G	G	V	G	G	V	V
<b>ONDERWERP 4</b>	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Facet 4.1: Materiële voorzieningen	V	V	G	G	G	V	G	G	G	V	G	G	V
Facet 4.2: Studiebegeleiding	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	G	V
<b>ONDERWERP 5</b>	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Facet 5.1: Evaluatie resultaten	V	G	V	V	V	G	G	G	V	E	G	V	V
Facet 5.2: Maatregelen tot verbetering	G	G	V	V	G	V	G	G	V	E	G	V	O
Facet 5.3: Betrekken van medewerkers, studenten, alumni en beroepenveld	G	V	V	V	G	G	V	V	V	G	G	V	V
<b>ONDERWERP 6</b>	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Facet 6.1: Gerealiseerd niveau	V	G	V	V	G	V	V	V	G	G	G	V	V
Facet 6.2: Onderwijsrendement	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V

# opleidingsrapporten



## Hoofdstuk 1 Artesis Hogeschool Antwerpen

### **Algemene toelichting bij de professioneel gerichte bacheloropleiding in het Sociaal werk aan de Artesis Hogeschool Antwerpen**

De opleiding Sociaal Werk van de Artesis Hogeschool Antwerpen kent een lange historiek. De opleiding werd opgericht in 1947 door het College van Burgemeester en Schepenen van de stad Antwerpen en in 1963 omgedoopt tot het 'Stedelijk Hoger Instituut voor Sociale Studiën' (SHISS). Twee keuze-afdelingen werden ingevoerd: Individueel maatschappelijk werk en Bedrijfsmaatschappelijk werk. Het opleidingsprogramma werd aangepast in 1985, waarbij drie afstudeerrichtingen worden aangeboden: Maatschappelijk werk, Personeelswerk en Sociaal-cultureel werk.

In het vooruitzicht van de fusie bracht de Stad Antwerpen al haar hogere opleidingen samen in de Antwerpse Stedelijke Hogeschool. Het SHISS werd omgedoopt tot het departement Sociale agogiek. In 1995 werd het departement ondergebracht in de fusiehogeschool Hogeschool Antwerpen. Datzelfde jaar verhuisde de opleiding naar de schoolgebouwen van de Kasteelstraat 17.

In 2000 werden de departementen Handelswetenschappen en Bedrijfskunde, Lerarenopleiding en Culturele agogiek en Sociale agogiek in 2000 gefusioneerd tot het departement BLS, bestaande uit de studiegebieden Bedrijfskunde, Lerarenopleiding en Sociaal - agogisch werk. Hierdoor kwam de opleiding Sociaal werk (SW) terecht in een organisatorisch, administratief en bestuurlijk groter geheel. De zetel van het departement is gevestigd op Campus 't Zuid. Het departement BLS is één van de zeven departementen van de hogeschool, sinds de departementale fusie.

Het departement BLS is qua studentenaantal met 2.037 studenten (academiejaar 2008-2009) het grootste departement van de hogeschool. De opleiding Sociaal werk telt 426 studenten. De opleiding biedt drie afstudeerrichtingen aan: Maatschappelijk werk, Personeelswerk en Sociaal-cultureel werk.

## Onderwerp 1 Doelstellingen van de opleiding

### Facet 1.1 Niveau en oriëntatie van de professioneel gerichte bachelor

#### Beoordelingscriteria:

De opleidingsdoelstellingen zijn er op gericht de student te brengen tot:

- het beheersen van algemene competenties als denk- en redeneervaardigheid, het verwerven en verwerken van informatie, het vermogen tot kritische reflectie en projectmatig werken, creativiteit, het kunnen uitvoeren van eenvoudige leidinggevende taken, het vermogen tot communiceren van informatie, ideeën, problemen en oplossingen, zowel aan specialisten als aan leken en een ingesteldheid tot levenslang leren;
- het beheersen van algemene beroepsgerichte competenties als teamgericht kunnen werken, oplossingsgericht kunnen werken in de zin van het zelfstandig kunnen definiëren en analyseren van complexe probleemsituaties in de beroepspraktijk en het kunnen ontwikkelen en toepassen van zinvolle oplossingsstrategieën, en het besef van maatschappelijke verantwoordelijkheid samenhangend met de beroepspraktijk;
- het beheersen van beroepsspecifieke competenties op het niveau van een beginnend beroepsbeoefenaar.

#### Het oordeel van de visitatiecommissie: goed

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

Wat niveau en oriëntatie betreft voldoet de opleiding volgens de commissie aan de decretaal opgelegde normen met betrekking tot de algemene en de beroepscompetenties.

De commissie heeft vastgesteld dat het doel is studenten tot beginnende maatschappelijke assistenten op te leiden. Hiertoe worden algemene competenties vooropgesteld, zoals het bezitten van een gedegen handelingscompetentie met oog voor wetenschappelijke inzichten, methodische en agogische vaardigheden en de beroepspraktijk. De afgestudeerden dienen als zelfstandig denkende en handelende mens in staat te zijn hun verantwoordelijkheid op te nemen voor hun cliënten en voor hun eigen functioneren als beroepspersoon en als burger, vanuit een waardenpatroon dat gericht is op respect voor mensen en voor mensenrechten. Bijkomend wenst de opleiding de volgende algemene competenties bij te brengen:

- met een open, alerte, constructieve maar kritische blik naar de wereld kijken;
- bereid zijn om te blijven reflecteren over het eigen functioneren;
- de uitdaging aannemen om permanent te willen leren, zodat de studenten hun competenties blijven afstemmen op de veranderende vereisten van de samenleving.

De opleiding heeft de doelstellingen vertaald in een eigen lijst competenties die verbonden zijn aan het beroepsprofiel van de sociaal werker en heeft eigen accenten vanuit de opleiding en de hogeschool toegevoegd. Bijkomend werden de competenties verder opgedeeld in deelcompetenties. De commissie stelde vast dat twaalf kerncompetenties in het profiel werden verwerkt die reeds werden opgesteld door de VSSH. Aan de hand van een concordantietabel kon de commissie de afstemming tussen de eigen competentielijst en het structuurdecreet nagaan. De commissie kon vaststellen dat de algemene competenties (AC) overeenstemmen met deze geformuleerd in het Structuurdecreet. De algemene beroepsgerichte competenties (ABC) omvatten de generalistische competenties die elke afstuderende sociaal werker op het niveau van professionele bachelor moet beheersen, los van zijn afstudeerrichting. De competenties die vereist zijn voor de afstudeerrichtingen maatschappelijk werk, sociaal - cultureel werk en personeelswerk werden geplaatst onder de beroepsspecifieke competenties (BSC). Dat de competenties zijn ingedeeld in vier beheersingsniveaus vindt de commissie positief. De beheersingsniveaus zijn: beginnend (niveau 1), gevorderd (niveau 2), professional (niveau 3) en expert (niveau 4).



Volgens de commissie is de internationale dimensie niet expliciet terug te vinden in de competenties, maar zit die wel impliciet vervat in die competenties die kennis en vaardigheid vragen op het vlak van diversiteit, van situatieanalyse, van oplossingsgericht werken, van preventie, signalering en beleidsgericht werken. De commissie kon de diversiteitscomponent in deze zeer waarderen. De commissie vernam dat de studenten worden betrokken bij internationale uitwisselingsprojecten en buitenlandse stages, de docenten bij internationale docentenmobiliteit. Men neemt deel aan internationale congressen, en de opleiding is betrokken bij verschillende internationale samenwerkingsverbanden.

De commissie is van mening dat de competenties op een degelijke manier werden uitgeschreven. De herwerking van de competentielijst in functie van de aansluiting bij het Baobap-plus-profiel, is positief. De competentielijst beantwoordt aan nationale en internationale referentiekaders en ze voldoet aan alle voorwaarden van niveau en oriëntatie. De tendensen in het werkveld worden actief opgezocht en vertaald in het programma.

De commissie vernam dat het competentieprofiel werd opgesteld in een proces van samenspraak, waardoor alle leden van het team de competenties onderschrijven. Uit de gesprekken bleek dat het competentieprofiel gekend is bij de studenten en het werkveld. De beoogde competenties worden aan de stagebegeleiders overhandigd bij de infosessie die hoort bij de start van de stageperiodes. Zij zijn geconcretiseerd in de evaluatiedocumenten die een gedetailleerde weergave zijn van bekwaamheden die van de studenten aan het einde van de stageperiode verwacht worden. Eindwerkbegeleiders en supervisors worden via informatie- en evaluatiedocumenten geïnformeerd. Verder is er de studiegids waarin zowel de diverse competenties bij de start als de vooropgestelde competenties inclusief de doelstellingen worden weerspiegeld. De commissie stelt vast dat er aanzienlijke verschillen zitten in de opmaak van de studiewijzers 2008 – 2009. In een aantal gevallen wordt gerichte informatie gegeven, inclusief de te behalen competenties, in andere gevallen wordt slechts summier naar competenties verwezen.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie beveelt aan bij de opmaak van alle studiewijzers (ECTS-fiches) zorg te dragen voor een voldoende expliciete en eenvormige verwijzing naar de competenties.

#### **Facet 1.2 Domeinspecifieke eisen**

##### **Beoordelingscriteria:**

- De doelstellingen van de opleiding (uitgedrukt in eindkwalificaties van de student) sluiten aan bij de eisen die door (buitenlandse) vakgenoten en het relevante beroepenveld gesteld worden aan een opleiding in het betreffende domein (vakgebied/discipline en/of beroepspraktijk of kunstpraktijk). Ze zijn, ingeval van gereguleerde beroepen, in overeenstemming met de reglementering of regelgeving ter zake.
- Voor professioneel gerichte bacheloropleidingen zijn de eindkwalificaties getoetst bij het relevante beroepenveld.

##### **Oordeel van de visitatiecommissie: goed**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De opleiding is duidelijk uitgegaan van de Baobap-plus en heeft aan dat profiel een eigen dimensie toegevoegd. De commissie heeft vastgesteld dat de opleiding haar profiel heeft gebaseerd op nationale en internationale kaders. In de eerste plaats is dat het referentiewerk 'Leren en werken als maatschappelijk assistent' van de VVSH dat de internationale definitie van sociaal werk (IFSW, 2001) als uitgangspunt heeft. Bijkomend volgt de opleiding de taakomschrijving die werd verwoord door The International Federation of Social Workers (IFSW,

2000). Door het VVSH werden een vijftal jaren geleden twaalf beroepscompetenties omschreven, die de basis vormen voor het competentiekader dat door elke Vlaamse opleiding Sociaal werk op eigen wijze verder werd uitgewerkt en ingevuld. In aansluiting op het competentieprofiel van de VVSH uit 2001, heeft de opleiding geparticipeerd in de projectgroep die het nieuwe kader voor de Vlaamse opleidingen Sociaal werk – de Baobap-plus-competentielijst van 2009 – heeft ontwikkeld. De commissie heeft vastgesteld dat de opleiding recent een concordantieschema heeft opgesteld waaruit duidelijk wordt dat de eigen competentielijst en de Baobap-plus-lijst, zij het in andere bewoordingen, dezelfde beroepscompetenties omvatten. Tevens stemt de eigen competentielijst overeen met de bepalingen van artikel 58 van het Structuurdecreet en met de Dublin-descriptoren. Daardoor wordt het volgens de commissie meer domeinspecifiek en praktijkgericht.

De opleiding heeft ervoor gekozen het domeinspecifieke meer uit te werken door bijzondere aandacht te hebben voor de waarde-georiënteerde en evidence-based benadering van het sociaal werk en voor de body of knowledge. Hoewel deze combinatie mogelijk tegenstrijdig klinkt, heeft de commissie duidelijk kunnen vaststellen dat de opleiding een onderbouwde visie heeft om beide oriëntaties met elkaar te verbinden. Het is de commissie daarbij tevens duidelijk geworden dat deze verfijning en optimalisatie gedragen is door hele opleiding. De maatschappelijke profilering is in de opleiding uitdrukkelijk aanwezig door middel van de internationale dimensie, een duidelijk omschreven diversiteitsbeleid en de bewuste keuze voor de ethische component binnen het curriculum. Het onderzoekscentrum KRONOS brengt de opleiding via dienstbetoon in rechtstreeks contact met het werkveld. De commissie waardeert dit.

De commissie stelt met tevredenheid vast dat de opleiding vanuit internationale netwerken aandacht heeft voor evoluties van curricula en opleidingsspecifieke uitdagingen. Evoluties in Nederland en Frankrijk worden op de voet gevolgd. Samenwerkingen zijn aangetoond met de Haagse Hogeschool en de Hogeschool van Amsterdam. In Frankrijk zijn er contacten met IRTS\_Rennes en er zijn deelnames met Wallonië aan onder andere het 'Deuxième congrès international des formateurs en travail social et des professionnels francophones de l'intervention sociale'. De opleiding nam deel aan het recente internationale congres voor Sociaal Werk (Ensaft, Dubrovnik april 2009).

De commissie vond de beroepsspecifieke competenties terug in haar domeinspecifieke referentiekader. Ze stelde verder vast dat er diverse instrumenten binnen de opleiding worden gebruikt in functie van de toetsing van het competentieprofiel aan de verwachtingen van het beroepenveld. Jaarlijks worden de stagebegeleiders aan het eind van een stageperiode door de supervisor bevraagd over de lijst met competenties die de criteria zijn voor de stage-evaluatie. Een uitgebreid onderzoek werd verricht bij het werkveld in 2007-2008 met betrekking tot de noodzakelijke competenties voor een beginnend beroepsbeoefenaar, wat heeft geleid tot een nieuw beroepsprofiel. Dit heeft ook geleid tot een nieuwe bevraging. De resonantieraad bestaande uit docenten van de opleiding en van vertegenwoordigers van het werkveld, evalueert mee de competenties en de actualiteit van het programma. Uit de documenten heeft de commissie kunnen opmaken dat de resonantieraad zijn instemming met het nieuwe competentiekader heeft betuigd. De commissie bevestigt dat het werkveld uitermate overtuigd was van de sterke kanten van de opleiding.

Het is de commissie opgevallen dat de opleiding, in afwijking van een waarneembare meer bedrijfsmatige oriëntering van personeelswerk, een sterk en overtuigend pleitbezorger is om Personeelswerk onder de noemer van Sociaal werk te behouden.

De commissie concludeert dat de opleiding serieus en grondig werk maakt van de actualisering en concretisering van de domeinspecifieke competenties en heeft alle vertrouwen dat de opleiding ontwikkelingen alert blijft volgen via haar relaties met het werkveld en de internationale partners.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

/

**Oordeel over onderwerp 1, doelstellingen van de opleiding: voldoende**

Op basis van de oordelen over:

facet 1.1, niveau en oriëntatie:	goed
facet 1.2, domeinspecifieke eisen:	goed

is de visitatiecommissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

## Onderwerp 2 Programma

### Facet 2.1 Relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma

#### Beoordelingscriteria:

- Het programma is een adequate concretisering van de eindkwalificaties van de opleiding qua niveau, oriëntatie en domeinspecifieke eisen.
- De eindkwalificaties zijn adequaat vertaald in leerdoelen van (onderdelen van) het programma.
- De inhoud van het programma biedt studenten de mogelijkheid om de geformuleerde eindkwalificaties te bereiken.

#### Oordeel van de visitatiecommissie: goed

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De commissie vindt de doelstellingen adequaat vertaald in het programma en duidelijk in overeenstemming met de eisen van het decreet en de verwachtingen van het werkveld. Uit de competentiematrix blijkt de bijdrage van de opleidingsonderdelen aan de realisatie van de competenties.

Het programma is samengesteld uit vier domeinen:

- menswetenschappelijke kaders;
- sociaal-agogische modellen;
- terreinonderzoek;
- integratie/reflectie.

De relatie tussen doelstellingen en inhoud vindt de commissie goed uitgebouwd via leerlijnen waarbinnen de verschillende competenties behandeld worden. Binnen elk domein beoogt men een evenwicht tussen kennis, vaardigheden, attitudes en de ontwikkeling van de beroepspersoon. De commissie ziet een sterke vooruitgang naar competentiegericht onderwijs met behoud van de kenniscomponent.

In domein 1 – de menswetenschappelijke kaders - wordt aan de studenten begrippen en concepten bijgebracht zodat ze leren begrijpen dat er meerdere antwoorden mogelijk zijn en dat een keuze afhankelijk is van het paradigma waarvan men vertrekt.

Domein 2 – de sociaal-agogische modellen en technieken - brengen opleidingsonderdelen als Beroepsmethodiek, Handelingsmodellen, Theorie naar sociaal-agogische processen en technieken aan. Deze opleidingsonderdelen worden vooral gekenmerkt door oefeningen.

In domein 3 – terreinonderzoek – worden inhoudelijke competenties ontwikkeld, gelinkt aan de praktijk.

Domein 4 – integratie en reflectie – staat voor het inoefenen van vaardigheden en het eigen maken van attitudes.

De leerdoelen en –inhouden per opleidingsonderdeel zijn volgens de commissie afgestemd op de te bereiken competenties. De inhouden vindt de commissie ook actueel. Het vakoverschrijdend karakter komt onder meer tot uiting in de organisatie van projectdagen en opdrachten. Algemene competenties worden progressief doorheen de opleiding opgebouwd. Competenties op professioneel niveau nemen een aanvang in semester drie om volledig tot uitdrukking te komen in semesters vijf en zes. Training van vaardigheden heeft een aanzet genomen, maar staat nog niet op punt. De opleiding is zich hiervan bewust en heeft een verbetertraject uitgezet om met name de diepgang in de trainingen voor niveau 2 (gevorderd) te verbeteren. Daarmee wil men een meer optimaal evenwicht tussen 'kennen' en 'kunnen' bereiken.

De doelstellingen van de verschillende opleidingsonderdelen zijn helder bepaald. De leerdoelstellingen zijn zichtbaar in de studiewijzer per opleidingsonderdeel en de competenties worden gerelateerd aan het competentieniveau dat nagestreefd wordt. De commissie herhaalt dat zij goede voorbeelden heeft gezien van studiewijzers maar dat nog niet alle studiewijzers die informatie bevatten (zie ook facet 1.1).

Uit de gesprekken blijkt dat curriculumontwikkeling plaatsvindt op het personeelsoverleg met het hele docententeam, wat uitmondt in werkvergaderingen met feedback naar studenten en werkveld. Input hiervoor zijn diverse bevragingen die vanuit de S-raad worden teruggekoppeld aan een individuele docent of via vakgroepen aan het team of het personeelsoverleg. De S-raad bewaakt de globale samenhang. Diverse aanpassingen werden in het verleden doorgevoerd. De commissie vernam dat een curriculumhervorming lopende is. Het doel is een verdere verfijning te verkrijgen in de afstemming tussen programma en beoogde competenties en een logische opbouw van het programma met een gebalanceerde samenhang in functie van de leerlijnen. Het kernteam, bestaande uit het hoofd studiegebied, de coördinator IKZ en de coördinatoren van de afstudeerrichtingen, werken ter voorbereiding voorstellen uit en sturen de werkvergaderingen aan naar inhoud en vorm. De docenten appreciëren de inspraak die ze hebben in de besluitvorming hieromtrent.

De commissie vindt dat de internationale dimensie goed is uitgewerkt. Het internationaliseringsbeleid steunt op drie pijlers: internationale projecten, internationalisation@home en studenten- en docentenmobiliteit. De internationale activiteiten worden gekoppeld aan een elektronische communicatie en aan het leerplatform Blackboard of Feniks. De commissie waardeert dat de multiculturele setting van de Antwerpen met nadruk en op een creatieve wijze wordt opgenomen in de organisatie van projectdagen. Via de mogelijkheid tot buitenlandse stage en het betrekken van buitenlandse gastdocenten in het programma, wordt het internationale karakter versterkt. Door de veelheid aan enthousiaste initiatieven op het gebied van internationalisering, is het voor de commissie niet steeds even duidelijk op welke kerndoelen de opleiding wil focussen. Ze is van mening dat een het duidelijk stellen van prioriteiten binnen de verschillende doelen, de internationale dimensie nog kan versterken.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie suggereert de opleiding om het strategisch beleid, voor de op zich goed uitgewerkte internationale dimensie verder aan te scherpen middels e het duidelijk stellen van prioriteiten binnen de verschillende doelen.

## **Facet 2.2 Eisen professionele gerichtheid van het programma**

### **Beoordelingscriteria:**

- Kennisontwikkeling door studenten vindt plaats via vakliteratuur, aan de beroeps- of kunstpraktijk ontleend studiemateriaal en via interactie met de beroepspraktijk, de kunstpraktijk en/of (toegepast) onderzoek.
- Het programma heeft aantoonbare verbanden met actuele ontwikkelingen in het vakgebied/de discipline.
- Het programma waarborgt de ontwikkeling van beroeps- of artistieke vaardigheden en heeft aantoonbare verbanden met de actuele beroepspraktijk.

### **Oordeel van de visitatiecommissie: goed**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De commissie waardeert de uitdrukkelijke aandacht voor de afstemming van het programma op de beroepspraktijk en op de internationale ontwikkelingen. Er is een goede samenwerking met het werkveld via onderzoek, tot en met opdrachtonderzoek.

De commissie stelde vast dat de kennisontwikkeling van studenten via diverse kanalen geborgd wordt. De theoretische kaders worden aangereikt in de hoorcolleges, begeleid zelfstandig werk en zelfstudie. De studenten worden gestimuleerd om zelf wetenschappelijk verantwoorde en recente bronnen te raadplegen via de verplichte of aanbevolen vakliteratuur maar ook via het opzoeken van vakliteratuur ter integratie in een paper of presentatie voor onder meer de opleidingsonderdelen Diversiteitskaders, Sociale agogiek en het Jaarwerk. De cursussen

vond de commissie compleet qua inhoud en actueel in uitwerking. Ook studiemateriaal ontleend aan de beroepspraktijk wordt aangewend, zo vernam de commissie.

Via de projecten en opdrachten krijgt de student de kans om de opgedane kennis toe te passen op herkenbare situaties uit de maatschappelijke realiteit en uit het werkveld van de sociaal werker. Kennis vanuit de beroepspraktijk wordt binnengebracht via gastdocenten of via bezoeken aan veldwerkers. Dit schept mee de basis van het portfolio Werkveldspecialisatie. Via Werkveldspecialisatie kan de student in semester vijf een potentieel thema afbakenen en reeds bruikbaar materiaal verzamelen. De commissie is van mening dat het opleidingsonderdeel Werkveldspecialisatie een meer consistente opbouw en consequente uitvoering zou moeten krijgen. Studenten die de commissie sprak, geven aan dat er verschillen bestaan tussen de aanpak van de lectoren.

De commissie waardeert de diverse inspanningen om projectmatig wetenschappelijk onderzoek een plaats te geven in de opleiding. Het onderzoeks- en praktijkcentrum Kronos vervult hierbij een spilfunctie. Via de Kronoskronieken brengt men verslag uit over het onderzoek dat samen met het werkveld wordt uitgevoerd. Het onderzoek sluit aan bij de realiteit en is relevant voor zowel onderwijs, het beroepenveld en/of de samenleving. De commissie vindt het uiterst positief is dat bij elk project op zijn minst één partner uit het werkveld betrokken wordt. Diverse voorbeelden werden aangegeven. Zo is er onder andere veelvuldige samenwerking met de Universiteit Antwerpen, onderzoeksbureaus, de Provincie alsook de Koning Boudewijnstichting. De commissie vernam dat docenten de mogelijkheid krijgen om eigen onderzoek te doen of dat ze onderzoeksopdrachten aangeboden krijgen door externe opdrachtgevers. Externe onderzoekers worden eventueel aangetrokken. De resultaten van onderzoek worden op verschillende manieren in de opleiding geïntegreerd, zoals in het opleidingsonderdeel Onderzoekstechnieken, dat is opgezet volgens het PGO-concept. Zo leren de studenten zelfstandig gegevens verzamelen en verwerken via literatuurstudie en ze voeren uiteindelijk een eigen onderzoek uit. Verdere kwalificatie kan worden bereikt via de minor Praktijkonderzoek. Het schrijven en verdedigen van het jaarwerk, als vorm van eindwerk in het tweede jaar, acht de commissie prima ter voorbereiding op het finale eindwerk. Via de brochure eindwerk wordt het concept, de vereisten en de regelgeving gedetailleerd beschreven.

De commissie vernam uit de gesprekken dat het actualiteitsgehalte van het programma verder wordt geborgd door het raadplegen van recente vakliteratuur, het volgen van studiedagen, congressen en opleidingen. Het meewerken aan onderzoeksprojecten en de betrokkenheid bij de masteropleiding Sociaal werk van de Universiteit Antwerpen hebben volgens de commissie een positieve impact op de actualiteit van het programma. Bij de opleiding leeft de wens om de werking van de associatie nog beter tot haar recht te laten komen. Verder vindt ze de structurele contacten met het werkveld, ter gelegenheid van de stages, alsook werkveldbezoeken waardevol voor de doorwerking van de beroepspraktijk in de opleiding. Volgens de lectoren die de commissie gesproken heeft, krijgen ze ook input vanuit internationale kaders via contacten met collega's van andere hogescholen en met binnenlandse en buitenlandse vakgenoten ter gelegenheid van (internationale) uitwisselingen en congressen. Dit alles leidt tot een regelmatige herziening van cursussen en studiemateriaal en tot het invoeren van vernieuwende werkvormen. Periodiek genereert het ook veranderingen in het opleidingsprogramma. De opleiding en de stad fungeren als laboratorium in de samenleving. De opleiding is zich bewust van haar maatschappelijke functie en zet hierop resoluut in.

Tijdens de stages kan de student zijn opgedane kennis geïntegreerd toepassen in de praktijk. De commissie vindt de stages goed uitgewerkt. Er worden drie stages ingericht in de opleiding. In semester twee wordt een observatiestage van een werkweek ingericht voor een totaal van 35 uur. In het derde semester vindt een tweede stage plaats van half oktober tot eind januari voor een totaal van negen weken en een gewicht van 12 studiepunten. Het zesde semester ten slotte omvat een stage van 15 weken en een gewicht van 17 studiepunten.

Met de observatiestage wil men de studenten op een laagdrempelige manier laten kennismaken met de praktijk van sociaal werk. Beroepspraktijk 1, de gesuperviseerde stage in semester 3, vertrekt van een afgebakende opdracht met aandacht voor de uitbouw van een vertrouwensrelatie met cliënten en doelgroepen en voor het functioneren in een professionele organisatie. In de eindstage, Beroepspraktijk 2 in semester 6, worden de diverse facetten van het beroep van maatschappelijk assistent centraal gesteld en aangeleerd. De groei naar zelfstandigheid wordt gestimuleerd. De student moet op het einde van die stage de basiscompetenties bezitten

om als beginnend professional het werkveld te betreden. De eisen die aan de stageplaats worden gesteld, zijn volgens de commissie duidelijk bepaald. De rechtstreekse begeleider op de stageplaats dient ook over een diploma van maatschappelijk assistent te beschikken.

De student kan zelf zijn stageplaats kiezen of kan kiezen uit een uitgebreide database in lijn met zijn interesses. De stages voor beroepspraktijk 1 en 2 moeten verschillend zijn. Voor het eindwerk moet de student een afgebakend thema met betrekking tot de eigen stagepraktijk analyseren en zijn bevindingen onderbouwen op basis van relevante theoretische bronnen. De opleiding werkt aan de ombouw naar een nieuw afstudeerconcept in de vorm van een geïntegreerde Bachelorproef, waarbinnen eigen onderzoek een explicietere rol zal krijgen

De commissie waardeert dat de opleiding twee initiatieven aanbiedt die binnen het kader van beroepspraktijk gehonoreerd kunnen worden. Het betreft activiteiten die een vormend karakter hebben en die een reële en relevante meerwaarde bezitten voor het ontwikkelen van beroepscompetenties. In die kwaliteit kunnen deze activiteiten daarom als beroepspraktijk worden aangemerkt. Het gaat om de volgende initiatieven: 'Interprofessioneel Samenwerken in de Gezondheidszorg' (IPSIG) en 'Youth in the Context of Migration' (IHRDE-netwerk). Ook de internationale studiereis die georganiseerd wordt op het einde van het vijfde semester, valt hieronder. Vormingen en andere activiteiten kunnen tevens hieronder vallen en toegekend worden mits een procedure bij de beroepspraktijkcommissie. Het IPSIG-project vindt de commissie bovendien een mooi voorbeeld van interdisciplinaire samenwerking en integratie van theorie en praktijk.

Alle informatie met betrekking tot de stage is terug te vinden in het cursusmateriaal. Verder heeft de student een 'informatiemap beroepspraktijk'. Daarnaast kunnen de studenten met hun vragen steeds terecht bij de stagecoördinator en de docenten. In semester vijf krijgt de student de kans om de stage inhoudelijk voor te bereiden in de Werkveldspecialisatie. De stagebegeleider begeleidt het stageproces zelf op de werkvloer. De commissie heeft waardering voor het verzorgen van supervisie in kleine groepjes (3-5 studenten) Dit biedt de studenten ruime mogelijkheden om over hun praktijkervaringen te discussiëren en reflecteren.

De commissie heeft op basis van de goed uitgewerkte documentatie vastgesteld dat de opleiding veel aandacht besteedt aan de kwaliteitszorg van de beroepspraktijk. De stagecoördinator bewaakt de kwaliteit van beroepspraktijk. Alle informatie over het stagenetwerk is consulteerbaar. Supervisors worden gevraagd om een postgraduaatsopleiding te volgen ter kwalificatie. Om de kwaliteit van de beroepspraktijk te bewaken is ook een werkgroep actief, met als opdracht de stage- en supervisieconcepten kritisch door te lichten en verbetervoorstellen te formuleren. In de gesprekken met vertegenwoordigers van het werkveld heeft de commissie geconcludeerd dat deze aanpak goed werkt.

De commissie vindt dat de internationale stageprojecten goed zijn opgezet en eveneens zorgvuldig worden opgevolgd. Een buitenlandse stage is enkel mogelijk in Beroepspraktijk 2. Op basis van een selectieprocedure kunnen geïnteresseerde studenten deelnemen aan een voorbereidingstraject. Deze stages dienen eveneens te voldoen aan vooropgestelde doelstellingen en te verwerven competenties. Via een partnernetwerk kunnen internationale stages worden aangeboden. De kwaliteit van het aanbod wordt bepaald door monitoringbezoeken en een stabiel partnernetwerk. Begeleiding wordt geborgd door een lokale supervisor of via digitale media wordt het reflectief proces van de student begeleid. Inkomende studenten krijgen eveneens begeleiding.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie vraagt aandacht voor een consistente opbouw en consequente uitvoering van het opleidingsonderdeel Werkveldspecialisatie.

De commissie stimuleert de opleiding in haar aanpak voor een nieuw afstudeerconcept waarbinnen eigen onderzoek een zwaarder accent zal krijgen.

## Facet 2.3 Samenhang van het programma

Beoordelingscriterium:

- Studenten volgen een inhoudelijk samenhangend opleidingsprogramma.

**Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende**

**De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De commissie stelde vast dat in het academiejaar 2003-2004 het programma van de opleiding volledig aangepast werd aan de BAMA-structuur en de ECTS-normen en via een aantal structurele, inhoudelijke en didactische hervormingen, meer competentiegericht georiënteerd werd. Op het moment van de visitatie is een grondige curriculumreconstructie aan de gang, gebaseerd op de ervaringen in het verleden. De commissie onderkent dat de intenties van de opleiding voor een curriculumhervorming een positieve uitwerking zullen hebben op de samenhang van het programma. De huidige realisaties geven de commissie vertrouwen in de toekomst.

De sequentiële opbouw van het toekomstige programma vertoont volgens de commissie een transparante horizontale en verticale samenhang. Het programma wordt gespreid over zes semesters. De commissie stelt de sterke vooruitgang vast naar competentiegericht onderwijs met behoud van de kenniscomponent. De leerlijnen in het vernieuwde programma zijn beter uitgebouwd dan in het huidige programma.

Er is volgens de commissie een duidelijke verticale en horizontale samenhang en geleidelijke opbouw van competenties via leerlijnen over de semesters heen. Er is een groeilijn ingebed, gaande van oriëntatie over verdieping naar professionalisering. De stages en het eindwerk vormen de integratie van het competentieleren.

Elk semester staat in het teken van een bepaald thema:

- semester 1: verkenning van mens en maatschappij;
- semester 2: verkenning van het sociaal werk;
- semester 3: verdieping van het sociaal werk en verkenning van de afstudeerrichting;
- semester 4: verdieping van het sociaal werk en van de afstudeerrichting;
- semester 5: professionalisering in de afstudeerrichting;
- semester 6: professionalisering in het sociaal werk en in de afstudeerrichting.

De opleiding vertrekt vanuit een uitgebouwd, gemeenschappelijk basisprogramma voor de ontwikkeling van de algemene en algemene beroepscompetenties. Pas na het eerste integratie- en reflectiemoment van de eerste stageperiode, wordt vanaf semester vier verder gewerkt aan de beroepsspecifieke competenties van de afstudeerrichtingen. De commissie vernam dat, ook in de nieuwe situatie, de coherentie en de samenhang van het programma via regelmatig overleg wordt bewaakt. De studenten spreken zich evengoed al positief uit over de samenhang van het lopende programma.

De horizontale coherentie ziet de commissie geborgd door verwijzing naar de inhoud van verschillende opleidingsonderdelen waarbij de onderlinge verbanden worden benoemd. Hierdoor worden verschillende disciplines met elkaar verbonden en de samenhang naar theorie en praktijk verankerd. Zo organiseren bijvoorbeeld de opleidingsonderdelen Recht, Sociologie, Psychologie en Diversiteitskaders, vanuit verschillende invalshoeken, een studiedag rond een gemeenschappelijk thema. De commissie waardeert het stimuleren van het denken in bedrijfseconomische termen bij de student. In de gesprekken met studenten merkte de commissie op dat er behoefte is om binnen het programma explicieter aandacht te besteden aan taalvaardigheid in functie van het beroep.

De commissie stelde vast dat er nu ook keuzevakken zijn ingevoerd. De studenten waarderen dit maar ervaren ze nog als te beperkt, zo blijkt uit de studentenevaluaties.



De commissie stelde verder vast dat het programma zo is opgezet dat flexibele trajecten mogelijk zijn, zowel deeltijds als via spreiding. Verkorte programma's zijn mogelijk op basis van vrijstellingen via verworven credits. Vermits het programma opgebouwd is volgens een pedagogische logica en er volgtijdelijkheden ingebouwd zijn, gelden er wel beperkingen in de flexibele samenstelling van een persoonlijk traject.

Vanwege beperkte financiële en ruimtelijke middelen, zijn geen leerroutes buiten het modellessenrooster mogelijk. Studenten met een individueel traject of instromers vanuit een graduaatsopleiding Maatschappelijk werk kunnen in overleg wel bepalen bij welke groep zij willen aansluiten. Een beperkt aantal opleidingsonderdelen uit semester 6 worden in een 7de semester georganiseerd, zodat afstuderende studenten een vooruitgeschoven examencommissie kunnen aanvragen om hun diploma uiterlijk op 15 maart te behalen zoals weergegeven in het algemeen onderwijsreglement. In het academiejaar 2008-2009 volgden 62% van de studenten een modeltraject. De commissie stelt hierbij toch de vraag of een strak gestructureerd programma met dwingende volgtijdelijkheid verenigbaar is met flexibele leertrajecten.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie stimuleert de opleiding om de curriculumhervorming verder uit te rollen die de samenhang verder zal ondersteunen.

De commissie adviseert de opleiding om, in het kader van de curriculumhervorming, in het derde jaar speciale aandacht te besteden aan de samenhang tussen de afzonderlijke onderdelen en de geïntegreerde bachelorproef.

#### **Facet 2.4 Studietoestand**

Beoordelingscriterium:

- De opleiding voldoet aan de formele eisen met betrekking tot de studietoestand, bachelor: tenminste 180 studiepunten.

**Oordeel van de visitatiecommissie: oké**

**De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De opleiding bestaat uit 3 studiejaar van elk 60 studiepunten. In totaal wordt dus een opleidingsprogramma georganiseerd van 180 studiepunten en voldoet de opleiding hiermee aan de formele eisen met betrekking tot de minimale studietoestand van een professionele bachelor.

**Aanbevelingen ter verbetering:**

/

## Facet 2.5 Studielast

### Beoordelingscriteria:

- De werkelijke studietijd wordt getoetst en sluit aan bij de normen vastgesteld krachtens decreet.
- Het programma is studeerbaar doordat factoren, die betrekking hebben op dat programma en die de studievoortgang belemmeren zoveel mogelijk worden weggenomen.

### Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De opleiding omvat drie deeltrajecten van elk 60 studiepunten, evenredig verdeeld over twee semesters. De opleiding voorziet 28 uur studiebelasting per studiepunt wat inhoudt dat elk deeltraject dus 1.680 uur studiebelasting telt en daardoor voldoet aan de decretale voorwaarden.

De studietijd is opgenomen in de studiegids en wordt bepaald door de inschatting van de docent en afgetoetst via de studentenbevragingen. Vanaf 2007-2008 is in de studentenbevraging beknopt aandacht besteed aan de studielast via een vraag over de verhouding tussen toegewezen studiepunten en ervaren werklast. De commissie stelt vast dat de methode van studietijdmeting nog verder ontwikkeld moet worden, wat bevestigd werd door de opleiding.

De commissie nam kennis van de resultaten van de bevraging van de studenten. Daaruit blijkt dat de studielast redelijk evenwichtig verdeeld is over de drie deeltrajecten heen. Voor de studenten van de afstudeerrichtingen Maatschappelijk werk en Sociaal-cultureel werk blijkt het derde deeltraject een stuk zwaarder door de combinatie van de lessen met de veelheid aan praktijkopdrachten. De opleiding heeft daarom een planningslijst opgesteld waarin de opdrachten bij de start van het academiejaar zijn uitgestippeld. De student vindt dit positief. Verder vormde de studietijd een probleem in het tweede deeltraject. Daar bleek dat de werking van de terugkomdagen verbeterd kon worden. De commissie stemt in met het besluit van de opleiding om een zogenaamde 4/5<sup>e</sup> stage in te richten. In deze constructie heeft de student, naast 4 dagen stage per week, een dag ter beschikking voor lees- en schrijfwerk, extra begeleiding, terugkomdagen, ...

De analyse van de zwaardere opleidingsonderdelen in het eerste deeltraject geven verder aan, dat er vooral knelpunten zijn bij het verwerven van theoretische leerstof. Daarbij wordt een beroep gedaan op redeneervermogen, abstractievermogen, zelfstandig leggen van verbanden en gebruikt men academische terminologie. De commissie vernam dat de docenten proberen het probleem zo goed op te lossen door overzichtelijk studiemateriaal te voorzien, verklarende woordenlijsten en herhalingslessen, en door tijd na de lessen vraaggestuurde uitleg te geven.

De commissie stelt ten slotte vast dat de opleiding een evenwichtige spreiding binnen het lessenrooster nastreeft. Zo komt er op vraag van de student een lesvrije week na de examens voor de student op observatiestage of derdejaarsstage vertrekt. Verder waarderen de studenten de laagdrempelige aanpak van docenten en ondersteunend personeel.

#### Aanbevelingen ter verbetering:

De commissie vraagt aandacht voor een degelijke uitwerking van een methode voor studietijdmetingen opdat de spreiding van de studiebelasting ook door een meer structurele aanpak wordt verbeterd.

## Facet 2.6 Afstemming tussen vormgeving en inhoud

### Beoordelingscriteria:

- Het didactisch concept is in lijn met de doelstellingen.
- De werkvormen sluiten aan bij het didactisch concept.

### Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De commissie stelt vast dat binnen het onderwijsconcept de interactie tussen docent en student een centrale plaats inneemt. De docent fungeert als overdrager van kennis maar ook als begeleider en coach. De commissie stelt verder vast dat de opleiding een waaier aan werkvormen gebruikt in functie van de te verwerven competenties en de aard van de opleidingsonderdelen.

Klassieke hoorcolleges komen aan bod waar kennisoverdracht aan de orde is, zoals in opleidingsonderdelen vanuit het domein van menswetenschappelijke kaders, en worden afgewisseld met leergesprekken, discussies, plenaire oefeningen en groepsopdrachten. Waar nodig worden kleinere groepen gecreëerd om activerend te kunnen functioneren. Het samenwerkend leren wordt voornamelijk in kleinere groepen aangeleerd ter voorbereiding op (inter)professionele samenwerking.

Toepassing en training van vaardigheden komen vooral voor bij de integratievakken en opleidingsonderdelen uit sociaal-agogische modellen en technieken. Realistische oefensessies, casussen, rollenspellen en simulatiespellen komen aan bod. Bij integratievakken speelt, naast het zich eigen maken van theorie en praktijk, reflectie over de eigen competentieontwikkeling een belangrijke rol.

Zelfsturing komt tot ontwikkeling in individuele opdrachten of groepsopdrachten. De docent treedt in het laatste geval voornamelijk op als coach en procesbegeleider. Voorbeelden zijn Agogiek en Diversiteitskaders in het eerste traject of Maatschappelijke activering en Werkveldspecialisatie in derde traject.

Het inoefenen van competenties in de praktijk komt voornamelijk voor in de stages in het werkveld. De commissie heeft in de gesprekken met studenten vastgesteld dat de werking van de beroepsgerichte leergroepen (BLG) een belangrijke functie voor de beroepsvorming heeft. Vanwege de kleine groepsomvang en de aandacht voor reflectie, ontstaat met name daar een stimulerende leeromgeving die door studenten zeer wordt gewaardeerd. In de gesprekken met het team viel het de commissie op dat de opleiding zelf zich minder bewust lijkt van de spilfunctie die BLG heeft voor studenten. De expliciete waardering van studenten voor de BLG acht de commissie een doorslaggevende reden om dit onderdeel, ook vanwege de betekenis voor de diversiteit van instroom, goed te bewaken.

De commissie vernam dat de opleiding een grotere variatie in werkvormen als streefdoel heeft, en dus ook als werkpunt. Ook het beter benutten van de elektronische leeromgeving, vindt de commissie hierbij een punt van aandacht.

Ofschoon de keuze van de didactische werkvormen de primaire verantwoordelijkheid van de individuele docenten is, gebeurt er een zekere afstemming via de teambesprekingen per leerlijn. De commissie vernam verder dat nieuwe werkvormen kunnen ontstaan via vakliteratuur of contacten uit binnen- en buitenland. Zij worden na analyse geïntroduceerd.

De studenten met wie de commissie sprak, bevestigen de doordachte aanpak van de werkvormen. Er is een stijgende tevredenheid over het evenwicht tussen theorie en praktijk in functie van de voortgang. Ze vinden dat er een goede mix bestaat van kennis, praktisch werken en stimulansen tot reflectie.

Aan de hand van de beschikbare leermiddelen stelt de commissie vast, dat de leerinhouden zo worden aangepast dat iedereen de startkwalificaties van een beginnend beroepsbeoefenaar kan bereiken. Uit de gesprekken blijkt dat daarvoor meerdere instrumenten worden ingezet, zoals verklarende woordenlijsten, het systematisch verduidelijken van academische of wetenschappelijke terminologie, het inlassen van veel concrete

voorbeelden, systematisch ruimte voorzien voor vragen voor en na de lessen. Docenten staan zelf in voor hun cursus of syllabus en combineren deze al dan niet in combinatie met vakliteratuur of artikels. De commissie zag dat er aandacht is voor de vorm van de syllabus. Elke cursus omvat een studiewijzer met relevante info. Via Blackboard vinden studenten cursusmateriaal, slides en presentaties, oefeningen, oplossingen, documentatie en fora terug. De studenten bevestigden in de gesprekken dat zij over het algemeen tevreden zijn over de kwaliteit van de aangeboden studiemiddelen.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie moedigt de opleiding aan om de diversiteit aan werkvormen verder te ontwikkelen en af te stemmen op het type competentie dat in een opleidingsonderdeel centraal staat.

#### **Facet 2.7 Beoordeling en toetsing**

Beoordelingscriterium:

- Door de beoordelingen, toetsingen en examens wordt adequaat en voor studenten inzichtelijk getoetst of de studenten de leerdoelen van (onderdelen van) het programma hebben gerealiseerd.

**Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende**

**De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De commissie stelt vast dat er een duidelijk uitgewerkt examenreglement is op hogeschoolniveau met aanvullingen voor de organisatie van toetsen en examens binnen het departement BLS.

De organisatie van beoordeling en toetsing is volgens de commissie adequaat. De examenperiodes worden bij de start van het academiejaar vastgelegd en zijn semestrieel georganiseerd. Verder vindt een tweede examenperiode plaats in de maanden augustus-september. Het hoofd van het studiegebied staat in voor de opmaak van de examenroosters. De studenten hebben inspraak in de opmaak ervan.

De commissie stelt vast dat er een mix van toetsvormen wordt gebruikt. Kennis wordt voornamelijk getoetst via mondelinge of schriftelijke examens. Permanente evaluatie wordt voornamelijk toegepast bij samenwerking in kleinere groepen. Dit geldt hoofdzakelijk voor opleidingsonderdelen uit het domein van de sociaal - agogische modellen en technieken en bij de integratievakken. Verder vormt permanente evaluatie ook de insteek bij stage en supervisie. Bij deze laatste zijn ook gedragsindicatoren uitgedrukt waarmee de beoogde competenties worden geëvalueerd. Peer-assessment wordt minder frequent toegepast. Binnen de afstudeerrichting Maatschappelijk werk en meer specifiek in het opleidingsonderdeel Werkveldspecialisatie worden assessments toegepast op basis van een casus. Een complexe casus dient te worden uitgewerkt aan de hand van een paper en portfolio.

De keuze van de toetsvorm is een verantwoordelijkheid van de betrokken lector(en) van een opleidingsonderdeel en wordt op voorhand vastgelegd en weergegeven in de studiefiches. De examenmodaliteiten zelf zijn opgenomen in de studiewijzer. Op vooraf vastgestelde momenten wordt met de student een evaluatiegesprek gehouden, waar sterktes, zwaktes en verbetertrajecten worden besproken. Na elke examenperiode hebben de studenten de mogelijkheid tot feedback en kunnen ze hun examens inkijken.

Via papers, onderzoeksrapporten, presentaties projecten enzovoort worden zelfstudie en integratie van kennis en vaardigheden gestimuleerd. De docent kan op die manier diverse competenties op hetzelfde moment evalueren. Toetsvormen kunnen ook worden gecombineerd zodat diverse competenties kunnen beoordeeld worden.

Volgens de commissie volgt de beoordeling de coherentie van het programma waarbij afzonderlijke toetsing van kennis en vaardigheden in de loop van de semesters evolueert naar een meer geïntegreerde beoordeling van competenties. Alle opleidingsonderdelen en competenties worden afgetoetst per leerlijn en in functie van de verschillende niveaus, zoals weergegeven binnen de competentiematrix. De examenvragen die de commissie kon inkijken waren op niveau. De commissie vernam dat de toetsing van competenties door de opleiding als een werkpunt wordt ervaren. Daarom werkt de opleiding op dit moment aan een toetsbeleid waarin naast de instelling van een toetsingscommissie ook een toetsplan wordt opgemaakt. De commissie moedigt de opleiding aan op dit zo snel mogelijk uit te werken.

Wat de beoordeling van oefeningen, papers, rapporten, presentaties en projecten betreft, zijn volgens de commissie heldere criteria gedefinieerd. Dit is essentieel gezien bepaalde opleidingsonderdelen door verschillende docenten worden gedeeld. De commissie waardeert dat de studenten bij het beoordelen van de beroepspraktijk rechtstreeks worden betrokken bij de evaluatiegesprekken tussen de praktijkbegeleider en de supervisor. Ze zijn dus onmiddellijk op de hoogte van de motivering van de quotaties. Bij problemen of twijfel over de quotatie kan de docent het advies inwinnen van de S-Raad of van collega's. Als er een vermoeden is dat een student niet zal slagen voor beroepspraktijk, wordt systematisch de commissie beroepspraktijk samengeroepen. De betrokken supervisor zet de situatie daar uiteen en een gemotiveerde beslissing wordt gezamenlijk besproken.

De commissie vernam dat de kwaliteitsbewaking van de toetsing gebeurt door het hoofd studiegebied, in samenwerking met de coördinatoren van de afstudeerrichtingen, de stagecoördinator, de BLG-coördinator en de KZ-coördinator. Bij afwijkingen in toetsresultaten ten aanzien van het verwachte gemiddelde vindt een oorzakenanalyse plaats. Uit de gesprekken blijkt dat de opleiding beseft dat bepaalde opleidingsonderdelen traditioneel lagere scores halen. De redenen hiervoor zijn gekend en diverse bijsturingen zijn gebeurd. Algemeen blijkt uit de studentenbevragingen dat de studenten evenwel tevreden zijn over de transparantie van de examens, de organisatie en de feedback. Toch is tijdige en toegankelijke informatie over het lokalenrooster een aandachtspunt evenals de wijze waarop attitudes worden getoetst.

De commissie stelde vast dat de competentieverwerving op stage wordt gemeten aan de hand van een standaardset aan evaluatiecriteria die een concretisering zijn van de beoogde competenties. Via tussentijdse evaluaties kan de student bijsturen waar nodig. Positief is dat zowel de tussentijdse evaluatie als het beoordelingsgesprek bij de afsluiting van de stage plaatsvinden in aanwezigheid van stagebegeleider, supervisor en student. Op eigen initiatief zijn bijkomende evaluatiemomenten mogelijk. Het supervisieproces wordt geëvalueerd op basis van een standaarddocument waarin de leerdoelen concreet staan omschreven.

De modaliteiten voor het eindwerk zijn terug te vinden in het onderwijs- en examenreglement en de brochure eindwerk. De student wordt gejureerd door twee deskundigen over de inhoud van het werk gedurende 25 minuten. Het werk wordt op voorhand gelezen en geciteerd aan de hand van een checklist met standaardcriteria. Eén jurylid maakt deel uit van de opleiding en één lid is verbonden aan een externe organisatie uit het sociaal werk. De juryvoorzitter bewaakt het beoordelingsproces. Aandacht gaat naar inhoudelijke verduidelijking, het leggen van verbanden, de deontologische krijtlijnen en de mate waarin de student een visie kan onderbouwen en verdedigen. De commissie vindt het een navolgenswaardig initiatief om internationale collega's bij de eindjury te betrekken. Bij niet-slagen wordt een omstandig verslag opgesteld met feedback en aanbevelingen. De studenten spreken zich positief uit over de opzet van de eindwerken. Het traject om te komen tot de beoordeling van eindwerken is doordacht. Dit weet de commissie te appreciëren. De commissie stelt evenwel vast dat de ambities ten aanzien van het eindwerk eerder beperkt zijn, en dit voornamelijk wat de theoretische component betreft. Er wordt een professioneel rapport geschreven, dat theoretisch onderbouwd is maar waarbij de onderzoeksgebonden component niet onmiddellijk vereist is. De commissie neemt aan dat het onderzoekselement in de nog uit te werken bachelorproef sterker aanwezig zal zijn. De commissie nodigt de opleiding uit om bij de bachelorproef de juiste condities te creëren voor een meer theoretische uitdieping. De commissie meent dat een 4/5 de stage een goede zaak is waardoor meer ruimte vrijkomt voor de opmaak van het eindwerk. Dit komt eveneens tegemoet aan de vraag van het werkveld om de taalbeheersing van de student verder te ontwikkelen. Anderzijds bevestigt het werkveld de sterke praktijkgerichtheid van de student.

### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie ondersteunt het voorgelegde plan van de opleiding om het toetsbeleid prioritair te behandelen, waarbij het competentiegericht toetsen centraal staat.

De commissie vraagt aandacht voor een tijdige en toegankelijke informatieverstrekking over het lokalenrooster.

De commissie nodigt de opleiding uit om de eisen ten aanzien van de theoretische component binnen de bachelorproef te verhogen.

### **Facet 2.8 Masterproef**

Dit facet is niet van toepassing voor een professioneel gerichte bacheloropleiding.

### **Facet 2.9 Toelatingsvoorwaarden**

Beoordelingscriteria:

Het programma sluit qua vorm en inhoud aan bij de kwalificaties van de instromende studenten bachelor:

- diploma secundair onderwijs, diploma van het hoger onderwijs van het korte type met volledig leerplan, diploma van het hoger onderwijs voor sociale promotie of een diploma of getuigschrift dat bij of krachtens een wet, decreet, Europese richtlijn of een andere internationale overeenkomst als gelijkwaardig wordt erkend;
- door het instellingsbestuur bepaalde voorwaarden voor personen die niet aan bovengenoemde voorwaarden voldoen.

**Oordeel van de visitatiecommissie: excellent**

**De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De opleiding hanteert de decretaal voorziene toelatingsvoorwaarden voor de bachelor/masteropleiding. De commissie stelt vast dat het departement en de opleiding zich op dit vlak op één lijn bevinden. Er is een duidelijk beleid aanwezig.

De commissie waardeert ten eerste dat diversiteit als een evident uitgangspunt ingebed is in het instroombeleid, de studiebegeleiding en de cultuur van de opleiding. Dit uitgangspunt wordt door studenten en docenten gedragen en wordt bevestigd in de erkenning en ondersteuning door het werkveld. Deze aanpak vindt de commissie uiterst waardevol. Het diversiteitsbeleid op departementsniveau berust op de visie "iedere student met zijn mogelijkheden tot een kwalificatie te brengen". Deze visie wordt concreet gemaakt in instroombeleid, flankerend beleid en opleidingsgebonden beleid.

De opleiding heeft de instroomkarakteristieken goed in kaart gebracht. Daaruit blijkt dat de instroom van BSO en TSO studenten steeds groter wordt. 22% van de instroom bestaat uit BSO-studenten. Ook TSO'ers zijn sterk vertegenwoordigd met gemiddeld 45%. De opleiding vindt dat een reële afspiegeling van haar maatschappelijke omgeving. Ze accepteert deze ontwikkeling als een gegeven waar ze alert en adequaat op moet inspelen. Verder bestaat 65% van de studenteninstroom uit vrouwen. Ongeveer een vierde van de studentenpopulatie in het eerste deeltraject heeft een allochtone achtergrond. Het opleidingsniveau van de ouders is eveneens in kaart gebracht. 18% van de studenten betaalt zelf zijn studies. Bijkomend krijgt ongeveer de helft van de studenten een beurs.

Vanuit deze informatie en vanuit het PWO-project 'Kansen en diversiteit' uitgevoerd in 2006-2009 heeft de opleiding het profiel van de instromende student in kaart gebracht. Eigen cijfermateriaal, kwalitatief onderzoek en literatuurstudie geven de opleiding meer inzicht in de studiebevorderende en –belemmerende factoren. Uit dit alles bleek dat de leerstijl van de instromende studenten steunt op externe sturing. Knelpunten zijn vooral schriftelijke en mondelinge taalbeheersing en studievaardigheden.

De commissie waardeert de diverse initiatieven die op hogeschool-, departementaal- en opleidingsniveau worden genomen om van diversiteit een sterk punt te maken via onder meer het PWO-onderzoek, de diversiteitsenquête en het opleidingsonderdeel Diversiteitskaders. Er wordt volgens de commissie veel aandacht besteed aan de aansluiting met de vooropleiding. Diverse evenementen worden op hogeschoolniveau opgezet. Departementaal zijn er inleefdagen ingericht en de opleiding start met een inloopweek. Screenings vinden plaats in de eerste week zodat de instroom kan worden opgekrikt: iedereen is welkom. Tegelijk wordt gericht aangestuurd op aanvulling van de nodige startcompetenties. Elke docent is betrokken bij het verloop van het studietraject en heeft een verduidelijkende en doorverwijzende rol. Door middel van de inloopweek wordt de student wegwijs gemaakt in de hogeschool. Informatiedocumenten worden overhandigd en toegelicht. Bijkomend wordt Blackboard toegelicht. Door middel van een taalscreening en een instroomportret organiseert men na de vierde week een informatiesessie over de diverse ondersteuningsmogelijkheden binnen de opleiding en over de studentenvoorzieningen SOVOHA.

Binnen de opleiding kan ondersteuning geboden worden naar vakinhouden en mentoraat, via studiebegeleiding naar leerstijlscreening, time management en het leren samenvatten maar ook via peer tutoring. Het contact tussen student en docent wordt door de studenten en de alumni als een sterk punt naar voren geschoven. Alle acties die worden georganiseerd bij de instroom van een nieuwe generatie studenten, zijn zo ingericht dat ze volgens de commissie bruikbare aanknopingspunten bieden voor de inzet van diverse vormen van studiebegeleiding zoals die onder 4.2 zullen worden besproken. De commissie heeft veel waardering voor de rol van de brugfiguren als 'schoolopbouwwerkers'. Mede door hun toedoen worden activiteiten opgezet om de studenten te helpen.

De commissie waardeert ook dat de opleiding een kader heeft om zij-instromers op een vlotte wijze in de opleiding te integreren. De EVK/EVC procedure en verkorte trajecten bieden houvast om studenten met een andere vooropleiding in het hoger onderwijs te laten instromen. Ook voor studenten van het graduaat Maatschappelijk werk (CVO Antwerpen) werd een aanvullingstraject vastgelegd van 60 studiepunten. De EVK procedure wordt soepel toegepast. Op basis van een individueel gesprek tussen student en trajectbegeleider worden de nodige bewijzen voorgelegd voor de reeds verworven competenties. De nog te verwerven competenties worden in kaart gebracht en realistische mogelijkheden worden onderzocht. Eventueel worden docenten geconsulteerd. De EVC-procedure is hogeschoolmaterie en de procedure is op associatieniveau uitgewerkt.

Studenten die specifieke onderwijsbehoeften hebben, kunnen een speciaal statuut aanvragen bij de zorgcoördinator. Zij bereiden hun dossier voor samen met de zorgcoördinator. In overleg met de opleiding worden 'redelijke tegemoetkomingen' voorgesteld.

De commissie baseert haar uiteindelijke beoordeling van dit facet niet enkel op de aanwezigheid van een compleet en goed uitgewerkt instrumentarium voor een soepele aansluiting op een nieuwe generatie studenten, maar vooral ook om reden van de sterke cultuur die aanwezig is om effectief ieder jong talent een kans te bieden.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

/

## Oordeel over onderwerp 2, programma: voldoende

Op basis van de oordelen over:

facet 2.1, relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma:	goed
facet 2.2, eisen professionele gerichtheid van het programma:	goed
facet 2.3, samenhang van het programma:	voldoende
facet 2.4, studieomvang:	oké
facet 2.5, studielast:	voldoende
facet 2.6, afstemming tussen vormgeving en inhoud:	voldoende
facet 2.7, beoordeling en toetsing:	voldoende
facet 2.8, masterproef:	niet van toepassing
facet 2.9, toelatingsvoorwaarden:	excellent

is de visitatiecommissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.



### Onderwerp 3 Inzet van het personeel

#### Facet 3.1 Kwaliteit van het personeel

##### Beoordelingscriterium:

- Het personeel is gekwalificeerd voor de inhoudelijke, onderwijskundige en organisatorische realisatie van het programma.

##### Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende

##### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De commissie waardeert ten eerste de betrokkenheid, het enthousiasme en de inzet van het onderwijzend personeel. Ook het ondersteunend personeel levert duidelijk een bijdrage om deze organisatie vlot te laten werken.

De commissie vernam dat het hoofd van het studiegebied instaat voor de taakstelling en aanwerving van personeel. Bij aanwerving van personeelsleden wordt steeds gezocht naar personen die vakinhoudelijk deskundig zijn, maar ook beschikken over de juiste onderwijskundige en didactische kwaliteiten en motivatie. Op dit ogenblik bestaat het personeelsbestand uit docenten die hun ervaring uit de beroepspraktijk in het onderwijs hebben binnengebracht. Sinds de vorige visitatie zijn negentien nieuwe docenten in dienst genomen.

Bij nieuwe aanwervingen overlegt het hoofd studiegebied samen met de S-Raad welke competenties in de opleiding ontbreken en welke taken best worden opgenomen. Dit mondt uit in een taakstelling en selectieprofiel. De opleiding stelt lectoren met beroepservaring als voorwaarde. De aanwerving van personeelsleden vindt plaats volgens een vastgestelde procedure. Het profiel en de criteria worden zowel intern als extern kenbaar gemaakt. De sollicitatiebrieven en cv's worden nagezien en besproken op de S-raad voor een selectie op gesprek komt.

De inwerking van nieuwe personeelsleden verloopt volgens de commissie vlot. De introductie van nieuwe medewerkers vindt plaats via ontvangst op de personeelsadministratie. Zij krijgen een cd met algemene informatie en een infobundel. Verder wordt de hogeschool voorgesteld en het departement toegelicht. Nieuwe medewerkers binnen de opleiding krijgen eveneens een onthaalprocedure aangereikt. Een persoonlijke opvang is eveneens voorzien. Een peter of meter en verder de directe collega's zorgen voor een vlotte inwerking.

Binnen de hogeschool was tot 2009 geen formeel beleid rond professionalisering en competentieontwikkeling, zo vernam de commissie. Op opleidingsniveau ziet de commissie evenwel een aanzet van een professionaliseringsbeleid. Elke docent krijgt 2% van zijn taakstelling ter beschikking voor opleiding, training en vorming. De commissie vernam dat de docenten onderling informatie uitwisselen omtrent cursussen. De docenten volgen opleidingen die op de teamvergaderingen worden besproken. De commissie hoorde verder tijdens de gesprekken dat de mogelijkheden tot bijscholing door de docenten worden benut. Bepaalde docenten namen ook deel aan de Masteropleiding Sociaal werk. Interne expertise wordt aangewend voor de introductie van veranderingen in de organisatie zoals nieuwe vergadertechnieken en IKZ. Onderwijskundige ondersteuning is een punt waar aan gewerkt wordt onder meer via de organisatie van studiedagen. De commissie stelt vast dat de opleiding nog geen omschreven doelstelling heeft om het aantal lectoren met een master- of doctoraatsniveau, te verhogen.

Binnen het team worden verantwoordelijkheden vastgelegd en gaat men ervanuit dat deze worden opgenomen. Bij problemen wordt dit in het team opgevangen, of desnoods door het diensthoofd studiegebied. De prestaties van het personeel worden via informele feedback teruggekoppeld. Er is geen formeel systeem voor functioneringsgesprekken op jaarlijkse of tweejaarlijkse basis. Die kunnen wel ingericht worden op aanvraag. De uiteindelijke evaluatie gebeurt door de departementsraad op voorstel van het departementshoofd en het hoofd studiegebied. Er vinden wel jaarlijks zogenaamde omstandigheidsevaluaties plaats. De commissie meent dat communicatie over HRM-zaken tussen de opleiding enerzijds en het departement en de hogeschool anderzijds,

kan verbeterd worden. De positionering van het departement als ondersteunende dienst is een werkpunt. De precieze relatie tussen opleiding en departement dient op dit vlak verder te worden verhelderd en vastgelegd.

De opleiding heeft zelf evaluatieformulieren ontwikkeld om de feedback van studenten over de docenten te verzamelen. In dit kader hoorde de commissie dat er een duidelijke openheid is en dat de resultaten op een open wijze worden gecommuniceerd. Uit de gesprekken leidt de commissie af dat het engagement van het personeel hoog is, ook bij het administratief en technisch personeel. Het absentisme is dienovereenkomstig heel laag.

De opleiding heeft haar eigen organigram opgesteld. Het dagelijks beheer van de opleiding wordt waargenomen door de S-raad met een tweewekelijkse vergaderfrequentie. Diverse teams zijn actief onder het beheer van een coördinator, zoals bijvoorbeeld het team algemene vakken. Verder zijn verschillende werkgroepen actief met aan het hoofd een verantwoordelijke zoals voor de werkgroep stage.

Er zijn diverse overlegplatforms en bijeenkomsten voor docenten. Ook informeel zijn er diverse contacten tussen docenten. Tweemaal per jaar vindt er een departementale personeelsvergadering plaats. Indien nodig worden meer vergaderingen georganiseerd. De commissie stelt vast dat de opleiding blijk geeft van een sterke veranderingscultuur. De opleiding is goed vertegenwoordigd in overleg-, medezeggenschaps-, advies- en bestuursorganen.

Binnen de opleiding worden diverse verbeterprojecten spontaan opgezet, met oog voor samenwerking aan bepaalde omliggende thema's. De commissie meent dat de communicatie tussen de opleiding en het departement nog niet optimaal verloopt. Vanuit de opleiding wordt het departement als ondersteunend gezien voor de opleiding. Het departement beschouwt de opleiding dan weer eerder als uitvoerder van haar beleid. De aanstelling van een communicatieverantwoordelijke op het niveau van het departement dient te zorgen voor een betere afstemming.

Concluderend stelt de commissie vast dat de opleiding wordt gedragen door een enthousiast en relatief jong team, dat probeert een stevige koers uit te zetten.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie vraagt aandacht voor de wijze waarop het personeelsbeleid wordt gevoerd op vlak van evaluatie en opvolging.

De commissie meent dat communicatie tussen opleiding en departement een werkpunt betekent. De commissie vraagt bijgevolg aandacht voor een duidelijke afstemming van de communicatie tussen beide.

### **Facet 3.2 Eisen professionele gerichtheid**

Beoordelingscriterium:

- De opleiding sluit aan bij de volgende criteria voor de inzet van personeel van een professioneel gerichte opleiding:
- het onderwijs wordt voor een belangrijk deel verzorgd door personeel dat een verbinding legt tussen de opleiding en de beroeps- of kunstpraktijk.
- bij de daartoe in aanmerking komende opleidingen dient daarenboven voldoende personeel te beschikken over kennis en inzicht in de desbetreffende beroeps- of kunstpraktijk.

## **Oordeel van de visitatiecommissie: goed**

### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

Uit de gesprekken leidt de commissie af dat het docentenkorps hoofdzakelijk bestaat uit personeelsleden die naast hun academische of beroepsopleiding, werkervaring in de praktijk hebben opgebouwd. Bijkomend is een waaier aan specialisaties bij het personeel aanwezig, en dit zowel naar onderzoek, onderwijs- en maatschappelijke opdrachten. Vele docenten hebben naast hun activiteit binnen de opleiding ook nog een verbinding met de beroepspraktijk. Het gaat hier om beleidsfuncties, maar ook ondersteuning van professionals of het rechtstreeks werken met doelgroepen, waardoor de brug tussen de opleiding en de praktijk wordt geborgd. Gastdocenten worden aangetrokken voor een gastlezing of presentatie, projectbegeleiding of intervisie. Het werkveld participeert eveneens via bijdragen aan projectdagen en studiedagen, de bevraging van eindwerken en de begeleiding van stages of als opdrachtgever van leeronderzoek.

De commissie waardeert dat de opleiding heeft geïnvesteerd in internationale contacten met hogescholen, universiteiten en werkveldorganisaties. De ontwikkeling van competentiegericht onderwijs, curricula en evaluatie van competenties wordt door concrete internationale uitwisseling en de deelname aan evaluatiemomenten in het buitenland gevoed. Zo heeft de opleiding de afgelopen jaren deelgenomen aan diverse netwerkactiviteiten zoals het Leonardo Da Vinci-project 'Urban Culture and Youth' (UCAY) en 'Trading Places' waarbij docenten-uitwisseling centraal staat. De commissie moedigt de opleiding aan in haar intentie om de docentenmobiliteit verder te intensifiëren en structureel te verankeren.

De commissie constateert dat de koppeling van onderzoek en onderwijs binnen de opleiding in een hogere versnelling is geraakt en vindt dit een vertrouwenwekkende ontwikkeling. Voor de ontwikkeling toegepast onderzoek biedt het kenniscentrum Kronos volgens de commissie een gedegen platform. De uitbouw van dit platform dient daarvoor dan wel voldoende middelen ter beschikking te krijgen.

### **Aanbevelingen ter verbetering:**

/

## **Facet 3.3 Kwantiteit personeel**

### **Beoordelingscriterium:**

- Er wordt voldoende personeel ingezet om de opleiding met de gewenste kwaliteit te verzorgen.

## **Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende**

### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De commissie stelt vast dat de personeelsbezetting 24,32 VTE bedraagt met een student/docentratio van 17,59. De opleiding positioneert zich hiermee rond het gemiddelde in Vlaanderen. Het team bevestigt tijdens het bezoek dat het de taakbelasting als rechtvaardig, duidelijk en transparant ervaart.

31 lectoren en praktijklectoren zetten zich dagelijks in voor de uitvoering van het opleidingsprogramma. Een lector neemt de functie op zich van hoofd studiegebied en drie personen vervullen de rol van afstudeercoördinator. Een directiesecretaresse verzorgt de administratieve processen met studentencontact. Twee tijdelijke onderzoekers staan in dienst van het studiegebied. Op departementaal vlak is één personeelslid verantwoordelijk voor de

studentenadministratie van de opleiding. Ook binnen het departement staan 1,5 VTE in voor de departementale studentenbegeleiding samen met drie brugfiguren. Verder staan nog een aantal personen op administratief en technisch vlak mee in ter ondersteuning van het hele departement.

74% van het lectorenkorps is vrouwelijk. 22,6% van de docenten is benoemd. 74,1% van de docenten werkt voltijds voor de opleiding. 77,4% werkt voltijds voor de hogeschool. De leeftijdsstructuur vindt de commissie evenwichtig verdeeld.

De commissie vernam dat in het kader van taakstelling wordt gestreefd naar een duidelijke en evenwichtige taakverdeling. Het hoofd studiegebied stelt samen met de afstudeercoördinatoren en rekening houdend met de budgettaire mogelijkheden een globale taakverdeling op die eind juni aan de personeelsleden wordt bezorgd. Sinds het academiejaar 2008-2009 zijn departementale criteria vastgesteld voor het taakstellingspercentage. Voor de andere onderwijsactiviteiten wordt uitgegaan van de percentages in de studiegebieden berekend op basis van uitgetelde en reëel aantal noodzakelijke werkuren.

De commissie meent dat het billijk en verstandig is om een substantieel deel van de middelen die via Kronos en PWO worden gegenereerd, ook worden benut om de werking van beide projecten verder uit te bouwen wat nieuwe kansen zou kunnen creëren.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie adviseert de opleiding om in overleg met het departement te bezien hoe via een herverdeling van middelen de onderzoeksopdracht van de opleiding naar de toekomst beter kan worden veiliggesteld.

#### **Oordeel over onderwerp 3, inzet van het personeel: voldoende**

Op basis van de oordelen over:

facet 3.1, kwaliteit personeel:	voldoende
facet 3.2, eisen professionele gerichtheid:	goed
facet 3.3, kwantiteit personeel:	voldoende

is de visitatiecommissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

## Onderwerp 4 Voorzieningen

### Facet 4.1 Materiële voorzieningen

#### Beoordelingscriterium:

- De huisvesting en materiële voorzieningen zijn toereikend om het programma te realiseren.

#### Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De campus waar de opleiding wordt aangeboden, situeert zich in het centrum van Antwerpen en is bijgevolg vlot bereikbaar met het openbaar vervoer, de fiets en de wagen. De Artesis Hogeschool beschikt enkel over het gebruiksrecht aangezien de Stad Antwerpen eigenaar is van de schoolgebouwen.

De opleiding beschikt over drie aula's met de vereiste audiovisuele middelen. Diverse klaslokalen zijn voorzien. Aangezien de lokalen met de lerarenopleiding worden gedeeld, is lokaalplanning vereist. De commissie vernam dat de aanslepende plannen voor verbouwingen ervoor zorgen dat investeringen worden uitgesteld, waardoor de infrastructuur niet echt meer optimaal is. De studenten en docenten geven tijdens de gesprekken eveneens aan dat de infrastructuur een heikel punt wordt. De commissie meent dat er sprake is van een urgente situatie en dringt er op aan de plannen voor nieuwe huisvesting snel te realiseren. De commissie leerde uit de gesprekken maar ook uit de rondgang dat er evenwel systematisch wordt gewerkt aan verfraaiing van kantoren, opfrissing van cafetaria's, renovatiewerken, en inrichting van klaslokalen.

Docenten delen de werkplek en kunnen zowel op het interne netwerk als op internet. De IT-voorzieningen voor docenten blijken verouderd en te beperkt. De commissie vindt dat het gebruik van e-learning daardoor ernstig wordt gehinderd. De elektronische leeromgeving Blackboard wordt dan ook hoofdzakelijk aangewend als communicatiemiddel.

De bibliotheek is centraal gelegen en toegankelijk voor zowel studenten binnen als buiten de associatie. De bibliotheekvoorzieningen vond de commissie van behoorlijk niveau. Ze zag er zowel traditionele boeken en tijdschriften alsook digitale databanken. Binnen de bibliothecaire voorzieningen zijn diverse faciliteiten ter beschikking zoals zelfstudielokalen met IT-voorzieningen en kopieervoorzieningen. De studenten krijgen een gebruikersaccount ter beschikking en opslagruimte op de server. De studenten die de commissie sprak vonden de openingsuren wat beperkt.

#### Aanbevelingen ter verbetering:

Net als de vorige visitatiecommissie, hoopt deze commissie dat de school haar ambitie op vlak van materiële voorzieningen kan waarmaken binnen de vooropgestelde tijdsfasering.

## Facet 4.2 Studiebegeleiding

### Beoordelingscriteria:

- De studiebegeleiding en informatievoorziening aan studenten zijn adequaat met het oog op de studievoortgang.
- De studiebegeleiding en informatievoorziening aan studenten sluiten aan bij de behoefte van studenten.

### Oordeel van de visitatiecommissie: goed

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De commissie is van mening dat de abiturienten op adequate wijze worden geïnformeerd. Via de website en de infofolder van het studiegebied kunnen ze inlichtingen over de opleiding opzoeken. Op de SID-Ins en informatiedagen zijn de docenten aanwezig, samen met enkele studenten, en liggen de cursussen ter inzage. Het ondersteuningsteam verschaft informatie over mogelijkheden van studiebegeleiding, speciaal statuut, faciliteiten en alternatieve trajecten. SOVOHA verschaft eveneens informatie. De inleefdag geeft de abiturient inzicht in de stijl van lesgeven en ook het beroep van maatschappelijk assistent.

De infobundel aan het begin van het academiejaar bevat naast achtergrondinformatie ook een lijst van competenties en een overzicht van het opleidingsprogramma. Het algemeen onderwijsreglement wordt aan elke student overhandigd en toegelicht door de ombudspersoon aan het begin van het jaar. De studiegids is consulteerbaar op Blackboard of het studentensecretariaat, de modaliteiten van het opleidingsprogramma wordt geschetst alsook van de verschillende opleidingsonderdelen. SOVOHA stelt zich voor en bezorgt een agenda met interessante info.

De commissie is van mening dat de diverse initiatieven op het vlak van studiebegeleiding duidelijk inspelen op het diversiteitsbeleid qua instroom en bovendien een meerwaarde leveren in de ontwikkeling van de student tot beroepsbeoefenaar. Het diversiteitsbeleid qua instroom is gekoppeld aan inclusief onderwijsbeleid, waardoor uiteindelijk ook diversiteit in uitstroom wordt gerealiseerd. De opleiding werkt proactief: alle studenten uit BSO krijgen een intake met een brugfiguur, studenten uit andere vooropleidingen hebben een gesprek met de trajectbegeleider. Taalscreening in het eerste traject met aangepaste begeleiding wordt gegeven waar nodig, ook in samenwerking met volwassenenonderwijs. Verder wordt de studentenbegeleiding opgevat als studieloopbaanbegeleiding, waarbij het hele traject van het moment van het eerste contact tot en met het afstuderen geïntegreerd wordt in de opleiding. De loopbaanbegeleiding van de student is met andere woorden ingebed en afgestemd op de visie, het opleidingsconcept, het competentieprofiel en het curriculum.

De studiebegeleiding vindt de commissie zowel op departementaal als opleidingsniveau goed uitgebouwd. Via de zorgkaart worden alle acties overzichtelijk gebundeld. Binnen het departement zijn drie brugfiguren en een part time zorgcoördinator actief. De brugfiguren hebben als belangrijke opdracht het actief opzoeken van risicostudenten en hen persoonlijk te begeleiden naar het juiste aanbod. Deze functie is al enkele jaren in werking en heeft haar betekenis voor de diversiteit van instroom inmiddels bewezen. De zorgcoördinator richt zich op de specifieke onderwijsbehoeften en vormt samen met de studiebegeleiders het departementaal ondersteuningsteam. De zorgcoördinator heeft als opdracht om studenten met een functiebeperking, via het opzetten van een ondersteunende structuur, uitzicht te geven op (aangepast) werk. De trajectbegeleider begeleidt studenten met een individueel traject en treedt bemiddelend op bij klachten of geschillen; Hij maakt bijgevolg ook deel uit van de examencommissie. Tijdens het academiejaar volgt de trajectbegeleider zijn studenten op en maakt tweemaandelijks overzichten met feedback op voor het team. De trajectbegeleider, studiebegeleiders, zorgcoördinator en brugfiguren zorgen zijn maximaal beschikbaar via permanentie tijdens de schooluren. Binnen de opleiding vervullen de BLG-begeleiders een centrale rol. De interactie in kleine groepen in het eerste deeltraject zorgt voor een goedwerkende antennefunctie met doorverwijzing naar de trajectbegeleider, studiebegeleider of brugfiguur bij leermoeilijkheden of motivatieproblemen. Na de examens volgt persoonlijke

feedback door de lector. Gelet op het belang van deze feedback, zorgt de opleiding dat hiervoor ruimte in het rooster wordt gemaakt.

Voor persoonlijke bijstand kan de student beroep doen op de sociale voorzieningen van de hogeschool (SOVOHA of Psynet). Bij SOVOHA zijn naast individuele consultaties ook groepstrainingen mogelijk.

Drop-out wordt in kaart gebracht via de exitprocedure, zo hoorde de commissie. De trajectbegeleider leidt het gesprek en polst naar motivatie of heroriëntatie vooraleer de exitprocedure toe te passen. De drop-outinformatie wordt aangewend voor bijsturing binnen de opleiding. Door middel van een Savickasgesprek krijgt de student inzicht in zijn studiekeuze waarna een eventuele doorstroom naar een andere opleiding wordt nagekeken.

De facultatieve leerstijltest op Blackboard geeft ogenblikkelijke feedback. Bij de studiebegeleider kan de student terecht voor de optimalisatie van de leerstijl en verbetering van bepaalde aspecten waar nodig. Ook voor individuele begeleiding kan men terecht bij de studiebegeleiding.

Internationale studenten worden door het departementale International Office goed begeleid, vindt de commissie. De student krijgt een student als peter of meter ter beschikking. Verder staat een docent in voor de opvolging van de student. Uitgaande studenten doorlopen een intensief traject met coaching.

Op vlak van uitstroom wordt begeleiding geboden naar het verder studeren, de stap naar tewerkstelling en de alumniwerking. In semester zes wordt een vast infomoment voorzien waarin info wordt gegeven wat de uitstroombmogelijkheden zijn. Met SOVOHA en Randstad wordt een sollicitatietraining ingericht aan het einde van de opleiding. Alumni krijgen vacatures toegestuurd.

Samenvattend concludeert de commissie dat laagdrempeligheid een algemene en door de studenten zeer gewaardeerde cultuur binnen de opleiding reflecteert, waardoor signalen over problemen bij studievoortgang snel worden opgepakt.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

/

#### **Oordeel over onderwerp 4, voorzieningen: voldoende**

Op basis van de oordelen over:

facet 4.1, materiële voorzieningen:	voldoende
facet 4.2, studiebegeleiding:	goed

is de visitatiecommissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

## Onderwerp 5 Interne kwaliteitszorg

### Facet 5.1 Evaluatie resultaten

Beoordelingscriterium:

- De opleiding wordt periodiek geëvalueerd, mede aan de hand van toetsbare streefdoelen.

**Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende**

**De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De commissie stelde vast dat vanuit de visietekst IKZ-SW de organisatie en de structuur van de kwaliteitszorg binnen de opleiding wordt geduid. De kwaliteitsmatrix geeft duidelijkheid over de bevoegdheden en taken.

Op niveau van de hogeschool wordt de IKZ commissie bemand door de centrale kwaliteitszorgcoördinator en de departementale kwaliteitscoördinatoren. De departementale IKZ-groep bestaat dan weer uit de departementale coördinator en een vertegenwoordiger van elk studiegebied. De departementale IKZ-coördinator staat in voor de uitvoering en opvolging van de departementale verbetertrajecten. De commissie nam kennis van het actueel uitgewerkt beleidsplan IKZ van de opleiding. Tijdens de visitatie leek het voor de commissie evenwel alsof de kwaliteitszorgsystemen van het departement en de opleiding naast elkaar werkten.

De commissie stelde vast dat het evaluatiesysteem bestaat uit drie delen: zelfevaluatie met PROZA-bevraging en sterkte/zwaktegesprekken, jaarlijkse systematische bevragingen op hogeschoolniveau en opleidingseigen evaluaties.

Uit de laatste PROZA-bevraging bleek een verbetering van de algemene score en dat reflecteert de inspanningen van de opleiding naar systematische verbetering.

Op niveau van de hogeschool worden systematische evaluaties afgenomen in een gegeven tijdspad met betrekking tot de evaluatie van de opleidingsonderdelen, evaluatie van het evaluatie-instrumentarium zelf, evaluatie van het programma, studietijdmetingen en personeelstevredenheidsonderzoeken.

Op opleidingsniveau worden bevragingen over de werking van de opleidingsonderdelen bij de afsluiting van die onderdelen uitgevoerd.

Via een Proza-zelfevaluatie, werden de sterke en zwakke punten in kaart gebracht en weergegeven in het rapport sterkte/zwaktegesprekken. Daaruit bleek de stabiliteit van het ICT-netwerk een zwak punt evenals de begeleiding bij het afstuderen. Beide punten werden in een verbetertraject opgenomen. De hogeschoolbrede bevragingen bevestigen de resultaten. De commissie stelt vast dat de verzameling van kwantitatieve gegevens op vlak van studiebelasting beter kan. Anderzijds blijken andere gegevens zoals studierendement wel goed bijgehouden te zijn.

De commissie waardeert de wijze waarop het begrip kwaliteit binnen de opleiding vorm krijgt. De school brengt in praktijk wat ze doceert, namelijk zelfreflectie. Dit wisten de studenten en het werkveld te waarderen, net als de commissie. Het monitoringsysteem bevestigt de werking en het draagvlak voor kwaliteitszorg op het niveau van de opleiding. Voor een realistische planning, acht de commissie nadere prioritering en fasering gewenst.

### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie vraagt aandacht voor een verdere onderlinge afstemming van de kwaliteitszorgsystemen die op departementaal vlak en opleidingsniveau zijn uitgezet.



## Facet 5.2 Maatregelen tot verbetering

### Beoordelingscriterium:

- De uitkomsten van deze evaluatie vormen de basis voor aantoonbare verbetermaatregelen die bijdragen aan de realisatie van de streefdoelen.

### Oordeel van de visitatiecommissie: goed

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De commissie stelde vast dat op basis van de verbetervoorstellen van de vorige visitatie diverse trajecten werden uitgezet. Binnen de opleiding werd meer autonomie verkregen voor de uitbouw van eigen structuren en een intern beleid. De grote gerichtheid van de hogeschool op concrete verbetertrajecten is een sterk punt volgens de commissie. Anderzijds stelt de commissie vast dat een spanningsveld mogelijk is tussen het grote aantal verbetertrajecten enerzijds en de uiteindelijke haalbaarheid en de doelmatigheid van de aanpak anderzijds.

De commissie stelde verder vast dat de departementale kwaliteitszorg werd verankerd in een eigen systeem dat als vast punt in het personeelsoverleg werd opgenomen en in het jaarlijkse opleidingsbeleidsplan. De opleiding blijft, via systematisch en frequent personeelsoverleg, de onderwijsdoelstellingen en het onderwijsprogramma voortdurend actualiseren, bijsturen, verbeteren. In de nota's met betrekking tot internationalisering en onderwijs-ondersteunende processen worden de verbetermaatregelen voor deze onderdelen beschreven en verder geconcretiseerd.

De commissie vernam dat men departementaal werkt aan verbeterprojecten die voor alle opleidingen gelden. Gedurende de academiejaren 2007-2008 en 2008-2009 stelde zich evenwel een probleem met de continuïteit van het departementaal beleid: de taak van departementshoofd werd overgenomen en gedeeld tussen de algemeen directeur en de opdrachthouder. Op vlak van communicatie werden elektronische faciliteiten verbeterd. De administratieve ondersteuning met betrekking tot het genereren van studiefiches en kwantitatieve gegevens is eveneens bijgestuurd. Op basis van werkveldbevestigingen werd training in het curriculum opgenomen. Het werkveld heeft een belangrijke inbreng wat de commissie positief vindt. De 4/5<sup>de</sup> stage alsook de terugkomdag tijdens de coaching leveren als verbeterpunt een positieve bijdrage tot de integratie van theorie en praktijk.

Voor het prioriteren van de verbetertrajecten gaat de opleiding uit van de feedback van de vorige visitatie en de openvolgende resultaten van metingen die sindsdien regelmatig worden uitgevoerd. De commissie wist deze aanpak te appreciëren. De commissie stelde vast dat jaarlijks als verbeterkader een beleidsnota wordt opgesteld met een lijst van verbeterpunten, gericht op de opleiding, de organisatie en de toekomst. Hierin worden de termijnen en de verantwoordelijke uitvoerders vastgelegd. De commissie had ook waardering voor het kwaliteitshandboek gekoppeld aan de digitale databank.

Ter verdere optimalisering van het KZ-beleid, doet de commissie de suggestie om de verhouding tussen ambitie en planning nog eens onder de loep te nemen, eveneens in relatie tot de afstemming tussen opleidings- en departementsbeleid.

#### Aanbevelingen ter verbetering:

De commissie suggereert de opleiding om de planning van verbeteracties af te stemmen op de ambities in relatie tot het opleidings- en departementsbeleid.

### Facet 5.3 Betrekken van medewerkers, studenten, alumni en beroepenveld

#### Beoordelingscriterium:

- Bij de interne kwaliteitszorg zijn medewerkers, studenten, alumni en het afnemend beroepenveld van de opleiding actief betrokken.

#### Oordeel van de visitatiecommissie: goed

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De commissie hoorde tijdens de gesprekken dat het personeel wordt betrokken bij de opleiding via wekelijkse vergaderingen en denkdagen afgestemd op inhoudelijke thema's. Kwaliteitszorg vormt er dan ook een vast agendapunt. Bij de opstelling van het ZER werden de docenten betrokken bij de SWOT-gesprekken en de PROZA-evaluaties. Tijdens de departementale studiedagen wordt het personeel geïnformeerd over evoluties in het onderwijsgebeuren. Verder is het personeel vertegenwoordigd in alle beleids- en overlegorganen (departementsraad, opleidingsraden, vakwerkgroepen) en maakt deel uit van verschillende stuurgroepen (internationalisering, onderwijsinnovatie, maatschappelijke dienstverlening...). Een HOC functioneert op hogeschoolniveau; een DOC op departementaal niveau. Zij behartigen de personeelsbelangen in de meest brede zin.

Teneinde de communicatie te stroomlijnen werd op Blackboard binnen de organisatie 'Informatie personeel BLS' een knop met de departementale IKZ-organisatie gezet. De IKZ-werking van de opleiding wordt gecommuniceerd via de Blackboard-organisatie 'Informatie docenten BLS-PBA-SW'.

De commissie vernam dat het activeren van de studentenparticipatie behoort tot het departementaal beleid. De mate waarin dit lukt, hangt af van het aantal en de inzet van de personen die hieraan meewerken. Studenten zijn vertegenwoordigd in de raad van bestuur van de hogeschool alsook in de departementsraad. Op de campus is een departementale studentenraad met één vertegenwoordiger per opleiding. De commissie stelde vast dat de verslagen via Blackboard consulteerbaar zijn. Binnen de opleiding zelf zijn een studentenparlement en kwaliteitspanels werkzaam bestaande uit een twintigtal studenten uit de opleiding. Ook hier zijn de verslagen op de elektronische leeromgeving consulteerbaar. Studenten worden geïnformeerd over de resultaten van bevragingen en evaluaties. Ook bij de opstelling van het ZER, werden studenten actief betrokken.

Het belang van alumni wordt duidelijk onderkend binnen de opleiding en er wordt recentelijk werk gemaakt van een systematische alumniwerking; het is voorwerp van een verbetertraject. Via de website zijn een nieuwsblog en vacatures zichtbaar. De commissie vindt dat een resonantieraad de band met de alumni nog kan versterken.

De commissie vernam dat de docenten veel contacten hebben met het werkveld en dit leidt tot intensieve terugkoppeling. Diverse gastlectoren zijn betrokken bij de supervisie. De meeste docenten zijn zelf actief in het werkveld of hebben via hun netwerk contacten met het werkveld.

#### Aanbevelingen ter verbetering:

De commissie stimuleert de opleiding om de aanzet tot ontwikkeling van het alumnibeleid krachtig ter hand te nemen.

## **Oordeel over onderwerp 5, interne kwaliteitszorg: voldoende**

Op basis van de oordelen over:

facet 5.1, evaluatie resultaten:	voldoende
facet 5.2, maatregelen tot verbetering:	goed
facet 5.3, betrekken van medewerkers, studenten, alumni en beroepenveld:	goed

is de visitatiecommissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

## Onderwerp 6 Resultaten

### Facet 6.1 Gerealiseerd niveau

#### Beoordelingscriterium:

- De gerealiseerde eindkwalificaties zijn in overeenstemming met de nagestreefde competenties qua niveau, oriëntatie en domeinspecifieke eisen.

#### Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

Zowel alumni als stagebegeleiders bevestigen tijdens het visitatiebezoek dat aan het einde van de opleiding de beoogde competenties verworven zijn. Het werkveld blijkt vooral aandacht te hebben voor de meer algemene competenties als stressbestendigheid, taalbeheersing, zelfstandigheid, teamgeest en kritisch en analytisch nadenken. Zij geven vooral taalvaardigheid, schriftelijke communicatie en informaticavaardigheden aan als zwakke punten. Het gepland en tijdig werken, analytisch denken en netwerking worden dan weer als sterke punten weerhouden. Ze zijn verder van mening dat de opleiding goed voorbereide afgestudeerden met specifieke bagage aflevert, afgestemd op het beroepenveld.

De kwaliteit van stages en eindwerk wordt bewaakt middels vaste beoordelingscriteria van stageplaatsen en bevragingen van het werkveld. Peilingen bij het werkveld en alumni tonen aan dat men het niveau van de stages en eindwerken voldoende vindt, weliswaar met serieuze verbeterpunten, vooral wat de schriftelijke taalbeheersing betreft. Na lezing van een steekproef van eindwerken kan de commissie het voldoende niveau beamen. Wel is de commissie - en dat wordt ook bevestigd door het werkveld - van mening dat de lat bij de beoordeling wat hoger mag liggen. De gelezen eindwerken waren veeleer beschrijvend dan analyserend en synthetiserend. Deze constatering toont overeenkomst met de bemerkingen van het werkveld dat de kritische reflectie sterker zou mogen zijn, zodat de eindwerken ook een meerwaarde hebben voor het functioneren van de stageorganisatie. Ondanks deze kanttekeningen, waardeert de commissie het dat de opleiding zich bewust is van een mogelijk risico van haar sterk inclusiebeleid en dat ze alert blijft voor het handhaven van de kwalificatie-eisen met betrekking tot het eindniveau.

De commissie stelde vast dat de opleiding beschikt over gegevens van afgestudeerden op het vlak van doorstuderen en tewerkstelling. Daaruit blijkt dat de helft van de studenten verder studeert na het behalen van een bachelordiploma. Een deel hiervan komt in de masteropleiding Sociaal werk terecht. 87% van de alumni is als werknemer tewerkgesteld in het werkveld, gespreid over verschillende maatschappelijke sectoren. Een derde van de afgestudeerden is werkzaam bij de overheid. De alumni geven in de gesprekken aan voldoende voorbereid te zijn op de instap in het werkveld.

Op vlak van internationalisering zijn er volgens de commissie waardevolle inspanningen geleverd naar zowel studenten- en docentenmobiliteit maar dit heeft zich nog niet vertaald in een hogere mobiliteit. De opleiding zet in op internationalisation@home en het gebruik van de stedelijke omgeving als habitat met grote diversiteit.

#### Aanbevelingen ter verbetering:

In verband met de bachelorproef adviseert de commissie om bij de opzet en beoordeling van de eindwerken sterker in te zetten op de kritische reflectie die de student moet tonen bij de uitwerking van praktijkvragen, op basis van theorie en (eigen) onderzoek.

## Facet 6.2 Onderwijsrendement

### Beoordelingscriteria:

- Voor het onderwijsrendement zijn streefcijfers geformuleerd in vergelijking met relevante andere opleidingen.
- Het onderwijsrendement voldoet aan deze streefcijfers.

### Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

Vlaanderen heeft geen traditie in het verzamelen van slaagcijfers per studiegebied en/of opleiding over de jaren heen. Uit ervaring blijkt dat de globale slaagcijfers voor generatiestudenten op Vlaams niveau tussen de 45% en de 50% liggen. Noch de evolutie over de jaren heen, noch de situatie per opleiding of studiegebied wordt opgevolgd. Daardoor kan de opleiding geen streefcijfers formuleren in vergelijking met relevante andere opleidingen.

Het beleid naar onderwijsrendement is gebaseerd op registratie, opvolging en analyse; onderwijsondersteunende processen alsook het onderwijsproces.

De commissie stelde vast dat sinds 2006 jaarlijks slaagcijfers voor de opleiding worden bijgehouden en in verband worden gebracht met studentenkenmerken in de volledige breedte. Via PWO projecten tracht men diverse onderzoeken op te zetten om de diversiteit van de instroom in kaart te brengen en ontbrekende startcompetenties bij te brengen of aanwezige competenties ten volle te benutten. Een tweede PWO-project brengt karakteristieken van studenten in de opleiding en van drop-outs in kaart. Men probeert op basis van de kwantitatieve analyse gerichte verbeteracties op te zetten die het leerproces kunnen bevorderen.

De commissie vernam verder dat er streefcijfers worden gehanteerd maar die worden evenwel niet gehaald. Vermits het aantal beursstudenten, BSO-studenten en allochtone studenten de laatste jaren aanzienlijk is gestegen, worden streefcijfers niet meer in globo maar volgens deelgroep bepaald.

Uit de beschikbare cijfers blijkt dat het globale studentenaantal over de twee jaren heen relatief stabiel is gebleven en rond de 450 studenten ligt. Wat de slaagcijfers betreft, haalt ongeveer 29% van de eerstejaars alle credits. Dit cijfer stijgt tot rond de 66% in het tweede deeltraject om in het derde deeltraject tot 76% uit te stijgen. Twee derde van de studenten behaalt na 3 jaar het diploma. De slaagcijfers voor generatiestudenten liggen beduidend lager dan die voor de volledige studentengroep samen (circa 30%). Niet generatiestudenten hebben bijgevolg hogere slaagkansen.

De commissie vernam dat de opleiding een analyse heeft gemaakt van factoren die van invloed zijn op een al dan niet succesvolle studieloopbaan. Om een zicht te krijgen op de oorzaken van slaagkansen van studenten, worden de slaagkansen van eerstejaarsstudenten in verband gebracht met vooropleiding, geslacht en etniciteit. ASO-studenten hebben de hoogste slaagkansen. 42,9% van alle ASO-instromers behaalt 100% van de ingeschreven studiepunten. TSO- en KSO-studenten behalen minder vaak alle credits, maar meer dan de helft van hen haalt meer dan 75% van de ingeschreven studiepunten. Hun slaagkansen liggen bijgevolg nog vrij hoog. Deze studenten stappen na het eerste jaar dan ook vaak in een geïndividualiseerd studietraject (GIS). BSO-studenten behalen de laagste scores. Al begrijpt de commissie dat het studierendement moeilijk in kaart te brengen is door de flexibilisering, toch acht zij het wenselijk om, eventueel in afstemming met andere sociaal werk opleidingen, een samenhangend beleid hiervoor op te zetten.

#### Aanbevelingen ter verbetering:

De commissie adviseert de opleiding om gericht aan te sturen op de ontwikkeling van een systematisch beleid inzake opvolging van studierendement.

**Oordeel over onderwerp 6, resultaten: voldoende**

Op basis van de oordelen over:

facet 6.1, gerealiseerd niveau: voldoende

facet 6.2, onderwijsrendement: voldoende

is de visitatiecommissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

## Globaal oordeel

De visitatiecommissie baseerde haar oordeel en motivering op de volgende bronnen:

- het zelfevaluatierapport en het actualisatierapport van de opleiding met de bijhorende bijlagen,
- de gevoerde gesprekken met de betrokkenen, de documenten ter inzage tijdens het bezoek,
- de opgevraagde documenten,
- de reactie van de opleiding op het opleidingsrapport.

De commissie vond het rapport op zich vlot leesbaar, helder en begrijpelijk. De commissie constateerde evenwel dat de bijlagen waar in het rapport naar werd verwezen, weinig overzichtelijk waren ingedeeld. Dit leidde daardoor tot extra zoekwerk wat dan juist weer nadelig was voor de leesbaarheid. Verder vond de commissie dat het rapport soms te sterk geschreven was in de IKZ-taal, waardoor de ziel van de opleiding minder aan bod kwam zoals die wel in de gesprekken werd aangetroffen.

Op basis van de oordelen over:

onderwerp 1, niveau en oriëntatie:	voldoende
onderwerp 2, programma:	voldoende
onderwerp 3, personeel:	voldoende
onderwerp 4, voorzieningen:	voldoende
onderwerp 5, interne kwaliteitszorg:	voldoende
onderwerp 6, resultaten:	voldoende

is de commissie van mening dat er voldoende generieke kwaliteitswaarborgen in de opleiding aanwezig zijn.

Overzichtstabel van de oordelen

	score facet	score onderwerp
<b>Onderwerp 1: Doelstellingen van de opleiding</b>		voldoende
Facet 1.1: Niveau en oriëntatie	goed	
Facet 1.2: Domeinspecifieke eisen	goed	
<b>Onderwerp 2: Programma</b>		voldoende
Facet 2.1: Relatie doelstelling en inhoud	goed	
Facet 2.2: Eisen professionele gerichtheid	goed	
Facet 2.3: Samenhang	voldoende	
Facet 2.4: Studieomvang	oké	
Facet 2.5: Studietijd	voldoende	
Facet 2.6: Afstemming vormgeving en inhoud	voldoende	
Facet 2.7: Beoordeling en toetsing	voldoende	
Facet 2.8: Masterproef	n.v.t.	
Facet 2.9: Toelatingsvoorwaarden	excellent	
<b>Onderwerp 3: Inzet van personeel</b>		
Facet 3.1: Kwaliteit personeel	voldoende	
Facet 3.2: Eisen professionele gerichtheid	goed	
Facet 3.3: Kwantiteit personeel	voldoende	
<b>Onderwerp 4: Voorzieningen</b>		voldoende
Facet 4.1: Materiële voorzieningen	voldoende	
Facet 4.2: Studiebegeleiding	goed	
<b>Onderwerp 5: Interne kwaliteitszorg</b>		voldoende
Facet 5.1: Evaluatie resultaten	voldoende	
Facet 5.2: Maatregelen tot verbetering	goed	
Facet 5.3: Betrekken van medewerkers, studenten, alumni en beroepenveld	goed	
<b>Onderwerp 6: Resultaten</b>		voldoende
Facet 6.1: Gerealiseerd niveau	voldoende	
Facet 6.2: Onderwijsrendement	voldoende	

De oordelen zijn van toepassing voor:

**ARTESIS Artesis Hogeschool Antwerpen**

- professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal werk (SAW), **met opleidingsvarianten:**
  - afstudeerrichting Personeelswerk
  - afstudeerrichting Maatschappelijke advisering
  - afstudeerrichting Sociaal-cultureel Werk



## Hoofdstuk 2 Arteveldehogeschool

### **Algemene toelichting bij de professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal werk aan de Arteveldehogeschool**

De Arteveldehogeschool ontstond in 2000 door de fusie van de Sociale Hogeschool KVMW met de Hogeschool voor Economisch en Grafisch onderwijs (EGON), de Katholieke Hogeschool voor Gezondheidszorg Oost-Vlaanderen (KaHoG), en de Katholieke Hogeschool voor Lerarenopleiding en Bedrijfsmanagement (KLBO).

De Arteveldehogeschool koos bij de oprichting voor een matrixstructuur waarbij opleidingen en diensten samen de organisatie vormen. De hogeschool kent geen departementale structuur of andere tussenlagen. De ondersteunende diensten van de Arteveldehogeschool implementeren het hogeschoolbrede beleid en verlenen diensten aan de opleidingen.

De Arteveldehogeschool maakt deel uit van de Associatie Universiteit Gent. Binnen deze associatie werkt de opleiding Sociaal werk samen met de Universiteit Gent voor de inrichting van de Master in het Sociaal werk aan de Universiteit Gent. Daarnaast neemt deze opleiding ook deel aan het overleg over de Master in het Sociaal werk aan de Associatie K.U.Leuven.

De Arteveldehogeschool biedt in het academiejaar 2010-2011 vijftien bacheloropleidingen aan, drie bachelor-na-bacheloropleidingen, acht postgraduaatsopleidingen, één masteropleiding in samenwerking met de Universiteit Gent en twee masteropleidingen samen met de instellingen van de Associatie van de Universiteit Gent. De opleidingen zijn verspreid over negen campussen in en rond Gent.

De huidige opleiding Sociaal werk aan de Arteveldehogeschool ontstond in 1944 aan het daarvoor opgerichte Vormingscenter voor maatschappelijk dienstbetoon. In 1961 veranderde deze naam in Katholiek Vormingscentrum voor Maatschappelijk Werk (Sociale School). In 1999 veranderde de naam van de opleiding in Sociale Hogeschool KVMW. Na de fusie in 2000 en door de invloed van de bachelor-masterhervorming in het Vlaamse hoger onderwijs, veranderde de naam van de opleiding naar de huidige Bachelor in het Sociaal werk. De opleiding wordt sinds 1947 georganiseerd in de Campus Sint-Annalein te Gent.

De opleiding biedt naast het voltijdse modeltraject ook een deeltijds modeltraject DELTA (Deeltijds Leertraject Artevelde) aan met eenzelfde einddiploma. Dit traject wordt gespreid over vijf academiejaren in plaats van drie. De commissie heeft bijzondere waardering voor het initiatief van een deeltijdvariant van de opleiding, die wel in de tijdfasering afwijkt van het voltijdse modeltraject, maar niet in de beoogde eindkwalificaties. Omdat het DELTA-traject een variante- en geen eigenstandige leerroute is, heeft de commissie verder geen onderscheiden beoordelingen geformuleerd.

De opleiding Sociaal werk aan de Arteveldehogeschool biedt vijf afstudeerrichtingen aan: Personeelswerk, Maatschappelijk werk, Sociaal-cultureel werk, Syndicaal werk, en Maatschappelijke advisering. Voor de bachelor Sociaal werk waren er in het academiejaar 2010-2011 in totaal 1119 studenten ingeschreven. Hiermee is zij de grootste opleiding Sociaal werk in het Vlaamse onderwijslandschap.

## Onderwerp 1 Doelstellingen van de opleiding

### Facet 1.1 Niveau en oriëntatie van de professioneel gerichte bachelor

#### Beoordelingscriteria:

De opleidingsdoelstellingen zijn er op gericht de student te brengen tot:

- het beheersen van algemene competenties als denk- en redeneervaardigheid, het verwerven en verwerken van informatie, het vermogen tot kritische reflectie en projectmatig werken, creativiteit, het kunnen uitvoeren van eenvoudige leidinggevende taken, het vermogen tot communiceren van informatie, ideeën, problemen en oplossingen, zowel aan specialisten als aan leken en een ingesteldheid tot levenslang leren;
- het beheersen van algemene beroepsgerichte competenties als teamgericht kunnen werken, oplossingsgericht kunnen werken in de zin van het zelfstandig kunnen definiëren en analyseren van complexe probleemsituaties in de beroepspraktijk en het kunnen ontwikkelen en toepassen van zinvolle oplossingsstrategieën, en het besef van maatschappelijke verantwoordelijkheid samenhangend met de beroepspraktijk;
- het beheersen van beroepsspecifieke competenties op het niveau van een beginnend beroepsbeoefenaar.

#### Het oordeel van de visitatiecommissie: goed

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De opleiding Sociaal werk bereidt haar studenten voor op een brede waaier van beroepen in het sociaal werk. De opleiding biedt alle vijf afstudeerrichtingen aan die Vlaanderen binnen Sociaal werk onderscheidt: Personeelswerk, Maatschappelijk werk, Sociaal-cultureel werk, Syndicaal werk en Maatschappelijke advisering. De commissie stelt vast dat de opleiding haar doelstellingen heeft afgestemd op de decretale bepalingen over het niveau en de oriëntatie van de professioneel gerichte bachelor. De andere documenten waarop de opleiding zich steunde, staan vermeld onder het facet 1.2.

Door de invoering van de Vlaamse Kwalificatiestructuur, de recente onderwijsontwikkelingen in binnen- en buitenland zoals de transitie van competenties naar learning outcomes en de ervaringen met het voorgaande competentiemodel, voelde de opleiding de noodzaak om haar competentiemodel te actualiseren. Er werd een verbeteringstraject opgestart in de vorm van een werkgroep, voorgezeten door de onderwijscoördinator met ondersteuning van de dienst Onderwijsontwikkeling en Internationalisering van de hogeschool. Het nieuwe competentiekader werd gefinaliseerd in het academiejaar 2009-2010 en werd goedgekeurd door het hele opleidingsteam. De commissie vindt het positief dat er blijvende aandacht is voor het actueel houden van het competentiekader.

De opleiding formuleerde haar opleidingsdoelstellingen in acht competenties die de essentiële bekwaamheden weergeven waarover de afstuderende sociaal werker moet beschikken.

De bachelor Sociaal werk:

- kan inzichten uit verschillende sociaal-wetenschappelijke kaders vergaren en integreren in zijn handelen;
- kan in zijn handelen een diversiteit van sociaal-agogische methoden en technieken hanteren en ontwikkelen;
- kan zijn handelen vormgeven vanuit zijn kennis van en inzicht in het werkveld;
- kan zijn handelen vormgeven rekening houdend met de juridische en politieke kaders;
- kan zijn handelen reflectief vorm geven en verantwoorden vanuit een inzicht in de historische en culturele bepaaldheid van waardeaders;
- kan bij zijn handelen de mogelijkheden van de eigen organisatie hanteren en ontwikkelen in relatie tot andere organisaties;
- kan in zijn handelen de adequate communicatievormen hanteren en ontwikkelen;
- kan het perspectief en de belangen van de betrokken actoren in zijn handelen aan bod laten komen.

De commissie stelt vast dat het nieuwe competentiemodel een goed werkinstrument is en een duidelijke verbetering is ten opzichte van het voorgaande model. De acht competenties zijn coherent, overzichtelijk en helder geformuleerd. De commissie merkt op dat de opleiding en het werkveld tevreden zijn met de aanpassing van de competenties en dat zij het competentiekader bruikbaar en zinvol vinden. Uit de gesprekken blijkt dat het nieuwe competentiemodel nog verder dient te worden geconcretiseerd in de afstudeerrichtingspecifieke competenties, de leerlijnen en de ECTS-fiches. De opleiding is zich er van bewust dat de implementatie nog niet voltooid is en geeft bovendien zelf aan dat het nieuwe competentiekader nog duidelijker gecommuniceerd dient te worden naar alle betrokkenen.

De internationale component is expliciet opgenomen in de verdere uitwerking van vier van de acht kerncompetenties. De commissie stelt vast dat aandacht voor de internationale en de interculturele dimensie van het huidige werkveld wordt gerealiseerd via specifieke opleidingsonderdelen, een verplichte studiereis en de mogelijkheid tot internationale stages. Daarnaast is er speciale aandacht voor deze thema's in verschillende andere opleidingsonderdelen.

De commissie meent dat de opleiding dit algemene competentiekader nog verder moet verfijnen tot algemene beroepsgerichte competenties voor de bachelor opleiding Sociaal werk in haar geheel en tot beroepsspecifieke competenties voor de verschillende afstudeerrichtingen. Dit zal de bruikbaarheid van het nieuwe competentiekader voor de verdere ontwikkeling van het programma en voor het interne kwaliteitsbeleid ten goede komen. Een aanpassing van de ECTS-fiches is bijgevolg ook noodzakelijk. De opleiding dient hier rekening te houden met de omschakeling van competenties naar learning outcomes. De commissie meent dat de opleiding hiervoor al een stevige basis heeft gelegd en een duidelijke koers heeft uitgezet.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie onderschrijft de inzet van de opleiding om de nieuwe domeinspecifieke leerresultaten te vertalen in afstudeerspecifieke leerresultaten.

#### **Facet 1.2 Domeinspecifieke eisen**

##### **Beoordelingscriteria:**

- De doelstellingen van de opleiding (uitgedrukt in eindkwalificaties van de student) sluiten aan bij de eisen die door (buitenlandse) vakgenoten en het relevante beroepenveld gesteld worden aan een opleiding in het betreffende domein (vakgebied/discipline en/of beroepspraktijk of kunstpraktijk). Ze zijn, ingeval van gereguleerde beroepen, in overeenstemming met de reglementering of regelgeving ter zake.
- Voor professioneel gerichte bacheloropleidingen zijn de eindkwalificaties getoetst bij het relevante beroepenveld.

#### **Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De commissie heeft het referentiekader van de opleiding geanalyseerd en is van mening dat het kader volledig is. Het vernieuwde competentiekader van de opleiding steunt op het Ontwerpdecreet Vlaamse Kwalificatiestructuur en de generieke competentielijst voor de bacheloropleiding Sociaal werk in Vlaanderen van de Vereniging voor Vlaamse Sociale Hogescholen. De opleiding gebruikte het internationale definitie- en toetsingskader van de International Federation of Social Workers (IFSW).

In 2009 stelde de Vereniging voor Vlaamse Sociale Hogescholen een generieke competentielijst op voor de professionele bacheloropleidingen Sociaal werk in Vlaanderen. Deze generieke competentielijst ontstond uit de vaststelling dat veranderingen in de samenleving in het algemeen en in het werkveld van de sociaal werker in het bijzonder, aanpassingen in het hoger onderwijs noodzakelijk maakten. De beweging naar het competentiedenken in het onderwijs en een actualisatie van de VLOR-beroeps- en opleidingsprofielen zijn resultanten van deze aanpassingen. De opleiding kan zich vinden in de generieke competentielijst, die tevens de basis was voor het domeinspecifiek referentiekader van de commissie, maar vond dat deze op zich niet volstond. Daarom gebruikte ze deze als één van de uitgangspunten om haar eigen competentielijst uit te werken. De commissie meent dat een verdere explicitering van de relatie van het eigen competentiemodel tot de generieke competentielijst voor de professionele bacheloropleidingen Sociaal werk in Vlaanderen gewenst is. Aanzetten daartoe zijn inmiddels gemaakt.

Zoals al vermeld, maakt de opleiding momenteel geen onderscheid tussen competenties die bereikt moeten worden in de verschillende afstudeerrichtingen. De commissie stelt dat de opleiding deze competenties verder per afstudeerrichting dient te concretiseren. Dit kan, zoals de opleiding zelf aangaf, door bijvoorbeeld de competenties in samenhang met specifieke eisen van onderscheiden stageorganisaties verder te contextualiseren. Gelet op de initiatieven die inmiddels al zijn genomen, heeft de commissie er vertrouwen in dat dit in orde komt.

De commissie waardeert de betrokkenheid van de werkgroep internationalisering in de ontwikkeling van de nieuwe competentielijst. Er is bij de uitwerking duidelijke aandacht voor de internationale context en voor de multiculturele dimensie van het huidige werkveld.

Uit de gesprekken met de opleiding, het werkveld, de afgestudeerden en de studenten kan de commissie afleiden dat de opleiding terdege gebruikmaakt van de inbreng van het werkveld voor de invulling van de domeinspecifieke eisen van het sociaal werk. Er zijn formele en informele contacten met het beroepsveld, onder andere via de opleidingsadviesraad (bestaande uit elf werkveldexperten), via de stages, de bachelorproefbeoordelingen, en via de onderzoeksprojecten en de dienstverlening.

Studenten maken kennis met de doelstellingen en de competenties via verschillende kanalen. Alle studiefiches vermelden de specifieke competenties per opleidingsonderdeel en zijn zowel raadpleegbaar via de ECTS-databank op de hogeschoolwebsite als via het elektronische leerplatform DiLeAhs. Om de bekendheid bij de studenten te vergroten worden de ECTS-fiches vooraan in de cursussen meegegeven en licht elke lector zijn ECTS-fiche toe tijdens de lessen. Uit de gesprekken blijkt dat het competentiedenken bij de studenten, de lectoren, de afgestudeerden en het werkveld zeer sterk aanwezig is en dat het competentiedenken een belangrijke leidraad vormt in het leer- en begeleidingsproces

Op basis van het zelfevaluatierapport en de gesprekken met de lectoren en de werkgroep internationalisering, blijkt dat de opleiding een uitgebreid internationaal netwerk heeft. De opleiding heeft bilaterale samenwerkingsovereenkomsten afgesloten met tien Europese partnerhogescholen/universiteiten en met één Zuid-Afrikaanse. De opleiding beschikt ook over een uitgebreide inventaris van Europese en internationale kwaliteitsvolle stageplaatsen en participeert in de internationale modules ICIC (International Course on Intercultural Communication), SHIP (Social Work and Health Care in International Perspective) en het Intensive Program Social Work and Sustainability (opleidingen Sociaal werk van de Arteveldehogeschool, Katholieke Hogeschool Kempen en Katho-Ipsoc). De commissie stelt vast dat de opleiding zich bewust is van het feit dat zij binnen de Europese context haar specialiteiten en expertise moet uittekenen. Zo kan ze enerzijds complementair werken met de partneropleidingen en anderzijds zich verder op de Europese opleidingsmarkt profileren.

**Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie bemoedigt de opleiding in haar initiatieven voor een verdere explicitering van de relatie van het eigen competentiemodel tot de generieke competentielijst voor de professionele bacheloropleidingen Sociaal werk in Vlaanderen.

De commissie vraagt de opleiding de competenties verder per afstudeerrichting te concretiseren.

De commissie raadt de opleiding aan zich verder inhoudelijk te differentiëren ten aanzien van andere opleidingen middels eigensoortige keuzes en expertiseontwikkeling op terreinen als internationalisering, onderzoek, en dienstverlening.

**Oordeel over onderwerp 1, doelstellingen van de opleiding: voldoende**

Op basis van de oordelen over:

facet 1.1, niveau en oriëntatie:	goed
facet 1.2, domeinspecifieke eisen:	voldoende

is de visitatiecommissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

## Onderwerp 2 Programma

### Facet 2.1 Relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma

#### Beoordelingscriteria:

- Het programma is een adequate concretisering van de eindkwalificaties van de opleiding qua niveau, oriëntatie en domeinspecifieke eisen.
- De eindkwalificaties zijn adequaat vertaald in leerdoelen van (onderdelen van) het programma.
- De inhoud van het programma biedt studenten de mogelijkheid om de geformuleerde eindkwalificaties te bereiken.

#### Oordeel van de visitatiecommissie: goed

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De opleiding voerde vanaf het academiejaar 2007-2008 trapsgewijs een nieuw programma in. In het academiejaar 2009-2010 werden de laatste twee semesters van het vernieuwde opleidingsprogramma geïmplementeerd. Het nieuwe programma is opgebouwd aan de hand van semesters, leerlijnen en afstudeerrichtingen met een major/minor combinatie. Het opleidingsprogramma combineert praktijkgerichtheid met een wetenschappelijke basis en geeft de studenten de mogelijkheid om de competenties te verwerven.

De zes semesters geven de geleidelijke competentieontwikkeling naar specialisering en professionalisering vorm. De commissie heeft kunnen vaststellen dat de eerste twee semesters het karakter van een brede verkenning hebben, de volgende twee een verdieping aanbrengen en dat de afsluitende semesters in het teken staan van specialisering en professionalisering.

De vier leerlijnen zorgen voor de inhoudelijke en vakoverschrijdende opbouw van het programma. De leerlijn Werkveld bevat ook twee sterke internationale elementen. In het vierde semester is een verplichte internationale studiereis 'Sociaal Werk in internationaal perspectief' voorzien en er is de optie om de tweede stage in het buitenland te doen. De leerlijn Agogische processen en vaardigheden zorgt voor de ontwikkeling van de methodische kennis en het handelen. De leerlijn Wetenschappen biedt een algemene basis in de sociale wetenschappen en de gedragswetenschappen. De leerlijn Beschouwing zorgt voor de relevante filosofische en ethische referentiekaders.

De vijf afstudeerrichtingen Personeelswerk, Maatschappelijk werk, Sociaal-cultureel werk, Syndicaal werk en Maatschappelijke advisering staan in voor de specialisatie van de bachelor Sociaal werk. De studenten kiezen in het derde semester voor een afstudeerrichting. Elke afstudeerrichting bestaat uit een vast opleidingsonderdelenpakket maar de student heeft ook een vrij keuzepakket. De opleiding noemt dit de major/minor combinatie. De commissie waardeert dat, naast de minors, er nog extra ruimte is voor individuele keuzes binnen het opleidingsonderdeel Thematische verdieping en het opleidingsonderdeel Actuele vraagstukken. Eventueel kan de student dit onderdeel ook nog vervangen door de zogenoemde Arteveldemobiliteit. Binnen dit kader kan een opleidingsonderdeel uit een andere opleiding binnen de hogeschool en de Associatie Universiteit Gent worden gevolgd.

Gezien de pas doorgevoerde curriculumwijziging en de herformulering van het competentiekader die parallel hiermee plaatsvond, stelt de commissie vast dat de vertaling van het nieuwe competentiekader naar het nieuwe programma ter hand is genomen. De commissie vraagt de opleiding in de volgende periode deze processen en hun resultaten verder op elkaar af te stemmen en te integreren, vooral op het niveau van de leerlijnen en de afzonderlijke opleidingsonderdelen. De opleiding is zich hiervan bewust en haalt ook de zorg aan om dit duidelijk

te communiceren naar de studenten. Gezien de uitwerking van de algemeen beroepsgerichte competenties verwacht de commissie geen probleem bij de verdere integratie en afstemming.

De opleidingscommissie is het overlegorgaan waar het programma in al zijn facetten wordt besproken en waar de bijsturingen van het opleidingsprogramma vorm krijgen. Deze commissie bestaat uit de leerlijnvoorzitters, de verantwoordelijken van de afstudeerrichtingen, de leden van het opleidingsmanagementteam, de beleidscoördinator en de eventuele opdrachthouders (afhankelijk van de agenda). Onder meer de opdrachthouder internationalisering neemt regelmatig deel aan de vergaderingen van de opleidingscommissie en het opleidingsmanagementteam om de integratie van internationalisering en interculturalisering in het opleidingsprogramma te bevorderen en te bewaken. Daarnaast participeren alle docenten via vertegenwoordiging in de opleidingscommissie, de programmacommissie en de leerlijnvergaderingen in het overleg over het opleidingsprogramma.

Tegelijkertijd met de implementatie van het nieuwe programma, werd een monitoringsysteem voor het nieuwe curriculum (zie facet 5.2) ontwikkeld om zo het nieuwe opleidingsprogramma met regelmaat te kunnen evalueren. De resultaten van deze monitoring worden steeds gepresenteerd op de opleidingscommissie en het opleidingsteam. Op basis hiervan kunnen voorstellen voor curriculumaanpassingen gebeuren. De commissie stelt vast dat de opleiding met het nieuwe curriculum en de monitoring ervan de vinger aan de pols houdt van maatschappelijke ontwikkelingen. Zo bewaakt ze een goed evenwicht tussen stabiliteit en nood tot bijsturing.

De commissie stelt vast dat de opleiding inzet op internationalisering zowel via de vernieuwde competentielijst als via de internationale en interculturele klemtonen in het vernieuwde opleidingsprogramma en ook via de ondersteuning van de verschillende mogelijkheden voor internationaal studeren en werken. Bij de vernieuwde competentielijst is de internationale en interculturele component verwerkt in vier van de acht kerncompetenties. De commissie waardeert dat de werkgroep internationalisering en het opleidingsteam verder inzetten op internationalisering door denkoefeningen rond het verder uitbouwen van de docentenmobiliteit en het voorzien van Engelstalige opleidingsonderdelen.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie bemoedigt de opleiding om haar aanpak voor de vertaling van de algemene competenties naar beroepsspecifieke competenties en learning outcomes, verder door te trekken naar de onderscheiden opleidingsonderdelen, leerlijnen en afstudeerrichtingen.

#### **Facet 2.2 Eisen professionele gerichtheid van het programma**

##### **Beoordelingscriteria:**

- Kennisontwikkeling door studenten vindt plaats via vakliteratuur, aan de beroeps- of kunstpraktijk ontleend studiemateriaal en via interactie met de beroepspraktijk, de kunstpraktijk en/of (toegepast) onderzoek.
- Het programma heeft aantoonbare verbanden met actuele ontwikkelingen in het vakgebied/de discipline.
- Het programma waarborgt de ontwikkeling van beroeps- of artistieke vaardigheden en heeft aantoonbare verbanden met de actuele beroepspraktijk.

##### **Oordeel van de visitatiecommissie: goed**

##### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De voorbereiding van de studenten op de beroepspraktijk en de kennismaking met het werkveld is structureel verankerd in het curriculum via de leerlijn Werkveld en wordt gradueel opgebouwd. Vanaf het eerste jaar bereidt

men de studenten voor op de beroepspraktijk door een pakket van 52 uren vrijwilligerswerk te voorzien in het opleidingsonderdeel Werkveldervaring ter waarde van drie studiepunten. De student kan kiezen uit een lijst van organisaties maar kan zelf ook een organisatie voorstellen. Bij een studentenvoorstel gaat de opleiding na of de voorgestelde werkomgeving voldoende leerkanalen biedt. De studenten die een gelijkaardige werkervaring opdoen, brengt de opleiding samen in een groepje waar ze hun ervaringen bespreken. De commissie ziet, net als de opleiding, deze ervaring als een goede voorbereiding op de stage in het tweede en derde jaar.

Na de verkenning van het werkveld in het eerste jaar en de keuze van een afstudeerrichting zoekt de opleiding, op basis van de voorkeur van de student, een stageplaats. De stageopdrachten worden gepersonaliseerd op basis van de interesses, de sterkten en de zwakten van de student en de leerpunten die de student zelf formuleert vanuit de acht globale stageleerdoelen. Het werkveld getuigt dat de opleiding duidelijk vertrekt van de noden van de student en sterk investeert in de stagebegeleiding. Het opleidingsonderdeel Stage telt 31 studiepunten en is gespreid over het tweede en het derde jaar. De eerste stage in het tweede jaar duurt zes à acht weken en telt 10 studiepunten en de tweede stage in het derde jaar duurt vier maanden en telt 21 studiepunten. De opleiding streeft ernaar dat de eerste en de tweede stage op dezelfde werkplek doorgaan om een verdiepende competentieontwikkeling mogelijk te maken. Dit krijgt een grote waardering van het werkveld omdat zij zo in de tweede stage verder kunnen werken met een student die al vertrouwd is met hun organisatie. Het werkveld ervaart op deze wijze de stage als een win-win situatie. Daarnaast kunnen de studenten in het derde jaar een buitenlandse stage volgen.

Elke student krijgt begeleiding van een stagementor uit de stageorganisatie en een stagebegeleider uit de opleiding. Er wordt een individuele stagegids opgemaakt en alle begeleidingsgesprekken worden geregistreerd in een opvolgdossier. De stagebegeleiding voor de internationale stage gebeurt door een mentor ter plaatse en een lid van de werkgroep Internationale samenwerking als stagebegeleider uit de opleiding. De stagebegeleider volgt de stage op afstand met e-mail, DiLeAhs en skype, zodat de student en de begeleider kunnen communiceren over de voortgang van het leerproces. Vertegenwoordigers van het werkveld getuigen dat de opleiding grote duidelijkheid schept over de stageleerdoelen en de verwachtingen. In de eerste week van de stage worden, op initiatief van de stagebegeleider, de stageleerdoelen afgestemd tussen student, instelling en opleiding. De betrokken partijen stellen deze aanpak zeer op prijs. De studenten waarderen eveneens de goede begeleiding en de grote betrokkenheid van de stagebegeleiders. De commissie stelt vast dat de meeste stagebegeleiders opgeleide supervisors zijn die het, op hun beurt, waarderen dat de hogeschool veel investeert in de vorming van stagebegeleiders. Om de paar jaren wordt de visie op de stagebegeleiding geactualiseerd, waardoor ook nieuwe collega's de kans krijgen om zich in te werken en zich met het stagebeleid te verbinden.

De bachelorproef situeert zich ook in de leerlijn Werkveld en telt zes studiepunten. Het is een individueel geschreven werkstuk, dat verbonden is met de (stage-)praktijk en heeft een duidelijke praktijkrelevantie. De vraagstelling vertrekt steeds van een bepaalde nood van de stageplaats waarbij een louter beschrijvend werkstuk niet volstaat. Uit de monitoring bleek dat studenten niet helemaal tevreden waren over het concept en de begeleiding van de bachelorproef. Ook het werkveld gaf signalen dat de kwaliteit van de eindwerken daalde. De opleiding erkende dat. Daarom startte men een verbeteringstraject op en legde de opleidingscommissie de meeste principes van het vernieuwde concept voor de bachelorproef al vast. De commissie moedigt de opleiding aan om het verbeteringstraject verder uit te werken en te implementeren. Zo kan het niveau van de bachelorproeven worden veiliggesteld en kan men de opportuniteit benutten om de onderzoeksgerichte dimensie te versterken. In 2010 reikte de opleiding, vanuit het budget onderzoek en dienstverlening van de Arteveldehogeschool, voor de eerste keer de prijs voor de bachelorproef Sociaal werk uit. De commissie stelt, na lezing van een eigen selectie van eindwerken, vast dat de thema's gevarieerd en origineel zijn en dat het niveau aansluit bij de internationale standaarden voor een Bachelor Sociaal Werk. Enkele eindwerken onderscheiden zich daarenboven door hun originaliteit, leesbaarheid en professionaliteit. In alle onderzochte gevallen komen de toegekende beoordelingskwalificaties vrijwel overeen met het oordeel dat de commissie daarover had gevormd. Over enkele geconstateerde discrepanties tussen de quoteringen voor stages en die voor eindwerken wordt onder facet 6.1. nog een kanttekening gemaakt.



In de tweede schijf krijgen de studenten een informatiedag over internationale stages, waarbij ze gericht voor een land kunnen kiezen en zo onmiddellijk specifieke informatie krijgen. Vooral een student een internationale stage kan doen, worden motivatie, talenkennis en resultaten bekeken en wordt de stagebegeleider geconsulteerd. De studenten kunnen enkel intekenen op stageplaatsen die de opleiding aanbiedt. Zo worden de kwaliteit en de leeransen van de stage gegarandeerd. Nieuwe partnerschappen en stageplaatsen worden hogeschoolbreed aangereikt of gerealiseerd door gezamenlijke prospectie van opleidingen. De commissie stelt met de opleiding vast dat het aantal internationale stages toeneemt.

Iedere student krijgt via de verplichte studiereis in het opleidingsonderdeel Sociaal Werk in internationaal perspectief een internationale ervaring. Het opleidingsonderdeel omvat een inleiding in het welzijnswerk in Europees en internationaal perspectief, een verkennend onderzoek door de studenten in een Europese stad én een terugkoppeling met presentatie op basis van deze internationale verkenning. De studenten maken een keuze uit dertien bestemmingen in Europa of kunnen deelnemen aan Internationalisation@home-Brussel. Daarnaast neemt de opleiding bijvoorbeeld via het opleidingsonderdeel Actuele vraagstukken in het vijfde semester buitenlandse docenten op. Een ander voorbeeld van studiebezoeken is de samenwerking tussen de afstudeerrichting Personeelswerk en de InHolland hogeschool (School of Economics, afdeling Personeel en Arbeid) waarbij afwisselend in Gent en Rotterdam een studentenconferentie wordt georganiseerd. Daar bekijkt men een maatschappelijk relevant thema in het HRM-vakgebied zowel vakoverschrijdend en procesmatig als internationaal. De commissie waardeert de degelijke en gevarieerde aanpak die de opleiding volgt om sociaal werk in een internationaal perspectief te plaatsen.

De opleiding is verankerd in het werkveld door het uitgebreide netwerk van stageplaatsen, gastcolleges en gastsprekers, trefdagen en stagementorendagen. De opleidingsadviesraad voorziet in de verbinding met het werkveld door elf experts uit relevante koepelorganisaties uit het werkveld adviesbevoegdheid te geven. Deze raad komt drie maal per academiejaar samen. Daarnaast heeft de opleiding een coördinator werkveld en praktijk die instaat voor de bewaking van de link met het werkveld en met het vakgebied Sociaal werk. De studenten ervaren de docenten als zeer vertrouwd met de beroepspraktijk. De commissie stelt vast dat bijna alle docenten actief zijn of waren in de beroepspraktijk.

De studenten en de afgestudeerden getuigen van de systematische koppeling die in de theoretische opleidingsonderdelen naar de praktijk gemaakt wordt. Een aantal opleidingsonderdelen steunt op de vruchtbare integratie van onderwijs en onderzoek en maatschappelijke dienstverlening die de commissie binnen de opleiding heeft opgemerkt. Op basis van de gesprekken stelt de commissie vast dat de onderzoeksgerichtheid over de drie jaren heen stapsgewijs is uitgebouwd via specifieke onderzoeksgerelateerde opleidingsonderdelen. De studenten worden ook systematisch bij onderzoek betrokken.

In het academiejaar 2009-2010 stelde de opleiding een opdrachthouder onderzoek aan om de band tussen onderwijs en toegepast onderzoek verder uit te bouwen en te versterken. De commissie heeft vernomen dat er jaarlijks gemiddeld een dertigtal projecten lopen van onderzoek en/of dienstverlening, waarbij ongeveer een derde van de medewerkers wordt betrokken. De commissie stelt vast dat de opleiding zich met haar toegepast onderzoek en maatschappelijke dienstverlening goed op de kaart heeft gezet. De opleiding zet in op meerdere projectlijnen waaronder Onlinehulpverlening, Lokaal sociaal beleid en Gezondheidsvoorlichting. De studenten en de afgestudeerden bevestigen dat ze op de hoogte zijn van en betrokken worden bij onderzoek en projecten van maatschappelijke dienstverlening. Het werkveld waardeert het toegepaste onderzoek en de maatschappelijke dienstverlening van de opleiding ten zeerste. De commissie leidt uit dit alles af dat de opleiding uitdrukkelijke aandacht heeft voor de afstemming van het programma op de beroepspraktijk, de internationale ontwikkelingen en het toegepast onderzoek. De commissie ziet mogelijkheden voor de opleiding in het verder verstevigen van de interactie met het werkveld: men kan verkennen in welke andere sectoren van het maatschappelijk middenveld de opleiding Sociaal werk een meerwaarde kan bieden voor het ontwikkelen van innoverende systemen van samenwerking.

### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie stelt voor om de internationale en onderzoeksgerichte dimensie verder te verankeren in de opleiding en moedigt de opleiding vooral aan om in het verbeteringstraject voor de bachelorproef, de opportuniteiten te benutten om de onderzoeksgerichte dimensie verder te versterken.

### **Facet 2.3 Samenhang van het programma**

Beoordelingscriterium:

- Studenten volgen een inhoudelijk samenhangend opleidingsprogramma.

**Oordeel van de visitatiecommissie: goed**

**De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De opleiding verzorgt twee modeltrajecten: het voltijdse modeltraject wordt gespreid over drie jaar of zes semesters, het deeltijdse modeltraject – DELTA – wordt gespreid over vijf academiejaren of tien semesters. De opleidingsonderdelen, de studiepunten per opleidingsonderdeel, de doelstellingen, de volgtijdelijkheid binnen het opleidingsprogramma en de beoogde competenties zijn gelijk voor beide trajecten. De commissie waardeert de grote inzet en de soepelheid die de opleiding toont voor het ontwikkelen en aanbieden van flexibele leertrajecten aan de diverse specifieke doelgroepen.

Het nieuwe opleidingsprogramma wordt coherent gestructureerd via semesters, leerlijnen, en de combinatie van major/minor en afstudeerrichtingen. Daarbij biedt het programma via de major/minor combinatie de mogelijkheid om te differentiëren op studentniveau. De commissie waardeert de duidelijke structurering. Daarnaast stelt de commissie vast dat het gebruik van de major/minor combinatie als structurerend element in de opbouw van het nieuwe programma, de individuele student de mogelijkheid biedt een eigen opleidingstraject te realiseren zonder daarbij het gevaar te lopen essentiële competenties te verwaarlozen. Het streven naar een evenwicht tussen de verplichte onderdelen enerzijds en de vrije individuele keuze anderzijds, ondersteund met trajectbegeleiding, draagt daar verder toe bij.

De samenhang in het programma wordt voornamelijk bewaakt via de leerlijnen. De studenten stappen geleidelijk over van basis- naar toepassingsgerichte kennis doordat de inhoud van opleidingsonderdelen binnen de leerlijnen in complexiteit en in praktijkgerichtheid toeneemt. Uit de gesprekken met de docenten blijkt dat het werken met leerlijnen extra waardevol is omdat ze alle semesters bestrijken en alle opleidingsonderdelen én medewerkers bij het onderwijs betrekken. Bij de invoering van het nieuwe programma hadden de lectoren vooral aandacht voor de ontwikkeling van de eigen leerlijn (bijvoorbeeld de onderlinge afstemming van de werkvormen en de evaluatievormen van de verschillende opleidingsonderdelen). Na drie jaar implementatie wordt ook over de leerlijnen heen gewerkt, bijvoorbeeld bij verticale samenwerking over de semesters heen. De commissie heeft dit bij verschillende opleidingsonderdelen kunnen vaststellen. De leerlijnen blijken de vakoverschrijdende aanpak bij uitstek te stimuleren. Dat stellen de docenten en het opleidingsteam met grote tevredenheid vast. Daarnaast geven docenten aan dat de leerlijnen sterke ondersteuning bieden in het inhoudelijk samenwerken. Bovendien blijkt dat het hanteren van leerlijnen overleg tussen de verschillende opleidingsonderdelen bevordert en zo eventuele overlap reduceert. De commissie stelt vast dat er via de leerlijnen bijzondere inspanning wordt geleverd om de leerdoelen, de competenties en de verschillende onderdelen van het programma op elkaar te laten aansluiten. Een bijkomend voordeel van de leerlijnen is, gezien de leeftijdsopbouw van het docentenkorps, dat de opgebouwde expertise structureel wordt doorgegeven.

De samenhang van het programma binnen de afstudeerrichtingen wordt bereikt door de goede afstemming in de afstudeerrichtingen en de leerlijnen. Met het overleg in en tussen de leerlijnen, de afstudeerrichtingen en het

monitoring instrument, kan de opleiding de samenhang van het programma in en over de verschillende afstudeerrichtingen bewaken. Uit de gesprekken met de docenten en de studenten met individuele trajecten blijkt dat de opleiding blijvende aandacht dient te besteden aan de volgtijdelijkheid van de opleidingsonderdelen bij de individuele trajecten.

De commissie maakt uit de gesprekken met de studenten op dat ze een goed inzicht hebben in de werking van de leerlijnen en dat ze deze structurering van het opleidingsprogramma waarderen. De studenten kunnen inschatten waarom en hoe bepaalde opleidingsonderdelen worden gegeven. Daarnaast getuigen studenten en afgestudeerden van de systematische terugkoppeling die in de theoretische opleidingsonderdelen naar de praktijk gemaakt wordt en van een goede balans tussen kennis en de toepassing van kennis.

Samengevat, heeft de opleiding de commissie op overtuigende en enthousiaste wijze de functionaliteit van het werken met leerlijnen voor een coherent curriculum aangetoond.

**Aanbevelingen ter verbetering:**

/

**Facet 2.4 Studietoestand**

**Beoordelingscriterium:**

- De opleiding voldoet aan de formele eisen met betrekking tot de studietoestand, bachelor: ten minste 180 studiepunten

**Oordeel van de visitatiecommissie: oké**

**De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De professioneel gerichte bacheloropleiding bestaat uit 3 studiejaar van elk 60 studiepunten. In totaal wordt dus een opleidingsprogramma georganiseerd van 180 studiepunten. De opleiding voldoet hiermee aan de formele eisen met betrekking tot de minimale studietoestand van een professioneel gerichte bachelor.

**Aanbevelingen ter verbetering:**

/

## Facet 2.5 Studielast

### Beoordelingscriteria:

- De werkelijke studietijd wordt getoetst en sluit aan bij de normen vastgesteld krachtens decreet.
- Het programma is studeerbaar doordat factoren die betrekking hebben op dat programma en die de studievoortgang belemmeren zoveel mogelijk worden weggenomen.

### Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De docenten begroten de studietijd voor hun opleidingsonderdeel en dit wordt weergegeven in de ECTS-fiche. Via relatieve studietijdmeting geven studenten op een puntenschaal aan voor welke opleidingsonderdelen ze meer tijd investeren dan voor andere. De commissie stelt vast dat dit geen objectieve methode is om de studietijd per opleidingsonderdeel te berekenen. Met de invoering van het nieuwe opleidingsprogramma begon de opleiding, samen met de dienst Onderwijsontwikkeling en Internationalisering van de hogeschool, via onlinestudietijdmetingen te peilen naar de studietijd van de studenten. Studenten vinden het niet altijd gemakkelijk om aan te geven hoeveel uren ze besteden aan een opleidingsonderdeel. Daarom werkt men vanaf het tweede jaar met relatieve studietijdmetingen.

Naast de onlinestudietijdmetingen krijgt de opleiding ook feedback uit de resultaten van de monitoring. Op basis hiervan voert de opleiding verbeteringsacties door zoals de invoering van het inplannen van groepsopdrachten in het lessenrooster.

Naast de studietijdmetingen en de monitoring geven de studenten rechtstreeks feedback over de studielast aan de opleiding via de opleidingsraad, via de docenten of via de studentenvertegenwoordigers. De studenten getuigen dat de opleiding vlot bijstuurt bij een te groot aantal opdrachten of bij piekmomentenbelasting. De commissie stelt vast dat zowel de opleiding als de studenten deze rechtstreekse weg efficiënter vinden doordat ze kort op de bal kunnen spelen terwijl de studietijdmetingen en de monitoring een relatief lange doorlooptijd hebben.

Voor elk opleidingsonderdeel geeft men in de opleidingsgids en op de ECTS-fiche een gedetailleerde beschrijving van het vooropgestelde aantal uren studieomvang voor het contactonderwijs, de stage, de zelfstudie, de taken en de toets- en examentijd. Daarnaast vormen de ECTS-fiches een belangrijk hulpmiddel voor de studenten om in te schatten wat verwacht wordt, zodat ze het werk beter kunnen inschatten en plannen. De opleiding tracht een optimaal examenrooster op te stellen in samenspraak met de studenten. De studenten krijgen het ontwerp van examenregeling en kunnen nog bijsturen waardoor de opleiding klachten en problemen achteraf vermijdt. Ook DELTA-studenten getuigen dat de examenregeling vlot aangepast wordt bij te hoge werkdruk of moeilijke haalbare plannings.

De studenten en de afgestudeerden geven in de gesprekken aan dat het volledige programma studeerbaar is indien de studenten een goede planning opstellen en het hele jaar door werken. Om te leren studeren en de studie- en examenperiode te plannen, voorziet de opleiding instapcursussen (mindmapping, structureren en planning) die de studenten als zeer nuttig ervaren. Ook het studentenmonitoraat wordt door de studenten gewaardeerd.

#### Aanbevelingen ter verbetering:

De commissie acht het wenselijk om ook meer objectieve methodes te hanteren voor de berekening van de studietijd van de opleidingsonderdelen, waarmee tevens de juistheid van vlotte aanpassingen achteraf kan

worden gelegitimeerd. Daarnaast vraagt de commissie niet alleen aandacht voor de totale belasting, maar evenzeer voor de belasting van afzonderlijke leeractiviteiten.

## Facet 2.6 Afstemming tussen vormgeving en inhoud

### Beoordelingscriteria:

- Het didactisch concept is in lijn met de doelstellingen.
- De werkvormen sluiten aan bij het didactisch concept.

### Oordeel van de visitatiecommissie: goed

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De opleiding stelt het competentiegericht leren als didactisch concept voorop, wat aansluit bij de opleidingsdoelstellingen. De commissie stelt vast dat de opleiding competentiegericht leren ook daadwerkelijk realiseert door gebruik te maken van een waaier aan didactische werk- en toetsvormen. De commissie waardeert dat de opleiding daarbij gebruikmaakt van de ondersteuning en de vormingen van de dienst Onderwijsontwikkeling van de hogeschool om de match tussen de opleidingsdoelstellingen, de competentiegerichte onderwijswerkvormen en de toetsen verder te optimaliseren.

De werk- en toetsvormen van een opleidingsonderdeel worden zowel mondeling als op de ECTS-fiche en bij de inleiding op de cursus toegelicht. Verschillende opleidingsonderdelen hanteren een combinatie van werkvormen. De commissie waardeert ten eerste het opleidingsonderdeel Basisvaardigheden in het eerste jaar, waarbij in een kleine vertrouwde groep ingespeeld kan worden op de diversiteit aan vooropleidingen van de instromende studenten. Ook de studenten vinden dit opleidingsonderdeel een goede ondersteuning is voor hun eerste jaar. De kleine groep is bevorderlijk voor het actief en samenwerkend leren van de studenten. De commissie acht deze kerngroep een belangrijk ankerpunt in het leerproces van de student, met een sterk motiverende en reflecterende functie. Om die reden bepleit de commissie een herkenbare positie met een consistente taakinfilling van deze kerngroep doorheen de gehele opleidingsroute.

De studenten herkennen het onderwijs duidelijk als competentiegericht en ervaren dit als faciliterend voor hun studie-, stage- en examenpraktijk. Ook de afgestudeerden getuigen dat in de werkcolleges veel aandacht ging naar het concept van reflectie en de toepassing daarvan. In de deeltijdse opleiding biedt de opleiding een aantal opleidingsonderdelen in volledige zelfstudie aan in combinatie met een introductieles en twee seminars waarin studenten terecht kunnen met vragen over de verwerking van de leerinhouden of over het examen. Op vraag van de studenten en de docenten, stuurde de opleiding onlangs de werkvorm 'begeleid zelfstandig leren' bij, omdat bleek dat de vooropgestelde leereffecten niet behaald werden met slechts twee contactmomenten.

De praktijkcomponent wordt expliciet via casussen, praktijktrainingen, rollen- of simulatiespelen, observaties in het werkveld en stages binnengebracht. In de stage komen verschillende werkvormen samen en werkt men met specifieke opdrachten zoals het bijhouden van een stagedagboek ter ondersteuning van de reflectie en de zelfevaluatie. De commissie vindt het stageconcept positief waarbij ook de combinatie met een degelijke begeleiding en ondersteuning studenten een stevige basis geven voor hun ontwikkeling naar het behalen van de startkwalificaties als professioneel sociaal werker.

De studenten die de commissie gesproken heeft zijn tevreden met het aangeboden studiemateriaal. Aansluitend op een verbeteringstraject, opgestart in 2008-2009, werden alle cursussen van het eerste jaar herwerkt naar een zelfgeschreven cursus die aan vijf criteria moet voldoen: lay-out, taalgebruik, bronverwijzing, bronnenlijst en een algemene inleiding met doelstellingen, examenvormen, studiewijze en inhoudsopgave. Door kwalitatief studiemateriaal aan te bieden, speelt de opleiding in op de heterogeniteit van de vooropleidingen van de nieuwe

studenten en verhoogt ze zo de slaagkansen van alle studenten. Dit wordt steeds belangrijker door de groeiende populatie TSO-studenten en studenten met een geïndividualiseerd traject die niet alles kunnen bijwonen. De commissie apprecieert de aandacht van de opleiding voor het ontwerpen van degelijk studiemateriaal en materiaal voor zelfstudie.

De commissie heeft het cursusmateriaal ingekeken en vindt de inhoud actueel en goed opgezet. Het elektronisch leerplatform DiLeAhs stelt didactische middelen en contactmogelijkheden ter beschikking van de studenten. De commissie stelt alleen vast dat het leerplatform niet door alle docenten even intensief wordt gebruikt, en spoort de docenten aan zich niet te beperken tot louter aanvullende informatie of studiemateriaal. De commissie denkt hierbij aan het gericht ondersteunen van interactie. Het platform blijkt zeker ook voor DELTA-studenten een erg nuttig instrument te zijn. Helaas blijkt de digitale leeromgeving niet altijd toegankelijk door de beperkingen van de huidige ICT-voorzieningen op de campus.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie stimuleert de opleiding tot een optimale benutting van het leerplatform door alle docenten, met name in het kader van begeleide zelfstudie.

#### **Facet 2.7 Beoordeling en toetsing**

Beoordelingscriterium:

- Door de beoordelingen, toetsingen en examens wordt adequaat en voor studenten inzichtelijk getoetst of de studenten de leerdoelen van (onderdelen van) het programma hebben gerealiseerd.

**Oordeel van de visitatiecommissie: goed**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

Uit het zelfevaluatie rapport en de gesprekken met de studenten en het werkveld blijkt dat de opleiding over een duidelijke en goed uitgewerkte onderwijs- en examenregeling beschikt. De commissie vindt het werken met een studiecontract (waarin de organisatie van de studie en van het academiejaar, het examenreglement, de regels en de informatie van de hogeschool en de tuchtregeling zijn opgenomen) positief. Studenten vinden verdere concretisering van de bepalingen uit het studiecontract terug in de opleidingsgids. De student vindt daarnaast in de stagegids alle bepalingen die voor de evaluatie van de stage relevant zijn en in de bachelorproefgids de beoordelingscriteria en de quoteringsregels voor de bachelorproef. De commissie kon vaststellen dat de studenten en het werkveld dit waarderen.

De commissie constateert dat de opleiding een variatie aan toetsvormen hanteert. De opleiding heeft de commissie uitvoerig geïnformeerd over examenvragen die recentelijk voor de opleidingsonderdelen in de verschillende jaren en afstudeerrichtingen werden gebruikt. De commissie heeft kunnen vaststellen dat de examens overwegend in een beroepsgerelateerde context werden geplaatst en voorzien waren van voldoende instructies.

Studenten vinden voor elk opleidingsonderdeel de werkvorm, de evaluatievorm en de evaluatiecriteria in de ECTS-fiche. Deze worden verder toegelicht bij aanvang van het opleidingsonderdeel, tijdens de contacturen en voor de eerstejaars geconcretiseerd via verwerkingsnota's en voorbeeldvragen of -examens. De commissie stelt vast dat de evaluatievormen in relatie staan tot doelstellingen en te meten competenties per opleidingsonderdeel. De docenten stemmen binnen de leerlijnen de evaluatievormen en de criteria af op elkaar en zorgen voor de kwaliteitsbewaking van de evaluatie. In de ECTS-fiches is te zien hoe de vereiste moeilijkheidsgraad samenhangt

met de plaats van het opleidingsonderdeel in de opbouw naar de competentie en in de opbouw van de leerlijn. De studenten geven aan dat de verwachtingen transparant zijn en dat ze voor elk examen weten welke competenties bereikt moeten worden en hoe die getoetst zullen worden. Zo maakt men bijvoorbeeld bij het examen psychologie gebruik van de casus als toetsvorm waarbij een goede toepassing van de theorie in praktijksimulaties wordt bereikt. De studenten en de afgestudeerden die met de commissie gesproken hebben, wezen op de aandacht voor de feedback over de toetsresultaten, vooral in het eerste jaar.

De studenten hebben onder andere via de studentenraad inspraak in de planning van de examenroosters. De studenten krijgen het ontwerp van examenregeling en kunnen nog bijsturen indien nodig. De commissie kon vaststellen dat de studenten van deze mogelijkheid regelmatig gebruik maken. De inspraakmogelijkheid verhoogt de betrokkenheid van de studenten waardoor er weinig of geen problemen of klachten zijn met betrekking tot de examens. De ombudsmedewerker haalt daarnaast aan dat explicietere formuleringen van stagedoelen bijgedragen hebben tot verduidelijking en dat de terechte klachten verminderd zijn.

De stagebeoordeling geeft weer in welke mate de student aan de acht stageleerdoelen voldoet. De stagebegeleider is eindverantwoordelijk voor de evaluatie en de quoterings van de stage. In een intercollegiaal overleg hebben de stagebegeleiders van eenzelfde afstudeerrichting overleg over de studenten en hun beoordeling. Voor de stage van de DELTA-studenten en voor de buitenlandse stage gebeurt de beoordeling op dezelfde wijze. De studenten en de afgestudeerden geven aan dat ze via de stagegids goed geïnformeerd worden over wat hen verwacht wordt.

De bachelorproefbeoordeling bestaat uit een beoordeling van het schriftelijke werkstuk en een mondelinge ondervraging door een scriptiejury, bestaande uit een voorzitter, twee ondervragers en de stagebegeleider van de opleiding. De juryvoorzitter en de ondervragers zijn experts uit het werkveld en geen medewerkers van de opleiding. Voor de beoordeling informeert de opleiding - op een bijeenkomst - de juryvoorzitters over de procedure, de richtlijnen voor beoordeling en de formulieren. De ondervragers krijgen een handleiding over de verwachtingen van de bachelorproef. De beoordelingscriteria zijn duidelijk uitgewerkt voor het schriftelijke eindwerk en de mondelinge ondervraging. De commissie apprecieert dat de opleiding ervoor koos om externen een grote rol te geven in de bachelorproefbeoordeling omdat zo de sterktes en de zwaktes van de proef veel duidelijker naar voren komen. Het werkveld getuigt van een goede communicatie over de verwachtingen van de opleiding.

Naast de overwegend positieve reacties van de studenten en het werkveld en de vaststelling dat de regelingen behoorlijk zijn uitgewerkt en duidelijk worden gecommuniceerd, deelt de commissie de zorg van de opleiding over het belang van een nieuw te formuleren toetsbeleid op opleidingsniveau. Door het recent ingevoerde nieuw curriculum en het nieuwe competentiekader, is het wenselijk de keuzes voor onderscheiden toetsvormen goed te onderbouwen en de onderliggende principes te expliciteren. In samenwerking met de dienst Onderwijsontwikkeling en Internationalisering van de hogeschool en met de leerlijnvoorzitters werkt de opleiding momenteel aan een integraal toetsplan. Daarnaast geeft de opleiding aan dat de docenten gebruik zullen kunnen maken van de vorming op hogeschoolniveau om zich verder te professionaliseren in de ontwikkeling van toetsen.

De commissie vindt het positief dat, ondanks een transparant en goedwerkend bestaand toetsstelsel, de opleiding het belang onderkent om het totale toetsbeleid te doordenken in functie van de lopende curriculumhervorming.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

/

## Facet 2.8 Masterproef

Dit facet is niet van toepassing voor een professioneel gerichte bacheloropleiding.

## Facet 2.9 Toelatingsvoorwaarden

Beoordelingscriteria:

Het programma sluit qua vorm en inhoud aan bij de kwalificaties van de instromende studenten bachelor:

- diploma secundair onderwijs, diploma van het hoger onderwijs van het korte type met volledig leerplan, diploma van het hoger onderwijs voor sociale promotie of een diploma of getuigschrift dat bij of krachtens een wet, decreet, Europese richtlijn of een andere internationale overeenkomst als gelijkwaardig wordt erkend;
- door het instellingsbestuur bepaalde voorwaarden voor personen die niet aan bovengenoemde voorwaarden voldoen.

**Oordeel van de visitatiecommissie: goed**

**De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De opleiding hanteert de decretaal voorziene toelatingsvoorwaarden voor de bacheloropleiding.

De eindcompetenties van algemeen secundaire opleidingen worden als startcompetenties beschouwd voor het eerste jaar. Ongeveer driekwart van de instromende studenten is generatiestudent. De opleiding rekruteert verspreid over Oost-Vlaanderen met een concentratie in Gent en omliggende gemeenten, maar ook substantieel in West-Vlaanderen. De opleiding kent de laatste jaren een opvallende verschuiving van het instroomprofiel, waarbij het aandeel studenten met een ASO-opleiding daalt ten opzichte van de studenten uit het KSO en TSO. De opleiding rekruteert vooral uit de richtingen economie-moderne talen, humane wetenschappen en sociale technische wetenschappen. De opleiding telt ruim 70% vrouwelijke studenten onder de nieuwe inschrijvingen.

Aspirant-studenten worden geïnformeerd via SID-ins, informatiedagen, proefstudeerlessen en de online studiekeuzetest. Er wordt ook bewust gecommuniceerd over de toelatingsvoorwaarden, de mogelijkheden tot vrijstellingen, de EVC's, de EVK's en de bijzondere faciliteiten. De Arteveldehogeschool maakt jaarlijks het rapport Instroomanalyse van haar opleidingen, waardoor de opleiding tendensen van de eigen instroom kan inschatten en hierop aansluiten. In het academiejaar 2010-2011 startte de coördinator studentenzaken een werkgroep Instroom op met als opzet: mogelijke (nieuwe) doelgroepen in kaart te brengen en knelpunten die instromende studenten hinderen te inventariseren.

De commissie heeft vastgesteld dat de opleiding voorziet in procedures voor de EVC's en de EVK's, dat ze flexibele leerwegen aanbiedt voor werkstudenten en/of studenten met een gezin en speciale statuten voorziet voor personen met onder meer een functiebeperking en voor topsporters. Het aantal individuele trajecten stijgt gestaag, ongeveer vier op tien studenten heeft een individueel traject. Hierdoor wordt de belasting voor leertrajectbegeleiding wel groter. De opleiding werkt met drie leertrajectbegeleiders en de coördinator studentenzaken om de studenten te begeleiden bij het uitstippelen van hun individuele trajecten. De opleiding geeft verkorte trajecten vorm door de betrokken docenten te laten beslissen of er al dan niet vrijstelling wordt gegeven voor het opleidingsonderdeel. Op basis van deze beslissingen houdt men ook een precedentenlijst van vrijstellingen bij. De individuele studentendossiers zijn een steunpilaar voor de leertrajectbegeleiders, de docenten, de leerbegeleiders en de twee ombudsmedewerkers in het overleg over de begeleiding en opvolging van de studenten. Sinds de flexibilisering is het voor de opleiding noodzakelijk om de individuele trajecten efficiënt te kunnen opvolgen vanuit de verschillende betrokken actoren. De studenten die de commissie gesproken heeft, zijn zeer tevreden over de betrokkenheid, efficiëntie en accuraatheid waarmee de opleiding meezoekt hoe ze de opleiding zo vlot mogelijk kunnen doorlopen via een eigen traject.



Voor de doelgroep van werkstudenten ontwikkelde de opleiding specifiek het DELTA-traject. De commissie vindt het DELTA-traject een lovenswaardig initiatief en de DELTA-studenten vinden de opleiding goed en op hun maat gemaakt. Via het DELTA-project trekt de opleiding, onder andere op vraag van het werkveld, ook meer allochtone studenten aan, al gaat dit langzaam. Daarnaast houdt de opleiding rekening met de recente ontwikkelingen in het Vlaamse onderwijslandschap rond HBO5. De opleiding ontwierp een aanvullingstraject op maat van de geadueerden in het Sociaal werk van het CVO Vormingsleergang voor Sociaal en Pedagogisch Onderwijs.

De week voor het begin van het academiejaar organiseert de opleiding een introductieweek voor de nieuwe studenten. Tijdens deze onthaaldagen neemt de opleiding een introductietest af met onder andere een taalttest en een LASSI-test. De opleiding neemt deze testen systematisch vroegtijdig af om zo risicostudenten voor drop-out op te sporen, om gerichte leerbegeleiding aan te bieden en het instroom- en doorstroombeleid te onderbouwen. Daarnaast worden ook hogeschoolbreed instapcursussen aangeboden bijvoorbeeld: expressie, mondelinge presentatie, zakelijk schrijven, studievaardigheden en MS Windows. Als studeermoeilijkheden vastgesteld worden, komen studenten terecht bij de leercoach.

De commissie waardeert de inzet op specifieke doelgroepen en instroombegeleiding en stelt vast dat de opleiding een uitdaging ziet in de wijzigende instroom en dat ze wenst in te zetten op de goede begeleiding ervan.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

/

#### **Oordeel over onderwerp 2, programma: voldoende**

Op basis van de oordelen over:

facet 2.1, relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma:	goed
facet 2.2, eisen academische gerichtheid van het programma:	goed
facet 2.3, samenhang van het programma:	goed
facet 2.4, studieomvang:	oké
facet 2.5, studielast:	voldoende
facet 2.6, afstemming tussen vormgeving en inhoud:	goed
facet 2.7, beoordeling en toetsing:	goed
facet 2.8, masterproef:	niet van toepassing
facet 2.9, toelatingsvoorwaarden:	goed

is de visitatiecommissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

## Onderwerp 3 Inzet van het personeel

### Facet 3.1 Kwaliteit van het personeel

#### Beoordelingscriterium:

- Het personeel is gekwalificeerd voor de inhoudelijke, onderwijskundige en organisatorische realisatie van het programma.

#### Oordeel van de visitatiecommissie: goed

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

Op basis van het zelfevaluatie-rapport, de bijlagen en de gesprekken heeft de commissie kunnen vaststellen dat de opleiding beschikt over kwalitatief onderwyzend en professioneel personeel dat voldoende gedifferentieerd is. De commissie ervaart, net als de vorige visitatiecommissie, een sterke inzet en grote betrokkenheid van het docententeam. Ze is van oordeel dat de opleiding nog steeds beschikt over een degelijk uitgebouwd en gemotiveerd docententeam. Op basis van de gesprekken met de studenten en de afgestudeerden is de commissie positief over de actieve opvolging en de begeleiding van de studenten, en de bijzondere vertrouwensband die er is tussen de studenten en de docenten.

De opleiding beschikt over procedures voor aanwerving en benoeming. Indien het personeel geen extra studenten meer kan begeleiden, kan de verantwoordelijke voor de afstudeerrichting op zeer korte termijn gericht externen aanwerven om een aantal studenten te begeleiden. Als criterium geldt dan dat zij minimaal vier jaar relevante praktijkervaring en het diploma bachelor in het Sociaal werk moeten hebben. De tijdelijke stagebegeleiders krijgen dan een supervisievorming aangeboden. De commissie stelt vast dat er een duidelijke procedure is voor de aanwerving van nieuwe personeelsleden waarbij de behoeften van de opleiding, de afstudeerrichtingen en de leerlijnen een uitdrukkelijke rol spelen en de praktijkervaring meestal een doorslaggevend element is.

Voor de introductie en de begeleiding van de nieuwe personeelsleden zijn procedures vastgelegd en faciliteiten beschikbaar. De nieuwe personeelsleden ontvangen bij hun indiensttreding een onthaalbrochure. Daarnaast organiseert de hogeschool bij het begin van het academiejaar een onthaaldag voor de nieuwe medewerkers en kunnen de startende lesgevers een specifiek professionaliseringstraject volgen. Recent startte de hogeschool het kwaliteitverbeteringstraject 'Selectie, onthaal en ingroeibegeleiding' op om de processen te actualiseren. Nieuwe personeelsleden krijgen een rechtstreekse aanspreekpersoon in de opleiding en binnen de eerste drie maanden vindt een gesprek plaats met de opleidingsdirecteur, na drie maanden en aan het eind van de tewerkstellingsperiode wordt nogmaals een gesprek gevoerd.

De opleidingsdirecteur is verantwoordelijk voor het algemene personeelsbeleid van de opleiding. De leerlijnen en de afstudeerrichtingen zijn een onderdeel van de organisatiestructuur van de opleiding. Sinds kort zijn hiervoor verantwoordelijke docenten aangeduid. De leerlijnvoorzitters en de afstudeerrichtingsverantwoordelijken kregen vorming voor het voeren van de functioneringsgesprekken. Desondanks geven zij aan momenteel nog wat te worstelen met hun nieuwe verantwoordelijkheden door de positiewisseling van collega naar leidinggevende. Elke medewerker krijgt van de opleidingsdirecteur minstens vijfjaarlijks een evaluatie op basis van het persoonlijke dossier, de informatie uit de functioneringsgesprekken en de resultaten van het onderzoek bij de studenten. Het evaluatiedossier is één van de elementen voor onder meer de benoeming. Ook met tijdelijke medewerkers wordt altijd een evaluatiegesprek gevoerd. De commissie is van oordeel dat de opleiding over een goed uitgewerkt loopbaanbeleid beschikt.

De opleiding werkt met een systeem van desiderata en taaktoewijzingen. Medewerkers dienen in het voorjaar hun taakdesiderata voor het komende academiejaar in en de opleidingsdirecteur wijst een takenpakket toe in overleg met de betrokken coördinatoren. De medewerkers krijgen jaarlijks een taakfiche met de detailweergave van hun opdracht. De commissie waardeert het geformaliseerde taakverdelingsmodel. De meeste opleidingsonderdelen worden gegeven door meer dan één medewerker en waar mogelijk wordt dan met het senior/juniorsysteem gewerkt. De senior lesgever is dan verantwoordelijk voor de ECTS-fiche en fungeert voor het betreffende opleidingsonderdeel als aanspreekpersoon voor de examencommissie.

De commissie waardeert dat de opleiding, ondanks de toegenomen werkdruk, waakt over de vormingsmogelijkheden door in het takenpakket vier procent te voorzien voor vorming, training en opleiding. De docenten kunnen zowel individuele vorming volgen, als deelnemen aan groepsvorming. Op basis van de gesprekken met de docenten kon de commissie besluiten dat zij zeer positief zijn over het hogeschoolbrede vormingsaanbod zoals de stagebegeleidingsvorming. Daarnaast legt de opleiding ook de nadruk op het leren van elkaar zoals de Train de trainers sessies voor het opleidingsonderdeel Basisvaardigheden.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

/

### **Facet 3.2 Eisen professionele gerichtheid**

#### **Beoordelingscriterium:**

- het onderwijs wordt voor een belangrijk deel verzorgd door personeel dat een verbinding legt tussen de opleiding en de beroeps- of kunstpraktijk.
- bij de daartoe in aanmerking komende opleidingen dient daarenboven voldoende personeel te beschikken over kennis en inzicht in de desbetreffende beroeps- of kunstpraktijk.

#### **Oordeel van de visitatiecommissie: goed**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De commissie is positief over de praktijkgerichte oriëntatie van het personeel. Op basis van het zelfevaluatie-rapport en de gesprekken kon de commissie vaststellen dat een aanzienlijk deel van de docenten tewerkgesteld is in de sector, wat een zichtbare meerwaarde geeft aan de opleiding. Alle docenten begeleiden stages waardoor er een duidelijke verbinding is tussen het onderwijs en de beroepspraktijk; de docenten ervaren dit als heel stimulerend en leerrijk. De studenten bevestigen deze vaststelling uitdrukkelijk, zij ervaren het docentenkorps als vertrouwd met de actuele beroepspraktijk waardoor de link tussen de theorie en de praktijk doorheen de gehele opleiding inzichtelijk gemaakt wordt. Op basis van de gesprekken met het werkveld stelt de commissie vast dat zij regelmatig gevraagd worden als gastdocent of gastspreker om vanuit hun ervaring te doceren.

De praktijkgerichte vorming van docenten gebeurt meestal in de vorm van participatie aan studiedagen, congressen in binnen- en buitenland en kortlopende vormingsinitiatieven zoals workshops of eendaagse cursussen. Bij een langdurige vorming staat de opleiding erop dat de kennis wordt gedeeld met de andere medewerkers. De professionalisering gebeurt ook in het teamoverleg van de afstudeerrichtingen waar thema's, specifiek voor de afstudeerrichting worden uitgediept. Dit gebeurt bijvoorbeeld door werkbezoeken af te leggen op de teamdagen en door gastsprekers uit te nodigen. Daarnaast is er ook interne vorming en zijn er gastcolleges op vergaderingen van het opleidingsteam waar alle medewerkers worden verwacht. Binnen de leerlijngroepen wordt ook gewerkt aan gerichte vormingsinitiatieven rond de eigen thematiek voor medewerkers die niet tot de leerlijn

behoren. Zo gaven docenten van de leerlijn Algemene wetenschappen workshops Statistiek voor alle medewerkers.

De commissie stelt vast dat de opleiding sterk inzet op het stimuleren van docentenmobiliteit. Ze vernam van de docenten dat de mogelijkheden voor en de deelname aan docentenmobiliteit blijvend toeneemt. De opleiding neemt deel aan internationale programma's zoals 'Sustainability & social work' en is actief binnen internationale netwerken zoals de 'European Association of Schools of Social Work' en de 'International Association of Schools of Social Work'. De docenten die meewerken aan Intensive programs en andere internationale programma's worden hiervoor gehonoreerd. In het opleidingsteam, maar ook informeel, koppelen de docenten hun internationale ervaringen terug naar het hele team. De opleiding onderhoudt goede contacten met internationale partners. De opleiding nodigt buitenlandse docenten uit via het opleidingsonderdeel Actuele vraagstukken. De internationale stagebezoeken worden steeds gekoppeld aan het geven van gastcolleges. Daarnaast zijn veel docenten betrokken bij de buitenlandse studiereis van het opleidingsonderdeel Sociaal werk in internationaal perspectief.

De opleiding stelt vast dat de voornaamste belemmering voor een vlotte docentenmobiliteit ligt in de architectuur van de opleiding. Het relatief vaste lessenrooster met wekelijkse terugkommomenten is niet faciliterend voor het invoegen van activiteiten met een ander ritme. De opleiding denkt erover om via een modulair systeem, tijdsblokken vrij te maken voor vorming of internationalisering. Momenteel kan de opleiding hiervoor enkel de intersemesterweek in februari gebruiken. De opleiding en de commissie stellen vast dat het koppelen van vorming en internationalisering lukt, maar dat nog niet elke docent daar gebruik van maakt.

De commissie concludeert, op basis van de gesprekken met de opleiding en het werkveld, dat de opleiding goed op de kaart staat met haar toegepast onderzoek en haar maatschappelijke dienstverlening. Door een adequaat personeelsbeleid en een docentenkorps dat verschillende specialiteiten beheerst, kan voor elk project de passende expertise worden gevonden. Hierdoor positioneert de opleiding zich duidelijk in het onderzoeks- en dienstverleningsveld. De commissie stelt vast dat de dienstverlening en het onderzoek structureel zijn ingebouwd in de opleiding. Docenten getuigen dat ze op deze wijze dynamisch blijven en bijleren, wat bijdraagt aan hun arbeidstevredenheid. Daarnaast vinden concrete toepassingen, zoals de Ch@tlas, internationale weerklank en wordt er gepubliceerd in verschillende wetenschappelijke en praktijkgerichte tijdschriften. De commissie is positief over de wijze waarop invulling wordt gegeven aan het praktijkgerichte onderzoek en de dienstverlening, en stelt vast dat dit een meerwaarde biedt voor zowel onderwijsinhoud als onderwijsorganisatie.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

/

#### **Facet 3.3 Kwantiteit personeel**

Beoordelingscriterium:

- Er wordt voldoende personeel ingezet om de opleiding met de gewenste kwaliteit te verzorgen.

**Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende**

**De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De opleiding heeft een 120-tal medewerkers. Op 1 februari 2011 beschikte de opleiding over 67,06 VTE onderwijzend personeel en 4,65 VTE administratief en technisch personeel. Ruim vijftien procent van de deeltijdse medewerkers werkt minder dan halftijds, vijftwintig procent werkt halftijds, ongeveer dertig procent werkt meer dan halftijds en bijna dertig procent werkt voltijds. De commissie stelt vast dat de grote variatie in

tewerkstellingsbreuken geen spanning oplevert in het docentenkorps. De docenten getuigen dat de gestructureerde communicatie ervoor zorgt dat iedereen op de hoogte is en betrokken blijft.

De commissie stelt vast dat de student/docent ratio met 1/17,9 vrijwel samenvalt met het Vlaamse gemiddelde voor sociaal werk: 1/17,6. Op basis van de gesprekken met de studenten en de docenten stelt de commissie wel vast dat er een hoge werkdruk is voor de docenten. Volgens de docenten is dit voornamelijk door de flexibilisering, waarbij de studenten met geïndividualiseerde trajecten meer voorbereidingstijd vragen en andere verwachtingen hebben.

De commissie maakt zich, net als de opleiding, zorgen over de sterke personeelsuitstroom in de komende jaren. Gezien de leeftijds piramide van het onderwijzend personeel, bijna de helft is vijftig jaar of ouder, moet er binnenkort een verjongingsproces plaatsvinden en dreigt er een reëel risico op expertiseverlies. De commissie stelt vast dat het opleidingsmanagement en het docententeam zich hier terdege van bewust zijn en dat zij deze overgang voorbereiden door de expertise binnen de leerlijnen over te dragen. De commissie meent dat de opleiding deze kennis- en ervaringsoverdracht verder planmatig dient aan te pakken en structureel dient te verankeren.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie vraagt in het kader van het verjongingsproces aandacht voor de aankomende personeelsswissels. De commissie dringt er bij de opleiding op aan om de bestaande expertise van het personeel structureel te verankeren en daarmee ook voor de toekomst veilig te stellen.

#### **Oordeel over onderwerp 3, inzet van het personeel: voldoende**

Op basis van de oordelen over:

facet 3.1, kwaliteit personeel:	goed
facet 3.2, eisen professionele gerichtheid:	goed
facet 3.3, kwantiteit personeel:	voldoende

is de visitatiecommissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

## Onderwerp 4 Voorzieningen

### Facet 4.1 Materiële voorzieningen

#### Beoordelingscriterium:

- De huisvesting en materiële voorzieningen zijn toereikend om het programma te realiseren.

#### Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De opleiding wordt sinds 1947 georganiseerd in de Campus Sint-Annaplein in het centrum van Gent en is verspreid over twee locaties die 200 meter van elkaar zijn gelegen. De campus ligt nabij de autosnelweg en vlakbij een groot knooppunt van tram- en buslijnen van en naar de omliggende regio. Ondanks de beperkingen van de fraaie historische beschermde panden, slaagt de opleiding erin om een huiselijke en toegankelijke omgeving te creëren waar zowel docenten als studenten zich goed thuis voelen.

De opleiding beschikt over twee auditoria, 23 leslokalen, twee computerleslokalen, één computerwerklokaal, een cafetaria, docentenkantoren, gesprekslokalen, vergaderlokalen, kantoren voor administratieve diensten, gespreksruimtes en een opnamestudio met mogelijkheid tot regie en doorstroom van beelden naar het nabijgelegen lokaal. Twintig van de 25 lokalen zijn voorzien van een vaste pc, vaste projectieapparatuur, een videorecorder en een televisie. De commissie stelt vast, op basis van het bezoek en de gesprekken, dat de ICT-infrastructuur te beperkt is. De commissie vraagt de opleiding om in samenspraak met de hogeschool een duidelijk ICT-beleid uit te werken, de nodige infrastructuur aan te bieden, alsook een draadloos netwerk te voorzien.

Op de campus beschikt elke medewerker over een werkplek die al dan niet gedeeld wordt met collega's. De vergader- en leslokalen hebben een hoge bezettingsgraad. De eerste acht à tien weken van het academiejaar is de lokalenbezetting bijna honderd procent. Indien nodig, kan de opleiding lokalen van andere campussen van de hogeschool gebruiken. Kleinere lokalen worden frequent gebruikt voor de individuele contacten met studenten. De studentenvertegenwoordiging beschikt over een eigen vergaderlokaal. De commissie stelt vast dat de lokalen en de werkplekken zo functioneel mogelijk ingericht werden en steunt het plan van de opleiding om op korte termijn een nieuwe, grote werkruimte voor de studenten in te richten.

De opleiding gebruikt de digitale leeromgeving DiLeAhs voornamelijk voor aanvullende informatie bij het studiemateriaal, de algemene berichtgeving, de uurroosters en de examenroosters. Zoals reeds bij facet 2.6 is vermeld, stelt de commissie vast dat de digitale leeromgeving overwegend eenzijdig wordt gebruikt. Nochtans heeft de opleiding wel ervaring, vermits men in het verleden voor het DELTA-project al een viertal projecten via afstandsonderwijs heeft gerealiseerd. Daarbij is toen wel efficiënt gebruikgemaakt van de elektronische leeromgeving DiLeAhs. Studenten vinden DiLeAhs een niet performant systeem dat het regelmatig laat afweten en functioneler kan worden gebruikt. Zo dienen de studenten bijvoorbeeld de afwezigheden van de docenten via een televisiescherm op de campus te vernemen en kunnen ze dit niet vooraf via DiLeAhs raadplegen.

De commissie vindt de mediatheek goed uitgebouwd met zowel publicaties die specifiek betrekking hebben op het vakgebied als algemene literatuur. Daarnaast investeert de opleiding veel in databanken en zijn verschillende catalogi raadpleegbaar. De mediatheek van de opleiding valt onder de bevoegdheid van de Directeur Onderwijs- en studentenbeleid van de Arteveldehogeschool en de personeelsbezetting bedraagt 1,5 VTE. Dat blijkt niet te volstaan. De commissie constateert op basis van de gesprekken met de studenten dat er nood is aan ruimere openingstijden, maar dat er nog geen gehoor werd gegeven aan deze verzuchtingen.

### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie verwacht dat de plannen voor een functionele en degelijke ICT-infrastructuur alsook een nieuwe studentenwerkruimte snel uitgevoerd worden.

De hogeschool dient het bibliotheekbezoek beter te faciliteren door ruimere openingsuren te organiseren.

### **Facet 4.2 Studiebegeleiding**

#### Beoordelingscriteria:

- De studiebegeleiding en informatievoorziening aan studenten zijn adequaat met het oog op de studievoortgang.
- De studiebegeleiding en informatievoorziening aan studenten sluiten aan bij de behoefte van studenten.

#### **Oordeel van de visitatiecommissie: goed**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De commissie stelt vast dat de opleiding een professionele structuur heeft uitgewerkt voor instroom-, doorstroom-, leer- en leertrajectbegeleiding van zowel de reguliere studenten als van specifieke doelgroepen.

De coördinator studentenzaken beheert de studiebegeleiding en leidt het zorgforum dat alle diensten ter ondersteuning van het studietraject van de student overkoepelt. Onder zijn leiding functioneren drie leertrajectbegeleiders, met een personeelsvolume van 1,7 VTE.

De opleiding stelt vast dat, door het toenemend aantal studenten met een geïndividualiseerd traject, de leertrajectbegeleiding een centrale rol krijgt in de opleiding.

De inhoudelijke leerbegeleiding is ingebed in alle onderwijsactiviteiten en is in de eerste plaats de verantwoordelijkheid van elke docent. Daarnaast zijn er de leerbegeleiders, met als voornaamste taak om de startende studenten te ondersteunen in hun studiemethodiek en in de keuzes binnen hun eigen leertraject. Doordat de docent begeleidt op de inhoud en de studiebegeleiding zich richt op de studiemethodieken, vullen beide begeleidingsvormen elkaar aan. Daarnaast werkt de studiebegeleiding mee aan de cursussen van de docenten om de studeerbaarheid ervan te vergroten. Door de centrale ligging van de leer- en leertrajectbegeleiding in het gebouw, kloppen de studenten gemakkelijk aan en is een vlotte doorverwijzing mogelijk. Daarnaast voorzagt de opleiding in de tuinhall een zeer gebruiksvriendelijk elektronisch infopunt waarop actuele informatie terug te vinden is in vraag- en antwoordvorm. Via dit medium kunnen, bijvoorbeeld, studenten na een examenperiode een stappenplan terugvinden over wat te doen bij een slecht examen. Door de anonimiteit is dit een laagdrempelige tool die de commissie kan waarderen.

De opleiding heeft een duidelijke opleidingsgids en de studenten kunnen deze en andere informatie ook op DiLeAhs of op de website terugvinden. Er is een gids voor studenten met een functiebeperking beschikbaar waarin de aanpak van de hogeschool en de opleiding wordt toegelicht. Voor de generatiestudenten organiseert de opleiding een speciaal programma waarbij ze kennismaken met de opleiding, de ondersteunende diensten en de medestudenten. Ze worden ook getest op hun leer- en studiestrategieën. In een feedbackgesprek tussen de leerbegeleider en de student bekijken ze samen de resultaten en de eventuele begeleidingsmogelijkheden. Voor de late inschrijvers en de studenten die in februari starten, organiseert de opleiding informatiesessies 'Onthaal en introductietoets'.

Uit de taaltesten blijkt dat ongeveer dertien procent van de eerstejaarsstudenten dyslectisch is. Studenten met dyslexie krijgen informatie over het softwareprogramma Sprint+ dat via de mediatheek en in de pc-lokalen en het

pc-werklokaal wordt aangeboden. De commissie waardeert de directe aanpak en de begeleiding bij aanvang van het eerste jaar.

Voor de verdere instroombegeleiding wordt voornamelijk beroep gedaan op de docenten van de opleidingsonderdelen Basisvaardigheden 1 en Basisvaardigheden 2. Zij zijn het eerste aanspreekpunt voor de nieuwe studenten omdat zij wekelijks contact hebben en zo zeer snel hun studenten kennen. Bij doorverwijzingen wordt bijgehouden wie doorverwijst en of de student deze raad opvolgt. In het DELTA-traject krijgt elke student een coach of mentor die geen docent is van de student. De commissie is zeer positief over de leerbegeleiding in het eerste jaar. De begeleiders van de basisvaardigheden werken zeer laagdrempelig en de begeleiders zijn zeer toegankelijk. Zowel de studenten als de afgestudeerden konden deze werkwijze eveneens zeer waarderen.

De opleiding organiseert workshops zoals planning, structureren, mindmapping en snellezen. Hogeschoolbreed kunnen studenten ook deelnemen aan diverse workshops. Daarnaast is er een studentenmoniterraat voorzien waarbij een studentmonitor in kleine groepen vakgerichte begeleiding geeft. De opleiding organiseert ook zomercursussen in de week voor de tweede examenperiode, waarbij studenten met goede slaagcijfers, bijles geven aan medestudenten. Het studentenmoniterraat wordt door de studenten als nuttig en laagdrempelig ervaren. Elk academiejaar evalueert de opleiding de begeleiding van de studenten van het eerste jaar op basis van kwantitatief onderzoek afgewisseld met een kwalitatieve analyse. Ze neemt uit de resultaten verbeterpunten mee voor het volgende academiejaar. De studenten en de afgestudeerden ervaren de begeleiding binnen de opleiding als zeer betrokken en duurzaam.

De opleiding stelde vast dat de bachelorproeven qua taal achteruitgaan en dat de algemene instroom van studenten zwakker scoort op taal-, schrijf- en analyseniveau. Omdat schriftelijke communicatie heel belangrijk is in het werkveld, en studiesucces en doorstroming afhankelijk zijn van het wetenschappelijke taalniveau van de student, besloot de opleiding een taalbeleid uit te bouwen. Dit taalbeleid komt nu doorheen de opleiding aan bod. De commissie stelt met tevredenheid vast dat de opleiding sterk inzet op de wijzigende instroom zonder in te boeten aan kwaliteit en zodoende zorgt dat de studenten eventueel kunnen doorstromen naar een masteropleiding.

De opleiding werkt met twee ombudsmedewerkers die tijdens het academiejaar een bemiddelende of onderzoekende functie hebben en tijdens de examens steeds paraat staan. De opleiding heeft een ombudsmailadres waardoor de ombudsmedewerkers digitaal gemakkelijk bereikbaar zijn voor de studenten. Tijdens de examens zijn de ombudsmedewerkers permanent online en houden ze gsm-permanentie. De commissie concludeert dat de opleiding beschikt over een goede en efficiënte ombudswerking en een minimum aan klachten kent door de sterk bemiddelende rol van de ombudsmedewerkers.

Op vraag van de student, of na doorverwijzing van de docenten, de leertrajectbegeleiders of de ouders, wordt in psychosociale begeleiding voorzien. De Arteveldehogeschool heeft een aparte vzw Sociale Voorzieningen van de Arteveldehogeschool (SOVOARTE) die voornamelijk op campusniveau actief is. De commissie kon uit de gesprekken opmaken dat SOVOARTE goed gekend is bij de studenten en dat ze laagdrempelig is.

Zoals al vermeld in facet 2.2 waardeert de commissie de organisatie, de begeleiding en de bijzondere voorzieningen voor studenten die naar het buitenland gaan. De stagebegeleiding voor de internationale stage gebeurt door een mentor ter plaatse en een lid van de werkgroep Internationale samenwerking als stagebegeleider uit de opleiding.

Samenvattend, spreekt de commissie haar bijzondere waardering uit voor de wijze waarop de begeleiding van studenten, op verschillende vlakken en tijdens alle stadia in de opleiding, is georganiseerd.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

/



**Oordeel over onderwerp 4, voorzieningen: voldoende**

Op basis van de oordelen over:

facet 4.1, materiële voorzieningen:	voldoende
facet 4.2, studiebegeleiding:	goed

is de visitatiecommissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

## Onderwerp 5 Interne kwaliteitszorg

### Facet 5.1 Evaluatie resultaten

#### Beoordelingscriterium:

- De opleiding wordt periodiek geëvalueerd, mede aan de hand van toetsbare streefdoelen.

#### Oordeel van de visitatiecommissie: goed

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De Arteveldehogeschool gebruikt voor haar intern kwaliteitszorgsysteem het EFQM-model. De hogeschool beschikt over een dienst integrale kwaliteitszorg met 3,50 VTE personeelsleden en de opleiding heeft een opdrachthouder integrale kwaliteitszorg voor 0,25 VTE. De hogeschoolbrede dienst levert het kwaliteitsmodel aan, voert interne onderzoeken uit en ondersteunt de opleiding bij het gebruik ervan. De commissie waardeert dat zowel op hogeschoolniveau als op opleidingsniveau de nodige middelen beschikbaar gesteld worden, waardoor het kwaliteitsbeleid structureel verankerd is en een duidelijke samenhang vertoont.

De hogeschool beschikt voor haar kwaliteitsbewaking over een kwaliteitshandboek. Op opleidingsniveau bewaakt men de kwaliteit door stelselmatig de eigen gidsen te actualiseren. Om de kwaliteit blijvend te verbeteren, werkt de hogeschool met haar opleidingen zowel top-down als bottom-up. In de top-downbeweging worden het onderwijsconcept en de missie van de Arteveldehogeschool vertaald in het opleidingsplan. Dat is het strategische plan van de opleiding, het geeft de middellange- en lange termijndoelen weer. Op basis van het opleidingsplan wordt jaarlijks een kwaliteitsplan opgesteld met de korte termijnplanning. Het kwaliteitsplan formuleert streefdoelen en wordt op het einde van het academiejaar geëvalueerd. Voor het realiseren van kwaliteitsverbeteringstrajecten wordt een opdracht gegeven aan een medewerker, een bestaande werkgroep of een nieuw opgericht kwaliteitsverbeteringsteam. Voor de bottom-up beweging werkt men momenteel met het zelfevaluatie-instrument van het PROSE-netwerk, de onderwijsbeoordelingen en andere onderzoeken. Uit de gesprekken met de opleiding blijkt dat een digitaal opvolgingssysteem van het kwaliteitsplan in ontwikkeling is en dat de opleiding meewerkte in het pilootproject IMPROVE, dat gebaseerd is op het EFQM en gebruikmaakt van mindmaps. Voor de visitatie-accreditatiecyclus heeft de dienst integrale kwaliteitszorg een draaiboek waarmee het samen met de opleidingen aan de slag gaat. Bij de begeleiding van het opmaken van het zelfevaluatierapport gebruikt de hogeschool onder andere de accreditatiescan van het PROSE-netwerk en interne onderzoeken. De commissie waardeert de goed gestroomlijnde en transparante procedures voor de interne evaluatie van de kernprocessen en het opzetten van verbeteringstrajecten.

De hogeschool ontwikkelde een systeem van regelmatige bevestigingen voor de studenten, de medewerkers en de afgestudeerden, zodat zowel de hogeschool als de opleiding beschikken over alle benodigde indicatoren en resultaten voor accreditaties, beleidsbeslissingen en bijsturingen. De commissie waardeert deze aanpak waarbij gestructureerd gegevens worden verzameld en gebruikt.

De medewerkers worden regelmatig bevestigd onder andere via de accreditatiescan en de medewerkerstevredenheidsbevestiging. Startende medewerkers worden bevestigd over hun begeleiding.

De studenten evalueren sinds 2010 driejaarlijks de leer- en leertrajectbegeleiding, de onderwijsorganisatie, de communicatie naar de studenten, de studentenparticipatie, de facilitaire dienstverlening en hun tevredenheid over de opleiding. De beginnende student beoordeelt jaarlijks de communicatie tijdens de infodagen, het onthaal en het contact met de opleidingsmedewerkers en de verschillende diensten. Het doceer- en begeleidingsgedrag van het onderwijzend personeel en de kwaliteit en de studeerbaarheid van de opleidingsonderdelen worden afzonderlijk bevestigd. Zoals vermeld in facet 2.5, houdt de opleiding ook studietijdmetingen. De studenten voelen zich niet overbevestigd en ervaren de bevestigingen eerder als kansen om de eigen bezorgdheden formeel te

uiten. De studenten geven wel aan meer gerichte communicatie te wensen over de bevragingsresultaten en de daaraan gekoppelde verbeteringstrajecten of bijsturingen.

De afgestudeerden worden driejaarlijks bevestigd in het uitstroomonderzoek. De afgestudeerden van de voorgaande drie academiejaren worden daarbij betrokken zodat elke afgestudeerde deelneemt. Het uitstroomonderzoek omvat een tewerkstellingsonderzoek, reflecties over het opleidingsprogramma en een tevredenheidsonderzoek over de opleiding. De opleiding heeft nog geen traditie in het formeel bevestigen van het werkveld. Tot nu toe gebeurde dit via de opleidingsadviesraad of informeel via de stages. Daarom werd in samenwerking met de dienst integrale kwaliteitszorg van de hogeschool een format voor werkveldbevestiging opgesteld zodat in de toekomst systematisch en structureel feedback kan ingewonnen worden.

Tegelijkertijd met de invoering van het nieuwe opleidingsprogramma startte de opleiding met een monitoring-instrument om het opleidingsprogramma regelmatig en gestructureerd in zijn geheel te evalueren. De studenten en de docenten worden online bevestigd door middel van open en gesloten vragen. De andere medewerkers worden via focusgroepen bevestigd. Op basis van de verkregen kwantitatieve en kwalitatieve gegevens wordt een rapport gemaakt dat in de opleidingscommissie en de opleidingsraad wordt behandeld en leidt tot kwaliteitsverbeteringstrajecten en bijsturingen. De commissie stelt op basis van de gesprekken vast dat aan de verbeteringstrajecten realistische doelen en tijdsplanningen worden gekoppeld waardoor de bijsturingen effectief kunnen worden geïmplementeerd. De commissie is positief over het monitoringsysteem, dat de kwaliteitszorg stevig verankert in het onderwijsproces en tot regelmatige en nuttige bijsturingen van het opleidingsprogramma leidt.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

/

#### **Facet 5.2 Maatregelen tot verbetering**

##### **Beoordelingscriterium:**

- De uitkomsten van deze evaluatie vormen de basis voor aantoonbare verbetermaatregelen die bijdragen aan de realisatie van de streefdoelen.

#### **Oordeel van de visitatiecommissie: goed**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De PDCA-verbetercyclus wordt vormgegeven via het vierjaarlijkse opleidingsplan en het jaarlijkse kwaliteitsplan met tal van duidelijk geformuleerde verbeterdoelen. De commissie is positief over de inzet van de opleiding voor continue zelfevaluatie en bijsturing. Deze houding is bij alle betrokken partijen op overtuigende wijze aangetroffen. Voorbeelden van onlangs gerealiseerde en lopende kwaliteitsverbeteringstrajecten zijn de studeerbaarheid van het studiemateriaal, digitale zelfstudie, het competentiekader, het concept van de bachelorproef en de taakleutel. Op basis van de gesprekken met de opleiding stelt de commissie vast dat de verbeteringstrajecten ook werkelijk tot verbetering leiden. Een typisch voorbeeld van een kwaliteitsverbeteringstraject is de bachelorproef. De opleiding kreeg, via de monitoring en het werkveld, signalen dat de kwaliteit van de bachelorproeven en de begeleiding ervan niet voldoende kwalitatief bevonden werden. De opleiding besliste om er een verbeteringstraject voor op te zetten, waaruit een bijgewerkte bachelorproefgids zal voortkomen. Tegelijkertijd is besloten dat een taalbeleid wordt uitgebouwd om studenten een globaal kader te bieden voor alle opdrachten waarin schrijven aan bod komt. Ook voor de domeinen onderzoek en dienstverlening, internationalisering, en werkveld en praktijk ziet de commissie dat niet enkel intensief is gewerkt aan beleidsnota's voor de middellange termijn, maar dat daarop eveneens acties zijn gevolgd.

De bevindingen van de in facet 5.1 vermelde bevestigingen worden op verschillende manieren aangewend. Zo worden de resultaten van de docentevaluaties gebruikt in de functioneringsgesprekken met de betrokken docenten. Enkele andere voorbeelden zijn: de studietijdmetingen die leidden tot het inplannen van groepsopdrachten in het lessenrooster. Op basis van de bevestiging van de eerstejaars studenten besloot de opleiding om het vroegere infopunt te vervangen door een laagdrempelige computer. De studenten en de docenten ervaren het gebruik van de resultaten van de bevestigingen voor het invoeren van nieuwe maatregelen als positief.

De commissie stelt vast dat het monitoringsysteem van het opleidingsprogramma zorgt voor relevante informatie en data en dat het zo de opleiding toelaat grondige analyses te maken. Met de eerste monitoringresultaten ging de opleiding al tijdens het academiejaar 2009-2010 en 2010-2011 aan de slag en voerde ze de eerste wijzigingen door in het nog maar net geïmplementeerde programma. Zo werden meer rechtsvakken voorzien, verschoof het opleidingsonderdeel Deontologie van het derde naar het tweede jaar en werden de leerlijnen Organisatiewetenschappen en cultuurwetenschappen opgenomen in de leerlijn Maatschappijwetenschappen. De studenten en de docenten met wie de commissie gesproken heeft, bevestigen de goede bewaking van het nieuwe curriculum.

Op basis van de gesprekken kan de commissie vaststellen dat de uitkomsten van de vorige visitatie voortvarend werden aangegrepen om verbeteringen in de opleiding op te starten en door te voeren. In het zelfevaluatierapport wordt de link tussen vernieuwingen of aanpassingen en aanbevelingen van de vorige visitatie aangetoond. Voorbeelden hiervan zijn:

- het invoeren van leerlijnen om het overleg binnen en tussen de opleidingsonderdelen op elkaar af te stemmen;
- het invoeren van het opleidingsonderdeel Werkveldervaring om studenten al in het eerste jaar kennis te laten maken met het werkveld;
- het organiseren van uitstroomonderzoek om de studeerbaarheid van het programma en het onderwijsrendement te analyseren;
- het inzetten op internationalisering door docenten- en studentenmobiliteit te faciliteren en de internationale en interculturele klemtoon in het opleidingsprogramma op te nemen;
- het aanstellen van een opdrachthouder onderzoek om de band tussen onderwijs en toegepast onderzoek te versterken.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

/

#### **Facet 5.3 Betrekken van medewerkers, studenten, alumni en beroepenveld**

##### **Beoordelingscriterium:**

- Bij de interne kwaliteitszorg zijn medewerkers, studenten, alumni en het afnemend beroepenveld van de opleiding actief betrokken.

##### **Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende**

##### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De commissie stelt vast dat de opleiding een duidelijk organigram heeft met diverse overlegfora waarbij goed omliggende functies en bevoegdheden zijn gedefinieerd. Zowel de medewerkers, de studenten als het werkveld worden in verschillende raden betrokken.

De opleiding beschikt over de opleidingscommissie, het opleidingsteam, de opleidingsraad en de opleidingsadviesraad om de medewerkers met de opleiding te verbinden. Daarnaast worden de medewerkers geïnformeerd over en betrokken bij de opleiding via de leerlijnvergaderingen en de teamvergaderingen van de afstudeerrichtingen. De commissie stelt vast dat parttimers niet altijd kunnen deelnemen aan de overlegmomenten, maar dat zij door de verslaggeving hierover wel goed op de hoogte blijven. De opleidingscommissie is het overlegforum waar alle onderwijsgebonden materies worden besproken. Alle medewerkers krijgen alle agenda's en goedgekeurde verslagen via de digitale leeromgeving. Het opleidingsteam is de vergadering van alle medewerkers en voorziet in de vorming en de informatiedoorstroming over de globale beleidsthema's.

De opleiding heeft een opleidingsraad waarin zes paritair verkozen vertegenwoordigers van het opleidingsteam en zes studentenvertegenwoordigers uit de opleidingsstudentenraad zetelen. De opleidingsraad, die zes keer per academiejaar vergadert, bespreekt en beoordeelt onderwerpen zoals studietijd en studielast, en de examenroosters. De opleidingsraad heeft adviesbevoegdheid, waardoor studenten onder meer inspraak krijgen in de planning van de examenroosters. De hogeschool beschikt over het Participatieforum, dat samengesteld is uit vertegenwoordigers van het hogeschoolbestuur en studentenvertegenwoordigers. Het Participatieforum heeft beraadslagingsbevoegdheid over bijvoorbeeld de vaststelling en de besteding van de inschrijvingsgelden. Een studentenafvaardiging van de opleiding neemt deel aan de Arteveldestudentenraad. Dat is het overkoepelende adviesorgaan van de hogeschool, dat advies verleent over bijvoorbeeld de onderwijs- en examenregeling en de evaluatie van het onderwijzend personeel door de studenten. De opleiding heeft een opleidingsstudentenraad met twee pijlers: activiteiten en participatie. De opleidingsstudentenraad wordt vanuit de opleiding begeleid door de studentencoach die de agenda van de opleidingsraad mee voorbereidt en de studentenwerking mee organiseert. De studentenraad is positief over begeleiding door de studentencoach en geeft aan dat zij ook kunnen aankloppen bij de opleidingsdirecteur om agenda-aanpassingen aan te vragen. De studentenraad betreurt wel dat ze niet in de werkgroepen zetelen die de aangebrachte thema's behandelen. Daarnaast getuigen studenten dat er een nauw contact is tussen de docenten en de studenten en zo veel zaken informeel worden opgelost.

Het werkveld komt via de opleidingsadviesraad drie maal per jaar samen als resonantieraad. De raad bewaakt of de opleiding aansluit bij de beroepspraktijk en heeft enkel adviesbevoegdheid. De commissie stelt vast dat de studenten en het werkveld in hoofdzaak een adviserende functie hebben doordat zij heel beperkte of geen medebeslissingsrecht hebben in de overlegorganen van de opleiding en de hogeschool.

Het informeel overleg en de feedback tussen de medewerkers en de werkveldvertegenwoordigers vindt plaats op de stagementorendagen, de infovergaderingen over de bachelorproefverdediging, de trefdagen en door contacten met de gastsprekers vanuit het werkveld. Uit de gesprekken met het werkveld maakt de commissie op dat er ook voortdurend wisselwerking is met het werkveld door de bijscholing, het onderzoek, en de maatschappelijke dienstverlening van de opleiding. Uit de gesprekken met het werkveld werd duidelijk dat de opleiding informeert naar nieuwe werkveldevolutes en hoe deze geïntegreerd kunnen worden in het opleidingsprogramma.

In de hogeschoolbrede bevragingen wordt gepeild naar de ervaringen van de alumni in de hogeschool en naar hun eerste werkervaringen. De alumni kunnen zich inschrijven op een centrale databank van de Arteveldehogeschool. Zo krijgen ze toegang tot een activiteitenkalender, een vacaturedatabank, jobbeurzen, e-learning modules en nieuwsbrieven. Van de opleiding krijgen ze uitnodigingen voor vormingen en debatten. Op basis van de gesprekken stelt de commissie vast dat de afgestudeerden, zodra ze een tijdje in het werkveld staan, regelmatig stagebegeleider zijn voor de opleiding of in bachelorproefjury's van de opleiding zetelen.

De opleiding is zich ervan bewust dat veel informatie van de afgestudeerden en het werkveld informeel verzameld wordt. De opleiding wenst deze systematischer en meer gecoördineerd te organiseren. Daarvoor beschikt de opleiding sinds kort over een coördinator werkveld en praktijk die de band tussen de opleiding en het werkveld dient te versterken en te bewaken. De commissie moedigt de opleiding aan om verder te gaan op de ingeslagen weg tot intensievere samenwerking met het werkveld en de alumni.

**Aanbevelingen ter verbetering:**

Hoewel de opleiding in formele zin beantwoordt aan de participatie pleit de commissie voor grotere studentenbetrokkenheid bij zaken van algemeen beleid.

**Oordeel over onderwerp 5, interne kwaliteitszorg: voldoende**

Op basis van de oordelen over:

facet 5.1, evaluatie resultaten:	goed
facet 5.2, maatregelen tot verbetering:	goed
facet 5.3, betrekken van medewerkers, studenten, alumni en beroepenveld:	voldoende

is de visitatiecommissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

## Onderwerp 6 Resultaten

### Facet 6.1 Gerealiseerd niveau

Beoordelingscriterium:

- De gerealiseerde eindkwalificaties zijn in overeenstemming met de nagestreefde competenties qua niveau, oriëntatie en domeinspecifieke eisen.

**Oordeel van de visitatiecommissie: goed**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De commissie stelt op basis van de beschikbare documenten, in het bijzonder de eindwerken en stageverslagen, en de gesprekken met alle betrokkenen, vast dat de studenten de competentie-einddoelen binnen een redelijke termijn behalen en dat sprake is van een degelijk niveau bij de afgestudeerden.

Op basis van de uitstroomonderzoeken van de hogeschool kan de opleiding de waardering nagaan van de afgestudeerden. Het laatste uitstroomonderzoek van 2008 toont een positief beeld van de opleiding waarbij de tevredenheid bij de meeste resultaten hoog scoort. De commissie stelt vast dat negen op de tien afgestudeerden de opleiding opnieuw zouden volgen met als voornaamste redenen de goede kwaliteit van de opleiding en de grote tevredenheid over de stage en de stagebegeleiding. Uit het tevredenheidsonderzoek en de doorstroomgegevens blijkt dat de studenten tevreden zijn over de verworven competenties. De commissie stelt ook vast dat vertegenwoordigers uit het werkveld herhaaldelijk hun tevredenheid hebben uitgedrukt over de kwaliteit van de uitstromende studenten. De monitoringresultaten van het nieuwe opleidingsprogramma geven de waardering van de laatstejaarsstudenten weer. Hieruit blijkt dat de studenten tevreden zijn over het opleidingsprogramma en tevreden tot zeer tevreden over de stage. De grootste sterktes noemen zij de praktijkervaring, de begeleiding en de mogelijkheid tot zelfstandig werken. De opzet van de bachelorproef kent minder waardering, wat ook door het werkveld en de opleiding zelf bevestigd wordt. De opleiding startte hiervoor al het verbeteringstraject Bachelorproef op. Ofschoon stage en eindwerk onderscheiden doelstellingen kennen, meent de commissie dat, uitgaande van de nadrukkelijke relatie die de opleiding tussen beide opleidingsonderdelen legt, een opvallend verschil in quotering niet in de rede ligt.

De tewerkstellingsresultaten van het uitstroomonderzoek tonen aan dat de afgestudeerden relatief vlot werk vinden binnen hun sector. Het werkveld en de afgestudeerden getuigen van een goede voorbereiding op de instap in het werkveld. De vertegenwoordigers van het werkveld bevestigen dat het opleidingsprogramma nauw aansluit bij de vereisten van de beroepspraktijk. Ze geven aan dat de stagiairs regelmatig werk vinden op de plaats waar zij stage liepen. Voor de afstudeerrichtingen Maatschappelijke advisering en Maatschappelijk werk is dit werk voornamelijk te vinden in de sector van het ambulante welzijnswerk, sociaal secretariaat en vakbonden, mutualiteiten en verzekeringskassen. De afgestudeerden van de afstudeerrichting Personeelswerk vinden vooral werk in de industrie, consultancy, selectie- en uitzendkantoren en ook buiten de beroepssector. De afstudeerrichting Sociaal-cultureel werk ziet haar afstudeerders vooral aan de slag gaan in de vormings- en ontwikkelingscentra en in de jeugdsector. De studenten van de afstudeerrichting Syndicaal werk gaan voornamelijk in de samenlevingsopbouw aan de slag. De afgestudeerden stellen dat zij goed begeleid worden in hun zoektocht naar werk en ook aangemoedigd worden om verder te studeren indien ze dit overwegen. Op basis van het uitstroomonderzoek blijkt dat meer dan de helft van de afgestudeerden verder studeert, zij voornamelijk kiezen voor een masteropleiding. Onverlet het feit dat de professionele bachelor een eigensoortig en volwaardig niveau representeert, kan de commissie toch waarderen dat een meerderheid van de afgestudeerden gaat verder studeren, waarbij als voornaamste reden verdieping en kennisverbetering wordt opgegeven. De opleiding prikkelt duidelijk de belangstelling voor kennisverwerving.

De internationale dimensie wordt binnen de opleiding nog volop uitgebouwd. In het academiejaar 2010-2011 gingen zeventien studenten naar het buitenland via het Erasmusprogramma en dertien studenten wereldwijd. Er waren twee inkomende studenten onder het Erasmus programma. Er gingen elf medewerkers naar het buitenland onder het programma van de Erasmus Teaching staff-mobility en veertien medewerkers trokken naar het buitenland onder andere formules. Daarnaast wordt voor het eerst aan de afgestudeerden stagemogelijkheden aangeboden in het kader van het Lifelong Learning Programme van de Europese Unie. De docenten getuigen van een toegenomen internationale stafmobiliteit en de studentenmobiliteit neemt elk jaar toe. De afgestudeerden geven aan dat de internationale ervaring(en) een pluspunt zijn bij sollicitaties. De commissie stelt vast dat de werkgroep internationalisering zinvolle internationale projecten opzet maar dat de instroom van buitenlandse studenten nog laag ligt. De commissie ondersteunt de inspanning van de opleiding om verder in te zetten op internationalisering en moedigt de opleiding aan om door te gaan op de ingeslagen weg en de resultaten tot voordeel te laten zijn voor de gehele opleiding, inclusief de 'thuisblijvers'.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie vraagt om het verbeteringstraject Bachelorproef te benutten voor een bezinning op de implicaties die een sterke relatie tussen stage en eindwerk heeft voor de toetsing van deze onderdelen.

#### **Facet 6.2 Onderwijsrendement**

##### **Beoordelingscriteria:**

- Voor het onderwijsrendement zijn streefcijfers geformuleerd in vergelijking met relevante andere opleidingen.
- Het onderwijsrendement voldoet aan deze streefcijfers.

#### **Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

Vlaanderen heeft geen traditie in het verzamelen van slaagcijfers per studiegebied en/of opleiding over de jaren heen. Evenmin bestaat een dergelijke traditie in het opvolgen van de evolutie per opleiding of studiegebied over de jaren heen. Daardoor kan de opleiding geen streefcijfers formuleren in vergelijking met relevante andere opleidingen.

Momenteel benadert de Arteveldehogeschool het onderwijsrendement van haar opleidingen op basis van drie indicatoren: de verworven studiepunten en de studie-uitval, de verworven studiepunten per vooropleiding, de studie-uitval per vooropleiding en de studieduur. De hogeschool hanteert nog geen streefcijfers voor de slaagpercentages, de gemiddelde studieduur en de studie-uitval voor haar opleidingen. De commissie vindt het positief dat de hogeschool nuttige cijfergegevens verzamelt maar ze beveelt de hogeschool en de opleiding aan om toch ook eigen streefcijfers te formuleren, waardoor men referentiepunten heeft voor het beoordelen van de doelmatigheid van het eigen beleid.

De gemiddelde studieduur is 3,3 jaar en is vrij stabiel. Voor de studenten met 0-59 ingeschreven studiepunten ligt het slaagpercentage gemiddeld rond de 60%, voor studenten vanaf 60 ingeschreven studiepunten ligt het slaagpercentage boven de 90%. De opleiding heeft twee mogelijke verklaringen voor het lage slaagpercentage. Enerzijds de wijzigende instroom van studenten en anderzijds de effecten van de flexibilisering in het samenstellen van de individuele leertrajecten.

Ondanks het feit dat het slaagpercentage voor de studenten met 0-59 ingeschreven studiepunten boven het gemiddelde van de Arteveldehogeschool ligt, is de opleiding niet tevreden met de lage slaagcijfers. Ze zal verder onderzoeken hoe de doorstroom voor deze categorie studenten kan worden verbeterd.



De studie-uitval bij de studenten die nog geen 60 studiepunten verworven hebben is rond de 12% en rond de 1% bij de studenten die tussen de 60 en de 180 studiepunten verworven hebben. De dienst studieadvies voert exitgesprekken met de uitschrijvende studenten en analyseert de cijfers en de oorzaken. De belangrijkste redenen blijken de (gepercipieerde) moeilijkheidsgraad van de opleiding, een verkeerde studiekeuze of het niet combineerbaar zijn met de privé-situatie.

De commissie stelt vast dat de opleiding inspanningen levert om zoveel mogelijk studenten te laten doorstromen zonder in te boeten aan de gestelde eindkwalificaties. De commissie is positief over de systematische screening van de leer- en studiestrategieën bij de aanvang van de studie waardoor de opleiding vroegtijdig risicostudenten voor drop-out kan detecteren en een onderbouwd instroom- en doorstroombeleid kan voeren. De commissie waardeert de gerichte leer- en leertrajectbegeleiding van de opleiding die een belangrijke rol spelen in het onderwijsrendement en in de aanpak van de begeleiding van de individuele trajecten. Momenteel wordt een studentvolgsysteem uitgebouwd dat volgens de opleiding en de commissie een meerwaarde kan hebben voor de doorstroomopvolging.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie beveelt de hogeschool en de opleiding aan om in hun beleid betreffende het onderwijsrendement streefcijfers te definiëren teneinde hun aanpak daarmee verder te kunnen aanscherpen.

#### **Oordeel over onderwerp 6, resultaten: voldoende**

Op basis van de oordelen over:

facet 6.1, gerealiseerd niveau:	goed
facet 6.2, onderwijsrendement:	voldoende

is de visitatiecommissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

## Globaal oordeel

De visitatiecommissie baseerde haar oordeel en motivering op de volgende bronnen:

- het zelfevaluatie-rapport en het actualisatie-rapport van de opleiding met de bijhorende bijlagen,
- de gevoerde gesprekken met de betrokkenen, de documenten ter inzage tijdens het bezoek,
- de opgevraagde documenten,
- de reactie van de opleiding op het opleidingsrapport.

De commissie vindt het zelfevaluatie-rapport een waarheidsgetrouw en een nauwkeurig document. De commissie beoordeelt het zelfevaluatie-rapport als een omvattend en doorwrocht rapport. Juist vanwege de poging om volledig te zijn in de verstrekte informatie, vond de commissie het soms een moeilijke opgave om een helder overzicht op de kernzaken te behouden. Toch waren het zelfevaluatie-rapport, het geactualiseerde zelfevaluatie-rapport en de bijhorende bijlagen informatieve en gewaardeerde documenten om het visitatiebezoek voor te bereiden.

Op basis van de oordelen over:

onderwerp 1, niveau en oriëntatie:	voldoende
onderwerp 2, programma:	voldoende
onderwerp 3, personeel:	voldoende
onderwerp 4, voorzieningen:	voldoende
onderwerp 5, interne kwaliteitszorg:	voldoende
onderwerp 6, resultaten:	voldoende

is de commissie van mening dat er voldoende generieke kwaliteitswaarborgen in de opleiding aanwezig zijn.

Overzichtstabel van de oordelen

	score facet	score onderwerp
<b>Onderwerp 1: Doelstellingen van de opleiding</b>		<b>voldoende</b>
Facet 1.1: Niveau en oriëntatie	goed	
Facet 1.2: Domeinspecifieke eisen	voldoende	
<b>Onderwerp 2: Programma</b>		<b>voldoende</b>
Facet 2.1: Relatie doelstelling en inhoud	goed	
Facet 2.2: Eisen professionele gerichtheid	goed	
Facet 2.3: Samenhang	goed	
Facet 2.4: Studieomvang	oké	
Facet 2.5: Studietijd	voldoende	
Facet 2.6: Afstemming vormgeving en inhoud	goed	
Facet 2.7: Beoordeling en toetsing	goed	
Facet 2.8: Masterproef	n.v.t.	
Facet 2.9: Toelatingsvoorwaarden	goed	
<b>Onderwerp 3: Inzet van personeel</b>		<b>voldoende</b>
Facet 3.1: Kwaliteit personeel	goed	
Facet 3.2: Eisen professionele gerichtheid	goed	
Facet 3.3: Kwantiteit personeel	voldoende	
<b>Onderwerp 4: Voorzieningen</b>		<b>voldoende</b>
Facet 4.1: Materiële voorzieningen	voldoende	
Facet 4.2: Studiebegeleiding	goed	
<b>Onderwerp 5: Interne kwaliteitszorg</b>		<b>voldoende</b>
Facet 5.1: Evaluatie resultaten	goed	
Facet 5.2: Maatregelen tot verbetering	goed	
Facet 5.3: Betrekken van medewerkers, studenten, alumni en beroepenveld	voldoende	
<b>Onderwerp 6: Resultaten</b>		<b>voldoende</b>
Facet 6.1: Gerealiseerd niveau	goed	
Facet 6.2: Onderwijsrendement	voldoende	

De oordelen zijn van toepassing voor:

**Ahs                      Arteveldehogeschool**

- professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal werk (SAW), **met opleidingsvarianten:**
  - afstudeerrichting Personeelswerk
  - afstudeerrichting Maatschappelijke advisering
  - afstudeerrichting Sociaal-cultureel Werk
  - afstudeerrichting Maatschappelijk werk
  - afstudeerrichting Syndicaal werk



## Hoofdstuk 3 Erasmushogeschool Brussel

### **Algemene toelichting bij de professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal werk aan de Erasmushogeschool Brussel**

De opleiding Sociaal werk wordt aangeboden door het departement Campus Dansaert van de Erasmushogeschool Brussel (EhB). Campus Dansaert is één van de zes departementen van de hogeschool. Deze campus huisvest ook de professionele bacheloropleidingen in Communicatiemanagement, Hotelmanagement, Journalistiek, Office Management en Toerisme- en Recreatiemanagement.

De Vlaamse Autonome Hogeschool Erasmushogeschool Brussel - een openbare instelling met een publiekrechtelijk karakter - ontstond in 1995 door de fusie van hogescholen van het Gemeenschapsonderwijs, het vrij niet-confessioneel onderwijs en het onderwijs van de Vlaamse Gemeenschapscommissie uit het Brusselse Gewest en Vilvoorde. De Erasmushogeschool biedt in het academiejaar 2010-2011 twintig professionele bacheloropleidingen, vijf academische bacheloropleidingen, twee bachelor-na-bacheloropleidingen, vijftien postgraduaatsopleidingen en tien masteropleidingen aan op acht verschillende campussen verspreid over Brussel. De Erasmushogeschool vormt samen met Universiteit Brussel de Universitaire Associatie Brussel.

De opleiding Sociaal werk ontstond in 1921 als de Arbeidershogeschool. De school behoorde tot het vrij niet-confessioneel onderwijs. Het aantal studenten nam af en de Arbeidershogeschool kreeg in 1967 een zelfstandig financieel beheer en een eigen Vlaamse Bestuurscommissie om de school levensvatbaar te houden. Door de grote fusieoperatie in het academiejaar 1995-1996 werd de Arbeidershogeschool - in de loop van de jaren omgevormd tot Hoger Instituut voor Sociaal en Cultureel Werk - een departement van de nieuwe Erasmushogeschool Brussel. De Erasmushogeschool Brussel wil de organisatorische en geografische versnippering van haar onderwijsaanbod verminderen, daarom neemt in 2005-2006 het departement samen met twee andere departementen zijn intrek in de Campus Dansaert van de hogeschool. In oktober 2007 fuseren de drie departementen tot het departement Campus Dansaert.

De opleiding Sociaal werk aan de Erasmushogeschool biedt drie afstudeerrichtingen aan: Maatschappelijk werk, Sociaal-juridische dienstverlening en Sociaal-cultureel werk. De Erasmushogeschool biedt in samenwerking met de Hogeschool-Universiteit Brussel (HUB) ook een deeltijdse, volwaardige opleiding Bachelor Sociaal werk voor Volwassenen (BSV) met de afstudeerrichtingen Maatschappelijk werk en Sociaal-cultureel werk. Dit is een deeltijds studieprogramma waarbij werkstudenten in drie, vier of vijf jaar hun Bachelor in het Sociaal werk kunnen behalen.

In het academiejaar 2010-2011 waren er voor de bachelor Sociaal werk 185 ingeschreven studenten, voor de bachelor Sociaal werk voor Volwassenen 41. Hiermee behoort EhB tot de kleinere opleidingen Sociaal werk in het Vlaamse onderwijslandschap.

## Onderwerp 1 Doelstellingen van de opleiding

### Facet 1.1 Niveau en oriëntatie van de professioneel gerichte bachelor

#### Beoordelingscriteria:

De opleidingsdoelstellingen zijn er op gericht de student te brengen tot:

- het beheersen van algemene competenties als denk- en redeneervaardigheid, het verwerven en verwerken van informatie, het vermogen tot kritische reflectie en projectmatig werken, creativiteit, het kunnen uitvoeren van eenvoudige leidinggevende taken, het vermogen tot communiceren van informatie, ideeën, problemen en oplossingen, zowel aan specialisten als aan leken en een ingesteldheid tot levenslang leren;
- het beheersen van algemene beroepsgerichte competenties als teamgericht kunnen werken, oplossingsgericht kunnen werken in de zin van het zelfstandig kunnen definiëren en analyseren van complexe probleemsituaties in de beroepspraktijk en het kunnen ontwikkelen en toepassen van zinvolle oplossingsstrategieën, en het besef van maatschappelijke verantwoordelijkheid samenhangend met de beroepspraktijk;
- het beheersen van beroepsspecifieke competenties op het niveau van een beginnend beroepsbeoefenaar.

#### Het oordeel van de visitatiecommissie: voldoende

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De opleiding Sociaal werk bereidt de studenten voor op beroepen in het sociaal werk en wil professionele bachelors afleveren die direct inzetbaar zijn in het werkveld. De opleiding biedt drie afstudeerrichtingen aan: Maatschappelijk werk, Sociaal-cultureel werk en Sociaal-juridische dienstverlening. De BSV-opleiding telt twee van de drie afstudeerrichtingen: Maatschappelijk werk en Sociaal-cultureel werk. De commissie stelt vast dat de opleiding haar doelstellingen onder meer heeft afgestemd op de decretale bepalingen wat betreft het niveau en de oriëntatie van de professioneel gerichte bachelor. De andere documenten waarop de opleiding zich steunde, staan vermeld onder het facet 1.2.

Omdat in die tijd een landelijk competentieprofiel ontbrak, stelde de opleiding in 2004 een eigen competentieprofiel op. Het profiel kwam tot stand door een studentenbevraging van het werkveld en de input van de eigen docenten. Het profielontwerp werd uiteindelijk door de werkgroep Opleidingsprofiel gefinaliseerd in het academiejaar 2009-2010. Doordat het opleidingsprofiel eerder klaar was dan het, vanuit de VVSH opgestelde Baobap-plus profiel, werd dit achteraf hieraan afgetoetst.

De opleiding formuleerde haar opleidingsdoelstellingen in negen competenties die de essentiële bekwaamheden weergeven waarover de afstuderende sociaal werker moet beschikken. De bachelor Sociaal werk:

- gebruikt en integreert menswetenschappelijke en praktijktheoretische inzichten in het sociaal-agogisch handelen;
- stelt op basis van een vraag, een behoefte of een probleem van de doelgroep een handelingsplan / handelingsmodel op. Hij beheert dit, evalueert dit en stuurt bij overeenkomstig de situatie en de mogelijkheden van de doelgroep;
- benadert het sociaal-agogisch handelen met de doelgroep op structurele wijze vanuit een emancipatorische en proactieve ingesteldheid;
- gaat op professionele wijze om met sociaal beleid, beleidsprocessen en beleidsbeïnvloeding;
- maakt op authentieke manier contact met doelgroepen vanuit een respectvolle, empathische en professionele betrokkenheid;
- hanteert doelgericht en efficiënt diverse communicatie- en interactievormen;
- past modellen van teamgericht en multidisciplinair werken constructief toe;

- gaat op adequate manier om met organisatiestructuren- en dynamieken en neemt een specifieke verantwoordelijkheid op in functie van een gezamenlijk resultaat;
- verdiept en verbreedt het eigen professioneel functioneren op basis van zelfreflectie en van een kritische houding tegenover nieuwe ontwikkelingen in de socio-professionele context.

De commissie vindt zowel de algemene competenties, de algemene beroepsgerichte als de beroepsspecifieke competenties voldoende uitgewerkt in het opleidingsprofiel. Uit de gesprekken blijkt ook dat de opleiding en het werkveld tevreden zijn met het competentieprofiel. De commissie apprecieert de expliciete doelstelling van de opleiding om sterk in te zetten op de voorbereiding van de studenten op de instap in het werkveld. De keuze van de opleiding om de beroepsgerichtheid als de rode draad doorheen de opleiding te beschouwen, ligt in de lijn van deze doelstelling.

De commissie stelt vast dat er een visie is op interculturele competenties en internationalisering, en dat die verwerkt is in de doelstellingen. Uit de gesprekken blijkt dat de interculturele competenties werden ingeschoven in de bestaande negen competenties om ze vervolgens in de uitwerking van het onderwijsprogramma te operationaliseren. De commissie heeft op basis van de gesprekken en de beschikbare documenten echter moeten vaststellen dat de betreffende doelen, via enkele opleidingsonderdelen en een studiereis, momenteel nog maar in beperkte mate worden verwezenlijkt. De commissie vraagt de opleiding om haar oorspronkelijke keuzes te revitaliseren, waar nodig te actualiseren, maar vooral ook met meer nadruk uit te voeren. Naar de mening van de commissie, zou de unieke locatie van de opleiding daarbij veel krachtiger kunnen worden benut.

Het deeltijdse studieprogramma van de Bachelor sociaal werk voor volwassenen werd, samen met de HUB, ontwikkeld voor studenten die werken en studeren willen combineren. De BSV heeft twee bijkomende doelstellingen. Ten eerste (werkende) volwassenen een tweede kans op hoger onderwijs geven. Ten tweede de doorstroming van allochtonen naar het hoger onderwijs vergroten. De commissie spreekt haar sterke waardering uit voor het toegankelijke opleidingstraject.

Door de twee verschillende programma's van de opleidingen Sociaal werk aan de EhB en HUB kende de ontwikkeling van het BSV-competentieprofiel een eigensoortig verloop. Oorspronkelijk was het curriculum van de BSV een gemeenschappelijke deler van de twee verschillende curricula van EhB en HUB. In de academiejaren 2007-2008 en 2008-2009 werd het curriculum tweemaal herzien op basis van de noden van de werkstudenten. Beide curriculumherzieningen gebeurden in samenspraak met het opleidingsmanagement, de docenten, en de studenten en resulteerde ten slotte in een visietekst over volwassenenonderwijs. In de derde oefening tot een curriculumherziening werden de opleidingsprofielen van HUB en EhB samengebracht en met elkaar vergeleken. De Baobap-plus was leidend en er werd een vergelijkende matrix opgemaakt. De commissie stelt vast dat de dynamiek tot curriculumherziening van de BSV een voorbeeldfunctie heeft en dat hij benut kan worden voor het doorlichten van de voltijdse opleiding.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie raadt de opleiding aan om haar visie en doelstellingen, met extra inspanning, door te zetten en te vertalen naar een helder en samenhangend onderwijsconcept, een ondernemende maatschappelijke dienstverlening en een uitgebouwd onderzoeksprogramma.

Gegeven de unieke locatie van de opleiding, adviseert de commissie om in de competenties nadrukkelijker de interculturele dimensie te verwerken.

## Facet 1.2 Domeinspecifieke eisen

### Beoordelingscriteria:

- De doelstellingen van de opleiding (uitgedrukt in eindkwalificaties van de student) sluiten aan bij de eisen die door (buitenlandse) vakgenoten en het relevante beroepenveld gesteld worden aan een opleiding in het betreffende domein (vakgebied/discipline en/of beroepspraktijk of kunstpraktijk). Ze zijn, ingeval van gereguleerde beroepen, in overeenstemming met de reglementering of regelgeving ter zake.
- Voor professioneel gerichte bacheloropleidingen zijn de eindkwalificaties getoetst bij het relevante beroepenveld.

### Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De commissie meent dat het referentiekader van de opleiding in voldoende mate is geëxpliciteerd. De opleiding is lid van de Vereniging van Vlaamse Sociale Hogescholen (VVSH) waar zowel via de werkgroepen per afstudeerrichting als via het overleg van de opleidingsverantwoordelijken over de grenzen van de eigen opleiding heen wordt overlegd en gebenchmarkt. Twee docenten van de opleiding participeerden aan de werkgroep Baobap-plus van de VVSH voor het opstellen van een gemeenschappelijke Vlaamse competentielijst. Het competentieprofiel van de opleiding werd afgetoetst aan deze generieke competentielijst van de Baobap-plus. Eveneens op basis van Baobap-plus werd voor de BSV-variant een Matrix competentieprofiel HUB-EhB opgesteld, die ten tijde van de visitatie nog een laatste bewerking behoeft. De commissie beveelt aan om deze finale oefening verder uit te werken.

Ofschoon de opleiding zich aansluit bij de beroepsdefinitie van de International Federation of Social Work, meent de commissie dat er momenteel nog onvoldoende onderbouwde internationale toetsing van de eigen opleidingsdoelstellingen bestaat. Er is voornemen om, mede met het oog op de mogelijkheden van benchmarking, aan te haken bij internationale netwerken. De commissie meent dat bestaande en nieuwe internationale contacten hierbij ook een nuttige rol kunnen vervullen.

De commissie merkt op dat de opleiding momenteel een generalistische stam heeft voor de twee afstudeerrichtingen Maatschappelijk werk en Sociaal-cultureel werk en een specialistische invulling voor de afstudeerrichting Sociaal-juridische dienstverlening. De commissie bekrachtigt het voornemen van de opleiding om de competenties per afstudeerrichting te concretiseren. De opleiding geeft aan zelf nog in discussie te zijn over de precieze positionering van de opleiding en haar afstudeerrichtingen. De commissie waardeert dat er in de opleiding ruimte is voor kritische reflectie op het eigen functioneren en op de visie en ontwikkelingen binnen het vakgebied, maar spoort de opleiding aan bij haar interne discussies wel op duidelijke keuzes aan te sturen. Op dit moment acht de commissie dit proces, dat de opleiding organisch noemt, eerder diffuus zo niet ambivalent, en ieder geval niet productief.

Op basis van de gesprekken stelt de commissie vast dat er formeel en informeel overleg is met het werkveld over de opleidingsdoelstellingen en het competentieprofiel. De contacten verlopen via de stages, de eindwerken, de gastcolleges en de resonantieraad. Door middel van tweejaarlijkse bevragingen van de stagebegeleiders van de tweede en derde jaarsstages, wordt gepeild naar hun mening over de opleiding. In 2007 startte de opleiding met enkele resonantiegroepen. In het academiejaar 2009-2010 werd het werken met een resonantieraad binnen de hogeschool geformaliseerd. De commissie vindt echter dat de input van het werkveld te beperkt is. Ook het betrekken van het werkveld bij de invoering van het werken met competenties is volgens de commissie weinig geformaliseerd en kwam laat op gang. Daarnaast werd de visietekst van de opleiding wel voorgelegd aan de resonantieraad, maar is de commissie nog niet geheel overtuigd dat een structurele dialoog op gang is gebracht met het werkveld. De commissie vindt dat de afstemming met het werkveld kan worden geïntensifieerd door een regelmatige en duurzame dialoog met het werkveld uit te bouwen. Deze dialoog moet meer zijn dan werkveldcontacten via stages en een jaarlijkse resonantieraad. De commissie beveelt in dit verband aan beter te communiceren dat het werkveld de kans heeft om onderzoeksvragen te formuleren voor het opleidingsonderdeel



Teamgestuurd beleidswerk. Op die manier creëert de opleiding ook een andere vorm van dialoog met het werkveld over domeinspecifieke eisen.

Het valt de commissie op dat de Brusselse context door sommige docenten van de opleiding vooralsnog als een beperking wordt ervaren, terwijl zich door deze context toch juist unieke uitdagingen aandienen. Hoewel de kansen die de grootstedelijke - Brusselse - context van de opleiding biedt, in het zelfevaluatie-rapport met weinig nadruk worden belicht, kwam de aandacht hiervoor concreter en met meer overtuiging tot uiting tijdens de gesprekken met enkele docenten. De commissie spreekt haar sterke waardering uit voor de aanzet om internationalisering uit te werken via het actieplan Interculturaliteit en internationalisering en stimuleert de opleiding om hierin verder te gaan. De commissie vindt met name het opgestarte initiatief in de samenwerking met de hogeschool Inholland in Rotterdam veelbelovend klinken met het oog op de uitbouw van het thema Sociaal werk in een grootstedelijke context. In het verlengde van voorgaande vaststellingen, beveelt de commissie de opleiding aan zich verder te beraden over de betekenis van de grootstedelijke context voor de opleiding en deze in de toekomst explicieter en beter te benutten. De commissie vindt dat dit kansen biedt voor een duidelijkere profilering van de opleiding.

De studenten maken kennis met de competenties via de algemene inleidende toelichting bij de aanvang van het academiejaar, de toelichting van de docenten bij de cursussen, het opleidingsonderdeel Beroepspraktijk I in het eerste opleidingsjaar, de stages en de stagebeoordelingen. De competenties die elk opleidingsonderdeel beoogt, worden per opleidingsonderdeel ook gepubliceerd op de digitale leeromgeving. Op basis van de gesprekken blijkt dat de competenties gekend zijn bij de studenten, de docenten, de afgestudeerden en het werkveld. De opleiding maakte een visietekst op over haar visie op het beroep, haar visie op leren en op de omgang met studenten. De commissie waardeert dat de opleiding een eigen inhoudelijke visie op het beroep ontwikkelde die ze in de context van haar maatschappelijke achtergrond plaatst. De commissie betreurt dat naar de mening van het werkveld weliswaar achteraf via een bevraging is gepeild, maar dat het werkveld niet actief bij het ontwerpen van de visie is betrokken. De commissie mist daarnaast een uitgewerkte koppeling met het competentieprofiel, de afstudeerrichtingen en de vertaling ervan naar het programma. Uit de gesprekken blijkt dat de doelstellingen en de onderliggende visie voldoende gekend zijn bij de docenten en het werkveld, maar dat dit niet altijd zo is bij de studenten. De studenten blijken ook niet altijd te begrijpen waarom bepaalde inhoud in de opleiding opgenomen zijn. De commissie vraagt de opleiding om beter te communiceren over de invulling en de werking van haar programma en de daaraan ten grondslag liggende doelstellingen en visie.

In het zelfevaluatie-rapport en het geactualiseerde rapport gebruikt de opleiding nog de titel Bijzondere Leerroute (BZL) voor de gemeenschappelijke opleiding met de HUB. De opleiding liet weten dat sinds het academiejaar 2010-2011 de titel wijzigde in Bachelor sociaal werk voor volwassenen (BSV). Veel studenten van de opleiding Bachelor sociaal werk voor volwassenen staan al in het werkveld en brengen zo hun werkveldervaring en feedback binnen in de opleiding. De commissie stelt vast dat hierdoor de inbreng van werkveldexpertise vanuit verschillende sectoren groot is. De commissie waardeert ten eerste de samenwerking met HUB voor de opleiding BSV. De commissie beveelt aan om, daar waar zinvol, eveneens binnen de eigen campus te zoeken naar mogelijkheden tot synergie met andere opleidingen.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie vraagt aan de opleiding om te investeren in het doordenken, bespreken, en uitbouwen van een breed draagvlak in het werkveld bij het op punt zetten van de opleidingsdoelstellingen, met voldoende zorg voor besluitvaardigheid in dit proces.

De commissie raadt de opleiding aan om haar doelstellingen en programmering uitdrukkelijker internationaal te toetsen aan andere opleidingen.

De commissie stimuleert de opleiding in het voornemen om de competenties per afstudeerrichting verder uit te werken en in de specifieke beroepscontext te concretiseren.

De commissie verwacht van de opleiding dat ze de Brusselse context in de toekomst beter benut, zodat de opleiding zich op het terrein van de grootstedelijke en de interculturele problematiek onderscheidend kan profileren.

**Oordeel over onderwerp 1, doelstellingen van de opleiding: voldoende**

Op basis van de oordelen over:

facet 1.1, niveau en oriëntatie:	voldoende
facet 1.2, domeinspecifieke eisen:	voldoende

is de visitatiecommissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

## Onderwerp 2 Programma

### Facet 2.1 Relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma

#### Beoordelingscriteria:

- Het programma is een adequate concretisering van de eindkwalificaties van de opleiding qua niveau, oriëntatie en domeinspecifieke eisen.
- De eindkwalificaties zijn adequaat vertaald in leerdoelen van (onderdelen van) het programma.
- De inhoud van het programma biedt studenten de mogelijkheid om de geformuleerde eindkwalificaties te bereiken.

#### Oordeel van de visitatiecommissie:

**onvoldoende**

**BSV-opleiding: voldoende**

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De opleiding stelde een competentiematrix op waaruit blijkt dat de negen competenties van het opleidingsprofiel worden gedekt door de opleidingsonderdelen binnen het programma. De commissie merkt hierbij op dat de docenten zelf de koppeling hebben gemaakt van de competenties met hun opleidingsonderdelen. Ofschoon deze koppelingen achteraf door het team werden goedgekeurd, meent de commissie dat de aftoetsing van de doelstellingen in het programma te weinig planmatig is aangestuurd. De commissie meent dat hiervoor tevens meer vakinhoudelijk overleg gepleegd dient te worden. De commissie waardeert het opstellen van een competentiematrix, maar betreurt dat deze nog niet echt als instrument gebruikt wordt om de competenties en de competentieopbouw in de verschillende afstudeerrichtingen duidelijk vorm te geven. Uit de beschikbare documenten maakt de commissie op dat de inhoud van de bestaande opleidingsonderdelen zijn gerelateerd aan de doelstellingen en dat ze qua inhoud en niveau beantwoorden aan de algemeen gangbare eisen.

De opleiding ordent haar programma via de drie afstudeerrichtingen en via de leerlijnen. De drie programmajaren zorgen voor de geleidelijke competentieontwikkeling en de drie afstudeerrichtingen zorgen voor de specialisering. Het eerste jaar is voor de drie afstudeerrichtingen gelijk, waarbij in het eerste semester een sterke nadruk ligt op theoretische opleidingsonderdelen. Na studentenklachten in de opleidingscommissie over de omvang van het opleidingsonderdeel Exploratie van het sociaal werk, werd dit uit drie onderdelen samengevoegde programma weer losgekoppeld. De opleiding stelt vast dat de inhoud en de vormgeving van dit opleidingsonderdeel nog niet volledig op punt staan en liet weten hier werk van te maken. Overwegende dat het een langdurige klacht van studenten betreft, verwacht de commissie dat hierin op korte termijn daadwerkelijk verbetering komt. De commissie vindt het positief dat de studenten al in het eerste opleidingsjaar kennismaken met het werkveld via een kijkstage van drie weken in het opleidingsonderdeel Beroepspraktijk I. Daarnaast blijkt uit de gesprekken met de afgestudeerden en de studenten dat ze het portfolio-deel van het opleidingsonderdeel Beroepspraktijk een waardevol element vinden. Hier werken de studenten voor het eerst expliciet met de competenties en kunnen ze zich voorbereiden op de keuze van hun afstudeerrichting. Tegelijkertijd constateert de commissie te veel onduidelijkheid onder de studenten over de precieze (formele) status die het portfolio heeft.

Uit de gesprekken blijkt dat de opleiding beseft dat de huidige opbouw van het eerste programmajaar met een zwaar theoretisch eerste semester kan zorgen voor de uitval van mogelijk competente sociale werkers. Deze programma-opbouw sluit bijvoorbeeld niet goed aan op de Brusselse instroom. De commissie vindt het voornemen van de opleiding om deze opleidingsonderdelen te herschikken en eventueel te spreiden of te verplaatsen naar het tweede semester, inderdaad een noodzakelijke eerste stap, maar meent dat het hoog tijd is voor een doortastend vervolg. Gelet op het veranderende instroomprofiel zal de keuze voor een meer praktijkgeoriënteerde start hierbij beter aansluiten. De commissie stimuleert de opleiding eveneens om de

opgedane kennis met het waardevolle studietraject Talenttraining verder door te trekken naar het hele eerste programmajaar.

Op het einde van het eerste jaar kiezen de studenten, na de optiekeuzeday, een afstudeerrichting. De studenten vinden dat ze hiervoor genoeg voorbereid zijn en goed worden begeleid in dit keuzeprocess. In het tweede opleidingsjaar hebben de afstudeerrichtingen Maatschappelijk werk en Sociaal-cultureel werk eenzelfde opleidingsprogramma, waarbij enkel de stage verschilt. De opleiding laat studenten van de afstudeerrichting Sociaal-juridische dienstverlening, vanwege het specialistische karakter al vanaf het tweede jaar een apart traject volgen. In het derde opleidingsjaar heeft elke afstudeerrichting een eigen specifiek programma. De commissie betreurt, samen met de afgestudeerden, dat er in de opleiding geen andere keuzemogelijkheden ingebouwd zijn dan die van de afstudeerrichtingen. De commissie vraagt aan de opleiding om te zoeken naar accenten in het programma die, in combinatie met de specifieke expertise van de docenten, kunnen worden uitgebouwd tot keuzeonderdelen. De commissie stelt daarbij voor dat de opleiding nadenkt over mogelijke synergie met andere opleidingen, met name binnen het departement, voor het aanbieden van gemeenschappelijke opties. Door de beleidskeuze van de hogeschool voor de Brusselse context, kan ook het scenario worden onderzocht om hierover een minor te organiseren. Uit de gesprekken blijkt bovendien dat de opleiding er zich van bewust is dat er bijkomende keuzemogelijkheden nodig zijn. De commissie dringt er mede daarom op aan om hier zo spoedig mogelijk in te voorzien.

Hoewel de opleiding zegt de vijf leerlijnen te gebruiken als intern ordeningskader, vindt de commissie de hantering van dat kader niet alleen erg laat gestart, maar vooralsnog ook weinig productief. Naar aanleiding van de gesprekken met de docenten constateert de commissie bovendien, dat het draagvlak voor het leerlijnenmodel binnen het team twijfelachtig is. De opleiding onderscheidt een conceptuele- en methodenleerlijn, een trainingsleerlijn, een stage- en reflectieleerlijn en een project- of integrale leerlijn. Tijdens het bezoek van de commissie werd nog een extra onderzoekslijn aan het model toegevoegd. Uit de gesprekken kon de commissie niet opmaken wat de precieze plaats van deze onderzoekslijn is in relatie tot zowel het onderwijsprogramma als de onderzoeksopdracht van de opleiding. De commissie stelt vast dat daarover ook binnen het team nog geen uitgeklaard standpunt bestaat. De commissie stelt vast dat de opleiding de leerlijnen niet echt gebruikt. Ze bieden voor sommige lectoren een logische samenhang in het programma, maar anderen hebben uitgesproken reserves bij het model. Bij de studenten blijkt het model in het geheel niet gekend! De commissie beveelt ernstig aan om de leerlijnen effectief te gebruiken en aan de hand daarvan de samenhang en onderliggende doelstellingen van het programma naar de studenten te communiceren.

De commissie merkt op dat de omslag naar competentiegericht onderwijs nog maar pas gemaakt is en kennelijk een uiterst moeizaam proces is. Op basis van de gesprekken en de ingekeken documenten blijkt dat het competentieprofiel nog verder in het curriculum dient te worden geïmplementeerd, zowel op het niveau van individuele opleidingsonderdelen, de afstudeerrichtingen, als de leerlijnen. De commissie verwacht van de opleiding dat ze de invoering van het nieuwe competentieprofiel zal doorzetten in samenhang met het gekozen leerlijnenmodel.

De commissie mist heldere procedures voor curriculumherziening in de opleiding. Door het volgen van wat men zelf een organisch ontwikkelingsproces noemt, blijven duidelijke keuzes achterwege en ontstaat, in ieder geval naar buiten toe, een ambivalent beeld van de opleiding. De opleiding heeft een sterke oriëntatie op de beroepspraktijk, maar zou in de curriculumontwikkeling een nadrukkelijker beroep moeten doen op het werkveld. De commissie beveelt aan een systematiek, methodiek en actieplan op te stellen voor de curriculumherziening. De commissie vindt het voorstel om voor de curriculumherziening de onderwijskundige op hogeschoolniveau in te schakelen, en daarmee het proces te bespoedigen, positief. De commissie gaat ervan uit dat de onderwijskundige dit veranderingsproces in goed overleg met het opleidingsteam zal begeleiden.

De commissie vindt dat, zeker voor een opleiding in de hoofdstad van Europa, de internationale dimensie in het programma momenteel te beperkt is uitgebouwd. De opleiding is zich hiervan bewust en beschikt hiervoor sinds kort over een actieplan Interculturaliteit en internationalisering en een nota De weg naar een intercultureel verantwoord curriculum. Omdat het niet aannemelijk is dat de beperkte docent- en studentmobiliteit op korte

termijn kan worden verhoogd, zijn de acties momenteel voornamelijk gericht op verschillende vormen van internationalisation@home en op de vertaling van internationale en interculturele doelstellingen en activiteiten in het programma. De commissie stelt vast dat via het actieplan de eerste resultaten zichtbaar worden en vindt dat er kansrijke nieuwe initiatieven gestart werden. De commissie waardeert de inspanningen die recent geleverd worden, maar vraagt speciale aandacht voor het vergroten van het draagvlak bij alle docenten. De opleiding Bachelor sociaal werk voor volwassenen verkeert in een bijzondere situatie omdat deeltijds studeren weinig ruimte biedt tot internationaliseren. Dit wordt volgens de commissie, de opleiding en de studenten echter gecompenseerd door de culturele diversiteit van de studenten. Deze diversiteit zorgt voor een leeromgeving die de studenten aanzet om vanuit diverse achtergronden veel te leren van elkaar, waardoor dit een sterk element wordt in het opleidingstraject. De commissie waardeert dat de BSV-opleiding deze aanwezige diversiteit benut voor een systematische focus op interculturaliteit.

De studenten gaven enkele verbeterpunten aan de commissie met betrekking tot het programma. De studenten vinden de inhoud van de weinige theoretische opleidingsonderdelen in het derde opleidingsjaar, gemakkelijker dan in het eerste opleidingsjaar en vragen om deze onderdelen naar omvang en zwaarte beter te spreiden. Met name binnen de afstudeerrichting Sociaal-juridische dienstverlening constateert de commissie hierover onvrede. De commissie vindt het voorstel van de studenten om een opleidingsonderdeel Vreemdelingenrecht te voorzien zeer zinvol. De studenten van de afstudeerrichting Sociaal-juridische dienstverlening oordelen dat de theoretische component in de eerste twee opleidingsjaren te zwaar is in verhouding tot de praktische component. De commissie verzoekt de opleiding om deze verbeterpunten te onderzoeken en mogelijkerwijs aanpassingen door te voeren.

De commissie meent dat de vertaling van de opleidingsdoelen naar het BSV-programma adequaat is gebeurd. De samenwerkende opleidingen hebben in het programma een meerwaarde gerealiseerd via een effectieve synergie van hun onderscheiden expertises, waarbij goed rekening is gehouden met de specifieke kenmerken van de deeltijdstudent.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie dringt er bij de opleiding ernstig op aan om de implementatie van haar competentieprofiel en visie te voltooien, zowel op het niveau van individuele opleidingsonderdelen, de afstudeerrichtingen, als de leerlijnen.

Met nadruk adviseert de commissie om het leerlijnenconcept daadwerkelijk te gebruiken voor de inhoudelijke kadering van het programma en daarbij de relatie met de onderliggende doelstellingen van de opleiding te expliciteren. De positionering van de bijgekomen onderzoekslijn zal in dit verband nog duidelijk moeten worden omschreven. De commissie beveelt tevens aan om, in samenspraak met de onderwijskundige van de hogeschool, voor deze curriculumherziening een SMART actieplan op te stellen en daarbij studenten en met name het werkveld nauwer te betrekken.

De commissie adviseert om de ingezette initiatieven op het vlak van interculturaliteit en internationalisering met kracht door te zetten met aandacht voor verbreding van het draagvlak onder de docenten.

## Facet 2.2 Eisen professionele gerichtheid van het programma

### Beoordelingscriteria:

- Kennisontwikkeling door studenten vindt plaats via vakliteratuur, aan de beroeps- of kunstpraktijk ontleend studiemateriaal en via interactie met de beroepspraktijk, de kunstpraktijk en/of (toegepast) onderzoek.
- Het programma heeft aantoonbare verbanden met actuele ontwikkelingen in het vakgebied/de discipline.
- Het programma waarborgt de ontwikkeling van beroeps- of artistieke vaardigheden en heeft aantoonbare verbanden met de actuele beroepspraktijk.

### Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

Op basis van de gesprekken met de studenten, de afgestudeerden en het werkveld, concludeert de commissie dat er sprake is van een sterke beroepsgerichtheid in het programma. De commissie waardeert de keuze voor een vroegtijdige confrontatie met de beroepspraktijk door een kijkstage in het eerste opleidingsjaar te voorzien. De aandacht voor de beroepsuitoefening neemt in de daaropvolgende jaren verder toe door het uitgebouwde stageluw en de projectwerking. De opleiding zorgt er ook voor dat de aandacht voor het beroep ingebed is in de opleiding via de opdrachten, de gastdocenten en het actuele studiemateriaal.

De stages zijn gespreid over de drie opleidingsjaren heen, wat zowel de studenten, de afgestudeerden als de commissie een positief programmakenmerk vinden. De stage van het eerste opleidingsjaar duurt drie weken, telt tien studiepunten en is geprogrammeerd in het begin van het tweede semester. In het tweede jaar duurt de stage acht weken, ze telt vijftien studiepunten en valt op het einde van het academiejaar. In het derde jaar duurt de stage zeventien weken, telt twintig studiepunten, en start bij het begin van het academiejaar, zodat ze vlot aansluit op de tweedejaarsstage. Het eindwerk of de bachelorproef wordt gekoppeld aan de stage en staat voor tien studiepunten.

Uit de gesprekken met de studenten blijkt dat de eerstejaarsstages niet altijd even goed begeleid worden. Zo dienen studenten zelf een stageplaats te zoeken, wat goed is voor het stimuleren van eigen initiatief, maar waarbij het voor de studenten moeilijk is om in te schatten wat de leeransen zijn. De studenten betreuren dat hun voorstel meestal wordt goedgekeurd zonder echte controle of feedback. Met name omdat het de eerste confrontatie met de beroepspraktijk betreft, vraagt de commissie de opleiding de nodige aandacht te hebben voor de kwaliteitscontrole van de eerstejaarsstageplaatsen en de begeleiding van het stageproces. Uit de gesprekken met de studenten blijkt dit probleem niet voor te komen bij de stages in het tweede en derde opleidingsjaar, waar ze aangeven goed begeleid te worden. Daarnaast vindt de commissie, samen met de studenten, het gebruik van een portfolio positief, maar leidt ze uit de gesprekken af dat de hantering op meer uniforme wijze dient te worden begeleid en opgevolgd. Na de keuze voor een afstudeerrichting in het tweede opleidingsjaar, zoekt de praktijklector een stageplaats of stelt de student zelf een stageplaats voor. Normaalgezien doet de student de tweede- en derdejaarsstage in dezelfde organisatie om zo de opgedane kennis van- en ervaring met de doelgroep en de organisatie in het derde opleidingsjaar te kunnen meenemen. Het werkveld geeft aan dat dit een meerwaarde biedt. De stage in het laatste opleidingsjaar omvat welomschreven opdrachten op basis van overleg tussen de student, de stage-organisatie en de opleiding. Daarnaast wordt ook supervisie voorzien waarbij de student kritisch leert reflecteren over het eigen beroepsmatig functioneren en waarbij hij van de andere studenten leert via hun ervaringen, meningen en ideeën. De commissie constateert en deelt de tevredenheid van de studenten, de afgestudeerden en het werkveld over het gevoerde stagebeleid.

Het eindwerk ligt meestal in het verlengde van de derdejaarsstage. Het onderwerp van het eindwerk wordt na overleg tussen de student, de stage-organisatie en de opleiding vastgelegd. De studenten en de afgestudeerden zijn tevreden over de stapsgewijze eindwerkbegeleiding en geven aan dat er vroeg genoeg mee begonnen wordt. Het werken met de stagewerkboeken ondersteunt de opstart en de tijdige bijsturing van het eindwerk goed.

De studenten kunnen hun derdejaarsstage in het buitenland doen. Voor de organisatie en de begeleiding hiervan zijn een aantal procedures voorzien. Ten aanzien van buitenlandse stages stuitte de commissie op een zekere paradox. Aan de ene kant meldden studenten aan de commissie dat internationale stages niet echt aangemoedigd worden en vragen ze hier meer promotie voor. Aan de andere kant spreekt de opleiding eerder over een geringe interesse onder studenten, wat de aanleiding vormde om te zoeken naar alternatieven. Omdat de wijzigende instroom een geringere beheersing van de vreemde talen laat zien, wordt nu meer ingezet op collectieve mobiliteitsprojecten en op de onder facet 2.1 reeds genoemde internationalisation@home. Naast de collectieve uitwisselingsprojecten die per afstudeerrichting worden georganiseerd, waardeert de commissie de opgestarte Walloniëreis als een goed initiatief. De studenten stelden tijdens de gesprekken voor om ook uitwisselingsprojecten te starten met de Franstalige Brusselse scholen. De commissie acht dit een mooi idee om ook in professioneel opzicht goede burens te kunnen zijn. Interculturaliteit is sterk aanwezig in de BSV, doordat er veel allochtone studenten zijn. De multiculturele mix zorgt ervoor dat lesinhouden automatisch vanuit verschillende culturele invalshoeken worden besproken.

Naast de stage is het opleidingsonderdeel Exploratie sociaal werk een essentieel ankerpunt voor de beroepsontwikkeling en de kennismaking met het werkveld in het eerste opleidingsjaar. De commissie adviseert voor dit opleidingsonderdeel een grondige herziening op korte termijn te realiseren. De commissie denkt dat een eenvoudige versie van de projectvorm zoals die bij Teamgestuurd beleidswerk in het derde jaar wordt gehanteerd, daarbij als bruikbare, integratieve, werkvorm kan dienen. De projectwerking zorgt voor de interactie met het Brusselse werkveld. In het eerste jaar is de projectwerking, zoals hierboven geschetst, een onderdeel van het opleidingsonderdeel Beroepspraktijk I. In het derde jaar wordt projectwerk vormgegeven binnen het opleidingsonderdeel Teamgestuurd beleidswerk. De commissie vindt dat het opleidingsonderdeel Teamgestuurd beleidswerk een aantoonbare relatie heeft met de actuele beroepspraktijk en is van mening dat dit onderdeel een goede aanzet geeft voor de uitbouw van een volwaardige bachelorproef.

De commissie merkt op dat er veel aandacht voor beroepsvaardigheden is, maar dat het desondanks noodzakelijk is om de training van vaardigheden steviger in het programma in te bouwen. De opleiding is zich er van bewust dat ze hier meer moet op inzetten en dit op een veelheid van terreinen zoals taalkennis, omgangsvormen, spreken in het openbaar en ICT-vaardigheden. Het werkveld vraagt expliciet meer aandacht voor de beheersing van de Nederlandse-, en vanwege de Brusselse context ook de Franse, taal in de opleiding. De commissie is het daar mee eens en bevestigt het belang van deze inspanning. De commissie stelt ook voor om de ervaringen met experimenten rond training en beoordeling van vaardigheden zoals die onder andere in het opleidingsonderdeel Individuele en gezinsgerichte hulpverlening plaatsvinden, optimaal te benutten bij het verder uitbouwen van de trainingslijn. De commissie acht het werken met een portfolio en de aanpak binnen het opleidingsonderdeel Teamgestuurd beleidswerk bruikbaar voor meer onderdelen van de opleiding. Het aanleren en toetsen van algemene beroepscompetenties en domeinspecifieke competenties, komt hier goed aan bod. De commissie vindt dat de inhoud van de afzonderlijke cursussen over het algemeen degelijk in elkaar zit. Ter ondersteuning is in de bibliotheek voldoende recente vakliteratuur aanwezig.

De commissie stelt vast dat er een duidelijke lijn zit in hoe de studenten werken met en rond onderzoek, maar dat dit niet verankerd is in een breder onderzoekskader van de opleiding. De commissie merkt op dat de opleiding nog geen relatie expliciteerde tussen praktijkgericht onderzoek, maatschappelijke dienstverlening en onderwijs. Ze ziet hiervoor mogelijkheden in het opleidingsonderdeel Teamgestuurd beleidswerk. Het valt de commissie op dat de opleiding zich momenteel weinig bewust lijkt van de reeds aanwezige mogelijkheden in de opleiding om een onderzoeksambitie te enten op reeds bestaande onderdelen als Praktijkgericht onderzoek. Mede gelet op de beperkte middelen en personeelsbezetting, meent de commissie dat langs die weg toch een verdienstelijke onderzoekstaak kan worden gerealiseerd. De commissie adviseert derhalve om alert te zijn op kansen die de grootstedelijke context in dit verband biedt. De commissie stelt op basis van de gesprekken vast dat niet alle vertegenwoordigers van het werkveld de onderzoeks- en projectmogelijkheden van de opleiding kennen. De commissie raadt de opleiding daarom aan werk te maken van een degelijke en meer zelfbewuste informatievoorziening hierover. Deze aanpak kan leiden tot een win-win resultaat: organisaties kunnen vragen laten onderzoeken die anders op de plank blijven liggen en studenten kunnen hun onderzoekscompetenties ontwikkelen op basis van realistische praktijkvragen

De commissie stelt vast dat het aanbod van navorming nog erg pril is, maar wel kansen biedt om dienstverlening en onderwijs met elkaar te verbinden. De opleiding zette navorming op voor Hulpverleningsvaardigheden, Hulp bij schulden, Interculturaliteit, en een postgraduaat Bemiddeling in Sociale zaken en in Familiale zaken. Gelet op de voorhanden zijnde expertise, raadt de commissie aan om het recentelijk ontwikkelde aanbod van navorming met name rond schuldbemiddeling, verder uit te bouwen om de marktpositie en de naambekendheid van opleiding te versterken. De commissie vindt dat onderzoek, dienstverlening en onderwijs veel meer in samenhang kunnen worden opgepakt. Daardoor kan er op relatief eenvoudige wijze kruisbestuiving plaatsvinden en kunnen het werkveld en de studenten op natuurlijke manier betrokken raken.

De commissie stelt vast dat veel BSV-studenten al in het werkveld staan en zo hun eigen werkveldervaring meebrengen in de opleiding. Uit de gesprekken met de docenten blijkt dat studenten regelmatig hun ervaringen aftoetsen door vraagstukken uit het eigen werkveld voor te leggen aan docenten en medestudenten. De docenten getuigen ook meer rechtstreekse feedback en toetsing te krijgen op het door hen aangeboden lesmateriaal. Ook het contact met de werkgevers van deze studenten zorgt voor een bijkomende verbinding met het werkveld. De stage wordt in de BSV anders georganiseerd dan in de voltijdse opleiding, maar volgens de commissie even adequaat. De BSV-studenten doorlopen twee stageperiodes, waarbij de student deze op de eigen werkplaats kan doen. De twee stages gaan door in jaar 4 en jaar 5 in minimaal een halftijds regime. Uit de gesprekken en het zelfevaluatie-rapport blijkt dat de BSV-studenten ook internationale stages kunnen lopen maar dat dit voor het merendeel van de studenten moeilijk te combineren is met hun beroeps- en gezinsleven.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie adviseert om de manier van werken zoals bij het portfolio en Teamgestuurd beleidswerk, breder in de opleiding in te zetten.

De commissie beveelt aan om het recentelijk ontwikkelde aanbod van navorming, zoals rond het thema Schuldbemiddeling al bestaat, verder uit te bouwen.

De commissie raadt de opleiding aan om haar inspanningen voor een positionering op het vlak van praktijkgericht onderzoek, op een intelligente manier te verbinden met activiteiten en expertise binnen reguliere opleidingsonderdelen. De commissie stimuleert de opleiding om aansluitend hierop het werkveld beter te informeren over de mogelijkheden die ze biedt met betrekking tot projectwerking en toegepast onderzoek.

### **Facet 2.3 Samenhang van het programma**

Beoordelingscriterium:

- Studenten volgen een inhoudelijk samenhangend opleidingsprogramma.

**Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende**

**De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De opleiding biedt drie standaardtrajecten aan. Het eerste modeltraject is een voltijds studieprogramma dat gespreid wordt over drie jaar of zes semesters. Het tweede traject Talenttraining werd ontwikkeld voor risicogroepen waarbij een aangepast studieprogramma met intensieve individuele begeleiding wordt aangeboden. Het eerste jaar van deze opleiding wordt gespreid over twee voltijdse academiejaren met telkens een pakket van dertig studiepunten aan reguliere opleidingsonderdelen. Het derde modeltraject, het deeltijdse studieprogramma - Bachelor sociaal werk voor volwassenen - kan in drie, vier of vijf jaar gevolgd worden. De commissie meent dat de drie standaardtrajecten opleidingskansen bieden voor een gevarieerd publiek.



De commissie stelt vast dat het programma progressief opgebouwd is van theorie naar praktijk en met toenemende complexiteit. De commissie merkt op dat de opleiding momenteel probeert de verticale samenhang in beeld te brengen door de onderdelen te ordenen met behulp van een leerlijnenmodel. Mede omdat het leerlijnenmodel momenteel enkel als theoretisch orderingskader wordt gehanteerd, herkennen de studenten de logische programmasamenhang die er voor sommige docenten is niet als zodanig. Het minimalistisch hanteren van het leerlijnenmodel leidt tot een gemis aan samenhang. De commissie besluit uit de gesprekken met de studenten dat voor hen de samenhang momenteel aanwezig is door het steeds expliciet terugkeren van de competenties bij de diverse opleidingsonderdelen. Hoewel de commissie oog heeft voor de afstemming die op het niveau van programmaonderdelen plaatsvindt, is ze van mening dat dit nog te veel afhankelijk is van individuele initiatieven. De commissie merkt verder op dat de docenten voornamelijk informeel samenwerken en dat de vakinhoud overwegend een persoonlijke keuze is van de docent. De commissie meent dat samenhang in een onderwijsprogramma gebaseerd dient te zijn op doordachte, systematische verbindingen tussen opleidingsonderdelen en niet afhankelijk mag zijn van toevalligheden en individuele voorkeuren, hoe goed die ook zijn bedoeld. De studenten en de afgestudeerden lieten weten dat de verschillende docenten wel een duidelijke link leggen tussen de theoretische opleidingsonderdelen en de beroepspraktijk.

De commissie vindt de horizontale samenhang in het derde jaar weinig doordacht. De opleiding dient een ordening en een rode draad doorheen het jaar aan te brengen, waarbij zij ook de momenteel gefragmentariseerde opdrachten en opleidingsonderdelen duidelijker dient te verbinden. Bij uitstek in het derde jaar dient de integratieve dimensie in het programma naar voren te komen. De bachelorproef aan het eind van het jaar mag geen losstaand onderdeel zijn, maar fungeert juist als een geconcentreerde afronding waar alle (leer)lijnen met hun inherente competenties bij elkaar dienen te komen. Op dit moment kan een dergelijke coherentie in het derdejaarsprogramma nog niet worden vastgesteld.

De commissie meent dat er voldoende mogelijkheden zijn voor het inrichten van flexibele leerroutes. De opleiding beschikt over procedures voor flexibele leerwegen die toelaten ofwel te starten via een modeltraject, ofwel onmiddellijk via een persoonlijk traject. Daarbuiten bestaat de mogelijkheid om creditcontracten en/of examencontracten af te sluiten als de volgtijdelijkheid kan gegarandeerd worden. De commissie bevestigt echter de vaststelling van de studenten van de afstudeerrichting Sociaal-juridische dienstverlening dat flexibele trajecten in het tweede opleidingsjaar voor hen moeilijk zijn door de grote omvang van enkele opleidingsonderdelen.

In het traject bachelor Sociaal Werk voor Volwassenen gaan de colleges, afwisselend per jaar, door op dinsdag of donderdag. Hierdoor kan de student die een hoger tempo aankan, opleidingsjaren combineren. De HUB organiseert de opleidingsonderdelen van de drie eerste jaren. Deze staan telkens voor dertig studiepunten. De Erasmushogeschool verzorgt de laatste twee jaren die telkens vijfenveertig studiepunten tellen. Hierdoor neemt elke hogeschool negentig studiepunten voor haar rekening. De commissie, de studenten en de afgestudeerden waarderen het studieprogramma en vinden de samenhang van het programma inzichtelijk.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie beveelt ernstig aan om, voor een meer herkenbare samenhang, de inhoudelijke afstemming van de opleidingsonderdelen in de curriculumhervorming krachtiger te sturen middels een formeel bekrachtigd, onderwijskundig kader, zoals het leerlijnenmodel, en hierover duidelijk te communiceren met de studenten en de overige stakeholders.

De commissie adviseert de opleiding om de samenhang in het programma van het derde opleidingsjaar niet afhankelijk te laten van willekeurige verbindingen, maar grondig te herdenken en systematisch af te stemmen middels centraal gestelde casussen, thema's of projecten, die in functie staan van een meer omvattende en integratieve Bachelorproef.

## Facet 2.4 Studieomvang

### Beoordelingscriterium:

- De opleiding voldoet aan de formele eisen met betrekking tot de studieomvang, bachelor: tenminste 180 studiepunten

**Oordeel van de visitatiecommissie: oké**

**De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De professioneel gerichte bacheloropleiding bestaat uit 3 studiejaar van elk 60 studiepunten. In totaal wordt dus een opleidingsprogramma georganiseerd van 180 studiepunten. De opleiding voldoet hiermee aan de formele eisen met betrekking tot de minimale studieomvang van een professioneel gerichte bachelor.

**Aanbevelingen ter verbetering:**

/

## Facet 2.5 Studielast

### Beoordelingscriteria:

- De werkelijke studietijd wordt getoetst en sluit aan bij de normen vastgesteld krachtens decreet.
- Het programma is studeerbaar doordat factoren die betrekking hebben op dat programma en die de studievoortgang belemmeren zoveel mogelijk worden weggenomen.

**Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende**

**De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De opleiding legde in het zelfevaluatie rapport de resultaten voor van haar studietijdmetingen. Aan de hand van de algemene enquête over de studententevredenheid wordt jaarlijks gepeild naar de algemene studeerbaarheid van de opleiding en de verdeling van de studiebelasting over de opleidingsonderdelen heen. Nadat elk opleidingsonderdeel afgerond is, worden de studenten ook bevraagd over de studietijdervaring per opleidingsonderdeel en de waardering van het opleidingsonderdeel. Deze resultaten komen bij de lesgever terecht. Indien men herhaaldelijk klachten over de studietijdbelasting van een opleidingsonderdeel vaststelt, wordt dit opgenomen in het functioneringsgesprek met de opleidingsverantwoordelijke en aansluitend bijgestuurd. De commissie kon op basis van het zelfevaluatie rapport en de gesprekken met de studenten en de afgestudeerden vaststellen dat er geen opmerkelijke knelpunten rond studiebelasting zijn.

De studenten kunnen via de opleidingscommissie moeilijkheden en tekortkomingen van het programma aanbrengen. De commissie stelt vast dat de opleidingscommissie voor de studenten het forum is dat voor aanvaardbare oplossingen zorgt. Daardoor hebben de studenten op dit vlak weinig kritiek. Zo werd bijvoorbeeld, op basis van studentenklachten, het opleidingsonderdeel Exploratie van het sociaal werk op een ander moment ingepland. Desondanks heeft de commissie moeten vaststellen dat de perikelen rond dit opleidingsonderdeel daarmee nog niet zijn verdwenen. Via de opleidingscommissie hebben de studenten ook inspraak in het opstellen van de jaarplanning en de les- en examenroosters.

De examenplanning volgt het semestersysteem. De studenten krijgen hun lessen- en examenplanning reeds op de eerste schooldag voor het hele academiejaar, waardoor zij hun studieplanning kunnen opstellen. De opleiding zorgt er ook voor dat de studenten geen springuren hebben door te werken met blokken van drie lessen. Ze zorgt ook voor redelijk stabiele uurroosters door veranderingen in het uurrooster te beperken. Uit de gesprekken blijkt dat de studenten tevreden zijn met de uurroosters en de examenplanningen. De studenten getuigen dat ze het hele jaar door dienen te werken en dat er niet veel ruimte is om even achterover te leunen. Met name de belasting voor het onderdeel onderzoekstechnieken wordt als zwaar aangemerkt. Tevens blijkt dat de studietijdbelasting in het derde opleidingsjaar nog niet goed gespreid is. Zo zijn er te veel taken op het einde van het jaar en kunnen voor bepaalde opleidingsonderdelen pas na negen maanden, op het einde van het jaar, examens worden afgelegd. Daarnaast vinden de studenten het een nadeel dat zij een heel jaar geen theorie hoeven te studeren, doordat de stage in het begin van het derde jaar. De commissie stelt samen met de studenten vast dat er op het einde van het derde jaar een piekbelasting is. Uit de studietijdmeting blijkt ook dat in het derde jaar de twee opleidingsonderdelen Beroepsethiek en Welzijnsbeleid veel tot zeer veel tijd vragen. Concluderend meent de commissie dat, zoals ook al bij andere facetten aangehaald, de opleiding het programma en de planning van het derde jaar dient te herdenken.

Uit de gesprekken blijkt dat door de aanspreekbaarheid van de docenten, de studenten ook rechtstreeks feedback kunnen krijgen over knelpunten. De opleiding organiseert sinds kort ook gesprekken met focusgroepen van elk jaar over het voorgaande jaar. Ondanks de bereidheid van de opleiding om knelpunten in overleg op te lossen, acht de commissie het toch wenselijk om rond studietijd een meer systematisch beleid te ontwikkelen waardoor knelpunten beter in kaart worden gebracht en preventieve maatregelen mogelijk worden.

Voor de BSV worden de examens en de taken over het academiejaar heen gespreid. Uit de gesprekken met de BSV studenten blijkt dat zij zeer tevreden zijn met de taken- en examenplanning en dat, indien nodig, rekening wordt gehouden met hun tijdschema. Ook blijkt dat de BSV-studenten, met de door de opleiding voorziene planning, hun werk- en studieschema goed kunnen organiseren en opvolgen. Wel blijkt dat er in het vierde jaar een piekbelasting ontstaat doordat ze op korte tijd een stage, papers en examens moeten doorlopen. De studenten stellen voor om tijdens de stage geen lessen te voorzien en geen paperopdrachten te geven.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

Ondanks het feit dat geen opmerkelijke knelpunten rond studiebelasting gemeld werden, constateert de commissie dat de opleiding zelf de methode van studietijdmeting als problematisch ervaart. Ze adviseert mede om die reden een meer onderbouwd en preventief beleid rond studietijd uit te werken.

De commissie vraagt de opleiding om via de programmering tegelijkertijd ook de planning van het derde opleidingsjaar te herdenken.

#### **Facet 2.6 Afstemming tussen vormgeving en inhoud**

##### Beoordelingscriteria:

- Het didactisch concept is in lijn met de doelstellingen.
- De werkvormen sluiten aan bij het didactisch concept.

**Oordeel van de visitatiecommissie:**

**onvoldoende**

**BSV-opleiding: voldoende**

**De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De opleiding heeft zich georiënteerd op een constructivistisch onderwijsconcept en de werking van het leerlijnenmodel. De commissie stelt vast dat deze oriëntatie evenwel nog niet geleid heeft tot een duidelijke keuze. De opleiding laat momenteel twee didactische modellen naast elkaar bestaan, waardoor een transparant en eenduidig beeld van het feitelijk gehanteerde didactisch concept ontbreekt. Het eclecticisch gebruik van nieuwe werkvormen kan het ontbreken van een herkenbaar en samenhangend concept niet compenseren. Uit de gesprekken blijkt ook dat het leerlijnenmodel door sommigen louter als theoretische toetssteen wordt gezien, terwijl het voor anderen juist het aangewezen didactisch model is. De opleiding is zich bewust van de botsing tussen de twee paradigma's, maar erkent dat deze ambivalentie nog niet is uitgeklaard en dat dientengevolge nog geen onbetwiste beslissing is genomen. De commissie maakt zich ernstig zorgen over de vastgestelde spanning tussen de voorstanders van een klassieke inkadering van de opleiding en de anderen die de introductie van nieuwe constructivistische werkvormen en een herkenbare leerlijnordening promoten. De commissie vindt het absoluut ongewenst om deze situatie te laten voortduren en verwacht op korte termijn een uitgesproken keuze en een consequente implementatie daarvan.

Ofschoon de commissie het leerlijnenmodel een zinvol en werkbaar concept vindt, is het allerm minst haar bedoeling de opleiding dit model voor te schrijven. Het is niet aan de commissie te bepalen welk model wordt gekozen, maar de opleiding dient in ieder geval zelf een heldere keuze te maken en daar verder consistent naar te handelen. Bij de keuze voor een bepaald didactisch model dient, volgens de commissie, het belang van een adequate aansluiting op het veranderende instroomprofiel, wel een cruciale factor te zijn. De opleiding is er zich, naar eigen zeggen, van bewust dat het didactisch concept dat gehanteerd wordt in de BSV-opleiding, ook de richting voor de toekomst van het voltijdse traject aangeeft. De commissie dringt er bij de opleiding op aan om dit bewustzijn om te zetten in gericht beleid.

De commissie stelt vast dat er een variatie aan werkvormen gehanteerd wordt doorheen de opleiding. Omdat de opleiding geen eenduidig didactisch concept heeft, kunnen de gebruikte werkmiddelen niet optimaal uitgewerkt worden in relatie tot het leidende didactisch concept. Ook al erkent de commissie dat de docenten een eigen expertise hebben, toch acht ze een claim op academische vrijheid, zeker in een ambivalente situatie, een ongewenst risico. Docenten slagen er hierdoor niet in werkvormen en middelen daadwerkelijk aan het leerlijnenmodel aan te passen. Zo lukt het de opleiding momenteel niet om sociaal constructivisme toe te passen op de theorievakken. Het coachen als begeleidingsvorm lijkt de commissie een zinvolle aanpak, maar de uitgangspunten en karakteristieken van die werkvorm zullen beter in de verf gezet moeten worden. De commissie vindt het noodzakelijk dat men doordenkt over het gebruik van een waaier aan onderwijsvormen doorheen de hele opleiding, om zo de aansluiting bij de veranderende instroom veilig te stellen.

De commissie vindt dat de kwaliteit van het cursusmateriaal en de onderwijsmiddelen soms van ongelijk niveau is. Volgens de commissie ligt de oorzaak van deze verschillen in de opzet van de opleiding, waarbij het de persoonlijke verantwoordelijkheid van de docenten is om het benodigde studiemateriaal ter beschikking te stellen. De commissie verwacht dat de opleiding dit beter afstemt en aanstuurt waardoor een meer gelijkwaardige kwaliteit wordt gegarandeerd. De commissie vraagt de opleiding daarom op korte termijn te komen tot een doorlichting en aanpassing van het studiemateriaal.

De commissie kon tijdens het bezoek en uit de gesprekken met de studenten en de afgestudeerden vaststellen dat de elektronische leeromgeving Dokeos weinig, en ook niet echt interactief, wordt gebruikt. Er worden voornamelijk taken en mededelingen gepost en het forum wordt nauwelijks gebruikt. Daarnaast is het voor de commissie duidelijk dat de individuele verantwoordelijkheid van de docenten voor het studiemateriaal leidt tot beperkte uniformiteit in de lay-out en beperkt gebruik van de digitale leeromgeving. De commissie merkt op dat sommige cursussen op Dokeos nog zichtbare correcties en opmerkingen bevatten. De commissie beveelt aan

meer zorg te besteden aan het geplaatste materiaal. De studenten betreuren dat ze alle opdrachten op papier dienen in te leveren en dat het elektronisch leerplatform hier niet voor gebruikt wordt. De commissie stelt ook vast dat de studenten geen eigen ruimte hebben om taken of opdrachten te maken. Zo zou de opleiding bijvoorbeeld het portfolio op Dokeos kunnen laten maken. De commissie betreurt dat de opleiding hiervoor geen verbeteracties voorziet. De commissie besluit dat momenteel de beleidsmatige omkadering ontbreekt om de werking van een ondersteunende elektronische leeromgeving te laten slagen. De commissie stelt dat duidelijke beslissingen noodzakelijk zijn en ondersteuning gewenst is.

Uit de gesprekken en het zelfevaluatie-rapport blijkt dat de BSV-opleiding de nadruk legt op individueel leren en interactief leren. Uit de gesprekken blijkt dat de gemeenschappelijke, interactieve momenten met de lectoren, de begeleiders en de medestudenten een belangrijke ondersteuning bieden voor de zelfstudie. De docenten lieten weten dat het lesgeven in de BSV-opleiding interactiever is dan in de voltijdse opleiding en benoemen het als 'onderwijs in dialoog'. Door de beroepservaring van de studenten gebeurt het geïntegreerd leren voor een deel buiten het programma. De commissie vindt het positief dat de opleiding gebruikmaakt van de werkervaring voor het studieproces. Ook docenten vinden het duidelijk een meerwaarde dat ze in hun lessen gebruik kunnen maken van de beroepservaring van de studenten. Uit de gesprekken met de BSV-studenten blijkt dat de werkvormen en de onderwijsmethoden goed aansluiten bij hun werk- en studiewijze. Zo wordt bijvoorbeeld in examenvragen regelmatig verwezen naar werksituaties en kunnen studenten zo theorie en praktijk gemakkelijk koppelen. BSV-studenten geven aan dat, zeker vanwege een geringere fysieke aanwezigheid, de elektronische leeromgeving voor hen een belangrijk hulpmiddel vormt. De commissie stelt vast dat BSV-studenten na de eerste drie jaren bij de HUB, moeten overschakelen naar de elektronische leeromgeving van de EhB. De studenten lieten weten dat dit niet onoverkomelijk is, maar wel de nodige inspanning en aanpassing vraagt.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie vindt het absoluut ongewenst om de ambivalentie ten aanzien van het effectief gehanteerde didactisch model te laten voortduren en verwacht op korte termijn een uitgesproken keuze en een consequent doorvoeren van de implicaties daarvan. De commissie beveelt tevens aan om in dit verband te onderzoeken welke betekenis de werkwijze van de BSV-opleiding daarbij kan hebben.

De commissie beveelt de opleiding met nadruk aan om het gebruik van de digitale leeromgeving niet enkel uit te bouwen maar ook beter te benutten. Daarnaast dient de opleiding een verbeteringstraject op te zetten om een meer gelijkwaardige kwaliteit van het studiemateriaal te realiseren.

#### **Facet 2.7 Beoordeling en toetsing**

##### **Beoordelingscriterium:**

- Door de beoordelingen, toetsingen en examens wordt adequaat en voor studenten inzichtelijk getoetst of de studenten de leerdoelen van (onderdelen van) het programma hebben gerealiseerd.

##### **Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De opleiding gebruikt voor de evaluatie en de deliberatie het algemeen examenreglement van de Erasmushogeschool, aangevuld met de departementale specificaties. Voor betwistingen heeft de hogeschool een dienst voor klachtenbehandeling en beroepsprocedures. Eenvoudige klachten worden echter direct departementaal behandeld. Tijdens de examenperiodes kunnen studenten terecht bij de ombudsverantwoordelijke die, om de discretie en de neutraliteit te behouden, niet rechtstreeks bij de opleiding

betrokken is. De opleiding heeft een semesteriële examenplanning waarbij de student per opleidingsonderdeel twee examenkansen krijgt. Uitzonderlijk is er voor bepaalde opleidingsonderdelen (of een gedeelte ervan) slechts één examenkans, zoals bij Beroepspraktijk, omdat het vanuit de aard van het opleidingsonderdeel niet anders mogelijk is. De commissie vindt het positief dat in het traject Talenttraining proefexamens worden georganiseerd zodat de studenten zich kunnen voorbereiden op de echte examens. De commissie moedigt de opleiding aan in haar intentie om de afname van proefexamens ook in de reguliere opleiding te voorzien.

Op departementaal niveau werd een toetsingsbeleid ontwikkeld. Het toetsingsbeleid campus Dansaert beoogt een samenhang van de algemene onderwijsvisie van de hogeschool met die van de opleidingen op de campus. Momenteel kiest elke docent of team van docenten voor het individueel opleidingsonderdeel een evaluatievorm die hierbij het meest past. De opleiding is er zich van bewust dat het gestructureerd nagaan van de relatie tussen evaluatie en competenties op opleidingsniveau noodzakelijk is. De opleiding liet weten deze oefening op het niveau van de hele opleiding te maken. De intentie om te komen tot een meer geïntegreerd toetsingsbeleid mag nu volgens de commissie worden gevolgd door een concreet actieplan.

De studenten vinden in de studiegids de algemene richtlijnen over de evaluatieprocedures en het examenreglement. De specifieke eisen en evaluatierichtlijnen voor de individuele opleidingsonderdelen worden op verschillende manieren kenbaar gemaakt, via de fiches, infosessies en Dokeos. De commissie beschikte over een bijlage met gebruikte examenvragen voor alle opleidingsonderdelen en stelde vast dat de vragen relevant waren voor het betreffende opleidingsonderdeel en ook meestal van toepassing op de beroepspraktijk. De commissie kon niet altijd terugvinden welke beoordelingscriteria gelden en hoe deze toegepast worden.

De commissie stelt vast dat de opleiding verschillende toetsingsvormen gebruikt, maar meent dat het competentiegericht toetsen nog verder uitgewerkt dient te worden. De opleiding moet het assessment, als een voor de hand liggend toetsingsinstrument bij competentiegericht onderwijs, nog volledig ontwikkelen. De commissie beveelt aan om hier snel werk van te maken. De commissie meent dat de experimenten rond training en beoordeling van vaardigheden, zoals die onder andere in het opleidingsonderdeel Individuele en gezinsgerichte hulpverlening plaats vinden, hiervoor een goede basis vormen. De commissie vindt het gebruik van het portfolio in het eerste jaar positief maar uit de gesprekken blijkt dat dit middel op meer uniforme wijze opgevolgd en beoordeeld dient te worden. Het portfolio mist momenteel een handleiding met betrekking tot de gestelde eisen. De commissie constateert verder dat er aanzienlijke verschillen zijn in de wijze van feedback geven. De commissie verwacht daarom dat de opleiding duidelijk aangeeft wat verwacht wordt. De commissie stelt vast dat het portfolio in het kader van het competentiegericht leren en toetsen een nuttig instrument is en steunt om die reden de intentie van de opleiding om het gebruik van het portfolio door te trekken naar de volgende twee opleidingsjaren. Daarvoor dient de opleiding echter nog de didactische omkadering voldoende helder en compleet uit te werken en een intensieve opvolging te voorzien. De commissie stimuleert de opleiding om dit project energiek ter hand te nemen.

Zoals onder facet 2.2 al is gemeld, meent de commissie dat de begeleiding en bijgevolg de beoordeling van de kijkstage in het eerste opleidingsjaar herdacht moet worden. Het beoordelen van de competenties bij de stages in het tweede en het derde opleidingsjaar gebeurt volgens de commissie op adequate wijze. De beoordeling van het eindwerk gebeurt voornamelijk door experts uit het werkveld. Uit de gesprekken met het werkveld blijkt dat bij de puntentoekenning voor de eindwerken de scores van het werkveld en de opleiding meestal gelijklopen. Het werkveld vindt het niveau van de eindwerken op inhoud, opbouw, taal en kritische reflectie merendeels goed, maar er is ook een enkel minder eindwerk bij. De commissie stelt vast dat de eindwerken van de afstudeerrichting Sociaal-juridische dienstverlening van behoorlijk niveau zijn. De commissie vindt wel dat de instructies voor de begeleiding en de beoordeling van het eindwerk te summier zijn. Ze vindt de prominente rol die het werkveld krijgt bij de begeleiding en beoordeling van de eindwerken en de projecten, een duidelijke meerwaarde voor de feedback over het gerealiseerde niveau.

Zoals aangehaald in facet 2.2, worden de HUB-docenten niet betrokken bij de begeleiding en de beoordeling van de eindwerken van de BSV-studenten. De commissie adviseert de BSV-opleiding om een forum,

integratiemoment, of andersoortige afstemmingsconstructie te organiseren, opdat beide opleidingen de gezamenlijk beoogde eindkwaliteit kunnen opvolgen en bewaken.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie adviseert om het toetsingsbeleid in zijn geheel door te lichten en verder te ontwikkelen in overeenstemming met het onderwijskundige model dat gekozen wordt.

De commissie vraagt de opleiding om de ontwikkeling van het assessment als belangrijk toetsingsinstrument voor competentiegericht onderwijs krachtadig ter hand te nemen en de proefondervindelijke ervaringen met nieuwe vaardigheidstoetsen binnen enkele bestaande opleidingsonderdelen daarbij als startkapitaal te benutten.

#### **Facet 2.8 Masterproef**

Dit facet is niet van toepassing voor een professioneel gerichte bacheloropleiding.

#### **Facet 2.9 Toelatingsvoorwaarden**

Beoordelingscriteria:

Het programma sluit qua vorm en inhoud aan bij de kwalificaties van de instromende studenten bachelor:

- diploma secundair onderwijs, diploma van het hoger onderwijs van het korte type met volledig leerplan, diploma van het hoger onderwijs voor sociale promotie of een diploma of getuigschrift dat bij of krachtens een wet, decreet, Europese richtlijn of een andere internationale overeenkomst als gelijkwaardig wordt erkend;
- door het instellingsbestuur bepaalde voorwaarden voor personen die niet aan bovengenoemde voorwaarden voldoen.

**Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende**

**De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De algemene, afwijkende en bijzondere toelatingsvoorwaarden tot de opleiding worden omschreven in het Algemeen Onderwijsreglement. De opleiding sluit aan op een diploma secundair onderwijs of een diploma of getuigschrift dat hieraan wettelijk gelijkgesteld is. Kandidaten kunnen vrijstellingen aanvragen op basis van eerder verworven competenties. Zij vinden hierover informatie in het EVC-handboek en het Reglement betreffende de erkenning van eerder verworven competenties binnen de Universitaire Associatie Brussel. Studenten kunnen ook een versnelde studievoortgang krijgen op basis van eerder verworven kwalificaties. De hogeschool organiseert, op basis van de regelgeving in de Algemene Onderwijsregeling, de departementale EVK-onderzoeken. Voor houders van het diploma van het Hoger Instituut voor Readaptatiewetenschappen werd een verkort deeltraject uitgewerkt. De studenten kunnen zo met een verkort studieprogramma van 55 studiepunten het diploma van Bachelor in het sociaal werk behalen. De commissie waardeert dat er in associatieverband duidelijke EVC- en EVK-procedures ontwikkeld werden.

Abituriënten worden op verschillende wijzen geïnformeerd over de opleiding. Op de website [www.ehb.be](http://www.ehb.be) vinden ze informatie over de hogeschool en haar opleidingen. Driemaal per jaar, in april, juni en september, organiseert het departement een infodag. De docenten leiden potentiële studenten rond op de campus en geven informatie over de opleiding. De abituriënten kunnen ook op aanvraag een les bijwonen.

Bij aanvang van de opleiding dient de student de instroomenquête en de LASSI-test in te vullen. Op basis van de instroomenquête krijgt de opleiding zicht op de voorgeschiedenis van de student, de studieloopbaan en de studievaardigheden. Daarnaast maakt sinds academiejaar 2009-2010 de instroomregistratie deel uit van het digitaal studentvolgsysteem (SVS). Hierdoor wordt alle studentgebonden informatie gebundeld. De opleiding stelt vast dat de afgelopen jaren de instroom van de opleiding veranderd is. De opleiding heeft studenten uit zowel ASO, TSO als BSO, waardoor de voorkennis, de motivatie en de leerstijl van de studenten zeer verschillend is. Doordat de opleiding weinig ASO-studenten heeft, is de taalkennis van de vernieuwde instroom beperkt. De opleiding stelt zelf vast dat ze nog onvoldoende is afgestemd op deze veranderende instroom.

Binnen de opleiding worden momenteel geen niveautesten voor de opleidingsonderdelen georganiseerd. De opleiding voorziet wel in een specifiek opleidingstraject Talenttraining dat rekening houdt met de competenties van de nieuwe studenteninstroom. Talenttraining biedt een programma aan kandidaten voor wie een studieloopbaan in het hoger onderwijs niet zo vanzelfsprekend is en voor wie mede daardoor een verhoogd risico voor afhaken bestaat. De studenten ontdekken via het traject hun talenten en ambities die als basis dienen voor het ontwikkelen hun competenties. De opleiding stelt vast dat ze de BSO-instroom hiermee goed opvangen en tot resultaten kunnen brengen. Uit de gesprekken blijkt dat de studenten zeer tevreden zijn over de begeleiding in dit traject. De commissie waardeert het studietraject Talenttraining dat een duidelijk antwoord biedt op de veranderende instroom en dat resultaten boekt. De commissie vindt wel dat de opleiding tot nu toe een te klein aantal belanghebbende studenten bereikt. De commissie vraagt de opleiding om uit te zoeken hoe het bereik kan worden vergroot.

De commissie apprecieert de testen en het intakegesprek als facilitator van de overgang tussen middelbaar en hoger onderwijs. Taalbeleid en Talenttraining kunnen op die manier, indien nodig, snel worden ingezet. Ter ondersteuning van de aanbeveling die bij facet 2.6 al is gedaan, meent de commissie dat de opleiding zich nog nadrukkelijker rekenschap zou moeten geven van de kansen en knelpunten die onderscheiden didactische concepten hebben voor de aansluiting bij een veranderende instroom. De commissie meent dat de dynamiek van de BSV-opleiding in haar programma-uitvoering en in haar aansluiting bij specifieke kenmerken en behoeften van studenten als inspiratiebron kan worden benut om ook het voltijdse programma beter op de instroomkarakteristieken af te stemmen.

Door de lage studentenaantallen is de commissie bezorgd over de bestaansvoorwaarden van de opleiding en haar afstudeerrichtingen. De commissie raadt aan, samen met het werkveld, om de mogelijkheid te onderzoeken van een verder doorgevoerde samenwerking met de opleiding Sociaal werk aan de HUB. Beide hogeschoolinstellingen dienen na te denken over een bredere samenwerking ten behoeve van het aanbieden van een Nederlandstalige opleiding Sociaal werk, inclusief meerdere afstudeerrichtingen, in de Brusselse agglomeratie. De commissie meent dat de succesvolle werking van het BSV-traject hierbij een aanmoediging kan betekenen en tegelijkertijd als voorbeeldfunctie kan dienen voor een succesvolle bundeling van krachten.

De commissie stelt vast dat binnen de BSV-opleiding veel EVC-procedures worden gebruikt. De BSV-opleiding heeft daarvoor één gezamenlijke (HUB en EhB) EVC-procedure ontwikkeld. Op het niveau van de twee associaties (Associatie K.U.-Leuven en Universitaire Associatie Brussel) werden hierover afspraken gemaakt. De BSV-studenten die de commissie sprak waren tevreden over de assessments die ze konden afleggen. Omdat werkstudenten meer praktijkervaring hebben dan voltijdstudenten, kan in de eerste jaren meer aandacht aan conceptuele kaders en vaardigheden worden besteed. De commissie herkent in deze aanpak een overwogen aanpassing van het programma op basis van het bestaande competentieprofiel van de instromers. Onder verwijzing naar gelijksoortige opmerkingen bij andere facetten, acht de commissie dit ook een voorbeeldige aanpak voor het voltijdse programma, waar het veranderende instroomprofiel nog veeleer als problematisch wordt gezien.

Om werkende studenten te bereiken heeft de BSV-opleiding een eigen communicatieplan. Zo zijn ze uitdrukkelijk aanwezig op de infodagen van beide hogescholen, beschikken ze op de websites van beide hogescholen over een eigen luik en hebben ze een eigen folder en een uitgebreide infobrochure met een luik bestemd voor de



werkgevers van de kandidaat-studenten. Voor informatie kunnen zowel de studenten als de werkgevers terecht bij beide BSV-coördinatoren van de HUB en de EhB.

### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie beveelt de opleiding aan om de ervaringen van de BSV met betrekking tot programma-uitvoering en de aansluiting bij specifieke kenmerken en behoeften van studenten, mee te nemen in de voltijdse opleiding.

Gelet op de dalende studentenaantallen, dringt de commissie er bij de opleiding op aan een toekomstscenario met bijbehorend actieplan op te stellen voor een duurzaam levensvatbare opleiding, de afstudeerrichtingen inbegrepen. De commissie adviseert de opleiding om, mede in dit verband, de voltijdse opleiding, het traject Talenttraining en de BSV verder uit te bouwen in functie van een vlotte toegang en ruimere instroom van specifieke Brusselse doelgroepen.

### **Oordeel over onderwerp 2, programma: voldoende**

Op basis van de oordelen over:

facet 2.1, relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma:	onvoldoende BSV voldoende
facet 2.2, eisen academische gerichtheid van het programma:	voldoende
facet 2.3, samenhang van het programma:	voldoende
facet 2.4, studieomvang:	oké
facet 2.5, studielast:	voldoende
facet 2.6, afstemming tussen vormgeving en inhoud:	onvoldoende BSV voldoende
facet 2.7, beoordeling en toetsing:	voldoende
facet 2.8, masterproef:	niet van toepassing
facet 2.9, toelatingsvoorwaarden:	voldoende

is de visitatiecommissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

De commissie stelt vast dat de didactische ambivalentie en het gemis aan besluitvaardigheid daaromtrent, repercussies heeft voor meerdere programmafacetten. Toch concludeert de commissie dat een voldoende beoordeling op onderwerpniveau gerechtvaardigd is, op basis van de waargenomen wil tot verandering bij het docententeam, enkele vertrouwenwekkende initiatieven die zijn genomen en de positieve dynamiek die het BSV-traject hierbij inbrengt. De visitatiecommissie maakt een positieve afweging en stelt vast dat de opleiding voldoende potentieel heeft om de vastgestelde tekortkomingen te verhelpen.

### Onderwerp 3 Inzet van het personeel

#### Facet 3.1 Kwaliteit van het personeel

##### Beoordelingscriterium:

- Het personeel is gekwalificeerd voor de inhoudelijke, onderwijskundige en organisatorische realisatie van het programma.

##### Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende

##### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De commissie vindt dat het opleidingspersoneel vakinhoudelijk en onderwijskundig competent is. De commissie stelde al vast dat de opleiding klein is, waarbij in de basisopleiding Sociaal werk slechts negen van de negentien lesgevers vast benoemd zijn. Daarnaast merkt de commissie op dat het voor een klein docententeam niet evident is om de grote verscheidenheid aan taken op te pakken. Uit de gesprekken met de studenten en de docenten blijkt dat de betrokkenheid van het personeel bij de studenten groot is. De commissie waardeert de grote inzet van het kleine team. De commissie vraagt het opleidingshoofd wel om het docentenkorps sterker aan te sturen en iedereen op één lijn te krijgen voor een gezamenlijke onderwijsvisie en didactisch concept.

De opleiding gebruikt het door de hogeschool en het departement ontwikkelde personeelsbeleid. In de generieke functiebeschrijvingen worden pakketten samengesteld op basis van de drie takenclusters: onderwijs, maatschappelijke dienstverlening en onderzoek en administratieve, coördinerende, organisatorische en leidinggevende taken. De campus Dansaert en de opleiding Sociaal werk hanteren twee principes bij personeelsaanwervingen. Ze streven naar voltijds aangesteld personeel en naar opleidingsgebonden personeel. De opleiding hanteert nog bijkomende opleidingsspecifieke selectiecriteria. De praktijklectoren dienen te beschikken over een uitstekende professionele bagage en een uitgebreid contactennetwerk. De lectoren dienen een gedegen academische vorming te hebben. De commissie waardeert dat de opleiding en de campus een expliciete visie hebben op hun personeelsbeleid maar ze vindt dat de opleiding, gelet op de veranderende studenteninstroom, beslist alert moet blijven op voldoende diversiteit in het personeelsbestand. Het onthaal van nieuwe personeelsleden is hoofdzakelijk een departementale aangelegenheid. Een formele begeleiding is niet echt voorzien, maar er is wel een onthaal- & informatiebrochure voor de nieuwkomers. De opleiding heeft de laatste jaren voornamelijk praktijklectoren aangeworven.

Het opleidingshoofd voert de functionerings- en de evaluatiegesprekken. Deze aanpak is in lijn met de keuze van de hogeschool om het middenmanagement verder te responsabiliseren. Tijdelijke personeelsleden worden jaarlijks geëvalueerd, vast benoemd personeel driejaarlijks. De evaluatiecriteria liggen verankerd in de generieke functiebeschrijving. Alle collega's die voor minimaal 50% zijn aangesteld, hebben jaarlijks een functioneringsgesprek met het opleidingshoofd. Ook de gastdocenten worden uitgenodigd voor een functioneringsgesprek. De basis voor het gesprek zijn de resultaten van de studentenenquête en de persoonlijke waardering over het globale functioneren binnen het team. Uit de gesprekken met het opleidingspersoneel blijkt dat er geen knelpunten zijn met betrekking tot het gevoerde personeelsbeleid.

De professionele vorming van de docenten verloopt op twee niveaus. Enerzijds is er vorming binnen het individuele vakgebied en anderzijds vorming in het kader van het pedagogisch project. Het professionaliseren van kennis en competenties binnen het pedagogisch project wordt voornamelijk gestuurd vanuit het hogeschoolbeleid en het departementaal beleid. De campus voorziet sinds kort ook interne opleidingsoverstijgende vormingen via Broodje Dansaert. Ondanks interessante initiatieven, acht de commissie de ondersteuning op didactisch gebied vanuit de hogeschool en het departement momenteel nog tamelijk beperkt. De commissie adviseert om, gelet op

de beperkte middelen voor VTO, professionalisering op didactisch vlak daarom ook te laten ondersteunen door de nieuw aangestelde onderwijskundige van de hogeschool.

Uit de gesprekken met de BSV-studenten blijkt dat zij het personeel inhoudelijk kwalitatief, flexibel, aanspreekbaar en divers vinden, wat de commissie op basis van haar gesprekken met betrokken docenten bevestigd ziet. De BSV-opleiding heeft twee coördinatoren: één op de HUB en één op de EhB. Het BSV-docententeam bestaat uit docenten van beide hogescholen. Om de kosten en de inspanningen gelijk te verdelen tussen de hogescholen is het team samengesteld uit de helft docenten van de HUB en de helft docenten van EhB. EhB-docenten geven zo ook les in de eerste drie jaren aan de HUB en omgekeerd geven HUB-docenten ook les op de EhB in de laatste twee jaren. De opleiding streeft naar een vaste pool van docenten omdat volwassenenonderwijs een specifieke benadering vraagt. De commissie stelt vast dat dit een goede werkwijze is, waarbij docenten ook van elkaar kunnen leren. Nieuwe docenten in de BSV-opleiding of gastdocenten worden bij aanvang van hun opdracht gecoacht voor onderwijs aan volwassenen.

### **Aanbevelingen ter verbetering:**

Met het oog op de veranderende instroom, adviseert de commissie de opleiding en het departement om alert te blijven op voldoende diversiteit in het personeelsbestand.

De commissie beveelt aan om, gelet op de beperkte middelen voor VTO en in het belang van een meer eenduidig onderwijsmodel, professionalisering op didactisch vlak te laten ondersteunen door de nieuw aangestelde onderwijskundige van de hogeschool.

### **Facet 3.2 Eisen professionele gerichtheid**

#### **Beoordelingscriterium:**

- het onderwijs wordt voor een belangrijk deel verzorgd door personeel dat een verbinding legt tussen de opleiding en de beroeps- of kunstpraktijk.
- bij de daartoe in aanmerking komende opleidingen dient daarenboven voldoende personeel te beschikken over kennis en inzicht in de desbetreffende beroeps- of kunstpraktijk.

#### **Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

Uit het zelfevaluatie-rapport en de gesprekken blijkt dat de docenten over werkervaring beschikken en dikwijls nog actief zijn in het werkveld. De commissie waardeert dat, ondanks de geringe personeelsomvang, de deskundigheid van het team de diversiteit van het sociaal werk dekt en er voldoende specialisatie is. De commissie vindt het ook positief dat mogelijke hiaten bewust worden opgevangen door de inzet van verschillende gastdocenten. De opleiding beschikt binnen haar kleine team ook over onderzoekdeskundigheid. De opleiding zet haar personeel in voor de recent gestarte maatschappelijke dienstverlening in de vorm van opleidingen, bijscholingen en postgraduatoren.

De professionalisering van het personeel verloopt op twee niveaus. Enerzijds de didactische vorming (zoals beschreven in facet 3.1) en anderzijds de vakinhoudelijke vorming binnen het individuele vakgebied. De commissie stelt vast dat tot nu toe alle individuele aanvragen tot bijscholing werden aanvaard. De commissie merkt echter op dat weinig personeelsleden vakinhoudelijke vorming volgen doordat het lessenrooster te weinig flexibel is en doordat het personeel kampt met overbelasting. De commissie besluit dat er nood is aan ruimte voor deskundigheidsvorming. De commissie ziet hiervoor een opportuniteit in de dienstverlening en het onderzoek van

de opleiding. De commissie beveelt aan om, vanwege de beperkte middelen en tijd voor VTO, de professionalisering op een creatieve manier te koppelen aan internationalisering, onderzoek en maatschappelijke dienstverlening. In deze combinaties zijn zeker win-win-resultaten te behalen.

In het kader van het opleidingsonderdeel Teamgestuurd beleidswerk gebruikt de opleiding het structureel samenwerkingsverband tussen de Erasmushogeschool en de Hogeschool Leiden. De commissie vindt echter de internationale contacten van de docenten daarbuiten zeer beperkt en betreurt dat er weinig docentenmobiliteit is. De commissie besluit dat de internationalisering te beperkt is en dat de opleiding dit nog verder dient uit te werken.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie beveelt de opleiding aan om, gelet op de beperkte middelen, professionaliseringsdoelen na te streven via creatieve koppelingen aan internationalisering, onderzoek, en maatschappelijke dienstverlening.

De commissie vraagt de opleiding verder werk te maken van de docentenmobiliteit.

#### **Facet 3.3 Kwantiteit personeel**

Beoordelingscriterium:

- Er wordt voldoende personeel ingezet om de opleiding met de gewenste kwaliteit te verzorgen.

#### **Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De opleiding Sociaal werk beschikt in het academiejaar 2008-2009 over een team van 13,8 VTE onderwijzend personeel waarvan negen van de negentien docenten een voltijdse betrekking hebben. De opleiding heeft ook zeven gastdocenten waarvan de totale onderwijsopdracht overeenstemt met 0,51 VTE. De opleiding doet voor het administratief en technisch personeel en het onderhoudspersoneel beroep op het campusbreed personeel. De opleiding is tevreden dat verschillende taken en voorzieningen zoals de kwaliteitszorg, de bibliotheek en het onderzoek, campusbreed worden georganiseerd. Deze schaalvergroting biedt voor hen een duidelijke meerwaarde.

In het academiejaar 2010-2011 heeft de opleiding 185 studenten. Ze behoort hiermee tot de kleinste opleidingen Sociaal werk in Vlaanderen. De BSV-opleiding telt 41 studenten. De student/docent-verhouding in het academiejaar 2008-2009 is 15,85. De commissie stelt vast dat de student/docent ratio gunstiger is dan het Vlaamse gemiddelde. De docenten lieten de commissie echter weten dat de taakbelasting verbonden aan de onderwijstaken voldoende is, maar dat een hoge werkdruk veroorzaakt wordt door de hoeveelheid taken daaromheen. De commissie vindt daarnaast dat de taaktoerekening voor internationalisering en maatschappelijke dienstverlening ontoereikend is. De commissie is bezorgd over de toekomst van de opleiding. Indien de studenteninstroom verder krimpt en/of als de studentenuitval in het eerste jaar verder stijgt, dan zal het docentenkorps dienovereenkomstig moeten krimpen en komt zo de uitvoerbaarheid van de opleiding in het gedrang.

Twee derden van het onderwijzend personeel van de opleiding Sociaal werk zijn verdeeld over de leeftijdscategorieën 40-49 en 50-59. De opleiding merkt op dat het vooral de gastdocenten zijn, die de gemiddelde leeftijd van het onderwijsteam optrekken. In het kernteam van de opleiding zijn de leeftijden gelijkmatiger gespreid. Het onderwijzend personeel telt ongeveer een derde vrouwen en tweederde mannen. De

opleiding verklaart dit onevenwicht door het complete overwicht aan mannelijke gastdocenten. Zes van de zeven docenten is een man. De verdeling in het kernteam is evenwichtiger met elf mannen en acht vrouwen.

De reeds beperkte omvang van het docententeam staat onder druk van de dalende trend in de studentenaantallen. De commissie constateert hierover de zorg bij het opleidingsmanagement, maar vraagt zich af hoe sterk de 'sense of urgency' doorwerkt in het gevoerde personeelsbeleid.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

Met een lichtere variant op het devies 'eendracht maakt macht', acht de commissie onderzoek wenselijk naar verdergaande samenwerking met de HUB. Samenwerking is, naar de mening van de commissie, niet enkel in het belang van een levensvatbare en aantrekkelijke Nederlandstalige opleiding Sociaal Werk in Brussel, maar ook van betekenis voor de veiligstelling van arbeidsplaatsen en een werkomgeving met meer gevarieerde kansen voor een uitdagende onderwijsloopbaan. De commissie beveelt daarom een dergelijk onderzoek aan, zowel op onderwijsinhoud als op HRM-vlak.

#### **Oordeel over onderwerp 3, inzet van het personeel: voldoende**

Op basis van de oordelen over:

facet 3.1, kwaliteit personeel:	voldoende
facet 3.2, eisen professionele gerichtheid:	voldoende
facet 3.3, kwantiteit personeel:	voldoende

is de visitatiecommissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn

## Onderwerp 4 Voorzieningen

### Facet 4.1 Materiële voorzieningen

#### Beoordelingscriterium:

- De huisvesting en materiële voorzieningen zijn toereikend om het programma te realiseren.

#### Oordeel van de visitatiecommissie: goed

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De hogeschool bracht drie departementen vanuit vier locaties in Brussel naar Campus Dansaert aan het Bloemenhofplein. De campus Dansaert herbergt nu de opleidingen Communicatiemanagement, Journalistiek, Officemanagement, Hotelmanagement, Toerisme- en Recreatiemanagement en Sociaal werk. De hogeschool koos ervoor om de opleiding in deze campus te vestigen om de opleiding Sociaal werk in het stadsweefsel te plaatsen en zo de focus op Brussel mogelijk te maken. Het nieuw samengestelde departement biedt ook volgens de opleiding voordelen. Zo kunnen ze bijvoorbeeld in samenwerking met de andere opleidingen het opleidingsonderdeel Frans aanbieden aan hun studenten. De campus is vlot bereikbaar en de commissie stelt vast dat de locatie een boeiende sociaal-culturele omgeving voor studie, stage en ontspanning biedt.

De commissie waardeert dat de campus onder andere via een galeriefunctie en het verhuren van lokalen, de binding met de buurt ontwikkelt. Met deze activiteiten probeert de campus zijn aanwezigheid in de wijk te versterken. De commissie vindt dat de mogelijkheden die het gebouw biedt in en voor de wijk verder benut kunnen worden en stimuleert de opleiding om hierin verder kansen te onderzoeken.

De campus telt zes verdiepingen en een binnentuin die voor iedereen toegankelijk is. De campus beschikt overal over draadloos internet. Daarmee acht de commissie een belangrijke voorwaarde voor een intensieve toepassing van de elektronische leeromgeving vervuld. Het studielandschap beschikt over voldoende computers en huisvest de bibliotheek. De commissie vindt het studielandschap modern ingericht waarbij genoeg ruimte werd voorzien voor de studenten. De commissie stelt op basis van het bezoek en de gesprekken vast dat de diensten zoals het secretariaat goed bereikbaar zijn, waardoor ze ook laagdrempelig zijn. De commissie waardeert dat in het docentenlandschap elke docent beschikt over een eigen werkpost. Door de volledige openheid van de ruimte is geluidsoverlast op sommige momenten mogelijk. De commissie vindt dat de nieuwe campus meer dan voldoende mogelijkheden biedt om een variatie aan onderwijsvormen en studiebegeleiding te faciliteren en waardeert dat de studenten over veel ruimte beschikken. De commissie vindt dat de huisvesting en de materiële voorzieningen aangepast zijn aan de doelstellingen van de opleiding. De commissie kon eveneens vaststellen dat de infrastructuur van de campus is aangepast voor mindervaliden.

De bibliotheek heeft ruime openingsuren en biedt digitale databanken, boeken, tijdschriften & vakbladen, kranten en gearchiveerde eindwerken en stageverslagen aan. De commissie meent dat het digitale aanbod voldoet, het omvat databanken van algemene aard en opleidingsspecifieke databanken. Daarbij kunnen de studenten en het personeel het volledige aanbod ook van thuis uit raadplegen via Dokeos. De opleidingen geven aanbevelingen voor nieuwe aankopen voor de bibliotheek. Nieuwe aanwinsten worden in een apart rek geplaatst en het studielandschap organiseert ook een aantal keer per jaar boekentafels. In het archief van het studielandschap worden de vakbladen en de eindwerken van de voorbije drie academiejaren bewaard. De commissie meent dat de bibliotheek beschikt over een actuele collectie. Voor de BSV-studenten werd een regeling uitgewerkt waardoor ze aan beide hogescholen materiaal kunnen ontlenen.

Op basis van de gesprekken met de BSV-afgestudeerden blijkt dat men tevreden is over de samenwerking tussen beide opleidingen, maar dat men toch aandacht vraagt voor enkele problemen die voortvloeien uit de

omschakeling van HUB naar EhB. Doordat beide hogescholen met twee verschillende ICT-systemen werken, kunnen de beide hogescholen niet elkaars informatie gebruiken, wat ook voor de docenten niet gemakkelijk is. De studenten geven wel aan dat ze voor veel van hun administratieve vragen goed geholpen worden door het secretariaat van de EhB. De studenten vinden de elektronische leeromgeving aan de HUB iets gebruiksvriendelijker dan die van EhB.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie beveelt aan om, samen met de HUB, te onderzoeken of praktische oplossingen mogelijk zijn voor de omschakelingsproblemen die BSV-studenten ondervinden op administratief en ICT-vlak.

#### **Facet 4.2 Studiebegeleiding**

##### **Beoordelingscriteria:**

- De studiebegeleiding en informatievoorziening aan studenten zijn adequaat met het oog op de studievoortgang.
- De studiebegeleiding en informatievoorziening aan studenten sluiten aan bij de behoefte van studenten.

#### **Oordeel van de visitatiecommissie: goed**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De opleiding organiseert haar studiebegeleiding aan de hand van vijf complementaire pijlers: de studieloopbaanbegeleiding, de vakinhoudelijke studiebegeleiding, de begeleiding op het vlak van studiemethode en studievaardigheden, de studentenbegeleiding en de ombudsdienst. Het begeleidingsaanbod is tweeledig: enerzijds is de studentenbegeleiding gericht op studieproblemen voorkomen, signaleren en oplossen, anderzijds biedt de studentenbegeleiding hulp bij de voorbereiding op de maatschappelijke positie en de daarmee samenhangende keuzes in de studieloopbaan, met andere woorden de instroom-, doorstroom- en uitstroombegeleiding. De opleiding legt bij de uitwerking van de begeleidingsvormen de nadruk op het profiel van de individuele student, een persoonlijke en laagdrempelige aanpak, de teamgestuurde begeleiding en een groei in verantwoordelijkheid en zelfsturing van de student. De commissie vindt dat het systeem van studiebegeleiding samenhangend en compleet is uitgebouwd en gekoppeld aan een visie waarin de 'waarderende aanpak' centraal staat.

Het departement en de opleiding organiseren een onthaaldag voor alle starters, waarbij het departementshoofd, het opleidingshoofd, de studenten- en trajectbegeleider, de ombudsvrouw en een SOVEhB-medewerker zichzelf voorstellen. Het opleidingshoofd licht specifiek de werking van de opleiding toe en maakt de studenten wegwijs in de elektronische studiegids. De commissie vindt de onthaaldag een goed initiatief. Tijdens de eerste week krijgen de studenten ook een sessie over het gebruik van het elektronisch leerplatform Dokeos.

De opleiding gebruikt de LASSI-testresultaten om in het eerste jaar haar coachingssysteem op te starten. Dit omvat een trapsgewijs doorverwijssysteem voor de studentenbegeleiding. Elke coach begeleidt doorheen het eerste jaar een vijftiental studenten. De coach ziet al zijn studenten samen in het opleidingsonderdeel Beroepspraktijk I. Uit de gesprekken blijkt dat coaches een belangrijke rol hebben in het eerste opleidingsjaar en dat de studenten hen ook zo percipiëren. Op basis van het zelfevaluatie-rapport was de cruciale rol van de coaches niet zo duidelijk naar voren gekomen. De commissie waardeert deze goed uitgewerkte vorm van studiebegeleiding in het eerste programmajaar. Uit de gesprekken met de studenten blijkt dat zij de coach sterk waarderen omdat zij zo een direct aanspreekpunt en vertrouwenspersoon hebben, die hen persoonlijk begeleidt in de verschillende fases van het eerste opleidingsjaar. De studiebegeleider organiseert ter ondersteuning

studievaardigheidstrainingen. De eerste sessie over Hoe studeren in het Hoger Onderwijs is verplicht; de andere sessies over omgang met studiemateriaal en voorbereiding op examens zijn op vrijwillige basis. De commissie waardeert de verplichting van de eerste sessie.

De opleiding voorziet in taalbegeleiding en zet duidelijk in op het ontwikkelen van schriftelijke vaardigheden. Taalzwakke studenten kunnen daarvoor onder andere terecht bij het Huis van het Nederlands. De commissie apprecieert de inzet van de opleiding voor gerichte studiebegeleiding- en ondersteuning door de docenten en hoopt dat deze dynamiek uitgebreid en versterkt wordt. De commissie stelt vast dat het aanbod aan begeleidingsvormen groeit en waardeert dat naast individuele en gerichte taalbegeleiding studenten ook kunnen kiezen voor intensieve studiebegeleiding via Talenttraining.

De opleiding organiseert ook het traject Talenttraining om studenten in de eerste twee opleidingsjaren individueel te begeleiden en zo hun slaagkansen te verhogen (zie facet 2.9). De commissie waardeert dat de opleiding de sterke elementen uit het traject Talenttraining wenst te vertalen naar de reguliere opleiding. De opleiding voorziet ook speciale statuten. De trajectbegeleider verzorgt ook de uitvalmonitoring. Er is een exitprocedure voorzien waarbij de studenten worden uitgenodigd voor een exitgesprek. De reden van stopzetting wordt besproken en geregistreerd op een formulier. De commissie waardeert deze exitprocedure. Voor de uitstroombegeleiding kunnen de studenten terecht bij de trajectbegeleider voor verdere aansluit- en vervolgopleidingen en vinden ze informatie op de alumni-website.

Voor persoonlijke problemen van psychosociale, juridische of financiële aard verzorgt de studentenbegeleider de eerstelijnsopvang. Alle gesprekken worden geregistreerd en afhankelijk van het gemelde probleem start de studentenbegeleider zelf een begeleiding op of verwijst men de student door naar SOVEhB voor verdere professionele ondersteuning.

De opleiding beschikt over een ombudsvrouw voor Sociaal werk. Zij geeft geen les in de opleiding, waardoor zij een neutrale positie heeft en bemiddelt bij problemen en conflicten tussen student(en) en lector(en) of bij inbreuken op het onderwijs- en examenreglement. De ombudsvrouw is steeds bereikbaar via mail of op school. In de digitale studiegids vinden de studenten ook het onderwijs- en examenreglement waarin enkele artikels de procedures voor de behandeling van klachten inzake de onderwijsverzorging en beslissingen over studievoortgang bevatten.

Voor de begeleiding van internationale uitwisselingen staat in de eerste plaats de opleidingsverantwoordelijke internationalisering in. Bij het begin van elk semester is er een onthaaldag voor de inkomende studenten waarop de hogeschool en de stad Brussel worden voorgesteld.

De commissie waardeert het uitgebreid, divers en doordacht pakket aan begeleidingsvormen dat op de verschillende stadia wordt ingezet, van signaleren tot en met oplossen. De commissie nodigt de opleiding uit om bij de verdere doorvoering van competentiegestuurd onderwijs en de keuze van een passend didactisch model, goed te kijken naar de mogelijkheden die dit biedt voor maatwerk binnen de voltijdse opleiding. Door middel van een assessment kan het individuele profiel van de binnenkomende student nog scherper gerelateerd worden aan het competentieprofiel van de opleiding. Op grond van de uitkomst kan het studietraject uitgestippeld en begeleid worden.

De BSV-studenten kunnen met hun vragen terecht bij de beide BSV-coördinatoren, zij zijn ook trajectbegeleider, studiebegeleider en ombudspersoon. De studenten kunnen met hun vragen en behoeften in beide hogescholen terecht. Uit de gesprekken blijkt dat de begeleiding nog persoonsgerichter is dan in de voltijdse opleiding en dat ze in de praktijk door bijna heel het BSV-opleidingsteam opgenomen wordt.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

/



#### **Oordeel over onderwerp 4, voorzieningen: voldoende**

Op basis van de oordelen over:

facet 4.1, materiële voorzieningen: goed

facet 4.2, studiebegeleiding: goed

is de visitatiecommissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

## Onderwerp 5 Interne kwaliteitszorg

### Facet 5.1 Evaluatie resultaten

Beoordelingscriterium:

- De opleiding wordt periodiek geëvalueerd, mede aan de hand van toetsbare streefdoelen.

**Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende**

**De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De hogeschool gebruikt voor haar kwaliteitszorgsysteem de aan het hoger onderwijs aangepaste versie van het EFQM-model TRIS. De hogeschool zette een organisatiestructuur op voor de verticale en de horizontale samenhang van de kwaliteitszorg en hanteert een systematisch cyclische model (PDCA) met verschillende instrumenten. De centrale dienst onderwijs heeft een interdepartementale stuurgroep kwaliteitszorg (KZ) die is samengesteld uit de departementale KZ-coördinatoren en vergadert om de zes weken. De stuurgroep zorgt voor de verticale samenhang door de grote lijnen voor het kwaliteitszorgsysteem van de hogeschool uit te zetten en door een platform te zijn waar de departementen hun noden en eigen projecten kunnen voorstellen. De hogeschool beschikt over een strategisch beleidsplan voor 2009-2012 en jaarlijks worden in de maand mei de departementale strategische doelstellingen, de operationele doelstellingen en de actieplannen geëvalueerd. Tijdens de visitatie werd de laatste hand gelegd aan het nieuwe strategisch beleidsplan van de hogeschool 2012-2017.

In 2006, met de verhuizing naar de Campus Dansaert, beslisten de drie voormalige departementen Communicatie, Hotel & Toerisme en Sociaal Agogisch werk, om als eerste campusbrede onderwijs-ondersteunende functie, een gemeenschappelijke coördinator kwaliteitszorg voor 0,5 VTE aan te stellen. Het departement gebruikt verschillende instrumenten om haar processen, waardering en eindresultaten te evalueren. Naast de vastgelegde meetinstrumenten maakt het departement ook gebruik van kwalitatieve interviews en ad hoc initiatieven.

Studenten worden semesterieel bevestigd via de enquête over studententevredenheid. Met deze enquête wordt zowel gepeild naar de studententevredenheid over de kwaliteit van het onderwijs als naar de studietijdervaring per opleidingsonderdeel. De enquête gebeurt elektronisch en kan zowel op school als elders ingevuld worden. Instromende studenten worden jaarlijks bevestigd via de Instroomregistratie. SOVEhB en de centrale dienst onderwijs van de Erasmushogeschool organiseren vierjaarlijks een behoeftenenquête bij de studenten. Er wordt dan gepeild naar het gebruik en de bekendheid van de onderwijs-ondersteunende diensten. De opleiding houdt sinds kort ook gesprekken met focusgroepen om de studietijdervaring op te volgen. De alumni worden driejaarlijks bevestigd via de Oud-studentenenquête. In februari 2008 werd zo voor het eerst een hogeschoolbrede alumnibevraging georganiseerd.

Het personeel wordt gevraagd deel te nemen aan de EFQM-scoring. In de EFQM-scoring van 2009 werden naast de onderwijsprocessen ook de onderwerpen leiderschap, medewerkers en kwaliteitszorg bevestigd. In 2010 organiseerde het departement een personeelsenquête om zicht te krijgen op de waardering van het personeel voor de werking van het departement.

De opleiding peilt bij het werkveld, via tweejaarlijkse bevestigingen van de stagebegeleiders van de tweede en de derdejaarsstages, naar onder andere de globale ervaringen met de opleiding, de gevolgde methode van beroepspraktijk en de inhoud van opleidingsonderdelen. De input uit deze bevestiging wordt systematisch gerapporteerd en besproken op de vakgroepen en leidt tot eventuele bijstellingen.

Samengevat, constateert de commissie dat binnen de onderscheiden niveaus van de schoolorganisatie verschillende instrumenten worden ingezet om een vinger aan de pols te houden voor wat betreft de kwaliteit van onderwijs en dienstverlening. Zoals hoger vermeld kiest de hogeschool daarbij voor de EFQM aanpak. De commissie stelt echter vast dat de opleiding zich minder betrokken voelt op dit model. De commissie merkt op dat de opleiding een eigen methodiek gebruikt die weinig planmatig en gestructureerd is. Door de kleinschaligheid van de opleiding zijn er veel informele contacten tussen docenten onderling en met de studenten, wat snel tot aanpassing van knelpunten kan leiden. De opleiding liet weten dat deze informele aanpak voor haar effectief is. De commissie meent echter dat de opleiding meer gebruik dient te maken van de formele instrumenten voor kwaliteitszorg- en dat ze een evenwicht dient te vinden tussen de formele en informele kwaliteitszorg. De commissie merkt op dat de opleiding verbetering nastreeft, maar dat een doordachte kwaliteitslijn ontbreekt. Door het ontbreken van een PDCA-aanpak is het voor de commissie niet altijd duidelijk wat de streefdoelen en normen zijn. De commissie stelt wel goede praktijken vast in de opleiding zoals het actieplan Interculturaliteit en internationalisering en de studiebegeleidingsaanpak.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie beveelt de opleiding aan om de PDCA-cyclus verder te expliciteren, streefdoelen te formuleren en een jaarlijks een actieplan op te stellen waarin prioriteiten worden vastgelegd. Aansluitend daarop dient de opleiding te rapporteren over de ingezette acties en de behaalde resultaten.

De commissie beveelt aan om bij de werking van het departementaal KZ-systeem zorg te dragen voor een voldoende draagvlak bij de medewerkers van de opleiding.

#### **Facet 5.2 Maatregelen tot verbetering**

##### **Beoordelingscriterium:**

- De uitkomsten van deze evaluatie vormen de basis voor aantoonbare verbetermaatregelen die bijdragen aan de realisatie van de streefdoelen.

#### **Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De campus werkt met jaaractieplannen, gebaseerd op de PDCA-systematiek, waarbij gebruik gemaakt wordt van de EFQM-resultaten en de aanbevelingen van alle gevisiteerde opleidingen. De commissie stelt vast dat de campus daadwerkelijk aan de slag gaat met data-analyses en ook indicatoren uitwerkt. De opleiding houdt jaarlijkse evaluatievergaderingen over het voorbije jaar en formuleert actiepunten. De commissie merkt op dat de opleiding inderdaad aan kwaliteitszorg doet maar dat dit te weinig gestructureerd gebeurt en niet goed gerapporteerd, opgevolgd en gecommuniceerd wordt. Hierdoor zijn beslissingen over de verantwoordelijkheden, de planning en de middelen niet altijd duidelijk en is het moeilijk inschatten wat de stand van zaken is van sommige verbeteringstrajecten. De commissie stelt daarnaast ook vast dat heel veel actiepunten nog in de 'plan-' en 'do' fase blijven hangen en de 'check' weinig gebeurt. De commissie vraagt de opleiding daarom ook aandacht te hebben voor de opvolging van de effecten van de verbeteringsmaatregelen. De commissie waardeert wel de actieplannen die door de verantwoordelijken voor internationalisering en studiebegeleiding werden opgesteld. Het zijn goede voorbeelden van het planmatig aanpakken van verbeteringstrajecten die model kunnen staan voor de werking van de kwaliteitszorg van de opleiding.

De commissie stelt vast dat de opleiding aan de slag ging met de aanbevelingen van de vorige visitatiecommissie. Zo biedt de opleiding nu een opfriscursus Franse conversatie aan. De opleiding voorzag ook

structuren om met geconstateerde aandachtspunten aan de slag te gaan. De opleiding beschikt nu over goed uitgewerkte overlegorganen waarbij diverse geledingen betrokken kunnen worden zoals bij de opleidingscommissie. De opleiding geeft in het zelfevaluatie-rapport bij alle aandachtspunten van de vorige visitatiecommissie aan welke verbeteracties daarvoor werden ondernomen. De commissie vindt de resultaten echter niet op alle punten even overtuigend. Daarnaast betreurt de commissie dat de opleiding in het zelfevaluatie-rapport, buiten de aandachtspunten van de vorige visitatie, geen zelfbewust gekozen streefdoelen en bijbehorende verbeteracties benoemt.

De commissie merkt op dat de opleiding periodiek, zowel formeel als informeel meet, maar betreurt dat de opleiding geen toetsbare streefdoelen formuleert. De opleiding gebruikt de resultaten en de informatie van de diverse metingen en overlegorganen en stelt maatregelen ter verbetering op, maar pakt dit niet gestructureerd aan. Het valt de commissie op dat de analyses die leiden tot verbeteringsmaatregelen niet altijd omschreven of toegelicht worden, zoals bij de analyse van de studentengegevens. De commissie wijst erop dat weinig planmatige formulering van verbeteringsmaatregelen kan zorgen voor een gebrekkige opvolging en borging evenals een slechte communicatie hierover. De commissie betreurt dat er, juist in de context van het kwaliteitsbeleid, nog geen verbeteringsmaatregelen werden voorzien met betrekking tot de keuze en uitvoering van een eenduidig didactisch model. De commissie vraagt de opleiding aandacht te hebben voor doelmatige besluitvorming hierover.

Op basis van de gesprekken en het zelfevaluatie-rapport blijkt dat de BSV-opleiding daadwerkelijk verbeteringsmaatregelen neemt en zich inzet om de BSV-opleiding verder op punt te stellen. Zo werden bijvoorbeeld al inhoudelijk didactische aanpassingen doorgevoerd door middel van programmawijzigingen en werd een marketingcampagne uitgewerkt waarbij onder andere een brochure, een nieuwe flyer en een affiche voor werkgevers werden ontwikkeld.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie beveelt de opleiding aan om op basis van een grondige beleidsanalyse, eigen beleidsprioriteiten te bepalen, een actieplan met concrete, meetbare, streefdoelen op te stellen en het verbeterproces op basis van de PDCA-cyclus nauwgezet op te volgen.

### **Facet 5.3 Betrekken van medewerkers, studenten, alumni en beroepenveld**

Beoordelingscriterium:

- Bij de interne kwaliteitszorg zijn medewerkers, studenten, alumni en het afnemend beroepenveld van de opleiding actief betrokken.

**Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende**

**De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De commissie stelt vast dat alle interne en externe belanghebbenden formeel en informeel worden betrokken bij de opleiding.

Het personeel wordt formeel betrokken bij de interne kwaliteitszorg. De beleidscel vergadert tweewekelijks, is samengesteld uit het departementshoofd, de opleidingshoofden en de KZ-coördinator, en beslist over de algemene organisatie en werking van de campus. Om de zes weken sluiten de coördinatoren internationalisering, projectmatig wetenschappelijk onderzoek, studiebegeleiding en de campuscoördinator bij de beleidscel aan. Daarnaast is er binnen de Campus Dansaert een maandelijks departementsraad, samengesteld uit verkozen

vertegenwoordigers van het personeel, studenten, leden uit de sociaaleconomische- en culturele sector en het departementshoofd. De departementsraad bespreekt de adviezen van de beleidscel. De verslagen en de beslissingen worden op het intranet gepubliceerd. De opleiding werkt om de zes weken met vaste doorwerkdagen zodat het lessenrooster geen belemmering vormt voor de vergaderingen en de overlegmomenten. Op de doorwerkdagen worden de algemene personeelsvergaderingen en de opleidingsoverleggen georganiseerd. Uit de gesprekken blijkt dat er naast de georganiseerde en gestructureerde vergadermomenten ook veel informeel overleg is tussen de docenten.

De opleidingscommissie is het studentenplatform. Deze is samengesteld uit studenten en een lid van het onderwijzend personeel. Het personeelslid neemt de opmerkingen van de studenten mee naar het opleidingshoofd en de afzonderlijke lectoren. De opleidingscommissie adviseert over het dagelijkse onderwijsgebeuren. De opleidingscommissie formuleert adviezen op eigen initiatief, of op vraag van het departementshoofd of de departementsraad. Uit de gesprekken blijkt dat de studenten het functioneren van de opleidingscommissie ten zeerste waarderen. De afgestudeerden lieten weten dat de opleidingscommissie een goed werkend forum was waarop zo goed als alles bespreekbaar was. De commissie waardeert de degelijke werking van de opleidingscommissie die in samenspraak met de studenten oplossingsgericht werkt. De commissie stelt vast dat de opleiding de studenten stimuleert en motiveert om deel te nemen aan de opleidingscommissie. De opleiding voerde ook een opleidingsonderdeel Studentenparticipatie in, zodat studenten drie credits kunnen behalen voor hun deelname aan bestuursorganen. De commissie constateert dat door de kleinschaligheid van de opleiding er ook een levendige informele overlegcultuur is.

De contacten met het beroepenveld verlopen zowel formeel als informeel. Formele contacten zijn er via de stagebevragingen en de resonantiegroep die in het academiejaar 2008-2009 opgestart is. Informeel zijn er contacten met de gastsprekers, de eindwerkbeoordelaars en de stageplaatsen. De commissie vindt de contacten met het werkveld momenteel beperkt en vindt dat het werkveld sterker kan bijdragen aan de opleiding. Momenteel wordt er nog te weinig beroep gedaan op inhoudelijke inbreng van het werkveld zowel bij de curriculumvorming als in het onderwijs zelf. Zo ziet de commissie een opportuniteit om het werkveld als partner te gebruiken bij het ontwikkelen van een strategisch beleid en als rapporteur voor wat er in de praktijk verandert. Uit de gesprekken met het werkveld blijkt dat zij vinden dat de werking van de resonantiegraad verder kan worden uitgediept en dat de samenwerking met belangrijke sectoren in het werkveld nog kan worden verbeterd. De commissie besluit dat de opleiding dient na te denken over een structurele dialoog met het beroepenveld inclusief de positionering van en werking van de resonantiegroep in dit kader.

De afgestudeerden worden onder andere via de alumnibevraging bij de opleiding betrokken. Daarnaast wordt aan sommige afgestudeerden gevraagd om rondleidingen op hun werkplek te geven of gastcolleges te verzorgen. De alumni waarderen dat ze nog altijd voor advies terecht kunnen bij hun oud-docenten. De commissie stelt vast dat het alumnibeleid nog in de kinderschoenen staat en nog geen doordachte omkadering heeft. De commissie beveelt aan dit uit te bouwen en daarbij, op aanbevelen van de alumni, na te denken over navorming die aansluit bij nieuwe tendensen in het werkveld.

De BSV heeft een eigen overlegstructuur. De BSV-opleiding voorziet zeswekelijks een beleidsoverleg tussen de opleidingsverantwoordelijken van de HUB en de EhB en de BSV-coördinatoren, een maandelijks overleg tussen de BSV-coördinatoren, en een systematisch BSV-docentenoverleg. Daarnaast is er ook regelmatig informeel overleg tussen de BSV-docenten en de BSV-coördinatoren. De BSV-docenten die de commissie sprak lieten weten dat de samenwerking met de HUB-collega's goed verloopt. De BSV-opleiding beschikt ook over een eigen resonantiegroep die voor het eerst samenkwam in mei 2010. Op basis van de gesprekken blijkt dat BSV-studenten moeilijk kunnen deelnemen aan de formele inspraakorganen vanwege hun drukke studie-werk-gezinsagenda. Door de lage drempel tussen student en docent worden aandachtspunten echter snel opgepikt.

### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie vraagt de opleiding om in te gaan op het aanbod van het werkveld om het meer structureel te betrekken bij het ontwikkelen van een strategisch beleid en zo de actualiteitswaarde van de professionele component in het programma te bestendigen.

De commissie adviseert de opleiding om uit te zoeken hoe ze haar alumniwerking kan uitbreiden en versterken.

### **Oordeel over onderwerp 5, interne kwaliteitszorg: voldoende**

Op basis van de oordelen over:

facet 5.1, evaluatie resultaten:	voldoende
facet 5.2, maatregelen tot verbetering:	voldoende
facet 5.3, betrekken van medewerkers, studenten, alumni en beroepenveld:	voldoende

is de visitatiecommissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

## Onderwerp 6 Resultaten

### Facet 6.1 Gerealiseerd niveau

#### Beoordelingscriterium:

- De gerealiseerde eindkwalificaties zijn in overeenstemming met de nagestreefde competenties qua niveau, oriëntatie en domeinspecifieke eisen.

#### Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De commissie oordeelt, op basis van de gesprekken en de documenten, dat de studenten de eindkwalificaties behalen en dat deze overeenstemmen met de nagestreefde algemene (beroeps-)competenties en de domeinspecifieke competenties. Uit de contacten met het werkveld blijkt dat de bereikte resultaten beantwoorden aan hun verwachtingen en dat het werkveld de afgestudeerden waardeert. De afgestudeerden bevestigen dit.

De stages, de eindwerken, de examens, de studentenbevragingen en de alumni-bevragingen zijn voor de opleiding de instrumenten om na te gaan of haar studenten de vooropgestelde kwalificaties behalen. De opleiding bevroeg in het academiejaar 2007-2008 via een alumni-enquête haar afgestudeerden van de academiejaren 04/05, 05/06 en 06/07. Van de 166 aangeschreven oud-studenten reageerden er 28, een respons van 16%. De commissie vindt dat te weinig alumni en laatstejaarsstudenten deelnamen om op basis hiervan overtuigende conclusies te kunnen trekken. De commissie neemt daarom de nodige voorzichtigheid in acht bij het duiden van de onderstaande resultaten. Uit de alumni-enquête blijkt het grootste deel van de afgestudeerden in een baan te belanden die rechtstreeks aansluit op de opleiding. De overgrote meerderheid meent dat hij op of boven het niveau van de opleiding werkt en bijna drie vierde is tevreden met de job. Uit de alumni-bevraging blijkt de globale tevredenheid met de gevolgde opleiding. Drie vierde zou de opleiding opnieuw beginnen. Met betrekking tot praktijkgerichtheid vond een ruime meerderheid van de bevroegden de opleiding goed. Globaal zijn ongeveer drie vierde van de respondenten tevreden tot zeer tevreden met de diverse aspecten van de stage en het eindwerk. Tegelijk heeft één vierde toch bedenkingen met betrekking tot de aanpak.

Ondanks de beperking van de peiling, meent de commissie, mede met de aanvullende informatie uit de gesprekken, dat de afgestudeerden, de laatstejaarsstudenten en het werkveld in grote mate tevreden zijn over de organisatie en het verloop van de stage. De belangrijkste redenen hiervoor zijn: de duidelijke visie; de goede voorbereiding van studenten; de vlotte relatie tussen stageplaats en school en het uitgangspunt dat de tweede- en derdejaarsstage op dezelfde plaats doorgaan. Doordat uit de diverse bevragingen blijkt dat het grootste knelpunt het aanleren van schriftelijke vaardigheden is, startte de opleiding in het academiejaar 2009-2010 met een systematische taalbegeleiding vanaf het eerste opleidingsjaar. Het werkveld liet weten dat het regelmatig stagiairs aanwerft. Het werkveld vindt de voornaamste troef van de EhB afgestudeerden dat ze zelfstandig kunnen functioneren in de specifieke Brusselse grootstedelijke context. Uit de gesprekken met de afgestudeerden blijkt dat zij de opleiding waarderen voor de stevige basis die ze meekregen en de voorbereiding op het werkveld. De commissie stelt vast dat de opleiding de nadruk legt op een brede inzetbaarheid binnen het sociaal werk, wat de afgestudeerden bevestigen.

Deze vaststellingen vindt de commissie niet volledig terug in de eindwerken die ze gelezen heeft. Ze vindt de gelezen eindwerken zeker voldoende maar niet echt van hoog niveau. Daarnaast stelt de commissie vast dat de beoordeling van de eindwerken vrij hoog ligt en ze stelt zich vragen over de instructies en regels aangaande de scoring. De commissie beveelt daarom aan duidelijke criteria en richtlijnen op te stellen met betrekking tot de beoordeling van de eindwerken.

De commissie stelt vast dat inkomende en uitgaande studentenmobiliteit laag is. De commissie betreurt dat er een heel beperkte en slechts occasioneel inkomende en uitgaande docentmobiliteit is. De commissie stelt vast dat de opleiding contacten onderhoudt met zeven Europese scholen, maar hier nog maar beperkt gebruik van maakt. De nog zwakke internationale dimensie van de opleiding, wordt ook door de alumni minder gewaardeerd. De commissie steunt de opleiding in de beslissing om extra in te zetten op internationalisering@home en om inspanningen op het gebied van interculturaliteit verder door te voeren. Het eerder genoemde actieplan Interculturaliteit en internationalisering biedt hiervoor een goede basis.

De laatstejaarsstudenten krijgen bij het afstuderen de brochure Afgestudeerd, wat nu? en vinden informatie over het werkveld op de website <http://alumni.ehb.be>. Op basis van de gesprekken met de alumni merkt de commissie op dat de alumni dit wat beperkt vinden en dat zij een uitgebreidere voorbereiding en sollicitatietraining zouden waarderen.

Van de afgestudeerde BSV-studenten werkt 100% in de sociale sector. Dit resultaat is verklaarbaar door de instroom van studenten die al vaak in de sector werken, maar nog geen diploma behaalden en een instroom van andere studenten die een loopbaanwissel ambiëren. De BSV-afgestudeerden betreuren dat solliciteren hen niet werd bijgebracht of dat ze hier niet in begeleid werden.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie vraagt duidelijke aandacht en inzet voor de verdere uitwerking en explicitering van de criteria voor beoordeling van het eindwerk.

De commissie vraagt de opleiding om gepaste acties te ondernemen om de respons op de alumni-bevragingen te verhogen.

De commissie dringt er bij de opleiding op aan om de mobiliteit van studenten en docenten te stimuleren en daarvoor ook te faciliteren.

#### **Facet 6.2 Onderwijsrendement**

Beoordelingscriteria:

- Voor het onderwijsrendement zijn streefcijfers geformuleerd in vergelijking met relevante andere opleidingen.
- Het onderwijsrendement voldoet aan deze streefcijfers.

**Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende**

**De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

Vlaanderen heeft geen traditie in het verzamelen van slaagcijfers per studiegebied en/of opleiding over de jaren heen. Uit ervaring blijkt dat de globale slaagcijfers voor generatiestudenten op Vlaams niveau tussen de 45 en de 50 procent liggen. Noch de evolutie over de jaren heen, noch de situatie per opleiding of studiegebied wordt opgevolgd. Daardoor kan de opleiding geen streefcijfers formuleren in vergelijking met relevante andere opleidingen.

De opleiding beschikt over beperkt cijfermateriaal met betrekking tot het aantal geslaagde studenten en de gemiddelde studieduur. Momenteel ligt het slaagcijfer van de eerstejaars studenten rond de vijftig procent. De opleiding ziet hiervoor een verklaring in de nieuwe studenteninstroom met een zwakkere studieachtergrond, waardoor het eerste jaar een selectiejaar is. De opleiding startte voor de zwakkere studenteninstroom het traject



Talenttraining op dat goede resultaten boekt. Zo slaagden bijna alle studenten die zich in het academiejaar 2008-2009 inschreven voor het traject Talenttraining. Gezien deze positieve resultaten vindt de commissie dat de opleiding de keuze voor dit traject nog meer dient aan te moedigen. De slaagcijfers in het tweede en het derde opleidingsjaar van de voltijdse opleiding liggen opvallend hoger en benaderen de honderd procent. Ongeveer 70% van de studenten halen hun diploma op drie jaar tijd en ongeveer 20% heeft vier jaar nodig.

De opleiding merkt op dat het aantal studenten dat een modeltraject volgt elk jaar daalt. Momenteel volgt ongeveer één derde van de studenten een persoonlijk deeltraject. De opleiding liet weten dat ze een strikt beleid voert met betrekking tot persoonlijke deeltrajecten. De commissie vernam dat de opleiding grote trajecten ontmoedigt en dat ze duidelijk informeert over het tolerantiesysteem dat toegepast wordt tijdens de deliberatie. De commissie merkt op dat het aantal studenten met een individueel traject de afgelopen jaren meer dan verdubbeld is, waardoor ook deze opleiding wordt geconfronteerd met de noodzaak tot extra inspanningen zonder daarvoor financiële compensatie te krijgen.

Uit de gesprekken en het zelfevaluatierapport blijkt dat de opleiding geen streefnormen hanteert voor haar slaagcijfers. De opleiding geeft hiervoor als verklaring dat ze geen vat heeft op haar instroom en dat haar budgettaire middelen beperkt zijn. De commissie merkt wel op dat de opleiding zich inzet om het bestaande slaagcijfer voor instromers in het eerste opleidingsjaar te behouden en ook wenst te verhogen. De opleiding probeert voor de gediversifieerde instroom zoveel mogelijk slaagkansen te creëren. Hiervoor zet ze in op doorgedreven coaching in het opleidingsonderdeel Beroepspraktijk 1 in het eerste opleidingsjaar, daarnaast biedt ze het traject Talenttraining en taalondersteuning op maat aan.

De commissie beschikt voor de opleiding over weinig en weinig inzichtelijke gegevens op het vlak van onderwijsrendement en streefcijfers, waardoor ze de opleiding niet kan vergelijken met andere opleidingen. Uit de gesprekken en het geactualiseerde zelfevaluatierapport blijkt dat campus Dansaert zijn beleid wenst te baseren op objectieve, interne en concurrentiële gegevens en hierbij focust op indicatoren. De commissie vraagt de campus om in dit kader de opleiding te ondersteunen bij het opstellen van indicatoren en streefcijfers.

De opleiding beschikt over een procedure voor uitvalmonitoring. In een exitgesprek peilt de trajectbegeleider naar de reden van stopzetting en registreert deze. Het meest voorkomende motief voor stopzetting van de studies is het gebrek aan motivatie om verder te studeren en de voorkeur om te gaan werken. Uit de gesprekken met de studiebegeleiding blijkt dat er een beperkte uitval is en dat er weinig uitschrijvingen zijn. De studiebegeleiders verklaren de beperkte uitval door de snelle kennismaking met het werkveld via de stage in het eerste opleidingsjaar. In het academiejaar 2009-2010 startte de opleiding met een digitaal studentvolgsysteem (SVS) dat alle studentgebonden informatie bundelt. De registratie via het SVS is ook gekoppeld aan de studieresultaten waardoor bijvoorbeeld de effecten van de aangeboden studiebegeleiding gemeten kunnen worden. Daarnaast zal het door dit SVS bijvoorbeeld ook mogelijk zijn om het profiel van de instromende studenten duidelijk in kaart te brengen en zo gerichte acties te ondernemen om drop-out tegen te gaan. De commissie beveelt aan deze toepassing goed uit te werken en in te zetten.

De studietijd voor BSV-studenten varieert van drie tot zes jaar. Uit de gesprekken met de docenten, de studenten en de afgestudeerden van het BSV-traject blijkt dat werkstudenten regelmatig kiezen om hun studietijd te verlengen om werk, privé-situatie en studeren te kunnen combineren. Hierdoor is ook het aantal persoonlijke deeltrajecten binnen de BSV hoger, namelijk meer dan twee vijfde. Uit de gesprekken blijkt dat er in het eerste opleidingsjaar, in vergelijking met het voltijdse traject en Talenttraining, een hogere uitval is in het BSV-traject. De doorstroom naar de volgende jaren is dan weer hoog. De commissie stelt vast dat de BSV-opleiding erin slaagt om haar doelstellingen waar te maken. De commissie en het werkveld waarderen dat het de BSV-opleiding lukt om allochtone jongeren aan te trekken en ook te houden, wat voor de voltijdse opleiding niet evident is. De commissie stelt met tevredenheid vast dat de BSV-opleiding op flexibele, maar goed gecontroleerde, wijze de instroom opvangt en besluit dat de BSV zich goed profileert met betrekking tot haar instroom. Doordat BSV-studenten werken en studeren combineren, maakten deze studenten tot nu toe geen gebruik van de internationale uitwisselingsmogelijkheden.

**Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie beveelt de opleiding met aandrang aan om, in afstemming met het departement, duidelijke doelstellingen en streefcijfers te formuleren met betrekking tot haar onderwijsrendement.

**Oordeel over onderwerp 6, resultaten: voldoende**

Op basis van de oordelen over:

facet 6.1, gerealiseerd niveau:	voldoende
facet 6.2, onderwijsrendement:	voldoende

is de visitatiecommissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

## Globaal oordeel

De visitatiecommissie baseerde haar oordeel en motivering op de volgende bronnen:

- het zelfevaluatierapport en het actualisatierapport van de opleiding met de bijhorende bijlagen,
- de gevoerde gesprekken met de betrokkenen,
- de documenten ter inzage tijdens het bezoek,
- de opgevraagde documenten,
- de reactie van de opleiding op het opleidingsrapport.

De commissie vond het zelfevaluatierapport voldoende leesbaar. De commissie heeft wel enkele bedenkingen en aanbevelingen bij de inhoudelijke opbouw van het rapport. Het rapport liet geen goede voorbereiding van de visitatie toe doordat een aantal kerndocumenten ontbraken waar in het zelfevaluatierapport voortdurend naar werd verwezen. Om voor de commissie een duidelijk beeld van het gevoerde beleid te schetsen, had de opleiding tenminste deze basisdocumenten als aanvullende bijlagen op CD dienen bij te voegen. Hierdoor liet het rapport veel vragen open en stond de commissie voor de moeilijke klus om alle aangehaalde bewijsdocumenten ter plaatse in te moeten kijken. Het ZER presenteerde ook geen organigram en geen overzicht van de organisatie, de opleiding en de besluitvormingsprocessen. De commissie vindt dat het rapport geen duidelijk beeld gaf omdat het soms onduidelijk was of men sprak van een voornemen of van een bestaande praktijk. De meest evidente verwarring bestond met betrekking tot de vraag welke rol het leerlijnenmodel in de opleiding speelt. De commissie beveelt de opleiding aan zich te beperken tot een beschrijving van wat er feitelijk gebeurt en om het rapport te schrijven in termen van de PDCA-cyclus.

Op basis van de oordelen over:

onderwerp 1, niveau en oriëntatie:	voldoende
onderwerp 2, programma:	voldoende
onderwerp 3, personeel:	voldoende
onderwerp 4, voorzieningen:	voldoende
onderwerp 5, interne kwaliteitszorg:	voldoende
onderwerp 6, resultaten:	voldoende

is de commissie van mening dat er voldoende generieke kwaliteitswaarborgen in de opleiding aanwezig zijn.

In haar reactie op de eerste terugmelding van het opleidingsrapport gaf de opleiding aan volgende verbeteracties uitgevoerd of gepland te hebben:

- Sinds de visitatie is een SMART-actieplan opgemaakt voor de curriculumherziening dat systematisch wordt opgevolgd.
- In de curriculumherziening die dit academiejaar moet afgerond zijn, zal het toetsbeleid een wezenlijk onderdeel vormen.

De commissie heeft op basis hiervan geen aanpassing van de oordelen doorgevoerd.

Overzichtstabel van de oordelen

	score facet	score onderwerp
<b>Onderwerp 1: Doelstellingen van de opleiding</b>		voldoende
Facet 1.1: Niveau en oriëntatie	voldoende	
Facet 1.2: Domeinspecifieke eisen	voldoende	
<b>Onderwerp 2: Programma</b>		voldoende
Facet 2.1: Relatie doelstelling en inhoud	onvoldoende BSV-opleiding: voldoende	
Facet 2.2: Eisen professionele gerichtheid	voldoende	
Facet 2.3: Samenhang	voldoende	
Facet 2.4: Studieomvang	oké	
Facet 2.5: Studietijd	voldoende	
Facet 2.6: Afstemming vormgeving en inhoud	onvoldoende BSV-opleiding: voldoende	
Facet 2.7: Beoordeling en toetsing	voldoende	
Facet 2.8: Masterproef	n.v.t.	
Facet 2.9: Toelatingsvoorwaarden	voldoende	
<b>Onderwerp 3: Inzet van personeel</b>		voldoende
Facet 3.1: Kwaliteit personeel	voldoende	
Facet 3.2: Eisen professionele gerichtheid	voldoende	
Facet 3.3: Kwantiteit personeel	voldoende	
<b>Onderwerp 4: Voorzieningen</b>		voldoende
Facet 4.1: Materiële voorzieningen	goed	
Facet 4.2: Studiebegeleiding	goed	
<b>Onderwerp 5: Interne kwaliteitszorg</b>		voldoende
Facet 5.1: Evaluatie resultaten	voldoende	
Facet 5.2: Maatregelen tot verbetering	voldoende	
Facet 5.3: Betrekken van medewerkers, studenten, alumni en beroepenveld	voldoende	
<b>Onderwerp 6: Resultaten</b>		voldoende
Facet 6.1: Gerealiseerd niveau	voldoende	
Facet 6.2: Onderwijsrendement	voldoende	

De oordelen zijn van toepassing voor:

**EhB Erasmushogeschool Brussel**

- professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal werk (SAW), **met opleidingsvarianten:**
  - afstudeerrichting Maatschappelijk werk
  - afstudeerrichting Sociaal-juridische dienstverlening
  - afstudeerrichting Sociaal-cultureel werk
- traject werkstudenten: bachelor Sociaal werk voor Volwassenen (BSV), **met opleidingsvarianten:**
  - afstudeerrichting Maatschappelijk werk
  - afstudeerrichting Sociaal-cultureel werk

## Hoofdstuk 4 Hogeschool Gent

### **Algemene toelichting bij de professioneel gerichte bacheloropleiding in het Sociaal werk aan de Hogeschool Gent**

De Hogeschool Gent, een van de vijf Vlaamse Autonome Hogescholen, is het resultaat van twee fusies, waarbij in totaal vijftien hogescholen betrokken waren. In 2003 werkte de Hogeschool Gent mee aan de oprichting van de Associatie Universiteit Gent. Ze heeft in dit verband een nauwe samenwerking met de UGent op vlak van studentenvoorzieningen, internationalisering, administratie en bibliotheken.

Vanaf het academiejaar 2011-2012 kent Hogeschool Gent een nieuwe structuur met acht faculteiten en een interfacultair centrum, namelijk het Centrum voor Ondernemen. De opleiding Sociaal werk maakt deel uit van de Faculteit Mens en Welzijn, één van de drie faculteiten met professioneel gerichte bacheloropleidingen.

De opleiding Sociaal werk is gestart in 1953 onder de naam 'Stedelijk Instituut voor Sociale Studie' en maakte doorheen haar vijftigjarige geschiedenis een sterke evolutie mee. De fusie luidde een heel nieuwe periode in. De samenvoeging met een andere opleiding in één departement en de verhuis naar een andere campus hadden hun effect op de werkcultuur, de sfeer en het team. De grote aangroei van studenten gaf bovendien aanleiding tot een sterke personeelsuitbreiding.

De opleiding biedt vier afstudeerrichtingen aan: Maatschappelijk werk, Sociaal-cultureel werk, Personeelswerk en Maatschappelijke advisering. Ze telt een 700-tal studenten.

## Onderwerp 1 Doelstellingen van de opleiding

### Facet 1.1 Niveau en oriëntatie van de professioneel gerichte bachelor

#### Beoordelingscriteria:

De opleidingsdoelstellingen zijn er op gericht de student te brengen tot:

- het beheersen van algemene competenties als denk- en redeneervaardigheid, het verwerven en verwerken van informatie, het vermogen tot kritische reflectie en projectmatig werken, creativiteit, het kunnen uitvoeren van eenvoudige leidinggevende taken, het vermogen tot communiceren van informatie, ideeën, problemen en oplossingen, zowel aan specialisten als aan leken en een ingesteldheid tot levenslang leren;
- het beheersen van algemene beroepsgerichte competenties als teamgericht kunnen werken, oplossingsgericht kunnen werken in de zin van het zelfstandig kunnen definiëren en analyseren van complexe probleemsituaties in de beroepspraktijk en het kunnen ontwikkelen en toepassen van zinvolle oplossingsstrategieën, en het besef van maatschappelijke verantwoordelijkheid samenhangend met de beroepspraktijk;
- het beheersen van beroepsspecifieke competenties op het niveau van een beginnend beroepsbeoefenaar.

#### Het oordeel van de visitatiecommissie: goed

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De opleiding liet zich bij de opmaak van de algemene opleidingsdoelstellingen inspireren door The international definition of social workers (IFSW, 2000), de Vlaamse Vereniging van Sociale Hogescholen (VVSH, 2001) alsook de Baobap-plus lijst. De commissie waardeert dat dit heeft geleid tot de integratie in de eigen visie van Sociaal werk als zijnde een professionele ondersteuning van mensen in hun sociale context in hun functioneren op persoonlijk, interpersoonlijk en maatschappelijk vlak. Dit vertaalt zich in het opzetten van maatschappelijke veranderingen om het welzijn te bevorderen. Het bewust professioneel tussenkomen en deskundig handelen zijn basispijlers van Sociaal werk. De commissie heeft vastgesteld dat de algemene doelstellingen getoetst zijn in gezamenlijk overleg met de professionele bachelor in de Orthopedagogie en dit via de opleidingscommissie en de werkveldcommissie. Studenten werden eveneens gehoord via de participatieraad van het departementaal studentenoverleg. Het werkveld werd betrokken via stages en voordrachten.

Het opleidingsprofiel is uitgewerkt naar analogie met de competenties zoals vastgelegd in het decreet betreffende de herstructurering van het hoger onderwijs in Vlaanderen. Er werd eveneens rekening gehouden met de Dublin-descriptoren en learning outcomes van het EQF (European Framework for Lifelong Learning). Deze oefening is per competentie uitgewerkt en gerelateerd aan de eindcompetenties uit de ECTS-fiches.

De algemene competenties zijn als volgt gedefinieerd:

- denk –en redeneervaardigheden;
- vermogen tot kritische reflectie en projectmatig werken;
- creativiteit;
- verwerven en verwerken van informatie;
- Vermogen tot communiceren van informatie, ideeën, problemen en oplossingen, zowel aan specialisten als aan leken;
- kunnen uitvoeren van eenvoudige leidinggevende taken;
- ingesteldheid tot levenslang leren.

De algemene beroepsgerichte competenties zijn als volgt gedefinieerd:

- oplossingsgericht werken in het zelfstandig definiëren van complexe probleemsituaties in de beroepspraktijk; het ontwikkelen van zinvolle oplossingsstrategieën;

- teamgericht kunnen werken;
- besef van maatschappelijke verantwoordelijkheid samenhangend met de beroepspraktijk.

De commissie nam kennis van de beroepsspecifieke competenties:

- handelen vanuit een visie steunend op breed inzicht in de maatschappelijke werkelijkheid;
- bijdragen tot onderzoek in het kader van een correcte beroepspraktijk;
- hanteren van gepaste, concrete en juridisch onderbouwde informatie in het belang van de cliënt;
- vorm geven aan de sociaal-agogische processen in taakgebieden;
- participeren aan het beleid en de uitbouw van een organisatie;
- bijdragen tot de profilering en ontwikkeling van de professionele identiteit;
- handelen op het kruispunt van mensen en hun omgeving vanuit een ethische grondhouding;
- doelgericht communiceren in een context van grote diversiteit.

De algemene, de algemeen beroepsgerichte en de beroepscompetenties zijn dan ook wat niveau en oriëntatie betreft volgens de commissie in overeenstemming met de decretaal opgelegde normen en met de vooropgestelde domeinspecifieke referentiekaders. De commissie waardeert de wijze waarop de opleiding de competenties heeft verwoord en neergezet. Het competentiebewustzijn is duidelijk aanwezig bij de studenten. De commissie is uitermate gecharmeerd door de wijze waarop de competentiekaart als instrument wordt gebruikt en als referentiekader fungeert. De commissie waardeert de beredeneerde keuze voor een eigen competentiematrix per afstudeerrichting, maar stelt vast dat de afstemming met de BAOBAB-lijst nog iets beter kan.

De opleiding heeft eveneens aandacht voor de internationale dimensie in de opleidingsdoelstellingen. Zo is internationalisering als vast agendapunt opgenomen in de jaaractieplannen van de verschillende vakgroepen en sluit de opleiding aan bij de internationale initiatieven van de coördinator internationalisering. Verder werden nog initiatieven opgezet om de internationale dimensie kracht bij te zetten. De commissie hoorde dat er diverse initiatieven rond internationalisering worden opgezet in het kader van stages en gastcolleges door buitenlandse onderzoekers.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

/

#### **Facet 1.2 Domeinspecifieke eisen**

##### **Beoordelingscriteria:**

- De doelstellingen van de opleiding (uitgedrukt in eindkwalificaties van de student) sluiten aan bij de eisen die door (buitenlandse) vakgenoten en het relevante beroepenveld gesteld worden aan een opleiding in het betreffende domein (vakgebied/discipline en/of beroepspraktijk of kunstpraktijk). Ze zijn, ingeval van gereguleerde beroepen, in overeenstemming met de reglementering of regelgeving ter zake.
- Voor professioneel gerichte bacheloropleidingen zijn de eindkwalificaties getoetst bij het relevante beroepenveld.

#### **Oordeel van de visitatiecommissie: goed**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De opleiding kiest voor een sterke gemeenschappelijke stam vanuit de visie van een brede inzetbaarheid van de afgestudeerde en dus ook van de wettelijke titel van 'Maatschappelijk Assistent'. Specialisatie wordt uitgewerkt in

vier afstudeerrichtingen: Maatschappelijk werk, Sociaal-Cultureel werk, Personeelswerk en Maatschappelijke advisering.

De opleiding gaf aan dat vanuit de communicatie met het werkveld een nauwere definitie van de visie op sociaal werk is ontstaan, die zich heeft verbonden met de kern van het beroep van een sociaal werker. Deze nauwere definitie is zichtbaar in een visie die gestoeld is op een systematisch en methodisch ondersteunde praktijk en professie. Sociaal werk richt zich niet alleen op de systematische en methodische aanpak van een probleemsituatie maar is ook gericht op het definiëren van sociale problemen, het concipiëren van mogelijke interventies en het onderzoeken van hun effecten. Daarnaast worden nog eigen accenten gelegd binnen de profilering van de opleiding. Dit heeft geleid tot profileringskenmerken die als volgt wordt weergegeven:

- uitbouw van een gefundeerde dynamische visie op sociaal werk als sturings- en reflectie-element voor de praktijkoriëntatie;
- nastreven van een reflectieve professionaliteit;
- centraal stellen van praktijkoriëntatie in het sociaal-agogisch handelen;
- aandacht voor communicatief en coöperatief handelen;
- belang van methodiek en methodisch kader gekoppeld aan essentiële beroepsvaardigheden;
- oog voor nationale en internationale dynamiek, vanuit micro-, meso- en macroniveau.

Deze profileringskenmerken worden door vijf pijlers ondersteund:

- Door participatie van studenten in diverse raden en commissies tracht men de studentengerichtheid te bewaken. - De dienst Leerpunt-studiebegeleiding werkt hierin medesturend.
- De studeerbaarheid van opleidingsonderdelen en faciliteiten ter ondersteuning van studenten dragen hier eveneens toe bij.
- De proactieve ondersteuning vanuit de departementale diensten onderwijs, internationalisering, onderzoek, dienstverlening en permanente vorming voegen een meerwaarde toe.

De commissie stimuleert de opleiding om haar eigen profiel nog meer in de verf te zetten en te communiceren naar de buitenwereld.

De commissie stelde vast dat de opleiding een diepgaande toetsing heeft uitgevoerd ten aanzien van binnen- en buitenlandse instellingen. Het vertrekpunt hierbij was de publicatie 'Leren en werken als maatschappelijk assistent' uit 2001 van de Vlaamse vereniging van hogescholen. In dit document komt het beroepsmatig beïnvloeden van mensen door middel van sociaal-agogische processen aan bod. Via de VLOR, Hogeschool Gent en de Associatie Universiteit Gent werd diversiteit als aandachtspunt geduïd. Voor de opleiding is dit het centrale thema. Van hieruit zijn werkgroepen opgericht en werd het thema in diverse opleidingsonderdelen opgenomen.

De commissie waardeert dat de opleiding werd getoetst aan diverse internationale standaarden, zoals het IASSW en IFSW. Ze beaamt dat een internationale vergelijking niet eenvoudig is. Ze stelde vast dat een aantal onderzoeken werden verricht om de diverse curricula aan buitenlandse instellingen te doorgronden. Vanuit een zicht op opleidingsspecifieke competenties, werd een Life Long Learning application ingediend om met drie internationale instellingen een internationaal semester te ontwikkelen vanuit de tuning methodologie. Ook was de opleiding actief in het EUSW (European Platform for Worldwide Social Work). De commissie wist de internationale toets duidelijk te waarderen. Vanuit het werkveld tenslotte, zo vernam de commissie, worden diverse samenwerkingsverbanden opgezet waarin wisselwerking optreedt.

De commissie vernam dat de studenten worden geïnformeerd door de opleidingscommissie waar eveneens studenten in vertegenwoordigd zijn. De departementssecretaris besteedt bij de toelichting van het opleidingsprogramma ook aandacht aan de competentiegerichtheid. De commissie stelde vast dat de doelstellingen in de studiegids zijn terug te vinden, die men kan consulteren op de website. De lectoren lichten de eindcompetenties toe bij het begin van elk opleidingsonderdeel. Uit de gesprekken bleek dat de studenten, het personeel en het werkveld goed op de hoogte zijn van de doelstellingen van de opleiding.



**Aanbevelingen ter verbetering:**

/

**Oordeel over onderwerp 1, doelstellingen van de opleiding: voldoende**

Op basis van de oordelen over:

facet 1.1, niveau en oriëntatie:	goed
facet 1.2, domeinspecifieke eisen:	goed

is de visitatiecommissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

## Onderwerp 2 Programma

### Facet 2.1 Relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma

#### Beoordelingscriteria:

- Het programma is een adequate concretisering van de eindkwalificaties van de opleiding qua niveau, oriëntatie en domeinspecifieke eisen.
- De eindkwalificaties zijn adequaat vertaald in leerdoelen van (onderdelen van) het programma.
- De inhoud van het programma biedt studenten de mogelijkheid om de geformuleerde eindkwalificaties te bereiken.

#### Oordeel van de visitatiecommissie: goed

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De commissie vernam dat het huidige opleidingsprogramma vorm kreeg in de periode 2005-2007 en dat het vanaf het academiejaar 2007-2008 geleidelijk werd ingevoerd. In de aanloop naar het nieuwe opleidingsprogramma heeft de opleiding een koppeling gemaakt tussen de learning outcomes en de competenties uit het opleidingsprofiel. Dat resulteerde in verschillende beheersingsniveaus per competentie. De beheersingsniveaus gaan van inleidend, uitdiepend tot gespecialiseerd en zijn weergegeven op een overzichtslijst. De competentiematrix illustreert de relatie tussen de specifieke competenties en de beheersingsniveaus uit het opleidingsprofiel en de opleidingsonderdelen. De commissie is van mening dat de opleiding haar eindcompetenties op een adequate manier vertaald heeft in het programma. Dat wordt visueel weergegeven in de competentiematrices. Het programma en de inhoud van de opleidingsonderdelen stellen de student in staat om de vooropgestelde doelstellingen te realiseren.

De opleiding stelt de student als persoon centraal met inbegrip van de beroepsoriëntatie en beroepsontwikkeling. Het beroepsmatig handelen wordt daarbij aangeleerd met nadruk op de beroepsbekwaamheid. Deze redenering wordt weerspiegeld in het aanbrengen van kennis, vaardigheden en attitudes in zowel theorie, methodieken als praktijkkaders. De commissie stelt vast dat de opleiding sterk praktijkgericht is en een curriculum aanbiedt dat sterk geënt is op competentiegericht onderwijs.

De commissie waardeert dat de opleiding bij de vertaling van de doelstellingen in het opleidingsprogramma drie accenten heeft uitgewerkt, met name de nadruk op de persoon van de student, de eerste beroepsoriëntatie en beroepsontwikkeling, de initiatie van het beroepsmatig handelen van de student en als laatste de focus op de beroepsbekwaamheid van de student. Elk individueel thema is kenmerkend voor een deeltraject. De commissie waardeert eveneens de aandacht voor beroepsethiek. De realisatie van de persoonsgerichtheid wordt vooral in het eerste deeltraject waargemaakt binnen de opleidingsonderdelen Maatschappelijk assistent in de praktijk: theoretische en praktische bouwstenen 1 en 2. De ontwikkeling van zelfreflectie, met onder meer de exploratie van het eigen referentiekader en de grondhouding, wordt in deze opleidingsonderdelen ondersteund. Het opleidingsonderdeel Inleiding tot het sociaal werk geeft de student inzicht over micro-, meso- en macroniveaus in het werkveld en hun invloed op de dagdagelijkse realiteit van een sociaal werker. Verder komen theoretische vakken aan bod zoals Psychologie, Sociologie en Economie ter ondersteuning van het doordacht handelen.

Het tweede deeltraject kenmerkt zich vooral door de diepgaande werkveldverkenningen en methodische uitdieping van het beroep. De student maakt kennis met het werkveld door middel van een eerste stage. Communicatieve en groepsdynamische vaardigheden worden aangereikt. Er wordt verder gebouwd op opleidingsonderdelen uit het eerste deeltraject voor de verdere uitdieping van menswetenschappelijke, maatschappelijke en juridische kaders. Praktijkgericht en beleidsondersteunend onderzoek wordt eveneens aangeboden. Verdieping gebeurt via twee keuzelijsten: enerzijds verdieping in de methodieken aan de hand van de vier functionele domeinen, anderzijds verdieping via vier sociale werkterreinen.

Het derde deeltraject biedt vier afstudeerrichtingen aan: Maatschappelijk werk, Personeelswerk, Maatschappelijke advisering en Sociaal-cultureel werk. Specifieke opleidingsonderdelen worden per afstudeerrichting aangeboden vanuit elk specialisme. Het afstudeerproject en de stage 2 zorgen voor de integratie van de aangebrachte kennis en vaardigheden in gepaste attitudes.

Discipline-overschrijdende elementen worden doorheen de diverse modeltrajecten verweven. Ze zijn ingebed in verschillende opleidingsonderdelen. In het tweede en derde deeltraject worden keuzevakken aangeboden. De commissie vernam dat samenwerking in eerste instantie is uitgebouwd met de zusteropleiding binnen het departement. Bepaalde vakgroepen zijn opleidingsoverschrijdend samengesteld en worden gevisualiseerd via vier leerlijnen. Maar de commissie vernam dat ook interdepartementaal, binnen en buiten de associatie Universiteit Gent samenwerkingsverbanden aanwezig zijn. Zo werken interdisciplinaire teams samen binnen het opleidingsonderdeel Actuele methodieken in het welzijnswerk en zijn lectoren binnen de associatie lid van onderzoeksgroepen. Studenten kunnen opleidingsonderdelen volgen bij de faculteit Criminologie. De student kan daarenboven kiezen uit verschillende keuzelijsten en zich zo theoretisch en methodisch, gelinkt aan specifieke doelgroepen, terreinen of themata verrijken.

De commissie las in de beleidsnota internationalisering dat de studenten- en docentmobiliteit naar voren wordt geschoven als middel om van de andere te leren en te functioneren in een multiculturele omgeving. De wijze waarop internationalisering doorheen het curriculum is ingebed, inclusief de doorleving van zowel studenten en docenten, is volgens de commissie een toonbeeld voor andere opleidingen. Studenten hebben zo ook de mogelijkheid om in modeltraject drie te kiezen voor een kortlopende mobiliteit door zich in te schrijven voor het keuze-opleidingsonderdeel Internationaal vergelijkend sociaal werk. De koppeling van internationalisering aan de te verwerven competenties wordt uitermate gewaardeerd door de commissie.

De commissie vernam dat men in het kader van curriculumaanpassingen uitgaat van een departementale onderwijsvisie, waarbij de principes van het onderwijsprogramma werden vastgelegd op basis van de input van de onderwijsdienst. De modaliteiten voor curriculumvernieuwing zijn vastgesteld. De commissie stelde verder vast dat de curriculumvernieuwing heeft geleid tot het uitvoeren van een vergelijking met soortgelijke opleidingen en dat de vergelijking voor een terugvloei naar de eigen opleiding zorgde. Daarenboven wordt een hoge graad van actualisatie nagestreefd, vaak in combinatie met internationalisering.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

/

## Facet 2.2 Eisen professionele gerichtheid van het programma

### Beoordelingscriteria:

- Kennisontwikkeling door studenten vindt plaats via vakliteratuur, aan de beroeps- of kunstpraktijk ontleend studiemateriaal en via interactie met de beroepspraktijk, de kunstpraktijk en/of (toegepast) onderzoek.
- Het programma heeft aantoonbare verbanden met actuele ontwikkelingen in het vakgebied/de discipline.
- Het programma waarborgt de ontwikkeling van beroeps- of artistieke vaardigheden en heeft aantoonbare verbanden met de actuele beroepspraktijk.

### Oordeel van de visitatiecommissie: **excellent**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De commissie heeft grote waardering voor de wijze waarop praktijk, onderwijs en onderzoek geïntegreerd zijn binnen de opleiding. Het samenspel tussen maatschappelijke dienstverlening en onderzoek levert een meerwaarde op voor het personeel. Er zijn diverse vormen van samenwerking met UGent. Docenten van UGent zijn als part-time docent actief binnen de opleiding. De opleiding geeft aan dat de ontwikkeling van kennis gekoppeld wordt aan interne vormingen, de aard van vakliteratuur en leermiddelen, de afstemming tussen theorie en praktijk alsook de integratie met toegepast wetenschappelijk onderzoek. De commissie vindt de integratie van praktijk, onderwijs en onderzoek een toonbeeld voor anderen.

Het beleidsondersteunend en praktijkgericht onderzoek dat het departement uitvoert, gebeurt op eigen initiatief én op vraag van besturen en organisaties. Via publicaties, studiedagen en congressen worden de onderzoeksresultaten bekendgemaakt bij een breed publiek en worden inhoudelijke discussies in het sociaal-agogisch werkveld gestimuleerd. Het onderzoek zelf is toegespitst op volgende onderzoeksdomeinen: sociaal werk en professionalisering; sociaal werk, diversiteit en gemeenschapsvorming; sociaal werk en (mensen)recht(en); sociaal werk in arbeid en samenleving. Deze onderzoekslijnen sluiten sterk aan bij de accenten die in de opleiding worden gelegd, en bij lopende of afgeronde onderzoeks- en dienstverleningsprojecten en/of expertise. De verdere invulling en ontwikkeling ervan verloopt in nauw overleg met alle opleidingsbetrokkenen. Naast onderzoek en wetenschappelijke dienstverlening, verzorgt het departement ook een groeiende maatschappelijke dienstverlening, studiedagen, navorming en postgraduatoren. De commissie vernam dat diverse organisaties al een beroep deden op het departement voor onderzoek zoals OCMW-instellingen en stadsbesturen voor bijvoorbeeld analyses en behoeftenonderzoek.

De commissie stelde vast dat de beroepsvaardigheden op diverse manieren binnen het programma worden aangebracht. Competenties die hier centraal staan, zijn het projectmatig, teamgericht en oplossingsgericht werken, gekoppeld aan het besef van maatschappelijke verantwoordelijkheid in de beroepspraktijk. Het eerste deeltraject staat in het teken van basisvaardigheden, die uitgediept worden in het tweede deeltraject. Het derde deeltraject stelt de beroepsbekwaamheid centraal binnen één van de vier afstudeerrichtingen waar de student zijn voorkeur heeft laten blijken. De commissie vindt de praktijkgerichtheid een sterk punt van de opleiding. Werkveldervaring wordt binnengebracht via opleidingsonderdelen die mee vorm krijgen via lezingen en voordrachten door gastsprekers en ervaringsdeskundigen. Bijkomend zijn diverse werkveldbezoeken en opdrachten ingebed om de student in contact te brengen met de latere beroepspraktijk.

De praktische gerichtheid van de opleidingsonderdelen ondersteunt de kennisontwikkeling die behoort bij het beroep van een sociaal werker. De opleidingsonderdelen Maatschappelijk Assistent in de Praktijk: theoretische en praktische bouwstenen 1 en 2 ondersteunen de kennisontwikkeling door interactieve hoorcolleges gecombineerd met verdieping in oefengroepen. De student kan ook keuzes maken in functie van doelgroep, terrein of thema. Het afstudeerproject dient als integratie van kennis en praktijk.

De commissie stelde vast dat het programma regelmatig wordt getoetst aan de beroepspraktijk via de contacten van het onderwijzend personeel met het werkveld. Binnen de werkveldcommissie zetelen bovendien vertegenwoordigers van de vier afstudeerrichtingen, zij geven eveneens input aan de opleiding.

Er worden twee stages ingericht voor de student. Stage 1 heeft plaats in het derde semester met een omvang van 15 studiepunten en loopt over 10 weken. Hier gaan zes voorbereidingsdagen aan vooraf op school en vier introductieseminaries over stage en supervisie. Tijdens de stage zelf hebben drie supervisiemomenten plaats en één evaluatiemoment. Stage 2 omvat 21 studiepunten en wordt ingericht in het zesde semester over 15 weken. Via vier reguliere supervisies, een tussentijds- (in stage 1 telefonisch) en een evaluatiemoment wordt het proces opgevolgd.

De opleiding beschikt over een uitgebreide digitale databank, met meer dan duizend potentiële stageplaatsen. De inrichting van een stagebureau verhoogt de bereikbaarheid van de student en de stage-organisaties bij de opleiding. De stage-oriëntatie voor stage 1 start in het eerste semester van het eerste deeltraject gebeurt via informatiesessies, stagebeurzen, infobundels en workshops. Ook op de elektronische leeromgeving Dokeos zijn infobundels ter beschikking. Via oriëntatiegesprekken op het einde van het academiejaar voor studenten die voor minstens 45 studiepunten credits hebben behaald inclusief voor de opleidingsonderdelen Maatschappelijk Assistent in de Praktijk: theoretische en praktische bouwstenen 1 & 2. Toewijzing vindt plaats na een positief sollicitatiegesprek. De opleiding beoogt een stageverloop bij een zelfde stageplaats voor zowel stage 1 als stage 2. Verandering is evenwel mogelijk mits het volgen van een specifieke procedure. Supervisie gebeurt in kleine groepjes van drie tot vier studenten. De methodiek wordt aan de hand van een cursus toegelicht. De stagebeleider/supervisor geeft de nodige ondersteuning en begeleiding bij de toepassing van deze methodiek. De stagementor staat in voor de begeleiding van de student op de werkvloer.

Voor studenten die internationale ervaring willen opdoen, is een internationale stage mogelijk. Studenten worden hier reeds in het eerste deeltraject over geïnformeerd via algemene informatievergaderingen. Studenten krijgen eveneens de kans om het keuze-opleidingsonderdeel Werken in een interculturele context te volgen.

Studenten doorlopen een selectieprocedure bij de toekenning van internationale stages. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen een stage aan een buitenlandse partnerinstelling of een stage op een buitenlandse stageplaats. Er werd actief geparticipeerd in het Leonardomobilitieitsproject 'Mobiliteit met diversiteit'. Wanneer studenten op buitenlandse stage vertrekken krijgen ze ondersteuning via een stagebundel met opdrachten. Supervisie gebeurt veelal via e-mail.

Internationale studentenmobiliteit wordt gestimuleerd door regelmatige informatieverstrekking, het afsluiten van diverse bilaterale akkoorden met partnerinstellingen alsook via de ontwikkeling van een Engelstalig curriculum voor inkomende Erasmusstudenten. De commissie waardeert de videoconferencing in het tweede deeltraject met buitenlandse partnerinstellingen. Er zijn eveneens mogelijkheden voor langlopende stage in deeltrajecten twee en drie. Via het keuze-opleidingsonderdeel Vergelijkend sociaal werk is internationale studentenuitwisseling mogelijk. De vele mogelijkheden die geboden worden op vlak van internationalisering vindt de commissie een voorbeeld voor andere opleidingen.

De commissie stelde vast dat het afstudeerproject bestaat uit een schriftelijk werkstuk dat 9 studiepunten telt. Via het opleidingsonderdeel Sociaal wetenschappelijk onderzoek in het tweede deeltraject worden de kaders aangereikt door de dienst Onderzoek, dienstverlening en permanente vorming. Via vier sessies 'seminaries afstudeerproject' worden de studenten verder voorbereid door lesgevers en door promotoren die afstudeerprojecten begeleiden. De promotor staat de student bij in het kader van individuele ondersteuning. Er wordt verwacht dat de student een zelfstandig werk uitvoert. Halverwege de stageperiode wordt een 'plan afstudeerproject' ingediend. Op basis hiervan beslist men of de student kan deelnemen aan de eerste zitting. De verwachtingen rond het afstudeerproject zijn opgenomen in de cursus 'afstudeerproject'. Een externe lezer leest het werk, is op de mondelinge verdediging aanwezig is en maakt zijn advies op dat ogenblik kenbaar. De commissie vond de eindwerkstukken van de beste die ze gezien had, ook op het vlak van integratie van praktijk, onderzoek en theorie. Zowel theorie- als praktijkdocenten bieden ondersteuning en de studenten worden ook voorbereid met onderzoekstraining.

## Aanbevelingen ter verbetering:

/

### Facet 2.3 Samenhang van het programma

#### Beoordelingscriterium:

- Studenten volgen een inhoudelijk samenhangend opleidingsprogramma.

#### Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De commissie stelt vast dat de samenhang van het programma goed en doordacht documentair is vastgelegd. Het opleidingsprogramma vertrekt vanuit een horizontale en verticale coherentie van opleidingsonderdelen doorheen het curriculum. Elk modeltraject is opgebouwd volgens 3 pijlers: de theoretische basis, de vaardigheden en methodes (training) en de praktijk. Doorheen de drie modeltrajecten worden de opgedane kennis, de vaardigheden en de attitudes geïntegreerd. De graduele opbouw is volgens de commissie zichtbaar doorheen de deeltrajecten.

Het eerste deeltraject stelt een eerste beroepsoriëntatie voorop. Dit komt in het programma tot uitdrukking in de opleidingsonderdelen Maatschappelijk assistent in de praktijk 1 en 2 waarbij zowel het theoretisch kader als de praktische inleiding tot het beroep aan bod komen. Verder zijn opleidingsonderdelen opgenomen die de student menswetenschappelijke, maatschappelijke en juridische kaders aanbrenge. In het tweede deeltraject komt voornamelijk het beroepsmatig handelen aan bod. Hiervoor zijn stages ingericht met supervisie waardoor reflectie en ervaringsuitwisseling mogelijk worden. De nadruk komt te liggen op het verkennen van het werkveld en de methodische uitdieping van het beroep. Binnen het derde deeltraject vindt voornamelijk integratie plaats van theoretische kaders, praktijk alsook algemene, methodische en communicatieve vaardigheden met het oog op de beroepsbekwaamheid van de studenten. De commissie stelde vast dat ook bij de opleidingsoverschrijdende keuzevakken aandacht is voor de horizontale en verticale afstemming.

De verticale afstemming van opleidingsonderdelen is gekoppeld aan leerlijnen. Vier leerlijnen zijn op dat vlak gedefinieerd:

- De conceptuele leerlijn omvat leerlijnen naar sociaal werk, naar filosofie/ethiek, een maatschappij/juridisch luik en een psychologische leerlijn. Deze leerlijn vormt de rode draad in de opleiding en kan niet los worden gezien van de andere. Aangereikte theoretische kaders worden verwerkt in het handelen.
- De vaardigheden- en trainingsleerlijn omvatten het toepassen en inoefenen van theoretische modellen. Praktijkoefeningen staan centraal. De leerlijnen die hierin opgenomen zijn, zijn de coöperatief handelen leerlijn, de communicatie leerlijn en de onderzoeksleerlijn.
- De ervarings- en reflectieleerlijn omvat opleidingsonderdelen die aanzetten tot leren van en op de werkplek, inclusief reflectie als basisattitude. Vooral de stages zijn uitgezet op deze lijn.
- De integrale leerlijn omvat integratie van visie, kennis, inzicht, vaardigheden en attitudes in relatie tot het beroep.

Gezien zowel de opleiding Bachelor in het Sociaal werk als de opleiding Bachelor in de Orthopedagogie professionele opleidingen zijn binnen eenzelfde departement wordt er heel wat overleg gepleegd rond samenwerking in het kader van opleidingsonderdelen, organisatie van de opleiding en gemeenschappelijke activiteiten. Dit uit zich in opleidingsoverschrijdende vakgroepen Psychologie & Pedagogische wetenschappen en Sociale wetenschappen waardoor een grote uitwisseling van domeinspecifieke informatie voor beide opleidingen

mogelijk is. Er is eveneens overleg binnen de opleidingscommissies Sociaal werk–Orthopedagogie om opleidingsoverstijgende materies te bespreken.

De volgtijdelijkheid wordt bewaakt, ook bij individuele trajecten. Bij eventuele overlappings zoekt men naar alternatieve invullingen zoals individuele consultatie of groepsmentoraat. De studietrajectbegeleider bewaakt het traject van de student. De commissie hoorde dat in het kader van flexibele leertrajecten rekening wordt gehouden met de haalbaarheid zowel voor aanvrager als voor lesgever inclusief de coherentie binnen de opleiding en dat de volgtijdelijkheid wordt bewaakt. De commissie ziet in de toenemende flexibilisering een bijkomende uitdaging naar de volgtijdelijkheid van het programma. De commissie stelt vast dat de opleiding de grens van de flexibiliteit heeft bereikt ten aanzien van het reguliere programma, zeker gezien de hoge student/docentratio. De ambities van de opleiding naar flexibilisering en inclusief onderwijs hebben een impact op de samenhang van het programma. Dit wordt door zowel de docenten en het werkveld bevestigd.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie vraagt aandacht voor de impact van de flexibilisering op de volgtijdelijkheid van het programma.

#### **Facet 2.4 Studietoestand**

Beoordelingscriterium:

- De opleiding voldoet aan de formele eisen met betrekking tot de studietoestand, bachelor: tenminste 180 studiepunten.

**Oordeel van de visitatiecommissie: oké**

**De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De opleiding bestaat uit drie studiejaar van elk 60 studiepunten. In totaal wordt dus een opleidingsprogramma georganiseerd van 180 studiepunten. De opleiding voldoet hiermee aan de formele eisen m.b.t. de minimale studietoestand van een professionele bachelor.

**Aanbevelingen ter verbetering:**

/

## Facet 2.5 Studielast

### Beoordelingscriteria:

- De werkelijke studietijd wordt getoetst en sluit aan bij de normen vastgesteld krachtens decreet.
- Het programma is studeerbaar doordat factoren, die betrekking hebben op dat programma en die de studievoortgang belemmeren zoveel mogelijk worden weggenomen.

### Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De commissie vernam dat de studietijdmetingen worden georganiseerd vanuit de dienst studietrajectbegeleiding in samenwerking met de departementale dienst kwaliteitszorg en de cel studietijdmetingen van de sector onderwijs vanuit de hogeschool Gent. Er wordt gebruik gemaakt van de methode van retrospectieve tijdschatting. De commissie stelde vast dat de opleiding een onderscheid maakt in metingen vóór de curriculumhervorming en erna. In de periode 2004-2007 werd gepeild naar de studietijd van opleidingsonderdelen en naar de spreiding van de studiebelasting doorheen de opleiding. Vanaf academiejaar 2007-2008 is gekozen voor een meer uitgebreide studietijdmeting met kwantitatieve bevragingen gekoppeld aan resonantiegesprekken. De bevraging is gekoppeld aan opleidingsonderdelen, zo worden studenten met individuele trajecten ook mee in rekening gebracht, wat de commissie positief vindt. Ook het feit dat de studietijdmetingen online en maandelijks door de student kunnen ingegeven worden, zal de deelname positief beïnvloeden. De commissie stelt vast dat de opleiding lange tijd gezocht heeft naar een goede methode van studietijdmeting. Er werden inmiddels diverse experimenten uitgevoerd op vlak van studietijd, maar de resonantiegroepen bieden een interim-oplossing, wat voldoende is voor de commissie. Tijdens de gesprekken hoorde de commissie dat als de bevraging een afwijkende studiebelasting op een opleidingsonderdeel aangeeft, men de betrokken lector inlicht. De meest voorkomende oorzaak van afwijkingen, zo vernam de commissie ligt in niet-correcte informatie op de ECTS-fiches.

Voor de studietijdmetingen die ter beschikking waren van de commissie, bleek de studietijd in lijn met de begrote studietijd voor de helft van de opleidingsonderdelen, voor de andere helft bleek die boven de begrote studietijd te liggen. De opleiding heeft volgens de commissie een gedegen analyse opgezet en de diverse beïnvloedende factoren in kaart gebracht. Die werden verder afgetoetst in de resonantiegesprekken met de studenten. Ook de studiebevorderende en -belemmerende factoren werden in kaart gebracht. Zo bleek dat de organisatie van opleidingsonderdelen in semesters een evenwicht brengt in de spreiding van de studiebelasting. De verregaande flexibilisering heeft eveneens een impact op de studiebelasting. De voornaamste studiebelemmerende factoren waren het laat ter beschikking stellen van in te studeren materialen, de moeilijke terminologie in de cursussen en het laat tijdig aankondigen van inhaallessen. Verder stelde de commissie vast dat de studietrajectbegeleiding binnen het departement de studenten ondersteunt tijdens hun studieloopbaan en dit zowel individueel als in groep.

#### Aanbevelingen ter verbetering:

De commissie verwacht dat de opleiding verder zoekt naar een gedegen methode van studietijd.



## Facet 2.6 Afstemming tussen vormgeving en inhoud

### Beoordelingscriteria:

- Het didactisch concept is in lijn met de doelstellingen.
- De werkvormen sluiten aan bij het didactisch concept.

### Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De dienst Onderwijs werkte via een hogeschoolbreed overleg een geactualiseerde onderwijsvisie uit. Onder leiding van de Dienst Integrale Kwaliteitszorg en Onderwijsontwikkeling zal de faculteit Mens en Welzijn en de opleiding sociaal werk deze onderwijsvisie verder specificeren en concretiseren.

De commissie stelde vast dat de opleiding gebruikmaakt van volgende werkvormen: interactieve hoorcolleges, oefeningen en oefengroepen via rollenspel, observaties, zelfstudie, projecten, discussies, groepsopdrachten. De stages en het afstudeerproject maken hier eveneens deel van uit. Volgens de opleiding zijn de werkvormen zo gekozen dat studenten op basis van het aangeboden programma en via de mix theorie en praktijk aangezet worden tot zelfstandig werken en tot levenslang leren. De commissie vond dit weerspiegeld in de studiefiches maar ze stelde wel vast dat er geen afstemming is over de te hanteren werkvormen bij blended learning.

De commissie stelde vast dat de studiefiches per opleidingsonderdeel in de cursus zijn opgenomen en dat ze beschikbaar zijn op de website. Ze vernam verder dat de studiefiches op vraag van de dienst kwaliteitszorg door de departementale onderwijsdienst onderwijskundig doorgelicht worden. Meer specifiek worden de werk- en evaluatievormen vergeleken. De commissie vernam dat de departementale onderwijsdienst diverse vormen voorziet. De dienst biedt ondersteuning en coaching aan lesgevers. Via bezoeken en gesprekken in het kader van de opleidingscommissies en opleidingsoverleg wordt didactisch materiaal voorgesteld en besproken. De commissie las in het strategisch beleidsplan 2007-2012 dat er acties werden ondernomen om cursussen en opdrachten op een eenvormige manier aan te bieden. Het draaiboek dat per opleidingsonderdeel werd opgesteld en waarin de didactische aanpak wordt besproken inclusief de link tussen doelstellingen, werkvormen, leermiddelen en evaluatievorm, vindt de commissie een goed initiatief.

De commissie stelde vast dat het elektronisch leerplatform dienst doet als communicatiemedium tussen docent en student waarop ook ondersteunend materiaal wordt aangeboden voor opleidingsonderdelen. Verder werd het programma ETOS (Elektronisch Traject- en Ontwikkelingsdossier voor Studenten) ingevoerd in het curriculum in het eerste deeltraject.

Via jaaractieplannen worden de onderwijsmiddelen continu onder de aandacht gebracht. Indien men problemen detecteert via de studietrajectbegeleiding, worden de vakgroepen ingelicht om tot oplossingen te komen. De leermiddelen worden binnen het vakoverleg besproken maar de commissie ziet dat er nog werk aan de winkel is want er is geen gemeenschappelijke analyse en afstemming tussen docenten.

#### Aanbevelingen ter verbetering:

De commissie vraagt aandacht voor een afdoende afstemming van de werkvormen en leerlijnen in het kader van blended learning.

De commissie vraagt aandacht voor een gemeenschappelijke analyse en afstemming van de leermiddelen tussen de docenten.

## Facet 2.7 Beoordeling en toetsing

### Beoordelingscriterium:

- Door de beoordelingen, toetsingen en examens wordt adequaat en voor studenten inzichtelijk getoetst of de studenten de leerdoelen van (onderdelen van) het programma hebben gerealiseerd.

### Oordeel van de visitatiecommissie: **excellent**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

Het kader voor de evaluatie van studenten vond de commissie terug in het onderwijs- en examenreglement (OER). De commissie stelde vast dat de opleiding aandacht besteed heeft aan een correcte communicatie van de evaluatievorm via de studiefiches. De commissie vindt dat de communicatie over de examens prima verloopt. Lesgevers worden ingelicht over het toetsen door de departementssecretaris. Studenten hebben inzagerecht in de examens met feedback, en dit zowel na de eerste als de tweede examenperiode. Dit verhoogt de betrokkenheid van zowel docent als student bij de opleiding.

Het eerste en tweede deeltraject heeft vooral schriftelijke examens, al dan niet in combinatie met permanente evaluatie, reflectie-opdrachten, individuele opdrachten of groepsopdrachten. In functie van de voortgang doorheen de deeltrajecten, wordt de variatie aan evaluatievormen groter. Een overzicht van evaluatievormen is opgemaakt per opleidingsonderdeel.

De docent is uiteindelijk verantwoordelijk voor de bepaling van de criteria en de wijze van beoordelen. De commissie vernam dat er modaliteiten zijn om continuïteit te garanderen als examinatoren wegvallen door ziekte. Verder is er door de nauwe samenwerking met de onderwijsdienst overleg bij het opstellen van nieuw evaluatiemateriaal. De bevraging van de opleidingsonderdelen vanuit de cel kwaliteitszorg is eveneens een input naar de docent. Het toetsen wordt bewaakt middels diverse overlegmomenten. Het is een vast punt binnen het jaaractieplan van de onderwijsdienst. Diverse acties in dit kader zijn aangetoond. Zo is er een afstemming binnen de studiefiches van de eindcompetenties en evaluatie. De commissie was zeer te spreken over de opmaak en de beoordeling van de evaluaties. Vooral de wijze waarop de competenties vorm gekregen hebben en de definiëring van de beoordeling ervan, zorgt ervoor dat de opleiding op een eenvoudiger manier opdrachten in het kader van permanente evaluatie kan doseren en uitvoeren. Het is ook voor studenten transparanter.

De examenvragen die de commissie ingekeken heeft, staan volgens haar op het niveau van de opleiding.

Voor stages zijn specifieke evaluatievormen aan de orde, met name een stagedagboek. Het gaat hierbij om een werkmap met werk- en reflectieverslagen en een persoonlijk ontwikkelingsplan, dat als middel wordt aangewend voor supervisies. Een zelfevaluatieverslag wordt opgesteld waarbij de stagementor advies voor evaluatie doorgeeft. Uiteindelijk kent de stagebegeleider de eindbeoordeling toe. Bij stage 1 en 2 is tussentijdse evaluatie voorzien. De eindevaluatie heeft plaats op de hogeschool zelf, en bestaat uit een zelfevaluatie van de student, de evaluatie door de stagebegeleider en het advies voor evaluatie door de stagementor. De commissie waardeert dat de evaluatie tot stand komt met de drie partijen.

Het afstudeerproject kan verbonden worden met de stageplaats of een werkdomein. Het eindwerk wordt verdedigd voor een jury met extern jurylid maar de eindverantwoordelijkheid ligt bij de promotor. De puntenverdeling bestaat uit 60% voor het schriftelijke deel en 40% voor de verdediging. Dat er feedback wordt gegeven zowel bij slagen als niet-slagen van de student, vindt de commissie belangrijk en wist zij eveneens te waarderen.

De commissie vindt de wijze waarop de stages en de bachelorproeven geconcipieerd en beoordeeld worden een toonbeeld voor anderen en vond de kwaliteit weerspiegeld in het hoge niveau van de eindwerken.

### **Aanbevelingen ter verbetering:**

/

### **Facet 2.8 Masterproef**

Dit facet is niet van toepassing voor een professioneel gerichte bacheloropleiding.

### **Facet 2.9 Toelatingsvoorwaarden**

#### **Beoordelingscriteria:**

Het programma sluit qua vorm en inhoud aan bij de kwalificaties van de instromende studenten bachelor:

- diploma secundair onderwijs, diploma van het hoger onderwijs van het korte type met volledig leerplan, diploma van het hoger onderwijs voor sociale promotie of een diploma of getuigschrift dat bij of krachtens een wet, decreet, Europese richtlijn of een andere internationale overeenkomst als gelijkwaardig wordt erkend;
- door het instellingsbestuur bepaalde voorwaarden voor personen die niet aan bovengenoemde voorwaarden voldoen.

#### **Oordeel van de visitatiecommissie: goed**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De opleiding hanteert de decretaal voorziene toelatingsvoorwaarden voor de bachelor/masteropleiding.

De commissie stelde vast dat de opleiding de eigenschappen van de instroom in kaart heeft gebracht. De opleiding ziet vier groepen studenten: generatiestudenten uit het secundair onderwijs, niet-generatiestudenten na heroriëntatie, zij-instromers met een bachelordiploma en zij-instromers van Masters in de Criminologie. Het aantal niet-generatiestudenten bedraagt circa 100 op een totaal van ongeveer 300 instromende studenten. Dit betekent dat deze studenten reeds een hoger onderwijservaring achter de rug hebben. De opleiding merkt dat het aantal zij-instromers stijgt. Een deel van deze studenten stromen in via een verkort traject op basis van EVK. De commissie waardeert dat er een brochure voorzien is over studieduurverkortung. De commissie waardeert eveneens dat er in functie van de vooropleiding een aantal standaard verkorte trajecten zijn uitgetekend. Voor afgestudeerden Orthopedagogie bedraagt het verkorte programma 69 studiepunten, voor afgestudeerden Lerarenopleiding 120 studiepunten, voor afgestudeerden Verpleegkunde, afstudeerrichting Sociale verpleegkunde 123 studiepunten en voor afgestudeerden Criminologie 78 studiepunten (bachelors Criminologie) / 60 studiepunten (master Criminologie). Afgestudeerden Orthopedagogie en Criminologie kunnen in één academiejaar het diploma professionele bachelor in het Sociaal Werk halen, terwijl afgestudeerden in de Lerarenopleiding en Verpleegkunde hier minimaal twee academiejaren over doen. Voor de studenten die het diploma Sociaal werk kunnen behalen in één academiejaar wordt er een (verplicht te volgen) instroomtraject voorzien. Dit instroomtraject – dat georganiseerd wordt vóór aanvang van het academiejaar – introduceert de studenten in de te kiezen afstudeerrichting. Volgens de studenten is de informatie hierover duidelijk en worden ze adequaat ondersteund door de trajectbegeleider. Er is ook een procedure voor EVC uitgewerkt en de centrale stafmedewerker EVC begeleidt de studenten bij het doorlopen van de EVC procedure. De opleiding heeft tot hiertoe nog geen aanvragen ontvangen.

In het Onderwijs- en examenreglement las de commissie dat de student de keuze heeft om flexibel te studeren. Studenten kunnen kiezen voor een voltijds of een deeltijds programma. Ook geïndividualiseerde trajecten zijn

mogelijk. De commissie is aangenaam verrast over de soepelheid om mensen toe te laten tot de opleiding, de procedure voldoet aan het decreet.

Het aantal vrouwelijke studenten is in de meerderheid met 70%. Er is een stijging in het aantal mannelijke studenten merkbaar. Leeftijd en geografische afkomst zijn gekend. De meeste studenten zijn afkomstig uit Oost-Vlaanderen. Een kleine helft van de generatiestudenten heeft een TSO-diploma op zak. Er is een stijging merkbaar van TSO- en BSO-studenten binnen de opleiding. Studenten met functiebeperkingen maken 5.5% uit van de generatiestudenten.

De commissie stelde vast dat de opleiding een aantal acties onderneemt om het programma te laten aansluiten bij de vooropleiding van de student. Er zijn faciliteiten voor studiebegeleiding en trajectbegeleiding alsook voor studenten met functiebeperkingen, werkstudenten, topsporters en mandaathouders.

De talenkennis van studenten wordt bij het begin van het academiejaar gescreend. Zwakkere studenten komen in aanmerking voor remediëring. Deze wekelijkse taalondersteuning bestaat uit het (opnieuw) aanleren van taalregels voor het schrijven van verslagen en teksten. Dit initiatief maakt deel uit van het bredere taalproject dat Hogeschool Gent heeft opgestart in 2009-2010.

De commissie leidde uit de ECTS-fiches af dat de opleiding uitdrukkelijk uitgaat van het feit dat er geen voorkennis is vereist bij de aanvang van opleidingsonderdelen uit het eerste deeltraject.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

/

#### **Oordeel over onderwerp 2, programma: voldoende**

Op basis van de oordelen over:

facet 2.1, relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma:	goed
facet 2.2, eisen professionele gerichtheid van het programma:	excellent
facet 2.3, samenhang van het programma:	voldoende
facet 2.4, studieomvang:	oké
facet 2.5, studielast:	voldoende
facet 2.6, afstemming tussen vormgeving en inhoud:	voldoende
facet 2.7, beoordeling en toetsing:	excellent
facet 2.8, masterproef:	niet van toepassing
facet 2.9, toelatingsvoorwaarden:	goed

is de visitatiecommissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

### Onderwerp 3 Inzet van het personeel

#### Facet 3.1 Kwaliteit van het personeel

##### Beoordelingscriterium:

- Het personeel is gekwalificeerd voor de inhoudelijke, onderwijskundige en organisatorische realisatie van het programma.

##### Oordeel van de visitatiecommissie: goed

##### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De commissie stelde vast dat het personeelsbeleid wordt gestuurd vanuit de hogeschool. De departementsraad zorgt voor de uitvoering binnen het departement. Deze raad wijst de personele middelen toe aan de verschillende opleidingen van het departement. De opleiding kan via de vakgroepen de opleidingscommissie inlichten over de noden en behoeften, waarna het departementshoofd met dit voorstel naar de departementsraad kan. Deze laatste beslist over de vacatures in functie van de middellange termijnplanning en de personeelsformatie. De commissie vernam dat er bij aanwerving expliciete aandacht is voor de inhoudelijke, onderwijskundige en didactische kwaliteiten van het onderwijzend personeel. Er worden kandidaten geselecteerd die kunnen ingezet worden op onderwijs, onderzoek en dienstverlening, de drie taakgebieden zoals decretaal vastgelegd. Die focus zag de commissie ook weerspiegeld in het zelfevaluatieformulier voor personeel.

Voor nieuwe medewerkers van het onderwijzend personeel werd op hogeschoolniveau een onthaalbeleid uitgewerkt. Er is een introductieprogramma voorzien. Op departementaal niveau is extra ondersteuning voorzien door de departementale onderwijsdienst. Die biedt drie begeleidingssessies aan onder de vorm van coaching. De personeelsleden bevestigden tijdens de gesprekken dat ze goed begeleid werden.

De commissie vernam dat bij de bepaling van een individuele opdracht een evenwicht wordt nagestreefd tussen de wensen van het onderwijzend personeel, de competenties en de noden van de opleiding.

Op hogeschoolniveau werden procedures opgesteld voor benoeming, bevordering en evaluatie. Het departementshoofd voert de evaluatiegesprekken. De commissie stelde vast dat de opleiding werkt met statutaire en omstandigheidsevaluaties in combinatie met feedbackgesprekken. Departementaal is een regeling vastgelegd waarbij een eerste aanstelling leidt naar een feedbackgesprek tussen het lid van het onderwijzend personeel en de voorzitter van de opleidingscommissie. Hierin komen hoofdzakelijk inhoudelijke aspecten aan bod, wat in latere gesprekken kan aangevuld worden met resultaten van bevragingen van opleidingsonderdelen. De commissie waardeert de beoordelingsprocedure.

De commissie vindt dat er meer dan voldoende aandacht is voor de professionalisering van het onderwijzend personeel. In de eerste plaats werd geïnvesteerd in de verhoging van de deskundigheid van het personeel door aanwerving van masters in Sociaal werk en doctorandi. Positief is dat meerdere leden van het onderwijzend personeel werken in associatiewerkgroepen. De commissie is ook van mening dat er genoeg aandacht gaat naar bijscholing. De lesgevers kunnen kiezen uit een aanbod op associatie-, hogeschool- en departementsniveau. Binnen de vakgroepen is er een zekere autonomie voor het uitstippelen van een vormingsbeleid. Dat alles maakt dat het personeel volgens de commissie meer dan voldoende gekwalificeerd is om het programma uit te voeren.

Het administratief en technisch personeel en het I&C team (Informatie & Communicatie) ondersteunen het opleidingskorps. De commissie weet de student- en docentgerichte benadering van de ondersteunende diensten ten zeerste te waarderen. Er is ook een halftijdse stadmedewerker die werkt voor de vakgroep én de opleiding sociaal werk. Via het VTO-beleid op departementaal vlak wordt professionalisering van het ATP gestimuleerd.

Een diversiteitsbeleid maakt deel uit van het strategisch beleidsplan 2007-2012 en is bijgevolg in opbouw ten tijde van de visitatie. Via projectgroepen en de uitwerking van testen voor het personeel wenst de opleiding een concrete invulling aan diversiteit en gelijke kansen te geven.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

/

### **Facet 3.2 Eisen professionele gerichtheid**

#### **Beoordelingscriterium:**

De opleiding sluit aan bij de volgende criteria voor de inzet van personeel van een professioneel gerichte opleiding:

- het onderwijs wordt voor een belangrijk deel verzorgd door personeel dat een verbinding legt tussen de opleiding en de beroeps- of kunstpraktijk.
- bij de daartoe in aanmerking komende opleidingen dient daarenboven voldoende personeel te beschikken over kennis en inzicht in de desbetreffende beroeps- of kunstpraktijk.

#### **Oordeel van de visitatiecommissie: goed**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De commissie stelde vast dat heel wat personeelsleden een master of bachelordiploma in het Sociaal werk hebben. Ze waardeert dat de opleiding niet enkel de aandacht heeft voor onderwijs maar ook voor dienstverlening en onderzoek gaat. Het aantrekken van doctors of doctors in voorbereiding draagt hiertoe bij. De associatieonderzoeksgroepen dragen bij tot een verbreding en verdieping van de onderzoeksexpertise. Via vakgroep- en opleidingsoverleg wordt het multidisciplinaire karakter en de specialisaties binnen het onderwijzend personeel aangescherpt.

De commissie zag vele verbanden met het beroepenveld. Veel lesgevers combineren een onderwijsopdracht met een deeltijds ambt in het werkveld, waardoor deze het werkveld binnen de opleiding brengen. Daarnaast wordt actief ingespeeld op het beroepenveld, en dit via werkveldcommissies die barometer van trends zijn en via inhouden binnen het curriculum. Bijkomend worden diverse initiatieven zoals bezoeken en projecten ingericht om de link met het beroepenveld concrete vorm te geven. Via jurering en stages zijn er eveneens feedbackmomenten en ook structureel via de inrichting van stagementorendagen.

De commissie nam kennis van de beleidsnota internationalisering die vertaald is naar concrete initiatieven, zoals het vastleggen van sleutelementen voor de uitbouw van een doelgericht partnernetwerk, de opmaak van specifieke studies, actieve participatie in lezingen, projecten en communicatie van goede werkpraktijken. Er is een uitgebreid internationaal netwerk, wat lectorenmobiliteit stimuleert. De commissie vernam dat de opleiding actief participeert in internationale netwerken zoals de European Society for Research on the Education of Adults (ESREA), European Working Group on Drugs Oriented Research (EWODOR), European Research Association (EERA), het Expertisecentrum voor Europees Recht (ECER) en de American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (AAIDD). Die participatie leidt dikwijls tot internationale publicaties. Verder vernam de commissie dat de opleiding werd geselecteerd door het departement Onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap als vertegenwoordiger voor de Sociaal-Agogische opleidingen voor Generation: Helsinki Seminar for Student Placement, waar er samen met andere Europese coördinatoren werd gebrainstormd over de toekomst van Leonardo binnen het nieuwe Life Long Learning Programme. Tenslotte werd de coördinator internationalisering van het departement geselecteerd door het Agence pour l'évaluation de Qualité dans l'enseignement Supérieur

(AEQES) als voorzitter van de visitaties van de elf Franstalige opleidingen Sociaal werk. De commissie waardeert de internationale- en de onderzoeksgerichtheid als sterke punten voor de opleiding.

**Aanbevelingen ter verbetering:**

/

**Facet 3.3 Kwantiteit personeel**

Beoordelingscriterium:

- Er wordt voldoende personeel ingezet om de opleiding met de gewenste kwaliteit te verzorgen.

**Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende**

**De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De commissie stelde vast dat de opleiding Sociaal werk 67 personeelsleden telt die samen 52,65 VTE uitmaken. 16 VTE staan in voor de algemene ondersteuning op departementaal niveau zoals kwaliteitszorg, communicatie, onderwijsvernieuwing, studiebegeleiding, onderzoek, 36,35 VTE staan in voor de inhoudelijke realisatie van het curriculum. De opleiding telt 2 voltijdse docenten, 3 voltijdse hoofdlectoren, 25 lectoren en 30 praktijklectoren. Er zijn geen gastprofessoren bij de opleiding betrokken.

De opleiding bestaat uit 34 voltijdse en 33 deeltijdse personeelsleden. De leeftijds piramide telt een aanzienlijk aandeel lectoren in de leeftijdscategorie 50-59.

De student/docentratio ligt volgens de commissie hoog: 22,54. Binnen het departement ligt die op 23,44, rekening houdend met de volledige omkadering. De commissie is van mening dat de inzet van het personeel zijn grenzen heeft bereikt, rekening houdend met de ambities die de opleiding vooropstelt.

**Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie vraagt aandacht voor de student/docentratio.

**Oordeel over onderwerp 3, inzet van het personeel: voldoende**

Op basis van de oordelen over:

facet 3.1, kwaliteit personeel:	goed
facet 3.2, eisen professionele gerichtheid:	goed
facet 3.3, kwantiteit personeel:	voldoende

is de visitatiecommissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

## Onderwerp 4 Voorzieningen

### Facet 4.1 Materiële voorzieningen

Beoordelingscriterium:

- De huisvesting en materiële voorzieningen zijn toereikend om het programma te realiseren.

**Oordeel van de visitatiecommissie: goed**

**De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De opleiding wordt aangeboden op de campus Schoonmeersen. Die bevindt zich op wandelafstand van het station. De commissie vernam dat het beleid qua huisvesting en sociale voorzieningen centraal wordt gestuurd. Per departement worden een aantal auditoria en lokalen prioritair toegewezen. Wat de opleiding Sociaal werk betreft, stelde de commissie vast dat die beschikt over computerlokalen, veertien leslokalen en supervisielokalen. De studentenadministratie van het departement is eveneens gehuisvest in hetzelfde gebouw. De commissie vindt dat de gebouwen voldoen aan de basiseisen. De leslokalen zijn goed uitgerust en faciliteren de interactie van de docent met de studenten.

De commissie vindt de mediatheek heel goed uitgerust. Ze biedt de student meer dan voldoende mogelijkheid om boeken of digitale media te raadplegen. De hogeschool beschikt over een degelijke infrastructuur en een efficiënt ingerichte mediatheek. De bibliotheek is in 2009 met de andere bibliotheken gefusioneerd, zodat het aanbod voor de studenten nog vergroot is. De elektronische leeromgeving Dokeos dient als communicatie- en informatiekanaal.

De ICT-voorzieningen zijn volgens de commissie afgestemd op de behoeften van studenten en docenten. De dienst ICT en Communicatie richt vormingen in. Diverse digitale tools werden ontwikkeld om de werkorganisatie te verbeteren. De stagedatabank en de tool voor online bevestigingen zijn hier voorbeelden van. Via de vacature databank kan men cv's en jobaanbiedingen consulteren. Verder is compenserende lees- en schrijfsoftware ter beschikking van studenten met dyslexie. Studenten kunnen de computers gebruiken binnen het gebouw. Daarnaast zijn er ook lokalen die de studenten kunnen reserveren voor groepswork of individuele studie.

Uit de gesprekken met de studenten blijkt de waardering voor de faciliteiten die ter beschikking worden gesteld. Anderzijds gaven docenten wel aan dat zij zelf niet over een werkplek beschikten en dat recente aanpassingen de eigen werkruimte verder hebben verkleind.

**Aanbevelingen ter verbetering:**

/



## Facet 4.2 Studiebegeleiding

### Beoordelingscriteria:

- De studiebegeleiding en informatievoorziening aan studenten zijn adequaat met het oog op de studievoortgang.
- De studiebegeleiding en informatievoorziening aan studenten sluiten aan bij de behoefte van studenten.

### Oordeel van de visitatiecommissie: goed

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De commissie stelde vast dat de hogeschool diverse initiatieven onderneemt om abiturienten en geïnteresseerden voor te lichten, zoals SID-ins, informatiebeurzen voor laatstejaarsstudenten uit het secundair onderwijs, de open klasweek, campusdagen en infodagen voor directies en CLB's. Verder krijgen alle Vlaamse studenten een brochure en zomagenda toegestuurd.

De studenten die de commissie sprak, waren tevreden over de opvang bij de start van de opleiding. Tijdens de onthaaldag werden ze rondgeleid en kregen ze nuttige informatie over de hogeschool en de campus. De handboeken waren aanwezig, de lectoren stelden zich voor en in kleine groepjes kregen ze verdere toelichting. Elke docent introduceerde zijn opleidingsonderdeel in functie van de competentiekaart.

De opleiding screent de ICT-vaardigheden van de instromende studenten via een intaketest. De resultaten kunnen aanleiding geven voor de student om zich via extra modules wegwijs te maken in functie van de eigen noden en behoeften. Via de vrijblijvende Lassitest krijgt de student inzicht in zijn studievoordigheden en wordt hij in geval van minder resultaat aangespoord om begeleidingsinitiatieven op te nemen. De verplichte taalttest biedt mogelijkheden om vroegtijdig problemen op te sporen. Diverse remediëringcursussen worden dan aangeboden. De commissie vindt dit goede initiatieven om de student in zijn leerproces te begeleiden.

De commissie vindt dat de opleiding veel aandacht geeft aan de begeleiding van nieuwe studenten. Die worden in kleine groepjes opgevangen en ingewerkt via het opleidingsonderdeel Maatschappelijk assistent in de praktijk: theoretische en praktische bouwstenen. Via een vijftal coachingssessies gekoppeld aan groepsmentoraat krijgt de student inzicht in zijn groeiproces. De (praktijk)lector speelt een sturende rol als mentor en is de eerste vertrouwenspersoon als er zich problemen voordoen. De studenten krijgen eveneens een beeld van alle faciliteiten die ter beschikking worden gesteld voor begeleiding, zowel op niveau van het departement als van de hogeschool. Diverse brochures brengen de mogelijkheden onder de aandacht. De studenten waren positief over deze ondersteuning. Het mentoraat is afgestemd op de eerstejaarsstudenten en wordt gedragen door de lectoren die instaan voor het opleidingsonderdeel Beroepspraktijk. Een werkboek is opgesteld in samenwerking met de studiebegeleiders. Via het leerpunt Sociaal werk kunnen studenten terecht voor advies en individuele begeleiding. Hiervoor zijn diverse contactmomenten voorzien. Via vier sessies in kleine groep worden studenten aangezet tot het leren studeren via het aanreiken van studiemethoden op basis van eigen materiaal. Deze cursus wordt tweemaal in het academiejaar aangeboden. Studenten worden ingewijd in studieplanning binnen de opleidingsuren.

De studenten bevestigden dat ze via diverse kanalen worden geïnformeerd. De website is de hoofdbron van informatie, waar studenten onder andere ook het OER terugvinden. Verder is er Dokeos als informatiekanal met betrekking tot opleidingsonderdelen, studentenbegeleiding en studentensecretariaat. De studiefiches zijn er ook raadpleegbaar, net als op de departementale website en in de cursussen zelf.

De studiedienst en studiebegeleiding van het departement bieden verder diverse vormingscursussen aan in het kader van faalangst, uitstelgedrag, spreekangst enzovoort. Ook individuele begeleiding is mogelijk. Voor vakinhoudelijke ondersteuning kunnen de studenten terecht bij de lesgevers. De vorm waarin de vakinhoudelijke ondersteuning gebeurt, staat vermeld in de studiefiche.

Via de trajectbegeleider kunnen studenten specifiek advies vragen met betrekking tot hun studieloopbaan. Studenten met een speciaal statuut kunnen via de trajectbegeleider nagaan of ze voor faciliteiten in aanmerking komen. Via SOVOREG kan de student terecht voor psychosociale begeleiding naast de gangbare begeleiding via de studie- en studentenbegeleider. De ombudsfunctie is gekend bij de student, zo bleek uit de gesprekken.

De centrale dienst internationalisering staat in voor de administratie rond studenten- en docentenmobiliteit en de commissie vindt die goed georganiseerd. De website is ook Engelstalig en inkomende studenten ontvangen daarbovenop een informatiepakket. Taalvoorbereiding Engels en Nederlands wordt flexibel aangeboden in samenwerking met het Provinciaal Centrum voor Volwassenenonderwijs. Kandidaat uitgaande studenten worden op een infovergadering ingelicht. De verschillende mogelijkheden worden toegelicht. Op departementaal vlak wordt er verder ingegaan op de departementale Dokeoscursus Internationalisering, de buitenlandse stageplaatsen, de Engelstalige curricula en de Erasmuspartners. De studenten ontmoeten op dat moment ook de terugkomers. De departementale Dokeoscursus Internationalisering is voor alle studenten zichtbaar. Studenten vinden er informatie over de departementale procedure, de stageplaatsen en de beurzen.

**Aanbevelingen ter verbetering:**

/

**Oordeel over onderwerp 4, voorzieningen: voldoende**

Op basis van de oordelen over:

facet 4.1, materiële voorzieningen:	goed
facet 4.2, studiebegeleiding:	goed

is de visitatiecommissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

## Onderwerp 5 Interne kwaliteitszorg

### Facet 5.1 Evaluatie resultaten

#### Beoordelingscriterium:

- De opleiding wordt periodiek geëvalueerd, mede aan de hand van toetsbare streefdoelen.

#### Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De commissie stelde vast dat het kwaliteitsbeleid van de hogeschool steunt op drie pijlers. Een eerste pijler vormen de zelfevaluaties op diverse niveaus binnen de organisatie op basis van de TRIS-methodiek. Een tweede pijler bestaat uit de bevraging van belanghebbenden en als laatste pijler zijn verbeterdoelen en verbeterplannen opgesteld en vastgelegd in departementale jaaractieplannen en jaarverslagen. De centrale stuurgroep KZ – met de departementale kwaliteitsverantwoordelijken als leden – volgt de uitvoering van de verbeteracties op. Verder vernam de commissie dat er jaarlijks een kwaliteitsdag wordt ingericht voor het volledige onderwijzend korps waar thema's als studentenparticipatie, strategische planning en kwaliteitszorg aan bod komen.

Het departementale niveau geeft een verdere verticale invulling aan het hogeschoolbeleid. De commissie stelde vast dat het departement beschikt over een kwaliteitszorgcoördinator. De departementale kwaliteitscel coördineert de inhoudelijke werkzaamheden en geeft advies op de beleidskern en de opleidingscommissies. De commissie nam kennis van het departementale kwaliteitshandboek. De opleidingscommissie, met de kwaliteitscoördinator als lid, maakt samen met de vakgroepen de kwaliteitszorg waar binnen de opleiding. De commissie waardeert de wijze waarop kwaliteit beleefd wordt binnen de opleiding.

De commissie stelde vast dat de opleiding de TRIS-methode gebruikt voor de zesjaarlijkse zelfevaluaties. Er worden diverse bevragingssystemen toegepast in functie van de doelgroep en de te verkrijgen informatie. De diverse bevragingen zijn inzichtelijk in kaart gebracht en gekoppeld aan frequentie, vergaderplatform en opvolgingsmethodiek. De bevragingen richten zich tot abiturienten, de opleiding an sich, de onderwijsactiviteiten, het personeel, de afgestudeerden en het werkveld. Elke insteek heeft een platform waar de resultaten worden toegelicht. De resultaten van de bevragingen worden geëvalueerd. De opleiding krijgt hierdoor inzicht in de sterke punten en verbeterpunten. De commissie stelt vast dat er effectief een systeem van kwaliteitszorg is opgezet, maar merkt dat de kring niet volledig wordt gesloten, voornamelijk op het vlak van monitoring of tussentijdse opvolging van verbeteracties. De recente aanpassingen en herzieningen hebben volgens de commissie een positief effect. De principes van kwaliteitszorg worden daadwerkelijk toegepast. De commissie waardeert het feit dat kwaliteitszorg ingebed is in het primaire proces. De commissie stelde vast dat door de strakke aansturing van kwaliteitszorg vanuit de overkoepelende diensten de zelfontwikkeling van de opleiding te weinig ruimte dreigt te krijgen. De voortvarendheid van de centrale diensten en tussenniveaus kunnen de ontwikkelingen binnen de opleiding beperken.

#### Aanbevelingen ter verbetering:

De commissie vraagt aandacht voor voldoende afstemming en evenwicht tussen de kwaliteitszorgwerking van de overkoepelende diensten en de kwaliteitszorgwerking binnen de opleiding.

## Facet 5.2 Maatregelen tot verbetering

### Beoordelingscriterium:

- De uitkomsten van deze evaluatie vormen de basis voor aantoonbare verbetermaatregelen die bijdragen aan de realisatie van de streefdoelen.

### Oordeel van de visitatiecommissie: goed

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De jaarverslagen verschaffen inzicht in de realisatie en opvolging van de verbeteracties. Er wordt rekening gehouden met opmerkingen die via alumni, werkveld en studenten geformuleerd worden. De commissie is van mening dat het kwaliteitszorgbeleid inherent deel uitmaakt van het algemeen beleid van de opleiding en het departement. De agenda van de opleidingscommissie wordt bij de start van het academiejaar bepaald en omvat het inplannen van thema's met betrekking tot het interne kwaliteitszorgbeleid. Het jaaractieplan omvat dan ook elementen van strategische projecten en korte termijn doelstellingen. De jaarlijkse kwaliteitsdag binnen het departement garandeert de doorstroming van informatie uit bevragingen en aanbevelingen vanuit de verschillende commissies.

Uit de vorige visitatie kwam naar boven dat de veelheid aan acties de werkdruk verhoogden. Het strategisch beleidsplan en de jaaractieplannen en andere initiatieven werden opgezet om hiervoor een oplossing te geven. De commissie waardeert het zelfverbeterend vermogen van de opleiding die aandacht besteedde aan de opmerkingen van de vorige visitatie. De commissie stelde vast dat vijf strategische doelstellingen zijn geoperationaliseerd en gekaderd in 18 prioritaire projecten die uitgezet worden in een meerjarenplan. De projecten worden in bestaande overlegstructuren uitgewerkt of in projectgroepen. De verbeterpunten uit de vorige visitatie werden aangewend om het strategisch beleidsplan op te stellen. Diverse speerpuntprojecten werden opgestart, zoals de opmaak van het kwaliteitshandboek, de opzet van een langetermijnplanning voor bevragingen, de spreiding van verbeterplannen en de integratie van het opleidingsprofiel in elk opleidingsonderdeel.

De commissie vernam dat op basis van de SWOT-analyse een kleine vijftig projecten zijn geconcretiseerd vanuit het strategisch beleidsplan over een periode van vijf jaar. Realisaties zijn aantoonbaar naar visie-ontwikkeling, interne vormingen, onderwijsuitvoering, ondersteunende projecten en personeelsbeleid. In een stramen van de 7-s'en (system – structure – staffing – supplies – style – skills en shared values) werd de analyse uitgezet. Op basis daarvan werden de nieuwe strategische lijnen geformuleerd en de prioritaire projecten bepaald.

Op niveau van de lesgevers vernam de commissie dat een specifieke procedure van toepassing is voor de opvolging van de resultaten van bevragingen, en dit zowel voor open als gesloten vragen inclusief het gemiddelde. De vakgroepvoorzitter gaat het gesprek aan met de lesgever via een feedbackgesprek. Bij het vaststellen van probleempunten kan coaching worden voorgesteld, bij het vaststellen van chronische afwijkingen kan het een punt zijn bij de evaluatie van de betrokkene. Zowel de lesgever als de opleidingscoördinator kunnen voorstellen doen om extra opleidingsonderdelen te bevragen.

#### Aanbevelingen ter verbetering:

/

### Facet 5.3 Betrekken van medewerkers, studenten, alumni en beroepenveld

#### Beoordelingscriterium:

- Bij de interne kwaliteitszorg zijn medewerkers, studenten, alumni en het afnemend beroepenveld van de opleiding actief betrokken.

#### Oordeel van de visitatiecommissie: goed

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De commissie stelt vast dat er binnen de opleiding en het departement verschillende structurele overlegorganen zijn om de betrokkenheid van de verschillende stakeholders te garanderen.

Het onderwijzend personeel wordt actief betrokken bij de uitbouw van de kwaliteitsdimensie in het departement. De departementale kwaliteitszorgcoördinator maakt structureel deel uit van de opleidingscommissie, de vakgroep Sociaal werk en het opleidingsoverleg. Interne kwaliteitszorg staat op de agenda van het opleidingsoverleg en de vakgroep Sociaal werk. Verder worden alle facetten van de organisatie door middel van de TRIS-methode bewaakt. De rapporten en bevestigingen zijn eveneens voor alle leden van het onderwijzend korps beschikbaar en worden bijkomend voorgesteld op het opleidingsoverleg of de personeelsvergadering. De lectoren die de commissie sprak, voelden zich erg betrokken bij de opleiding.

Het werkveld wordt via de werkveldcommissies betrokken bij de interne kwaliteitszorg en biedt structurele input over de diverse facetten van de opleiding. De commissie vond dat de werkveldcommissie zo is samengesteld dat een zo breed mogelijke input gekregen wordt van de werkvelden van de vier afstudeerrichtingen. Zo komen ondermeer ook de kwaliteit van de stage en het afstudeerproject aan bod. De vergaderfrequentie wordt bijgestuurd indien nodig, bijvoorbeeld in aanloop naar curriculumhervormingen. Zeventien leden uit het werkveld maken er deel van uit. Twee tot drie keer per jaar wordt de voortgang van de kwaliteitszorgactiviteiten besproken.

Sinds het academiejaar 2007-2008 werden een oud-studentencommissie en een studentencommissie opgericht om de resultaten van bevestigingen op een directe en kwalitatieve wijze te bespreken. Deze commissies worden aangestuurd door de departementale Kwaliteitscel en komen semesterieel samen. De verslagen worden vertaald in een matrix, zodat de gegeven suggesties op een directe wijze kunnen besproken worden met de intern betrokkenen. De studentencommissie kwaliteitszorg werkt aanvullend op de taken van de participatieraad Departementaal studentenoverleg. De participatieraad Departementaal studentenoverleg wil probleemoplossend en beleidsmatig werken aan de uitbouw van een studentgericht departement. Items betreffende interne kwaliteitszorg worden er op onregelmatige tijdstippen geagendeerd. Studenten zijn tevens structureel vertegenwoordigd in de departementsraad en de opleidingscommissie. De studenten die de commissie sprak waren tevreden met de inspraak. Zij bevestigden dat er naar hun verzuchtingen wordt geluisterd. De alumni daartegen worden niet echt structureel betrokken. De commissie mist een degelijk uitgewerkt alumnibeleid.

#### Aanbevelingen ter verbetering:

De commissie stimuleert de opleiding om de ontwikkeling van het alumnibeleid krachtig ter hand te nemen.

## **Oordeel over onderwerp 5, interne kwaliteitszorg: voldoende**

Op basis van de oordelen over:

facet 5.1, evaluatie resultaten:	voldoende
facet 5.2, maatregelen tot verbetering:	goed
facet 5.3, betrekken van medewerkers, studenten, alumni en beroepenveld:	goed

is de visitatiecommissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

## Onderwerp 6 Resultaten

### Facet 6.1 Gerealiseerd niveau

Beoordelingscriterium:

- De gerealiseerde eindkwalificaties zijn in overeenstemming met de nagestreefde competenties qua niveau, oriëntatie en domeinspecifieke eisen.

**Oordeel van de visitatiecommissie: goed**

**De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De opleiding krijgt door middel van onder andere de vierjaarlijkse bevraging van het werkveld en de afgestudeerden en via de bijeenkomsten van de werkveldcommissie een beeld van de realisatie van de doelstellingen. De resultaten geven aan dat de praktijkgerichtheid door de diverse betrokkenen wordt geapprecieerd. De commissie is van mening dat de afgestudeerden goed voorbereid zijn met specifieke bagage, afgestemd op het beroepenveld.

Het werkveld blijkt heel tevreden over de kwaliteit van het afstudeerproject. De commissie vond dit laatste eveneens op niveau. Het niveau van de opleiding ziet de commissie ook weerspiegeld in de eindwerken die de commissie gelezen heeft.

De planning van de stage in het derde deeltraject alsook de voorbereiding op de instap in het werkveld via een afstudeerbeurs werden positief onthaald door het werkveld. De stage als dusdanig wordt gewaardeerd door de oud-studenten. De praktijkgerichtheid komt als sterk punt naar voren. Naar aanleiding van een suggestie van de oud-studenten werd het departementaal stagebureau opgericht en is de stageverdeling via een informatica-systeem vormgegeven.

Afgestudeerden zijn globaal tevreden over zowel de tewerkstelling als de aard van de job. De opleiding heeft een beeld van de diverse sectoren waarbinnen de oud-studenten tewerkgesteld worden. In grote lijnen bestaat het werk van de sociaal werker overwegend uit individuele begeleiding, coördinatie en administratie. De oud-studenten bevestigen voldoende voorbereid te zijn op de beroepspraktijk. De opleidingsonderdelen zijn afgestemd op de toekomstige tewerkstelling. De organisatie van de hogeschool kon evenwel beter alsook het talenaanbod. Het beroepenveld bevestigt dat de studenten afdoend worden voorbereid op de instap in het werkveld. Dit wordt bevestigd uit de gesprekken met de afgestudeerden. De commissie stelde vast dat de verbeterpunten die door het werkveld werden aangebracht, door de opleiding ter harte genomen worden.

Om de studenten zo goed mogelijk voor te bereiden op de instap in het werkveld worden departementaal specifieke workshops ingericht. Tevens voorziet de Associatie in een afstudeerbeurs waaraan de studenten kunnen deelnemen.

De commissie heeft vastgesteld dat de opleiding en het departement diverse initiatieven op touw hebben gezet om internationalisering op de kaart te zetten. Dat heeft effect want er is een geleidelijke stijging van de inkomende en uitgaande mobiliteit merkbaar. Via het opleidingsonderdeel Internationaal vergelijkend sociaal werk trekken elk jaar meer dan 20 studenten naar het buitenland. Er is eveneens een stijgende en actieve deelname aan buitenlandse congressen, symposia en internationale activiteiten. Een aparte procedure voorziet in een return van internationale mobiliteit naar de opleiding. De deelname aan het Life Long Learning Project-joint Curriculum zet volgens de commissie aan tot ontwikkelen van een internationaal kader naar vergelijking van competenties en kwalificaties.

## Aanbevelingen ter verbetering:

/

## Facet 6.2 Onderwijsrendement

### Beoordelingscriteria:

- Voor het onderwijsrendement zijn streefcijfers geformuleerd in vergelijking met relevante andere opleidingen.
- Het onderwijsrendement voldoet aan deze streefcijfers.

### Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

Vlaanderen heeft geen traditie in het verzamelen van slaagcijfers per studiegebied en/of opleiding over de jaren heen. Noch de evolutie over de jaren heen, noch de situatie per opleiding of studiegebied wordt opgevolgd. Daardoor kan de opleiding geen streefcijfers formuleren in vergelijking met relevante andere opleidingen.

De commissie stelde vast dat de opleiding Sociaal werk slaagcijfers heeft bijgehouden en de beïnvloedende omgevingsfactoren in kaart heeft gebracht. Binnen het strategisch beleidsplan is een aparte projectfiche opgezet in het kader van onderwijsrendement. De commissie vermeldde al eerder de diverse initiatieven die in dit kader werden opgezet. Zo worden theoretische vakken op verschillende momenten ingericht vanuit een beperkte groepsomvang. Taalondersteuning wordt aangeboden in kleine groepjes. De nieuwe functie van studietrajectbegeleider werd einde 2006 binnen het departement gecreëerd om studenten te ondersteunen bij individuele programma's en om studenten met leerproblemen door te verwijzen. Instaptesten voor ICT worden afgenomen.

De eigenschappen van de instroom heeft de opleiding voldoende in kaart gebracht. Daaruit blijkt een toename aan instromende TSO-studenten maar ook de instroom van studenten met functiebeperkingen vergroot.

De slaagpercentages liggen volgens de commissie vrij hoog. De flexibilisering bracht een nieuwe benadering met zich mee waardoor een vergelijking met vroegere cijfers een stuk moeilijker wordt. In de periode 2005-2009 (4 academiejaren) behaalt gemiddeld 69% van de studenten minstens de helft van de opgenomen studiepunten omzetbaar in credits. 98,5% van de studenten neemt minimum 75% van de studiepunten op in het academiejaar 2008-2009. De meerderheid van de studenten kiest daarbij nog altijd voor een voltijds programma, slechts een minderheid kiest voor een studietraject kleiner of gelijk aan 33 studiepunten, al is ook hier een stijgende trend merkbaar vanaf 2008-2009. 65% van de studenten behalen hun diploma op tijd en doen er drie jaar over. Het aantal studenten dat er langer dan drie jaar over doet, daalt van bijna 21,5% (vóór 2005-2006) naar 19% (2005-2009). Het percentage studenten dat er minder dan drie jaar over doet om een diploma te behalen, draait rond de 15%. Het betreft hier studenten die op basis van een reeds behaald diploma een verkort traject kunnen volgen voor het behalen van het diploma Sociaal werk. De commissie stelt vast dat de rendementscijfers door de flexibilisering niet volledig zuiver zijn. De huidige analyses gaven aan dat er te weinig aandacht was voor de toenemende flexibilisering.

Drop-out cijfers zijn in kaart gebracht en worden aangewend om de afstemming met de instroom te verbeteren.



**Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie adviseert de opleiding om bij het vaststellen en opvolgen van onderwijsrendement ook rekening te houden met de effecten van de flexibilisering.

**Oordeel over onderwerp 6, resultaten: voldoende**

Op basis van de oordelen over:

facet 6.1, gerealiseerd niveau:	goed
facet 6.2, onderwijsrendement:	voldoende

is de visitatiecommissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

## Globaal oordeel

De visitatiecommissie baseerde haar oordeel en motivering op de volgende bronnen:

- het zelfevaluatierapport en het actualisatierapport van de opleiding met de bijhorende bijlagen,
- de gevoerde gesprekken met de betrokkenen,
- de documenten ter inzage tijdens het bezoek,
- de opgevraagde documenten,
- de reactie van de opleiding op het opleidingsrapport.

De commissie vond het zelfevaluatierapport duidelijk, helder en behoorlijk opgezet. De commissie vond evenwel dat de opleiding sommige punten meer kracht mocht bijzetten om zo haar kwaliteiten in de verf te zetten.

Op basis van de oordelen over:

onderwerp 1, niveau en oriëntatie:	voldoende
onderwerp 2, programma:	voldoende
onderwerp 3, personeel:	voldoende
onderwerp 4, voorzieningen:	voldoende
onderwerp 5, interne kwaliteitszorg:	voldoende
onderwerp 6, resultaten:	voldoende

is de commissie van mening dat er voldoende generieke kwaliteitswaarborgen in de opleiding aanwezig zijn.

Overzichtstabel van de oordelen

	score facet	score onderwerp
<b>Onderwerp 1: Doelstellingen van de opleiding</b>		<b>voldoende</b>
Facet 1.1: Niveau en oriëntatie	goed	
Facet 1.2: Domeinspecifieke eisen	goed	
<b>Onderwerp 2: Programma</b>		<b>voldoende</b>
Facet 2.1: Relatie doelstelling en inhoud	goed	
Facet 2.2: Eisen professionele gerichtheid	excellent	
Facet 2.3: Samenhang	voldoende	
Facet 2.4: Studieomvang	oké	
Facet 2.5: Studietijd	voldoende	
Facet 2.6: Afstemming vormgeving en inhoud	voldoende	
Facet 2.7: Beoordeling en toetsing	excellent	
Facet 2.8: Masterproef	n.v.t.	
Facet 2.9: Toelatingsvoorwaarden	goed	
<b>Onderwerp 3: Inzet van personeel</b>		<b>voldoende</b>
Facet 3.1: Kwaliteit personeel	goed	
Facet 3.2: Eisen professionele gerichtheid	goed	
Facet 3.3: Kwantiteit personeel	voldoende	
<b>Onderwerp 4: Voorzieningen</b>		<b>voldoende</b>
Facet 4.1: Materiële voorzieningen	goed	
Facet 4.2: Studiebegeleiding	goed	
<b>Onderwerp 5: Interne kwaliteitszorg</b>		<b>voldoende</b>
Facet 5.1: Evaluatie resultaten	voldoende	
Facet 5.2: Maatregelen tot verbetering	goed	
Facet 5.3: Betrekken van medewerkers, studenten, alumni en beroepenveld	goed	
<b>Onderwerp 6: Resultaten</b>		<b>voldoende</b>
Facet 6.1: Gerealiseerd niveau	goed	
Facet 6.2: Onderwijsrendement	voldoende	

De oordelen zijn van toepassing voor:

**HoGent**

**Hogeschool Gent**

- professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal werk (SAW), **met opleidingsvarianten:**
  - afstudeerrichting Maatschappelijk werk
  - afstudeerrichting Sociaal-cultureel Werk
  - afstudeerrichting Personeelswerk
  - afstudeerrichting Maatschappelijke advisering



## Hoofdstuk 5 Hogeschool West-Vlaanderen

### **Algemene toelichting bij de professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal werk aan Hogeschool West-Vlaanderen**

De Hogeschool West-Vlaanderen (HOWEST) vormt samen met de Universiteit Gent (UGent), de Hogeschool Gent (Hogent) en de Arteveldehogeschool de Associatie Universiteit Gent (AUGent).

Binnen HOWEST zijn drie departementen ondergebracht: het departement professionele bacheloropleidingen Brugge (voorheen de departementen Simon Stevin en Lerarenopleiding-Vesalius-Hiss); het departement professionele bacheloropleidingen Kortrijk (voorheen het departement Hipso en de PBa-opleiding Multimedia en Communicatietechnologie uit het vroegere departement PIH) en het departement academische opleidingen Kortrijk (de academische opleidingen uit het vroegere PIH).

De opleidingen worden op vier campussen aangeboden. In Brugge zijn er twee campussen, één in de Rijselstraat en één in de Sint-Jorisstraat. In de campus Sint-Jorisstraat worden naast de opleiding Sociaal werk ook de Lerarenopleidingen en de opleiding Toegepaste Psychologie aangeboden. De campus Rijselstraat en de campus Sint-Jorisstraat vormen samen het departement professionele bacheloropleidingen Brugge. De andere twee campussen van de hogeschool zijn in Kortrijk gelegen. Het betreft enerzijds de campus Renaat De Rudderlaan waar naast Sociaal werk ook volgende opleidingen worden aangeboden: Office Management, Communicatiemanagement, Toerisme en Recreatiemanagement, Journalistiek, Ergotherapie en Multimedia en Communicatietechnologie. Daarnaast is er ook de campus Graaf Karel de Goedelaan waar academische ingenieursopleidingen worden aangeboden.

De opleiding Sociaal werk wordt dus op twee locaties aangeboden met name in Brugge en Kortrijk. Sinds september 2009 vallen beide locaties van de opleiding Sociaal werk onder de bevoegdheid van het departement Professionele bacheloropleidingen HOWEST Brugge.

De opleiding Sociaal werk in Brugge ontstond in 1962 als het Hoger Instituut voor Sociale Studiën (HISS). Met de oprichting van de hogescholen in 1995 werd de school opgenomen in de Hogeschool West-Vlaanderen. Historisch gezien bevat de opleiding in Brugge slechts één afstudeerrichting wat heeft geleid tot een brede opleiding Sociaal werk. Heel vlug ingebed in de regio, werd de opleiding partner in heel wat lokale en regionale initiatieven.

De vestiging in Kortrijk richt de opleiding Sociaal werk in vanuit een pluralistisch gedachtegoed georganiseerd sinds 1949. Drie afstudeerrichtingen worden aangeboden: Maatschappelijk werk, Maatschappelijke advisering en Sociaal-cultureel werk. Deze keuze wordt aangeboden na een gemeenschappelijke stam van één jaar.

Vanaf 2004 startten beide locaties samen met een inhoudelijke en structurele herdenking en vernieuwing voor de opleiding Sociaal werk aan HOWEST. Vanuit het strategisch plan van de Hogeschool West-Vlaanderen werd de opleiding administratief ondergebracht binnen het departement Brugge. Vanaf het academiejaar 2009-2010 worden beide locaties aangestuurd door één opleidingscoördinator. In beide locaties samen zijn er een 500-tal studenten binnen de opleiding Sociaal werk.

## Onderwerp 1 Doelstellingen van de opleiding

### Facet 1.1 Niveau en oriëntatie van de professioneel gerichte bachelor

#### Beoordelingscriteria:

De opleidingsdoelstellingen zijn er op gericht de student te brengen tot:

- het beheersen van algemene competenties als denk- en redeneervaardigheid, het verwerven en verwerken van informatie, het vermogen tot kritische reflectie en projectmatig werken, creativiteit, het kunnen uitvoeren van eenvoudige leidinggevende taken, het vermogen tot communiceren van informatie, ideeën, problemen en oplossingen, zowel aan specialisten als aan leken en een ingesteldheid tot levenslang leren;
- het beheersen van algemene beroepsgerichte competenties als teamgericht kunnen werken, oplossingsgericht kunnen werken in de zin van het zelfstandig kunnen definiëren en analyseren van complexe probleemsituaties in de beroepspraktijk en het kunnen ontwikkelen en toepassen van zinvolle oplossingsstrategieën, en het besef van maatschappelijke verantwoordelijkheid samenhangend met de beroepspraktijk;
- het beheersen van beroepsspecifieke competenties op het niveau van een beginnend beroepsbeoefenaar.

#### Het oordeel van de visitatiecommissie: voldoende

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De doelstellingen van de opleiding zijn gestoeld op de Internationale IASSW/EASSW-definitie van sociaal werk. Verder beantwoorden de doelstellingen aan de visie van de hogeschool, waarbij de opleiding Sociaal werk deze missie heeft afgestemd op de internationale definitie van sociaal werk. De kernpunten zijn synthetisch als volgt gedefinieerd:

- praktijkgericht onderwijs afgestemd op de beroepsmatige en maatschappelijke noden;
- groeikansen aanbieden aan mensen zodat zij in de praktijk kunnen staan met voldoende kritisch inzicht vanuit een internationale beleving, met oog op verdere ontwikkeling;
- uitbouwen van maatschappelijke dienstverlening;
- het fungeren als lerende en flexibele organisatie, gericht op zowel individu alsook groepen waarbij opleidingsprocessen steeds worden verbeterd;
- actief pluralisme, democratie en vernieuwing met aandacht voor waarden, waaronder onder meer verdraagzaamheid, respect en samenwerking zijn opgenomen.

De Universele Verklaring voor de Rechten van de Mens vormt het uitgangspunt en referentiekader voor de opleiding. Vanuit dit kader beoogt de opleiding studenten te vormen die breed inzetbaar zijn in zowel de welzijns- als gezondheidssector, de socio-culturele en educatieve sector, de sociale- en economische sector en minder naar een specifiek beroep toe te leiden. De commissie stelt vast dat de body of knowledge social work op zich binnen de opleiding verder geëxpliciteerd kan worden. Op dit vlak mist de commissie een heldere invulling over de kern van het beroep.

Op 30 november 2001 lanceerde de Hogeschool West-Vlaanderen een meerjarenplan om de invoering van de bamastructuur in de opleidingen te koppelen aan een modularisering qua structuur en aan competentiegerichtheid qua inhoud. Vanaf 2007-2008 zijn alle opleidingen van HOWEST modulair en competentiegericht georganiseerd. Deze omschakeling werd doorgevoerd rekening houdend met de internationale evolutie van ECTS, het kwalificatieraamwerk van de Europese Hogeronderwijsruimte en het Vlaamse Kwalificatieraamwerk.

De opleiding in Brugge besteedt aandacht aan de polyvalentie van de sociaal werker. De opleiding in Kortrijk biedt studenten de kans zich te verdiepen in een specifiek domein en dit via drie afstudeerrichtingen, met name MW (Maatschappelijk Werk), SCW (Sociaal-Cultureel Werk) en MAD (Maatschappelijke ADvisering).

Wat betreft niveau en oriëntatie voldoet de opleiding aan de decretaal opgelegde normen met betrekking tot de algemene en de beroepsgericht competenties en aan de vooropgestelde referentiekaders.

Door middel van een kruistabel worden de competenties gelinkt aan de algemene en de algemene beroepsgerichte competenties uit het decreet. De algemene competenties zijn gekoppeld aan denk- en redeneervaardigheid, vaardigheden ten aanzien van het verwerven en verwerken van informatie, het vermogen tot kritische reflectie en het projectmatig werken, creativiteit, het uitvoeren van eenvoudige leidinggevende taken, het vermogen tot communicatie van informatie, ideeën, problemen en oplossingen alsook de ingesteldheid tot levenslang leren. De algemene beroepsgerichte competenties zijn opgebouwd rond het teamgericht werken, oplossingsgericht werken, definiëren en analyseren van complexe probleemsituaties, het ontwikkelen en toepassen van oplossingsstrategieën alsook besef van maatschappelijke verantwoordelijkheid.

De internationale dimensie is terug te vinden in de internationale definitie van sociaal werk. Toetsing van de doelstellingen vond evenzeer plaats via internationale contacten – bilateraal, maar vooral via de Europese Associatie voor Scholen voor Sociaal Werk (EASSW) – en deelnames aan internationale fora. De competenties zijn duidelijk gerelateerd aan de Dublindescriptoren.

De commissie waardeert de wijze waarop de opleiding de competenties heeft verwoord en neergezet, waarbij rekening gehouden werd met nationale en internationale referentiekaders. De Baobap-plus lijst werd er in dit kader op nagelezen, waarbij de hertaling naar learning outcomes zich verder ontvouwt. De betrokkenheid van teamleden en de diverse teams bij de doelstellingen is zichtbaar in de competentielijst. Er vond een afstemming plaats tussen de te bereiken competenties, leerinhouden en toetsingsvormen. Verschillende actoren uit het werkveld werden betrokken bij het opstellen en formuleren van de competenties via de opleidingscommissies. Er is eveneens oog voor nieuwe personeelsleden en lectoren met een beperkte inbreng in de opleiding zodat ook zij op een vlotte manier binnen de opgezette kaders kunnen functioneren.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie vraagt de opleiding de invulling van het sociaal werk verder te verhelderen en te expliciteren.

#### **Facet 1.2 Domeinspecifieke eisen**

##### **Beoordelingscriteria:**

- De doelstellingen van de opleiding (uitgedrukt in eindkwalificaties van de student) sluiten aan bij de eisen die door (buitenlandse) vakgenoten en het relevante beroepenveld gesteld worden aan een opleiding in het betreffende domein (vakgebied/discipline en/of beroepspraktijk of kunstpraktijk). Ze zijn, ingeval van gereguleerde beroepen, in overeenstemming met de reglementering of regelgeving ter zake.
- Voor professioneel gerichte bacheloropleidingen zijn de eindkwalificaties getoetst bij het relevante beroepenveld.

#### **Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

In 2008 namen de Vlaamse opleidingen Sociaal werk gezamenlijk het initiatief voor een nieuw domeinspecifiek referentiekader. Een werkgroep opereerde onder de roepnaam Baobap-plus en stelde een vernieuwd referentiekader of competentieprofiel op voor de opleidingen Sociaal werk in Vlaanderen. Het is een gemeenschappelijk kader, dat voldoende vrijheid geeft aan de individuele opleidingen om hierop hun eigen competentieprofielen te enten. De brede benadering in deze materie wordt positief onthaald door de commissie.

Via het gemeenschappelijk forum VVSH wordt een toetsing verricht van de opleidingsdoelstellingen in zowel binnen- als buitenland. Afstemming met het beroepenveld maakt hier deel van uit. Voorbeelden hiervan zijn aantoonbaar, en dit zowel in eigen land als daarbuiten. Toch is er oog voor eigenheid, die nadrukkelijk aanwezig is door de kleinschaligheid van de opleiding. De combinatie van de brede benadering binnen de opleiding Sociaal werk in Brugge met de ruimte voor specificering in afstudeerrichtingen in sociaal werk van op de site in Kortrijk wist de commissie te waarderen.

Binnen HOWEST zijn aldus voor beide locaties competentieprofielen opgesteld, die allebei terug te brengen zijn tot de eindcompetenties uit de Baobap-plus. Deze bestaan uit vijf speerpunten die een verdere invulling krijgen. De beroepsspecifieke competenties zijn: het leggen van contacten en oriëntatie, de stimulatie tot zelfontwikkeling, de inbreng van sociaal-agogische expertise, de vermaatschappelijking en het professioneel werken en ontwikkelen. Elk van deze beroepscompetenties is uitgerold in deelcompetenties, dertien in totaal. De commissie is gecharmeerd over de wijze waarop de diverse transitie binnen het competentiedenken doorlopen zijn. Het is doorleefd binnen de opleiding, wat bevestigd wordt door de studenten. De commissie kwam tot de vaststelling dat de onderzoekscompetentie als dusdanig niet is opgenomen binnen het competentieprofiel.

De commissie stelt vast dat praktijkonderzoek een aanvang heeft genomen binnen de opleiding. Een verdere uitdieping van het praktijkonderzoek door het aanscherpen van de intellectuele uitdaging is een werkpunt. De commissie ziet hierin een kans voor de opleiding om ook beter zicht te krijgen op regionale ontwikkelingen, trends en vragen vanuit de samenleving.

Sinds 1997 is per opleiding een commissie aangesteld bestaande uit vertegenwoordigers van het lectorenkorps en van het werkveld. Deze commissie wordt onder andere betrokken bij het opstellen van de opleidingsdoelstellingen en de beoordeling en herziening van curricula. De commissie stelt echter vast dat het werkveld niet als strategische bondgenoot wordt benut in de ontwikkeling van het beroep en de opleiding. De relatie met het werkveld is intensief maar speelt zich vooral af op uitvoerend niveau. Het werkveld kan nog nauwer worden betrokken bij de formulering van de opleidingsdoelstellingen. De commissie mist in deze een (middel)lange termijnstrategie inclusief de profilering van HOWEST binnen het (internationale) veld van sociaal werk.

Informatie over de doelstellingen van de opleiding krijgen abiturienten zowel door algemene informatie over de werking van de opleiding tijdens contactmomenten als op tijdens individuele contacten. Studenten worden via de studiegids en het introductiemoment bij de start van het academiejaar wegwijst gemaakt in de doelstellingen van de opleiding en hun invulling binnen het programma. Via de toelichting bij elk opleidingsonderdeel wordt hier specifiek op ingespeeld. Bijkomend zorgen zowel practica, stages, eindwerkjurering, als de inzet van gastsprekers voor een bekendmaking en verificatie van de doelstellingen.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie vindt het nodig dat de opleiding de onderzoekscompetentie expliciteert.

De commissie vraagt de opleiding het werkveld nog intensiever te betrekken bij het formuleren en bijstellen van de opleidingsdoelen.



**Oordeel over onderwerp 1, doelstellingen van de opleiding: voldoende**

Op basis van de oordelen over:

facet 1.1, niveau en oriëntatie:	voldoende
facet 1.2, domeinspecifieke eisen:	voldoende

is de commissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

## Onderwerp 2 Programma

### Facet 2.1 Relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma

Beoordelingscriteria:

- Het programma is een adequate concretisering van de eindkwalificaties van de opleiding qua niveau, oriëntatie en domeinspecifieke eisen.
- De eindkwalificaties zijn adequaat vertaald in leerdoelen van (onderdelen van) het programma.
- De inhoud van het programma biedt studenten de mogelijkheid om de geformuleerde eindkwalificaties te bereiken.

**Oordeel van de visitatiecommissie: goed**

**De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De vertaling van de doelstellingen in het programma is zowel wat betreft niveau, als wat betreft de professionele oriëntatie, duidelijk in overeenstemming met de eisen van het decreet en de verwachtingen van het werkveld. Voor zowel de opleiding in Brugge als die van Kortrijk is een apart opleidingsprogramma opgesteld. Beide opleidingsprogramma's vertrekken vanuit het gegeven dat elke student op het einde van de opleiding, ongeacht de gekozen afstudeerrichting, hetzelfde basisdiploma bachelor Sociaal werk en de beschermde titel van Maatschappelijk Assistent verwerft.

De opleiding in Brugge profileert zich meer als een polyvalente opleiding die breed start bij de aanvang in het eerste academiejaar met een brede bovenbouw. Zij wordt hierin ondersteund door de opleidingscommissie. Er zijn geen afstudeerrichtingen. Gespreid over zes semesters worden de algemene opleidingsdoelstellingen hertaald op het niveau van de domeinen zoals in Mens en Maatschappij, Werkmethoden,... en verder uitgeschreven en gerealiseerd op het niveau van de specifieke modules en inhoud. Daardoor worden de leerlijnen ook duidelijk zichtbaar, die zich binnen elk domein over de semesters heen ontplooiën. In de doelstellingen worden de leerniveaus, kennen-toepassen-integreren, uitgedrukt.

In Kortrijk daarentegen is resoluut gekozen voor een gespecialiseerde aanpak wat betreft de methodologische competenties, vanuit een generalistisch perspectief aangereikt. Er wordt evenwel over gewaakt dat basispijlers als het menswetenschappelijke, sociaal-agogische en juridische kaders, filosofisch-ethische uitgangspunten, communicatieve vaardigheden en accurate kennis van het werkveld aan bod komen. Het opleidingsprogramma is hierop afgestemd door het voorzien van een gemeenschappelijke stam die in het eerste deeltraject wordt aangeboden, met een differentiatie vanaf semester drie naar de afstudeerrichtingen Maatschappelijk werk, Sociaal-cultureel werk of Maatschappelijke advisering. Binnen elk curriculum vindt een verdere specialisatie plaats in functie van werkterrein en toe te passen methodieken. Beide programma's maken het volgens de commissie voor de student mogelijk om de vooropgestelde eindcompetenties te bereiken.

De vertaalslag van de opleidingsdoelstellingen naar het curriculum gebeurt op het niveau van elke module en elk partim. Alle competenties worden via een modulair parcours gerealiseerd zoals blijkt uit de competentiematrices die werden opgesteld. De studiefiches omvatten het niveau en de inhoud van de opleidingsonderdelen. Zowel begin- als eindcompetenties worden weergegeven inclusief niveaubepaling per module en per partim als inleidend, uitdiepend of gespecialiseerd. Daarnaast worden in de fiches ook de werkvormen, het studiemateriaal en de evaluatiewijze opgenomen. De formulering van duidelijke doelstellingen per module levert volgens de commissie een heldere bijdrage tot goed, bewust onderwijs. De studenten zijn duidelijk op de hoogte van deze informatie.

De opleiding heeft zich eveneens gebaseerd op het decreet van de Vlaamse Kwalificatiestructuur van 30 april 2009 artikel 6 inzake niveau van de professionele bachelor. Per descriptor is de link gelegd naar de verschillende

modules in het curriculum inclusief het niveau dat men wenst te bereiken van kennis, vaardigheden autonomie en verantwoordelijkheid. De commissie stelt op basis van de gesprekken met de docenten vast dat een goede aanzet is gegeven bij het uitwerken van de learning outcomes, en dat men rekening houdt met de modules via moduledraaiboeken. De toetsing naar de student toe is hierin opgenomen.

Discipline-overschrijdende elementen zijn ingebed in beide curricula. In Brugge vindt dit voornamelijk plaats door thematische uitwerking via modules, en over de deeltrajecten heen. Voor Kortrijk vindt integratie plaats via practica vanuit de diverse disciplines. De keuze-opleidingsonderdelen zijn beperkt. In het programma van Kortrijk is er in semester 5 een keuzemodule opgenomen, met name informatiekunde. Daarenboven kunnen studenten uit Brugge en Kortrijk binnen de module Actuele thema's naast een vast thema ook twee andere thema's kiezen uit vier opties

De internationale dimensie is in het programma aanwezig en wordt nadrukkelijk ondersteund via het beleid van de Hogeschool. Internationalisering en de 'gevoeligheid' voor de internationale dimensie starten op het niveau van de modules en de inhouden zelf. Daar worden studenten geprikkeld en voortdurend herinnerd aan het grotere –internationale- verband waarin de opleiding zich situeert. HOWEST wenst namelijk dat elke student tijdens zijn/haar opleiding in contact komt met de internationale dimensie van het beroep. Via internationalisation@home wordt hier een invulling aan gegeven onder meer door het gebruik van anderstalige literatuur en het inrichten van het vak Internationalisering en internationaal beleid in het tweede deeltraject. Studenten- en docentmobiliteit wordt gestimuleerd vanuit een nauwe samenwerking met partnerhogescholen in het buitenland. In 2006 verwierf de buitenlandse stagemobiliteit internationale erkenning, met het toekennen van de European Quality in Mobility Award aan een HOWEST Leonardo da Vinci project. De opleiding wordt sinds het academiejaar 2005-2006 modulair aangeboden. De modulaire structuur maakt het voor de student mogelijk om flexibel om te gaan met zijn/haar studietraject en biedt aan buitenlandse studenten de kans om afgebakende studiegehelen te volgen.

Samenwerkingsinitiatieven kunnen over beide locaties heen worden georganiseerd, of kunnen op eigen initiatief op touw gezet worden. Zo is er samenwerking binnen het Ontwikkelingsproject ESPIEW (Entrepreneurial Spirit Improving European Welfare), een 30 ECTS Engelstalige module rond ondernemingszin voor Gezondheidszorg en Sociaal werk. Vanuit de Associatie zijn eveneens deelnames aan een internationale lezingencyclus 'verwikkeling, vertwijfeling en verwondering'. Op vlak van individuele initiatieven wordt in Brugge ingespeeld op een intensive programs, waaronder New tools for non-formal educators working on Intercultural Learning met buitenlandse partners. Studenten en collega's uit beide locaties nemen deel aan deze IP's.

De commissie is positief over de integratie van nieuwe beroepsontwikkelingen in het programma zoals de inbedding van talen en taalvaardigheid. Op basis van bevragingen bij lectoren, studenten en beroepenveld tijdens stages en conferenties kunnen curriculumwijzigingen worden doorgevoerd. De teamleden van het opleidingsteam Sociaal werk worden betrokken bij het uitwerken van curriculumwijzigingen, die een positief advies moeten krijgen van de opleidingscommissie. Deze commissie bestaat paritair uit de leden van het opleidingsteam en vertegenwoordigers van het beroepenveld. Focusgroepen leveren eveneens een waardevolle bijdrage. De commissie waardeert de interlocatiewerkgroepen waarmee men de afstemming tussen beide sites wordt nastreeft.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

/

## Facet 2.2 Eisen professionele gerichtheid van het programma

### Beoordelingscriteria:

- Kennisontwikkeling door studenten vindt plaats via vakliteratuur, aan de beroeps- of kunstpraktijk ontleend studiemateriaal en via interactie met de beroepspraktijk, de kunstpraktijk en/of (toegepast) onderzoek.
- Het programma heeft aantoonbare verbanden met actuele ontwikkelingen in het vakgebied/de discipline.
- Het programma waarborgt de ontwikkeling van beroeps- of artistieke vaardigheden en heeft aantoonbare verbanden met de actuele beroepspraktijk.

### Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

Beide opleidingen zijn competentiegericht opgezet, met aandacht voor zowel kennisverwerving, als vaardigheden en attitude. Toch is de aanpak gedifferentieerd per locatie. In Brugge wordt de kenniscomponent voornamelijk aangereikt in het eerste deeltraject, met een geleidelijke verschuiving doorheen het curriculum naar toepassing en integratie. In Kortrijk worden de drie aspecten gelijkmatig per deeltraject aangebracht. De commissie stelt vast dat kennisontwikkeling binnen de site van Kortrijk sterk gericht is op de praktijk, terwijl de theoretische bagage verder kan worden verrijkt. Het potentieel binnen het lectorenkorps is aanwezig om dit uit te werken.

De professionele gerichtheid van de opleiding komt onder andere naar voor via de lectoren, waarvan een groot deel ook zelf nog in de praktijk actief zijn. Er is eveneens instroom van praktijkvoorbeelden door de mandaten die diverse personeelsleden bekleden in organisaties of door hun lidmaatschap bij lerende netwerken. Uit de gesprekken blijkt dat vakliteratuur door lectoren in de modules wordt ingebed. Anderstalige literatuur komt in het tweede deeltraject aan bod via stage maar ook in specifieke modules.

De commissie stelde vast dat vaardigheden als onderdeel van de competenties binnen de modules ingebouwd zijn in het curriculum. Ook hier is per vestiging een andere aanpak.

In Brugge wist de commissie de aanpak in het bijbrengen van beroepsvaardigheden als een sterk punt te waarderen. De onderwijsprogramma's sluiten volgens de commissie dan ook aan bij de beroepspraktijk. Vooral de semesters in het tweede deeltraject kenmerken zich door het aanreiken van al dan niet beroepsspecifieke vaardigheden. Zo worden hoorcolleges gecombineerd met toepassingssoftware binnen het onderdeel Sociaal recht en Sociale administratie. Binnen de modules zelf is aandacht voor oefeningen, wat verder tot uitdrukking komt in het derde deeltraject. Binnen de module Informatiekunde vindt een integratie plaats op vlak van vaardigheden die gericht zijn op ondermeer rapportering, onderzoek maar ook op presentatie. Stages alsook de bachelorproef vormen uiteindelijk het bewijs van bekwaamheid van de student als beroepsbeoefenaar.

In Kortrijk worden vaardigheden voornamelijk via practicummodules en modules werkmethoden aangereikt. In het derde deeltraject, en dan vooral in semester vijf, wordt per afstudeerrichting nadruk gelegd op de integratie van de gewenste vaardigheden. Stageperiodes in semester vier en zes stellen de student in staat om aan vaardigheidsontwikkeling te doen, in combinatie met de terugkomdagen waar geleide intervisie-oefeningen worden uitgewerkt. Op deze wijze worden praktische inzichten gekoppeld aan theoretische kaders. In het tweede semester gaan de studenten in het kader van de (werk)terreinverkenning op studiebezoek naar diverse diensten en organisaties en dit tevens in niet geringe mate als voorbereiding op hun stagekeuzeproces.

In Brugge is een 9 weken durende stage in semester drie ingebouwd. In semester vier vindt een ontdubbeling plaats waarbij werkveldervaring kan worden opgedaan via studie-ondersteuning of via projecten die in het werkveld worden gerealiseerd op basis van door het werkveld ingebrachte probleemstellingen. In Kortrijk wordt de negen weken durende stage georganiseerd in semester 4 en situeert de projectwerking zich in semesters 2 en 5 (en ook in semester 4 voor Sociaal-cultureel werk). Vanaf het derde semester komt specifieke werkveldervaring aan bod.

De stages hebben als doel om de student binnen een realistische en complexe context voor te bereiden op de beroepspraktijk waarbij de aangebrachte elementen worden geïntegreerd. De te verwerven (deel) competenties zijn helder terug te vinden in de respectieve module-draaiboeken en handleidingen en de studiefiches van Stage 1 en Stage 2, zo stelde de commissie vast. Brugge heeft een procedure voor stageoriëntatie waardoor een gefundeerde stagekeuze mogelijk wordt. De student stelt het stageplan op, aan de hand daarvan wordt de stage voorbereid. In Kortrijk is er een optiekeuzedag waardoor studenten een keuze kunnen maken voor één van de drie afstudeerrichtingen. Via stagelessen worden de belangrijkste zaken toegelicht, alsook via de stagehandleiding.

In Brugge zijn er twee stages in het curriculum ingebouwd. De eerste stage in semester 3 heeft voornamelijk tot doel het observeren, toepassen en participeren in deelaspecten van de kerntaken van het sociaal werk. Hierbij loopt de student een 8/9 weken durende stage waarbij 5 supervisiesessies georganiseerd worden: 1 voorbereidende, 3 'terugkomsupervisies' en 1 afrondende sessie. De tweede stage volgt in het laatste semester van de opleiding en neemt 15 weken in beslag. Binnen die periode worden 6 supervisiesessies georganiseerd: 1 voorbereidende, 4 'terugkomsupervisies' en 1 afrondende sessie. In deze fase ligt de klemtoon op het zelfstandig uitvoeren van de kerntaken van het sociaal werk. In beide gevallen wordt de student door de mentor of stagebegeleider gecoacht. De supervisiemomenten vindt de commissie belangrijk omdat aan de hand van reflectie en het maken van verbinding met methodieken aan ervaringsopbouw wordt gedaan. Bovendien wordt, gekoppeld aan de aangereikte referentiekaders, een beroepshouding ontwikkeld. Stageplaatsen worden zorgvuldig gekozen: ze moeten deskundig zijn maar ook inhoudelijk een voltijds programma en voldoende taken bieden waarbinnen één of meerdere methodieken aan bod komen. De student kan zelf een stageplaats aanbrengen mits toetsing en goedkeuring door het moduleteam of hij kan een organisatie uit het bestand kiezen. De kwaliteit van de stageplaatsen wordt bewaakt. De commissie onderschrijft het belang van de samenwerking tussen de betrokken actoren – student, opleiding en stagebegeleid(st)er - om het leerproces van de student zo optimaal mogelijk te laten verlopen. De commissie vindt het positief dat bij aanvang van de stageperiode en in aanwezigheid van alle actoren de wederzijdse verwachtingen op elkaar worden afgestemd. Zowel het product als het proces zijn hierbij van belang. In Kortrijk duurt de eerste stage in semester vier 9 weken, gekoppeld aan een tiende week internationale uitwisseling. De tweede stage in semester 6 duurt vijftien weken in totaal. Ook hier zijn intervisiemomenten ingebouwd. De keuze van stageplaats en goedkeuring verloopt zoals in Brugge. Via een stagecontract worden wederzijdse rechten en verplichtingen vastgelegd. Hiervoor is de stagecoördinator verantwoordelijk. Verder zijn op beide locaties ook buitenlandse stages mogelijk.

De module eindwerk vormt het sluitstuk van de opleiding. De commissie is positief over de opzet. Aan de hand van een probleemstelling die met de stage verband houdt, wordt een theoretische studie uitgewerkt en gekoppeld aan een praktijkonderzoek met als einddoel concrete voorstellen aan te dragen die relevant zijn voor het werkveld. De studenten bevestigden tijdens de visitatie dat ze op beide locaties ingelicht worden over het opzet, de verwachtingen, de in te zetten competenties en de procedure met betrekking tot de eindwerkactiviteiten. Bij stages wordt het functioneren van de student met sterke en zwakke punten teruggekoppeld naar analogie met functioneringsgesprekken uit het bedrijfsleven.

Op basis van de ingekeken leermiddelen kon de commissie besluiten dat het studiemateriaal actueel is en afgestemd op het profiel waartoe men wil opleiden. Dit werd bevestigd door de studenten. Zij kunnen zowel beschikken over syllabi als handboeken. Via de elektronische leeromgeving Dokeos worden publicaties en presentaties ter beschikking gesteld van studenten. De commissie stelt evenwel vast dat er geen standaardwerken met betrekking tot sociaal werk bij de leermiddelen zijn.

De commissie merkte tijdens de visitatie dat er aandacht is voor maatschappelijke dienstverlening. Binnen de vestiging in Brugge vindt maatschappelijke dienstverlening plaats zowel in het kader van de opleiding als in de marge ervan. Anderzijds stelt het opleidingsteam haar ervaring en expertise ten dienste van het brede werkveld. Resultaten van onderzoek worden, waar mogelijk, inhoudelijk teruggekoppeld in een module, als methodiek of onder de vorm van oefeningen voor studenten. Via PWO-projecten is er eveneens terugvloei voor de site van Brugge naar de studenten Sociaal werk. In Kortrijk hanteert men het uitgangspunt dat er een wisselwerking moet zijn tussen de maatschappelijke dienstverleningsprojecten en de opleiding van studenten. Hierbij wordt uitgegaan

van vier niveaus: aanbod van vormingen, uitwerking van projectopdrachten door studenten, faciliteren van infrastructuur voor externen alsook vorming van laatstejaarsstudenten uit het secundair onderwijs. Diverse projecten gaven aanleiding tot het geven van vormingen, studiedagen, vormingspakketten alsook de oprichting van een Laagdrempelig Expertise en Dienstencentrum (LED) Sociale Economie.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie vraagt de opleiding om het evenwicht tussen de theoretische bagage en de praktijk blijvend te bewaken.

De commissie raadt de opleiding aan om een aantal standaardwerken voor sociaal werk te integreren in de leermiddelen.

### **Facet 2.3 Samenhang van het programma**

Beoordelingscriterium:

- Studenten volgen een inhoudelijk samenhangend opleidingsprogramma.

#### **Oordeel van de visitatiecommissie: goed**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De beide locaties bieden een verschillend programma aan en hebben beide een andere maar evenwaardige aanpak om de samenhang te bewaken.

In de opleiding te Brugge heeft men aandacht voor de samenhang binnen de afzonderlijke modules, per semester maar evenzeer tussen de semesters alsook tussen modules van eenzelfde domein. Zo zijn ook de algemene opleidingsdoelstellingen uitgeschreven op het niveau van de domeinen zoals het menswetenschappelijke, sociaal-agogische en juridische kaders, filosofisch-ethische uitgangspunten, communicatieve vaardigheden en accurate kennis van het werkveld. Dit is verder uitgeschreven op niveau van de specifieke modules en inhoud. De leerlijnen zijn bijgevolg aantoonbaar, zowel binnen de domeinen als over de semesters heen. Binnen de doelstellingen wordt aangegeven welk niveau van de student wordt verwacht op niveau van kennis, vaardigheden en integratie.

Basismodules worden aangereikt in het eerste deeltraject. De student krijgt een overzicht van het werkkerrein waardoor een eerste oriëntatie mogelijk wordt. Verder worden basisvaardigheden aangeleerd. Het tweede deeltraject kenmerkt zich door zijn specifiekere karakter, dat meer toegespitst is op Sociaal werk en Sociaal werk praktijken. Het bouwt dus verder op de voorgaande modules. De modules in het derde deeltraject brengen tot slot integratie aan vanuit diverse modules en zijn veelal domeinoverschrijdend. Het integratieve karakter komt tot uiting via het opleidingsonderdeel Actuele thema's maar ook via de Integratiemodule waarbij de student cases te verwerken krijgt. Practica en stages zijn zodanig ingericht met het oog op het verwerven van de benodigde competenties. Om enerzijds deze samenhang te bewaken en anderzijds het opleidingsparcours voor de student op een zo coherent mogelijke wijze logisch op te bouwen, werd een volgtijdelijkheid ontwikkeld. Afstemming met andere opleidingen is eerder beperkt. Het Intensive Program (IP) telt mee als stagetijd omdat het een meerwaarde is voor de stagepraktijk. Het IP kan de stage evenwel niet vervangen.

In Kortrijk ligt in het eerste jaar de klemtoon op de gemeenschappelijke stam, waarbij erover gewaakt wordt dat een aantal basispijlers van het beroep expliciet naar voren gebracht worden, met name het menswetenschappelijke, sociaal-agogische en juridische kaders, filosofisch-ethische uitgangspunten, communicatieve vaardigheden en accurate kennis van het werkveld. In het eerste deeltraject wordt een algemene

basis gelegd. Hier werkt men in het tweede deeltraject verder op door met de verdere verdieping in een afstudeerrichting. Het derde deeltraject leidt tot verdere uitdieping, met integratie via de tweede stage en het eindwerk. Eén keuzemodule is voorzien in semester vijf, met name informatiekunde. De afstudeerrichting Maatschappelijk werk heeft een samenwerking met de opleiding Ergotherapie voor het onderdeel Preventie.

In uitvoering van het flexibiliseringsdecreet is de toegang tot de opleiding soepeler dan voorheen onder andere via het erkennen van eerder verworven competenties (EVC) en eerder verworven kwalificaties (EVK). Na toelichting door de trajectbegeleider kan het team, dat dan samen komt als ad hoc studievoortgangscommissie, afwijking van de volgtijdelijkheid toestaan.

De commissie vindt de samenhang binnen de curricula een sterk punt, maar realiseert zich dat dit spanning veroorzaakt bij het integreren van meer flexibiliteit van het onderwijs in het programma.

**Aanbevelingen ter verbetering:**

/

**Facet 2.4 Studietoets**

**Beoordelingscriterium:**

- De opleiding voldoet aan de formele eisen met betrekking tot de studietoets, bachelor: tenminste 180 studietoetspunten.

**Oordeel van de visitatiecommissie: oké**

**De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De opleiding bestaat uit 3 studiejaar van elk 60 studietoetspunten. In totaal wordt dus een opleidingsprogramma georganiseerd van 180 studietoetspunten en voldoet de opleiding hiermee aan de formele eisen m.b.t. de minimale studietoetsomvang van een professionele bachelor.

**Aanbevelingen ter verbetering:**

/

## Facet 2.5 Studietijd

### Beoordelingscriteria:

- De werkelijke studietijd wordt getoetst en sluit aan bij de normen vastgesteld krachtens decreet.
- Het programma is studeerbaar doordat factoren, die betrekking hebben op dat programma en die de studievoortgang belemmeren zoveel mogelijk worden weggenomen.

### Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De opleiding begroot de studietijd per semester op een dertigtal studiepunten met een afwijking van drie studiepunten naar boven of naar onder toe. Afwijkende trajecten zijn mogelijk op basis van EVC, EVK of een speciaal statuut.

De commissie stelde vast dat de hogeschool de methode van het tijdschrijven hanteert om de bestede studietijd in kaart te brengen. Tot 2008-2009 gebeurde dit via een excelbestand, maar het is sinds 2009-2010 opgenomen in een webapplicatie op hogeschoolniveau. Uit de gesprekken bleek dat de lectoren van de bevroegde modules verantwoordelijk zijn voor de opvolging van de responsgraad en het motiveren van de studenten. De kwaliteitsmedewerker bewaakt mede het proces. De studietijd wordt om de zes jaar gemeten voor alle modules via het tijdschrijfsysteem. Daarnaast zijn er jaarlijkse semestriële studentenenquêtes waarbij op basis van drie vragen gepolst wordt naar de overeenstemming tussen de begrote en de gemeten studietijd. Elke opleiding binnen de hogeschool dient hiervoor een meerjarenplan studietijdmeting op te maken.

Uit een eerste analyse van de gemeten modules uit het opleidingsprogramma van Brugge blijkt dat de reële studietijd onder de begrote studietijd ligt. Voor bepaalde onderdelen werden de verschillen als problematisch beschouwd. De opleiding heeft naar aanleiding daarvan een oorzakenanalyse uitgevoerd. Het aantal contacturen bleek niet aan de basis van het probleem te liggen. De studenten gaven aan dat zij niet zo nauwgezet registreerden, en dit vooral tijdens de examenperiodes. De responsgraad lag ook laag (15-20%). Anderzijds heeft de commissie in de studentenenquêtes vernomen dat er een algemene tevredenheid is over de studiebelasting. Verder hoorde de commissie dat de informatie uit de diverse communicatiekanalen met de studenten eveneens zorgt voor een zicht op de belasting bij de student. Naar aanleiding van participatiecommissies of focusgroepen worden de resultaten teruggekoppeld. Voordeel van deze aanvulling is volgens de commissie dat de preciezere vraagstelling duidelijkheid brengt daar waar de cijfers vraagtekens oproepen.

Kortrijk heeft nog geen routine heeft ontwikkeld in studietijdmetingen, de lage responsgraad geeft geen valabele conclusies over de studietijd. De semestriële bevragingen gelden als maatstaf net als de gesprekken met de studenten via de opleidingsparticipatiecommissies. In Kortrijk bleken een aantal modules meer studietijd nodig te hebben dan andere. Bij nazicht van de studentenenquêtes konden geen eenduidige conclusies worden getrokken.

De commissie vindt het positief dat er een signaalfunctie is voorzien. Tussen 25 en 30 uur is er geen probleem; tot vijf uur als onder- en bovengrens geldt als waarschuwingssignaal. Een grotere afwijking beschouwt men als problematisch. De commissie hoorde tijdens de visitatie dat de resultaten van de studietijdmetingen door de kwaliteitsmedewerker aan de opleidingscoördinator en aan de betrokken modulevoorzitter worden overgemaakt, die dit binnen het moduleoverleg bespreken. Het resultaat van deze besprekingen komt daarna op het teamoverleg. Bij beslissingen over bijsturing worden steeds andere resultaten uit de studentenenquête, de focusgroepen en de participatiecommissie gebruikt. De bijsturing kan zowel resulteren in het aanpassen van het aantal studiepunten als in het bijstellen van de inhoud. De commissie kon concrete toepassingen inkijken van wijzigingen die aan het curriculum zijn doorgevoerd op basis van de bekomen studietijdmetingen en bevragingen. Het gaat om verschuivingen in het curriculum of om inhoudelijke bijsturing. De commissie bevestigt dat de methodiek van studietijdmetingen zich in een opstartfase bevindt. Er is een systeem aanwezig. Er wordt constant



gesleuteld en gezocht naar methoden om dit verder te verfijnen. De commissie stelt vast dat de methode zelf nog verder moet verfijnd worden om als volwaardig instrument in de praktijk toe te passen.

Beide opleidingen hebben de studiebelemmerende en studiebevorderende factoren in kaart gebracht. Belangrijk hierbij is ook de keuze om het mentoraat te integreren in het supervisie-traject. Het supervisie-traject wordt gedurende de volledige opleiding geprogrammeerd en vormt aldus een specifiek groeitraject dat het opleidingstraject ondersteunt. Brugge merkt dat studenten steeds meer bijkussen om in hun levensonderhoud te voorzien. Bijkomend brengt ook de wijzigende studenteninstroom een grotere uitdaging met zich mee. Anderzijds investeert de opleiding veel tijd in het informeren en begeleiden van studenten. Gelijkaardige trends en acties zijn in Kortrijk vastgesteld.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie adviseert om het systeem voor studietijdmetingen verder te ontvouwen zodat men met de resultaten de modules kan sturen.

#### **Facet 2.6 Afstemming tussen vormgeving en inhoud**

Beoordelingscriteria:

- Het didactisch concept is in lijn met de doelstellingen.
- De werkvormen sluiten aan bij het didactisch concept.

#### **Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

Het programma wordt opgebouwd van algemeen – theoretisch naar specifiek - praktisch. De aanpak evolueert algemeen gezien van sturend begeleiden in de beginfase naar autonomiseren in de finaliteitsfase van de opleiding. In de loop van die evolutie passen diverse onderwijsvormen, manieren van leren/kennen en een wijzigende begeleidingsaanpak. In functie van de voortgang binnen de opleiding die sturend begeleidend is in de beginfase naar zelfstandig werken in de finaliteitsfase van de opleiding, is er een verschuiving van meer klassieke hoorcolleges tot meer interactieve werkvormen zoals discussiegroepen, rollenspel en projectonderwijs zo stelde de commissie vast. Het werkveld wordt vaak betrokken bij de inhoud van de opleiding door het ondermeer inschakelen van gastprofessoren, studiereizen of door projectonderwijs in samenwerking met het werkveld. De werkvormen en leermiddelen zijn per module terug te vinden op de studiefiches. De commissie vernam verder dat de lectoren zelf instaan voor de inhoud en de actualiteit van de leermiddelen.

In Brugge komt samenwerking aan bod via groepswork in bijvoorbeeld de module Mens en Maatschappij. Projectwork komt daarnaast ook aan bod. Casuïstiek is opgenomen in de integratiemodule. Diverse werkbezoeken zijn ingebed in het curriculum. Daarnaast vormt de stage een belangrijk onderdeel van het integreren van opgedane kennis en vaardigheden. Doorheen de opleiding is er coaching via intervisiegroepen. De rol van de coach evolueert doorheen de deeltrajecten en het sturende karakter ervan maakt na verloop van tijd plaats voor zelfsturing.

In Kortrijk wordt in het eerste jaar gewerkt met een variatie van werkvormen. In het opleidingsonderdeel filosofie krijgen de studenten bij het aanreiken van een nieuw thema een aantal gerichte vragen. De vragen worden in kleine groepjes beantwoord. Op basis van hun informatie wordt de theorie opgebouwd. Daarnaast legt men binnen het opleidingsonderdeel Communicatie de nadruk op introspectie, waarbij reflectieverslagen en individuele coaching deel uitmaken van het leerproces. In het tweede deeltraject ligt de klemtoon op de casuïstiek binnen het

geheel aan werkvormen, hierbij gecombineerd met de stage. Bijkomend worden studenten van dan af gestimuleerd om hun lessen zelf voor te bereiden. In het derde deeltraject zijn er binnen de module Actuele thema's gastsprekers opgenomen en is er eveneens een opdracht waar een kritische kijk wordt gevraagd op bepaalde specifieke welzijnsthema's.

Studenten worden gehoord bij programmawijzigingen men polst dan ook naar de geschiktheid van de didactische werkvorm. Door middel van de semestriële studentenenquête wordt er gepolst naar de actualiteit en kwaliteit van het aangeboden studiemateriaal en de digitale leeromgeving. Wat de elektronische leeromgeving Dokeos betreft, is er een jaarlijkse evaluatie door het Dokeosteam. Kleinere groepjes geven dan input voor de optimalisatie ervan. De resultaten worden teruggekoppeld op de interne studiedag onderwijs.

Tijdens de visitatie hoort de commissie dat de opleiding streeft naar incorporatie van blended learning. De commissie stelt evenwel vast dat de term op dit ogenblik de lading nog niet dekt. Er wordt ook een aansluiting beoogd ter hoogte van de instroom, waarbij het didactisch concept van de algemene vakken in het eerste deeltraject afgestemd is op wat de student kent vanuit zijn/haar vooropleiding uit het secundair. Differentiatie in werkvormen dient zich op een latere fase aan, in functie van de module of het onderwerp.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie vraagt de opleiding om blended learning verder uit te werken en in te bedden als onderwijsvorm.

#### **Facet 2.7 Beoordeling en toetsing**

Beoordelingscriterium:

- Door de beoordelingen, toetsingen en examens wordt adequaat en voor studenten inzichtelijk getoetst of de studenten de leerdoelen van (onderdelen van) het programma hebben gerealiseerd.

**Oordeel van de visitatiecommissie: goed**

**De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

Het OER geeft een duidelijke beschrijving van de wijze waarop toetsen en examens worden uitgewerkt. Er zijn binnen de hogeschool drie examenperiodes ingesteld, die semestrieel georganiseerd worden. Op het einde van het tweede semester is een deliberatie over het hele jaar voorzien. Een tweede examenkans is voorzien voor alle modules met uitzondering van de permanente evaluatie. De evaluatievorm is steeds kenbaar gemaakt in de studiefiches, aangezien bepaalde evaluaties mede hierdoor niet in tweede zitting kunnen worden gegeven. Per modeltraject wordt een examenrooster opgesteld en besproken in de opleidingsparticipatiecommissie, waar studenten vertegenwoordigd zijn. Het voorstel wordt vervolgens door het departementshoofd goedgekeurd en minstens één maand voor aanvang van de examenperiode gecommuniceerd en op Dokeos geplaatst. Het examensecretariaat bewaakt het administratieve proces tijdens de examenperiodes. Examenresultaten worden verwerkt via Bamaflex. Daarnaast is er telefonische permanentie tijdens studieverlof en examenperiodes.

De periodegebonden evaluaties kunnen gecombineerd worden met permanente evaluaties. De onderlinge verhouding tussen beide evaluaties in de totale evaluatie wordt in de studiegids van de opleiding uitdrukkelijk vermeld. De commissie apprecieert het gebruik van diverse toetsingsvormen. Op vlak van evaluatievormen is er een differentiatie in functie van de competenties die per module, partim of inhoud worden bijgebracht. De gebruikte evaluatievormen gaan van schriftelijke en mondelinge examens, over schriftelijke en mondelinge opdrachten tot continue procesbeoordeling. Voor een gedetailleerd overzicht wordt verwezen naar de studiegidsen en de studiefiches. Volgens de studenten krijgen ze adequate informatie over de evaluaties.

Docenten geven informatie bij de start van de lessenreeks via de studiefiche en geven op het einde van de lessenreeks toelichting bij de evaluatiewijze met onder andere voorbeeldvragen. Deze worden ook op Dokeos binnen de examenbank opgenomen. De commissie waardeert dat de diversiteit in evaluatievormen goed geregeld is wat eveneens kansen biedt om studenten toe te laten zich te ontplooien. De commissie vindt dat de examenvragen op niveau zijn.

Wanneer de nadruk op vaardigheden of competentie-ontwikkeling ligt, geeft de opleiding – en volgens de commissie terecht – de voorkeur aan permanente evaluatie. Bij projectwerk komt peer assessment eveneens aan bod. De opleiding onderzoekt mogelijkheden naar optimalisatie van opleidingsonderdelen. Een illustratie hiervan is de evaluatie van Sociaal recht in Brugge via een softwarepakket 'Trefzeker'. Binnen de Integratiemodule gebeurt de evaluatie van een casus via een paper waarbij het vinden van bronnen wordt geëvalueerd maar eveneens de verdediging voor een jury. In Kortrijk wordt verwacht dat de student een paper opstelt binnen de module Sociaal beleid in functie van een thema en/of doelgroep verbonden aan de verschillende beleidsniveaus. Dit wordt uiteindelijk gepresenteerd aan een jury, vooraleer de student met de stage begint.

Het cijfer van een module, uitgedrukt op een totaal van 20, weerspiegelt de beheersingsgraad van de (deel)competenties van deze module. Binnen het OER is deze gradatie opgenomen. Het toekennen van het examencijfer gebeurt in overleg binnen het moduleteam en is vergezeld van een motivatie indien er een afwijking is van het gewogen gemiddelde of bij een ontoereikend resultaat. Na elke examenperiode wordt een feedbacksessie ingericht zodat studenten inzage kunnen krijgen in hun examens of beoordeling. De commissie stelde vast dat de toetsing wordt bewaakt via bevraging in de studentenenquête.

De aanpak van de stage-evaluatie is minimaal verschillend tussen Kortrijk en Brugge. In Brugge en Kortrijk worden de stagemodules via permanente evaluatie beoordeeld en vindt de stage-evaluatie plaats via analyse van het leerproces samen met de student, stagesupervisor en stagementor. De student en stagebegeleider evalueren alle facetten die de stagepraktijk omvatten. Naast het kwalitatief scoren, is er ook oog voor gedrag. De stagesupervisor brengt de evaluaties met betrekking tot stageoriëntatie, stagepraktijk, stagesupervisie en stagereflectieverslag samen en verwerkt dit in een beoordelingsverslag. Na bespreking met de student wordt het rapport in het moduleteam besproken. De globale beoordeling omvat dus zowel proces als product.

De beoordeling van het eindwerk in Brugge is gestoeld op drie pijlers: het eindwerkproces, het eindwerkproduct en de mondelinge proef – elk in een afgewogen verhouding tot elkaar. De totaalscore voor het eindwerk bedraagt 140, namelijk 10 punten voor het proces, toegekend door het moduleteam eindwerk op voorstel van de promotor; 100 punten (2x 50) voor het product, toegekend door de promotor en een externe lezer uit het werkveld, 30 punten (3x 10) voor de mondelinge proef. Dit betekent dat de helft van de score gebeurt door externe werkveldbeoordelaars. De score voor het proces wordt door het moduleteam toegekend op basis van duidelijke criteria. De voorzitter bewaakt de toetsing tijdens de mondelinge proef. Het proces van de mondelinge proef is volgens de commissie helder opgevat. De commissie stelt echter vast dat de beoordelingswijze op zich een impact kan hebben op de spreiding van de scores bij de eindwerken. In Kortrijk telt het schriftelijke gedeelte voor 60% mee van de totale quotatie en 40% van de punten gaat naar de mondelinge proef. Een externe lezer en een praktijklector beoordelen vorm en inhoud. De mondelinge proef gebeurt voor een jury. De voorzitter is hier de centrale spil die de toetsing bewaakt. De commissie apprecieert de zorgvuldigheid waarmee de competenties van de studenten worden getoetst, in het bijzonder hoe de vorderingen op de stageplaatsen worden beoordeeld. De opzet en opvolging van de stage, hierbij gekoppeld aan de competenties, is goed gestructureerd.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie vraagt aandacht voor een quotatiewijze bij eindwerken die voldoende differentiatie kan bieden.

## Facet 2.8 Masterproef

Dit facet is niet van toepassing voor een professioneel gerichte bacheloropleiding.

## Facet 2.9 Toelatingsvoorwaarden

Beoordelingscriteria:

Het programma sluit qua vorm en inhoud aan bij de kwalificaties van de instromende studenten bachelor:

- diploma secundair onderwijs, diploma van het hoger onderwijs van het korte type met volledig leerplan, diploma van het hoger onderwijs voor sociale promotie of een diploma of getuigschrift dat bij of krachtens een wet, decreet, Europese richtlijn of een andere internationale overeenkomst als gelijkwaardig wordt erkend;
- door het instellingsbestuur bepaalde voorwaarden voor personen die niet aan bovengenoemde voorwaarden voldoen.

**Oordeel van de visitatiecommissie: goed**

**De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De commissie stelde vast dat de hogeschool vooral te maken heeft met een ASO (30%) en TSO (60%)-instroom. Een vergelijking is uitgevoerd op basis van cijfers van VVSH. Op basis van die diversiteit is ervoor geopteerd om uit te gaan van geen voorkennis. Het grootste deel van de instroom (66%) bestaat uit vrouwen, en dit voor beide locaties.

De opleiding vraagt geen specifieke voorkennis maar voorziet wel verschillende vakantiecursussen om de overstap naar het hoger onderwijs te vergemakkelijken. Zo wordt een cursus Studeren in het hoger onderwijs aangeboden. In de eerste week van september wordt eveneens een cursus Taalopfrissing en ICT aangeboden. Vanuit de opleiding Sociaal werk is een instapcursus Communicatietraining ingericht. Voor het overige steunt de opleiding op de studiebegeleiding om de instroom en de doorstroom te faciliteren (zie ook facet 4.2).

Tijdens de onthaaldagen stellen de departementale begeleidingsdiensten hun diensten voor en is in trajectbegeleiding voorzien. Voor studenten met een geïndividualiseerd traject wordt een afspraak gemaakt met een trajectbegeleider zodat een aanvraagprocedure kan worden opgestart. Wat de toekenning van EVC en EVK betreft, heeft de commissie vastgesteld dat het onderwijs -en examenreglement een specifieke procedure voorziet.

In Brugge en Kortrijk zijn trajecten voor de andere opleidingen in het Sociaal-Agogische studiegebied uitgewerkt. Aanvragen van gediplomeerden Bachelor Orthopedagogie en Bachelor Toegepaste Psychologie werden in het verleden allemaal individueel bekeken omdat de programma's van de diverse scholen soms sterk verschilden. Sinds 2008-2009 wordt gewerkt aan een stramen van vakken die deze zij-instromers zeker moeten volgen, eventueel uitgebreid met een aantal andere inhouden afhankelijk van de gevolgde opleiding. Deze trajecten variëren tussen de 70 en de 90 studiepunten. Sinds het academiejaar 2008-2009 voorziet de opleiding in Kortrijk in brugprogramma's voor studenten van VSPW (Vormingsleergang voor Sociaal en Pedagogisch Werk).

**Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie is van oordeel dat het inspelen op een verdere diversificatie van de instroom een uitdaging vormt voor de toekomst.

## Oordeel over onderwerp 2, programma: voldoende

Op basis van de oordelen over:

facet 2.1, relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma:	goed
facet 2.2, eisen professionele gerichtheid van het programma:	voldoende
facet 2.3, samenhang van het programma:	goed
facet 2.4, studieomvang:	oké
facet 2.5, studielast:	voldoende
facet 2.6, afstemming tussen vormgeving en inhoud:	voldoende
facet 2.7, beoordeling en toetsing:	goed
facet 2.8, masterproef:	niet van toepassing
facet 2.9, toelatingsvoorwaarden:	goed

is de commissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

### Onderwerp 3 Inzet van het personeel

#### Facet 3.1 Kwaliteit van het personeel

##### Beoordelingscriterium:

- Het personeel is gekwalificeerd voor de inhoudelijke, onderwijskundige en organisatorische realisatie van het programma.

##### Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende

##### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De commissie heeft vastgesteld dat het personeelsbeleid is afgestemd op de missie van de hogeschool waarin participatie, teamgerichtheid, verantwoordelijkheid en inspraak centraal staan. Vanuit de hogeschool wordt de personeelsformatie goedgekeurd in functie van de behoeften en de financiële omkadering. Bij aanwerving van een nieuwe medewerker wordt op basis van een goedgekeurde functieomschrijving de vacature bekendgemaakt, zowel intern als extern. Er is eveneens een online sollicitatietool ter beschikking van de sollicitant. Tevens wordt door het bestuurscollege een selectiecommissie aangesteld, die adviserend optreedt voor de departementsraad. Uiteindelijk zal het bestuurscollege op het advies van de departementsraad overgaan tot aanstelling. De opleiding wordt betrokken bij dit proces.

De commissie vernam dat bij aanwerving vooral aandacht uitgaat naar de inhoudelijke deskundigheid, de onderwijskundige en didactische vaardigheden. Men zoekt communicatieve teamspelers met verantwoordelijkheidszin, organisatorisch kundig en studentgericht. Deze criteria worden vervolgens mee geëvalueerd tijdens de loopbaan van de docent. De commissie vindt het positief dat de opleiding expliciet zoekt naar mensen die naast hun onderwijsfunctie ook in het werkveld actief zijn, doordat zij nieuwe ontwikkelingen in de sector kunnen binnenbrengen in de opleiding. Daarnaast brengt de praktische gerichtheid van het personeelslid ook een netwerk aan waarin dienstverlening en projectmatig onderzoek een plaats krijgen. Nieuwe personeelsleden krijgen een inlooptraject. Zo krijgen zij praktische jobinformatie van het departementshoofd, van de opleidingscoördinator krijgen ze informatie over de inhoud en het algemeen functioneren van de opleiding. Ze krijgen ook informele informatie via de collega's. Elke zes maanden organiseert de hogeschool een onthaalprogramma rond visie en strategie, digitalisering, kwaliteitszorg, human resources alsook onderzoek & dienstverlening en internationalisering. Bijkomend is een 'wegwijzer voor personeel' met praktische informatie op het intranet aanwezig.

De begeleidingscyclus voor medewerkers van de hogeschool is gebaseerd op vier essentiële elementen: het planningsgesprek, het functioneringsgesprek, het afrondingsgesprek en de tussentijdse feedback. De commissie vindt de wijze waarop dit opgezet was, goed. Binnen de begeleidingscyclus vervult de coach een cruciale rol. Deze taak wordt dan ook toegewezen aan de algemeen directeur, de departementshoofden en opleidingscoördinatoren. Zij worden hierin getraind en verder ondersteund door een projectteam. Een systeem van evaluaties is operationeel, en dit zowel voor het opleidend personeel als voor de administratief-technische profielen. Evaluaties kunnen aanleiding geven tot bevordering, zij het door respectievelijk de raad van bestuur voor leidinggevend en/of het bestuurscollege voor niet-leidinggevend. Anderzijds is heroriëntatie mogelijk naar andere aspecten van de opleiding en/of teamwerking in functie van onder meer onderzoek en dienstverlening. Er is een procedure voor bevordering en waardering van bijzondere inzet van medewerkers.

Op basis van de periodiek gecontroleerde opdrachtsomschrijving per personeelslid worden teamleden ingezet door de opleidingscoördinator. Hieraan kunnen individuele jaardoelstellingen en de voorgestelde en geplande vormingsactiviteiten gekoppeld worden. Verschuivingen in opdracht zijn mogelijk maar vinden in overleg plaats waarbij een evenwichtige belasting wordt nagestreefd. Een weging van de diverse taken die opgenomen kunnen

worden, vond plaats binnen de opleiding in Kortrijk. Binnen de hogeschool wordt dat eveneens in kaart gebracht. Voor ATP-personeel is eveneens een taakomschrijving aanwezig. De commissie wist de studentgerichte en gemotiveerde aanpak van het ATP-personeel te waarderen.

Professionalisering van het personeel wordt gekaderd in een strategisch VTO-beleidsplan 2009 – 2013, zo vernam de commissie. Hierin staan de medewerker, het team en de hogeschool centraal alsook hun onderlinge wisselwerking. De noden worden gedetecteerd en geoperationaliseerd onder supervisie van de stuurgroep VTO. Daarnaast organiseert de hogeschool op onderwijskundig en didactisch vlak opleidingen onder meer voor competentiegericht opleiden, casusgeoriënteerd werken in het kader van begeleid zelfstandig leren en projectonderwijs. Het team krijgt via de opleidingscoördinator of het aanspreekpunt alle informatie met betrekking tot het actuele aanbod aan opleidingen. Voor administratief en technisch personeel vormt het departementshoofd of het betrokken diensthoofd het aanspreekpunt, waarna op zoek gegaan wordt naar een passende vorming.

De commissie waardeert het geëngageerd personeel dat instaat voor het leveren van goed onderwijs en dat vakkundig sterk is. Alle opleiders betrokken in het 'kernteam' van een vestiging maken deel uit van dit opleidingsteam, hierbij aangestuurd door de opleidingscoördinator. Er is één opleidingscoördinator voor beide vestigingen wat de nodige afstemming verzekert. Het opleidingsaanbod komt in het opleidingsteamoverleg aan bod naast de dagelijkse organisatie van het onderwijs. Op departementaal vlak zorgt het overleg tussen departementshoofd en opleidingscoördinatoren voor de noodzakelijke afstemming over de sites heen. Er zijn diverse werkgroepen, ook interdepartementaal waar onderwijzend personeel bij betrokken wordt. De commissie stelt vast dat er veel overleg en samenwerking is, zoals in de werkgroepen, de raden en de commissies, maar ze meent dat er grenzen zijn aan de haalbaarheid gezien de personeelsbezetting.

Op hogeschoolniveau is een HRM-adviseur aangesteld om het personeelsbeleid verder uit te tekenen. De opleiding geeft in het ZER aan dat ook op associatieniveau aspecten van personeelsbeleid verder worden ontwikkeld. Een lange termijnvisie hierbij is volgens de commissie noodzakelijk.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie vindt het ontwikkelen van een lange termijnvisie voor het personeelsbeleid noodzakelijk, een strategisch ontwikkelingsplan kan hierbij nuttig zijn.

### **Facet 3.2 Eisen professionele gerichtheid**

Beoordelingscriterium:

- De opleiding sluit aan bij de volgende criteria voor de inzet van personeel van een professioneel gerichte opleiding: het onderwijs wordt voor een belangrijk deel verzorgd door personeel dat een verbinding legt tussen de opleiding en de beroeps- of kunstpraktijk.

**Oordeel van de visitatiecommissie: goed**

**De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De opleiding tracht de diversiteit, die kenmerkend is voor het sociaal werkveld binnen de eigen personeelsformatie te realiseren. Daartoe wordt bij rekrutering in het functieprofiel aandacht besteed aan de relevante beroepservaring en worden waar mogelijk deeltijdse docenten aangesteld met oog voor een evenwicht, qua draagkracht vanuit de voltijds betrokkenen. Hierdoor is kennis en expertise binnen het team aanwezig over uiteenlopende domeinen: OCMW, Ambulante en Residentiële Hulpverlening, Jeugdwerk, Algemeen Welzijnswerk, Bijzondere Jeugdzorg, Basededucatie, Geestelijke Gezondheidszorg, Culturele sector,

Vormingswerk, Samenlevingsopbouw en HRM en tewerkstelling. De engagementen die vele personeelsleden als vrijwilliger of als mandataris of bestuurder opnemen zorgen voor de verrijking van de onderwijspraktijk. Via lerende netwerken wordt verder gebouwd aan professionele contacten die eveneens een inhoudelijke invulling kunnen bieden van stages en eindwerken. Gastprofessoren en gastlectoren worden ingezet wanneer specifieke competenties zijn vereist zodat specifieke expertise wordt binnengebracht. De commissie waardeert de sterke praktijkgerichtheid van het onderwijzend personeel.

De opleiding heeft ook aandacht voor de onderzoekscompetenties bij het personeel. Dit geeft de mogelijkheid om in te spelen op vragen en noden vanuit het werkveld en de overheid, wat eveneens een return oplevert naar de student. De expertise wordt zowel binnen de hogeschool als de associatie aangewend. De commissie waardeert dat de onderzoekscomponent al geruime tijd ingebed is binnen de opleiding Sociaal werk. Het praktijkgericht onderzoek spitst zich voornamelijk toe op het domein Welzijn & gezondheid: handicap- inclusie & diversiteit, jongeren & opvoeding, maatschappelijk kwetsbare groepen. Verder zijn er activiteiten in het domein van leefbaarheid, cultuurparticipatie, jeugdbeleid en sociale huisvesting.

De commissie hoorde tijdens de visitatie dat internationale contacten hoofdzakelijk via de VVSH worden gelegd. Vanuit dit platform wensen de opleidingen op termijn een internationale module op Vlaams niveau op te zetten, wat de commissie aanmoedigt. Verder blijkt uit de documenten dat personeelsleden deelnemen aan internationale congressen zoals aan onder andere EASSW/Parma-2007 en ENSACT/Dubrovnik-2009. De medewerkers vanuit beide locaties zijn ook geëngageerd in een lerend netwerk rond Sociaal werk en Duurzame Ontwikkeling (SoWeDO) onder de koepel van Duurzaam Hoger Onderwijs (DHO). Dit netwerk heeft ook een internationale dimensie en schrijft zich in in de Regionale ExpertiseCentra van de Verenigde Naties die een Global Learning Space for Sustainable Development vormen.

De commissie waardeerde dat regionale en internationale initiatieven die beide locaties ontplooiën ook doorwerken in de curricula. Zo heeft de opleiding in Brugge internationale contacten uitgebouwd via de intensive programs, die als input dienen voor practicum 2. Een parallelle vorming wordt georganiseerd met anderstalige trainers (Portugees en Frans). Op basis van een intensive program rond New tools for non-formal educators working on Intercultural Learning was er samenwerking met partners uit Frankrijk (Rennes), Portugal (Santarem), Wales, Roemenië (Craiova). Deze vorming is toegankelijk voor studenten van beide locaties. Verder is er samenwerking en zijn er contacten met het internationaal netwerk 'ERYICA' (European Youth INformation and Counseling Agency) waardoor internationale Jeugdwerkontwikkelingen hun weg naar de opleiding vinden. Er is ook een deelname aan een internationaal lerend netwerk rond praktische filosofie. Dit heeft geleid tot input van bepaalde methodieken in de module Mens en Maatschappij 3. In Kortrijk is er in 2004 een samenwerking opgezet in het kader van Citizen-first, als onderdeel van het Interreg III-B- North West Europe programma. De stad Kortrijk, Mentor vzw en Katho-Ipsoc, maar ook Engeland (Cambridge), Nederland (Eindhoven) en Ierland namen hieraan deel. Het doel van Citizen First is het dichten van de digitale kloof, waarbij alle inwoners en moeilijk te bereiken doelgroepen actief worden betrokken in de informatiemaatschappij en de digitale wereld.

Binnen het Europees Programma 7th Framework neemt de opleiding deel aan een internationaal onderzoeksplatform betreffende de tweede generatie werklozen (met o.a. Duitsland, Slowakije, Estland, Italië, Oostenrijk). Bedoeling is om deze inhoud te integreren in de module Mens en maatschappij 4 binnen Maatschappelijke advisering.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

/



### Facet 3.3 Kwantiteit personeel

#### Beoordelingscriterium:

- Er wordt voldoende personeel ingezet om de opleiding met de gewenste kwaliteit te verzorgen.

#### Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

Op beide campussen zijn in totaal 50 medewerkers actief, goed voor 21,14 VTE. Elke vestiging telt 24 personen en twee VTE's zijn overkoepelend actief voor beide locaties. In Brugge behoren 13 medewerkers tot het kernteam, 4 personeelsleden hebben een opdracht voor onderzoek en dienstverlening en dit voor 2,6 VTE. In globo zijn 11,91 VTE actief in de opleiding waarvan 0,55 VTE lectoren uit andere teams. Voor administratieve ondersteuning is departementaal 9,7 VTE voorzien.

In Kortrijk behoren 11 personeelsleden tot het kernteam. 2 mensen (2 VTE) staan in voor onderzoek en dienstverlening. In totaliteit zijn 9,78 VTE ingezet voor de onderwijsopdracht. Departementaal is er 8,5 VTE voorzien voor de administratieve en technische ondersteuning. Van de personeelsgroep in Brugge is de overgrote meerderheid (18 van de 26 collega's) tussen de 30 en 50 jaar oud. De personeelsgroep in Kortrijk is jonger: meer dan de helft is jonger dan 40 jaar (13 op 25 collega's). Het opleidingsteam in Brugge bestaat uit 10 mannen en 16 vrouwen. In Kortrijk is de verhouding andersom is: 15 mannen en 11 vrouwen.

Van de 50 medewerkers die op beide locaties worden ingezet, zijn er één hoofdlector (de opleidingscoördinator), 19 lectoren en 17 praktijklectoren. Verder zijn er naast 2 fulltime projectmedewerkers ook nog 11 medewerkers onder het statuut van gastprofessor bij de opleiding betrokken. De verhoudingen op de beide locaties zijn nagenoeg dezelfde. Op het totaal van 50 medewerkers zijn er 22 personeelsleden voltijds betrokken bij de opleiding (waarvan 4 mensen ingezet worden voor onderzoek), 20 collega's werken deeltijds. 8 medewerkers die als gastprofessor werden aangetrokken worden voor een specifiek aantal uren ingezet.

De verhouding van de studenten ten opzichte van het onderwijzend personeel bedraagt 15,71 studenten per VTE in Brugge en 14,72 studenten per VTE in Kortrijk, wat de commissie een goede verhouding vindt.

De commissie hoorde tijdens de visitatie dat heel wat lectoren ondersteunende of coördinerende taken op zich nemen en betrokken zijn in allerhande raden en commissies, wat volgens de commissie op termijn negatief kan zijn voor de betrokkenheid en de taakbelasting van de betrokkenen.

#### Aanbevelingen ter verbetering:

De commissie vraagt de opleiding om zich te beraden over een optimale verhouding en invulling van de diverse rollen die het onderwijzend korps kan vervullen in relatie tot het personeelsbestand, zonder dat dit een negatieve impact heeft op de personeelsbetrokkenheid.

**Oordeel over onderwerp 3, inzet van het personeel: voldoende**

Op basis van de oordelen over:

facet 3.1, kwaliteit personeel:	voldoende
facet 3.2, eisen professionele gerichtheid:	goed
facet 3.3, kwantiteit personeel:	voldoende

is de commissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

## Onderwerp 4 Voorzieningen

### Facet 4.1 Materiële voorzieningen

#### Beoordelingscriterium:

- De huisvesting en materiële voorzieningen zijn toereikend om het programma te realiseren.

#### Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De opleiding Sociaal werk kan in Brugge beschikken over een Sociaal werk-unit met teamlokalen en voorzieningen voor studenten. Lessen gaan steeds door in hetzelfde lokaal. Enkel bij groepswork worden kleinere polyvalente lokalen en een computerlokaal gebruikt. Studenten worden hiervan op de hoogte gebracht via de studiegids en de onthaalmap. De lokalen zijn adequaat voorzien van de nodige pc's, netwerkaansluitingen en beamers waar nodig. In het Open Leercentrum alsook in het computerlokaal staan voldoende pc's ter beschikking van studenten. In totaal staan een 100-tal pc's ter beschikking van studenten. De commissie vindt het positief dat studenten bij het begin van het academiejaar een introductie krijgen over het gebruik van mail en het elektronisch leerplatform. Een draadloos netwerk is aanwezig en laptops kunnen aan gereduceerde prijs worden aangekocht door de studenten. De mediatheek wordt zowel tijdens de lessen als bij de uitvoering van opdrachten intensief bezocht door de studenten, zo hoorde de commissie. De mediatheek van deze campus is een van de meest gefrequenteerde van de hogeschool. Traditionele leermiddelen maar ook digitale werken, catalogi en elektronische databanken kunnen er geraadpleegd worden. De commissie stelt echter vast dat de mediatheek binnen de Brugse vestiging studentvriendelijker kan gemaakt worden. Binnen het departement worden op de campus werkplekken gerealiseerd voor elke lector. Op dit ogenblik heeft enkel de opleiding Sociaal werk aangepaste werkruimtes voor het opleidingsteam, zo stelde de commissie vast. Boven de burelen bevindt zich de vergaderruimte, die door collega's intensief wordt gebruikt, niet alleen voor de teamvergaderingen, maar ook voor allerhande overlegmomenten van moduleteams of werkgroepen en voor gesprekken met individuele of een groep studenten. IT-voorzieningen zijn aanwezig. Via een centrale doorgang zijn er veelvuldige contacten met studenten.

In Kortrijk bevinden alle onderwijsruimten zich in hetzelfde gebouw. Er zijn toegangsmogelijkheden voor mindervaliden. Lokalen van diverse grootte zijn beschikbaar. Een aantal lokalen zijn specifiek voor bepaalde afstudeerrichtingen, zo stelde de commissie vast. Zo zijn er lokalen voor intervisie en communicatietrainingen voor de afstudeerrichtingen Maatschappelijk werk en het lokaal 'la maison eclectique' voor de afstudeerrichting Sociaal-Cultureel werk. Dit laatste lokaal is het resultaat van een projectopdracht van de laatstejaarsstudenten enkele academiejaren geleden. Het lokaal biedt de mogelijkheid om de methodiek van het Sociaal-Cultureel werk optimaal toe te passen binnen de lespraktijk. De campus beschikt over een draadloos netwerk. Bij ICT-problemen kunnen de studenten (en personeelsleden) beroep doen op de netwerkbeheerder. Verder staan een 120-tal pc's ter beschikking van de studenten. Ook hier krijgen de studenten bij het begin van het academiejaar een inleidende sessie over het netwerk en de computerinfrastructuur. Studenten kunnen via VPN inloggen op het netwerk. In de open ruimte kunnen studenten terecht voor individueel werk. In de mediatheek is er toegang tot zowel databanken als boeken en tijdschriften. De ruimte is in twee lokalen onderverdeeld, één is als bibliotheek ingericht, het ander meer als zelfstudiecentrum. IT-voorzieningen zijn er eveneens aanwezig. In Kortrijk vond de commissie dat de collectie voor Sociaal werk voor verbetering vatbaar was. Lectoren beschikken over adequaat uitgeruste lokalen en voorzieningen onder de vorm van staflokalen.

### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie vraagt aandacht voor de actualisering van de mediatheek op beide locaties.

### **Facet 4.2 Studiebegeleiding**

#### Beoordelingscriteria:

- De studiebegeleiding en informatievoorziening aan studenten zijn adequaat met het oog op de studievoortgang.
- De studiebegeleiding en informatievoorziening aan studenten sluiten aan bij de behoefte van studenten.

#### **Oordeel van de visitatiecommissie: goed**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De commissie is van mening dat de studie- en studentenbegeleiding binnen de hogeschool goed is uitgewerkt. De studenten worden in Brugge via instapcursussen en een cursus over Studeren in het Hoger Onderwijs ingelicht en voorbereid op de opleiding. Gelijksortige cursussen worden in Kortrijk aangeboden, met inbegrip van office-applicaties alsook instapcursussen communicatie. De onthaalweek werkt de studenten verder in. Voor vakinhoudelijke begeleiding kan de student terecht bij het monitaraat dat elke lesgever voorziet. Bijkomend worden studietips, voorbeelden van examenvragen alsook feedbacksessies ingericht na evaluaties.

Elke eerstejaarsstudent krijgt een mentor die de niet-vakinhoudelijke begeleiding verzorgt. Deze persoon begeleidt de student in het optimaliseren van de leeractiviteiten. Indien nodig wordt doorverwezen naar diensten buiten de hogeschool. Er wordt ook rekening gehouden met differentiatie binnen de groep eerstejaarsstudenten via het mentoraat. Ook tijdens de verdere jaren kunnen studenten blijvend, maar op eigen initiatief, beroep doen op een mentor. In Brugge is het mentoraat geïntegreerd in het intervisie-parcours dat in alle semesters georganiseerd wordt. Zo stelt het de student in staat om te groeien in zijn traject. In Kortrijk is het mentoraat niet ingeroosterd maar wordt dit ondervangen via wekelijkse contacten van de lectoren met de studenten in Practicum 1 en 2 waardoor eveneens een persoonlijke begeleiding kan geboden worden. Voor tweede- en derdejaarsstudenten nemen de afstudeerrichtingverantwoordelijken dit waar. In de loop van het academiejaar worden twee gesprekken ingericht, waarvan één voor de herfstvakantie en een tweede na de eerste examenperiode bij tegenvallende resultaten.

De studiebegeleider is op elke locatie ter beschikking voor individuele begeleiding bij studiemethodiek en planning. De commissie vindt dit een laagdrempelige aanpak waardoor studenten goed verder geholpen kunnen worden. Verder staan de mentoren of coaches ook in voor het bijhouden van de Dokeos-site, waar algemene studietips terug te vinden zijn, workshops, en de contactgegevens van de betrokkenen bij studiebegeleiding.

Voor studenten die een geïndividualiseerd traject wensen te volgen is een trajectbegeleider op elke campus actief. Op basis van de volgtijdelijkheid wordt een opleidingsprogramma samengesteld. De werkzaamheden van de lokale trajectbegeleiders worden centraal aangestuurd door een specifiek aanspreekpunt voor trajectbegeleiding en onderwijsrendement in samenspraak met de directeur onderwijs, de departementshoofden en de opleidingscoördinatoren. Beide locaties leggen de nadruk op de trajectbegeleiding. Voor faciliteiten kunnen studenten een beroep doen op een talentcoach voor bijvoorbeeld studenten met functiebeperkingen, topsporters, studenten met een cultuurstatuut, politiek mandaat, met een mandaat in de hogeschool of de associatie, specifieke of individuele omstandigheden, ... Studenten kunnen ook beroep doen op Sovowes, dat ondermeer instaat voor psychosociale begeleiding. Zij zijn ook lid van Psywest waardoor groepstrainingen en een netwerk van hulpverleners ter beschikking staan.

De ombudsfunctie is in het OER omschreven. Door de laagdrempelige aanpak is de toegankelijkheid groot. Maar ook de lage drempel tussen de lectoren en de studenten zorgt ervoor dat vele vragen gecapteerd worden. Tijdens de gesprekken bevestigden de studenten dat de ombudspersoon gekend is. De ombudspersoon stelt zich ieder jaar voor aan de studenten tijdens de onthaalweek en is aanwezig als waarnemer tijdens de deliberatie. De ombuds is eveneens aanspreekbaar bij permanente evaluatie.

Voor inkomende en uitgaande studenten zijn de modaliteiten duidelijk omschreven, vindt de commissie. Inkomende studenten ontvangen een pakket Practical Information package for incoming students waarin de diverse praktische modaliteiten toegelicht worden en zij kunnen ook een taal cursus volgen (Erasmus Intensive Language Course). HOWEST voorziet een vlotte integratie van inkomende studenten. Uitgaande studenten worden via diverse kanalen geïnformeerd. Zo is er een infoavond op departementaal niveau over internationalisering in het tweede deeltraject. De dienst internationalisering zorgt voor een tijdige en ruime communicatie. Ook alumni worden hierbij betrokken.

De studiebegeleiding wordt geëvalueerd via de studentenenquêtes. De resultaten van de enquête studiebegeleiding worden besproken in de opleidingsteams. De resultaten zijn bevredigend zo stelde de commissie vast. De laagdrempeligheid van lectoren komt als sterk punt naar voren. De diverse aanspreek- en begeleidingskanalen scoren goed. Feedback na opdrachten is een aandachtspunt voor zowel Brugge als Kortrijk. Vanuit de departementale enquête kwam het tijdstip van het mentoraat naar boven.

**Aanbevelingen ter verbetering:**

/

**Oordeel over onderwerp 4, voorzieningen: voldoende**

Op basis van de oordelen over:

facet 4.1, materiële voorzieningen:	voldoende
facet 4.2, studiebegeleiding:	goed

is de commissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

## Onderwerp 5 Interne kwaliteitszorg

### Facet 5.1 Evaluatie resultaten

Beoordelingscriterium:

- De opleiding wordt periodiek geëvalueerd, mede aan de hand van toetsbare streefdoelen.

**Oordeel van de visitatiecommissie: goed**

**De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De commissie vond een goed uitgebouwde structuur van kwaliteitszorg in de hogeschool. De interne kwaliteitszorg heeft tot doel de realisatie van de missie van de hogeschool na te gaan, te bewaken, te borgen en te verbeteren. Om het voortdurende kwaliteitsstreven - borging en verbetering - systematisch in de organisatie en de werking in te bouwen, kiest de hogeschool voor de PDCA-cyclus als methodiek voor kwaliteitszorg en een sterk gestructureerd model, aangestuurd vanuit de centrale diensten. Het PROZA- instrument wordt gebruikt om alle kernprocessen in kaart te brengen, gekoppeld aan een zelfevaluatietool IMPROVE bestaande uit mind maps en tevredenheidsbevragingen.

De interne kwaliteitszorg wordt centraal aangestuurd vanuit de algemene diensten door de directeur onderwijs, IKZ en internationalisering als institutioneel kwaliteitscoördinator. Deze persoon wordt ondersteund door een voltijdse stafmedewerker en een halftijdse ICT-medewerker voor de verwerking van de bevragingen. Hun functies zijn voornamelijk ondersteunend. Ze volgen de evoluties op en vertegenwoordigen de hogeschool in diverse werkgroepen. Op departementaal niveau is er een departementale kwaliteitscoördinator (50% FTE) en binnen elke opleiding wordt een lector als kwaliteitsmedewerker aangesteld met 10% opdracht. De departementale coördinator van Brugge neemt de functie waar voor zowel Brugge als Kortrijk. De opleidingsgebonden kwaliteitsmedewerker vervult taken die verbonden zijn aan de werkvelden, meetresultaten, verbetermaatregelen, het visitatiegebeuren en navorming. Het kwaliteitsaspect is eveneens in het functieprofiel van de hoger vermelde functies opgenomen. Via zeswekelijkse interdepartementale bijeenkomsten van de werkgroep IKZ wordt zowel de interne als de externe kwaliteitszorg vormgegeven. De directeur onderwijs, IKZ en internationalisering, de stafmedewerker en de departementale kwaliteitscoördinatoren nemen hieraan deel. Momenteel zijn de hoofdthema's het informatiseren van de bevragingen en het opzetten van een web-based informatieplatform.

De commissie stelde vast dat er op departementaal niveau maandelijkse bijeenkomsten worden georganiseerd. Daarnaast komt kwaliteitszorg aan bod in diverse vergaderplatforms, zo vernam de commissie tijdens de visitatie. De resultaten van kwaliteitszorg worden ook gerapporteerd aan het bestuurscollege. De directeur onderwijs, IKZ en internationalisering alsook de stafmedewerker kwaliteit maken deel uit van de technische expertencommissie van de associatie AUGent die om de zes weken bijeenkomt en waar de kwaliteitscoördinatoren van de vier instellingen van de AUGent in zetelen. De resultaten van de metingen worden besproken tijdens de bijeenkomsten van de opleidingsteams. Waar nodig worden kwantitatieve vaststellingen aangevuld met kwalitatieve duiding, hetzij via formeel of informeel contact met studenten, hetzij door formele of informele bevraging bij collega's of door intensieve bespreking in het opleidingsteam.

De interdepartementale werkgroep IKZ ontwikkelt diverse enquêtes. Bevragingen kunnen zowel kwantitatief als kwalitatief van aard zijn. De jaarplanning IKZ geeft een beeld van de activiteiten die door de opleidingen minimaal elk jaar worden ondernomen in het kader van kwaliteitszorg. Er zijn minimale streefcijfers gedefinieerd naar responsgraad, bij semestriële studenten-enquêtes is dit 70%. Bevragingen op de diverse niveaus vormen het onderwerp van vergaderingen van waaruit actieplannen en doelstellingen worden geformuleerd en gevisualiseerd aan de hand van projectfiches. Door middel van een opvolgingssysteem kunnen de diverse verbetertrajecten worden opgevolgd en door alle medewerkers via het intranet worden geconsulteerd. Men werkt momenteel ook

aan een kwaliteitshandboek dat via het intranet ter beschikking zal staan voor de medewerkers. De commissie merkt dat de kwaliteitsbeleving gestructureerd verloopt, gekaderd door een heldere visie, hierbij vertaald in jaarplannen. Er wordt kort op de bal gespeeld. De commissie waardeert de aandacht van de opleiding voor de kwaliteitszorg maar wil de opleiding meteen ook waarschuwen om zichzelf niet voorbij te lopen door een teveel aan metingen, besprekingen en verbeterpunten.

Studenten worden bevroegd op semestriële basis over zowel de opleidingsonderdelen zelf, maar ook met betrekking tot de departementale werking. De responsgraad ligt hoog door de klassikale afname van de enquête. Algemeen blijkt een goede beoordeling uit de resultaten per opleidingsonderdeel. Van de aandachtspunten is een gedegen overzicht opgesteld. De onderwijsactiviteiten, de evaluatie en het programma zelf behalen goede scores, zo stelde de commissie vast. De resultaten van de enquêtes worden met de studenten en de personeelsleden besproken. In Brugge vindt deze plaats via focusgroepen, in Kortrijk via de opleidingsgebonden participatiecommissie waarin zowel lectoren als studenten vertegenwoordigd zijn. De resultaten van de bespreking komen op de teamvergaderingen aan bod. Feedback met individuele docenten vindt plaats bij mindere resultaten. De commissie vindt het een sterk punt dat de verantwoordelijkheid bij de docent wordt gelegd, waardoor korte communicatielijnen mogelijk worden. De commissie beveelt wel aan om de beheersbaarheid binnen de bestaande tijdsbesteding op te volgen.

Ondermeer instroom -en uitstroomcijfers worden opgenomen in de bevragingen en ook opgevolgd. Vooral de kleinschaligheid en de ligging van de opleidingen blijkt een pluspunt te zijn voor de instromende studenten. De algemene tevredenheid blijkt eveneens uit de bevragingen van de afgestudeerden. Via de uitstroomenquête, een zestal maand na het afstuderen, krijgt men een beeld van de tewerkstelling van de student en van de algemene tevredenheid over de opleiding. De verkregen resultaten zijn bevredigend en liggen in lijn met de resultaten uit de focusgroepen. Enkel in Kortrijk komt de vraag om Frans in het curriculum aan bod te laten komen.

Via de bevragingen van de stageplaatsen krijgt de opleiding feedback. Vooral taalgebruik en specifieke vakken vanuit een eigen achtergrond komen naar voren. Vanuit de PROZA enquête komen voornamelijk systeemgebonden verbeterpunten naar voren over de aanpak van de interne kwaliteitszorg maar ook de opvolging van studietijdmetingen, evaluatie van competenties en taakbelasting spelen mee. Verder waren per locatie specifieke verbeterpunten vastgesteld.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

/

#### **Facet 5.2 Maatregelen tot verbetering**

##### **Beoordelingscriterium:**

- De uitkomsten van deze evaluatie vormen de basis voor aantoonbare verbetermaatregelen die bijdragen aan de realisatie van de streefdoelen.

##### **Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

Door middel van de projectfiche worden actiepunten en verbeterpunten geformuleerd. Naast de naam van een verantwoordelijke worden het tijdsfad, de middelen en de beoogde resultaten op de fiche ingevuld. Op die manier is de projectfiche een concrete operationalisering van de PDCA-cirkel, zo stelde de commissie vast. Deze fiches zijn consulteerbaar voor alle medewerkers op het intranet. Automatisch gegenereerde opvolgingsfiches zorgen

voor een vlotte statusbepaling en takenplanning. Projectfiches kunnen een diverse insteek hebben van interdepartementaal, departementaal tot opleidingsgebonden. Ook de opmerkingen van de vorige visitatiecommissie werden op dezelfde wijze teruggekoppeld, zij het toen via opvolgingsfiches. Volgens de commissie heeft de opleiding aangetoond dat de opmerkingen van de vorige visitatie afdoende zijn aangepakt. Dit is zichtbaar door ondermeer de integratie en overkoepeling van beide opleidingen door één opleidingscoördinator. Verder zijn diverse actiepunten naar programma, interne kwaliteitszorg, dienstverlening aantoonbaar bijgestuurd.

Vanuit de diverse bevragingen worden eveneens aandachtspunten naar voren geschoven die van de nodige acties worden voorzien. Zo zijn er in Brugge bijsturingen gebeurd in het programma naar aanleiding van overlap. De feedbackperiode na de examens voor semester drie is vervroegd. Overlap in het programma werd weggewerkt waar mogelijk. Wat de opleiding in Kortrijk betreft ging het vooral om tijdige communicatie van les- of lokalenwijzigingen, wat via Dokeos werd opgelost. Ook de piekbelasting bij opdrachten is door inventarisatie via de studiefiches aangepast door het toepassen van een grotere spreiding.

De commissie nam kennis van het verbeterplan dat naar aanleiding van de resultaten van de interne enquêtes, de gesprekken met de diverse actoren en de PROZA-bevraging werd opgesteld. Dit verbeterplan vult het departementale en het interdepartementale plan aan. De commissie stelt evenwel op basis van de studie van een aantal verbeteracties vast dat de lange termijnacties te ver in de toekomst worden geplaatst.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie adviseert om in het verbeterplan de termijnen voor verbeteracties overeen te stemmen met de aard van het verbeterpunt.

#### **Facet 5.3 Betrekken van medewerkers, studenten, alumni en beroepenveld**

Beoordelingscriterium:

- Bij de interne kwaliteitszorg zijn medewerkers, studenten, alumni en het afnemend beroepenveld van de opleiding actief betrokken.

**Oordeel van de visitatiecommissie: goed**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De commissie vindt dat alle geledingen van de hogeschool betrokken worden bij de diverse facetten van kwaliteitszorg. Het gaat hier zowel om het bestuurscollege als om de raad van bestuur bij de interpretatie van de diverse overkoepelende bevragingen naar beleid, strategie en personeelsbeleid. Het jaarverslag fungeert eveneens als informatiekanaal. De Departementsraad beslist over de departementale prioritaire verbeterdoelen en actieplannen.

Op het niveau van de opleiding functioneert de opleidingsparticipatiecommissie als overlegorgaan tussen enerzijds de student via de klas/modulegroep en de opleidings/jaar/afstudeerrichtingscoördinator als voorzitter of aanspreekpunt. Via studentenafvaardiging in de opleidingsparticipatiecommissie komt studentgebonden materie aan bod en dit minimaal twee keer per academiejaar. Per locatie is eenzelfde platform actief dat met dezelfde frequentie samenkomt. Deze commissie overlegt over alle lokale studentenaangelegenheden, in het bijzonder over het aanvullend departementaal onderwijs- en examenreglement, de departementale/lokale invulling van de academische kalender, de ombudsdienst, de departementale/lokale studiebegeleiding, de kwaliteitszorg op departementaal niveau en de werking van het studentenoverleg. De lokale participatiecommissie kan advies



uitbrengen aan de bevoegde personen en/of organen. Alle leden mogen agendapunten voorstellen, zo vernam de commissie.

Op niveau van de hogeschool is een studentenforum actief, bestaande uit de verkozen studenten-vertegenwoordigers in de studentenraad, de Raad van Bestuur van de Hogeschool en de departementsraden. De voorzitter van het studentenforum beslist over de vergaderfrequentie en de agenda. Het interdepartementaal studentenforum vergadert over de interdepartementale studenten-aangelegenheden in het algemeen, in het bijzonder over de werking en de agendapunten van de studentenraad. De studenten voelden zich betrokken en werden gehoord.

De commissie bevestigt dat het opleidend personeel zich betrokken voelt bij de opleiding. Het personeel wordt rechtstreeks bij IKZ betrokken via de opleidingsteams. IKZ is een weerkend agendapunt tijdens de teamvergaderingen. Bij curriculumwijzigingen worden de teamleden van Sociaal werk betrokken. Verder krijgen personeelsleden persoonlijk feedback naar aanleiding van resultaten van studentenbevragingen. Na elk semester evalueren de studenten voor alle modules/partims zowel het leerproces- als het evaluatiegebeuren. De resultaten van studentenenquêtes worden in juni besproken met een vertegenwoordiging van de studenten in functie van de bevraging in focusgroepen. In Kortrijk is een analoog systeem van toepassing via de opleidingsgebonden participatiecommissies en de IKZ-flash als nieuwsbrief voor student en docent.

De stageplaatsen en het werkveld worden eveneens betrokken bij de opleiding. Daarnaast haalt de opleiding ook heel wat informatie uit de mandaten die lectoren opnemen in beleidsorganen van externe organisaties. Elke partij, zowel werkveld als alumni bevestigt dat zij inspraak heeft in de organisatie en de kans krijgt om verzueringen en verbeteringen kenbaar te maken aan de opleiding. Een interdepartementaal verbeterdoel is de alumniwerking van HOWEST, onder andere door het ontwikkelen van een website. Via de interdepartementale werkgroep alumni beleid wordt de alumniwerking gestuurd. Sommige contacten met alumni overstijgen het informele doordat alumni als gastspreker of gastprofessor bij de opleiding betrokken worden en/of deel uitmaken van de opleidingscommissie. Alumni worden zowel bevraagd als structureel betrokken bij evaluatie en curriculumvernieuwing, zij het te beperkt na analyse door de commissie. De commissie miste serieuze discussies over de strategische lange termijn planning waar vragen zoals 'Waar wil men met de opleiding naartoe, en welke input kunnen alumni daarbij leveren?' aan bod kunnen komen.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie vraagt de opleiding om de alumni op een systematische en gestructureerde te betrekken bij de opleiding.

#### **Oordeel over onderwerp 5, interne kwaliteitszorg: voldoende**

Op basis van de oordelen over:

facet 5.1, evaluatie resultaten:	goed
facet 5.2, maatregelen tot verbetering:	voldoende
facet 5.3, betrekken van medewerkers, studenten, alumni en beroepenveld:	goed

is de commissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

## Onderwerp 6 Resultaten

### Facet 6.1 Gerealiseerd niveau

#### Beoordelingscriterium:

- De gerealiseerde eindkwalificaties zijn in overeenstemming met de nagestreefde competenties qua niveau, oriëntatie en domeinspecifieke eisen.

#### Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De commissie is van mening dat de opleiding goed opgeleide krachten aflevert die vlot hun weg vinden naar de arbeidsmarkt en door het werkveld worden geapprecieerd. Dit werd bekrachtigd in de verschillende gesprekken tijdens de visitatie. Dit wordt ook bevestigd door de studentenenquête die afgenomen wordt in de maand november bij de pas afgestudeerden. 80 à 90% van de oud-studenten is professioneel en voltijds actief in een brede waaier van het sociale werkveld. Uit de bevestigingen van de afgestudeerden blijkt een zeer grote waardering voor de opleiding. Meer dan 92% van de studenten zou hun opleiding en/of de HOWEST aanbevelen. Ook de praktijkgerichtheid behaalt een hoog cijfer. Een redelijk aantal studenten (30%) gaf in de bevestiging in 2010 aan dat de internationale dimensie verder in het opleidingsprogramma uitgebouwd kan worden.

Door middel van stage en eindwerk is er een rechtstreekse betrokkenheid van het werkveld bij de opleiding. Op basis van deze contacten blijkt een grote meerderheid van de stageplaatsen aan te geven dat de stagiair voldoet aan de gestelde verwachtingen. Ook het eindwerk ligt in lijn met de verwachtingen van het werkveld. De eindwerken die de commissie kon inkijken waren op niveau van een beginnend beroepsbeoefenaar. De commissie vindt wel dat de eindwerken nog aan kwaliteit kunnen winnen door ze minder beschrijvend, meer onderzoeksgericht en kritisch reflecterend over theorie te maken.

Ondanks de inzet van de opleiding op gebied van internationalisering is de interesse bij studenten eerder beperkt hoewel er sprake lijkt te zijn van enige stijging. Ook het aantal inkomende studenten alsook de docentmobiliteit zijn eerder beperkt. Een analyse van de zwakkere interesse voor internationalisering geeft aan dat de financiële draagkracht van de student een beperkende factor is. Studiereizen naar bijvoorbeeld Berlijn, Barcelona en Straatsburg worden georganiseerd en in het curriculum opgenomen aangezien het effectief in het buitenland gaan studeren een financieel knelpunt vormt voor vele studenten. Ook via de intensive programs (IP) kunnen studenten proeven van internationale ervaringen. Buitenlandse stages komen in mindere mate voor.

Om studenten zo goed mogelijk voor te bereiden op de instap in het werkveld worden diverse initiatieven opgezet door de interdepartementale werkgroep uitstroombegeleiding bestaande uit de stafmedewerker Onderwijsontwikkeling en experts uit de verschillende departementen. Het gaat om jobbeurzen, het inzetten op sollicitatietraining alsook de opzet van een alumni-website. 10% van de studenten studeert verder, wat minder is dan in andere hogescholen. Studenten die verder studeren, gaven aan dat een prikkeling vanuit de opleiding wenselijk zou zijn, door ondermeer buitenlandse literatuur.

#### Aanbevelingen ter verbetering:

De commissie vraagt aandacht voor het verbeteren van de theoretische reflectie binnen het eindwerkconcept.

De commissie vraagt de opleiding om zich te bezinnen waarom de doorstroming naar hogere studies lager ligt dan bij andere hogescholen.

## Facet 6.2 Onderwijsrendement

### Beoordelingscriteria:

- Voor het onderwijsrendement zijn streefcijfers geformuleerd in vergelijking met relevante andere opleidingen.
- Het onderwijsrendement voldoet aan deze streefcijfers.

### Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

Vlaanderen heeft geen traditie in het verzamelen van slaagcijfers per studiegebied en/of opleiding over de jaren heen. Uit ervaring blijkt dat de globale slaagcijfers voor generatiestudenten op Vlaams niveau tussen de 45% en de 50% liggen. Noch de evolutie over de jaren heen, als de situatie per opleiding of studiegebied worden opgevolgd. Daardoor kan de opleiding geen streefcijfers formuleren in vergelijking met relevante andere opleidingen.

De commissie stelde vast dat er binnen de opleiding slaagcijfers aanwezig zijn, die vanuit de algemene diensten aangeleverd worden. Ze worden eerst besproken door de moduleteams en vervolgens komen ze aan bod tijdens een teamvergadering.

De hogeschool werkt momenteel aan het formuleren van streefcijfers ten aanzien van slaagcijfers, gemiddelde studieduur en drop-out, rekening houdend met Vlaamse gemiddelden. Verder heeft de opleiding ook zicht op de slaagcijfers van de andere opleidingen. Deze gegevens worden uitgewisseld en besproken binnen het VVSH. Op basis van cijfermateriaal via de VVSH blijkt dat de slaagkansen sterk samenhangen met de differentiatie in de instroom: verhouding ASO-TSO (BSO) studenten, aanwezigheid van allochtone studenten, en dergelijke. Het studierendement is op beide locaties gelijklopend en helder in kaart gebracht. Hieruit valt af te leiden dat een vrij grote selectie plaatsvindt in het eerste deeltraject. De gemiddelde studieduur bedraagt 3,47 jaar. 64% van de studenten studeert tijdig af, met andere woorden binnen het traject van drie jaar. Drop-out wordt in kaart gebracht middels een enquête die bij het uitschrijven wordt ingevuld. De redenen voor drop-out zijn bij de opleiding gekend. De resultaten van de drop-outenquête en de opvolging ervan worden besproken op het niveau van de opleidingscoördinatoren, met de trajectbegeleiders en in de werkgroep kwaliteitszorg. De opleidingscoördinator en kwaliteitsmedewerker van de opleiding zorgen voor bespreking tijdens een teamvergadering. Op basis daarvan worden verbeterdoelen weerhouden.

#### Aanbevelingen ter verbetering:

De commissie vraagt de opleiding om streefcijfers te formuleren.

### Oordeel over onderwerp 6, resultaten: voldoende

Op basis van de oordelen over:

facet 6.1, gerealiseerd niveau: voldoende  
facet 6.2, onderwijsrendement: voldoende

is de commissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

## Globaal oordeel

De visitatiecommissie baseerde haar oordeel en motivering op de volgende bronnen:

- het zelfevaluatierapport en het actualisatierapport van de opleiding met de bijhorende bijlagen,
- de gevoerde gesprekken met de betrokkenen,
- de documenten ter inzage tijdens het bezoek,
- de opgevraagde documenten,
- de reactie van de opleiding op het opleidingsrapport.

Het rapport behandelt een opleiding op twee locaties (Brugge – Kortrijk) die op een aantal punten toch aanzienlijk van elkaar verschillen. Het gelijktijdig beschrijven van deze twee opleidingen bevordert niet altijd de leesbaarheid van het rapport, ook omdat de gehanteerde stijl bij de beschrijving van de activiteiten op de twee campussen verschilt. Daarnaast vindt de commissie dat de twee locaties binnen het ZER niet steeds gelijke aandacht kregen. Dit is door de commissie zelf tijdens het bezoek gecompenseerd in de gesprekken.

Op basis van de oordelen over:

onderwerp 1, niveau en oriëntatie:	voldoende
onderwerp 2, programma:	voldoende
onderwerp 3, personeel:	voldoende
onderwerp 4, voorzieningen:	voldoende
onderwerp 5, interne kwaliteitszorg:	voldoende
onderwerp 6, resultaten:	voldoende

is de commissie van mening dat er voldoende generieke kwaliteitswaarborgen in de opleiding aanwezig zijn.

Overzichtstabel van de oordelen

	score facet	score onderwerp
<b>Onderwerp 1: Doelstellingen van de opleiding</b>		<b>voldoende</b>
Facet 1.1: Niveau en oriëntatie	voldoende	
Facet 1.2: Domeinspecifieke eisen	voldoende	
<b>Onderwerp 2: Programma</b>		<b>voldoende</b>
Facet 2.1: Relatie doelstelling en inhoud	goed	
Facet 2.2: Eisen professionele en academische gerichtheid	voldoende	
Facet 2.3: Samenhang	goed	
Facet 2.4: Studieomvang	oké	
Facet 2.5: Studielast	voldoende	
Facet 2.6: Afstemming vormgeving en inhoud	voldoende	
Facet 2.7: Beoordeling en toetsing	goed	
Facet 2.8: Masterproef	n.v.t.	
Facet 2.9: Toelatingsvoorwaarden	goed	
<b>Onderwerp 3: Inzet van personeel</b>		<b>voldoende</b>
Facet 3.1: Kwaliteit personeel	voldoende	
Facet 3.2: Eisen professionele gerichtheid	goed	
Facet 3.3: Kwantiteit personeel	voldoende	
<b>Onderwerp 4: Voorzieningen</b>		<b>voldoende</b>
Facet 4.1: Materiële voorzieningen	voldoende	
Facet 4.2: Studiebegeleiding	goed	
<b>Onderwerp 5: Interne kwaliteitszorg</b>		<b>voldoende</b>
Facet 5.1: Evaluatie resultaten	goed	
Facet 5.2: Maatregelen tot verbetering	voldoende	
Facet 5.3: Betrekken van medewerkers, studenten, alumni en beroepenveld	goed	
<b>Onderwerp 6: Resultaten</b>		<b>voldoende</b>
Facet 6.1: Gerealiseerd niveau	voldoende	
Facet 6.2: Onderwijsrendement	voldoende	

De oordelen zijn van toepassing voor:

**HOWEST Hogeschool West-Vlaanderen**

- professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal werk SAW, **met opleidingsvarianten:**

*locatie Brugge:*

- afstudeerrichting Sociaal werk

*locatie Kortrijk:*

- afstudeerrichting Maatschappelijk werk
- afstudeerrichting Sociaal-cultureel werk en Maatschappelijke
- afstudeerrichting Advisering



## Hoofdstuk 6 Hogeschool-Universiteit Brussel

### **Algemene toelichting bij de professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal werk aan de Hogeschool-Universiteit Brussel**

De opleiding Sociaal werk wordt aangeboden door het studiegebied Sociaal-Agogisch werk binnen de Hogeschool-Universiteit Brussel (HUB).

De Hogeschool-Universiteit Brussel ontstond in 2007 door de fusie van de Economische Hogeschool Sint-Aloysius (EHSAL), de Katholieke Universiteit Brussel (KUB), het Hoger Onderwijs van Imelda (HONIM) en de Vlaams Economische Hogeschool (VLEKHO). De HUB maakt sinds juli 2002 deel uit van de Associatie K.U.Leuven. In 2010 gingen de HUB en de KAHO Sint-Lieven een fusie aan, die momenteel nog in uitvoering is.

De opleiding Sociaal werk werd in 1920 opgericht als Katholieke Sociale Normaalschool voor Vrouwen en is daarmee de oudste Nederlandstalige sociale hogeschool van België. De opleiding Sociaal werk maakt samen met de opleidingen Orthopedagogie en Gezinswetenschappen deel uit van het studiegebied Sociaal-Agogisch werk binnen de HUB. Samen met de studiegebieden Bedrijfskunde, Gezondheidszorg en Lerarenopleiding vormen zij de professionele opleidingen aan de HUB. Daarnaast organiseert de HUB academische opleidingen in de studiegebieden Economie en management, Taal en letteren en Rechten.

De opleiding Sociaal werk aan de HUB biedt drie afstudeerrichtingen aan: Personeelswerk, Maatschappelijk werk en Sociaal-cultureel werk. Sinds het academiejaar 2000-2001 biedt de HUB samen met de Erasmus Hogeschool Brussel ook een deeltijdse, volwaardige opleiding Bachelor Sociaal werk voor Volwassenen (BSV) met de afstudeerrichtingen Maatschappelijk werk of Sociaal-cultureel werk. Dit is een deeltijds studieprogramma waarbij werkstudenten in drie, vier of vijf jaar hun Bachelor in het Sociaal werk kunnen behalen.

Voor de opleiding Sociaal werk waren er in het academiejaar 2008-2009 269 ingeschreven studenten. 39 studenten waren ingeschreven voor de Bachelor Sociaal werk voor Volwassenen.

## Onderwerp 1 Doelstellingen van de opleiding

### Facet 1.1 Niveau en oriëntatie van de professioneel gerichte bachelor

#### Beoordelingscriteria:

De opleidingsdoelstellingen zijn er op gericht de student te brengen tot:

- het beheersen van algemene competenties als denk- en redeneervaardigheid, het verwerven en verwerken van informatie, het vermogen tot kritische reflectie en projectmatig werken, creativiteit, het kunnen uitvoeren van eenvoudige leidinggevende taken, het vermogen tot communiceren van informatie, ideeën, problemen en oplossingen, zowel aan specialisten als aan leken en een ingesteldheid tot levenslang leren;
- het beheersen van algemene beroepsgerichte competenties als teamgericht kunnen werken, oplossingsgericht kunnen werken in de zin van het zelfstandig kunnen definiëren en analyseren van complexe probleemsituaties in de beroepspraktijk en het kunnen ontwikkelen en toepassen van zinvolle oplossingsstrategieën, en het besef van maatschappelijke verantwoordelijkheid samenhangend met de beroepspraktijk;
- het beheersen van beroepsspecifieke competenties op het niveau van een beginnend beroepsbeoefenaar.

#### Het oordeel van de visitatiecommissie: goed

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De opleiding Sociaal werk bereidt haar studenten voor op een waaier van beroepen in het sociaal werk. De voltijdse opleiding biedt drie afstudeerrichtingen aan: Personeelswerk, Maatschappelijk werk en Sociaal-cultureel werk. De BSV-opleiding telt twee van de drie afstudeerrichtingen: Maatschappelijk werk en Sociaal-cultureel werk. De commissie stelt vast dat de opleidingsdoelstellingen afgestemd zijn op de decretale bepalingen over het niveau en de oriëntatie van de professioneel gerichte bachelor.

De opleiding ontwikkelde een nieuw competentieprofiel dat in het academiejaar 2011-2012 ingevoerd werd. De aanleiding hiervoor was de nood aan een compacter competentieprofiel dat eveneens gebruikt kon worden voor competentiegericht toetsen. Tegelijkertijd werd ook het nieuwe referentiekader van de Baobap-plus werkgroep (zie ook 1.2) vormgegeven waardoor de opleiding zich voor haar nieuw competentieprofiel hierop kon baseren. De commissie vindt dat de opleiding dit ontwikkelingsproces gestructureerd heeft aangepakt in rechtstreeks overleg met alle betrokkenen. Op basis van de gesprekken blijkt dat het nieuwe competentieprofiel grondig werd doorgesproken met de studenten, de docenten en het werkveld en dat zij ook betrokken worden bij de evaluatie van de competenties. De commissie waardeert dat de opleiding degelijk werk heeft gemaakt van het ontwikkelen en het op punt stellen van het nieuwe competentiekader. Uit de gesprekken blijkt dat het nieuwe competentieprofiel gedragen is door de docenten en het werkveld en dat het voor hen een duidelijke verbetering is.

De commissie meent dat de opleiding beschikt over een gedegen en coherent competentieschema dat volledig geactualiseerd is naar de Baobap-plus richtlijnen. De opleiding formuleerde haar opleidingsdoelstellingen in twaalf competenties die de essentiële bekwaamheden weergeven waarover de afstuderende sociaal werker moet beschikken. De bachelor Sociaal werk:

- realiseert authentiek contact in een professionele relatie;
- raadpleegt een breed geheel van bronnen om samen met de belanghebbenden een inschatting van de situatie te maken;
- stimuleert en steunt de belanghebbenden bij het verkennen, (h)erkennen en aanpakken van vragen, talenten, verwachtingen en noden;
- gidst de belanghebbenden deskundig naar relevante voorzieningen en arrangementen;
- hanteert adequate communicatie- en interactievormen, aangepast aan de belanghebbende en aan de aard van de sociaal-agogische processen;



- ontwerpt en begeleidt vanuit zijn methodische expertise sociaal-agogische processen in dialoog met de belanghebbenden en afgestemd op de situatie;
- signaleert wrijvingen tussen de evoluerende samenleving en de belanghebbenden;
- helpt de samenleving verbinden met de belanghebbenden en omgekeerd;
- bouwt partnerschappen om inclusief samenleven te creëren met respect voor ecologische grenzen en duurzame ontwikkeling;
- levert een bijdrage aan doelen, beleid en beheer van een organisatie;
- werkt samen in een (multidisciplinair) team en binnen netwerken van organisaties;
- werkt aan eigen professionalisering, draagt bij aan ervaringsuitwisseling en praktijkonderzoek.

De commissie vindt de inhoud van de nieuwe competenties goed uitgeschreven en heel precies geconcretiseerd in kerndoelen. De commissie stelt vast dat de opleiding aandacht heeft voor de internationale dimensie in het profiel. De opleiding stelde, via leerlijnenoverleg, een degelijke competentiematrix op waarbij de competenties en de kerndoelen aan de opleidingsonderdelen gekoppeld werden en het competentieniveau aangeduid werd. De commissie stelt vast dat de docenten goed bezig zijn met competentiegericht leren en toetsen.

Het deeltijdse studieprogramma - Bachelor Sociaal werk voor Volwassenen - werd, samen met de EhB, ontwikkeld voor studenten die werken en studeren willen combineren. De BSV heeft twee bijkomende doelstellingen. Ten eerste (werkende) volwassenen een tweede kans op hoger onderwijs geven. Ten tweede de doorstroming van allochtonen naar het hoger onderwijs vergroten. De commissie spreekt haar sterke waardering uit voor het toegankelijke opleidingstraject op maat van de grootstad en haar uitdagingen.

Door de twee verschillende programma's van de opleidingen Sociaal werk aan de EhB en HUB kende de ontwikkeling van het BSV competentieprofiel een ander verloop. Oorspronkelijk was het curriculum van de BSV een gemeenschappelijke deler van de twee verschillende curricula van EhB en HUB. In de academiejaren 2007-2008 en 2008-2009 werd het curriculum tweemaal herzien op basis van de noden van de werkstudenten. Beide curriculumherzieningen gebeurden in samenspraak met het beleid, de docenten en de studenten en resulteerde ook in een visietekst over volwassenenonderwijs. In de derde oefening tot een curriculumherziening werden de opleidingsprofielen van HUB en EhB samengebracht en met elkaar vergeleken, waarbij de Baobap-plus leidend was en er een vergelijkende matrix werd opgemaakt. De commissie stelt vast dat de dynamiek tot curriculumherziening van de BSV een voorbeeldfunctie kan hebben en benut kan worden door de voltijdse opleiding.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

/

#### **Facet 1.2 Domeinspecifieke eisen**

##### Beoordelingscriteria:

- De doelstellingen van de opleiding (uitgedrukt in eindkwalificaties van de student) sluiten aan bij de eisen die door (buitenlandse) vakgenoten en het relevante beroepenveld gesteld worden aan een opleiding in het betreffende domein (vakgebied/discipline en/of beroepspraktijk of kunstpraktijk). Ze zijn, ingeval van gereguleerde beroepen, in overeenstemming met de reglementering of regelgeving ter zake.
- Voor professioneel gerichte bacheloropleidingen zijn de eindkwalificaties getoetst bij het relevante beroepenveld.

## **Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende**

### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De commissie vindt het positief dat de opleiding koos voor het kader Baobap-plus (Bouwen aan een algemeen opleidingsprofiel met begeleiding van en door associatiepartners) van de Vereniging voor Vlaamse Sociale Hogescholen (VVSH) om haar eigen doelstellingen en competentieprofiel degelijk uit te werken. De commissie vindt het daarbij verdienstelijk dat de opleiding een gemeenschappelijke stam bepaalde voor de afstudeerrichtingen en concrete domeinspecifieke competenties per afstudeerrichting expliciteerde.

De commissie waardeert het streven naar een evenwicht tussen een praktijkgerichte opleiding en een conceptuele onderbouwde opleiding. De commissie meent evenwel dat de opleiding momenteel weinig inhaakt op de nieuwe professionaliteit die in het werkveld aan het ontstaan is en dat er een beperkte internationale toets is. De positionering van de opleiding in het discours van het sociaal werk sluit vooralsnog matig aan bij het internationale debat over het sociaal werk als vakgebied. De commissie acht een sterkere aanknopng met deze internationale ontwikkelingen, voornamelijk wat betreft de wisselwerking tussen methode en theoretische onderbouwing, opportuun.

In september 2011 werd een werkgroep Visieontwikkeling Sociaal werk opgestart. Door het uitwerken van een nieuw competentieprofiel voelde de opleiding de noodzaak om de visie op maatschappelijk werk en op het brede sociale werk verder te expliciteren en te ontwikkelen. De commissie onderschrijft de noodzaak om meer ruimte te bieden aan gemeenschappelijke visievorming op het brede domein van het sociaal werk. De gesprekken brachten aan het licht dat het opleidingsteam zich zeer bewust is van de noodzaak van visieontwikkeling en dat het hiervoor adequate sturing en ondersteuning vraagt. De werkgroep organiseert in het academiejaar 2011-2012 een reeks leesseminaries en docentencolleges voor de docenten en het werkveld die wordt afgesloten met een werkdag visieontwikkeling. De commissie steunt de opleiding in haar vaststelling dat er nood is aan visieontwikkeling en vraagt de hogeschool om de docenten en de opleiding hiervoor de nodige ruimte te geven. De commissie beveelt de opleiding aan om via deze werkgroep Visieontwikkeling haar profiel in een (internationale) Brusselse context te definiëren en vraagt de opleiding om via deze werkgroep prioritair werk te maken van de aansluiting op de nieuwe professionaliteit die in het werkveld aan het ontstaan is.

Er is formeel en informeel overleg over de opleidingsdoelstellingen met het werkveld door de stages, de eindwerken, de gastdocenten, de studiedagen, de bezoeken en de resonantieraad. Op basis van de gesprekken en de documenten blijkt dat de competenties expliciet werden getoetst bij de resonantieraad. De commissie kon bijvoorbeeld vaststellen dat op vraag van de resonantieraad de inbedding van de opleiding in de Brusselse context werd verwerkt in de competenties. Sommige vertegenwoordigers van het werkveld die de commissie kon spreken, vinden evenwel dat de opleiding nog meer en duidelijker dient in te spelen op de nieuwe evoluties en thema's binnen het Brusselse beroepenveld.

Uit de gesprekken blijkt dat de studenten, de docenten, de afgestudeerden, het werkveld en de eindwerk-en stagebegeleiders de opleidingsdoelstellingen en het competentieprofiel goed kennen en dat zij hierover goed geïnformeerd worden. De commissie vindt dat het actiepunt bekendmaking van de opleidingsdoelstellingen in het Strategie- en Werkingsplan van het academiejaar 2010-2011 goed uitgevoerd werd. Om de bekendheid van de onderwijsvisie en het leerlijnenconcept te vergroten werden bijvoorbeeld posters met de leerlijnen en de onderwijsvisie gemaakt. De studenten maken kennis met de opleidingsdoelstellingen en de competenties via verschillende kanalen. Het competentieprofiel en het didactisch concept van de opleiding Sociaal werk zijn standaard opgenomen in de studiewijzer en het opleidingshoofd licht deze tijdens een infosessie bij de start van het academiejaar uitvoerig toe. De commissie waardeert dat de competenties behoorlijk doorgevoerd zijn in de ECTS-fiches. Alle studiefiches vermelden de specifieke competenties en evaluatievormen per opleidingsonderdeel. Ze zijn zowel raadpleegbaar via de hogeschoolwebsite als via het elektronische leerplatform HUBNET. Studenten geven aan dat deze bij de inleiding van de aparte opleidingsonderdelen worden toegelicht.

De commissie stelt vast dat de opleiding actief is in het intern overleg binnen de associatie en met de andere opleidingen Sociaal werk. Zo neemt de opleiding deel aan het Interscolair Coördinatorenoverleg per afstudeerrichting, is ze betrokken bij de masteropleiding Sociaal werk onder andere bij de beoordeling van de masterproeven en organiseerde ze samen met de K.U.Leuven het congres Sociaal werk de toekomst in.

Op basis van het zelfevaluatie-rapport en de gesprekken met de docenten, de studenten en het ankerpunt internationalisering blijkt dat de opleiding lid is van de International Association Schools of Social Work (IASSW) en de European Association Schools of Social Work (EASSW) en Internationale Institutionele Akkoorden heeft met partnerhogescholen. De afstudeerrichtingen en de docenten versterken hun internationale contacten door het geven van gastcolleges, het organiseren van internationale workshops en bezoeken. De commissie stelt evenwel samen met de opleiding vast dat de organisatie en de budgettering voor internationalisering niet volstaat. Door de beperkte financiële middelen en de beperkte ondersteuning vanuit de hogeschool wordt een goede internationale werking en toetsing binnen de opleiding niet mogelijk gemaakt.

In het zelfevaluatie-rapport en het geactualiseerde rapport gebruikt de opleiding nog de titel Bijzondere Leerroute (BZL) voor de gemeenschappelijke opleiding. De opleiding liet weten dat sinds het academiejaar 2010-2011 de titel wijzigde in Bachelor Sociaal werk voor Volwassenen (BSV). Veel studenten van de opleiding Bachelor Sociaal Werk voor Volwassenen staan al in het werkveld en brengen zo hun werkveldervaring en feedback binnen in de opleiding. De commissie stelt vast dat hierdoor de werkveldexpertise-inbreng vanuit verschillende sectoren groot is. De commissie waardeert ten eerste de samenwerking met EhB voor de opleiding BSV. De commissie beveelt aan om, daar waar zinvol, tevens binnen de campus te zoeken naar mogelijkheden tot synergie met andere opleidingen.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie vraagt de opleiding om prioritair werk te maken van de aansluiting op de nieuwe professionaliteit die in het werkveld aan het ontstaan is en beveelt de opleiding aan om zich tegelijkertijd duidelijk te profileren in de Brusselse context.

De commissie verwacht dat de hogeschool en het studiegebied Sociaal-agogisch werk de mogelijkheden tot internationalisering van de opleiding verbeteren zodat de contacten met internationale partners en de aftoetsing met buitenlandse opleidingsprofielen versterkt worden.

#### **Oordeel over onderwerp 1, doelstellingen van de opleiding: voldoende**

Op basis van de oordelen over:

facet 1.1, niveau en oriëntatie:	goed
facet 1.2, domeinspecifieke eisen:	voldoende

is de visitatiecommissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

## Onderwerp 2 Programma

### Facet 2.1 Relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma

#### Beoordelingscriteria:

- Het programma is een adequate concretisering van de eindkwalificaties van de opleiding qua niveau, oriëntatie en domeinspecifieke eisen.
- De eindkwalificaties zijn adequaat vertaald in leerdoelen van (onderdelen van) het programma.
- De inhoud van het programma biedt studenten de mogelijkheid om de geformuleerde eindkwalificaties te bereiken.

#### Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De opleiding voerde vanaf het academiejaar 2007-2008 trapsgewijs een nieuw programma in. In het academiejaar 2009-2010 werden de twee laatste semesters van het vernieuwde opleidingsprogramma geïmplementeerd. Vooraf werden de voorstellen van het vernieuwde studieprogramma aan de studenten, het werkveld en de overlegorganen voorgelegd. Het uiteindelijke programma werd door het onderwijsteam bekrachtigd en door de academische raad goedgekeurd. De commissie vindt dat de keten van doelstellingen, competenties, programma, onderwijsvormen en toetsvormen, technisch en onderwijskundig, goed is uitgewerkt en onderschrijft de visie van de opleiding dat dit een proces is dat nooit voltooid is.

De competenties worden visueel voorgesteld in een degelijke competentiematrix die duidelijk per opleidingsonderdeel aangeeft aan welke competenties wordt gewerkt. In de ECTS-fiches concretiseren de docenten de competenties per opleidingsonderdeel. De commissie stelt vast dat het niveau van uitwerking van de ECTS-fiches verschilt. Daarom vraagt ze de opleiding de schakel tussen de doelstellingen en de afzonderlijke opleidingsonderdelen en modules nog verder te expliciteren, ook al zijn die meestal reeds behoorlijk uitgeschreven in de ECTS-fiches. Elke cursus zou best beginnen met het aangeven van de doelstellingen en de competenties, de werk- en de toetsvormen en de plaats van de cursus of de module in het geheel van de opleiding. De commissie stelt de opleiding voor om de relatie tussen de vakinhouden en de beoogde competentieontwikkeling nog scherper te stellen.

De commissie meent dat de opleiding de afgelopen jaren hard heeft gewerkt aan de versterking van een overtuigend curriculum. De commissie vindt dat de opleiding bewust bezig is en veel werk verricht om via het programma en de werkvormen haar doelstellingen en competenties te realiseren. De commissie moedigt de opleiding aan om de nieuwe professionaliteit, die in het werkveld ontstaat, sterker te vertalen in de programma-inhouden. De commissie meent dat de werkgroep Visieontwikkeling die net opgestart is (zie facet 1.2) hiervoor een goede facilitator is.

Het nieuwe programma is opgebouwd aan de hand van opleidingsfases, leerlijnen en afstudeerrichtingen. Het opleidingsprogramma combineert praktijkgerichtheid met een wetenschappelijke basis en geeft de studenten de mogelijkheid om de beoogde competenties te verwerven. De drie programmajaren zorgen voor de geleidelijke competentieontwikkeling naar professionalisering en de drie afstudeerrichtingen zorgen voor de specialisering. In de eerste opleidingsfase met als motto: 'Ik kies voor Sociaal werk' wordt de basis gelegd voor de generieke vorming van studenten. In het tweede programmajaar met als motto 'Ik durf sociaal werker worden' kiest de student een bepaalde afstudeerrichting en zijn verdieping, verbreding en vaardigheden belangrijk. In het derde opleidingsjaar staat de stelling 'Ik kies voor sociaal werk en zet daarin door' voorop. De studenten gaan aan de slag met complexe beroepsvragen en beroepsvraagstukken en worden op de arbeidsmarkt voorbereid. Het eerste opleidingsjaar is volledig gemeenschappelijk, in de tweede opleidingsfase is er een specifiek programma

van dertig studiepunten per afstudeerrichting en in de laatste fase zijn alle opleidingsonderdelen afstudeerrichtingspecifiek behalve de opleidingsonderdelen Beroepsethiek en Mens en zingeving. Om studenten hun keuze onderbouwd te laten maken, worden in de eerste opleidingsfase de nodige inzichten en ervaringen via de opleidingsonderdelen Terreinverkenning, Studieloopbaanbegeleiding en Persoonlijk Ontwikkelingsplan bijgebracht. De studenten getuigen dat het opleidingsonderdeel Terreinverkenning een goede ondersteuning biedt in het kiezen van een afstudeerrichting.

De commissie onderschrijft dat het nieuwe programma in het teken staat van de basiswaarden competentiedenken, wetenschappelijk gefundeerd leren, reflexieve professionaliteit, persoonsontwikkeling en zelfverantwoordelijk leren. De opleiding gebruikt hiervoor het leerlijnenconcept van de Bie en de Kleijn en beschikt over vijf leerlijnen. De conceptuele leerlijn bundelt de opleidingsonderdelen die een wetenschappelijk gefundeerde body of knowledge overdragen. Voorbeelden van opleidingsonderdelen zijn Sociologie en sociaal werk en Principes en praktijk van het recht. De vaardighedenleerlijn is een doe-lijn waarbij de studenten gericht oefenen zoals in de opleidingsonderdelen Frans en Sociaal-agogische vaardigheden. Via de integrale leerlijn wordt beroepsecht of integraal geoefend met de bedoeling de beroepscompetenties te verwerven zoals in het opleidingsonderdeel Terreinverkenning via projectmatig werken. In de ervaringsreflectieleerlijn komen de basiswaarden van de opleiding in hun onderlinge samenhang samen, Ze wordt voornamelijk vormgegeven via de stage. In de studieloopbaanleerlijn wordt de studenten gevraagd te reflecteren over hun studieplanning en heeft tot doel hen permanent te laten leren en zichzelf te ontwikkelen. Dit wordt opgebouwd via de opleidingsonderdelen Studieloopbaanbegeleiding en Persoonlijk ontwikkelingsplan. Uit de gesprekken met de studenten blijkt dat de leerlijnen gekend zijn en voor hen een handig hulpmiddel zijn. De commissie waardeert dat de studenten met methodes leren werken, maar vraagt ook om de kritische reflectie op methodieken aan te leren. De studenten lieten weten dat ze het gebruik van Franse en Engelstalige literatuur missen in de opleidingsonderdelen, wat gezien de Brusselse context van de opleiding, voor hen een meerwaarde zou zijn. Daarnaast gaven de afgestudeerden aan dat een opleidingsonderdeel Engels nuttig zou zijn. Doordat de BSV-student meer praktijkervaring heeft dan een voltijdse student is de nadruk op training van vaardigheden en stage in de eerste jaren minder aanwezig en worden meer denkkaders aangereikt. Daarnaast wordt door het soms taalzwakke profiel van een BSV-student in de eerste jaren meer aandacht besteed aan de mondelinge, de schriftelijke en de wetenschappelijke vaardigheden.

In het tweede programmajaar biedt elke afstudeerrichting het opleidingsonderdeel Internationaal project aan, wat de studenten en de afgestudeerden op prijs stellen. De commissie stelt vast dat de afstudeerrichtingen verantwoordelijk zijn voor het organiseren van de studiereizen. De afstudeerrichting Sociaal-cultureel werk richt jaarlijks een studiereis in naar Berlijn wat duidelijk wordt geapprecieerd door de studenten en de afgestudeerden. De afstudeerrichting Personeelswerk voorzag in het academiejaar 2010-2011 voor het eerst een Diversiteitsreis naar Italië. De afstudeerrichting Maatschappelijk werk zorgt momenteel niet voor een studiereis. De commissie merkt op dat de studenten- en docentmobiliteit beperkt blijft en dat de wederzijdse in- en uitstroom verbeterd kan worden. Uit de verslagen blijkt dat de internationale ervaringen zich veelal buiten Europa situeren zoals in Suriname, Zuid-Afrika en India. De opleiding erkent dat de Europese programma's niet veel succes kennen en dat hier nog aan gewerkt dient te worden. De commissie vindt dat internationalisering vooralsnog te beperkt is, wat wordt bevestigd door de studenten en het werkveld. Daarnaast wordt de internationale context van Brussel te weinig weerspiegeld in het programma. De commissie, de studenten en het werkveld vragen hiervoor verdere aandacht. De commissie stelt vast dat de opleiding inzet op de versterking van internationalisering in het opleidingsprogramma door dit onder andere in het Strategie- en werkingsplan van het academiejaar 2010-2011 op te nemen. De commissie besluit dat de opleiding bewust bezig is met internationalisering maar vindt dat dit zich momenteel beperkt tot intenties. Het valt de commissie op dat de hogeschool weinig andere dan personeelsmiddelen vrijmaakt voor internationalisering. De commissie verwacht dat de opleiding, het studiegebied en de hogeschool de internationale dimensie professioneler en systematischer uitbouwen en de docenten en studenten hierin daadwerkelijk ondersteunen. De opleiding Sociaal werk voor volwassenen verkeert in een bijzondere situatie omdat deeltijds studeren weinig ruimte biedt tot internationaliseren. Dit wordt echter gecompenseerd door de interculturele diversiteit van de studenten. Deze diversiteit zorgt voor een leeromgeving die de studenten aanzet om vanuit diverse achtergronden veel te leren van elkaar waardoor dit een sterk element wordt in het opleidingstraject.

### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie stimuleert de opleiding om via visieontwikkeling de nieuwe professionaliteit van het sociaal werk sterker te vertalen in de programma-inhoud.

De commissie vraagt de opleiding om de schakel tussen de doelstellingen en de opleidingsonderdelen voor elk opleidingsonderdeel op gelijk niveau uit te werken en de relatie tussen de vakinhouden en de beoogde competentieontwikkeling nog scherper te stellen.

De commissie dringt aan bij de opleiding om meer in te zetten op elementen van internationalisering in het programma en de inkomende en uitgaande mobiliteit te verbeteren.

### **Facet 2.2 Eisen professionele gerichtheid van het programma**

#### **Beoordelingscriteria:**

- Kennisontwikkeling door studenten vindt plaats via vakliteratuur, aan de beroeps- of kunstpraktijk ontleend studiemateriaal en via interactie met de beroepspraktijk, de kunstpraktijk en/of (toegepast) onderzoek.
- Het programma heeft aantoonbare verbanden met actuele ontwikkelingen in het vakgebied/de discipline.
- Het programma waarborgt de ontwikkeling van beroeps- of artistieke vaardigheden en heeft aantoonbare verbanden met de actuele beroepspraktijk.

#### **Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De commissie stelt, samen met de studenten, vast dat de kennisontwikkeling vrijwel uitsluitend via Nederlandstalige vakliteratuur gebeurt en via veel interactie met de beroepspraktijk. De commissie betreurt samen met de studenten het ontbreken van het gebruik van Engelstalige en Franstalige teksten en het beperkte gebruik van internationale literatuur. De commissie meent dat het gebruik van anderstalige literatuur de aansluiting met internationale tendensen kan versterken en de studenten kan prikkelen om internationale ervaringen op te doen.

De kennismaking met en de voorbereiding op het werkveld daarentegen worden gradueel en gestructureerd opgebouwd via het opleidingsprogramma, zo stelt de commissie vast. De aandacht voor praktijkgerichtheid vindt men terug in de vijf leerlijnen doorheen de drie opleidingsjaren. Uit de studentenbevragingen en de gesprekken met de studenten blijkt de praktijkgerichtheid, reeds vanaf het eerste opleidingsjaar, een belangrijk element in het kiezen voor de opleiding Sociaal werk aan de HUB te zijn. De studenten geven de praktijkgerichtheid van de opleiding een score van 4.32 op 5. De alumni die de commissie kon spreken bevestigen dit, zij zijn heel tevreden over de zeer praktijkgerichte opleiding.

De commissie stelt vast dat de beroepspraktijk ook via de stages gradueel wordt opgebouwd. In het eerste opleidingsjaar is er één week kijk- en luisterstage die deel uitmaakt van het opleidingsonderdeel Verkenning Beroepspraktijk en Zelfstandig Maatschappelijk Engagement dat acht studiepunten telt. In het tweede opleidingsjaar zijn negen weken stage voorzien voor veertien studiepunten en in het laatste programmajaar vijftien weken stage voor 23 studiepunten. De eerste stage dient als kennismaking met het werkveld waarbij de student hoofdzakelijk observeert. Tijdens de tweede stage oriënteert de student zich in het bredere werkveld, handelt zelf en toetst de aangeleerde competenties. In de afsluitende stage verdiept de student zijn kennis en inzichten en ontwikkelt hij zich tot beginnend professioneel sociaal werker. De studenten dienen zelf voor elke stage een geschikte stageplaats te zoeken. Uit gesprekken met de studenten blijkt dat ze allemaal stage in en rond Brussel lopen. De commissie vindt de variatie in de stageplaatsen positief, met een goed evenwicht tussen

de keuze van de studenten en de aansturing vanuit de opleiding. De stagecoördinator en de docenten coachen en adviseren de studenten tijdens het zoek- en sollicitatieproces. De stagecoördinator van de afstudeerrichting en het stageteam aanvaarden de voorgestelde stageplaatsen als er voldoende leerkanen en begeleidingsmogelijkheden zijn. Uit de gesprekken met het werkveld blijkt dat men tevreden is over de wijze waarop de opleiding student en stageplaats koppelt. Op het einde van het eerste jaar maken de studenten op basis van hun ervaringen een CV op waarmee ze kunnen solliciteren voor hun stage in het tweede en het derde jaar.

De commissie vindt de stagebegeleiding goed uitgebouwd. De student krijgt voor de laatste twee stages een stagesupervisor vanuit de opleiding en een stagementor vanuit de stageplaats. De stage van het derde jaar sluit normaal gezien aan bij de stage van het tweede jaar om zo competentieverdieping te faciliteren. Voor de tweede en de derde stage krijgen de studenten een stagevademeccum, een model van stageovereenkomst en een evaluatie-instrument. Het stagevademeccum wordt vóór het begin van de stage aan de student en aan de stagementor bezorgd zodat het vooraf besproken en geconcretiseerd kan worden in taken en opdrachten. Het werkveld geeft aan dat er echte maatwerkafspraken gemaakt worden op basis van de noden van de stageplek en de leerkanen voor de stagiair. De supervisor volgt het stageproces op via individuele en groepssupervies, de werkstukken van de student en de besprekingen met de stagementor.

De commissie stelde vast dat de mogelijkheid tot internationale stage-ervaringen voorzien is. De student kan voor de stage in het derde opleidingsjaar intekenen op een vast aanbod of zelf een stageplaats zoeken. De studenten geven aan dat het aanbod van internationale stageplaatsen bij de afstudeerrichtingen Sociaal-cultureel werk en Maatschappelijk werk groot en gevarieerd is maar dat het bij de afstudeerrichting Personeelswerk beperkt is tot enkele Nederlandse stageplaatsen. In de gesprekken betreurden de studenten dat de dienst internationalisering geen goede ondersteuning biedt bij het zelf zoeken naar een internationale stageplaats. Daarnaast hekelen ze dat enkel studenten met een quotering van minimum 13 op 20 in aanmerking komen voor een internationale stage. De commissie kan de achterliggende redenering van de opleiding begrijpen, maar vraagt toch om, waar wenselijk en verantwoord, soepeler om te gaan met deze regel. De commissie vraagt aan de opleiding en aan de dienst internationalisering om betere ondersteuning voor de studenten te voorzien en de criteria om op internationale stage gaan iets flexibeler te hanteren. Interculturaliteit is sterk aanwezig in de BSV, doordat er meer allochtone studenten zijn. De multiculturele mix zorgt ervoor dat lesinhouden automatisch vanuit verschillende culturele invalshoeken worden besproken.

Het eindwerk is het sluitstuk van de opleiding en is gelinkt aan het stageproces. De student wordt hierbij begeleid door de eindproefbegeleider (de stagesupervisor) en de stagementor. De commissie vernam dat de opleiding in het academiejaar 2009-2010 de werkgroep Eindproeven opstartte die in het academiejaar 2012-2013 een nieuw eindproefconcept zal lanceren. De werkgroep heeft als opdracht een kader uit te werken om de kwaliteit van de eindproeven te verbeteren en de koppeling tussen de competenties en de kerndoelstellingen te verbeteren. De opleiding wenst onder andere met het gewijzigde eindwerkvademeccum de noodzakelijke voorwaarden voor slagen te verduidelijken en te verankeren zodat de verwachtingen met betrekking tot het inhoudelijk niveau duidelijk zijn. De opleiding verplaatste reeds het opleidingsonderdeel Wetenschappelijke Vaardigheden van het derde programmajaar naar het tweede programmajaar om zo de opgedane ervaringen te kunnen gebruiken voor het maken van de eindproef. De commissie vindt dit nieuwe kader een positieve ontwikkeling. Wat de BSV betreft stelde de commissie tijdens de gesprekken vast dat de begeleiding en de beoordeling van de stages en de eindwerken door de EhB gebeurt, waardoor de HUB niet mee instaat voor deze opleidingsonderdelen en geen zicht heeft op de afgeleverde kwaliteiten hiervan. Gezien de BSV een biddiplomeringsstraject is, acht de commissie een nauwere samenwerking voor deze opleidingsonderdelen nodig. De commissie raadt daarom de opleidingen van de HUB en de EhB aan de docenten van de HUB te betrekken bij de eindwerken en de stages, omdat deze het sluitstuk vormen van de opleiding.

Naast de stage en de eindproef werken studenten ook via het opleidingsonderdeel Project in de derde opleidingsfase samen aan een concrete opdracht van het werkveld. De commissie beoordeelt dit als een waardevol opleidingsonderdeel. Deze projectopdracht zorgt voor een sterke interactie tussen de studenten en het werkveld. Naast docentbegeleiding is er ook werkveldbegeleiding. De studenten leveren een concreet

eindproduct en/of een projectrapport op dat door de opdrachtgever beoordeeld wordt op de concrete bruikbaarheid ervan.

De commissie vindt de praktijkgerichtheid van het programma degelijk maar stelt vast dat er nog werk is om aan te sluiten bij de actuele internationale ontwikkelingen binnen Sociaal werk en de specifieke Brusselse context van de opleiding. De commissie stelt vast dat de opleiding reeds sterk betrokken is bij de ontwikkelingen in het Brusselse zoals in het opleidingsonderdeel Samenlevingsopbouw, maar vraagt om dit nog verder conceptueel door te denken. De commissie ondersteunt de aanzet vanuit de docenten om dit via de werkgroep Visieontwikkeling aan te pakken. De opleidings- en studiegebieddirectie kan hierop aansluiten door meer aandacht te hebben voor de visie en inhoudelijke aandachtspunten die het docentenkorps ontwikkelt. De commissie vraagt de directie om de ondersteuning van deze inhoudelijke ontwikkeling door de werkgroep mee te nemen en de opleiding te (onder)steunen in het maken van een profielkeuze. Deze vraag van de commissie wordt ondersteund door de studenten en mensen uit het werkveld die de commissie gesproken heeft. De studenten lieten weten, bewust te kiezen voor de opleiding Sociaal werk aan de HUB voor het specifiek Brusselse perspectief. Uit gesprekken met het werkveld en de afgestudeerden blijkt dat zij nog meer inzet vragen van de opleiding op de context van Brussels Sociaal werk. De commissie dringt er op aan dat de opleiding duidelijke keuzes maakt in haar beroepsgerichte profilering en programma.

De commissie stelt vast dat veel BSV-studenten al in het werkveld staan en zo hun eigen werkveldervaring meebrengen in de opleiding. Uit de gesprekken met de docenten blijkt dat zij regelmatig hun ervaringen aftoetsen door vraagstukken uit hun werkveld voor te leggen aan de docenten en de medestudenten. De docenten zeggen ook meer rechtstreekse feedback en toetsing te krijgen op het door hen aangeboden lesmateriaal. Het contact met de werkgevers van deze studenten zorgt voor een bijkomende verbinding met het werkveld.

De commissie heeft vastgesteld dat de maatschappelijke dienstverlening van de opleiding een beduidende inbreng heeft in de professionele gerichtheid van haar programma. De opleiding organiseert kortdurende opleidingen, vormingen en studiedagen alleen of in samenwerking met het werkveld, personeelsleden zijn regelmatig spreker op studiedagen en congressen of engageren zich in overlegorganen, projecten en samenwerkingsinitiatieven. De opleiding neemt ook deel aan onderzoeksprojecten in samenwerking met het werkveld zoals Geweld in de Welzijnszorg en ze doet aan maatschappelijke dienstverlening zoals het ontwikkelen van een competentieprofiel voor de trajectbegeleiders van inburgeraars in Brussel. De werkveld-vertegenwoordigers die de commissie kon spreken, zijn tevreden over de maatschappelijke dienstverlening van de opleiding. Ondanks het gegeven dat de onderzoeks- en wetenschappelijke ambities niet duidelijk in het programma terug te vinden zijn, neemt de commissie waar dat de opleiding bezig is een onderzoeksbeleid te ontwikkelen en te implementeren, hierbij ondersteund door de docenten en de leiding. Er is een structuur voor voorzien en er vinden momenteel enkele onderzoeken plaats. De commissie meent echter dat de opleiding het onderzoek nog substantieel kan uitbouwen. De commissie vraagt de opleiding waakzaam te zijn dat dit niet naast het onderwijs gebeurt en vraagt de osmose tussen onderzoek en onderwijs nog verder uit te werken. De commissie hoorde dat studenten waar mogelijk worden ingeschakeld in maatschappelijke dienstverleningsprojecten of onderzoeksprojecten zoals voor de Staten-generaal over Woonzorg.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie vraagt de aandacht van de opleiding om via de werkgroep Eindproef een degelijk en vernieuwd eindproefconcept verder te ontwikkelen.

De commissie raadt de opleiding aan om zowel de Brusselse context als de zich nieuw ontwikkelende visie op de professional in het sociaal werk expliciet naar het curriculum te vertalen.



## Facet 2.3 Samenhang van het programma

### Beoordelingscriterium:

- Studenten volgen een inhoudelijk samenhangend opleidingsprogramma.

### Oordeel van de visitatiecommissie: goed

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De opleiding biedt twee standaardtrajecten aan. Het voltijdse studieprogramma wordt gespreid over drie jaar of zes semesters, het deeltijdse studieprogramma - Bachelor Sociaal werk voor Volwassenen - kan in drie, vier of vijf jaar gevolgd worden. De commissie meent dat beide standaardtrajecten goed zijn uitgewerkt.

De opleiding gebruikt haar leerlijnenconcept om de samenhang van de programma's vorm te geven en te bewaken. De twee grondslagen hierbij zijn de geleidelijk toenemende zelfstandigheid van de student en de gefaseerde competentieopbouw waarbij de vijf leerlijnen in de verschillende opleidingsfasen een verschillend gewicht krijgen. In de eerste opleidingsfase ligt de klemtoon op de conceptuele leerlijn en de daarmee verbonden competenties. In de volgende opleidingsfasen neemt het aandeel van de conceptuele leerlijn geleidelijk aan af en worden de vaardighedenleerlijn, de integrale leerlijn en de ervaringsreflectieleerlijn belangrijker. De commissie vindt de constructie via de leerlijnen helder en samenhangend en waardeert de inspanningen die werden gedaan met het opstarten en het op punt zetten van het leerlijnenoverleg. De commissie stelt vast dat er doorheen de drie opleidingsfasen een consequente evolutie is van meer docent- naar meer studentsturing, zonder daarbij in extremen te vervallen. De commissie vindt het verhaal van de leerlijnen, de competentiegerichtheid en de zelfsturing coherent en goed beredeneerd. Uit de gesprekken blijkt bovendien dat zij breed gedragen zijn door de docenten en goed gekend zijn bij de studenten. De commissie waardeert de verticale samenhang waarbij de drie opleidingsfasen consistent zijn uitgebouwd en de geleidelijke specialisatie in elk van de drie afstudeerrichtingen degelijk wordt opgebouwd. De opleiding zorgt volgens de commissie ook duidelijk voor een sterke horizontale samenhang waarbij zij theorie en praktijk, algemene disciplinaire kennis en vaardigheden en specifieke kennis en vaardigheden van Sociaal werk voortdurend verbinden. De volgtijdelijkheid wordt nauwgezet opgevolgd en bijgestuurd indien nodig. Zo werd het opleidingsonderdeel Wetenschappelijke vaardigheden verplaatst van het derde naar het tweede programmajaar om de voorbereiding op het schrijven van de eindproef te verbeteren. Hierdoor werd ook het opleidingsonderdeel Mens en Zingeving verplaatst naar het derde programmajaar.

De studenten en de afgestudeerden waarderen dat de docenten duidelijke koppelingen maken tussen de theorie en de praktijk van het sociaal werk en dat docenten ook verwijzen naar elkaars opleidingsonderdelen. Zo wordt in de rechtsvakken met casussen gewerkt en hanteren Filosofie en Economie concrete praktijkvoorbeelden. Uit de gesprekken blijkt ook dat de verschillende opleidingsonderdelen op elkaar verder bouwen wat duidelijk geapprecieerd wordt door de studenten. De commissie waardeert de inspanningen van de docenten om de samenhang tussen de kennisvakken en de praktijkvakken aan de studenten bij te brengen. De commissie merkt op dat de docenten hiervoor duidelijk samenwerken. De opleiding werkt ook multidisciplinair samen met de opleiding Orthopedagogie voor het opleidingsonderdeel Sociaal-Agogisch Handelen en met de Erasmus hogeschool Brussel voor het opleidingsonderdeel Psychologie en Sociaal werk I.

De docenten geven aan dat sommige flexibele trajecten, zoals te lange of te individuele, het risico inhouden dat ze minder vat hebben op het leerproces van de studenten. De opleiding zet flexibele trajecten niet in de kijker omdat ze het voltijdse traject van de opleiding best haalbaar vinden. De commissie raadt de opleiding aan te blijven zoeken naar het evenwicht tussen flexibilisering, volgtijdelijkheid en samenhang.

De commissie vindt de goede afstemming met andere instellingen positief. De samenwerking met de opleiding Sociaal werk aan de EhB voor de opleiding Bachelor Sociaal werk voor Volwassenen is een lovenswaardig initiatief. Beide opleidingen werken intensief samen om een degelijke en nuttige opleiding aan te bieden. De opleiding stemt daarnaast haar programma voornamelijk af op het niveau van de opleidingsonderdelen. Zo werd

ter voorbereiding van het opleidingsonderdeel Wetenschappelijke Vaardigheden overlegd tussen het Centrum voor Praktijkgericht Onderzoek en Dienstverlening, de bachelor Orthopedagogie en de opleiding Sociaal werk over de invulling van de verwachte competenties. Daarnaast kwamen ook volgende vervolgopleidingen tot stand binnen of in samenwerking met de HUB: de master Sociaal werk (K.U.Leuven) en de specifieke lerarenopleiding (CVO-Lethas) waarvoor studenten in hun laatste jaar al enkele opleidingsonderdelen kunnen volgen aan de HUB.

In het traject bachelor Sociaal werk voor Volwassenen gaan de colleges, afwisselend per jaar, door op dinsdag of donderdag. Hierdoor kan de student die een hoger tempo aankan, opleidingsjaren combineren. De HUB verzorgt de opleidingsonderdelen van de drie eerste jaren, zij tellen telkens dertig studiepunten. De EhB verzorgt de laatste twee jaren die telkens voor vijfenveertig studiepunten staan. Hierdoor neemt elke hogeschool negentig studiepunten voor haar rekening. De commissie, de studenten en de afgestudeerden waarderen dit studieprogramma. In de eerste drie opleidingsfasen ligt de klemtoon op de vaardighedenleerlijn en de conceptuele leerlijn. Pas in de vierde en vijfde opleidingsfase wegen de integrale en de ervaringsreflectieleerlijn door. De commissie waardeert daarnaast dat de opleidingen blijvende aandacht hebben voor het programma en de samenhang ervan, en hiervoor goed samenwerken. De BSV-studenten lieten weten dat de samenhang van het programma voor hen inzichtelijk is.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

/

#### **Facet 2.4 Studietoestand**

##### **Beoordelingscriterium:**

- De opleiding voldoet aan de formele eisen met betrekking tot de studietoestand, bachelor: tenminste 180 studiepunten

##### **Oordeel van de visitatiecommissie: oké**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De professioneel gerichte bacheloropleiding bestaat uit 3 studiejaar van elk 60 studiepunten. In totaal wordt dus een opleidingsprogramma georganiseerd van 180 studiepunten. De opleiding voldoet hiermee aan de formele eisen met betrekking tot de minimale studietoestand van een professioneel gerichte bachelor.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

/

## Facet 2.5 Studielast

### Beoordelingscriteria:

- De werkelijke studietijd wordt getoetst en sluit aan bij de normen vastgesteld krachtens decreet.
- Het programma is studeerbaar doordat factoren, die betrekking hebben op dat programma en die de studievoortgang belemmeren zoveel mogelijk worden weggenomen.

### Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De dienst Onderwijs en Kwaliteit meet via het Metis-systeem de studielast van de opleidingsfases en rapporteert hierover aan de opleiding. Vanaf het academiejaar 2009-2010 werd de studietijdmeting opgenomen in het opleidingsonderdeel Studieloopbaanbegeleiding zodat de studieloopbaanbegeleider het proces beter kan begeleiden en de studenten formeel kan aanspreken op het precies invullen van de meting. Elk studiejaar wordt minstens om de acht jaar, volgens de visitatiecyclus, éénmaal gemeten waarbij één of een combinatie van de volgende methodes wordt toegepast: de paarsgewijze vergelijking, de schatting nadien en/of het tijdschrijven. Daarnaast kan de opleiding de informatie gebruiken die verkregen werd via de kwaliteitsbarometer, waarin studenten worden bevraagd over alle aspecten van de opleiding en haar programma. De kwaliteitsbarometer werd afgenomen in 2004 en 2008. De commissie neemt waar dat de resultaten gebruikt worden, maar vindt evenwel dat de opleiding meer kan doen met de informatie en de resultaten van het Metis-systeem. De commissie is van oordeel dat de opleiding meer aandacht dient te besteden aan de analyse en de genuanceerde interpretatie van deze meetresultaten om zo tot verbeteringen te komen.

Naast de studietijdmetingen en de kwaliteitsbarometer is er rechtstreekse feedback over de studiebelemmerende en studiebevorderende factoren via de studenten, de overlegorganen (het kernteam en de opleidingsraad) waarin ze zetelen, het opleidingsonderdeel Studieloopbaanbegeleiding en Persoonlijk ontwikkelingsplan en de ombudspersoon. Zo blijkt dat leerproblemen, familiale omstandigheden en taalmoeilijkheden de voornaamste studiebelemmerende factoren zijn. De opleiding nam daarom volgende studiebevorderende maatregelen: de ondersteuning en remediëring van taalzwakke studenten via het huis van het Nederlands en de invoering van het opleidingsonderdeel Studieloopbaanbegeleiding en Persoonlijk Ontwikkelingsplan. De commissie meent dat de opleiding de studiebelemmerende en studiebevorderende factoren behoorlijk inschat en de resultaten gebruikt om tot verbeteringen te komen. De commissie vindt sommige opleidingsonderdelen in het eerste programmajaar wel vrij zwaar in vergelijking met die van het derde jaar en vraagt de opleiding hiervoor waakzaam te zijn.

De commissie stelt vast dat de studenten niet klagen over de verdeling van de studietijd en dat er weinig klachten zijn over onevenredig verdeelde studielasten. Uit de gesprekken met de studenten en de afgestudeerden blijkt dat over het algemeen de studielast niet te hoog ligt en voor sommige opleidingsonderdelen zelfs eerder laag. De studenten lieten weten dat de week voor de blokperiode wordt gebruikt om alle lessen die wegvielen tijdens het semester in te halen. Hierdoor is een degelijke verwerking van deze leerstof niet altijd evident. De blokperiode biedt over het algemeen wel voldoende tijd om te studeren.

Uit de gesprekken blijkt dat de BSV-studenten, met de door de opleiding voorziene planning hun werk- en studieschema, goed kunnen organiseren en opvolgen. Uit het zelfevaluatierapport blijkt dat de studietijdmeting in de eerste drie opleidingsjaren van de BSV-opleiding aantoonde dat de BSV-studenten de studielast systematisch hoger inschatten dan de voltijdse studenten.

#### Aanbevelingen ter verbetering:

De commissie raadt de opleiding aan om meer aandacht te besteden aan de analyse en de interpretatie van de meetresultaten van de meetsystemen op hoger niveau.

De commissie vraagt de opleiding om alert te blijven op laagscorende opleidingsoordelen.

## **Facet 2.6 Afstemming tussen vormgeving en inhoud**

Beoordelingscriteria:

- Het didactisch concept is in lijn met de doelstellingen.
- De werkvormen sluiten aan bij het didactisch concept.

**Oordeel van de visitatiecommissie: goed**

**De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

Op het niveau van de hogeschool en het studiegebied Sociaal-agogisch werk werd de onderwijsvisie vormgegeven in een vijfjarig Onderwijsontwikkelingsplan voor de periode 2008-2013. De bewaking en opvolging hiervan gebeurt via de jaarlijkse strategie- en werkingsplannen van het studiegebied en de opleiding. Uit de gesprekken en het zelfevaluatie-rapport blijkt dat de opleiding haar werkvormen door de studenten en het werkveld laat evalueren en bijstuurt indien nodig. Zo werd bijvoorbeeld in het strategie- en werkingsplan van het academiejaar 2010-2011 het verbeteren van de begeleiding en de beoordeling van de bachelorproef opgenomen en ook het actiepunt bekendmaking van de opleidingsdoelstellingen opgenomen en uitgevoerd.

In het didactisch concept staat het gradueel opbouwen van competentiedenken, het wetenschappelijk gefundeerd leren, de reflexieve professionaliteit, de persoonsontwikkeling en het zelfverantwoordelijk leren voorop. In het begin ligt de nadruk op het aanleren van kennis en vaardigheden onder begeleiding en geleidelijk aan nemen studenten zelf hun leerproces in handen. De opleiding stelde op basis van haar leerlijnenconcept een matrix op waarbij zij leerlijnen, werkvormen, doelstellingen en beoordelingsvormen koppelde. De commissie stelt vast dat de opleiding nauwgezet tewerk is gegaan bij het opzetten van deze heldere matrix. De commissie vindt dat het leerlijnenconcept een goed didactisch kader biedt en dat het zorgt voor de realisatie van de opleidingsdoelstellingen.

De commissie vindt de gebruikte werkvormen in relatie tot het didactisch concept goed doordacht. De opleiding hanteert per leerlijn een grote verscheidenheid aan werkvormen die telkens afgestemd zijn op de doelstellingen. De commissie waardeert dat de gebruikte werkvormen op maat zijn van elke fase en dat de variatie aan werkvormen vrij evenwichtig verdeeld is. De commissie vindt samen met de studenten dat er een goede balans is tussen kennisoverdracht en praktijktoepassing. In de conceptuele leerlijn leren studenten werken met de systematiek van theorieën die ze leren omzetten in werkmodellen. Hiervoor worden hoor- en werkcolleges, filmanalyses, werkmodel/checklist-ontwerpen en casuïstiekbesprekingen gebruikt. In de vaardighedenleerlijn worden vaardigheden geoefend met werkvormen zoals observatie/demonstratie, simulatie/rollenspelen en probleemgestuurd werken. In de ervarings-reflectieleerlijn oefenen de studenten het goed en beter verrichten van werkzaamheden in de stages en de supervisies. In de integrale leerlijn maken studenten een beroepsproduct zoals in het projectwerk en het eindwerk. Studenten leren in de studieloopbaanleerlijn, door middel van zelfgestuurd leren en het opstellen van een ontwikkelingsplan, hoe grip te krijgen op hun eigen studieproces. Uit de visitatie blijkt dat de degelijke en goed gebruikte digitale leeromgeving HUBwise al deze leerprocessen ondersteunt. De commissie waardeert dat de opleiding bewust werkt met en zoekt naar nieuwe werkvormen. Zo nam het volledige team in mei 2009 deel aan een workshop over activerende werkvormen. Uit de gesprekken met de studenten blijkt dat ze de verschillende werkvormen in de verschillende fases van de studieloopbaanleerlijn waarderen omdat deze hen daadwerkelijk inzicht geven en machtig maken over hun eigen leerproces. De studenten lieten weten dat ze de werkcolleges een boeiende en leerzame werkvorm vinden.

De commissie stelt vast dat de kwaliteit van de cursussen en de onderwijsmiddelen, zoals het elektronisch leerplatform, goed is. De opleiding doet zichtbare inspanningen om de zware – maar belangrijke – basis cursussen

van het eerste en tweede opleidingsjaar toegankelijk te maken voor studenten met een meer praktisch gerichte vooropleiding. De commissie merkt echter op dat het ene opleidingsonderdeel hier meer zorg aan besteedt dan het andere, waardoor het soms wat onevenwichtig is. De opleiding kan dit nog verder stroomlijnen. De studenten die de commissie sprak zijn tevreden over de leermiddelen en het elektronische leerplatform. De studenten geven aan dat ze in het begin wel een inspanning moeten leveren om te leren werken met het elektronische leerplatform.

Uit de gesprekken en het zelfevaluatie rapport blijkt dat in de BSV-opleiding de nadruk ligt op individueel leren en interactief leren. Uit de gesprekken blijkt verder dat de gemeenschappelijke, interactieve momenten met lectoren, de begeleiders en de medestudenten een belangrijke ondersteuning bieden voor de zelfstudie. De docenten lieten weten dat het lesgeven in de BSV-opleiding interactiever is dan in de voltijdse opleiding en benoemen het als onderwijs in dialoog. Door de beroepservaring van de studenten gebeurt het geïntegreerd leren voor een deel buiten het programma. De commissie vindt het positief dat de opleiding gebruikmaakt van de werkervaring voor het studieproces. Ook docenten vinden het duidelijk een meerwaarde dat ze in hun lessen gebruik kunnen maken van de studenten hun beroepservaring. Uit de gesprekken met de BSV-studenten blijkt dat de werkvormen en de onderwijsmethoden goed aansluiten bij hun werk- en studiewijze. Zo wordt bijvoorbeeld in de examenvragen regelmatig verwezen naar werksituaties en kunnen ze op die manier theorie en praktijk gemakkelijk koppelen. Uit de gesprekken met de studenten en het zelfevaluatie rapport blijkt dat de elektronische leeromgevingen voor de BSV-studenten een belangrijke ondersteuning bieden. De commissie stelt vast dat BSV studenten na de eerste drie jaren moeten overschakelen van de elektronische leeromgeving van de HUB naar de elektronische leeromgeving van de EhB. De studenten lieten weten dat dit enige inspanning en aanpassing vraagt. De studenten lieten weten dat HUBwise heel actief gebruikt wordt voor hun opleiding en dat ze van thuis uit alles goed kunnen opvolgen op deze manier..

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

/

#### **Facet 2.7 Beoordeling en toetsing**

##### **Beoordelingscriterium:**

- Door de beoordelingen, toetsingen en examens wordt adequaat en voor studenten inzichtelijk getoetst of de studenten de leerdoelen van (onderdelen van) het programma hebben gerealiseerd.

##### **Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende**

##### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De dienst Studentenadministratie en planning organiseert de examens en de opleiding gebruikt het Onderwijs- en Examenreglement van de hogeschool. Per academiejaar zijn er drie examenperiodes: in januari, juni en augustus/september. Naast de drie examenperiodes, organiseert de opleiding in november studievorderingstoetsen voor studenten van de eerste opleidingsfase. De studenten vinden nadien hun punten op de elektronische leeromgeving terug en kunnen dan gericht feedback vragen. Uit de gesprekken met de studenten blijkt dat zij deze vorderingstoetsen met feedback heel nuttig vinden en ook daadwerkelijk gebruiken. De ombudsdienst is permanent aanwezig tijdens de examens en maakt per examenperiode een verslag op van het verloop van de examenperiode. Naast examens wordt voor bepaalde opleidingsonderdelen met permanente evaluatie gewerkt. De studenten geven aan dat ze inspraak hebben in de organisatie van de examens doordat ze zowel met de docenten als de ombudsdienst vlot kunnen overleggen. Zo werd het examen van het

opleidingsonderdeel Sociaal zekerheidsrecht op hun vraag van het tweede semester naar het eerste semester verplaatst.

De studenten vinden de gebruikte toetsvormen steeds terug in de ECTS-fiches die dan verder worden toegelicht door de docenten. Op basis van de gesprekken en de documenten stelt de commissie samen met de studenten en de afgestudeerden vast dat de evaluatie en de afspraken erover transparant zijn. Er is een duidelijke communicatie naar de studenten, zowel vooraf over het hoe als achteraf over de verantwoording voor de toegekende score. Na de examens kunnen de studenten hun examens inkijken en kunnen ze voor advies terecht bij de docent, de trajectbegeleider, het opleidingshoofd of de ombudspersoon voor een bespreking. Uit de recentste tevredenheidsmeting - de Kwaliteitsbarometer van 2008 - blijkt dat de studenten tevreden zijn over de informatie, over de aard en de inhoud van de examens, de overeenkomst tussen de examens en de informatie over de examens, de mogelijkheid om bij evaluatie hun kennis en vaardigheden te bewijzen, de manier waarop docenten examineren en het praktisch verloop van de examens. Op basis van het inkijken van de beschikbare examens stelt de commissie vast dat er een goed evenwicht is tussen het toetsen van kennis en de toepassing van kennis op casussen. Uit de gesprekken met de studenten blijkt dat louter van buiten leren niet volstaat en dat ze grondig worden getest op het toepassen van hun kennis door casussen of door het geven van voorbeelden. De commissie stelt daarbij ook vast, en wordt hierin bevestigd door de gesprekken met de studenten, dat de examenbeoordeling ernstig gebeurt.

De commissie vindt dat de variatie van toetsvormen aansluit bij het competentiegericht onderwijs maar nog verder kan ontwikkeld worden. Elke docent kiest voor zijn opleidingsonderdeel de gepaste evaluatievorm. De docenten die eenzelfde opleidingsonderdeel geven, overleggen hierover. De docenten kunnen het door het opleidingsteam ontwikkelde toetsvisie en toetsplan gebruiken dat ook de kwaliteitsafspraken bevat voor de examenresultaten. De commissie vindt echter de gekozen beoordelingsvormen te sterk docentgestuurd en onvoldoende gebaseerd op teamafspraken. De commissie wijst op de noodzakelijke afstemming tussen de docenten over de beoordelingsvormen in relatie tot het competentieprofiel. De opleiding en het studiegebied zijn zich hiervan bewust en startten in 2011 een verbeteringstraject toetsbeleid op. De commissie stelt vast dat competentiegericht toetsen nog in niet alle opleidingsonderdelen geïntegreerd is. Ze moedigt de opleiding en de docenten aan om competentiegericht toetsen verder uit te werken en vraagt voor de docenten bijkomende vorming en ondersteuning om zo het toetsen van competenties systematisch te ontwikkelen en competentie assessments uit te werken. De commissie waardeert dat de docenten en de opleiding zich bewust zijn van de noodzaak van het ontwikkelen van competentiegericht toetsen in alle opleidingsonderdelen en dat de leerlijnen hierbij een zinvol instrument zijn voor hen.

De commissie vindt samen met het werkveld, de studenten en de afgestudeerden dat de opzet, de begeleiding en de beoordeling van de stages degelijk en goed is uitgewerkt. De commissie vindt de stageverslagen en de evaluatie zeer goed gedocumenteerd en stelt vast dat de stages zorgvuldig worden gerelateerd aan de competenties, die degelijk worden beoordeeld en getoetst. Daarnaast waardeert de commissie dat er een goede afstemming is tussen de beoordeling van het werkveld en de opleiding. De supervisors geven ook expliciet aan dat de voorziene supervisie-instrumenten voor hen nuttig zijn om hun werk goed te verrichten. Het eindwerk wordt beoordeeld door een expertenjury uit het werkveld die verder niet betrokken is bij het opleidingstraject van de student. De studenten die de commissie gesproken heeft, hebben bedenkingen bij de jurybeoordeling, zij ervaren het als te weinig transparant hoe het eindwerk geëvalueerd wordt. De studenten lieten weten dat de eindwerkbegeleider soms andere feedback en beoordelingen geeft tijdens het proces, dan de uiteindelijke jury. De commissie vindt dat de criteria voor de beoordeling van het eindwerk nog verder moeten aangescherpt worden op het vlak van theoretische verdieping en data-interpretatie, zonder daarbij in te boeten aan het praktijkgerichte karakter van het eindwerk. De commissie deelt de vaststelling met het werkveld en de opleiding dat het bereikte resultaat van de eindwerken niet altijd overtuigend is. Zoals al vermeld startte de opleiding daarom een werkgroep eindproeven op die dient te bepalen hoe de kwaliteit van de eindproeven en de koppeling tussen competenties en kerndoelstellingen kunnen verbeterd worden. De commissie stelt vast dat er recent al veel inspanning werd geleverd voor het verbeteren van de schrijfkwaliteit van de eindwerken. Zo werd voor docenten die in hun opleidingsonderdeel werken met paperopdrachten een wijzer gemaakt met bepalingen over

het taalgebruik en de opbouw van een tekst. De bedoeling is om zo alle docenten hun studenten te laten voorbereiden op het schrijven van hun eindwerk.

Voor de BSV worden de examens en de taken over het academiejaar heen gespreid. Er wordt vanaf januari, per maand, één examen georganiseerd op zaterdag. De resterende examens gaan door op een lesdag in juni. Uit de gesprekken met de BSV studenten blijkt dat zij zeer tevreden zijn met de taken- en examenplanning en dat, indien nodig, rekening wordt gehouden met hun tijdschema. Zoals aangehaald in facet 2.2 worden de HUB-docenten niet betrokken bij de begeleiding en de beoordeling van de eindwerken van de BSV-studenten. De commissie adviseert de BSV-opleiding om hiervoor bijvoorbeeld een integratiemoment te organiseren, zodat beide opleidingen de eindkwaliteit kunnen opvolgen en bewaken.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie vraagt de opleiding om de afstemming tussen de docenten over de beoordelingsvormen aan te sturen en stimuleert de opleiding de nodige vorming voor competentiegericht toetsen te voorzien.

De commissie beveelt de opleiding aan om de criteria voor de beoordeling van het eindwerk aan te scherpen op het vlak van theoretische verdieping, onderzoeksontwerp en data-interpretatie, zonder daarbij in te boeten aan het praktijkgerichte karakter van het eindwerk.

De commissie adviseert de BSV-opleiding om een forum, integratiemoment, of andersoortige afstemmingsconstructie te organiseren, opdat beide scholen de gezamenlijk beoogde eindkwaliteit kunnen opvolgen en bewaken.

#### **Facet 2.8 Masterproef**

Dit facet is niet van toepassing voor een professioneel gerichte bacheloropleiding.

#### **Facet 2.9 Toelatingsvoorwaarden**

Beoordelingscriteria:

Het programma sluit qua vorm en inhoud aan bij de kwalificaties van de instromende studenten

bachelor:

- diploma secundair onderwijs, diploma van het hoger onderwijs van het korte type met volledig leerplan, diploma van het hoger onderwijs voor sociale promotie of een diploma of getuigschrift dat bij of krachtens een wet, decreet, Europese richtlijn of een andere internationale overeenkomst als gelijkwaardig wordt erkend;
- door het instellingsbestuur bepaalde voorwaarden voor personen die niet aan bovengenoemde voorwaarden voldoen.

#### **Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De opleiding hanteert de decretale toelatingsvoorwaarden die op het niveau van de Associatie K.U. Leuven in een raamreglement werden gegoten en die de algemene en bijzondere toelatingsvoorwaarden voorschrijven. De dienst Studentenadministratie van de HUB behandelt alle toelatingsdossiers. De opleiding maakt gebruik van een toelatingsassessment, eveneens opgesteld, binnen de Associatie K.U.Leuven, voor personen die niet aan de

gestelde voorwaarden tot inschrijving voldoen. Studenten kunnen vrijstellingen aanvragen op basis van Eerder Verworven Kwalificaties (EVK) en op basis van Eerder Verworven Competenties (EVC) via een EVC bekwaamheidsonderzoek. De opleiding stelt vast dat het aantal EVK en EVC-vrijstellingsdossiers doorheen de jaren toeneemt.

De commissie stelt samen met de opleiding vast dat er een stijgende vraag is naar mogelijkheden om af te wijken van het voorgestelde standaardtraject van zestig studiepunten per opleidingsfase. Dit komt zowel bij de generatiestudenten als de zij-instromers voor en de opleiding voorziet hiervoor flexibele of geïndividualiseerde leertrajecten. Daarnaast biedt ze ook trajecten voor zij-instromers die reeds een bachelor Orthopedagogie of een bachelor Gezinswetenschappen behaalden. De reeds genoemde samenwerking (zie facet 2.1) met de opleiding Orthopedagogie leidde tot een verkort programma van ongeveer zestig studiepunten voor elkaars afgestudeerden. Ook studenten die een bachelor Gezinswetenschappen behaalden kunnen een verkort traject van ongeveer zestig studiepunten volgen. De commissie stelt samen met de opleiding vast dat de zij-instroom vanuit de bachelor Orthopedagogie groot is, waardoor het studentenaantal ook in het derde programmajaar nog hoog is. Daarnaast kunnen de studenten op basis van de ECTS-fiche een afwijking van de afspraken voor een opleidingsonderdeel aanvragen. Het opleidingshoofd, de student en de docent ondertekenen dan de gewijzigde ECTS-fiches. De ombudsdienst zorgt hierbij dan voor de billijke behandeling tussen de studenten. De commissie waardeert dat de opleiding goede flexibele leerroutes voorziet en vindt dat EVC-studenten en zij-instromers voldoende kunnen aansluiten bij de opleiding.

De opleiding heeft een duidelijk inzicht in haar studenteninstroom. Ze doet hiervoor beroep op de informatie uit de databestanden van de cel Statistische Analyse en Metingen van HUB waardoor ze informatie heeft over de studiekekenmerken, de studentenkenmerken en de onderwijshistoriek. Hieruit blijkt dat er een instroom is van ongeveer 80% vrouwelijke en 20% mannelijke studenten, waarvan meer dan 90% de Belgische nationaliteit hebben. Het merendeel van de instromende studenten, ongeveer 60%, heeft een ASO of TSO-vooropleiding uit de richtingen Economie-Moderne Talen, Menswetenschappen of Sociale en Technische Wetenschappen.

De commissie stelt vast dat het programma aansluit bij de vooropleiding van de studenten maar vindt dat de opleiding weinig inzet op diversiteitsbeleid. De diverse bevolkingsgroepen van Brussel blijken niet te zijn vertegenwoordigd waardoor de opleiding geen spiegel is van de stad. De opleiding erkent deze geringe aansluiting, maar geeft aan dat de inzet hiervoor niet alleen op opleidingsniveau, maar ook op HUB-niveau gerealiseerd moet worden. De opleiding is er zich bewust van dat er nog te winnen is aan deze andere instroom. De commissie en het werkveld vragen meer inspanningen van de opleiding en de hogeschool om een nieuwe studenteninstroom van Brusselse jongeren aan te trekken en vast te houden. De commissie en het werkveld menen dat een duidelijke eigen profielkeuze die de opleiding positioneert in Brussel die inspanningen kan ondersteunen.

De hogeschool beschikt over een brochure studiewijzer waarin alle informatie over de HUB en haar opleidingen terug te vinden is. Daarnaast is op de website [www.hubbrussel.be](http://www.hubbrussel.be) een aparte ingang voor abiturienten waar ze bijvoorbeeld kunnen inschrijven voor infodagen of openlesdagen. Voor haar eigen programma heeft de opleiding een uitgebreide brochure. De studenten vinden dat de opleidingsbrochure een duidelijk en correct beeld geeft van de opleiding. De opleiding neemt ook deel aan de studie-informatiedagen (SID-in's), organiseert infodagen en openlesdagen. De studenten die de commissie sprak, vonden de infodagen interessant en goed uitgewerkt.

De commissie stelt vast dat de BSV opleiding erin slaagt om haar doelstellingen waar te maken, doordat de BSV-opleiding meer allochtone studenten aantrekt dan de voltijdse opleiding. In vergelijking met de andere opleidingen aan de HUB blijkt dat de BSV een hoger aandeel studenten heeft wiens thuistaal niet het Nederlands is (24,2% t.o.v. 18%) en een hoger aantal studenten heeft die zichzelf als allochtoon benoemen (18,2% t.o.v. 8,2%). De commissie stelt vast dat binnen de BSV-opleiding veel EVC-procedures worden gebruikt. De BSV-opleiding heeft daarvoor één gezamenlijke (HUB en EhB) EVC-procedure ontwikkeld, gebaseerd op een portfolio en een competentiegericht interview. Op het niveau van de twee associaties (Associatie K.U.-Leuven en Universitaire Associatie Brussel) werden hierover afspraken gemaakt. De BSV-studenten die de commissie kon spreken waren tevreden over de assessments die ze konden afleggen.



Om werkende studenten te bereiken heeft de BSV-opleiding een eigen communicatieplan. Zo is ze uitdrukkelijk aanwezig op de infodagen van beide hogescholen, beschikt ze op de websites van beide hogescholen over een eigen luik en heeft ze een eigen folder en een uitgebreide infobrochure met een luik bestemd voor de werkgevers van de kandidaat-studenten. Voor informatie kunnen zowel de studenten als de werkgevers terecht bij beide BSV-coördinatoren van de HUB en de EhB.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie beveelt de opleiding en de hogeschool aan meer inspanningen te leveren om in haar opleiding de diversiteit in haar studenteninstroom te vergroten en doorheen de opleidingsjaren te behouden.

#### **Oordeel over onderwerp 2, programma: voldoende**

Op basis van de oordelen over:

facet 2.1, relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma:	voldoende
facet 2.2, eisen academische gerichtheid van het programma:	voldoende
facet 2.3, samenhang van het programma:	goed
facet 2.4, studieomvang:	oké
facet 2.5, studielast:	voldoende
facet 2.6, afstemming tussen vormgeving en inhoud:	goed
facet 2.7, beoordeling en toetsing:	voldoende
facet 2.8, masterproef:	niet van toepassing
facet 2.9, toelatingsvoorwaarden:	voldoende

is de visitatiecommissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

### Onderwerp 3 Inzet van het personeel

#### Facet 3.1 Kwaliteit van het personeel

Beoordelingscriterium:

- Het personeel is gekwalificeerd voor de inhoudelijke, onderwijskundige en organisatorische realisatie van het programma.

**Oordeel van de visitatiecommissie: goed**

**De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

Uit de gesprekken met het opleidingshoofd, de docenten, de studenten en de afgestudeerden heeft de commissie kunnen afleiden dat het personeel bovengemiddeld gekwalificeerd is voor de inhoudelijke, onderwijskundige en organisatorische realisatie van het programma en een hecht team vormt.

Elke docent neemt deel aan het onderwijsteam Sociaal werk dat geleid wordt door het opleidingshoofd. De onderwerpen die het onderwijsteam behandelt zijn bijvoorbeeld de curriculumontwikkeling, de onderwijsuitvoering en de informatiedoorstroming. Op basis van de gesprekken blijkt dat de vele fusies zorgden voor een schaalvergroting die leidde tot een top-down beleid met een sterke administratie en veel centrale diensten. Hierdoor ervaart het onderwijsteam een spanning tussen de kernopdracht van de opleiding en de aansturing en afhankelijkheid van deze diensten. De inhoudelijke vernieuwing van de opleiding komt van onderuit, wat niet evident blijkt te zijn in een grote organisatie. De commissie stelt vast dat de kracht en de kwaliteiten van het onderwijsteam nog beter benut kunnen worden voor bijvoorbeeld de verdere ontwikkeling van het curriculum. De commissie meent dat in deze ontwikkelingsfase het opleidingsteam stevig leiderschap nodig heeft om het evenwicht te behouden tussen het implementeren van het hogeschoolbeleid en het opkomen voor de visie van het team.

De aanwervingprocedure is vervat in de kwaliteitsprocedure Selectie, aanwerving en onthaal. De opleiding heeft een duidelijke rol bij de aanwerving van nieuwe docenten doordat de leden van het onderwijsteam betrokken worden bij het selectie- en aanwervingsproces. Bij de aanwerving van onderwijzend personeel wordt ook aandacht besteed aan de didactische vaardigheden van de kandidaat. Daarnaast is de inzetbaarheid op het vlak van onderzoek sinds kort een element bij de aanwerving. In de opleiding staan lectoren met een academisch diploma in voor de opleidingsonderdelen in de conceptuele leerlijn, voor specifieke vakgebieden wordt gewerkt met praktijklectoren en gastdocenten. De commissie waardeert dat de opleiding duidelijke klemtonen legt in haar aanwervingsbeleid.

De commissie vernam dat de hogeschool nieuwe personeelsleden uitnodigt op een onthaaldag. Hogeschoolbreed wordt ook een intervisie georganiseerd voor de beginnende docenten. Binnen de opleiding krijgt elke beginnende medewerker een meter of peter. Daarnaast kan de beginnende docent deelnemen aan een opleiding Beginnende Docenten. Deze opleiding heeft zes jaarlijks terugkerende basismodules die intern en in het kader van de Associatie K.U.Leuven worden opgezet. De commissie vindt de coaching van de nieuwe personeelsleden goed maar stelt vast dat men de coaching en ondersteuning van het bestaande personeel minder vindt. Uit de gesprekken met de docenten kwam duidelijk naar voor dat sommige docenten ook vragen om coaching in hun lesgeven bijvoorbeeld onder de vorm van peer reviews.

De opleiding stelt jaarlijks voor elke medewerker een taakomschrijving op, die samengesteld is uit vier takenclusters: Onderwijsverstrekking, Wetenschappelijk onderzoek, Maatschappelijke dienstverlening en Onderwijs- en beleidsondersteunende opdrachten. Het opleidingshoofd houdt functioneringsgesprekken op basis van de opdracht van de docent. Tijdens de eerste twee jaar van de tewerkstelling gebeurt dit minstens jaarlijks,

nadien zijn er per periode van vijf jaar minstens twee functioneringsgesprekken. Docenten kunnen ook altijd een bijkomend functioneringsgesprek aanvragen. De directeur evalueert alle medewerkers. Een personeelslid wordt minstens eenmaal per vijf jaar door een eerste en tweede evaluator geëvalueerd. De personeelsleden zijn duidelijk tevreden over de functionerings- en evaluatiecyclus. De docenten vinden dat deze cyclus iets minder bureaucratisch mag zijn waardoor er meer evaluatie- en functioneringsgesprekken zouden kunnen plaatsvinden. De commissie waardeert dat de evaluatiegesprekken en de functioneringsgesprekken terdege worden gebruikt en dat ze leiden tot concrete afspraken. De commissie vindt ook de mogelijkheid tot bevordering als hoofd(praktijk)lector en de duidelijke criteria met betrekking tot benoeming positief. De hogeschool stelde ook een Evaluatie van het didactisch handelen (EVADIHA) op, waarbij aan de hand van een vragenlijst het didactisch handelen van de docent door de studenten wordt geëvalueerd. De voornaamste bedoeling hiervan is, individuele feedback aan de docent te geven.

De opleiding beschikt over twee trajecten voor professionalisering, namelijk één voor het volledige korps of het studiegebied en één voor de individuele vorming. Elk personeelslid is verantwoordelijk voor de individuele en vakinhoudelijke professionalisering, waarvoor externe opleidingen gevolgd kunnen worden. De interne professionalisering zorgt ervoor dat bepaalde competenties, in lijn met de vooropgestelde operationele doelstellingen, aan alle personeelsleden worden bijgebracht. De docenten zijn tevreden over het externe vormingsaanbod en geven aan dat dit een sterk punt is voor hen. De commissie is tevreden vast te stellen dat het aantal opleidingsuren de laatste jaren stijgt. De docenten spreken ook hun waardering uit over de jaarlijkse hogeschoolbrede onderwijsdag waarbij best practices rond een bepaald thema worden aangeboden.

Uit de gesprekken met de BSV-studenten blijkt dat zij het personeel inhoudelijk kwalitatief, flexibel, aanspreekbaar en divers vinden. De BSV-opleiding heeft twee coördinatoren: één op de HUB en één op de EhB. Het BSV-docententeam bestaat uit docenten van beide hogescholen. Om de kosten en de inspanningen gelijk te verdelen tussen de hogescholen is het team samengesteld uit de helft docenten van de HUB en de helft docenten van EhB. EhB-docenten geven zo ook les in de eerste drie jaren aan de HUB en omgekeerd geven HUB-docenten ook les op de EhB in de twee laatste jaren. De opleiding streeft naar een vaste pool van docenten omdat volwassenenonderwijs een specifieke benadering vraagt. De commissie stelt vast dat dit een goede werkwijze is, waarbij docenten ook van elkaar kunnen leren. Nieuwe docenten in de BSV-opleiding of gastdocenten worden bij aanvang van hun opdracht gecoacht voor onderwijs aan volwassenen.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie vraagt het management om binnen de opleiding de inhoudelijke kracht van onderuit genoeg ruimte te geven. Dit vraagt een stevige positie van het opleidingshoofd en een tweezijdige interactie tussen werkvloer en management.

#### **Facet 3.2 Eisen professionele gerichtheid**

##### Beoordelingscriterium:

- het onderwijs wordt voor een belangrijk deel verzorgd door personeel dat een verbinding legt tussen de opleiding en de beroeps- of kunstpraktijk.
- bij de daartoe in aanmerking komende opleidingen dient daarenboven voldoende personeel te beschikken over kennis en inzicht in de desbetreffende beroeps- of kunstpraktijk.

## **Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende**

### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

Op basis van de gesprekken en het zelfevaluatierapport blijkt dat de opleiding beschikt over deskundig personeel dat goed in staat is de opleiding en de beroepspraktijk te verbinden. De docenten hebben een band met het werkveld door de eigen beroepservaring, de deelname aan bestuurs- en adviesorganen, de consultancy en de opleidingen voor het werkveld, de deelname aan onderzoeksprojecten en de stagebegeleiding. Toch beveelt de commissie aan om de inhoudelijke input van het werkveld sterker binnen te halen, zodat de docenten gebruik kunnen maken van de nieuwe inzichten en praktijken in het werkveld. Een mogelijkheid is bijvoorbeeld om het aantal gastdocenten nog te vergroten. De opleiding heeft de duidelijke wens om meer externen binnen te halen maar geeft aan dat dit niet altijd gemakkelijk is. De afgestudeerden maken een kanttekening bij het grote verloop van de gastdocenten, waardoor de continuïteit doorheen de opleiding niet evident is. De commissie vraagt hiervoor de aandacht van de opleiding. De commissie waardeert de gedifferentieerde input vanuit het werkveld. De opleiding werft personeelsleden aan met ervaring in en blijvende banden met het werkveld, doet regelmatig beroep op gast sprekers, onderhoudt contact via stagesupervisors en de juryleden van de bachelorproeven.

De vakinhoudelijke vorming is hoofdzakelijk onderdeel van het individuele vormingstraject van de docent (zie facet 3.1). De commissie vindt echter dat deze vorming niet enkel kan overgelaten worden aan individueel initiatief en aan de verantwoordelijkheid van de docent en beveelt de opleiding aan om de vakinhoudelijke vorming sterker en gericht aan te sturen.

De docenten kunnen beroep doen op internationale netwerken en partnerschappen van de hogeschool en de afstudeerrichtingen. De commissie stelt vast dat de docenten deelnemen aan internationale workshops en congressen en ook gastcolleges geven. De commissie bevestigt de vaststelling van de opleiding dat de internationale contacten en de in- en uitgaande docentmobiliteit meer aandacht vergen en geïntensifieerd moeten worden. Onder andere hiervoor werd een werkgroep Internationalisering in het leven geroepen, die zal onderzoeken wat de belemmerende factoren zijn en hoe deze weg te nemen. De commissie betreurt evenwel dat er weinig budget is voorzien voor internationalisering vanuit de hogeschool en de opleiding.

De commissie waardeert dat het aantal personeelsleden met onderzoekscompetenties vergroot is. Hierdoor werd een belangrijke aanzet gemaakt voor het ontwikkelen van een onderzoeksbeleid en kon de opleiding ook drie PWO-projecten indienen die ze ook heeft verworven. De opleiding heeft ook langdurige projecten van maatschappelijke dienstverlening waarbij beroep gedaan wordt op de expertise van het docentenkorps zoals het ESF project Competent van kop tot teen over competentie management in de social profit.

### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie vraagt de aandacht van de opleiding om de vakinhoudelijke input vanuit het werkveld te vergroten.

De commissie adviseert de opleiding om de vakinhoudelijke vorming sterker en gericht aan te sturen.

De commissie beveelt de opleiding aan om de internationale contacten verder uit te bouwen en de docentmobiliteit op gang te trekken en te faciliteren.

### Facet 3.3 Kwantiteit personeel

#### Beoordelingscriterium:

- Er wordt voldoende personeel ingezet om de opleiding met de gewenste kwaliteit te verzorgen.

#### Oordeel van de visitatiecommissie: goed

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De opleiding telt in het academiejaar 2010-2011 29 docenten en 13 gastprofessoren. Vanaf 2009 kregen docenten met een zeer beperkte opdracht het statuut van gastprofessor, waardoor het aantal docenten daalde en het aantal gastprofessoren steeg. De opleiding beschikt over 18,04 VTE onderwijzend personeel en doet voor de administratieve en logistieke ondersteuning beroep op personeelsleden van het studiegebied en de hogeschool. De leeftijdscurve van de docentengroep zit goed onder andere doordat bij nieuwe aanwervingen de verjonging van het team wordt gerealiseerd. De leeftijdsklasse met het hoogste percentage (37%) is daardoor sinds 2008 die tussen de 30 en 39 jaar. De verhouding van de voltijds en deeltijds aan opleiding verbonden docenten is 6/23. De man/vrouw verhouding binnen de opleiding is vrij stabiel en evenwichtig waarbij opvalt dat de vrouwelijke personeelsleden een groter aandeel hebben in de VTE. Een verklaring hiervoor is dat de gastprofessoren overwegend mannelijk zijn. De commissie vindt dat de opleiding beschikt over een goed en evenwichtig samengesteld docentenkorps waarbij jonge enthousiaste mensen gecombineerd worden met ervaren, dynamische oudere werknemers.

De commissie stelt vast dat de student/docent ratio de laatste jaren vrij stabiel is en schommelt rond de 1/17. De commissie vindt op basis van de gesprekken en de gegevens dat de omvang van het personeelsbestand voldoende is om de gewenste kwaliteit te behalen. De opleiding geeft aan de onderwijsvernieuwing doorgevoerd te hebben met een gelijke personeelsinzet. Dit werd gerealiseerd door enerzijds in kleine groepen te werken voor de vaardigheden en de ervaringsreflectie en anderzijds door de studenten meer zelfstandig te laten werken voor de conceptuele opleidingsonderdelen en de opleidingsonderdelen van de integrale leerlijn.

#### Aanbevelingen ter verbetering:

/

#### Oordeel over onderwerp 3, inzet van het personeel: voldoende

Op basis van de oordelen over:

facet 3.1, kwaliteit personeel:	goed
facet 3.2, eisen professionele gerichtheid:	voldoende
facet 3.3, kwantiteit personeel:	goed

is de visitatiecommissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

## Onderwerp 4 Voorzieningen

### Facet 4.1 Materiële voorzieningen

#### Beoordelingscriterium:

- De huisvesting en materiële voorzieningen zijn toereikend om het programma te realiseren.

#### Oordeel van de visitatiecommissie: goed

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De hogeschool besliste om haar middelen op de meest rationele manier te gebruiken en ging hiervoor over tot campusconsolidatie. De opleiding verhuisde daarom in september 2010 van de campus in de Koningsstraat naar de campus in de Stormstraat, die nu Campus Brussel heet. De commissie waardeert dat de opleiding in deze interdisciplinaire campus gevestigd is, samen met twaalf andere professionele en vier academische opleidingen. Deze campus is verspreid over drie vlak bij elkaar liggende gebouwen, het gebouw T'Serclaes, het gebouw Hermes en het gebouw Erasmus. De commissie stelt vast dat door de samensmelting van een aantal campussen de hogeschool een grote campus creëert die alles bevat wat de opleiding nodig heeft. Door de verhuis van een Brusselse wijk naar het centrum van de stad ligt de opleiding niet langer midden in een voor de opleiding geschikte werkomgeving. Het werkveld en de commissie bevestigen de zorg van de opleiding om waakzaam te blijven over het naar de Brusselse wijken toegaan.

De studenten en de commissie vinden de gebouwen en het functionele gebruik ervan heel goed. Zo beschikken de studenten over verschillende ontmoetings- en studieruimtes, lounges en werkplekken. De campus heeft ook een ruim studielandschap met vijftig computers en een studentenrestaurant dat draadloos internet voorziet. Uit de gesprekken blijkt dat de studenten ten eerste waarderen dat ze ruimtes kunnen reserveren, lege klaslokalen kunnen gebruiken, de mogelijkheid hebben om in stilte te studeren en te ontspannen in de lounges. De commissie sluit zich hierbij aan. De commissie stelde tijdens de rondleiding vast dat de docenten van de opleiding beschikken over twintig vaste bureaupaatsen, bij elkaar.

In het T'Serclaesgebouw werden de vier bibliotheken van de HUB gecentraliseerd, waardoor de uitgaven van de bibliotheek ernstig werden gereduceerd. De bibliotheek is groot en dichtbij, toch vindt de commissie de organisatie ervan complex en de collectie niet zo aantrekkelijk gepresenteerd. De specifieke collectie van de opleiding staat opgesteld op de derde verdieping. Hier wordt een aparte sectie voorzien voor de collectie Bronberen. Dit is een basiscollectie die goed zichtbaar wordt opgesteld om het gebruik ervan te bevorderen. De collectievorming gebeurt via het onderwijsteam. Via de website van de bibliotheek is er toegang tot online databanken en andere e-sources. De commissie vindt de collecties echter wat verouderd, de laatste aanwinsten zijn niet zo recent. De commissie stelt ook vast dat de opleiding geen hoogvlieger is in haar boeken- en tijdschriftencollectie. Door de presentatie worden de studenten niet uitgenodigd om te snuisteren of te zoeken. Zo liggen bijvoorbeeld de tijdschriften niet handgrijpbaar klaar. De commissie concludeert dat de bibliotheek ondanks haar omvang toch maar een bescheiden aanbod heeft. Specifiek voor de BSV-studenten vernam de commissie dat zij een aparte infosessie krijgen over de bibliotheek en haar mogelijkheden. Er werd ook een regeling uitgewerkt waardoor de studenten aan beide hogescholen materiaal kunnen ontlenen.

De commissie vindt de ICT-voorzieningen en de toepassingen ervan heel goed. De commissie waardeert samen met de studenten het elektronische leerplatform HUBwise en het gebruik ervan. Iedere student ontvangt bij inschrijving een persoonlijke gebruikersnaam met paswoord en beschikt onder deze naam ook over een persoonlijke harde schijf, die bereikbaar is vanaf iedere computer en waarvan een dagelijkse back-up gemaakt wordt. Elke student krijgt ook een eigen e-mailadres. De commissie vindt het heel positief dat studenten voor een korte periode gratis een laptop kunnen lenen en dat opnamemateriaal voorhanden is. Op basis van de

gesprekken blijkt dat de studenten zeer tevreden zijn over de beschikbaarheid van de computers en de mogelijkheid om bij de dienst planning een computer te reserveren.

De commissie heeft op basis van de gesprekken en de rondleiding veel waardering voor de professionaliteit van de facilitaire diensten maar waarschuwt de hogeschool voor een zeker risico tot verzelfstandiging van deze diensten. De centrale diensten dienen blijvend te denken vanuit de noden en de behoeften van de opleidingen.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

/

#### **Facet 4.2 Studiebegeleiding**

##### **Beoordelingscriteria:**

- De studiebegeleiding en informatievoorziening aan studenten zijn adequaat met het oog op de studievoortgang.
- De studiebegeleiding en informatievoorziening aan studenten sluiten aan bij de behoefte van studenten.

#### **Oordeel van de visitatiecommissie: goed**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De commissie stelt vast dat de Studentencoaching alle activiteiten omvat die erop gericht zijn de slaagkansen van de studenten te vergroten: de studiebegeleiding, de trajectbegeleiding, de studentenbegeleiding en de ombudsdienstverlening. De studiebegeleiding zorgt voor de kwaliteitsbevordering van het leerproces, ze wordt in de opleiding vormgegeven via de studieloopbaanleerlijn. De vakdocenten staan in voor de vakinhoudelijke begeleiding. De trajectbegeleiding ondersteunt studenten bij beslissingen tijdens hun studieloopbaan, van instroom tot en met uitstroom. De opleiding beschikt hiervoor over 0,5 VTE en de studenten komen voor trajectbegeleiding terecht bij de trajectbegeleider of het opleidingshoofd. De studentenbegeleiding zorgt voor het welzijn van de student als persoon op psychologisch, sociaal, medisch, financieel of cultureel vlak. De ombudsdienst bemiddelt bij problemen over onderwijsverstrekking, onderwijsorganisatie en examens. Op basis van de gesprekken met de betrokkenen besluit de commissie dat de studiebegeleiding nauwer en beter aansluit bij de studentenleefwereld dan bleek uit het zelfevaluatierapport.

De commissie vindt de aandacht van de opleiding voor taal positief. In het opleidingsonderdeel Mondelinge en schriftelijke vaardigheden wordt samen met het Huis van het Nederlands, een taalscreening georganiseerd. De student krijgt op basis hiervan een evaluatie van de verschillende taalaspecten en een geïndividualiseerd advies. Deze adviezen zijn bijvoorbeeld 'bijzondere aandacht hebben voor grammatica', 'thema-uren volgen' of 'zich inschrijven voor individuele taalondersteuning en –begeleiding'. De thema-uren worden in kleinere groepen gegeven en de individuele taalondersteuning wordt begeleid door iemand van het Huis van het Nederlands. Daarnaast kan elke docent studenten doorverwijzen naar deze individuele taalondersteuning. Wanneer studenten individuele begeleiding wensen kunnen ze in elke opleidingsfase terecht bij de studentenbegeleiders.

Bij startende studenten en studenten van de volgende opleidingsfasen verloopt de begeleiding voornamelijk via het opleidingsonderdeel Studieloopbaanbegeleiding en Persoonlijk ontwikkelingsplan, dat doorheen de drie opleidingsjaren in het curriculum wordt aangeboden. De commissie vindt het positief dat de studiebegeleiding zo structureel is verankerd in het opleidingsprogramma. Door de kleinschaligheid van de opleiding is er daarnaast een nauwe band tussen de studenten en de docenten en gaan studenten rechtstreeks met hun vragen naar de docenten. De commissie stelt, samen met de studenten, met grote instemming vast dat de studiebegeleiding

goed zit, dat men vooral concentreert op het individu en dat een inclusief beleid gevoerd wordt. Een gevolg daarvan is wel dat de opleiding dient te bewaken dat voldoende voorrang wordt verleend aan de studenten die het nodig hebben. De commissie merkt op dat de sterkte van de studiebegeleiding ook zit in het voorzien van infrastructurele mogelijkheden die de studenten niet zelf hebben. Zo is er bijvoorbeeld voor alle studenten de mogelijkheid om op pc te werken of een laptop te lenen en kunnen ze gebruik maken van lokalen om samen rustig in groep te studeren. De commissie vindt het heel positief dat de studiebegeleiding op deze wijze niet enkel remedieert, maar ook een daadwerkelijke bron van hulp is.

Voor studenten van de eerste opleidingsfase worden begin november proefexamens georganiseerd zodat de docenten op tijd feedback kunnen geven en dat eventuele bijsturing van de studiemethoden nog mogelijk is. De studenten waarderen deze vorm van instroombegeleiding. De docenten, de trajectbegeleider en het opleidingshoofd zorgen ook steeds voor een individuele nabespreking van de examens. De studenten vinden het positief dat hiervoor een vaste feedbackdag wordt voorzien en dat ze drie maal per jaar hun inzet en het resultaat van hun examens samen kunnen analyseren. De ombudsdienst wordt permanent waargenomen en behandelt vragen over de examens, het onderwijsgebeuren en de studievoorzieningen. In examenperiodes voorziet de ombudsdienst avond- en weekendpermanentie. Uit de gesprekken blijkt dat de studenten zeer tevreden zijn over de ombudswerking en hun beschikbaarheid, ze ervaren de ombudsdienst als een echte partner.

Om de studievoortgang op te volgen en te bewaken schreef de HUB in haar OER in dat studenten met een beperkt studierendement zich enkel kunnen herinschrijven na advies van de trajectbegeleider, het opleidingshoofd of de studentenbegeleider. Het advies kan zowel een aangepast studietraject als een heroriëntatie zijn. Bij beperkt studierendement tijdens twee opeenvolgende academiejaren kan een student zich slechts herinschrijven na toelating van de directeur van het studiegebied. De commissie vindt het positief dat de opleiding via haar OER de kans heeft om in te grijpen door de discretionaire ruimte die ze creëerde. Studenten die het opleidingstraject vroegtijdig verlaten, hebben een exit-gesprek met een CSB&V medewerker, vullen een vragenlijst in en kunnen, indien zij dit willen, begeleiding krijgen bij hun heroriëntering.

Studenten kunnen voor psychosociale begeleiding terecht bij de studentenbegeleiders van het Centrum voor Studentenbegeleiding en - Voorzieningen (CSB&V). Het CSB&V biedt ook groepsessies aan waarin studeervaardigheden worden getraind. Studenten en begeleiders geven aan dat de groepsessies en de taalscreening goede vormen van instroom- en studiebegeleiding zijn, omdat alle studenten deelnemen en er geen indeling is op basis van problematiek of doelgroep. Zo wordt tegelijkertijd ook de instap naar individuele begeleiding gefaciliteerd. Bij financiële problemen kunnen studenten beroep doen op de dienst Studentenvoorzieningen (STUVO). Het team studentenactiviteiten en -participatie van de STUVO organiseert ook culturele en sportieve evenementen en ondersteunt de studentenorganisaties en de inspraak van studenten in de studentenraad.

Een trajectbegeleider begeleidt de studenten met een flexibel traject. Uit de gesprekken blijkt dat de studenten tevreden zijn over de trajectbegeleiders. De opleiding organiseert voor alle studenten met individuele trajecten workshops voor het opstellen van hun rooster. De studenten lieten weten dat het zelf plannen van hun flexibel traject niet zo evident is omdat de opleidingsonderdelen elkaar regelmatig overlappen en de praktische haalbaarheid zo beperkt wordt. De commissie stelt ook vast dat het aantal studenten dat gebruik maakt van een speciaal statuut stijgt. Studenten die speciale statuten aanvroegen, zijn heel tevreden over de ondersteuning en faciliteiten die ze krijgen.

Op het CIP (Centrum voor Internationalisering en Projecten) en bij de ankerpersoon internationalisering in de opleiding kunnen de studenten een individueel buitenlands studieprogramma bespreken. De studenten betreuren dat ze weinig ondersteuning krijgen van het CIP bij het zelf zoeken en organiseren van een stageplaats.

Voor de BSV-studenten zijn de BSV-coördinatoren (in beide hogescholen) het aanspreekpunt, zij zijn ook trajectbegeleider en studentenbegeleider. Studenten kunnen met hun vragen en behoeften in beide hogescholen terecht. Uit de gesprekken blijkt dat de begeleiding, door de kleinschaligheid van deze opleiding, nog



persoonsgerichter is dan in de voltijdse opleiding en in praktijk door bijna heel het BSV-opleidingsteam opgenomen wordt.

**Aanbevelingen ter verbetering:**

/

**Oordeel over onderwerp 4, voorzieningen: voldoende**

Op basis van de oordelen over:

facet 4.1, materiële voorzieningen:	goed
facet 4.2, studiebegeleiding:	goed

is de visitatiecommissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

## Onderwerp 5 Interne kwaliteitszorg

### Facet 5.1 Evaluatie resultaten

#### Beoordelingscriterium:

- De opleiding wordt periodiek geëvalueerd, mede aan de hand van toetsbare streefdoelen.

#### Oordeel van de visitatiecommissie: goed

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De commissie stelt vast dat de opleiding in mei 2007 voor het eerst een ISO-certificaat behaalde. De directieraad van de HUB besliste echter om de geplande audit voor ISO hercertificering in juni 2011 niet te laten doorgaan omdat de instellingsevaluatie door de NVAO, de dure externe ISO-audits grotendeels kan overnemen en er onvoldoende draagvlak was voor een instellingsbrede ISO-certificatie bij de partnerinstelling KAHO Sint-Lieven. Daarnaast stelt de hogeschool ook vast dat er veel aandacht ging naar borging en verantwoording waardoor de focus minder op verbetering lag. Het is een duidelijk doel om nu een balans te vinden tussen verbetering, verankering en verantwoording. Aansluitend hierop werd een meerjarenplan goedgekeurd waarin het kwaliteitsbeleid voor de periode 2011-2014 werd vastgelegd. De HUB behoudt hierin wel de geïmplementeerde procedures die ze zinvol vindt, zo zal bijvoorbeeld een team van interne auditoren de interne audits van de HUB en de KAHO Sint-Lieven uitvoeren. De nieuwe externe referentienormen voor het interne kwaliteitssysteem zijn de accreditatieprotocollen van de NVAO en de European Standards and Guidelines.

De commissie stelde vast dat de dienst Onderwijs en Kwaliteit (DOK) de beleidsvoorbereidende dienst is voor de onderwijs- en kwaliteitsbeleidsuitvoering. DOK coördineert de activiteiten van de cellen Kwaliteitszorg en Accreditering (cel QA), Statistische Analyse en Metingen (STAM), Onderwijsontwikkeling (O2) en ICT in het Onderwijs (ICTO). De cel Kwaliteitszorg en Accreditering stuurt het kwaliteitsbeleid aan en treedt coördinerend en faciliterend op voor de directie, de opleidingen en de diensten bij de uitvoering van hun kwaliteitsbeleid. De opleiding wordt in de cel vertegenwoordigd door de ankerpersoon van het studiegebied Sociaal-agogisch werk. De interne kwaliteitszorg wordt vormgegeven via interne en externe audits, de visitaties, de verschillende soorten overlegvergaderingen, de functionerings- en evaluatiegesprekken en het klachtenbehandelingssysteem. De efficiëntie en de effectiviteit van het kwaliteitssysteem wordt jaarlijks geëvalueerd door de directie.

De commissie stelde vast dat er heel wat bevragingen gebeuren bij de studenten, het personeel, de alumni, de leden van resonantieraden en de externe promotoren. De cel Statistische Analyse en Metingen coördineert het kwantitatief beleidsondersteunend onderzoek en voert ook instroomanalyses en analyses van het onderwijsrendement uit. Hierdoor kan de opleiding gebruikmaken van verschillende meetresultaten. De studenten beoordelen de kwaliteit van de opleiding via de kwaliteitsbarometer; het didactisch handelen van de docenten, de stagebegeleiders en de eindproefbegeleiders (EVADIHA); de kwaliteit van de stageplaats en het stageproces en vullen studietijdmetingen (METIS en/of KRONOS1) in. Het personeel beoordeelt de arbeidsbeleving en vult een SERV bevraging in over de werkdruk en de stressbeleving. De alumni beoordelen de kwaliteit van de opleiding, hun studiekeuze en hun loopbaan aan de hand van de alumni-enquête en het studiemateriaal. De docenten en de studenten participeren ook aan de PROSE accreditatiescan. De externe deskundigen beoordelen de finaliteit van de opleiding, de curriculumvernieuwing en het lopend onderzoek via de resonantieraad.

Daarnaast kan elke HUB student of werknemer de Wat kan beter?-module, een online meldpunt voor klachten gebruiken. De commissie waardeert dat in de personeelsevaluatie de input van de studenten (EVADIHA), het betrokken personeelslid en het oordeel van de directe verantwoordelijke wordt meegenomen.

De commissie stelt vast dat het interne kwaliteitssysteem van de opleiding en de hogeschool goed werkt en dat men geobjectiveerde indicatoren voor kwaliteit gebruikt. De commissie vindt dat er een goede verbinding is tussen de verschillende beleidsniveaus waarop kwaliteitszorg wordt aangestuurd, met name van hogeschool tot opleidingsniveau. De commissie vindt het positief dat er periodiek geëvalueerd wordt met toetsbare streefdoelen, waarbij men duidelijke prioriteiten stelt. De commissie concludeert dat de opleiding daadwerkelijk van meten naar verbeteren gaat.

De commissie besluit dat het hogeschoolbeleid met een sterke visie op kwaliteitszorg en het geheel aan bruikbare data indrukwekkend is. De commissie vraagt zich echter af of de interpretatie van de data en de kwalitatieve input van onderuit genoeg naar hogere niveaus doorstroomt. De commissie heeft veel waardering voor het centraal gevoerde kwaliteitsbeleid maar maakt een kanttekening bij de ruimte voor de eigen opleidingsteamontwikkeling. De commissie waarschuwt de hogeschool en het studiegebied ervoor om in de kwaliteitszorg het evenwicht tussen bottom-up en top-down aansturing te bewaken, om zo het risico op een te sterke top-down relatie te vermijden.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

/

#### **Facet 5.2 Maatregelen tot verbetering**

##### **Beoordelingscriterium:**

- De uitkomsten van deze evaluatie vormen de basis voor aantoonbare verbetermaatregelen die bijdragen aan de realisatie van de streefdoelen.

##### **Oordeel van de visitatiecommissie: goed**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De opleiding stelt jaarlijks een strategie- en werkingsplan om aan kwaliteitsplanning, bewaking en opvolging te doen en waarin ze haar verbeteringstrajecten opneemt. De verbeteringstrajecten volgen de logica van de PDCA-cyclus. De optimalisering van werkprocessen wordt ondersteund door kwaliteitsafspraken of procedures, op hogeschoolniveau bepaald, waarbij procedure-eigenaars als aanspreekpunt dienen. De procedure-eigenaars betrekken collega's om de haalbaarheid en de zinvolheid van de verbeter suggesties te onderzoeken, doen de aanpassingen en zorgen achteraf voor de interne communicatie over de wijzigingen. Het voorgaande academiejaar wordt geëvalueerd in het strategie- en werkingsrapport. De bevindingen, de ideeën van het onderwijsteam en de externe ontwikkelingen zorgen dan voor de nieuwe taakstellingen voor het volgende academiejaar en worden ook opgenomen in het strategie- en werkingsplan. De commissie vindt dat er overzichtelijk en gestructureerd tewerk wordt gegaan met de verbeteringsmaatregelen en concludeert dat de werking rond kwaliteitszorg effectief leidt tot een betere opleiding en dienstverlening.

De commissie stelt vast dat de HUB een strategieboek ontwikkelde, voorzien van scorecards (zoals voor onderwijsrendement, studietijd, praktijkgerichtheid, ...) waarbij streefcijfers worden gehanteerd. De opleiding kan zo haar kengetallen vergelijken met de streefcijfers. De commissie stelt vast dat de opleiding terdege gebruik maakt van de meetresultaten van de verschillende bevestigingen en metingen. Zo werden bijvoorbeeld op basis van de interne audits in 2007 en 2008 onder andere volgende afspraken gemaakt: het opmaken van een toetsplan (werd opgenomen in het strategie- en werkingsplan van academiejaar 2010-2011), alle belangrijke data zoals evaluaties, introductiemomenten, supervisie- en intervisiegesprekken opnemen in de academische kalender, concrete criteria voor de stagementor opnemen in het stagevadecum, ... Op basis van de

gesprekken blijkt dat door de vele meetresultaten de opleiding kan kiezen welke resultaten ze opneemt en gebruikt. De commissie stelt echter, samen met de opleiding, vast dat men tussen de vele aandachtspunten die door het vele meten naar voren komen duidelijk prioriteiten moet stellen, ook vanuit de opleiding zelf. De commissie vindt het kwaliteitsbeleid goed georganiseerd, maar vindt dat de opleiding door de vele actiepunten nog weinig ruimte heeft om de richting op zich vorm te geven. Soms wordt er te veel op het toepassingsniveau gewerkt, waardoor bijvoorbeeld de ontwikkeling van een toekomstvisie weinig aandacht krijgt. De commissie vraagt daarbij aandacht voor de verbeteracties die vanuit het team komen en niet per se die verbeteracties die via de formele bevestigingen en resultaten naar voren komen. Zo ondersteunt de commissie de verzuivering van het opleidingsteam dat de visie op internationalisering en de visie op sociaal werk die vanuit het docententeam ontwikkeld worden, door het opleidingshoofd en het studiegebied terharte zouden moeten worden genomen, zodat men deze in het strategie- en werkingsplan kan opnemen.

De commissie vindt dat de opleiding goed verantwoordt op welke wijze de bevindingen uit de vorige visitatie opgenomen werden. Ze gaf hiervoor een duidelijk en gestructureerd overzicht van aanpak. De opleiding maakte zo bijvoorbeeld werk van de analyse en de bekendmaking van de kwaliteitsbevestigingen. Hiervoor stelde ze verschillende analyseteams samen om onder andere de resultaten van het studierendement, de analyse van de ECTS-fiches, de trajectbegeleiding van zij-instromers en de uitval van studenten te bespreken en indien gepast actiepunten te formuleren. Een ander voorbeeld is de invoering van het opleidingsonderdeel Frans in het programma na de bevindingen van de vorige visitatie. De opleiding voerde in maart 2009, ter voorbereiding van de visitatie, een PROSE accreditatiescan uit bij de docenten en een beperkte groep studenten en maakte een SWOT-analyse. De commissie vindt op basis van de gesprekken dat de totstandkoming van het zelfevaluatie rapport goed is.

Op basis van de gesprekken en het zelfevaluatie rapport stelt de commissie vast dat de BSV-opleiding daadwerkelijk verbeteringsmaatregelen neemt en zich inzet om de BSV-opleiding verder op punt te stellen. Zo werden bijvoorbeeld al inhoudelijk didactische aanpassingen doorgevoerd door middel van programma-wijzigingen en werd een marketingcampagne uitgewerkt waarbij onder andere een brochure, een nieuwe flyer en een affiche voor werkgevers werden ontwikkeld.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

/

#### **Facet 5.3 Betrekken van medewerkers, studenten, alumni en beroepenveld**

##### **Beoordelingscriterium:**

- Bij de interne kwaliteitszorg zijn medewerkers, studenten, alumni en het afnemend beroepenveld van de opleiding actief betrokken.

##### **Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De personeelsleden van de opleiding worden betrokken bij de kwaliteitszorg op hogeschool- en studiegebiedniveau via de vergaderingen van het kernteam en het onderwijsteam. Daarnaast zorgt de ankerpersoon kwaliteitszorg, die de opleiding vertegenwoordigt in de cel QA van de HUB, voor de informatiedoorstroming naar het opleidingsoverleg. Sommige personeelsleden nemen ook deel aan projectgroepen rond bepaalde thema's. Het principe van procedure-eigenaarschap dient ook te zorgen voor de betrokkenheid van het personeel bij de uitbouw van het kwaliteitssysteem. Zo herwerken de stagecoördinatoren

van de opleiding (de eigenaars van de stageprocedure) jaarlijks de verschillende documenten voor de stage. Op basis van de gesprekken blijkt dat de medewerkers op opleidingsniveau zich zeer betrokken voelen bij de interne kwaliteitszorg. Zo werd de curriculumvernieuwing door het hele team gedragen en uitgevoerd. De betrokkenheid bij het centrale niveau van interne kwaliteitszorg blijkt eerder beperkt te zijn, dit door de afstand die soms tot de centrale diensten bestaat. Dit blijkt bijvoorbeeld uit de werking rond internationalisering.

Studenten zijn formeel vertegenwoordigd in de academische raad, het kernteam, de campusraad, de studentenraad, de studentenvoorzieningen (STUVO) en de studentenvereniging Associatie Leuven (StAL). De studenten kunnen participeren via een netwerk van contactstudenten uit elke opleidingsfase. Zij worden dan begeleid door een coach van het team Studentenactiviteiten en -participatie. De studentenraad is ook procedure-eigenaar van een aantal taken in het strategie- en werkingsplan. De studenten die de commissie sprak, geven aan dat er reclame wordt gemaakt voor de studentenraad, maar dat ze niet goed weten hoe je studentenvertegenwoordiger wordt. De studenten worden via de studietijdmetingen, de kwaliteitsbarometer en de evaluatie van het didactisch handelen bevraagd over de onderwijsverstrekking en dienstverlening van de opleiding en de hogeschool. De resultaten hiervan kunnen ze terugvinden op de elektronische leeromgeving. Uit de gesprekken blijkt dat de studenten tevreden zijn over hun feedbackmogelijkheden, zeer betrokken zijn op de opleiding en ook daadwerkelijke inspraak krijgen. Doordat het een kleine opleiding is, is er veel en goed rechtstreeks contact met de docenten en de ombudsdienst.

De opleiding houdt bij de herziening van de programma's rekening met de feedback van haar studenten en haar afgestudeerden. De alumni worden via een enquête bevraagd over het curriculum, het niveau, de competenties en andere onderwerpen (zie facet 5.1). De resultaten van deze bevragingen worden teruggekoppeld naar de opleiding en de resonantieraad. Sinds het academiejaar 2008-2009 is er op de website hubrussel.be een apart onderdeel Alumnus. De commissie stelt vast dat de opleiding nog maar recent een alumniwerking uitbouwde waardoor nog niet zo veel werd gerealiseerd. Uit de gesprekken met de alumni blijkt dat zij vragende partij zijn voor een professionele en structurele alumniwerking.

Het werkveld is betrokken bij de opleiding via de stagebegeleiding, de eindwerkjurering, de gastdocenten, de praktijklectoren en de resonantieraad. De resonantieraad bestaat uit vertegenwoordigers van voorzieningen, (Europese) belangenverenigingen, diensten of andere organisaties uit de welzijnssector. Het werkveld spreekt zich zeer tevreden uit over de gemengde samenstelling van de resonantieraad waarbij de drie afstudeerrichtingen goed vertegenwoordigd zijn. De raad bespreekt onderwerpen die richtinggevend zijn voor de opleiding en de werkveldvertegenwoordigers geven aan dat er wel degelijk inhoudelijk over bepaalde zaken wordt gesproken zoals de samenstelling en de uitwerking van het competentieprofiel. Uit de gesprekken blijkt wel dat de resonantieraad onregelmatig en meestal maar één maal per jaar samenkomt. Het werkveld vraagt meer vergaderingen waarbij ook brede onderwerpen besproken worden, zoals de acties om een grotere instroom van Brusselse jongeren aan te trekken. De commissie vraagt de opleiding om aan deze verzoeken van het werkveld tegemoet te komen en zo gebruik te maken van de inhoudelijke inbreng van het werkveld zowel bij de curriculumvorming als in het onderwijs zelf. De opleiding dient het werkveld nog meer als partner te zien voor het ontwikkelen van een strategisch beleid en als barometer voor wat in de praktijk verandert. Daarom raadt de commissie de opleiding aan om de volledige potentie van het werkveld te gebruiken door het nog meer te raadplegen.

De BSV-opleiding heeft een eigen overlegstructuur, zo stelde de commissie vast. De BSV-opleiding voorziet zeswekelijks een beleidsoverleg tussen de opleidingsverantwoordelijken van beide opleidingen en de BSV-coördinatoren, een maandelijks overleg tussen de BSV-coördinatoren en een systematisch BSV-docentenoverleg. Daarnaast is er ook regelmatig informeel overleg tussen de BSV-docenten en de BSV-coördinatoren. De BSV-docenten die de commissie sprak lieten weten dat de samenwerking met de EHB-docenten goed verloopt. De BSV-opleiding beschikt ook over een eigen resonantiegroep die voor het eerst samenkwam in mei 2010. Op basis van de gesprekken blijkt dat BSV-studenten moeilijk kunnen deelnemen aan de formele inspraakorganen doordat dit veel inzet vraagt, maar dat dit opgevangen wordt door de directe contacten met de lesgevers en de coördinatoren.

**Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie beveelt de opleiding aan om het werkveld nog meer structureel te betrekken in de opleiding.

De commissie vraagt de opleiding om een professionele en structurele alumniwerking verder uit te werken.

**Oordeel over onderwerp 5, interne kwaliteitszorg: voldoende**

Op basis van de oordelen over:

facet 5.1, evaluatie resultaten:	goed
facet 5.2, maatregelen tot verbetering:	goed
facet 5.3, betrekken van medewerkers, studenten, alumni en beroepenveld:	voldoende

is de visitatiecommissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

## Onderwerp 6 Resultaten

### Facet 6.1 Gerealiseerd niveau

#### Beoordelingscriterium:

- De gerealiseerde eindkwalificaties zijn in overeenstemming met de nagestreefde competenties qua niveau, oriëntatie en domeinspecifieke eisen.

#### Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De commissie oordeelt, op basis van de beschikbare documenten en de gesprekken, dat de studenten de vooropgestelde doelstellingen behalen en dat deze overeenstemmen met de nagestreefde competenties qua niveau, oriëntatie en domeinspecifieke eisen.

Om het gerealiseerde niveau te meten, vertaalt de opleiding haar competenties in kerndoelen, die de basis vormen voor de evaluatie en de zelfevaluatie van de student. De commissie waardeert dat de opleiding haar beoordelingscriteria adequaat expliciteert zodat de betrouwbaarheid van de beoordeling gegarandeerd wordt. De commissie vindt, samen met het werkveld, het stagevadecum hiervan een goed voorbeeld. Het werkveld wordt betrokken in de eindbeoordeling van de opleidingsonderdelen van de integrale leerlijn zoals voor het project, de beroepspraktijk en de eindproef. Het valt de commissie hierbij op dat de projectwerken goede scores krijgen van het werkveld. Uit de gesprekken blijkt dat zij stellig vragende partij zijn om projecten te laten uitvoeren. Ook de afgestudeerden zijn zeer tevreden over hun leerervaringen met het projectwerk. De commissie vindt, samen met het werkveld, de kwaliteit van de stages goed. De kwaliteit van eindwerken vergt echter extra aandacht. Tijdens de gesprekken met de alumni en de vertegenwoordigers van de resonantieraad kwam naar voor dat zij verwachten dat de lat hoger gelegd wordt voor de eindwerken. De commissie onderschrijft, op basis van de gesprekken en de ingekeken eindwerken, deze eis. De opleiding dient een gezamenlijke visie en een kader te ontwikkelen voor de begeleiding en de beoordeling van de eindwerken, waarbij de verwachtingen voor het inhoudelijke niveau duidelijk bepaald en verhoogd dienen te worden. Dit kan door een vernieuwde invulling van het eindwerk en het opstellen van een nieuw eindproefvadecum. De commissie verwacht van de werkgroep Eindproef dat men bovenstaande aanbevelingen goed uitvoert.

Op basis van de resultaten van de kwaliteitsbarometer en de gesprekken met de alumni blijkt dat zij tevreden zijn over de opleiding, deze opnieuw zouden volgen en ze aanbevelen aan anderen. Uit de alumnibevraging (diplomajaar 2007) blijkt dat 70% vindt dat de verworven competenties belangrijk zijn voor hun huidige baan en ruim 85% van de geënquêteerden oordeelt dat zij deze competenties zeer goed tot voldoende ontwikkelden tijdens hun opleiding. De commissie concludeert dat de studenten zeer tevreden zijn over de opleiding. Het werkveld waardeert het bereikte niveau van de afgestudeerden en getuigt dat men regelmatig stagiairs aanwerft. Uit de gesprekken blijkt dat de studenten, de alumni en de externen de opleiding typeren als praktijkgericht.

De afgestudeerden worden ingelicht over verder studeren via de brochure *Afgestudeerd, wat nu?* die ze samen met hun diploma ontvangen. Iets meer dan de helft van de alumni die de alumni-bevraging invulden, volgden na de opleiding nog een andere opleiding. Zij studeerden meestal verder binnen de volgende domeinen: Internationale politiek, Culturele studies, Pedagogische wetenschappen, Communicatiewetenschappen, Strategische bedrijfscommunicatie – marketing, Agogische wetenschappen en Criminologische wetenschappen. Op basis van de alumnibevraging blijkt dat afgestudeerden die niet verder studeren het goed doen op de arbeidsmarkt en snel werk vinden. De meerderheid komt terecht in een functie waarvoor een professioneel bachelordiploma vereist is en blijkt tewerkgesteld te zijn in de social profit. De afgestudeerden zijn duidelijk tevreden over de sectoren waarin ze terechtkomen en de inhoud en het niveau van hun job. De commissie vindt

het jammer dat er nog geen systematische opvolging is van de verdere doorstroom van de afgestudeerden. Zo heeft de opleiding geen duidelijk overzicht van het aantal afgestudeerden dat verder studeert en weet ze niet of de direct tewerkgestelden al dan niet binnen het vakdomein blijven. De commissie vraagt de opleiding om dit uit te bouwen en op te volgen.

De commissie vindt de realisaties op het vlak van internationalisering eerder zwak, met een lage studenten- en docentmobiliteit. In het academiejaar 2009-2010 waren er zeven uitgaande en twee inkomende studenten en twee inkomende docenten. Het valt op dat, over de jaren heen, het merendeel van de studenten kiest voor stagemobiliteit buiten Europa. De opleiding beschikt nochtans over een netwerk van Europese partnerscholen. De commissie stelt vast dat hier momenteel weinig gebruik wordt van gemaakt en verwacht dat de opleiding hier aan werkt. Zoals eerder al vermeld steunt de commissie de mening van de opleiding dat meer aandacht en inzet nodig is voor de studenten- en docentmobiliteit. De commissie vraagt de opleiding en de hogeschool om meer inspanningen te leveren en middelen vrij te maken voor internationalisering en studenten en docentmobiliteit.

Van de afgestudeerde BSV studenten werkt 100% in de sociale sector. Dit resultaat kan men verklaren door de instroom van studenten die al vaak in de sector werken, maar nog geen diploma behaalden en een andere instroom van studenten die een loopbaanwissel ambiëren. Zoals al vermeld worden de stage en het eindwerk door de partnerschool georganiseerd. De commissie herhaalt de suggestie om de samenwerking tussen HUB en EhB met betrekking tot de stage en het eindwerk te verbeteren. Doordat BSV-studenten werken en studeren combineren, maakten deze studenten tot nu toe geen gebruik van de internationale uitwisselingsmogelijkheden.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie verwacht van de werkgroep Eindproef binnen de opleiding dat het kader voor het eindwerkconcept dat recent uitgetekend werd, verder verdiept wordt, met aandacht voor de integratie van theorievakken en kennisontwikkeling via stage-ervaringen.

De commissie vraagt de hogeschool, het studiegebied en de opleiding om meer in te zetten op internationalisering.

De commissie adviseert de opleiding om de uitstroom van haar afgestudeerden te onderzoeken en blijvend op te volgen.

#### **Facet 6.2 Onderwijsrendement**

##### **Beoordelingscriteria:**

- Voor het onderwijsrendement zijn streefcijfers geformuleerd in vergelijking met relevante andere opleidingen.
- Het onderwijsrendement voldoet aan deze streefcijfers.

##### **Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

Vlaanderen heeft geen traditie in het verzamelen van slaagcijfers per studiegebied en/of opleiding over de jaren heen. Uit ervaring blijkt dat de globale slaagcijfers voor generatiestudenten op Vlaams niveau tussen de 45 en de 50 procent liggen. Noch de evolutie over de jaren heen, noch de situatie per opleiding of studiegebied wordt opgevolgd. Daardoor kan de opleiding geen streefcijfers formuleren in vergelijking met relevante andere opleidingen.



De HUB meet het onderwijsrendement van haar opleidingen op basis van drie parameters, waarvoor streefcijfers werden vastgelegd: de doorstroom, de studieduur en de studie-uitval. Voor de doorstroomberekening peilt de HUB naar het aantal behaalde credits ten opzichte van het aantal studiepunten in het individuele jaarprogramma van de student. Op basis hiervan blijkt dat het onderwijsrendement van de opleiding meestal hoger ligt dan de geformuleerde streefcijfers. Voor de studieduur kon de commissie de cijfers bekijken van de studenten die het voltijdse traject van de opleiding aanvatten in 2005-2006 of later. Op basis hiervan blijkt de gemiddelde studieduur 3 jaar te zijn. Voor de studenten met 0-59 ingeschreven studiepunten ligt het slaagpercentage gemiddeld rond de 70%, voor studenten vanaf 60 ingeschreven studiepunten ligt het slaagpercentage gemiddeld boven de 90%.

Voor de studie-uitval maakte de hogeschool een opdeling in types. Zo is er uitvaltype 1 studenten: studenten die aan geen enkel examen deelnamen en zich niet uitschreven, uitvaltype 2 studenten: studenten die zich inschreven met een diplomacontract en een jaarprogramma opstelden maar zich tijdens het academiejaar uitschreven en uitvaltype 3 studenten: de studenten die zich inschreven voor een diplomacontract maar nooit een jaarprogramma samenstelden en zich in de loop van het academiejaar uitschreven. Op basis van de tabellen die de commissie in het zelfevaluatie-rapport terugvond, blijkt dat in het academiejaar 2008-2009, uitvaltype 2 bij de generatiestudenten het hoogst scoorde met 17,65%. Op basis van de gesprekken blijkt dat de opleiding vermoedt dat er soms ook oneigenlijk gebruik wordt gemaakt van de inschrijvingen. De commissie vindt de uitval in het eerste jaar opvallend en betreurt dat er nog geen echt onderzoek is naar de oorzaken van uitval. De commissie stelt vast dat de uitval van allochtone Brusselse studenten na het eerste semester in het eerste opleidingsjaar groot is. De commissie vraagt de opleiding om dit ten gronde te bekijken. De commissie kon vaststellen dat de opleiding voldoet aan de vooropgestelde streefcijfers, maar vindt de wijze van berekenen en bepalen nogal forfaitair en niet helder. Daarnaast vindt de commissie dat de opgestelde streefcijfers niet zeer effectief zijn doordat er geen vergelijking mogelijk is met streefcijfers van andere hogescholen.

Wat de BSV-opleiding betreft blijkt uit de gesprekken dat het eerste opleidingsjaar, in vergelijking met het voltijdse traject, een hogere uitval kent. De docenten, de studenten en de afgestudeerden schrijven dit toe aan de voor sommige studenten moeilijke combinatie van werken en studeren. De studietijd voor BSV-studenten varieert van drie tot zes jaar. De commissie en het werkveld waarderen dat het de BSV-opleiding lukt om allochtone jongeren aan te trekken en ook te houden, wat voor de voltijdse opleiding niet evident is. De commissie stelt met tevredenheid vast dat de BSV-opleiding op flexibele maar op goed gecontroleerde wijze de instroom opvangt en besluit dat de BSV zich goed profileert met betrekking tot haar instroom.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie beveelt de opleiding aan om de uitval in de eerste opleidingsfase beter te analyseren en op te volgen.

#### **Oordeel over onderwerp 6, resultaten: voldoende**

Op basis van de oordelen over:

facet 6.1, gerealiseerd niveau:	voldoende
facet 6.2, onderwijsrendement:	voldoende

is de visitatiecommissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

## Globaal oordeel

De visitatiecommissie baseerde haar oordeel en motivering op de volgende bronnen:

- het zelfevaluatie-rapport en het actualisatie-rapport van de opleiding met de bijhorende bijlagen,
- de gevoerde gesprekken met de betrokkenen,
- de documenten ter inzage tijdens het bezoek,
- de opgevraagde documenten,
- de reactie van de opleiding op het opleidingsrapport.

De commissie vindt het zelfevaluatie-rapport vlot leesbaar, helder en nauwkeurig opgesteld. Het rapport geeft een institutionele lezing van de opleiding en biedt daardoor inhoudelijk niet altijd de geschikte voorbereiding voor het visitatiebezoek. De informatie van het zelfevaluatie-rapport wekt bijgevolg soms af van wat de commissie uit de gesprekken waarnam. Zo kreeg de commissie tijdens de visitatie een vollediger en vooral positiever beeld van de opleiding. De commissie beoordeelt het zelfevaluatie-rapport, het geactualiseerde zelfevaluatie-rapport en de bijhorende bijlagen als goed en begrijpelijk opgesteld, maar niet volledig bijvoorbeeld met betrekking tot de informatie over de studiebegeleiding.

Op basis van de oordelen over:

onderwerp 1, niveau en oriëntatie:	voldoende
onderwerp 2, programma:	voldoende
onderwerp 3, personeel:	voldoende
onderwerp 4, voorzieningen:	voldoende
onderwerp 5, interne kwaliteitszorg:	voldoende
onderwerp 6, resultaten:	voldoende

is de commissie van mening dat er voldoende generieke kwaliteitswaarborgen in de opleiding aanwezig zijn.

Overzichtstabel van de oordelen

	score facet	score onderwerp
<b>Onderwerp 1: Doelstellingen van de opleiding</b>		<b>voldoende</b>
Facet 1.1: Niveau en oriëntatie	goed	
Facet 1.2: Domeinspecifieke eisen	voldoende	
<b>Onderwerp 2: Programma</b>		<b>voldoende</b>
Facet 2.1: Relatie doelstelling en inhoud	voldoende	
Facet 2.2: Eisen professionele gerichtheid	voldoende	
Facet 2.3: Samenhang	goed	
Facet 2.4: Studieomvang	oké	
Facet 2.5: Studietijd	voldoende	
Facet 2.6: Afstemming vormgeving en inhoud	goed	
Facet 2.7: Beoordeling en toetsing	voldoende	
Facet 2.8: Masterproef	n.v.t.	
Facet 2.9: Toelatingsvoorwaarden	voldoende	
<b>Onderwerp 3: Inzet van personeel</b>		<b>voldoende</b>
Facet 3.1: Kwaliteit personeel	goed	
Facet 3.2: Eisen professionele gerichtheid	voldoende	
Facet 3.3: Kwantiteit personeel	goed	
<b>Onderwerp 4: Voorzieningen</b>		<b>voldoende</b>
Facet 4.1: Materiële voorzieningen	goed	
Facet 4.2: Studiebegeleiding	goed	
<b>Onderwerp 5: Interne kwaliteitszorg</b>		<b>voldoende</b>
Facet 5.1: Evaluatie resultaten	goed	
Facet 5.2: Maatregelen tot verbetering	goed	
Facet 5.3: Betrekken van medewerkers, studenten, alumni en beroepenveld	voldoende	
<b>Onderwerp 6: Resultaten</b>		<b>voldoende</b>
Facet 6.1: Gerealiseerd niveau	voldoende	
Facet 6.2: Onderwijsrendement	voldoende	

De oordelen zijn van toepassing voor:

**HUB Hogeschool-Universiteit Brussel**

- professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal werk (SAW), **met opleidingsvarianten:**
  - afstudeerrichting Personeelswerk
  - afstudeerrichting Maatschappelijk werk
  - afstudeerrichting Sociaal-cultureel werk
  - afstudeerrichting Sociaal-cultureel werk
- traject werkstudenten: bachelor Sociaal werk voor Volwassenen (BSV), **met opleidingsvarianten:**
  - afstudeerrichting Maatschappelijk werk
  - afstudeerrichting Sociaal-cultureel werk



## Hoofdstuk 7 Karel de Grote-Hogeschool

### **Algemene toelichting bij de professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal werk aan de Karel de Grote-Hogeschool**

De Karel de Grote-Hogeschool, met ongeveer 9.000 studenten en 1.000 medewerkers, is ontstaan in 1995 als fusie van dertien katholieke Antwerpse hogescholen. De zes departementen met in totaal 24 opleidingen zijn verspreid over twaalf locaties in Antwerpen.

De Karel de Grote-Hogeschool maakt deel uit van de Associatie Universiteit & Hogescholen Antwerpen.

De professionele bacheloropleiding Sociaal werk wordt georganiseerd door het departement Sociaal-agogisch werk. Dit departement organiseert daarnaast ook de professionele bacheloropleiding Orthopedagogie.

Tot 1995 werd de opleiding Sociaal werk, hoger onderwijs van het korte type, georganiseerd door het Hoger Instituut voor Maatschappelijk werk. In 1995 werd de opleiding Sociaal werk samengebracht met de opleiding Orthopedagogie in het departement Sociaal-agogisch werk. Sinds 2002 zijn beide opleidingen gehuisvest in hetzelfde gebouw: Campus Zuid.

De professionele bacheloropleiding Sociaal werk telt in het academiejaar 2011-2012 meer dan 700 studenten en 60 lectoren en omvat vijf afstudeerrichtingen: Maatschappelijk werk, Maatschappelijke advisering, Personeelswerk, Sociaal-cultureel werk en Kunst- en cultuurbemiddeling.

## Onderwerp 1 Doelstellingen van de opleiding

### Facet 1.1 Niveau en oriëntatie van de professioneel gerichte bachelor

#### Beoordelingscriteria:

De opleidingsdoelstellingen zijn er op gericht de student te brengen tot:

- het beheersen van algemene competenties als denk- en redeneervaardigheid, het verwerven en verwerken van informatie, het vermogen tot kritische reflectie en projectmatig werken, creativiteit, het kunnen uitvoeren van eenvoudige leidinggevende taken, het vermogen tot communiceren van informatie, ideeën, problemen en oplossingen, zowel aan specialisten als aan leken en een ingesteldheid tot levenslang leren;
- het beheersen van algemene beroepsgerichte competenties als teamgericht kunnen werken, oplossingsgericht kunnen werken in de zin van het zelfstandig kunnen definiëren en analyseren van complexe probleemsituaties in de beroepspraktijk en het kunnen ontwikkelen en toepassen van zinvolle oplossingsstrategieën, en het besef van maatschappelijke verantwoordelijkheid samenhangend met de beroepspraktijk;
- het beheersen van beroepsspecifieke competenties op het niveau van een beginnend beroepsbeoefenaar.

#### Het oordeel van de visitatiecommissie: goed

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De opleiding tot professioneel gerichte bachelor in Sociaal werk leidt studenten op tot sociaal werkers die breed inzetbaar zijn op het vlak van Maatschappelijk werk, Sociaal-juridische dienstverlening, Personeelswerk, Sociaal-cultureel werk en Kunst- en cultuurbemiddeling.

De commissie stelt vast dat de opleiding de overschakeling van graduaat naar bachelor op een adequate manier heeft aangepakt. De opleiding heeft de opleidingsdoelstellingen vertaald in competenties die aansluiten bij de decretale eisen van de professioneel gerichte bachelor en de onderwijskundige aanpak biedt een kader om deze te verwezenlijken.

Als bron voor de definiëring van de competenties werd het domeinspecifiek referentiekader gebruikt dat in 2009 in samenwerking met andere sociale hogescholen werd opgesteld rekening houdend met de Dublin-descriptoren.

Uit de beschikbare documenten leidt de commissie af dat er regelmatig bijstellingen op het vlak van de competenties gebeuren. Competentiegericht werken blijkt een blijvende opgave die door de opleiding goed wordt opgevolgd. De opleiding leert uit de fouten én de successen op het vlak van competentiegericht werken.

De opleiding heeft de competenties gedefinieerd in SAW-competenties die gelden voor alle opleidingen binnen het departement Sociaal agogisch werk en SW-competenties die gelden voor de opleiding Sociaal werk. De SAW-competenties omvatten wat in het decreet wordt omschreven als algemene en algemeen beroepsgerichte competenties:

- De beginnende sociaal-agogisch werker beheerst beroepsspecifieke denk- en redeneervaardigheden.
- De beginnende sociaal-agogisch werker verwerft en verwerkt zelfstandig en kritisch beroepsspecifieke informatie.
- De beginnende sociaal-agogisch werker reflecteert kritisch op het beroepsspecifieke functioneren.
- De beginnende sociaal-agogisch werker handelt projectmatig, procesmatig, methodisch en oplossingsgericht.
- De beginnende sociaal-agogisch werker voert courante leidinggevende en coachende taken uit.
- De beginnende sociaal-agogisch werker beschikt over beroepsgerichte communicatie- en interactievaardigheden.
- De beginnende sociaal-agogisch werker heeft een ingesteldheid tot levenslang leren.
- De beginnende sociaal-agogisch werker denkt en handelt teamgericht.

- De beginnende sociaal-agogisch werker handelt vanuit een persoonlijke en maatschappelijke verantwoordelijkheid.
- De beginnende sociaal-agogisch werker beweegt zich als een sociaal en betrokken individu met respect voor diversiteit binnen een multiculturele en mondiale samenleving én kan daarbij in het professioneel handelen het eigen referentiekader bewust hanteren om open te staan voor de eigenheid van waarden en normen van de cliënt en het cliëntstelsel.

De SW-competenties omvatten de beroepsspecifieke competenties:

- De beginnende sociaal werker realiseert een authentiek contact in een professionele relatie om zo samen met de betrokkenen de situatie in te schatten.
- De beginnende sociaal werker ondersteunt en stimuleert de betrokkenen bij het verkennen, (h)erkennen en aanpakken van noden en verwachtingen zodat empowerment mogelijk wordt.
- De beginnende sociaal werker ontwerpt en begeleidt in dialoog met de betrokkenen sociaal-agogische processen of verwijst het cliëntstelsel deskundig door.
- De beginnende sociaal werker signaleert spanningsvelden tussen de evoluerende samenleving en de betrokkenen en levert een bijdrage aan de doelen, het beleid en het beheer van de eigen organisatie en andere maatschappelijke instanties.
- De beginnende sociaal werker creëert, via het uitbouwen van partnerschappen, een duurzaam en inclusief samenleven door de betrokkenen te verbinden met de samenleving en omgekeerd.

De commissie apprecieert de ontwikkeling van gedragsindicatoren. Voorlopig zijn die enkel nog maar voor de stagedoelstellingen ontwikkeld maar de commissie hoopt dat die ook worden opgemaakt voor de andere opleidingsonderdelen.

Het belang dat binnen de opleiding Sociaal werk gehecht wordt aan de internationalisering komt tot uiting in het strategisch plan internationalisering dat zowel op niveau van de hogeschool als op niveau van het departement werd geformuleerd. De commissie stelt vast dat er in dit strategisch plan aandacht is voor de internationale dimensie in het curriculum, de uitbreiding van het internationaal netwerk, het uitbreiden en optimaliseren van de studentenmobiliteit en het verhogen van de betrokkenheid van medewerkers.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

/

## Facet 1.2 Domeinspecifieke eisen

### Beoordelingscriteria:

- De doelstellingen van de opleiding (uitgedrukt in eindkwalificaties van de student) sluiten aan bij de eisen die door (buitenlandse) vakgenoten en het relevante beroepenveld gesteld worden aan een opleiding in het betreffende domein (vakgebied/discipline en/of beroepspraktijk of kunstpraktijk). Ze zijn, ingeval van gereguleerde beroepen, in overeenstemming met de reglementering of regelgeving ter zake.
- Voor professioneel gerichte bacheloropleidingen zijn de eindkwalificaties getoetst bij het relevante beroepenveld.

### Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De commissie vernam dat de huidige competenties gebaseerd zijn op de nota 'Ruimte voor accenten' die in 2004-2005 werd opgesteld, en die het toenmalige beroepsprofiel en een intern opgesteld opleidingsprofiel omvatte. De competenties werden aan het werkveld afgetoetst. In 2006 werd deze nota verder uitgediept op basis van literatuur en samenwerking met andere hogescholen. Er werd beslist om meer aandacht te besteden aan observeerbaar gedrag en de domeinspecifieke afstudeerrichtingen. De opleiding kwam tot een definitie van een aantal grondhoudingen, rollen en competenties. In 2007 werd het bestaande materiaal verder verfijnd en aangepast aan de formulering van het structuurdecreet betreffende de flexibilisering van het hoger onderwijs. In 2009 werd in samenwerking met andere sociale hogescholen het domeinspecifiek referentiekader opgesteld rekening houdend met het decreet en de Dublin-descriptoren. In 2010 heeft het opleidingsteam de denkoefening in verband met de opleidingsvisie en het competentieprofiel verder gezet en nam ze voor haar opleidingsvisie de internationale definitie van sociaal werk als uitgangspunt. De competenties werden aangepast aan de internationale definitie. Daarnaast werken de afstudeerrichtingen samen in interscolaire werkgroepen op Vlaams niveau. Bij het overleg van deze werkgroepen werden ook de competenties van de opleiding afgetoetst.

Op basis van de gesprekken met de studenten, de lectoren en het werkveld heeft de commissie vastgesteld dat de doelstellingen worden bekendgemaakt bij studenten, lectoren en externe betrokkenen. In de studiegids die beschikbaar is via de website van de hogeschool en via Blackboard noteert de lector de competenties en de daaruit volgende doelstellingen op een ECTS-fiche (European Credits Transfer System). De lector voegt de ECTS-fiche ook toe aan zijn cursus en bespreekt de fiche in de eerste les. Sinds het academiejaar 2010-2011 kunnen de studenten de ECTS-fiches ook raadplegen via E-studentservice, een digitaal platform waar studenten administratieve documenten kunnen opvolgen. Verder hoorde de commissie dat de lectoren meer en meer vertrouwd worden gemaakt met het competentiegericht werken door hierover te debatteren tijdens opleidingsteams, stafvergaderingen en werksessies competentiegericht onderwijs die in het academiejaar 2009-2010 werden georganiseerd. Externe betrokkenen zoals gastdocenten krijgen gepaste informatie over de doelstellingen van het betreffende opleidingsonderdeel. Voor de stagementoren is een uitgebreide stagegids beschikbaar. De beoogde competenties komen ook ter sprake tijdens overlegmomenten met de stagementoren. Met afgevaardigden uit het werkveld wordt ook regelmatig over de competenties gecommuniceerd. De commissie komt, op basis van de gesprekken met de afgevaardigden van het werkveld en de beschikbare documenten, tot de vaststelling dat de opleiding nog geen ideale oplossing heeft gevonden voor het betrekken van het werkveld bij het bepalen van de doelstellingen. De commissie meent dat het debat over de doelstellingen met het werkveld kan versterkt worden en pleit hierbij niet voor een verdere formalisering van het debat maar voor het organiseren van open gesprekken.

De opleiding biedt vijf afstudeerrichtingen aan: Maatschappelijk werk, Sociaal-juridische dienstverlening, Personeelswerk, Sociaal-cultureel werk en Kunst- en cultuurbemiddeling. De opleiding professionele bachelor in Sociaal werk aan de Karel de Grote-Hogeschool profileert zich doordat zij als enige in Vlaanderen de afstudeerrichting kunst- en cultuurbemiddeling aanbiedt. De opleiding levert via deze afstudeerrichting sociaal werkers af met een voorsprong in de cultuursector.



Daarnaast wil de opleiding zich ook profileren door de aandacht voor een cultureel diverse context zoals deze van Antwerpen waarbij studenten op een professionele wijze leren omgaan met cultuurverschillen en een open houding aannemen ten aanzien van de verschillende culturen in de samenleving. De commissie stelt samen met de opleiding vast dat Antwerpen de studenten op dit vlak een authentieke leeromgeving kan bieden. De commissie merkt echter op dat de Karel de Grote-Hogeschool zich niet opstelt als een kosmopolitische hogeschool en hierdoor deze profilering nog niet volledig waarmaakt. De commissie meent dat zowel de openheid naar studenten uit andere landen als deze voor de multiculturele bevolking van Antwerpen kan worden vergroot. De commissie vindt dat de opportuniteiten van de grootstedelijke context beter benut kunnen worden.

De opleiding hanteerde vroeger afstudeerrichtingsgebonden competenties. Het opleidingsteam besliste om de vroegere gebruikte competenties op het niveau van de afstudeerrichtingen niet meer te benoemen. De commissie is van oordeel dat de kenniscomponenten en de vaardigheidscomponenten meer specifiek kunnen worden uitgewerkt op het niveau van de afstudeerrichtingen als concrete invullingen van competenties gerelateerd aan de afstudeerrichting.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie vraagt om de kenniscomponenten en vaardigheidscomponenten uit te werken op het niveau van de afstudeerrichtingen.

De commissie pleit voor het organiseren van open gesprekken met het werkveld over de ontwikkelingen binnen de sector.

De commissie vindt dat de opportuniteiten om zich als kosmopolitische hogeschool te profileren, beter benut kunnen worden.

#### **Oordeel over onderwerp 1, doelstellingen van de opleiding: voldoende**

Op basis van de oordelen over:

facet 1.1, niveau en oriëntatie:	goed
facet 1.2, domeinspecifieke eisen:	voldoende

is de visitatiecommissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

## Onderwerp 2 Programma

### Facet 2.1 Relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma

#### Beoordelingscriteria:

- Het programma is een adequate concretisering van de eindkwalificaties van de opleiding qua niveau, oriëntatie en domeinspecifieke eisen.
- De eindkwalificaties zijn adequaat vertaald in leerdoelen van (onderdelen van) het programma.
- De inhoud van het programma biedt studenten de mogelijkheid om de geformuleerde eindkwalificaties te bereiken.

#### Oordeel van de visitatiecommissie: goed

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

Aan de hand van de studiegids en de competentiematrix heeft de commissie vastgesteld dat de gewenste competentieontwikkeling voor deze opleiding wordt vertaald in het opleidingstraject. Het opleidingshoofd en de trajectverantwoordelijken controleren de spreiding van de competenties in het programma en sturen dit waar nodig bij. Lectoren waken erover dat hun opleidingsonderdeel mee evolueert met de vooropgestelde competenties.

De commissie apprecieert de aanpak bij de programmaherziening. De formulering van de competenties ging gepaard met de ontwikkeling van leerlijnen waaruit blijkt dat verschillende opleidingsonderdelen over de modeldeeltrajecten heen elkaar aanvullen om samen bij te dragen aan het verwerven van dezelfde competenties. De vier leerlijnen sociale- en beroepsvaardigheden, schriftelijke communicatie, de juridische leerlijn en de leerlijn onderzoek worden volgens de commissie goed uitgewerkt. Ze apprecieert het gebruik van leerlijnen waarbij de integratie plaatsvindt in leergroepen, in de praktijk en in de behandeling van casussen. Ze vernam verder dat naast de ontwikkeling van leerlijnen ook nieuwe opleidingsonderdelen werden ingevoerd zoals thema's uit het recht en het sociaal wetenschappelijk onderzoek. In zogenaamde tafelgesprekken werden bestaande opleidingsonderdelen inhoudelijk bijgestuurd. Ook werkvormen werden bijgestuurd. Een voorbeeld hiervan is het opleidingsonderdeel Beroepspraktijk waarbij onder andere rollenspelen, groepswerken en e-portfolio nu behoren tot de standaard werkvormen. Om de vertaalslag van competenties naar leerlijnen, programma en opleidingsonderdelen verder te realiseren werd in het academiejaar 2009-2010 de projectgroep competentiegericht onderwijs opgericht die bestaat uit docenten van de opleidingen Sociaal werk en Orthopedagogie en de onderwijsdeskundige van het departement. Vanaf het academiejaar 2010-2011 worden de werkzaamheden verder gezet onder leiding van een departementale stuurgroep met als doelstellingen het implementeren van competentiegericht leren binnen het curriculum, een logische opbouw van het curriculum in termen van te bereiken competenties, het optimaliseren van de samenhang en de afstemming tussen de verschillende opleidingsonderdelen, de aandacht voor integratie, de diversiteit in werkvormen en evaluatievormen en het brengen van een evenwicht tussen de vier leerlijnen. De doorvertaling van de competenties naar learning outcomes is een volgende stap in het competentiedenken.

Het programma is als volgt opgebouwd. In het eerste modeldeeltraject krijgt de student het denk- en begrippenkader van de sociale wetenschappen aangeboden onder andere van psychologie, sociologie, filosofie, sociale geschiedenis, economie en recht. Bij de beroepsgerichte wetenschappen worden theoretische begrippenkaders over het sociaal werk en de vaardigheden van een sociaal werker aangereikt. Dit gebeurt bijvoorbeeld in de opleidingsonderdelen Verkenning in het werkveld, Communicatie en observatie, Schrijven en groepsdynamica en Sociale psychologie. Vaardigheden worden geoefend in het opleidingsonderdeel Beroepspraktijk.

In het tweede modeltraject kiest de student voor een afstudeerrichting en voor een beperkt aantal keuze-opleidingsonderdelen. De toegepaste wetenschappen bouwen verder op de algemene wetenschappen uit het eerste modeldeeltraject. Zo loopt bijvoorbeeld Algemene psychologie verder in Ontwikkelingspsychologie. In de beroepsgerichte opleidingsonderdelen wordt het trajectoverstijgende karakter behouden. Zo bevat bijvoorbeeld het opleidingsonderdeel Loonvervangende uitkeringen inhouden voor meerdere afstudeerrichtingen. De student verwerft specifieke vaardigheden in specifieke oefeningen die bepaald zijn door de keuze van de afstudeerrichting. Tijdens de tweedejaarsstage maakt de student kennis met het werkveld.

In het derde modeldeeltraject is er slechts één opleidingsonderdeel binnen de toegepaste wetenschappen: Werken aan diversiteit in de samenleving. De beroepsgerichte opleidingsonderdelen en de training krijgen nu een bijna uitsluitend afstudeerrichtingsgebonden invulling. In het opleidingsonderdeel Project leren de studenten projectmatig werken. Ze gaan aan de slag met een concreet probleem uit het werkveld. Het accent ligt nu veel sterker op zelfstandig werken en het behalen van de eindcompetenties.

De internationale dimensie wordt door een aantal initiatieven ingevuld zoals een studiereis, een buitenlandse stage en een Erasmus-uitwisseling. Het departement werkt op vlak van internationalisering ook samen met de VVSH (Vlaamse Vereniging van Sociale Hogescholen). De commissie is echter van oordeel dat de internationale dimensie in het programma van de opleiding nog kan worden uitgebreid. De inkomende en uitgaande studentenmobiliteit vindt de commissie beperkt en studenten kunnen het programma afwerken zonder deel te nemen aan de initiatieven rond internationalisering. Het internationaal aspect van de opleiding is volgens de commissie te vrijblijvend.

De commissie stelt uit de beschikbare gegevens vast dat de opleiding veel aandacht heeft voor curriculum-herziening. De theoretische vertaling van competenties naar een opleidingspakket gebeurde in eerste instantie door het opleidingshoofd en een externe onderwijsdeskundige. In het academiejaar 2005-2006 werd door de werkgroep programmaherziening bestaande uit lectoren, opleidingshoofd en externe onderwijsdeskundigen een vernieuwd didactisch concept voorgesteld. In 2006 werd door het opleidingshoofd, in samenspraak met enkele lectoren een vernieuwd programma ingevoerd. In het academiejaar 2006-2007 werden de trajectteams bevestigd over hun programma. Op basis van de resultaten werd het programma door het opleidingshoofd herwerkt. De trajectteams worden nog steeds jaarlijks bevestigd over het huidige programma ter aanpassing van het curriculum. De opleiding vertrekt voor vernieuwende ontwikkelingen van de belangrijkste hedendaagse tendensen in de onderwijskundige literatuur en haalt inspiratie uit congressen en studiedagen. Daarnaast wordt het curriculum ook actueel gehouden door de inbreng van studenten, alumni, werkveld en vakgenoten. Het opleidingsteam bespreekt de input en stelt wijzigingen in het curriculum voor. Het advies wordt voorgelegd aan het departementbestuur en na goedkeuring worden jaarlijks de wijzigingen in het curriculum doorgevoerd. Op basis van de inbreng van studenten, onder andere via WOPST-enquêtes (waardering van onderwijsprocessen door studenten), de tevredenheidsmeting van derdejaarsstudenten en de bespreking binnen de teams evalueert het opleidingsteam jaarlijks het opleidingsprogramma en formuleert ze actiepunten. Als belangrijkste wijzigingen voor het academiejaar 2010-2011 wordt verwezen naar het schrappen van de keuzemogelijkheid in het trainingsaanbod in het tweede modeldeeltraject en de naamswijziging van een aantal opleidingsonderdelen zodat de studenten een beter beeld hebben op de inhoud van de opleidingsonderdelen. Zo werd bijvoorbeeld de naam Werken aan diversiteit gewijzigd in Denkkaders over diversiteit.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie vraagt de internationale dimensie in het programma nog uit te breiden.

## Facet 2.2 Eisen professionele gerichtheid van het programma

### Beoordelingscriteria:

- Kennisontwikkeling door studenten vindt plaats via vakliteratuur, aan de beroeps- of kunstpraktijk ontleend studiemateriaal en via interactie met de beroepspraktijk, de kunstpraktijk en/of (toegepast) onderzoek.
- Het programma heeft aantoonbare verbanden met actuele ontwikkelingen in het vakgebied/de discipline.
- Het programma waarborgt de ontwikkeling van beroeps- of artistieke vaardigheden en heeft aantoonbare verbanden met de actuele beroepspraktijk.

### Oordeel van de visitatiecommissie: goed

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De commissie stelt vast dat het programma de beroepspraktijk weerspiegelt. Veel opdrachten zijn ontleend aan de beroepspraktijk. De cursussen die de commissie ingekeken heeft zijn inhoudelijk zeer actueel en sterk gericht op sociaal werk. De opleiding gebruikt een hanteerbare opvatting over wat sociaal werk inhoudt en hoe zich dat verhoudt tot de afstudeerrichtingen. Aan de hand van gesprekken die de commissie met het werkveld heeft gevoerd werd vastgesteld dat de professionele gerichtheid van het programma regelmatig formeel en informeel wordt bevraagd bij het werkveld.

In het eerste modeldeeltraject nemen de studenten tijdens het opleidingsonderdeel Beroepspraktijk deel aan de functiedoorlichting en verwerven hierdoor inzicht in de verschillende afstudeerrichtingen. In het academiejaar 2009-2010 werd een markt georganiseerd waarop de afstudeerrichtingen zichzelf voorstellen, mede aan de hand van sprekers uit het werkveld. In het tweede en derde modeldeeltraject worden vanuit diverse opleidingsonderdelen verbanden gelegd met het werkveld bijvoorbeeld door inleidingen die worden gegeven door mensen uit het werkveld, het gebruik van specifieke casussen en het uitvoeren van bezoeken aan instellingen en organisaties.

Het concept van de stages vindt de commissie goed uitgewerkt. De eindcompetenties van het opleidingsonderdeel Beroepspraktijk in het eerste modeldeeltraject vormen de startcompetenties voor de stage in het tweede modeldeeltraject. De sterktes en zwaktes van de student zoals die blijken uit de eindevaluatie van dit opleidingsonderdeel liggen aan de basis van de keuze voor een stageplaats. De stage in het tweede modeldeeltraject omvat 15 studiepunten en loopt gedurende een periode van negen weken met als doel de studenten te laten kennismaken met het beroep in een instelling, organisatie of bedrijf. Er is sprake van een algemene oriëntering met een aanzet tot methodisch handelen. Tijdens de stage wordt de student begeleid door een stagementor op de stageplaats en een stagebegeleider binnen de opleiding. De stagementor geeft uitleg en feedback tijdens de stage. Halfweg de stageperiode krijgen de studenten van de stagementor een tussentijds evaluatiegesprek waarbij de aandachtspunten worden vastgelegd voor het tweede deel van de stage. De stagebegeleider legt samen met de student het takenpakket vast en bespreekt de doelstellingen van de stage. Gedurende het verloop van de stage zijn er drie stagebijeenkomsten waarbij studenten elkaars stagemateriaal doornemen en feedback geven onder leiding van de stagebegeleider.

De derdejaarsstage bouwt verder op de stage in het tweede modeldeeltraject in die zin dat de opdracht en de na te streven competenties worden bepaald op basis van de resultaten van de stage in het tweede modeldeeltraject. De stage in het derde modeldeeltraject omvat 24 studiepunten en loopt gedurende een periode van zestien weken. De focus van deze stage ligt op de beroepsspecifieke invulling van het zelfstandig werk op de stageplaats. Er zijn zes individuele stagebijeenkomsten met de stagebegeleider. Tijdens de stage worden de studenten begeleid door de stagementor. Halfweg de stage wordt een evaluatiegesprek gevoerd waarbij de aandachtspunten voor het tweede deel van stage worden vastgelegd.

Het academiejaar is ingedeeld in vier periodes die elk acht kalenderweken omvatten. Elke periode bestaat uit zes lesweken, gevolgd door een inhaal- en een evaluatieweek, bekend onder de naam 'flexweek' en 'toetsweek'. De

tweede periode wordt afgesloten met een extra activiteitenweek. In het eerste, tweede en derde modeldeeltraject worden hierin respectievelijk de inleefweek, een extra stageweek en een studiereis gepland. Na de laatste periode volgen er twee evaluatieweken. De verschillende evaluatiemomenten, gespreid over het volledige academiejaar, vormen samen de eerste zittijd.

In het derde modeldeeltraject maken de studenten gedurende de derde en de vierde lesperiode een scriptie als sluitstuk van de opleiding. De scriptie komt overeen met zes studiepunten en is gekoppeld aan de stage. In de scriptie moeten de studenten hun praktijkervaring uit de stage zelfkritisch funderen aan de hand van een theoretische onderbouwing. De scriptie is praktijkgericht en beroepsrelevant waarbij de student moet aantonen dat hij in staat is om een bepaald onderdeel van sociaal werk, specifiek voor zijn afstudeerrichting, te conceptualiseren. Op basis van ideeën en argumenten uit verschillende invalshoeken dient de student tot een gemotiveerd standpunt te komen. Bij de aanvang van de stage krijgt de student een scriptiebegeleider uit de opleiding toegewezen. Dit is meestal de stagebegeleider.

De commissie waardeert dat in het programma voor alle studenten een internationale studiereis is ingebouwd waarbij de studenten het plaatselijke werkveld en gelijkaardige opleidingsinstellingen bezoeken. De studenten uit de afstudeerrichtingen Maatschappelijk werk en Sociaal-juridische dienstverlening gaan één week naar Amsterdam. De studenten uit de afstudeerrichtingen Personeelswerk, Sociaal-cultureel werk en Kunst- en cultuurbemiddeling bepalen in kleine groepjes, op eigen initiatief en gebaseerd op interesse, leerdoelen en financiële middelen, een bestemming waar zij gedurende één week verblijven. Zo werden onder andere al Dublin, Berlijn, Marrakech, Helsinki, Stockholm en Istanboel bezocht. De internationale studiereis draagt bij tot een beter beeld van het concrete werkveld in binnen- en buitenland. Sinds het academiejaar 2009-2010 nemen de studenten in het tweede modeldeeltraject deel aan een tweedaagse teamactiviteit waarbij ze hun stage-ervaring uitwisselen en een bezoek brengen aan een instelling in een internationale of anderstalige context. De afstudeerrichtingen organiseren specifieke projecten met een internationale dimensie. Zo organiseert de afstudeerrichting Sociaal-juridische dienstverlening samen met de opleiding Sociaal-juridische dienstverlening van de Hogeschool Utrecht onderlinge uitwisseling van gastdocenten en wederzijdse bijdrage aan elkaars studiedagen. Studenten hebben ook de mogelijkheid om in het buitenland te studeren of stage te lopen via programma's zoals het Erasmus en Leonardo da Vinci/Levenslang Leren Programma, het Erasmus-Belgica programma en het VLIR-UOS programma (Vlaamse Interuniversitaire Raad - Universitaire Ontwikkelingssamenwerking). Sinds het academiejaar 2008-2009 volgen alle studenten die in het buitenland gaan studeren het opleidingsonderdeel Interculturele competenties zodat zij nog beter voorbereid zijn op de uitwisseling.

Dat er jaarlijks een aantal onderzoeken gebeuren in het kader van PWO (Projectmatig Wetenschappelijk Onderzoek) en MD (Maatschappelijke Dienstverlening) vindt de commissie positief. Deze onderzoeken worden in de mate van het mogelijke opgenomen in de opleidingsonderdelen. Een voorbeeld hiervan is Bindkracht. Bindkracht zoekt naar een kwaliteitsverbetering voor de hulpverlening aan mensen in armoede. Het opleidingsonderdeel Hulpverlening in het derde modeldeeltraject is grotendeels gebaseerd op de visie van Bindkracht. Het empowerment-paradigma uit dit onderzoeksproject komt ook sterk naar voor in het opleidingsonderdeel Methoden van het maatschappelijk werk in het tweede modeldeeltraject.

Op vlak van maatschappelijke dienstverlening kunnen organisaties beroep doen op de specifieke deskundigheid van lectoren. Zij kunnen bijvoorbeeld worden ingehuurd voor het geven van trainingen, vorming en coaching. Deze ondersteuning zorgt vaak voor nieuwe invalshoeken of cases die de lectoren dan kunnen gebruiken in hun lessen. De commissie apprecieert deze vorm van maatschappelijke dienstverlening maar stelde tijdens de gesprekken met de lectoren vast dat de financiële middelen beperkt zijn waardoor de personeelsbezetting vrij krap wordt begroot. Hierdoor is er weinig ruimte om extra maatschappelijke dienstverleningsopdrachten in de loop van het academiejaar toe te wijzen.

Voornamelijk in de opleidingsonderdelen Sociaal wetenschappelijk onderzoek in het tweede modeldeeltraject en Projectwerk in het derde deeltraject wordt, voor alle afstudeerrichtingen, ruimte gemaakt voor onderzoek en praktijkoefening op vraag van het werkveld. Zo bestudeerden bijvoorbeeld de studenten uit de afstudeerrichting

Maatschappelijk werk in opdracht van het Vlaams Centrum voor Schuldbemiddeling de beleving van jongeren met betrekking tot geld en krediet. Uit de gesprekken die de commissie met de studenten en met het werkveld heeft gevoerd, blijkt dat er naast de sterke nadruk op persoonlijke reflectie meer aandacht zou moeten zijn voor het onderzoeken van de context van de cliënt, de organisatie en het beleid. De combinatie van reflectie en onderzoek kunnen een te sterke focus op zelfreflectie voorkomen.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie adviseert om binnen het onderzoek meer aandacht te besteden aan het onderzoeken van de context van de cliënt, de organisatie en het beleid.

### **Facet 2.3 Samenhang van het programma**

Beoordelingscriterium:

- Studenten volgen een inhoudelijk samenhangend opleidingsprogramma.

**Oordeel van de visitatiecommissie: goed**

**De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De opleiding is verdeeld in drie modeldeeltrajecten die elk bestaan uit vier lesperiodes.

De commissie is heel positief over de ontwikkeling van leerlijnen waaruit blijkt dat verschillende opleidingsonderdelen over de modeldeeltrajecten heen elkaar aanvullen en samen bijdragen aan het verwerven van dezelfde competenties. De leerlijnen zorgen zowel voor de verticale als de horizontale samenhang van het programma. De commissie apprecieert het gebruik van leerlijnen waarbij de integratie plaatsvindt in leergroepen, in de praktijk en in de behandeling van casussen.

De commissie stelt aan de hand van gesprekken met de studenten en lectoren vast dat de kennisontwikkeling in het eerste modeldeeltraject een schokeffect veroorzaakt doordat het een sterke theoretische inzet vraagt. Dit krijgt momenteel te weinig opvolging in het tweede en derde modeldeeltraject.

In het kader van de geïndividualiseerde studietrajecten heeft de opleiding regels opgesteld omtrent de aanvangscompetenties en de volgtijdelijkheid in het programma. De commissie onderschrijft het voornemen van de opleiding om deze regels opnieuw te evalueren op noodzakelijkheid en haalbaarheid ondermeer omdat het aantal studenten met een persoonlijk deeltraject toeneemt.

**Aanbevelingen ter verbetering:**

/

## Facet 2.4 Studieomvang

### Beoordelingscriterium:

- De opleiding voldoet aan de formele eisen met betrekking tot de studieomvang, bachelor: tenminste 180 studiepunten

**Oordeel van de visitatiecommissie: oké**

**De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De professioneel gerichte bacheloropleiding bestaat uit drie studiejaren van elk 60 studiepunten. In totaal wordt dus een opleidingsprogramma georganiseerd van 180 studiepunten. De opleiding voldoet hiermee aan de formele eisen met betrekking tot de minimale studieomvang van een professioneel gerichte bachelor.

**Aanbevelingen ter verbetering:**

/

## Facet 2.5 Studielast

### Beoordelingscriteria:

- De werkelijke studietijd wordt getoetst en sluit aan bij de normen vastgesteld krachtens decreet.
- Het programma is studeerbaar doordat factoren, die betrekking hebben op dat programma en die de studievoortgang belemmeren zoveel mogelijk worden weggenomen.

**Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende**

**De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De commissie vernam dat tot het academiejaar 2005-2006 studietijdmetingen hogeschoolbreed werden uitgevoerd maar de resultaten stonden niet in verhouding tot de inspanningen die hiervoor nodig waren. Sinds het academiejaar 2005-2006 maakt een studietijdmeting deel uit van de WOPST-enquêtes (waardering van onderwijsprocessen door studenten). Hierbij worden per opleidingsonderdeel gegevens verzameld over de geschatte bestede studietijd, de valorisatie van de studiepunten en de studiebelasting. In de toekomst worden nog focusgesprekken voorzien omdat de resultaten niet eenduidig kunnen worden geïnterpreteerd. De commissie stelt vast dat de opleiding nog te weinig vat heeft op de studietijd en hoe deze doorheen de verschillende jaren verloopt. De commissie onderschrijft het voornemen van de hogeschool om de studietijdmetingen aan te passen. Hiervoor werd al een project gestart.

In 2008 werden alle derdejaarsstudenten bevraagd met aandacht voor de studielast. De studenten bleken heel tevreden over de verhouding tussen de inspanningen die ze moeten leveren en de draagkracht van de opleidingsonderdelen in het tweede modeldeeltraject. Sommige studenten gaven aan dat de studielast in het eerste modeldeeltraject zwaar is. De helft van de respondenten uit de afstudeerrichting Kunst- en cultuurbemiddeling waren ontevreden over de studielast in het derde modeldeeltraject. Uit gesprekken die de opleiding met de studenten voerde, bleek dat het probleem te maken heeft met één opleidingsonderdeel. De betrokken lector werd hierover aangesproken en het programma werd aangepast. Uit de gesprekken die de commissie met de afgestudeerden voerde, blijkt dat de studenten de combinatie van stage en scriptie in het

derde modeldeeltraject te zwaar vinden. Het belemmert de geestelijke ruimte voor het creëren van een goede scriptie als sluitstuk van de opleiding.

De opleiding heeft aandacht voor studiebevorderende elementen. De commissie stelt vast dat de lectoren overleg plegen met de verantwoordelijke per afstudeerrichting zodat de groepsopdrachten op elkaar kunnen worden afgestemd en gespreid in de tijd. Het gebruik van een periodesysteem zorgt voor een spreiding van de examens en een wat lagere prestatiedruk.

De commissie is van oordeel dat de aangename leeromgeving met voldoende ruimtes om zelfstandig te studeren of groepsopdrachten uit te voeren een sterk studiebevorderende factor is. De aanwezigheid van de bibliotheek en de bibliotheekwerking dragen hieraan bij.

De commissie vernam dat studenten met een persoonlijk deeltraject het soms moeilijk hebben om het curriculum te volgen wegens de complexiteit van het lesrooster. De invoering van leertrajectbegeleiding tracht dit te verhelpen.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie onderschrijft de bijkomende inspanningen van de opleiding om een beter zicht te krijgen op het verloop van de studietijd doorheen de verschillende jaren.

De commissie raadt de opleiding aan om meer ruimte te creëren voor het maken van de scriptie.

#### **Facet 2.6 Afstemming tussen vormgeving en inhoud**

##### Beoordelingscriteria:

- Het didactisch concept is in lijn met de doelstellingen.
- De werkvormen sluiten aan bij het didactisch concept.

#### **Oordeel van de visitatiecommissie: goed**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De commissie is positief over de grote aandacht, gestuurd vanuit de onderwijsvisie over student-georiënteerd leren, voor het gebruik van vernieuwende werk- en onderwijsvormen. De opleiding gebruikt verschillende werkvormen zoals interactieve hoorcolleges, casestudies, probleemgestuurd werken, projecten, groepswork, presentaties, trainingen, stage, zelfstudie, lectuur, conversatie, rollenspel, gastdocenten, bezoeken, portfolio en andere creatieve werkvormen. Een voorbeeld hiervan is het opleidingsonderdeel Beroepspraktijk in het eerste modeldeeltraject waar rollenspel, groepswork en e-portfolio standaard werkvormen zijn. De grootte van de groepen wordt bepaald op basis van de gebruikte werkvormen. Zo werkt men bijvoorbeeld in het opleidingsonderdeel Beroepspraktijk met groepen van zestien studenten. Voor kennisoverdracht blijft het hoorcollege een veel gebruikte werkvorm die wel wordt aangevuld met het gebruik van het digitale leerplatform. De commissie stelt vast dat de didactische aanpak van een minderheid van de basisvakken nog niet herwerkt is in functie van het competentiegericht leren.

De commissie apprecieert dat de opleiding vorming en advies voor de lectoren voorziet met betrekking tot het gebruik van de meest geschikte werkvormen. In 2008 was er een bijscholing voor de lectoren over het werken met grote groepen. Daarnaast krijgen de lectoren advies van de departementale onderwijsdeskundige, het



adjunct departementshoofd academische zaken, het opleidingshoofd en de trajectverantwoordelijken. Verder houden de lectoren onderling overleg.

De commissie waardeert dat de elektronische leeromgeving Blackboard behalve voor het ter beschikking stellen van allerhande studiemateriaal ook interactief wordt gebruikt bijvoorbeeld door het opzetten van discussiefora. De opleiding bekijkt op dit ogenblik ook de mogelijkheden om digitaal te examineren. Naast het digitale leerplatform maken de lectoren ook gebruik van videofragmenten en camera-opnames voor de zelfevaluatie van de studenten.

De commissie is positief over de eenvormigheid en transparantie van de syllabi die de opleiding nastreeft. De lectoren krijgen hiervoor de nodige richtlijnen en een handleiding met specifieke kwaliteitscriteria. Het departement voorziet om alle cursussen tegen het academiejaar 2013-2014 aan een keuring te onderwerpen en de cursussen eventueel van een eigen kwaliteitskeurmerk te voorzien. De commissie meent dat een dergelijk keurmerk ook kan worden toegepast voor het materiaal dat digitaal ter beschikking wordt gesteld.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie raadt de opleiding aan om de minderheid van basisvakken, waarvoor de didactische aanpak nog verder kan worden aangepast in functie van het competentiegericht leren, hiertoe te stimuleren.

#### **Facet 2.7 Beoordeling en toetsing**

Beoordelingscriterium:

- Door de beoordelingen, toetsingen en examens wordt adequaat en voor studenten inzichtelijk getoetst of de studenten de leerdoelen van (onderdelen van) het programma hebben gerealiseerd.

**Oordeel van de visitatiecommissie: goed**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De commissie stelt vast dat de organisatie van toetsen en examens is beschreven in het HOE (Hogeschool onderwijs- en examenreglement) en het DOE (departementaal onderwijs- en examenreglement) die raadpleegbaar zijn op de website van de hogeschool. Bij de start van het academiejaar is er voor de nieuwe studenten een infomoment over de organisatie van toetsen en examens en de gebruikte evaluatievormen. De lectoren bepalen de evaluatievorm en in de studiegids is aangegeven welke evaluatievorm er wordt gebruikt voor een bepaald opleidingsonderdeel. Een wijziging van de examenvorm is mogelijk in het kader van een regeling voor een bijzonder statuut voor studenten met functiebeperkingen.

Studenten hebben voor elk opleidingsonderdeel recht op twee examenkansen met uitzondering van de stage en enkele opleidingsonderdelen zoals Beroepspraktijk. De examenroosters worden ad valvas en via het elektronisch leerplatform bekend gemaakt. De commissie stelt op basis van de gesprekken met studenten, lectoren en administratief technisch personeel vast dat de studenten de gelegenheid hebben om feedback te geven op het examenrooster dat hen wordt voorgelegd in de derde week van elke periode. De commissie apprecieert dat er bij de opmaak van de examenroosters wordt rekening gehouden met de zwaarte en de spreiding van de examens en met de opmerkingen van de studenten.

De commissie heeft een aantal examenvragen ingezien en stelt vast dat er verschillende zowel mondelinge als schriftelijke evaluatievormen worden gebruikt zoals open boek, meerkeuzevragen, opdrachten, portfolio en peer-assessment. Voornamelijk bij trainingsvakken wordt gewerkt met permanente evaluatie. Er wordt in bepaalde

gevallen gebruik gemaakt van één casus om verschillende opleidingsonderdelen te bevragen. De commissie heeft vastgesteld dat de opleiding vooral inzichts- en vaardigheidstoetsen gebruikt, een minderheid van de toetsen zijn nog eenzijdig gericht op het reproduceren van de cursus.

Na elke periode worden de studenten via Blackboard geïnformeerd over hun examenresultaten. Na de eerste en tweede examenperiode hebben ze de kans om toelichting te krijgen bij hun resultaten en om hun evaluatiedocumenten in te kijken. De commissie is positief over de leidraad die lectoren hanteren bij het toekennen van cijfers. Naast de lector die ook examinator is voor een bepaald opleidingsonderdeel worden hoofdzakelijk bij de stages externe beoordelaars ingeschakeld die dezelfde evaluatiecriteria gebruiken.

Bij de stage in het tweede en derde modeldeeltraject is er een tussentijdse evaluatie. De student en de stagementor maken dan een schriftelijke voorbereiding aan de hand van een evaluatieformulier dat dient als basis voor een gesprek. De student vult nadien een evaluatieformulier in met een synthese van het gesprek dat wordt voorgelegd aan de stagebegeleider als voorbereiding voor een gesprek. De student bezorgt vervolgens de aanvullingen van de stagebegeleider aan de stagementor. Voor de eindevaluatie maken de student, de stagementor en de stagebegeleider een schriftelijke voorbereiding aan de hand van een evaluatieformulier als voorbereiding voor een gesprek. De kwalitatieve beoordeling wordt vervolgens omgezet in een kwantitatieve beoordeling in overleg met alle stagebegeleiders en onder leiding van het opleidingshoofd. De quotatie wordt pas definitief na de deliberatie. Om de competenties meetbaar te maken, werden de te evalueren competenties in het evaluatieschema verwerkt tot subcompetenties en verder toegelicht met een beschrijving van het gedrag dat van de student wordt verwacht. Afhankelijk van de stagecontext kan dit een andere invulling krijgen. De commissie is positief over deze gedragsindicatoren en raadt de opleiding aan ook voor andere opleidingsonderdelen dergelijke gedragsindicatoren in het kader van het competentiegericht toetsen op te stellen.

De quotatie van het schriftelijk gedeelte van de scriptie telt mee voor 60% van de score voor de scriptie. De beoordeling van de mondelinge verdediging 40%. De scriptie wordt schriftelijk beoordeeld door de scriptiebegeleider en twee juryleden uit het werkveld. De commissie is positief over het beoordelingsschema met criteria, dat werd uitgewerkt voor de juryleden. Tijdens de eindproef moet de student zijn scriptie mondeling toelichten voor een eindproefcommissie die bestaat uit twee juryleden uit het werkveld die de scriptie hebben gelezen, een voorzitter uit het werkveld en een praktijklector die de scriptie niet hebben gelezen. Ook voor deze beoordeling heeft de opleiding richtlijnen en een puntenverdeling uitgewerkt.

De kwaliteit van de toetsing wordt opgevolgd via de criteria voor beoordeling, via het inzagerecht, via de klachtenprocedure en via de WOPST-enquêtes. Elke student kan tijdens het academiejaar de ombudsdienst raadplegen bij problemen in verband met onderwijs- en examenactiviteiten. De commissie stelt vast dat de nodige aandacht wordt besteed aan de kwaliteit van de toetsing. Zo heeft de hogeschool sedert het academiejaar 2009-2010 het digitale toetsplatform QMP (Questionmark Perception) ingeschakeld ter verbetering van de kwaliteit van de toetsing.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie adviseert de opleiding om de evaluatievormen van de opleidingsonderdelen die eenzijdig gericht zijn op reproductie van de cursus te herbekijken.

#### **Facet 2.8 Masterproef**

Dit facet is niet van toepassing voor een professioneel gerichte bacheloropleiding.

## Facet 2.9 Toelatingsvoorwaarden

### Beoordelingscriteria:

Het programma sluit qua vorm en inhoud aan bij de kwalificaties van de instromende studenten bachelor:

- diploma secundair onderwijs, diploma van het hoger onderwijs van het korte type met volledig leerplan, diploma van het hoger onderwijs voor sociale promotie of een diploma of getuigschrift dat bij of krachtens een wet, decreet, Europese richtlijn of een andere internationale overeenkomst als gelijkwaardig wordt erkend;
- door het instellingsbestuur bepaalde voorwaarden voor personen die niet aan bovengenoemde voorwaarden voldoen.

### Oordeel van de visitatiecommissie: goed

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De opleiding hanteert de decretaal voorziene toelatingsvoorwaarden voor de bacheloropleiding.

De opleiding onderzoekt onder andere aan de hand van een vragenlijst de kenmerken van de instroom. Uit de documenten die de commissie heeft ingekeken, blijkt dat het aantal studenten uit het ASO (Algemeen Secundair Onderwijs) licht daalt terwijl het aantal studenten uit het TSO (Technisch Secundair Onderwijs) stijgt. Behalve hun aantal blijkt ook hun slaagpercentage tussen 2005-2006 en 2008-2009 toe te nemen. De opleiding brengt dit onder andere in verband met de persoonlijke begeleiding van de studenten aan de hand van leertrajectbegeleiding. Vooral de trajectbegeleidingsgesprekken in het opleidingsonderdeel Beroepspraktijk in het eerste modeldeeltraject lijken hiervoor verantwoordelijk. Ook het periodesysteem heeft wellicht een gunstige invloed op de slaagkansen van de instroom uit het TSO.

Ongeveer tien procent van de instroom is allochtoon volgens de ruime definitie die de hogeschool hanteert door ook Oost- en Zuid Europeanen als allochtonen mee te tellen. De opleiding wenst het aantal allochtonen te laten stijgen maar stelt vast dat dit een moeizaam proces is. Gezien vooral de taalachterstand een probleem is, tracht men hierop te anticiperen in het opleidingsonderdeel Schrijven. Het doelgroepenbeleid wordt gestuurd door de dienst Studentenzaken. Hij werkte een draaiboek uit met betrekking tot anderstalige studenten en het bijzonder statuut. De hogeschool voorziet ook de woordspellingssoftware Sprint voor studenten met ernstige lees- schrijf- of spellingsproblemen.

De commissie stelt vast dat de opleiding zicht heeft op de gedifferentieerde instroom maar stelt dat de differentiëring van het aanbod kan worden verbeterd met name voor studenten met een hoge motivatie maar met weinig kennisbagage. Uit de gesprekken die de commissie met de afgestudeerden heeft gevoerd, blijkt ook dat er nood is aan differentiëring ten behoeve van studenten die willen doorstromen naar de master. Dit kan nog beter gefaciliteerd worden door de hogeschool.

De studenten hebben de mogelijkheid om vrijstellingen te verkrijgen op basis van EVC (Eerder Verworven Competenties). De hogeschool volgt hierbij de procedure zoals voorgeschreven door de AUHA (Associatie Universiteit en Hogescholen Antwerpen). De volledige regelgeving is te vinden op de website van de AUHA. Het departement Sociaal-agogisch werk biedt ook een eenvoudige procedure om vrijstellingen te verkrijgen op basis van EVK (Eerder Verworven Kwalificaties). Hiervoor dient de student een schriftelijke gemotiveerde aanvraag in bij de coördinator studentenzaken en voegt daarbij de studiebewijzen en de behaalde resultaten aangevuld met voldoende materiaal om de gelijkwaardigheid te bewijzen. Studenten die al een diploma hebben van bachelor in de Toegepaste psychologie of in de Orthopedagogie kunnen een verkort programma volgen. Voor andere opleidingen bestaat er een algemeen kader met betrekking tot het aantal studiepunten dat zij moeten opnemen. De informatie hierover is terug te vinden op de website van de hogeschool

De commissie vindt het jammer dat flexibilisering wordt gezien als een afwijking van het standaard programma eerder dan een vorm van maatwerk. Zo wordt er bijvoorbeeld te weinig actie ondernomen om het aanbod te differentiëren op maat van de instroom of van de studenten die wensen door te stromen naar een masteropleiding.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie suggereert om flexibilisering meer als maatwerk te benaderen in plaats van als een afwijking van het standaard programma.

#### **Oordeel over onderwerp 2, programma: voldoende**

Op basis van de oordelen over:

facet 2.1, relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma:	goed
facet 2.2, eisen academische gerichtheid van het programma:	goed
facet 2.3, samenhang van het programma:	goed
facet 2.4, studieomvang:	oké
facet 2.5, studielast:	voldoende
facet 2.6, afstemming tussen vormgeving en inhoud:	goed
facet 2.7, beoordeling en toetsing:	goed
facet 2.8, masterproef:	niet van toepassing
facet 2.9, toelatingsvoorwaarden:	goed

is de visitatiecommissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

## Onderwerp 3 Inzet van het personeel

### Facet 3.1 Kwaliteit van het personeel

#### Beoordelingscriterium:

- Het personeel is gekwalificeerd voor de inhoudelijke, onderwijskundige en organisatorische realisatie van het programma.

#### Oordeel van de visitatiecommissie: goed

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De commissie heeft vastgesteld dat de opleiding beschikt over een enthousiaste en deskundige ploeg medewerkers die een hecht team vormen ondanks de recente wijzigingen in de organisatiestructuur. Volgens hen is de opdracht de laatste jaren zwaarder maar tegelijk ook boeiender geworden. Uit bevragingen van studenten en alumni blijkt dat zij tevreden zijn over de laagdrempeligheid en de open communicatie met de lectoren.

De commissie stelt vast dat het personeelsbeleid van de opleiding gekaderd is binnen de missie van de hogeschool met als belangrijkste doelstellingen een optimale match te realiseren tussen de organisatiedoelstellingen en de competenties van de medewerkers, te investeren in de ontwikkeling van de medewerkers in functie van de organisatiedoelstellingen maar evenzeer in het belang van elke individuele medewerker en te investeren in het welbevinden van de medewerkers.

Het departement Sociaal-agogisch werk kende de afgelopen jaren een grote groei van het aantal studenten met een uitbreiding van het personeelsbestand en de invoering van nieuwe functies zoals een onderwijsdeskundige tot gevolg. Een aantal medewerkers kreeg ook een nieuwe of extra invulling van zijn taak. De departementale projectgroep HR (Human Resources) klaart de rollen en bevoegdheden uit van de verschillende verantwoordelijken en leidinggevenden in het departement en doet voorstellen om waar nodig het organisatie-model te herschikken. Ook de competentieprofielen voor onderwijzend en onderzoekend personeel worden, samen met de medewerkers, door deze projectgroep opgesteld. De commissie stelt vast dat er op vlak van HR verschillende projecten werden opgezet ter verbetering van het HR-beleid. Met betrekking tot het werven en ontwikkelen van talent loopt het NAZCA-project dat gericht is op het implementeren van het competentie-management als fundament voor de verdere HR architectuur. Een tweede project, OLYMPIA, is gericht op het professionaliseren van de HR-evaluatiecyclus. Via een derde project, MAGNEET, wordt het proces van werving en selectie verder geoptimaliseerd.

De commissie nam kennis van de departementale aanwervingsprocedure en stelt hierbij vast dat men voorrang geeft aan professionele bachelors die daarnaast nog een masterdiploma hebben behaald wat garanties geeft voor zowel de praktische als de wetenschappelijk-theoretische basis. Er is ook aandacht voor didactische, organisatorische, tactische en ondersteunende competenties. De commissie heeft tijdens het bezoek vastgesteld dat er in het team een goede mix van niveau en van kennisgebieden aanwezig is.

De commissie stelt vast dat er specifieke aandacht is voor de introductie en begeleiding van nieuwe medewerkers onder andere via onthaaldagen en het aanbieden van vormingen zowel voor docenten als voor administratief technisch personeel. In het eerste jaar krijgt een nieuwe medewerker ook tien procent extra inwerktijd. Ter ondersteuning van nieuwe docenten brengt de onderwijsdeskundige tussen de vierde en zestiende lesweek een lesbezoek. Binnen de opleiding volgt het opleidingshoofd de nieuwe medewerkers op aan de hand van een planningsgesprek in het begin van het academiejaar en twee opvolgingsgesprekken later in het jaar.

De commissie stelt vast dat er plannings- en functioneringsgesprekken worden gehouden met de personeelsleden. Bij de planningsgesprekken gaat de aandacht naar hoe de lector in de opleiding staat. In de functioneringsgesprekken wordt stilgestaan bij de sterke punten en de zwakke punten van de medewerker. Er is voorzien om deze formele gesprekken minstens tweejaarlijks te laten doorgaan. Uit de gesprekken die de commissie met de lectoren heeft gevoerd, blijkt dat de periode van twee jaar niet wordt gehaald onder andere omwille van de gestegen taakbelasting van de medewerkers.

Het benoemingsbeleid is vooral gericht op dienstanciënniteit. De commissie is van oordeel dat het personeelsbeleid nog te veel automatismen bevat en te weinig kwaliteitsgericht is, bijvoorbeeld inzake vaste benoeming. Ze is van oordeel dat het personeelsbeleid in eerste instantie de kwaliteit van het onderwijs dient te ondersteunen. De commissie betreurt dat ondanks de recente inspanningen van de projectgroep HR het personeelsbeleid nog te veel automatismen bevat en te weinig kwaliteitsgericht is.

De hogeschool organiseert elk jaar een hogeschoolcongres en diverse vormingssessies met onderwijskundige thema's voor alle medewerkers. Ook op opleidingsniveau worden onderwijskundige infosessies en vormingen georganiseerd zoals supervisie, leertrajectbegeleiding, evaluatievormen,... De commissie stelt vast dat ook de zelfstudie met betrekking tot nieuwe onderwijs- en toetsvormen wordt gestimuleerd. Hiervoor verschijnt elk jaar een klein document waarin men stilstaat bij specifieke onderwerpen. Op departementaal niveau werd het project competentiegericht onderwijs geïnstalleerd. Lectoren met een opdracht van meer dan 35% werd 3% van de opdracht toegekend voor vorming in competentiegericht leren.

Specifiek voor leidinggevenden is er het FRIS-traject (Faciliteren van Resultaatgericht werken, Inspirerend leiderschap en Samenwerken) waarbij alle leidinggevenden elkaar minstens drie dagen per jaar ontmoeten tijdens een gemeenschappelijke FRIS-dag. De commissie heeft tijdens het visitatiebezoek en gesprekken met lectoren en administratief technisch personeel vastgesteld dat er een goede samenwerking is tussen het onderwijzend en het niet onderwijzend personeel.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie beveelt aan om het personeelsbeleid in de eerste plaats te baseren op de kwaliteit van het onderwijs.

### **Facet 3.2 Eisen professionele gerichtheid**

Beoordelingscriterium:

- het onderwijs wordt voor een belangrijk deel verzorgd door personeel dat een verbinding legt tussen de opleiding en de beroeps- of kunstpraktijk.
- bij de daartoe in aanmerking komende opleidingen dient daarenboven voldoende personeel te beschikken over kennis en inzicht in de desbetreffende beroeps- of kunstpraktijk.

**Oordeel van de visitatiecommissie: goed**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De commissie heeft de curricula vitae van de lectoren ingekeken en stelt vast dat quasi alle leden van het onderwijzend personeel beschikken over recente ervaring in het werkveld. Sommige lectoren combineren hun opdracht met een functie in het werkveld. Hierdoor kunnen zij hun lessen opwaarderen met voorbeelden en opdrachten uit de praktijk. Studenten en alumni gaven tijdens de gesprekken met de commissie aan dat zij dit sterk waarderen. Dat blijkt ook uit de resultaten van de tevredenheidsmetingen. Ook via de stage, het project, het

betrekken van gastsprekers en het organiseren van een werkveldcommissie blijven de lectoren op de hoogte van de beroepspraktijk.

De commissie waardeert dat het departement een lectorenmobiliteit van 15% beoogt als gastspreker, voor het volgen van opleiding en het uitvoeren van prospectie en netwerking. Van de lectoren wordt verwacht dat zij één keer per vijf jaar deelnemen aan een internationaal congres. Op opleidingsniveau wordt van het onderwijzend personeel verwacht dat zij op de hoogte blijven van recente ontwikkelingen in hun domein via literatuur, studiedagen,... Door de contacten met het werkveld blijven zij ook op hoogte van nieuwe ontwikkelingen in de beroepspraktijk.

De commissie waardeert ook de verschillende onderzoeksinitiatieven met internationale oorsprong of opvolging die bijdragen aan de professionele ervaring van de lectoren. Zo groeide bijvoorbeeld uit een vergelijkende studie van de situatie in Antwerpen en Rotterdam, in het kader van de kenniskring Opgroeien in de stad, het project Jongeren en geweld. Daarnaast zijn er bijvoorbeeld nog de projecten Bindkracht Armoede en hulpverlening, BindKracht, interculturalisering van de hulpverlening aan mensen in armoede, Youth at Risk, Two Birds of a Feather: Research and Social Work in Urban Areas, Kunst- en cultuurbemiddeling: crossing borders en deelname aan het ENSACT-congres (European Network of Social Action). Deze projecten leverden tal van internationale contacten op voor de lectoren. Sinds academiejaar 2009-2010 maakt het departement 10% FTE ruimte vrij voor het project Docent over de grenzen waarbij docenten zelf initiatieven kunnen voorstellen.

Op vlak van maatschappelijke dienstverlening kunnen organisaties beroep doen op de specifieke deskundigheid van de lectoren. Deze activiteiten bieden de lectoren nieuwe invalshoeken of cases die ze kunnen gebruiken tijdens de lessen.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

/

#### **Facet 3.3 Kwantiteitspersoneel**

##### **Beoordelingscriterium:**

- Er wordt voldoende personeel ingezet om de opleiding met de gewenste kwaliteit te verzorgen.

##### **Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

In totaal zijn er binnen de opleiding 64 medewerkers. Het aantal voltijdse equivalenten bedraagt 28,59 omdat meer dan 80% van de medewerkers deeltijds voor de opleiding werkt. De verhouding lectoren/praktijklectoren is ongeveer 63% ten opzichte van 37%. Het aandeel mannelijke werknemers binnen de opleiding bedraagt 40,6%. De leeftijd van 42% van de personeelsleden situeert zich tussen de 30 jaar en 39 jaar. Slechts 2% is jonger dan 30 jaar en 30% is tussen de 40 jaar en 49 jaar. De groep tussen 50 jaar en 65 jaar vertegenwoordigt 26% van het personeelsbestand. De commissie stelt vast dat ongeveer 53% van de medewerkers maximaal vijf jaren actief zijn binnen de opleiding, hetgeen zorgt voor een sterke dynamiek en een grote inbreng van ervaring.

Uit de documenten die aan de commissie werden bezorgd, blijkt dat het personeelsbestand achter loopt op de groei van het studentenaantal met een hoge student/lector-ratio als gevolg. Deze bedroeg 24,60 in het academiejaar 2009-2010. De lectoren en de leidinggevendenden bevestigden in de gesprekken dat de werkbelasting de afgelopen jaren is toegenomen. De commissie stelt vast dat de opleiding de beperkte omvang van de staf

behoorlijk opvangt door een oordeelkundige mix van hoorcolleges voor grotere groepen en actieve werkvormen in kleine groepen. Ze is wel van oordeel dat de grens is bereikt rekening houdend met het feit dat 40% van de studenten in een individueel traject zit. Het karakter van Sociaal werk vraagt om intensieve aandacht van het onderwijzend personeel voor de persoonlijkheids- en professionele vorming.

**Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie vraagt dringende en nadrukkelijke aandacht voor de hoge student/lector-ratio

**Oordeel over onderwerp 3, inzet van het personeel: voldoende**

Op basis van de oordelen over:

facet 3.1, kwaliteit personeel:	goed
facet 3.2, eisen professionele gerichtheid:	goed
facet 3.3, kwantiteit personeel:	voldoende

is de visitatiecommissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.



## Onderwerp 4 Voorzieningen

### Facet 4.1 Materiële voorzieningen

Beoordelingscriterium:

- De huisvesting en materiële voorzieningen zijn toereikend om het programma te realiseren.

**Oordeel van de visitatiecommissie: goed**

**De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De opleiding Sociaal werk is sedert 2003 gevestigd op campus Zuid. Het gebouw met een totale oppervlakte van 5.400 m<sup>2</sup> is transparant en straalt volgens de commissie een open sfeer uit wat goed is voor de contacten tussen de gebruikers van het gebouw. Sinds eind augustus 2010 is campus Zuid uitgebreid door het huren van een gebouw met een oppervlakte van 2.500 m<sup>2</sup>. De oppervlakte bevat een studentencafetaria met 300 zitplaatsen en drie verdiepingen met kantoorruimtes voor lectoren, diensten studentenzaken, internationalisering, administratie en directie evenals vergaderruimtes. Op campus Zuid bevinden zich drie aula's, negen leslokalen, dertien trainingslokalen, een bibliotheek met twee computerklassen, dertien werkruimtes en een fietsen- en bromfietsenstalling. Er zijn voldoende lockers aanwezig voor de studenten. Het gebouw beschikt over een basisuitrusting voor personen met een fysieke beperking. Er is ook een lift ter beschikking. Campus Zuid is vlot bereikbaar met het openbaar vervoer. De vlotte verbinding met het stadscentrum biedt een meerwaarde voor de studenten. De opleiding gebruikt ook een aula van het departement Industriële wetenschappen en Technologie te Hoboken. De commissie is van mening dat de campus adequaat is uitgerust voor het onderwijs. De studenten en het personeel zijn over het algemeen tevreden over de voorzieningen. De commissie hoorde wel een probleem met de klimaatregeling die niet volstaat om te beletten dat er hoge temperaturen optreden. Dit werd al bij de vorige visitatie opgemerkt.

Tijdens een rondgang stelt de commissie vast dat de bibliotheekcollectie van het departement Sociaal agogisch werk gericht is op de vakgebieden die aan bod komen in het curriculum maar dat het aantal buitenlandse werken beperkt is. De zeer actuele collectie bestaat uit ruim 4.000 boeken, audiovisuele middelen, digitale bronnen en 125 tijdschriften. Via de elektronische nieuwsbrief van het departement worden de personeelsleden op de hoogte gebracht van de nieuwe werken. De catalogus kan via de website van de hogeschool worden geraadpleegd. Via de interne bibstek kunnen studenten en lectoren catalogi raadplegen van andere bibliotheken van de hogeschool alsook diverse databanken via intranet en internet, tijdschriften, scripties, ... In de bibliotheek kunnen de studenten kopiëren en scannen.

In de bibliotheek en de vier naastgelegen werkruimtes voor studenten zijn er 20 desktops voorzien voor de studenten. De werkruimtes bieden de gelegenheid aan de studenten om zelfstandig of in kleine groepen aan de slag te gaan. Op de campus zijn ook twee computerruimtes met in totaal 57 computers. In het docentenlokaal zijn er per werkplek computers of dockingstations aanwezig. Er worden laptops ter beschikking gesteld van docenten en studenten. Berichtgeving gebeurt via affiches en infoschermen. De elektronische valven, met onder andere de lessen- en examenroosters, zijn beschikbaar op Blackboard.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie vraagt bijkomende acties met betrekking tot de klimaatregeling in de gebouwen.

## Facet 4.2 Studiebegeleiding

### Beoordelingscriteria:

- De studiebegeleiding en informatievoorziening aan studenten zijn adequaat met het oog op de studievoortgang.
- De studiebegeleiding en informatievoorziening aan studenten sluiten aan bij de behoefte van studenten.

### Oordeel van de visitatiecommissie: goed

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De commissie stelde vast dat potentiële studenten via diverse kanalen degelijk worden geïnformeerd, onder meer via een digitale infobrochure, het organiseren van SID-ins (Studie-informatiedagen), een meeleefnamiddag en infomomenten op de campus. Voor nieuwe studenten worden twee infosessies voorzien. De eerste sessie is praktisch gericht met uitleg over de huisregels, de locatie, ... In de tweede sessie komt de studentenondersteuning met onder andere studiebegeleiding, het toekennen van faciliteiten en psychosociale begeleiding aan bod.

De commissie is van mening dat de hogeschooldienst Studentenzaken in samenwerking met de departementen een goede studiegerelateerde studentenondersteuning, een degelijke ombudswerking en een doelgroepenbeleid uitbouwde. De psychosociale studentenbegeleiding is de bevoegdheid van vzw Stuvo-KdG.

Op departementaal niveau bestaat de cel studentenzaken uit drie studentenbegeleiders die instaan voor ombudswerking, studieloopbaancoördinatie, studentenbegeleiding en leertrajectbegeleiding. Lectoren kunnen studenten doorverwijzen naar de studentenbegeleiders voor extra ondersteuning op vlak van planning en verwerking van leerstof. De studentenbegeleiders voeren ook de exitgesprekken en werken als eerste opvang voor een brede problematiek: psychosociale problemen, juridische vragen, financiële vragen en dergelijke, waarna zij indien nodig verder kunnen doorverwijzen. Studenten die vinden dat ze op onheuse wijze werden behandeld door een lector of door de organisatie kunnen terecht bij de ombudsdienst. De commissie heeft bij de gesprekken met de studenten vastgesteld dat de ombudsfunctie voldoende bekend is bij de studenten.

De commissie apprecieert dat de leertrajectbegeleiding op opleidingsniveau is geïntegreerd in het programma en als een rode draad doorheen de opleiding loopt. In het eerste modeldeeltraject wordt in het opleidingsonderdeel Beroepspraktijk aandacht besteed aan de overgang naar het hoger onderwijs, de studieresultaten en de keuze van de afstudeerrichting. De commissie is heel positief over de snelle evaluatie en de begeleiding bij het zoeken naar een andere studierichting als dat nodig is. De opleiding ondersteunt de studenten bij het maken van hun verdere studiekeuze door hen bij het onderwerp functiedoorlichting in het opleidingsonderdeel Beroepspraktijk op werkveldverkenning te laten gaan. In het tweede en derde modeldeeltraject wordt de leertrajectbegeleiding opgenomen door de stagebegeleiders. De voorbereiding op de stage en confrontatie met zichzelf staan centraal. De commissie ziet een accurate begeleiding zonder verstikkend te zijn.

Uit de gesprekken die de commissie met studenten en afgestudeerden heeft gevoerd, bleek dat zij heel tevreden zijn over de laagdrempeligheid om contact te nemen met de lectoren. De lectoren zijn als coach mee verantwoordelijk voor de studiebegeleiding van de studenten.

De commissie vernam dat in het kader van de flexibele leertrajecten alle studenten tijdens een infosessie algemene uitleg krijgen over de persoonlijke deeltrajecten. Na de proclamaties vinden zij alle informatie om een persoonlijk deeltraject samen te stellen op de website van de hogeschool. Ze kunnen zelf een voorstel uitwerken en komen dan naar de PDT-dagen (Persoonlijk deeltraject) waar het programmavoorstel ter plekke wordt goedgekeurd of afgekeurd. Na goedkeuring wordt het ingevoerd in het programma. Op die manier zijn de studenten tijdig geregistreerd en kunnen ze bij de juiste groepen aansluiten.

Studenten worden op een algemene info-avond voorbereid om in het buitenland te studeren of om een buitenlandse stage te volgen. De dienst internationalisering zorgt voor de registratie van de student in de partnerinstelling inclusief het aanvaarden van de ECTS-overeenkomsten en het opstellen van een Learning Agreement-document. Verdere ondersteuning van uitgaande en inkomende studenten gebeurt door de departementale coördinator internationalisering.

**Aanbevelingen ter verbetering:**

/

**Oordeel over onderwerp 4, voorzieningen: voldoende**

Op basis van de oordelen over:

facet 4.1, materiële voorzieningen:	goed
facet 4.2, studiebegeleiding:	goed

is de visitatiecommissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

## Onderwerp 5 Interne kwaliteitszorg

### Facet 5.1 Evaluatie resultaten

#### Beoordelingscriterium:

- De opleiding wordt periodiek geëvalueerd, mede aan de hand van toetsbare streefdoelen.

#### Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

Om de kwaliteit van de uitvoering van het beleid over de hele hogeschool op te volgen, wordt gebruik gemaakt van een BSC (Balanced Scorecard). Deze voorziet een koppeling van acties aan strategische doelstellingen, het toewijzen van verantwoordelijkheden en budgetten en het bepalen van indicatoren waarmee men kan nagaan of de doelstellingen werden behaald. De commissie is positief over het gebruik van de BSC. Ze stelt wel vast dat er op dit ogenblik nog geen meetbare indicatoren zijn. De geformuleerde indicatoren lijken eerder doelstellingen te zijn. Uit de gesprekken met de lectoren blijkt dat zij de BSC als een gunstige evolutie beschouwen zonder dat deze voor hen een administratieve belasting veroorzaakt. Het adjunct departementshoofd academische zaken is bevoegd voor de kwaliteitszorg. Het departementsbestuur vertaalde de doelstelling van de BSC naar het departement. In een latere fase wordt een vertaling naar de opleiding voorzien. De commissie heeft het kwaliteitsverslag en de kwaliteitsplanning ingezien en oordeelt dat deze voldoende garanties biedt voor het verwezenlijken van de strategische kwaliteitsdoelstellingen. Kengetallen en streefcijfers ontbreken echter veelal.

Er is een metingenbeleid dat gericht is op eenvoudige bevragingen en snelle verwerking van de resultaten zodat er tijdig kan worden teruggekoppeld. Structureel worden er bevragingen uitgevoerd in verband met studententevredenheid, personeelstevredenheid en waardering van onderwijsprocessen. Sinds het academiejaar 2009-2010 wordt de metingssoftware QMP gebruikt. Binnen de opleiding worden bevragingen georganiseerd van werkveld, stagementoren, alumni, ... De commissie is positief over de permanente reflectie op het eigen handelen van de lectoren. Zo komen bijvoorbeeld de begeleiders van het opleidingsonderdeel Beroepspraktijk twee maal per periode samen om te leren van elkaars ervaringen.

In 2007 werd een meting gedaan van de personeelstevredenheid ter opvolging van de meting van 1999. Uit de resultaten bleek onder andere een grote tevredenheid over de samenhang binnen de opleiding. Aandachtspunten omvatten onder andere de hoge werkdruk, de taakbelasting en de top-bottom en bottom-up communicatie. De centrale HR-dienst van de hogeschool meet elke drie jaar de tevredenheid van haar medewerkers via de bevraging 'werk en welbevinden'. Voor de opleiding Sociaal werk komen als sterke punten onder andere de afwisseling in de job, het vertrouwen, respect en waardering van de directe leidinggevende en diens werk naar voor. Zwakke punten houden verband met de onzorgvuldige doorstroom van informatie over beslissingen en veranderingen, de beperkte ruimte om persoonlijke initiatieven te ontwikkelen, onvoldoende aanmoediging tot zelfontwikkeling, de zwakke startcompetenties van de studenten en de werkdruk.

In het academiejaar 2006-2007 werd voor de eerste keer een WOPST-enquête uitgevoerd waarbij de opleidingsonderdelen in een driejarige cyclus worden geëvalueerd. De respons was echter te laag om conclusies te trekken. Dat was ook het geval in 2007-2008. Sedert 2008-2009 worden de enquêtes ingevuld tijdens de contacturen waardoor de respons voldoende hoog is. Na de bevraging volgden focusgesprekken. De resultaten werden door het opleidingshoofd besproken met de betreffende lectoren. Voor de verwerking wordt vanaf 2009-2010 het digitale toetsplatform QMP ingeschakeld.

De studenten worden jaarlijks bevraagd over het programma. Ook hier werden de resultaten verder uitgediept in focusgesprekken. Uit de bevraging in januari 2010 volgden een aantal acties die op korte termijn worden

uitgevoerd. De resultaten zijn ook input voor de programmavernieuwing. In februari 2010 werd een enquête over de studententevredenheid afgenomen bij alle studenten van de Karel de Grote-Hogeschool. Uit de resultaten voor de opleiding Sociaal werk blijkt dat 98% van de studenten tevreden is over de opleiding. Sterke punten waren de voorbereiding op het beroep, de algemene vorming, de respectvolle omgang tussen studenten en lectoren, de bereikbaarheid van de campus. Werkpunten hebben betrekking op het aantal beschikbare eet- en ontspanningsruimtes, het aantal werkplekken voor zelfstudie, het tijdig bekendmaken van de toetsresultaten, het krijgen van informatie over veranderingen binnen de organisatie.

In 2009 werd voor het eerst een stagementorendag georganiseerd voor de uitwisseling van informatie en ervaring. In juni 2009 werd voor de eerste keer de werkveldcommissie samengeroepen. Ze vergaderen twee maal per jaar om de competenties en het programma van de opleiding af te toetsen aan de vereisten van de werkvloer.

In september 2008 werden de alumni van het ganse departement bevroegd. In augustus 2009 werden de resultaten voorgelegd aan een focusgroep met als doel om op basis daarvan verbeteracties in de opleiding te formuleren. Hieruit bleek onder andere dat de afgestudeerden Sociaal werk zich niet voldoende voorbereid voelden op het schriftelijk uitwerken van hun analyses.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie adviseert om de balanced scorecard verder te ontwikkelen met invoering van meetbare indicatoren.

De commissie stelt voor om kengetallen en streefcijfers te introduceren in het kwaliteitsgebeuren.

#### **Facet 5.2 Maatregelen tot verbetering**

Beoordelingscriterium:

- De uitkomsten van deze evaluatie vormen de basis voor aantoonbare verbetermaatregelen die bijdragen aan de realisatie van de streefdoelen.

**Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende**

**De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De commissie heeft op basis van de aangeleverde documenten en de gesprekken met studenten, lectoren, alumni en werkveld vastgesteld dat de bevragingen van de voorbije jaren voldoende aanleiding hebben gegeven tot concrete verbeterprojecten. Zo stelde met betrekking tot de doelstellingen van de opleiding het departement een onderwijsdeskundige aan om onder andere de opleidingscompetenties beter vorm te geven en de docenten te ondersteunen bij het competentiegericht onderwijs. Wat het programma betreft, voorziet de onderwijskundige persoonlijke begeleiding van de lectoren met betrekking tot hun didactische vaardigheden. De communicatie met betrekking tot uur- en examenroosters verloopt nu vlot en de studenten krijgen de kans om de examenplanning op voorhand te bespreken. In het eerste modeldeeltraject worden de studenten in het opleidingsonderdeel Schrijven na screening ingedeeld in drie leerroutes. Studenten die de meeste remediëring nodig hebben, nemen deel aan een cursus in het Centrum voor Volwassenenonderwijs. Ook het moment van de stage werd aangepast zodat het gelijkloopt voor alle afstudeerrichtingen.

Op vlak van inzet van personeel werd op hogeschoolniveau een uitgebreid personeelsbeleid uitgewerkt en werd vanaf het academiejaar 2009-2010 een HR-verantwoordelijke aangesteld. De navorming van het personeel kreeg verscheidene impulsen.

Met betrekking tot de voorzieningen liet de hogeschool een studie uitvoeren voor de klimaatbeheersing en zijn er een aantal concrete oplossingen uitgevoerd. De commissie stelt echter vast dat deze oplossingen onvoldoende zijn. De openingsuren van de mediatheek werden uitgebreid en er werd door de hogeschooldienst onderwijs een kwaliteitskeurmerk ontworpen voor het cursusmateriaal.

Het internationaliseringsbeleid is op hogeschoolniveau opgesteld. Er zijn de voorbije jaren samenwerkingsakkoorden opgesteld met preferentiële partners. Internationalisering is in het programma geïncorporeerd.

De commissie stelt vast dat er op diverse vlakken acties zijn ondernomen maar dat heel wat opmerkingen die bij de visitatie in 2004 werden gemaakt op vlak van gebouwen, personeelsbeleid en internationalisering ongewijzigd blijven. Zo werd in 2004 reeds vastgesteld dat er problemen waren met de klimaatbeheersing, dat het personeelsbeleid weinig onderbouwd was en dat de resultaten met betrekking tot internationalisering beperkt bleven.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie vraagt om de aanbevelingen op het vlak van gebouwen, personeelsbeleid en internationalisering van de vorige visitatie op te volgen.

#### **Facet 5.3 Betrekken van medewerkers, studenten, alumni en beroepenveld**

Beoordelingscriterium:

- Bij de interne kwaliteitszorg zijn medewerkers, studenten, alumni en het afnemend beroepenveld van de opleiding actief betrokken.

#### **Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

Als gevolg van een te lage deelname aan de departementale studentenraad in 2009-2010 werd in 2010-2011 gekozen voor een vernieuwde aanpak. Er werden opnieuw jaarraden geïnstalleerd die elk trimester één maal samenkomen. Er wordt naast de inbreng van de studenten ook telkens één agendapunt vanuit het departement aangebracht. De resultaten van WOPST-enquêtes worden besproken. De departementale studentenraad is samengesteld uit een vertegenwoordiger vanuit elke jaarraad en komt eveneens één maal per periode samen.

Het personeel wordt betrokken bij de kwaliteitszorg via departementale werkgroepen zoals de departementale werkgroep HR. Zij formuleren beleids- en andere voorstellen die vervolgens aan het departementbestuur worden voorgelegd.

Een kerngroep van alumni kwam regelmatig samen om de alumniwerking verder te operationaliseren door onder andere het databestand te actualiseren, doelstellingen voor de werking te formuleren, en dergelijke meer. In januari 2011 waren er 750 alumnileden geregistreerd. Het werkveld wordt regelmatig bevraagd en er zijn voldoende zowel formele als informele contacten. De resultaten worden hoofdzakelijk gebruikt voor het actualiseren van het curriculum.

De commissie is samenvattend van mening dat er voldoende communicatiekanalen worden gebruikt zoals nieuwsbrieven, vergaderingen, richtlijnen en nota's om zowel studenten, personeel, afgestudeerden als werkveld te betrekken in de kwaliteitszorg. De commissie merkte wel op dat er de voorbije jaren regelmatig aanpassingen waren van de vormen om studenten, personeel, afgestudeerden en werkveld te betrekken. De commissie vraagt om de resultaten van deze aanpassingen nauw op te volgen.

**Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie vraagt om de resultaten van aanpassingen in het betrekken van studenten, personeel, afgestudeerden en werkveld en vooral voor de studenten nauw op te volgen.

**Oordeel over onderwerp 5, interne kwaliteitszorg: voldoende**

Op basis van de oordelen over:

facet 5.1, evaluatie resultaten:	voldoende
facet 5.2, maatregelen tot verbetering:	voldoende
facet 5.3, betrekken van medewerkers, studenten, alumni en beroepenveld:	voldoende

is de visitatie commissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

## Onderwerp 6 Resultaten

### Facet 6.1 Gerealiseerd niveau

#### Beoordelingscriterium:

- De gerealiseerde eindkwalificaties zijn in overeenstemming met de nagestreefde competenties qua niveau, oriëntatie en domeinspecifieke eisen.

#### Oordeel van de visitatiecommissie: goed

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

In 2008 werden de studenten van het derde modeldeeltraject bevraagd over hun tevredenheid met betrekking tot hun programma. Ze beoordeelden alle onderwerpen vrij tot ruim positief. Studenten zijn tevreden over de onderlinge afstemming van de opleidingsonderdelen. Als resultaat van een bevraging van de laatstejaarsstudenten in 2009 werd door de opleiding een tweedaagse studiereis ingevoerd in het tweede modeldeeltraject, een activiteitenweek georganiseerd in alle trajecten en de groepsopdrachten opgelijst om tot een meer gelijkmatige spreiding te komen.

De opleiding bevroeg in 2008-2009 oud-studenten die afstudeerden tussen 1985 en 2008. Hierop reageerden 328 van de meer dan 800 personen die werden aangeschreven, voornamelijk mensen die recent afstudeerden vanaf het jaar 2000. De resultaten werden uitgediept in een focusgroep. Van de respondenten gaf circa 95% aan dat de opleiding hen voldoende tot sterk gevormd had als persoon. Ongeveer 97% gaf aan dat de opleiding hen een voldoende tot stevige vertrekbasis bood voor de arbeidsmarkt en ongeveer 80% getuigde dat de opleiding een voldoende tot sterke steun bood voor succes op het werk. De alumni vonden de opleiding het sterkst in haar centrale onderdelen zoals basiskennis humane wetenschappen, sociale- en communicatieve vaardigheden, methodische training en deskundigheidsbenadering. Zij suggereerden wel de betere voorbereiding op de werking van sectoren en instellingen, een betere voorbereiding op rapportering en dossierbeheer, meer aandacht voor durf en ambitie en voor coördineren en plannen. Uit de resultaten van het focusgesprek bleek ook dat de alumni zich bij het schrijven van hun scriptie minder goed voorbereid voelden op het schriftelijk uitwerken van hun analyses.

Uit dezelfde bevraging blijkt dat bijna 18% een bijkomende opleiding heeft gevolgd. Deze alumni gaven in een focusgesprek aan dat een gerichte invulling van het programma op één specifieke job niet mogelijk is gezien het veelomvattende werkveld. De opleiding wordt gezien als een basisopleiding. Circa 79% van de respondenten vond werk binnen een periode van zes maanden na afstuderen. Ongeveer 89% gaf aan dat hun opleiding Sociaal werk een gunstige tot zeer gunstige invloed had bij het vinden van een eerste baan en 87% vond werk dat aansloot bij de specialisatie die ze binnen hun opleiding hadden gekozen. De meerderheid van de respondenten konden in hun eerste functie als starter in sociaal werk aan de slag. Tot 26% ging eerst aan de slag als uitvoerend administratief medewerker. Uit een vergelijking van de eerste job met de huidige functie blijkt dat het aantal leidinggevenden toeneemt van 3% tot ongeveer 23%. De afgestudeerden beschikken dus over degelijke promotiemogelijkheden.

Bij de alumni die werden bevraagd over de stage getuigt 95% van een gewone tot sterke waardering van de eindejaarsstage op vlak van persoonlijke ontwikkeling en 93% weet de stage gewoon tot sterk te waarderen als voorbereiding op het werkveld.

De tevredenheid bij de afgestudeerden over de scriptie scoort lager. Van de respondenten vond 20% dat de scriptie een persoonlijke meerwaarde bood en 33% vond dat de scriptie een beperkte meerwaarde bood voor de beroepspraktijk. De commissie heeft een aantal eindwerken gelezen en vindt deze op niveau van een



bacheloropleiding. De eindwerken zijn volgens de commissie wel overwegend beschrijvend. Ze meent dat de onderzoekswaarde van de scriptie kan versterkt worden. De commissie vernam dat de opleiding kwaliteit nastreeft op vlak van scriptie. Als bewijs wordt verwezen naar de scriptie van een student die geïncorporeerd is in de website van Cultuurnet Vlaanderen en naar twee afgestudeerden van de afstudeerrichting Kunst- en cultuurbemiddeling die in het academiejaar 2009-2010 een schakeljaar voor de master Culturele studies aan de KU Leuven volgden. Zij kregen op grond van hun scriptie een vrijstelling voor 10 van de 58 studiepunten. Volgens de commissie strekken deze scripties tot voorbeeld.

Op vlak van internationalisering stelt de commissie aan de hand van de aangeleverde documenten vast dat het aantal uitgaande studenten de laatste vijf jaar toeneemt, van acht in 2006-2007 naar negentien in 2009-2010. Het aantal inkomende studenten bedroeg in 2006-2007, 2007-2008, 2008-2009 en 2009-2010 respectievelijk acht, zeven, elf en zes. Het streefcijfer van de instromers ligt op ongeveer één vierde van de uitstromers. Wat de docentmobiliteit betreft, wordt een uitstroom vooropgesteld van 15%. Het streefcijfer voor de inkomende docenten ligt op de helft van de uitgaande lectoren. In 2006-2007 en 2007-2008 waren er geen inkomende lectoren. In 2008-2009 en 2009-2010 waren het er vijf en twee. Het aantal uitgaande lectoren bedroeg in 2006-2007, 2007-2008, 2008-2009 en 2009-2010 respectievelijk vier, vier, veertien en zeven.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie moedigt de opleiding aan om de onderzoekswaarde van de scriptie te versterken.

#### **Facet 6.2 Onderwijsrendement**

##### **Beoordelingscriteria:**

- Voor het onderwijsrendement zijn streefcijfers geformuleerd in vergelijking met relevante andere opleidingen.
- Het onderwijsrendement voldoet aan deze streefcijfers.

#### **Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

Vlaanderen heeft geen traditie in het verzamelen van slaagcijfers per studiegebied en/of opleiding over de jaren heen. Noch de evolutie over de jaren heen, noch de situatie per opleiding of studiegebied wordt opgevolgd. Daardoor kan de opleiding geen streefcijfers formuleren in vergelijking met relevante andere opleidingen.

Vóór de flexibilisering in 2006 slaagden in het eerste modeldeeltraject ongeveer 50% tot 67% van de studenten. In het tweede modeldeeltraject waren dat er 92% tot 96% en in het derde modeldeeltraject 91% tot 96%. Vanaf de invoering van de flexibilisering wordt de doorstroom gemeten op basis van de behaalde credits. Uit de resultaten blijkt dat de verworven studiepunten voor het volledige eerste modeldeeltraject ongeveer 30% bedragen. Bij de studenten die het academiejaar starten met minstens 60 studiepunten verwerft ongeveer 95% van de studenten minstens 75% van de opgenomen studiepunten. Het aantal studenten dat 100% van de studiepunten verwerft voor het volledige tweede modeldeeltraject schommelt tussen 61% en 74%. Bij de studenten die met minstens 120 studiepunten starten bij de aanvang van het academiejaar verwerft 91% tot 95% minstens 75% van de opgenomen studiepunten.

Uit de cijfers met betrekking tot de studieduur blijkt dat 64% tot 86% van de studenten afstudeert na drie academiejaren. De cijfers fluctueren van jaar tot jaar. De commissie stelt vast dat de doorlooptijd de laatste jaren stijgt en vindt meer gericht onderzoek naar de oorzaken aangewezen.

Het departement organiseert sinds het academiejaar 2007-2008 exitgesprekken. Hieruit concludeerde de opleiding dat het merendeel van de studenten die zich uitschreven een TSO vooropleiding hadden en dat meer studenten hun studies stoppen op basis van studiegebonden motieven dan op niet studiegebonden motieven. De commissie stelt vast dat de opleiding de eisen van de professionele bacheloropleiding vrij hoog wil houden wat de kwaliteit van de opleiding ten goede komt.

**Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie adviseert meer gericht onderzoek naar de oorzaken van de verlenging van de studieduur.

**Oordeel over onderwerp 6, resultaten: voldoende**

Op basis van de oordelen over:

facet 6.1, gerealiseerd niveau:	goed
facet 6.2, onderwijsrendement:	voldoende

is de visitatiecommissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

## Globaal oordeel

De visitatiecommissie baseerde haar oordeel en motivering op de volgende bronnen:

- het zelfevaluatie-rapport en het actualisatie-rapport van de opleiding met de bijhorende bijlagen,
- de gevoerde gesprekken met de betrokkenen,
- de documenten ter inzage tijdens het bezoek,
- de opgevraagde documenten,
- de reactie van de opleiding op het opleidingsrapport.

De commissie is van mening dat het zelfevaluatie-rapport vlot leesbaar, begrijpelijk, nauwkeurig en helder is geschreven. De eigen kwaliteiten van de opleiding mochten echter nog duidelijker worden vermeld. Zo stelde de commissie pas tijdens het visitatiebezoek vast dat er heel wat kwaliteit en productie is op vlak van onderzoek. Ook de kracht van de leergroep en de praktijkvoorbereiding werden te bescheiden in het zelfevaluatie-rapport ingebracht.

Op basis van de oordelen over:

onderwerp 1, niveau en oriëntatie:	voldoende
onderwerp 2, programma:	voldoende
onderwerp 3, personeel:	voldoende
onderwerp 4, voorzieningen:	voldoende
onderwerp 5, interne kwaliteitszorg:	voldoende
onderwerp 6, resultaten:	voldoende

is de commissie van mening dat er voldoende generieke kwaliteitswaarborgen in de opleiding aanwezig zijn.

Naar aanleiding van de eerste terugmelding meldde de opleiding dat ze volgende verbeteracties uitgevoerd of gepland heeft:

### ... met betrekking tot de opmerkingen over de grootstedelijke context en competentiegericht opleiden:

In het kader van de programmaherziening “competentiegericht onderwijs” werd in het huidige academiejaar verder gewerkt:

- Het curriculum van MDT 1 werd grondig bijgestuurd op inhoudelijk en op onderwijs organisatorisch vlak. De thema's diversiteit, armoede en stedelijkheid krijgen een prominente plaats. Zowel in MDT1 als in MDT2 komt een nieuw opleidingsonderdeel met als centraal thema “Diversiteit en Armoede in de Stad”. Het thema wordt ook expliciet opgenomen in opleidingsonderdelen als Sociologie en Beroepspraktijk. Er wordt meer ingezet op lesgeven in kleine groepen via werkcolleges, projectwerk en een uitbreiding van de bestaande leergroep.
- Vooral het uitwerken van de (ver)nieuw(d)e integrale leerlijn kreeg veel aandacht. In het nieuwe opleidingsonderdeel “Sociale Realiteiten in de Stad” zal onder meer ingezoomd worden op de Antwerpse kosmopolitische context.
- De competenties werden verfijnd binnen het Baobab referentiekader van de VVSH en een werkgroep ging aan de slag om de competenties te vertalen naar kerndoelen en gedragsindicatoren. Dit ter voorbereiding van het nog uit te werken toetsbeleid.
- De 5 afstudeerrichtingen zijn de voorbereidingen gestart voor MDT 2 en MDT 3 om het competentiegericht onderwijs ook binnen hun afstudeerrichting uit te werken.

### ... met betrekking tot de aanbeveling over het werkveld:

De banden met het werkveld worden terug systematischer aangehaald. De werkveldcommissie kende een goede doorstart met veel aanwezigen:

- Het werkveld sprak zich vrij uit over de ontwikkelingen van het programma en het competentiegericht onderwijs. Het inzetten op meer lesactiviteiten in kleinere groepen, het sterker trainen van basisvaardigheden en de bovenvermelde thema's kregen bijzondere bijval vanuit het werkveld.
- De werkveldcommissie vroeg uitdrukkelijk om meer aandacht te besteden aan de taalvaardigheden van studenten en afgestudeerden. Dit werd onmiddellijk ter harte genomen en in het nieuwe academiejaar zal er een docent worden ingezet als taalcoach om studenten individueel te begeleiden.

**... met betrekking tot de internationale dimensie van de opleiding:**

De opleiding besliste dit academiejaar om meer en beter werk te maken van internationalisering:

- Er werd een docent extra belast met het uitwerken van een visie voor de opleiding. Zo zal internationalisering@home zichtbaarder worden uitgewerkt op de campus. Daarnaast zullen flexibele modules worden gezocht om meer studenten en docenten over de grens te krijgen (zowel uitgaand als inkomend).
- Vanaf het volgend academiejaar komt er binnen de opleiding een ankerpersoon internationalisering voor 30%.

**... met betrekking tot het personeelsbeleid en de student/staff ratio:**

Het personeelsbeleid werd het voorbije jaar verder vorm gegeven hogeschoolbreed:

In de opleiding Sociaal Werk werd er met alle medewerkers een plannings- en/of functioneringsgesprek gehouden. Alle nieuwe medewerkers en medewerkers die in aanmerking kwamen voor een loopbaanstap (omzetting contract of statuut) hadden ook nog een evaluatiegesprek.

Het evaluatiebeleid zal ook gebruikt worden als instrument om het benoemingsbeleid verder vorm te geven. Concreet betekent dit dat er termijn van minstens 4 jaar is, waarbinnen de leidinggevende de opdracht heeft om via regelmatige functionerings- en evaluatiegesprekken in te zoomen op het functioneren alvorens een benoeming in het vooruitzicht wordt gesteld.

De hogeschool beseft dat de student/staff ratio niet optimaal is. Toch willen we hiervoor ook verwijzen naar het vertragend mechanisme ingebouwd in de overheidsfinanciering zodat de middelen niet evenredig stijgen met een verhoging van het studentenaantal. Ook de onvolledige indexerings heeft een negatief effect. De hogeschool stelt alles in het werk om dit op het beleidsniveau aan te kaarten.

**... met betrekking tot de opmerking over infrastructuur:**

De problematiek van de klimaatregeling in het campusgebouw BRU 23 is bekend. Hier werden twee concrete acties ondernomen:

- Er gebeuren regelmatig metingen om de luchtkwaliteit te peilen. Dit om de interne luchtcirculatie zo goed mogelijk aan te sturen.
- De hogeschool gaat op de site BRU 43 een nieuwe Campus Zuid bouwen. In het bouwprogramma en het bouwbudget werd expliciet opgenomen om structurele oplossingen te bieden voor de klimaatregeling, andere technische installaties en bepaalde functionaliteiten in het bestaande campusgebouw BRU23.

De commissie heeft op basis hiervan haar oordelen niet aangepast.

Overzichtstabel van de oordelen

	score facet	score onderwerp
<b>Onderwerp 1: Doelstellingen van de opleiding</b>		<b>voldoende</b>
Facet 1.1: Niveau en oriëntatie	goed	
Facet 1.2: Domeinspecifieke eisen	voldoende	
<b>Onderwerp 2: Programma</b>		<b>voldoende</b>
Facet 2.1: Relatie doelstelling en inhoud	goed	
Facet 2.2: Eisen professionele gerichtheid	goed	
Facet 2.3: Samenhang	goed	
Facet 2.4: Studieomvang	oké	
Facet 2.5: Studietijd	voldoende	
Facet 2.6: Afstemming vormgeving en inhoud	goed	
Facet 2.7: Beoordeling en toetsing	goed	
Facet 2.8: Masterproef	n.v.t.	
Facet 2.9: Toelatingsvoorwaarden	goed	
<b>Onderwerp 3: Inzet van personeel</b>		<b>voldoende</b>
Facet 3.1: Kwaliteit personeel	goed	
Facet 3.2: Eisen professionele gerichtheid	goed	
Facet 3.3: Kwantiteit personeel	voldoende	
<b>Onderwerp 4: Voorzieningen</b>		<b>voldoende</b>
Facet 4.1: Materiële voorzieningen	goed	
Facet 4.2: Studiebegeleiding	goed	
<b>Onderwerp 5: Interne kwaliteitszorg</b>		<b>voldoende</b>
Facet 5.1: Evaluatie resultaten	voldoende	
Facet 5.2: Maatregelen tot verbetering	voldoende	
Facet 5.3: Betrekken van medewerkers, studenten, alumni en beroepenveld	voldoende	
<b>Onderwerp 6: Resultaten</b>		<b>voldoende</b>
Facet 6.1: Gerealiseerd niveau	goed	
Facet 6.2: Onderwijsrendement	voldoende	

De oordelen zijn van toepassing voor:

**KdG Karel de Grote-Hogeschool**

- professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal werk (SAW), **met opleidingsvarianten:**
  - afstudeerrichting Maatschappelijk werk
  - afstudeerrichting Sociaal-juridische dienstverlening
  - afstudeerrichting Personeelswerk
  - afstudeerrichting Sociaal-cultureel werk
  - afstudeerrichting Kunst- en cultuurbemiddeling



## Hoofdstuk 8 Katholieke Hogeschool Kempen

### **Algemene toelichting bij de professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal werk aan de Katholieke Hogeschool Kempen**

De opleiding Sociaal werk wordt aangeboden door het departement Sociaal werk van de Katholieke Hogeschool Kempen.

De huidige opleiding Sociaal werk aan de Katholieke Hogeschool Kempen ontstond in 1973 aan het Hoger Instituut voor Sociale Studiën. In 1980 verhuisde de opleiding naar een nieuwe campus en in 1994 smolt ze samen met de vrije katholieke hogescholen uit de Kempen tot één hogeschool: de Katholieke Hogeschool Kempen. In 2002 vormde de Katholieke Hogeschool Kempen samen met elf andere Vlaamse instellingen voor hoger onderwijs het samenwerkingsverband de Associatie K.U.Leuven.

De Katholieke Hogeschool Kempen telt elf departementen verspreid over vier campussen in Geel, Lier, Turnhout en Vorselaar. De Katholieke Hogeschool Kempen biedt vijf masteropleidingen, 33 bacheloropleidingen en 47 afstudeerrichtingen aan. Organisatorisch behoren alle opleidingen tot een departement. Het departement Sociaal werk - met één opleiding namelijk Sociaal werk - is een autonoom departement en is, samen met vijf andere departementen, gevestigd op de campus in Geel.

De opleiding Sociaal werk telt vier afstudeerrichtingen: Maatschappelijk werk, Maatschappelijke advisering, Personeelswerk en Sociaal-cultureel werk. De opleiding Sociaal werk telde in het academiejaar 2008-2009 446 studenten.

## Onderwerp 1 Doelstellingen van de opleiding

### Facet 1.1 Niveau en oriëntatie van de professioneel gerichte bachelor

#### Beoordelingscriteria:

De opleidingsdoelstellingen zijn er op gericht de student te brengen tot:

- het beheersen van algemene competenties als denk- en redeneervaardigheid, het verwerven en verwerken van informatie, het vermogen tot kritische reflectie en projectmatig werken, creativiteit, het kunnen uitvoeren van eenvoudige leidinggevende taken, het vermogen tot communiceren van informatie, ideeën, problemen en oplossingen, zowel aan specialisten als aan leken en een ingesteldheid tot levenslang leren;
- het beheersen van algemene beroepsgerichte competenties als teamgericht kunnen werken, oplossingsgericht kunnen werken in de zin van het zelfstandig kunnen definiëren en analyseren van complexe probleemsituaties in de beroepspraktijk en het kunnen ontwikkelen en toepassen van zinvolle oplossingsstrategieën, en het besef van maatschappelijke verantwoordelijkheid samenhangend met de beroepspraktijk;
- het beheersen van beroepsspecifieke competenties op het niveau van een beginnend beroepsbeoefenaar.

#### Het oordeel van de visitatiecommissie: voldoende

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De opleiding Sociaal werk bereidt de studenten voor op een brede waaier van beroepen in het Sociaal werk. De opleiding biedt vier afstudeerrichtingen aan: Maatschappelijk werk, Maatschappelijke advisering, Personeelswerk en Sociaal-cultureel werk. De opleiding vertrekt voor de formulering van de algemene doelstellingen vanuit een algemene omschrijving van de bachelor in het Sociaal werk en formuleerde generieke opleidingsdoelstellingen. Uit de gesprekken blijkt dat de opleiding zowel professionele beroepskrachten wil afleveren als potentiële masterstudenten. De opleiding legde in 2003 negen competenties vast, met bijhorende concretisering en beheersingscriteria. Om helder te kunnen communiceren en geïntegreerd te toetsen, voegde de opleiding de algemene en algemeen beroepsgerichte competenties samen in een kruistabel met de beroepsspecifieke competenties. De commissie stelt vast dat de decretale algemene en algemeen beroepsgerichte competenties vervat zijn in de negen competenties. De opleiding stelde eveneens een kruistabel op van haar eigen competentieprofiel in verhouding tot de referentiekaders van het Baobap-plus, van de Vlaamse kwalificatiestructuur en het in begin 2011 gepubliceerde Europese Tuning Sectoral Framework for Social Sciences. De commissie merkt op dat de opleiding expliciet kiest voor competentiegericht opleiden en een constructivistische visie op leren heeft. Het competentiegericht opleiden is zowel in het leren als het evalueren verdoordrongen. De commissie waardeert dat de opleiding een samenhangende en gedragen visie heeft op haar opleidingsdoelen. De commissie besluit dat het geheel coherent is uitgewerkt en rijkelijk geïllustreerd werd, maar vindt dat omwille van een goede communicatie, de formuleringen transparanter aangepast dienen te worden.

De opleiding formuleerde haar opleidingsdoelstellingen in negen competenties, verder onderverdeeld in deelcompetenties. De bachelor Sociaal werk:

- kan zich binnen functionele relaties authentiek verbinden met mensen en groepen;
- kan interacties tussen mensen in hun context beschrijven en analyseren vanuit een generalistisch perspectief;
- kan agogisch handelen met de inzet van algemeen menswetenschappelijke en praktijktheoretische kennis en inzichten;
- integreert de ethische dimensie in zijn handelen;
- handelt vanuit een kritische reflectie op de wisselwerking tussen het eigen werk, het werkveld en het breder maatschappelijk kader;



- kan in een team en een organisatie werken en kan zich functioneel bewegen in een netwerk van partners en organisaties;
- werkt aan zijn verdere professionalisering binnen een perspectief van levenslang leren en zich ontwikkelen;
- draagt bij aan de identiteit en de ontwikkeling van het beroep en aan de 'neergeslagen praktijktheorie' in het werkveld;
- maakt mensen wegwijs in het netwerk van sociale organisaties, sociale voorzieningen en in hun rechten en plichten.

De studenten lieten weten dat de negen competenties bij een eerste kennismaking niet gemakkelijk te begrijpen zijn. De commissie acht het daarom aanbevelenswaardig om de negen competenties nog meer puntig maar veelzeggend te formuleren. De commissie stelt vast dat de opleiding zich hiervan bewust is en werk maakt van deze herformulering.

Op basis van internationaal onderzoek enerzijds en de negen competenties anderzijds werkte de opleiding ook de internationale dimensie uit. Het resultaat is een document waarin de negen competenties geëxpliciteerd werden vanuit een internationale bril. De opleiding streeft ernaar en ondersteunt de ontwikkeling om op termijn te komen tot een Europees competentieprofiel voor de opleidingen Sociaal werk, waarbij eigen accentuering mogelijk blijft. De commissie vindt dit, omwille van een duidelijke maatschappelijke profilering van het beroep, een positief streven.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie beveelt de opleiding aan om verder werk te maken van het transparanter formuleren van de competenties.

#### **Facet 1.2 Domeinspecifieke eisen**

##### Beoordelingscriteria:

- De doelstellingen van de opleiding (uitgedrukt in eindkwalificaties van de student) sluiten aan bij de eisen die door (buitenlandse) vakgenoten en het relevante beroepenveld gesteld worden aan een opleiding in het betreffende domein (vakgebied/discipline en/of beroepspraktijk of kunstpraktijk). Ze zijn, ingeval van gereguleerde beroepen, in overeenstemming met de reglementering of regelgeving ter zake.
- Voor professioneel gerichte bacheloropleidingen zijn de eindkwalificaties getoetst bij het relevante beroepenveld.

#### **Oordeel van de visitatiecommissie: goed**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De commissie heeft het referentiekader van de opleiding bekeken en meent dat het kader volledig is. De opleiding positioneert haar competentiekader in de context van de discussie die daarover in Vlaanderen, en internationaal, plaatsvindt. De opleiding verwijst ook uitdrukkelijk naar de internationale context en definities. De opleidingsdoelstellingen werden zo getoetst aan het EQF referentiekader en de negen competenties dekken ook de knowledge, skills en competences van de Tuning Sectoral Framework for Social Sciences af. Bij de totstandkoming van haar competenties gebruikte de opleiding ook de Global Standards Social Work van de IASSW en de IFSW. De commissie besluit dat het kader degelijk afgestemd is op internationale kaders en internationaal ingebed werd.

De opleiding nam actief deel aan de Baobap-plus werkgroep van de VVSH rond het gezamenlijke opleidingsprofiel en de competentielijst. De opleiding sluit aan bij dit referentiekader en toont aan dat er een grote mate van overeenkomst is tussen de negen opleidingscompetenties en de competenties opgenomen in dit referentiekader, waarbij de relatie tot de Baobap-plus competentielijst expliciet werd afgestemd. De commissie stelt vast dat de opleiding momenteel bezig is met een vereenvoudigde formulering van haar eigen opleidingscompetenties waarbij verder wordt aangesloten bij het referentiekader van het Baobap-plus project. Bij de formulering van de competenties werd ook rekening gehouden met het beroepsprofiel Maatschappelijk assistent, de beroepsreglementering van de Federatie van Vlaamse OCMW Maatschappelijk Assistenten en de Wetgeving op OCMW. De commissie waardeert dat de negen competenties verder vertaald werden naar de beroepssituaties van de vier afstudeerrichtingen, waarvan de formuleringen gebundeld werden in een overzichtsdokument Contextualisering competenties. Hierin worden generieke competenties aan concrete beroepssituaties uit de afstudeerrichting gekoppeld.

Uit de gesprekken en het zelfevaluatierapport blijkt dat de opleiding het werkveld geconsulteerd heeft bij de opmaak van de doelstellingen en hiervoor (in)formeel contact met het werkveld had en onderhoudt. Uit de gesprekken blijkt dat het werkveld en de stagebegeleiders de negen competenties goed vinden. De commissie besluit dat het kader afgestemd is op het beroepsprofiel en dat het getoetst werd bij de werkveldvertegenwoordigers. Bovendien blijft de opleiding de discussie over competentiegericht leren voeren met aanvullende acties zoals de Inspiratiegids, het Rapport jongverkeners en haar werkveldbevragingen.

In het academiejaar 2008-2009 nam de opleiding deel aan de benchmarking van de vier opleidingen Sociaal werk binnen de associatie K.U.Leuven, waarbij de curricula van de opleidingen werden vergeleken op basis van hun ECTS-fiches. Zo kon elke opleiding haar eigen profiel afmeten en aftekenen. De opleiding positioneert zich expliciet ten opzichte van de CVO-opleiding Maatschappelijk werk door het aansluitingstraject dat ze hiervoor ontwikkelde en de Master Sociaal werk door de voorbereidende keuzeopleidingsonderdelen. De commissie stelt vast dat de opleiding zich duidelijk en met een open kritische houding profileert ten opzichte van binnenlandse maar ook buitenlandse opleidingen.

De studenten maken kennis met de doelstellingen en de negen competenties via verschillende kanalen. Alle ECTS-fiches vermelden de specifieke competenties per opleidingsonderdeel, worden gebundeld in een ECTS-ficheboek en toegelicht bij aanvang van de opleidingsonderdelen. De commissie stelt vast dat de competenties niet in alle fiches even helder geformuleerd worden. De commissie vindt daarnaast dat het ECTS-ficheboek nog aan waarde kan winnen door bij een aantal fiches een explicietere toelichting te geven op de aard van de verbinding tussen competenties en de specifieke inhoud van het opleidingsonderdeel. Bij een aantal ECTS-fiches is een goed uitgewerkte toelichting gegeven, wat aanbevolen wordt voor alle ECTS-fiches. Daardoor zal tevens een consistente beeldvorming bij de studenten worden bereikt. De commissie merkt op dat de competenties goed gekend zijn bij de studenten, het werkveld en de docenten. Tot slot doet de commissie de suggestie om de informatie over de doelstellingen van de opleiding en de daarbij centraal gestelde competenties op te nemen in een motiverend en wervend document, bijvoorbeeld in de stijl van, en in aanvulling op, de eigen publicatie Onze visie op Maatschappelijk Werk.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

/

**Oordeel over onderwerp 1, doelstellingen van de opleiding: voldoende**

Op basis van de oordelen over:

facet 1.1, niveau en oriëntatie:	voldoende
facet 1.2, domeinspecifieke eisen:	goed

is de visitatiecommissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

## Onderwerp 2 Programma

### Facet 2.1 Relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma

#### Beoordelingscriteria:

- Het programma is een adequate concretisering van de eindkwalificaties van de opleiding qua niveau, oriëntatie en domeinspecifieke eisen.
- De eindkwalificaties zijn adequaat vertaald in leerdoelen van (onderdelen van) het programma.
- De inhoud van het programma biedt studenten de mogelijkheid om de geformuleerde eindkwalificaties te bereiken.

#### Oordeel van de visitatiecommissie: goed

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De opleiding voerde in het academiejaar 2005-2006 een nieuw curriculum in, geënt op haar negen competenties. Het programma is opgebouwd aan de hand van semesters, modules, majors en minors. Uit de competentiematrix blijkt dat alle competenties doorheen de drie programmajaren afgedekt worden door de opleidingsonderdelen in de verschillende afstudeerrichtingen. De commissie vindt dat de ECTS-fiches en de competentiematrix een goed beeld geven van de verschillende opleidingsonderdelen en de beoogde competenties. Het opleidingsprogramma zorgt voor een praktijkgerichte opleiding met een stevige wetenschappelijke basis.

De zes semesters zorgen voor de geleidelijke competentie-ontwikkeling naar specialisering en professionalisering. De studenten kiezen in het derde semester een afstudeerrichting of major waarbij aan elke afstudeerrichting een vast opleidingsonderdelenpakket is gekoppeld. De commissie apprecieert de onderbouwde discussie binnen de opleiding over het moment van de overgang van het generieke naar het specifieke. De keuze om de oriëntatie op de afstudeerrichtingen in het derde semester te leggen is, gelet op de context van deze discussie, vooralsnog een verantwoorde keuze. De studenten Personeelswerk lieten weten dat ze na de keuze van hun afstudeerrichting wel meer afstudeerrichtingsspecifieke opleidingsonderdelen wensen in het programma van het tweede opleidingsjaar. De studenten stellen vast dat die kennis aanwezig is in de opleiding, maar op de keper beschouwd, weinig aan bod komt in de gemeenschappelijke opleidingsonderdelen in het tweede opleidingsjaar. Zij vinden dat de focus daar sterk op de afstudeerrichtingen Maatschappelijk werk en Maatschappelijke advisering ligt.

De commissie merkt op dat de opleiding een moduleformat hanteert om de algemene structuur en de inhoud van haar programma vorm te geven. Een module bevat meestal verschillende opleidingsonderdelen die verwant zijn en/of sterk op elkaar aansluiten. De inhoudelijke en didactische invulling van deze opleidingsonderdelen wordt in de moduleteams gecoördineerd. De moduleteams waken over de geregelde aanpassing van het opleidingsprogramma door de verdeling in opleidingsonderdelen te blijven verfijnen, het niveau te bewaken en de vakoverschrijdende inhouden, de opdrachten en de evaluatiemogelijkheden in functie van de module te formuleren. De commissie vindt de wijze waarop de modulaire opbouw wordt vorm gegeven en opgevolgd, getuigen van een goed doordachte en zorgvuldige aanpak. De vier generieke modules (Werkermodule, Rechtsmodule, Samenlevingsmodule en Persoonsmodule) zorgen voor de gemeenschappelijke stam in de eerste twee programmajaren van de opleiding. Naast de generieke modules werkt de opleiding ook met een SCRIPT-module en een Beroepspraktijkmodule. De SCRIPT-module bewaakt doorheen de hele opleiding de competenties die betrekking hebben op de informatievaardigheden, de schrijfvaardigheden, de computervaardigheden en het integreren van theorie en praktijk. De commissie stelt vast dat de SCRIPT-module haar nut bewijst. De vier majormodules Maatschappelijk werk, Maatschappelijke advisering, Personeelswerk en Sociaal-cultureel werk groeperen de afstudeerrichtingsspecifieke opleidingsonderdelen. Daarnaast hebben de studenten nog verdere verdiepings- of verbredingskeuzemogelijkheden. Dat kan door de keuze van een

minormodule én door de keuze van een eindwerkmodule. Mogelijke minormodules zijn de minor van een andere afstudeerrichting dan diegene die ze als major hebben, ofwel een minor in verband met internationalisering (Social Work in an International Perspective en Community Development, VirClass of VirCampus). De studenten lieten weten dat ze ook graag een minor Statistiek in het programma zouden zien. In de Eindwerkmodule kunnen studenten kiezen uit drie types van eindwerken: handelingsontwerp en methodiek, toegepast wetenschappelijk onderzoek, of projectmatig werken in opdracht van het werkveld. De commissie waardeert de goede keuzemogelijkheden die door de modulaire opbouw van het programma voor de studenten aanwezig zijn.

De commissie stelt vast dat de opleiding groot belang hecht aan discipline-overschrijdend werken en hier effectief werk van maakt. De commissie waardeert ook de mogelijkheid voor studenten om al enkele keuzevakken uit de masteropleiding Sociaal werk op te nemen, zodat zij al kunnen kennismaken met de mogelijke vervolgopleiding. De commissie besluit met tevredenheid dat interdisciplinair werken de aandacht heeft van de opleiding en adviseert om vakoverschrijdende opdrachten verder te ontwikkelen. Zo is de samenwerking over de verschillende afstudeerrichtingen heen in de eindwerken een voorbeeld van good practice die studenten voorbereidt op een interdisciplinaire praktijk.

De internationalisering van het opleidingsprogramma wordt bewust aangepakt via een departementaal Meerjarenplan. De commissie waardeert dat de opleiding zich heel sterk profileert op internationalisering. Dit door zowel de internationaal omschreven competenties in alle modules in te bouwen als door de specifieke internationaliseringsactiviteiten. Zo zijn er de minorkeuzemodules over internationalisering, de studiereizen, de uitwisselingsprogramma's, de buitenlandse stages en de activiteiten van internationalisation@home. De commissie meent dat de studenten ruime gelegenheid krijgen tot het opdoen van internationale ervaringen en kennis en vindt de lijst van internationale projecten en partners overtuigend.

De onderwijscoördinatiegroep is het overlegorgaan dat programmaverbeteringen bespreekt en de moduleteams stuurt en coördineert. De commissie waardeert dat de opleiding duidelijke procedures voor curriculumherziening en -evaluatie heeft en sterk uitgewerkte instrumenten voor evaluatie gebruikt. De commissie vindt dat de uitwerking van onderwijsevaluatie degelijk wordt aangepakt.

De commissie stelt vast dat het programma in beweging is. De onderwijscoördinatiegroep werkte in 2008 een masterplan uit voor een nieuw curriculum. Voorop stonden een consequentere uitwerking van de competentiebenadering, de zelfverantwoordelijkheid van de student, het tutorship en de flexibilisering. Uit de gesprekken blijkt dat de docenten sterk betrokken werden bij de discussie over het masterplan. De commissie vindt dat het masterplan perspectieven biedt waardoor de opleiding duidelijke keuzes kan maken. In 2009 werkte de opleiding een roadbook uit voor de invoering van het masterplan in de periode 2009-2014. De doorgevoerde en nog op handen zijnde besparingen zorgden echter voor een vertraging van de invoering. De opleiding kiest er nu voor om het masterplan uit te werken via pilootprojecten. De commissie waardeert dat de opleiding een realistische voorstelling heeft van de noodzaak voor een meer geleidelijke implementatie van haar masterplan, maar dat er toch blijvend gewerkt wordt aan de realisatie van het voornemen tot vernieuwing. Het project Verschillig door inzicht en passie lijkt hiervoor een goed platform te bieden en tegelijkertijd als vliegwiel voor behoud van dynamiek te kunnen fungeren.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

/

## Facet 2.2 Eisen professionele gerichtheid van het programma

### Beoordelingscriteria:

- Kennisontwikkeling door studenten vindt plaats via vakliteratuur, aan de beroeps- of kunstpraktijk ontleend studiemateriaal en via interactie met de beroepspraktijk, de kunstpraktijk en/of (toegepast) onderzoek.
- Het programma heeft aantoonbare verbanden met actuele ontwikkelingen in het vakgebied/de discipline.
- Het programma waarborgt de ontwikkeling van beroeps- of artistieke vaardigheden en heeft aantoonbare verbanden met de actuele beroepspraktijk.

### Oordeel van de visitatiecommissie: goed

### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De commissie stelt vast dat het programma de studenten toelaat om de nodige beroepsvaardigheden gradueel te ontwikkelen en zich eigen te maken. Vanaf het eerste opleidingsjaar leert de student het werkveld en de beroepsprofielen op verschillende manieren kennen. Zo wordt in alle opleidingsonderdelen gewerkt met voorbeelden die betrekking hebben op de vier verschillende afstudeerrichtingen. Tevens komen in het opleidingsonderdeel Terreinen sociaal werk werkveldvertegenwoordigers spreken waarbij de vier werkvelden worden belicht en bezoeken de studenten organisaties in de onderscheiden sectoren. In het eerste opleidingsjaar wordt ook nadrukkelijk aandacht besteed aan de keuze van een stageplaats voor de tweedejaarsstage. Na de verkenning in het eerste opleidingsjaar kiest de student een afstudeerrichting. Doordat studenten zowel in het tweede als in het derde opleidingsjaar een internationale stage kunnen doen, start al in het eerste opleidingsjaar de selectieprocedure. Uit de gesprekken met de docenten blijkt dat zij een nog snellere kennismaking met het werkveld in het eerste opleidingsjaar wenselijk vinden.

De tweedejaarsstage maakt deel uit van de module Beroepspraktijk en staat voor vijftien studiepunten. De stage begint drie weken na de start van het academiejaar en duurt negen weken, waarbij de student 38 dagen aanwezig is op de stageplaats. Een internationale stage duurt minimaal drie maanden. De opleiding contextualiseerde de negen competenties voor de stages in de specifieke werkvelden van de vier afstudeerrichtingen. In het derde jaar telt de module Beroepspraktijk 24 studiepunten en gaat de veertien weken durende stage door in het tweede semester, waarbij de studenten minimaal zestig dagen aanwezig zijn op de stageplaats.

De geslaagde studenten van het eerste opleidingsjaar krijgen na de proclamatie een stageplaats toegewezen waarbij de opleiding rekening houdt met de wensen van de student en de beschikbare stageplaatsen. De opleiding koos bewust om de studenten niet zelf te laten solliciteren naar stageplaatsen om de druk op het werkveld niet te vergroten. De opleiding verzorgt zelf het relatiebeheer met de stageplaatsen en steekt veel tijd in de prospectie van de stageplaatsen. Uit de gesprekken met het werkveld blijkt dat men waardeert dat men ook de ruimte krijgt om zelf de stage mee in te vullen.

Voor het begin van de tweedejaarsstage organiseert de opleiding, met een omvang van tien uur, zogenaamde trajectsessies waarin de studenten onder andere informatie krijgen over de te realiseren competenties, de begeleiding en de beheersingscriteria die bij de evaluatie gehanteerd worden. De studenten worden tijdens hun stage begeleid door een trajectbegeleider die vanuit de opleiding de stage begeleidt en een stagebegeleider die begeleidt vanuit de stageorganisatie. Uit de gesprekken blijkt dat het werkveld de begeleiding door de stagebegeleider en de trajectbegeleider duidelijk omschreven vindt in de Moduleboeken Beroepspraktijk. Tijdens de stages worden op de campus groeps- en individuele supervisies georganiseerd. Tijdens de tweedejaarsstage wordt twaalf uur groepssupervisie voorzien voor een groepje van maximaal vier studenten. De individuele supervisie is ingeroosterd voor de bespreking van de tussentijdse en eindevaluatie. De trajectbegeleider bezoekt de stageplaats aan het begin en aan het einde van de stage. In de derdejaarsstage worden twintig uren groeps- en individuele supervisie voorzien en bezoekt de trajectbegeleider de stageplaats drie keer (bij aanvang,

tussentijds en op het einde). De commissie stelt vast dat de trajectgroepen en de begeleiding ervan voor de studenten een grote meerwaarde hebben.

In het tweede opleidingsjaar krijgen de studenten informatie over het seminarie en het eindwerk in het derde jaar. De commissie vindt de koppeling van het seminariewerk (theoretische analyse en literatuuronderzoek in groep) met het eindwerk (individuele praktische toepassing van de theorie op de eigen stage), een interessante werkformule. Bij de start van het derde opleidingsjaar ontvangen de studenten het moduleboek met een omschrijving van de thema's en tijdens het eindwerkconsult kunnen zij de eindwerkcoaches vragen stellen. Uit de gesprekken met het werkveld blijkt dat ook zij thema's aanbrengen. Elke eindwerkgroep wordt in het eerste semester gestuurd door een stuurgroep, bestaande uit minstens twee personen uit het werkveld die ervaring en kennis hebben over het eindwerkthema. Het eindproduct van het seminarie is een theoretische verkenning van het eindwerkthema. Uit de gesprekken blijkt dat de studenten het seminarie een grote meerwaarde vinden, omdat ze op deze manier een theoretische onderbouw ontwikkelen voor hun eindwerk.

Het opleidingsonderdeel Eindwerk bouwt tijdens het tweede semester verder op het seminariewerk. De commissie stelt vast dat de opleiding, naast individuele feedback, ook de nodige documenten en hulpmiddelen maakte om de studenten in hun eindwerkopdracht te ondersteunen. De commissie vindt bovendien de SCRIPT-module doorheen de jaren een goede insteek en voorbereiding voor het eindwerk.

De eindwerken kunnen verschillende vormen hebben. Het betreft ofwel een ontwikkeling van methodieken, ofwel projectmatig wetenschappelijk onderzoek, ofwel werken aan een project in opdracht van een externe opdrachtgever. Het werkveld brengt verschillende thema's aan, zodat de studenten kunnen werken aan praktijkgerichte vragen. De studenten kunnen ook zelf thema's aanreiken. De commissie vindt het een pluspunt dat de opleiding de eindwerken ook uitdrukkelijk koppelt aan vragen van externe opdrachtgevers, zolang de onafhankelijkheid van de opleiding wordt bewaakt. De drie eindwerkopties bieden volgens de commissie herkenbare accentueringen bij het afstuderen en zinvolle verbindingen met de praktijk. De verdediging gebeurt altijd in de eindwerkgroep, waarbij ook het groepsproces wordt geëvalueerd. Om de praktijkrelevantie van de seminars te stimuleren, kent Welzijnzorg Kempen jaarlijks een Award toe aan het beste seminarie. Voor de eindwerken is ook de bachelorprijs voorzien.

De commissie merkt op dat het eindwerkteam een nieuw concept voor het eindwerk ontwikkelde, waarbij projectmatig werken centraal zal komen te staan. Zo zullen de studenten ook individuele projecten kunnen uitvoeren rond een praktijkvraagstuk van de stageplaats. In ieder geval komt projectmatig werken centraal te staan in alle eindwerkvormen. De commissie vindt de verruiming van mogelijkheden en de keuze voor een praktijkgerichte projectmatige aanpak, een goede zaak.

In het eerste jaar krijgen studenten informatie over de internationale dimensie van het beroep en over de mogelijkheden om in het tweede en derde jaar deel te nemen aan internationale activiteiten. De commissie apprecieert dat studenten al in het tweede opleidingsjaar een internationale stage kunnen volgen. De studenten waarderen dat ze tweemaal een buitenlandse stage kunnen doen. In het tweede opleidingsjaar kiezen ze meestal een Europese stage en in het derde jaar een intercontinentale stage. Uit de gesprekken met het werkveld blijkt dat men niet altijd overtuigd is van de meerwaarde van internationale ervaringen. De commissie doet de suggestie om na te gaan hoe het werkveld van een dergelijke meerwaarde kan worden overtuigd, door bijvoorbeeld een mogelijk belang van het werkveld bij internationale projecten te betrekken. Internationale studenten en docenten kunnen instellingen informeren over beleid en methodiek van elders en ze kunnen eventueel intermediairs zijn voor een studiebezoek.

De opleiding zorgt ervoor dat de studenten in het tweede en in het derde opleidingsjaar de internationalisering ook in een andere vorm kunnen opnemen in hun programma. Via het opleidingsonderdeel Theoretisch portfolio kunnen tweedejaarsstudenten deelnemen aan het systeem van intensive programs (IP) van Erasmus. De opleiding kiest bewust om dit met de tweedejaarsstudenten te doen zodat zij deze ervaring kunnen meenemen in hun verdere opleiding. De derdejaarsstudenten hebben de mogelijkheid om een internationaliseringsminor te kiezen: Sociaal werk in internationaal perspectief, de zogenaamde VirClass Social Work in Europe,

Commonalities and Differences, of de meeromvattende minor VirCamp die is toegespitst op Community Development. De leeromgeving bij de laatste twee minors is afstandsonderwijs. Aan de commissie is een overtuigende werking gedemonstreerd van VirClass en VirCamp als boeiende internationale leeromgevingen in een virtuele formule.

Ook voor studenten die niet expliciet kiezen voor een uitwisseling, buitenlandse IP of minor, organiseert de opleiding boeiende projecten binnen internationalisation@home zodat alle studenten leren om hun beroep in een internationaal referentiekader te kunnen plaatsen. De opleiding voorziet bovendien voor alle tweedejaars studenten een verplichte buitenlandse studiereis. In het derde opleidingsjaar zijn er voor de afstudeerrichtingen Maatschappelijk werk en Maatschappelijke advisering ook buitenlandse studiereizen voorzien. Inkomende studenten kunnen een pakket van dertig studiepunten samenstellen indien ze een stage combineren met een module. De commissie stelt verder vast dat veel modules materiaal aanbieden dat internationaal ontwikkeld is en dat er veel gebruik wordt gemaakt van internationale bronnen. De commissie stelt met genoeg vast dat de opleiding een gevarieerd spectrum van goed uitgewerkte activiteiten met een internationale dimensie heeft ontwikkeld, dat door de studenten buitengewoon wordt gewaardeerd.

De commissie ontmoet een opleiding die een sterk regionaal netwerk heeft en voor de instellingen ook een krachtige innovatieve partner wil zijn. De commissie vindt het positief dat de band met het werkveld wordt gerealiseerd via de stage enerzijds en via de dienstverlening van de school anderzijds. Deze dienstverlening fungeert tegelijkertijd als een forum voor discussie over de opleiding. De opleiding heeft volgens de commissie duidelijk oog voor de profilering van de professionaliteit binnen de opleiding.

De commissie vindt de inhoud van de cursussen actueel waarbij goed aandacht wordt besteed aan de concretisering middels casussen. Ook moeilijke en eerder abstracte opleidingsonderdelen worden toegankelijk gemaakt voor studenten die meer praktisch gericht zijn. De studenten lieten weten dat elk opleidingsonderdeel altijd begint met een casus, wat voor hen een directe toegang tot de praktijk biedt. Daarnaast lieten ze weten dat de docenten verwijzen naar elkaars opleidingsonderdelen via het gebruik van deze casussen.

De commissie stelt vast dat de studenten worden opgeleid in onderzoeksmethoden en betrokken worden bij onderzoeksprojecten. In het opleidingsonderdeel Onderzoeksmethoden, in het tweede opleidingsjaar, voeren de studenten een leeronderzoek uit en verwerken ze de resultaten van een bestaand onderzoek. In het derde opleidingsjaar biedt de opleiding elk jaar enkele onderzoeksseminaries aan, waarbij de derdejaarsstudenten een onderzoek kunnen uitvoeren in opdracht van een externe opdrachtgever.

De commissie vindt de uitbouw van de samenwerking met het werkveld en het praktijkgebonden onderzoek heel sterk. De opleiding toont aan al vroegtijdig en doorheen de opleiding de verbinding tussen praktijk en theorie te bekrachtigen en daarbij ook het werkveld intensief te betrekken. De commissie stelt vast dat het departement beschikt over een onderzoeksgroep die praktijkgebaseerd wetenschappelijk onderzoek uitvoert in de gebieden Gerontologie en ouderenzorg en Lokaal sociaal en economisch beleid. De commissie waardeert dat de onderzoekers de onderzoeksresultaten consequent terugkoppelen, waardoor zij onderzoek en onderwijs met elkaar verbinden. De commissie stelt vast dat de opleidingsmedewerkers productief zijn in het publiceren van artikels en onderzoeksrapporten. De opleiding beschikt over een goed uitgebouwd dienstverleningsnetwerk en stelt vast dat de vraag van het werkveld naar op maat werken stijgt. Uit de gesprekken met het werkveld blijkt dat zij het drieluik onderwijs, onderzoek en maatschappelijke dienstverlening van de opleiding zeer waarderen en nuttig vinden voor het werkveld.

De commissie besluit dat de opleiding zich heel sterk profileert op internationalisering, onderzoek en dienstverlening, en haar relatie met het werkveld. De opleiding heeft duidelijk oog voor de professionele identiteit van de opleiding.



### **Aanbevelingen ter verbetering:**

/

### **Facet 2.3 Samenhang van het programma**

#### **Beoordelingscriterium:**

- Studenten volgen een inhoudelijk samenhangend opleidingsprogramma.

#### **Oordeel van de visitatiecommissie: excellent**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De opleiding biedt een voltijds modeltraject aan dat gespreid wordt over zes semesters of drie opleidingsjaren. De commissie stelt vast dat het modeltraject een logische volgtijdelijkheid kent en meer dan voldoende ruimte biedt voor verschillende flexibele leerwegen.

De commissie stelt met grote waardering vast dat de opleiding de samenhang van haar programma goed uitwerkt en bewaakt via de modules en de groeilijnen. Uit de gesprekken blijkt dat de modules helder zijn voor de studenten en voor hen ook een structurerende functie hebben, zij bekrachtigen het beeld van de modulewerking in het programma, waarbij de coherentie een zeer sterk punt blijkt te zijn. De commissie vindt de wijze waarop de inhoud van de modules is uitgewerkt en onderling op elkaar is afgestemd, uiterst waardevol.

Daarnaast werkt de opleiding met groeilijnen om haar opleidingsonderdelen en modules vorm te geven. De opleiding structureert op deze wijze haar programma vanuit het perspectief van de lerende. De opleiding werkte hiervoor een overzichtelijke matrix uit waarin zij over de drie opleidingsjaren heen 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 uittekende. Zo evolueert het leerproces van docentgestuurd in het eerste opleidingsjaar naar studentgestuurd in het derde opleidingsjaar. De commissie waardeert dat de opleiding en haar docenten bij de uitwerking van de modules en de opleidingsonderdelen zich waarneembaar baseren op de groeilijnen. De commissie besluit dat in de opbouw van het curriculum de groeilijnen duidelijk zichtbaar zijn.

De commissie waardeert de werking van de moduleteams die zowel de verticale als de horizontale samenhang van het programma goed overzien en bewaken. Zowel de docenten als de studenten vinden de moduleteamwerking een opvallend pluspunt. De commissie stelt vast dat de sterke moduleteamwerking ook zorgt dat overlap tussen de opleidingsonderdelen wordt vermeden en dat gewerkt wordt met gemeenschappelijke opdrachten en casussen. De commissie vindt het gebruiken van één opdracht voor meerdere opleidingsonderdelen positief omdat zo de werkdruk voor studenten en docenten wordt bewaakt, en ook verbanden worden gelegd tussen de verschillende opleidingsonderdelen. Door deze werkwijze worden de studenten ook gestimuleerd om interdisciplinair te leren denken. Ook de samenwerking over de verschillende afstudeerrichtingen heen in de eindwerken, vindt de commissie een voorbeeld van goede praktijk.

Per afstudeerrichting heeft de opleiding een modeltraject. In het eerste opleidingsjaar zijn alle opleidingsonderdelen gemeenschappelijk. In het tweede opleidingsjaar verschillen de afstudeerrichtingen voor zes studiepunten aan opleidingsonderdelen en in het derde opleidingsjaar voor 44 studiepunten. Naast de keuze voor een afstudeerrichting, maken de studenten in het tweede opleidingsjaar voor zes studiepunten eigen keuzes en in het derde jaar voor zestien studiepunten. De commissie waardeert dat een eventuele wisseling van afstudeerrichting tussen het tweede en het derde opleidingsjaar, slim en flexibel wordt opgelost door een uitruil van de nieuw gekozen major van het tweede opleidingsjaar met de minor van het derde opleidingsjaar. De

commissie vindt het daarnaast, vanuit oogpunt van flexibiliteit en zelfsturing, te waarderen dat de studenten vanaf het tweede programmajaar zelf ten dele hun leerstofpakket kunnen samenstellen door eigen voorstellen te doen. Uit de gesprekken met de afgestudeerden blijkt dat zij zeer tevreden zijn over de mogelijkheden om het opleidingstraject inhoudelijk te individualiseren.

De opleiding beschikt over een volgtijdelijkheidstabel die ze ook gebruikt voor de samenstelling van flexibele leertrajecten. De commissie stelt vast dat de opleiding de afstemming van het programma bij samenwerking met andere instellingen overtuigend oppakt en goed uitvoert. Zo vindt de commissie ook de programma's van de eerder genoemde VIR-campus goede voorbeelden van vernieuwende afstemming van het eigen programma met opleidingsprogramma's van internationale partnerinstellingen. 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 sterk samenhangend programma heeft, dat goed doordacht is en helder geformuleerd, consistent wordt uitgevoerd en door belanghebbenden gewaardeerd, en daarmee als voorbeeld van best-practice geldt.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

/

#### **Facet 2.4 Studietoerichting**

##### **Beoordelingscriterium:**

- De opleiding voldoet aan de formele eisen met betrekking tot de studietoerichting, bachelor: tenminste 180 studiepunten

##### **Oordeel van de visitatiecommissie: oké**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De professioneel gerichte bacheloropleiding bestaat uit 3 studiejaren van elk 60 studiepunten. In totaal wordt dus een opleidingsprogramma georganiseerd van 180 studiepunten. De opleiding voldoet hiermee aan de formele eisen met betrekking tot de minimale studietoerichting van een professioneel gerichte bachelor.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

/

## Facet 2.5 Studielast

### Beoordelingscriteria:

- De werkelijke studietijd wordt getoetst en sluit aan bij de normen vastgesteld krachtens decreet.
- Het programma is studeerbaar doordat factoren, die betrekking hebben op dat programma en die de studievoortgang belemmeren zoveel mogelijk worden weggenomen.

### Oordeel van de visitatiecommissie: goed

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De commissie stelt vast dat de opleiding, sinds het academiejaar 1991-1992, een traditie heeft in het uitvoeren van studietijdmetingen en in het doordacht inzetten van de resultaten voor verbeteringstrajecten. De opleiding onderzoekt de studietijd en de studeerbaarheid zowel op het niveau van de afzonderlijke opleidingsonderdelen en onderwijsactiviteiten als op het programmaniveau. In associatieverband werden twee meetinstrumenten ontwikkeld, Kronos voor tijdschrijven en Metis voor absoluut en relatief schatten achteraf, die een effectief inzicht geven in de studielast. Sinds het academiejaar 2010-2011 kan de opleiding de webapplicatie voor studietijdmeting, KronosMetis, die een automatische datakoppeling met Toledo maakt, gebruiken. Daarnaast hanteert de opleiding ook twee technieken om studeerbaarheid te onderzoeken: perceptiemeting en focusgroeppinterview. De opleiding voert per visitatiecyclus een studietijdmeting uit in elk opleidingsjaar. De planning van studietijdmetingen gebeurt in de werkgroep Kwaliteit en is ingepast in het algemeen rotatieschema van de studentbevragingen. De kwaliteitscoördinator bespreekt de resultaten op de werkgroep Kwaliteit en de onderwijscoördinatiegroep. De docenten krijgen een uitgebreid rapport en een korte 10-punten-samenvatting. Elke docent krijgt voor de eigen opleidingsonderdelen de gedetailleerde resultaten. De commissie keek de studietijdmetingrapporten in en stelt vast dat de onderzoeksvragen zijn afgestemd op het type activiteiten, dat de student voor een bepaald opleidingsonderdeel moet ondernemen en dat de onderzoeksdata grondig geanalyseerd worden. De commissie concludeert dat de rapportage voortreffelijk is.

De opleiding werkt met streefcijfers voor de relatieve afwijking van de bestede studietijd ten opzichte van de begrote studietijd. Zo mag het verschil niet meer dan vijf uur per studiepunten bedragen. De commissie stelt vast dat bij overschrijding van de onder- of bovenmarge de opleiding gepaste opvolging en acties onderneemt. De bestede studietijd ligt meestal lichtjes beneden de begrote tijd.

Op basis van de studietijdmetingen, de onderwijsevaluatie en de mondelinge feedback van de studenten worden opleidingsonderdelen en/of het programma bijgestuurd. Zo werd als studiebevorderende maatregel een extra tussentijds examen ingelast om studenten vroeger aan het werk te krijgen. Aan het opleidingsonderdeel Beroepsethiek is een extra studiepunten toegekend omdat dit meer in overeenstemming is met wat de studietijdmeting en de feedback van studenten uitwees.

Op basis van de gesprekken met de studenten blijkt dat het programma goed studeerbaar is. De studenten stellen hiervoor wel een goede planning op en waarderen dat ze via Toledo een duidelijk overzicht hebben op de taken voor het hele opleidingsjaar. De commissie stelt, samen met de studenten, vast dat het eerste opleidingsjaar enkele zware cursussen heeft waar heel wat theoretische bagage voor nodig is. Op basis van de gesprekken met de studenten en de afgestudeerden vraagt de commissie blijvende aandacht voor de taakbelasting van studenten in het derde opleidingsjaar, met name in de combinatie van de stage en het eindwerk, zeker als het groepswerk inhoudt. De studenten ervaren dan moeilijkheden om af te spreken doordat ze op stage zijn. De opleiding liet weten dat een voorstel klaarligt om de derdejaarsstage met een week te verlengen, zodat de studenten die een project uitvoeren voor hun eindwerk hier wekelijks tijd voor kunnen vrijmaken.

De commissie besluit dat de opleiding beschikt over en gebruikmaakt van een omvattend systeem van evaluatiemomenten en methoden om de kwaliteit van de onderwijsinhoud en het doceren, plus de omvang van studielast te monitoren.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

/

#### **Facet 2.6 Afstemming tussen vormgeving en inhoud**

##### **Beoordelingscriteria:**

- Het didactisch concept is in lijn met de doelstellingen.
- De werkvormen sluiten aan bij het didactisch concept.

#### **Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De opleiding kiest expliciet voor competentiegericht leren en baseert deze keuze op een heldere en expliciete visie waarbij de zelfstandigheid en de zelfsturing van de student maximaal worden nagestreefd. Zoals al bij facet 1.1 werd vastgesteld, is het competentiegericht opleiden zowel in het leren als evalueren ver doorgedrongen.

De opleiding gebruikt verschillende werkvormen en denkt actief na over het variëren in werkvormen waardoor het onderwijs stimulerend en motiverend blijft. De opleiding gebruikt een uitgebreide indeling voor haar werkvormen: hoorcolleges, werkcolleges, monitoraten, klassikale besprekingen van opdrachten en oefeningen, consulten, contacturen in het kader van zelfstudie, training, Individuele of groepssupervisie/trajectbegeleiding, stage, seminarie/eindwerk, project, zelfstandig werk in groepen en individueel zelfstandig werk. De commissie vindt echter dat er een erg grote diversiteit is aan werkvormen die niet steeds goed van elkaar te onderscheiden zijn. Door de grote variatie in werkvormen zijn deze ook zeer versplinterd, waardoor een aantal vormen feitelijk onbenut blijven en een onoverzichtelijk geheel ontstaat. Mede gelet op de soms zeer weinig gebruikte werkvormen, beveelt de commissie de opleiding aan om enkele verwante werkvormen (bijvoorbeeld naar mate van zelfsturing) te clusteren onder een herkenbare en onderscheidende naamgeving.

De opleiding bepaalt de gebruikte werkvormen op basis van de groeilijnen. Zo zet de opleiding in het eerste opleidingsjaar didactische werkvormen in die meer sturing van het leerproces door de docent vragen, en gebruikt zij in het derde opleidingsjaar meer werkvormen die sturing door de student vereisen. In de opbouw van het programma is het aantal hoorcolleges, monitoraten, klassikale besprekingen van opdrachten en training in het eerste opleidingsjaar hoog, maar wordt dat minder in het tweede en derde jaar. Het aantal uren zelfstandig werken in groepen neemt toe naarmate het programma vordert. De studenten lieten weten dat ze een goed evenwicht ervaren tussen de hoor- en werkcolleges. De praktijkcomponent wordt nadrukkelijker doorheen de jaren en het aandeel stage-uren neemt steeds toe. De rol van de docenten verandert hierdoor ook van doceren en instrueren naar consulteren en coachen.

Het leerplatform Toledo wordt gebruikt voor het publiceren van powerpoints en de forumfunctie wordt gebruikt om thema's uit de les verder uit te diepen, opdrachten te geven en toe te lichten, en om over het werkmateriaal van de studenten te discussiëren. De commissie vindt het gebruik van het elektronische leerplatform voldoende, maar stelt een wildgroei van presentatiestijlen en omgangsvormen vast. De commissie vraagt de opleiding om hier waakzaam over te zijn. De commissie waardeert het gebruik van het expressielokaal als leslokaal en de aanwezigheid van een montagestudio biedt extra mogelijkheden om in werkvormen te variëren.

Bijna alle opleidingsonderdelen hebben bij aanvang van het academiejaar een volledig programmaoverzicht dat voorzien is van een inhoudstabel en een omschrijving van het opleidingsonderdeel. Daarnaast beschikken de studenten ook over de moduleboeken. De commissie vindt dat de verbinding tussen de competenties, de opleidingsonderdelen, de toetsing en de verwachtingen goed toegelicht wordt in de cursussen. De studenten beoordelen in de onderwijsevaluaties ook de kwaliteit en studeerbaarheid van het studiemateriaal. De commissie stelt vast dat het studiemateriaal en de cursussen van een hoog niveau zijn en op maat van de student. De commissie vindt de 50/50 verhouding tussen materiaal uitgegeven door derden en eigen studiemateriaal goed. De commissie stelt wel vast dat de vormgeving van het cursusmateriaal verschilt. De commissie beveelt daarom aan om het kwaliteitslabel voor goed cursusmateriaal verder toe te passen om tot een eenduidige stijl te komen..

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie beveelt de opleiding aan om enkele verwante werkvormen te clusteren onder een herkenbare en onderscheidende naamgeving.

### **Facet 2.7 Beoordeling en toetsing**

#### **Beoordelingscriterium:**

- Door de beoordelingen, toetsingen en examens wordt adequaat en voor studenten inzichtelijk getoetst of de studenten de leerdoelen van (onderdelen van) het programma hebben gerealiseerd.

#### **Oordeel van de visitatiecommissie: goed**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De commissie meent dat de opleiding beschikt over een compleet en helder onderwijs- en examenreglement, dat jaarlijks wordt opgevolgd en bijgestuurd. De studenten ontvangen het OER bij het begin van het academiejaar en de studenten van het eerste opleidingsjaar krijgen hierover mondelinge toelichting. De studenten lieten weten dat vlak voor de examens het OER nog grondig wordt doorgenomen met hen en eventuele wijzigingen worden toegelicht.

Op Toledo vinden de studenten een overzicht van alle evaluatiemomenten. De opleiding heeft twee zittijden, de eerste zittijd is gespreid over twee examenperiodes (in januari en juni) en de tweede zittijd gaat door in september. De commissie noteerde dat de studenten via de studentenraad inspraak hebben bij de opmaak van het examenrooster. Voor sommige opleidingsonderdelen is er halverwege het eerste en het tweede semester een tussentijds proefexamen en daarnaast organiseren de persoonsmodule en de samenlevingsmodule in het eerste opleidingsjaar tussentijdse examens in november en maart. Sommige proefexamens zijn bedoeld als oriënterende test, zodat ze niet meetellen in het definitieve resultaat, terwijl voor enkele andere onderdelen het resultaat wel in de eindbeoordeling wordt verdisconteerd. Na iedere examenperiode organiseert de opleiding een consultdag waarbij de studenten hun examens kunnen inkijken en bespreken met de docenten. De studenten kunnen ook een individuele rapportbespreking krijgen en in juni een studievoortgangsadvies vragen.

De commissie merkt op dat de opleiding aandacht heeft voor de afstemming van de onderwijs- en toetsvormen op de doelstellingen en vindt dat de opleiding competentiegericht toetsen goed voorbereidt en uitwerkt. Zo leidt de opleiding haar docenten op voor competentiegericht toetsen en investeert ze in bijscholingen en overleg om te komen tot een nieuw evaluatiebeleid dat nog beter aansluit bij het competentieleren. De commissie stelt vast dat er onder de docenten ook grote eenstemmigheid is over het toetsbeleid. De commissie waardeert dat de opleiding veel aandacht besteedt aan het afstemmen van de doelstellingen, de onderwijsvormen en de toetsvormen.

De commissie stelt samen met de studenten vast dat de opleiding verschillende toetsingsvormen gebruikt en een goed evenwicht hanteert tussen vragen naar kennis, inzicht en toepassing van kennis. Uit de gesprekken met de studenten en de afgestudeerden blijkt dat de toetsvormen transparant zijn voor de studenten, dat ze weten wat er van hen verwacht wordt en hoe ze getoetst zullen worden, waardoor de examens geen verrassing zijn. De studenten lieten weten dat bij aanvang van de opleidingsonderdelen duidelijk uiteengezet wordt hoe de toetsing en de geteste competenties met elkaar in verband staan. Daarnaast blijkt ook uit de gesprekken met de studenten dat de werkvormen gebruikt in de klas, herkenbaar terugkomen in de vormgeving van de toetsing. Een voorbeeld hiervan zijn gesprekstechnieken, waarbij de opleiding werkt met acteurs voor rollenspelen. De commissie vindt dit een positieve praktijktoetsing. De commissie raadt de opleiding wel aan om naast de voorbeeldtesten/examens in de cursussen ook in de ECTS-fiches eenduidige toelichting over de toetsvorm te geven (zie facet 1.2). De commissie besluit dat de toetsinformatie goed is en meent op basis van de ingekeken examenvragen dat deze doelmatig en op niveau zijn. De commissie vindt dat de examenvragen een goede mix van kennis, inzicht en zelfbeoordeling bevatten. Tijdens elke examenreeks is de ombudsdienst actief. De studenten lieten weten tevreden te zijn over de ombudsdienst en dat ze altijd bij hen terecht kunnen.

De stagebeoordeling gebeurt op basis van een gesprek tussen de student, de stagebegeleider en de trajectbegeleider. Elke partij bereidt het gesprek voor aan de hand van beoordelingscriteria per competentie. Tijdens het gesprek wordt elke competentie besproken en wordt er een beoordeling gegeven. Aan het einde van het gesprek ondertekent iedereen het opgestelde document. Op basis hiervan kent de trajectbegeleider punten toe. De studenten lieten weten dat de opleiding de negen competenties grondig toetst en dat ze voor alle negen moeten slagen, wat zij niet altijd terecht vinden.

De beoordeling van een seminarietekst gebeurt door een collega-seminariecoach die niet betrokken was bij de eigenlijke seminarietekst. Deze maakt een beoordelingsverslag en geeft een cijfer op basis van de criteria van het moduleboek. De eindwerkcoach beoordeelt het functioneren van elke individuele student uit zijn groep en geeft een procescorrectie op het seminariepunt. Het beoordelingspunt van het seminarie wordt dus hoger of lager afhankelijk van het functioneren van de individuele student tijdens het eerste semester. Deze correctie wordt mee bepaald door de peer-evaluatie die studenten over alle groepsleden uitvoeren. De eindwerkbeoordeling gebeurt door een jury van praktijkmensen die expert zijn in het thema. De juryleden beoordelen zowel het eindwerk als de mondelinge presentatie ervan. Bij de eindwerken van de types project en wetenschappelijk onderzoek gaat het meestal om een groeps eindwerk dat resulteert in een groeps punt. Ook op dit punt geeft de eindwerkcoach een procescorrectie. De commissie vindt de inbreng van het werkveld in de beoordeling van de seminarietekst positief.

De commissie besluit dat de zorg voor de transparantie en de objectiviteit bij de beoordelingen, de toetsingen en de examens op verschillende manieren wordt geborgd.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

/

#### **Facet 2.8 Masterproef**

Dit facet is niet van toepassing voor een professioneel gerichte bacheloropleiding.

## Facet 2.9 Toelatingsvoorwaarden

### Beoordelingscriteria:

Het programma sluit qua vorm en inhoud aan bij de kwalificaties van de instromende studenten bachelor:

- diploma secundair onderwijs, diploma van het hoger onderwijs van het korte type met volledig leerplan, diploma van het hoger onderwijs voor sociale promotie of een diploma of getuigschrift dat bij of krachtens een wet, decreet, Europese richtlijn of een andere internationale overeenkomst als gelijkwaardig wordt erkend;
- door het instellingsbestuur bepaalde voorwaarden voor personen die niet aan bovengenoemde voorwaarden voldoen.

### Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De opleiding hanteert de decretaal voorziene toelatingsvoorwaarden voor de bacheloropleiding.

De commissie stelt vast dat de toelatingsvoorwaarden aansluiten bij de wettelijke voorschriften. De toelatingsvoorwaarden en de afwijkende bepalingen, de inschrijfregels, de informatie over het studiegeld, het leerkrediet en de stopzetting van de studie zijn opgenomen in het onderwijs- en examenreglement. Instromende studenten die eerder competenties of kwalificaties verwierven, kunnen een aangepast traject volgen. Zo kunnen studenten zonder diploma secundair onderwijs inschrijven via een assessment. De procedure werd uitgewerkt op associatieniveau. Binnen de associatie werd ook een procedure voor vrijstellingen op basis van eerder verworven competenties (EVC-procedure) opgesteld. De studenten die al een diploma hoger onderwijs of credits behaalden, kunnen vrijstellingen aanvragen voor eerder verworven kwalificaties via een EVK-procedure. Voor buitenlandse studenten ontwikkelde de hogeschool een toelatingsbeleid waarin een intakegesprek en een taalexamen zijn opgenomen.

De commissie waardeert dat de initiatieven om aangepaste leerroutes te ontwikkelen, rekening houdend met de instroomkarakteristieken. Binnen het VVSH werden de regelingen voor verkorte leerroutes in de verschillende opleidingen geïnventariseerd op basis waarvan een aantal verkorte leerroutes werden vastgelegd voor bachelors in het studiegebied Sociaal-agogisch werk (Bachelor in de Orthopedagogie, Bachelor in de Toegepaste psychologie en Bachelor in de Gezinswetenschappen) en voor een aantal academische bachelors en masters in de Humane wetenschappen (Pedagogische wetenschappen, Psychologie, Politieke en sociale wetenschappen, Communicatiewetenschappen, Criminologische wetenschappen). De voorgestelde trajecten kunnen, na overleg met het adjunct-departementshoofd, nog individueel aangepast worden door toekenning van bijkomende EVK's. Daarnaast heeft de opleiding een deeltijds traject, de Werk- en leerroute voor werkstudenten, voor studenten die werken en leren combineren of studenten met specifieke situaties. Er zijn twee verkorte leerroutes voor studenten uit de CVO-opleiding Maatschappelijk werk van respectievelijk 49 en 90 studiepunten voor de afstudeerrichtingen Maatschappelijk werk en Maatschappelijke dienstverlening. Studenten die de HBO-5 opleiding instapten onmiddellijk na hun secundaire studies, volgen het traject van 90 studiepunten. Studenten die beschikken over voorafgaande werkervaring kunnen instappen in het verkorte traject van 49 studiepunten. De studenten kunnen tijdens hun leertraject in het CVO ook al credits verwerven in voorafname op het eerste deeltijdjaar van de bacheloropleiding. Om de overgang naar het hoger onderwijs te faciliteren voorziet de opleiding in een traject Bachelor Sociaal werk in vier academiejaren (met een studiepuntenverdeling van 40-40-50-50), Alle andere instromers kunnen, na advies en overleg met het adjunct-departementshoofd, een individueel studieprogramma (ISP) krijgen. De studenten lieten weten dat de opleidingen de flexibele trajecten heel goed aanpakt. De commissie waardeert de uitwerking van de verschillende flexibele leertrajecten, waarbij EVC's en EVK's worden gehonoreerd.

De commissie stelt vast dat de opleiding een duidelijk beeld heeft van haar instroom. Zo rekruteerde de opleiding in het academiejaar 2008-2009 uit de provincies Antwerpen en Limburg, 77% van de studenten was vrouwelijk.

De vooropleiding van de studenten was als volgt verdeeld: 58% kwam vanuit het TSO, 37% vanuit het ASO en 5% vanuit het BSO. De commissie merkt echter op dat ondanks het uitvoeren van instroomonderzoeken, nog geen conclusies ten aanzien van het beleid werden geformuleerd. In hoeverre het programma aansluit bij de verschillende instroomprofielen, is voor de commissie niet echt duidelijk en het wordt door de opleiding ook niet helder geëxpliciteerd. De commissie heeft dus weinig duidelijkheid over de uitgangspunten van het instroombeleid maar stelt vast dat in de praktijk gezocht wordt naar een gedifferentieerde benadering. De commissie meent dat de verdere uitwerking van het masterplan hierin duidelijkheid kan brengen door bijvoorbeeld in de pilootprojectenkeuze de actiepunten rond de instroombegeleiding door te zetten.

De opleiding stelt vast dat het zware theoretische eerste opleidingsjaar zorgt voor een strenge selectie, wat het voor de studenten die uit TSO- en BSO-instromen niet zo evident maakt. De opleiding overweegt om het derde opleidingsjaar te gebruiken om de studenten meer theoretisch te laten werken. De commissie vindt het positief dat de opleiding zich bewust is van het risico om potentieel competente sociaal werkers eenzijdig op kennis te selecteren en hiervoor naar oplossingen zoekt.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie vraagt de opleiding om het totale toelatings- en instroombeleid in samenhang met de invulling van de studiebegeleiding, systematischer en explicieter uit te werken. De commissie meent dat een aanpak via een pilootproject in het kader van het masterplan, hierin duidelijkheid kan brengen.

#### **Oordeel over onderwerp 2, programma: voldoende**

Op basis van de oordelen over:

facet 2.1, relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma:	goed
facet 2.2, eisen academische gerichtheid van het programma:	goed
facet 2.3, samenhang van het programma:	excellent
facet 2.4, studieomvang:	oké
facet 2.5, studielast:	goed
facet 2.6, afstemming tussen vormgeving en inhoud:	voldoende
facet 2.7, beoordeling en toetsing:	goed
facet 2.8, masterproef:	niet van toepassing
facet 2.9, toelatingsvoorwaarden:	voldoende

is de visitatiecommissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.



### Onderwerp 3 Inzet van het personeel

#### Facet 3.1 Kwaliteit van het personeel

##### Beoordelingscriterium:

- Het personeel is gekwalificeerd voor de inhoudelijke, onderwijskundige en organisatorische realisatie van het programma.

##### Oordeel van de visitatiecommissie: goed

##### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

Op basis van het zelfevaluatie-rapport en de gesprekken constateert de commissie dat er in de opleiding een zeer collegiale atmosfeer heerst en dat de motiverende leiding goed werkt. De personeelstevredenheid is zeer goed. Uit de gesprekken blijkt dat de opleidingsmedewerkers hun organisatie als dynamisch ervaren. De studenten en de afgestudeerden vinden het persoonlijke contact met de verschillende opleidingsmedewerkers een positief punt. De commissie vindt dat er in het docentenkorps een goed evenwicht is tussen de verschillende kwalificaties en stelt vast dat de opleiding inzet op geleidelijke upgradering van de diploma's van het personeel.

Het departement heeft een aanwervings- en selectieprocedure voor nieuwe medewerkers. Voor onderwijzend personeel maakt een proefles deel uit van de selectie. Voor de aanwerving van een onderzoeksmedewerker of een praktijklector dienen de kandidaten deel te nemen aan een assessment. De commissie waardeert dat bij de aanwerving en selectie de vakdeskundigheid én de didactische kwaliteiten grondig beoordeeld worden. De commissie vindt het ook positief dat hierbij als beleidskeuze een brede inzetbaarheid in minstens twee van de drie pijlers (onderwijs, onderzoek, maatschappelijke dienstverlening) en didactische vaardigheid geldt. Voor praktijklectoren in het derde jaar, werft de opleiding enkel personen met relevante beroepservaring aan en geen pas afgestudeerden. De commissie merkt op dat de opleiding werkt met een uurroostersysteem. De docenten hebben opdrachten in halve of volledige dagen, waardoor het praktisch haalbaar is voor docenten om effectief binnen twee pijlers te werken. Uit de gesprekken met de docenten blijkt dat zij tevreden zijn dat zij jaarlijks een wensenformulier kunnen indienen voor hun takenpakket. Daardoor bestaat de mogelijkheid om beweeglijk te blijven in hun job en aan te sluiten bij de eigen loopbaanplannen. De commissie waardeert de duidelijke en scherp afgelijnde beleidskeuzes met betrekking tot werving en taakverdeling binnen de opleiding. De commissie vindt de begeleiding van de nieuwe medewerkers goed. Voor de eerste drie jaren is een intensief introductietraject voorzien, bestaande uit begeleiding door een persoonlijk mentor, intervisiesessies en evaluaties.

De hogeschool beschikt over een heldere procedure voor de evaluatie van het personeel. Het departementshoofd is verantwoordelijk voor de personeelsevaluatie. De algemeen directeur evalueert het departementshoofd telkens in het vierde jaar van het mandaat, waarbij voor de heraanstelling ook een anonieme schriftelijke bevraging van alle personeelsleden gebeurt. De commissie vindt dat de opleiding over een goed evaluatiesysteem beschikt waarbij ook de studenten de vakinhoudelijke, onderwijskundig-didactische en organisatorische competenties van het personeel evalueren. Voorafgaand aan de vijfjaarlijkse evaluatiegesprekken met de docenten, zijn er tweejaarlijkse functioneringsgesprekken. Het beleidsteam besliste in het academiejaar 2007-2008 om de moduleteamcoördinatoren ook functioneringsgesprekken te laten voeren, waarvoor zij navorming kregen. De commissie heeft enige bezorgdheid over de haalbaarheid van alle evaluatiegesprekken voor het departementshoofd. Afhankelijk van de wettelijke voorschriften, zou de evaluatietask verder gespreid kunnen worden over het adjunct-departementshoofd en eventueel de coördinatoren. De commissie stelt wel vast dat het personeel positief is over de duidelijke scheiding van de evaluatie- en functioneringsgesprekken. Uit de gesprekken blijkt dat de docenten zelfs nog meer functioneringsgesprekken zouden waarderen, aangezien die voor hen ondersteunend en motiverend zijn. De commissie waardeert daarnaast dat de hogeschool een goed

uitgewerkt bevorderingsbeleid voert dat aanmoedigend werkt. De commissie merkt op dat er geen spanning is tussen het personeelsbeleid op departementsniveau en hogeschoolniveau.

De commissie apprecieert de aandacht voor de kwetsbare balans tussen werk en privé zonder dat afbreuk wordt gedaan aan de opleidingsdoelstellingen. Het departement beschikt over een instrument, Prestatieregeling docenten, om de onderscheiden taken te koppelen aan een urenpakket. Er wordt daarbij uitgegaan van het belang van een gezonde werk-privé balans. Zo vermijdt de opleiding bijvoorbeeld zoveel mogelijk avondvergaderingen, is de keuzemogelijkheid voor lesvrije dagen voorzien en verdeelt de opleiding de opdrachten zo evenwichtig mogelijk over de twee semesters. De algemene tevredenheid van de medewerkers heeft blijkbaar wel een achilleshiel voor wat betreft de ervaren werklast. Om die last te verlichten werden enkele maatregelen genomen. Zo krijgt iedere medewerker nu 40 uur voor navorming en 20 uur voor vergaderen.

De commissie stelt vast dat, na de vorige visitatie, voor alle functies functiebeschrijvingen werden gemaakt, waarbij er aandacht was voor een motiverende taakomschrijving. De commissie waardeert de aanzet tot een systeem van competentie management, waarbij de ontwikkelingsbehoeften van het personeel in kaart worden gebracht en als basis dienen voor de inzet en de professionalisering van personeelsleden. De professionalisering van het personeel wordt krachtig aangepakt, met een goed evenwicht tussen vakdeskundigheid en onderwijs- en evaluatiebekwaamheid, alsmede tussen individuele en teamprofessionalisering. Er zijn verschillende vaste momenten gepland voor navorming, gericht op didactiek, werkveld, en schoolorganisatie. De commissie stelt vast dat de opleiding medewerkers ondersteunt die een masterdiploma willen halen, willen doctoreren of hernieuwde praktijkervaring willen opdoen. De commissie waardeert de aandacht voor professionalisering, de mogelijkheid tot verdere profilering en doorstroming, waarbij de studenten, door de goede planning en opvolging, geen nadeel blijken te ondervinden van de vele ontwikkelingsmogelijkheden voor het personeel.

De commissie vindt dat de hogeschool en de opleiding een duidelijke en goed werkende visie heeft op leiderschap. De opleiding hanteert, net als de hogeschool, het principe van gedeeld leiderschap en legt bevoegdheden zo dicht mogelijk bij de werkvloer door het werken met modulecoördinatoren en zelfsturende teams. De commissie vindt de horizontale en verticale bevoegdheden die door het gedeeld leiderschap ontstaan positief, omdat zowel het departementshoofd als de modulecoördinatoren zo hogeschool- en opleidingsbreed dienen te denken. De hogeschool heeft een gelijke kansen- en diversiteitsbeleid.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

/

#### **Facet 3.2 Eisen professionele gerichtheid**

##### Beoordelingscriterium:

- het onderwijs wordt voor een belangrijk deel verzorgd door personeel dat een verbinding legt tussen de opleiding en de beroeps- of kunstpraktijk.
- bij de daartoe in aanmerking komende opleidingen dient daarenboven voldoende personeel te beschikken over kennis en inzicht in de desbetreffende beroeps- of kunstpraktijk.

#### **Oordeel van de visitatiecommissie: excellent**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De commissie is uiterst positief over de praktijkgerichtheid van het personeel. Zoals aangehaald in facet 3.1 werft de opleiding praktijklectoren aan mede op basis van hun werkveldervaring. Daarnaast blijft een aantal

medewerkers ook deeltijds tewerkgesteld in het werkveld. De commissie merkt op dat alle docenten op de praktijk gericht zijn doordat ze uit de praktijk komen en/of doordat het opleidingsbeleid hen daar duidelijk toe stimuleert. Zo zorgen onder andere het stage-aanbod, de studiereizen en de studiebezoeken ervoor dat de medewerkers op de hoogte blijven van de werkveldontwikkelingen, net zoals de deelname aan raden van beheer, commissies en werkgroepen in het werkveld. Uit de gesprekken en het zelfevaluatie-rapport blijkt dat verschillende opleidingsmedewerkers voor hun specialisaties op specifieke terreinen worden aangesproken en gevraagd door externen. De opleiding doet ook zelf beroep op externen voor hun onderwijsinbreng. Zo is het werkveld aanwezig in de opleiding via assessments, stuurgroepen, werkvelddagen en (internationale) gastsprekers. De commissie merkt hierbij op dat de opleiding werkt aan regionale en (inter)nationale partnerschappen met praktijk(koepel)instellingen. Zo kunnen medewerkers bijvoorbeeld voor een langere periode meedraaien in CAW De Kempen, Welzijnszorg Kempen en Vormingplus, waardoor ze de eigen competenties in het werkveld kunnen actualiseren. Uit de gesprekken met het werkveld blijkt dat zij deze vorm van uitruil zeer waardevol vinden en zeker wensen te behouden.

De commissie waardeert dat de opleiding een duidelijk overzicht houdt over de medewerking van haar personeel aan studiedagen, gegeven navorming, bijscholing, activiteiten in het kader van internationalisering, publicaties en maatschappelijke engagementen. Op die manier kunnen zowel de opleiding als het personeelslid de nodige competenties bijwerken en verder ontwikkelen.

De commissie stelt vast dat door het goed uitgewerkte internationaliseringsluik in het opleidingsprogramma en door de inzet van het opleidingsteam Internationalisering, de docenten voortdurend worden gestimuleerd om mee te werken aan internationale netwerken en samenwerkingsverbanden met binnenlandse en buitenlandse partnerinstellingen. Daarnaast verzorgen verschillende docenten de buitenlandse stagebegeleiding, worden ze betrokken bij de internationaliseringsminoren VIRclass en VIRcamp, trekken de docenten IP's en gaan de docenten mee op de buitenlandse studiereizen van de tweede- en derdejaarsstudenten. De commissie waardeert de internationale gerichtheid van het opleidingspersoneel dat gefaciliteerd wordt door een ambitieus maar ook effectief internationaliseringsbeleid.

De commissie oordeelt dat de opleiding zich onderscheidt door een zeer actieve deelname aan praktijkgericht wetenschappelijke onderzoeksprojecten en maatschappelijke dienstverlening telkens op vraag, of met nauwe betrokkenheid, van het werkveld. De commissie stelt vast dat de expliciete verbinding met het beroepenveld en met de expertise-ontwikkeling ook steunt op het grote aantal docenten dat betrokken wordt bij vorming, dienstverlening en onderzoek. De commissie merkt hierbij op dat de opleiding structureel inzet op deze verbinding door de oprichting van specifieke expertisecentra, zoals Vonk3 voor het onderzoeksdomein gerontologie en ouderenzorg, en het expertisecentrum voor Lokaal sociaal en lokaal economisch beleid (LSLEB). In het kader van vorming en dienstverlening bood de opleiding bijvoorbeeld in de academiejaren 2009-2010 en 2010-2011 een tachtigtal projecten en opdrachten op maat aan. De opleiding lanceerde in het academiejaar 2010-2011 ook de werkvorm van lerende netwerken, waarbij tijdelijke (werk)groepen samenkomen rond een bepaald interesseveld of thema onder leiding van de opleidingsmedewerkers. De opleiding heeft zo zeven lerende netwerken, drie over leidinggeven, twee over budgethulpverlening, één over sociaal-artistieke praktijken en een voor HR-professionals. De opleiding heeft ook verschillende lopende onderzoeksprojecten, bijvoorbeeld over intrafamiliaal geweld, werking en financiering van instellingen voor schuldbemiddeling, echtscheidingsbemiddeling, groene zorg, online hulpbemiddeling, psychiatrische patiënten in woon- en zorgcentra (WZC) en toegankelijkheid van lokaal sociaal beleid. De docenten ervaren dit als zeer positief. Doordat de projecten gelinkt zijn aan het werkveld, hebben ze een hoge relevantie voor de docenten en de studenten, wat een stimulans is voor de motivatie en het verantwoordelijkheidsgevoel aanscherpt. De commissie ziet dat de opleiding, mede via een ruim aanbod van maatschappelijke dienstverlening en toegepast wetenschappelijk onderzoek, zorgt voor een levendige interactie tussen haar docenten, haar studenten en het werkveld. De commissie concludeert dat de opleiding overtuigend toont dat ze langs diverse, volgende maar ook eigen innovatieve, verbindingen stevig geworteld is in het werkveld waarvoor wordt opgeleid.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

/

#### **Facet 3.3 Kwantiteit personeel**

##### Beoordelingscriterium:

- Er wordt voldoende personeel ingezet om de opleiding met de gewenste kwaliteit te verzorgen.

#### **Oordeel van de visitatiecommissie: goed**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De commissie stelt vast dat de opleiding op 1 februari 2009 beschikte over 53 medewerkers voor in totaal 38,25 VTE. Hiervan behoorden 44 medewerkers tot het onderwijzend personeel, twee medewerkers waren voltijds onderzoeker, drie medewerkers combineerden een onderzoeksopdracht met lesgeven en vier personeelsleden waren tewerkgesteld als administratief en technisch personeel. De commissie vindt dat het opleidingsteam een goede leeftijdsspreiding heeft. De meerderheid van het personeel is vrouwelijk.

Op basis van het zelfevaluatie-rapport blijkt de docent/studentratio de laatste jaren vrij stabiel te zijn met gemiddeld 15 à 16 studenten per docent en daarmee dicht in de buurt van het Vlaams gemiddelde (17,6) blijft. De commissie stelt vast dat de hogeschool kiest voor maximale personeelsruimte op departementsniveau en beperkte centrale diensten. Daarnaast valt het de commissie op dat de opleiding erin slaagt door onderzoek en dienstverlening bijna 20% extra VTE's te verwerven. De opleiding verdeelt haar personeelsinzet over verschillende opdrachten. Zo ging 52% VTE naar het onderwijsproces, 20% VTE naar de kernprocessen onderzoek, maatschappelijke dienstverlening en CVO, 22% VTE naar organisatorische taken en 6% VTE naar personeelsondersteuning zoals vorming en teamdagen. Met het oog op de besparingen is het voor de opleiding belangrijk dat het evenwicht tussen ambitie en welbevinden van personeel in evenwicht is en blijft. De commissie stelt vast dat de opleiding dit goed bewaakt.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

/

#### **Oordeel over onderwerp 3, inzet van het personeel: voldoende**

Op basis van de oordelen over:

facet 3.1, kwaliteit personeel:	goed
facet 3.2, eisen professionele gerichtheid:	excellent
facet 3.3, kwantiteit personeel:	goed

is de visitatiecommissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

## Onderwerp 4 Voorzieningen

### Facet 4.1 Materiële voorzieningen

Beoordelingscriterium:

- De huisvesting en materiële voorzieningen zijn toereikend om het programma te realiseren.

**Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende**

**De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De opleiding wordt georganiseerd op de campus in Geel, waardoor ze gebruik kan maken van voorzieningen van een groter geheel. De campus is bereikbaar met het openbaar vervoer en heeft voldoende parking. De campus heeft een ruim restaurant en een cafetaria waar de studenten en de docenten warme maaltijden en broodjes kunnen krijgen. 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 opleidingsactiviteiten vinden voornamelijk plaats in een eigen vleugel. De opleiding kan de algemene onderwijs- en practicumruimten in verschillende groottes gebruiken zoals twee multimediaal uitgeruste auditoria (220 en 340 plaatsen) en een aula voor hoorcolleges in grote groepen (120 plaatsen). De lessen in de gewone klasgroepen gaan meestal door in de klaslokalen in de eigen vleugel, waar zich ook de docenteburelen bevinden. De commissie stelde bij de rondleiding vast dat elke docent beschikt over een eigen werkruimte. De commissie waardeert dat de opleiding rekening hield met de aanbeveling van de vorige visitatiecommissie met betrekking tot het verbeteren van de materiële ondersteuning van het personeel. Alle leslokalen hebben een overheadprojector en een netwerkaansluiting. De opleiding gebruikt ook de semiprofessionele opnamestudio met montagemogelijkheid onder andere voor het opnemen van rollenspelen voor het opleidingsonderdeel Integrerend werken. De opleiding kan beroep doen op twee medewerkers die technisch advies geven bij het gebruik van de toestellen, zoals overhead- en dataprojectoren, videocamera's, streaming en geluidsinstallaties. De commissie waardeert ook dat de opleiding voor Expressie een speciaal uitgerust lokaal kan gebruiken. De studenten kunnen vrij werken in een ruimte in een andere vleugel en in twee lokalen in de eigen vleugel, waarbij het ene als stille ruimte en het andere als overleglokaal dienst doet.

Over de hele campus is een draadloos netwerk beschikbaar. De commissie waardeert het dynamische infrastructureel beleid van de campus, waarbij snel ingespeeld wordt op nieuwe behoeften. De commissie vindt de voorziene computerinfrastructuur up-to-date zoals het laptopplan waarbij de werk- en lesomgeving voor de studenten en de docenten ingericht wordt op basis van laptops in plaats van vaste computers. Tijdens het bezoek werd het voor de commissie duidelijk dat het elektronische leerplatform Toledo ([toledo.khk.be](http://toledo.khk.be)) voor iedereen hét communicatieplatform is.

De mediatheek is erkend als Europees Documentatiecentrum en via Mediatheek/DoKS zijn de eindwerken van de studenten toegankelijk. De commissie vindt dat de beschikbaarheid van tijdschriften voornamelijk via databanken goed is. De commissie vindt het boekenaanbod in de mediatheek beperkt, maar meent dat dit voldoende ondervangen wordt doordat veel recente werken opgenomen en gebruikt worden in de cursussen. De commissie vindt dat de mediatheek te klein is en verouderd oogt. Daarnaast stelt de commissie vast, en blijkt tevens uit de gesprekken met studenten, dat de huidige huisvesting van de mediatheek te weinig plaats biedt voor kleine groepen om te werken. De studenten lieten ook weten de mediatheek te druk te vinden. De commissie ondersteunt met nadruk de campus in haar plannen om de mediatheek aan te pakken. De commissie vraagt ook om meer zelfstudiecentra en werkruimtes te voorzien. De commissie besluit dat de omvorming van de

mediatheek tot een echt open leercentrum noodzakelijk is en beveelt aan om de plannen hiervoor daadwerkelijk te implementeren.

De studenten kunnen beroep doen op de vzw Stuvo voor verschillende diensten, waaronder een overzichtelijke website voor het vinden van geschikte en betaalbare huisvesting, en de sociale dienst voor onder andere psychosociale hulpverlening, sociaal-juridische hulpverlening en het zoeken van studentenjobs. Uit de gesprekken blijkt dat de studenten zeer tevreden zijn over de bereikbaarheid van het opleidingssecretariaat.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie vindt de omvorming van mediatheek tot een echt open leercentrum noodzakelijk en beveelt aan om de plannen hiervoor daadwerkelijk te implementeren.

#### **Facet 4.2 Studiebegeleiding**

Beoordelingscriteria:

- De studiebegeleiding en informatievoorziening aan studenten zijn adequaat met het oog op de studievoortgang.
- De studiebegeleiding en informatievoorziening aan studenten sluiten aan bij de behoefte van studenten.

**Oordeel van de visitatiecommissie: goed**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De commissie stelt vast dat de studiebegeleiding doordacht uitgewerkt is en in een samenhangende en door de belanghebbenden gekende beleidsnota Startblokken gegoten werd. De opleiding koos ervoor om haar studiebegeleiding de naam Startblokken te geven om de studentendeelname te stimuleren. De commissie onderschrijft de krachtlijnen die de basis vormen voor de studiebegeleiding.

Aspirant-studenten worden geïnformeerd via verschillende kanalen. Op de website vinden de kandidaat-studenten heel wat informatie. Jaarlijks organiseert de opleiding een opendeurdag en een aantal activiteiten en informatiemomenten, sommige departementsoverstijgend, andere binnen het departement zoals de Dag op de campus, dat een aanbod van openlesdagen biedt. Via de elektronische nieuwsbrief voor secundaire scholen informeert de opleiding de scholen over de voor hen relevante activiteiten in de hogeschool. Jaarlijks geven enkele docenten een vorming voor leerlingbegeleiders van secundaire scholen. De commissie waardeert ook het eindwerkproduct Sociaal werk stript en bijbehorende cd-rom waarmee de studenten, op vraag van hun vroegere secundaire school, kandidaat-studenten kunnen informeren over de opleiding en het beroep van sociaal werker. Uit de perceptiemeting over studie- en studentenbegeleiding blijkt het onderwerp informatievoorziening een hoge tevredenheidsscore te krijgen.

De opleiding werkte enkele activiteiten uit om de aansluiting van het secundair naar het hoger onderwijs te bevorderen. Op de infodagen geeft de opleiding een informatiesessie over de studieaanpak bij studeren in het hoger onderwijs. Tijdens de introductieweek, bij aanvang van het academiejaar, krijgen de studenten uitleg over het systeem van studiepunten en de daaraan gekoppelde studieomvang. De opleiding beschikt ook over een Begeleidingsplan voor de eerstejaarsstudenten. Van 2005 tot 2008 had het departement een PWO-project Studeren bestuderen om methodieken uit te werken voor een betere aansluiting tussen secundair en hoger onderwijs.

De opleiding organiseert voor de instroombegeleiding van de eerstejaarsstudenten een administratieve dag bij het begin van het academiejaar. De studentenraden bezorgen de eerstejaarsstudenten ook de Kickstart-gids met praktische en studentikoze campusinformatie. Tijdens de introductieweek nemen eerstejaarsstudenten deel aan de extramurale introductiedagen, waarbij vooral aandacht gaat naar de groepsvorming van de leergroep. De studenten en de afgestudeerden lieten weten deze introductiedagen heel goed vinden, omdat ze zo heel snel hun klas leren kennen aan het begin van het jaar. De opleiding organiseert ook groepsactiviteiten bij aanvang van het academiejaar voor de tweede en de derdejaarsstudenten. De commissie waardeert dat elk opleidingsjaar het academiejaar start met een bijzondere buitenschoolse activiteit ter bevordering van de groepsbinding. Volgens de commissie bieden de leergroepen in het eerste opleidingsjaar een vertrouwde en stimulerende leeromgeving. In het eerste jaar wordt extra begeleiding en ondersteuning opgenomen door twee studiebegeleiders, waarop - indien zij dit willen - ook de tweede- en derdejaarsstudenten beroep kunnen op doen.

De sessies Startblokken worden tweewekelijks ingeroosterd en duren telkens één lesblok. De studiebegeleiders werken dan stapsgewijs met de studenten aan studieplanning, timemanagement en het oefenen van studiemethodes. De commissie vindt dat de studiebegeleiding momenteel sterk gericht is op prestaties. Daarom vraagt de commissie de aandacht van de opleiding voor het verschil in de ondersteuning van leren en van presteren.

Aansluitend op de Startblokkenvisie ligt de basis van studiebegeleiding in de hoorcolleges. De docenten adviseren de studenten voor het verwerken van hun opleidingsonderdeel. De commissie vindt het terecht dat de nadruk ligt op de begeleiding door elke docent en de zelfsturing van de student. De opleiding organiseert ook monitoraten, werkcolleges en oefensessies. In de monitoraten primeert de vakinhoudelijke begeleiding, in de werkcolleges of oefensessies het oefenen. In alle modules van het eerste en tweede opleidingsjaar worden deze activiteiten ingeroosterd. De studenten lieten weten dat de monitoraten effectieve vormen van studiebegeleiding zijn, die de hoorcolleges concretiseren. Uit de gesprekken met de studenten blijkt dat zij de vakinhoudelijke begeleiding door de docenten op prijs stellen. De commissie waardeert dat de docenten zijn ingeschakeld in de studiebegeleiding en vindt de monitoraten prima uitgewerkt. De commissie vindt het een aandachtspunt om de studenten die het meest vakinhoudelijke begeleiding nodig hebben, actief aan te sporen om deel te nemen aan de monitoraten. De commissie vraagt de opleiding hier proactief te werken.

De opleiding organiseert ook trajectbegeleiding over de drie opleidingsjaren heen. Dit wordt vormgegeven in het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) waarin studenten reflecteren over hun eigen functioneren over de drie jaren heen. In groepen van vier tot vijf studenten volgt de leergroepcoach/trajectbegeleider dit proces op, zodat de student het leerproces geleidelijk aan in eigen handen leert nemen.

Het adjunct-departementshoofd begeleidt de studenten met een individueel studieprogramma (de ISP-studenten), de zij-instromers en de deeltijdse studenten bij de samenstelling van hun individueel studieprogramma. Ook voor de studenten met een functiebeperking, zoals voor dyslexie, motorische- en visuele- of auditieve beperkingen, heeft de opleiding een medewerker die samen met hen zoekt naar oplossingen op maat. De studenten waren zeer positief over deze begeleiding omdat de medewerker zelf een functiebeperking heeft en daardoor goed kan anticiperen op wat de noden kunnen zijn. Uitschrijvende studenten hebben, voorafgaand aan hun uitschrijving, eerst een gesprek met het adjunct- departementshoofd of het departementshoofd, waaruit een eventueel advies voor heroriëntering volgt.

De opleiding begeleidt inkomende internationale studenten via aparte supervisie in het Engels of Frans en indien mogelijk in een groep. De Nederlandstalige inkomende studenten sluiten aan bij de bestaande supervisiegroepen. De opleiding heeft ook een coach voor de anderstalige studenten. De inkomende studenten begeleiden in het opleidingsonderdeel Talent Development de eerste- of tweedejaarsstudenten die een stage in het buitenland overwegen. De studenten worden zo ondersteund in hun beslissing om een internationale ervaring op te doen en worden ook intercultureel voorbereid. Indien mogelijk, worden de uitgaande studenten met een student van het land van bestemming gekoppeld. De uitgaande studenten worden begeleid vanuit de buitenlandse opleidingsinstelling en verder ondersteund door de trajectbegeleiders via bijvoorbeeld Toledo en

Skype. De commissie vindt het terecht dat de opleiding verkiest om haar studentmobiliteit bij voorkeur te laten lopen via studiecontracten met internationale partners, vanwege de betere garanties voor de begeleiding.

De ombudsdienst verspreidt een brochure over de ombudswerking en stelt zich voor tijdens de lessen. De ombudsdienst benadrukt zijn bemiddelingsfunctie, het discreet omspringen met vertrouwelijke informatie en kijkt toe op de goede gang van zaken bij de examens. De opleiding merkt op dat bij psychosociale problemen de docenten regelmatig het eerste aanspreekpunt zijn. De docenten verwijzen dan door naar de sociale dienst van de campus Geel. Uit het zelfevaluatie-rapport blijkt dat de studenten tevreden zijn over de werking van de sociale dienst.

De commissie besluit dat de opleiding veel aandacht heeft voor de differentiatie in een goed uitgebouwd systeem van studiebegeleiding zowel op hogeschool als op departementsniveau.

**Aanbevelingen ter verbetering:**

/

**Oordeel over onderwerp 4, voorzieningen: voldoende**

Op basis van de oordelen over:

facet 4.1, materiële voorzieningen:	voldoende
facet 4.2, studiebegeleiding:	goed

is de visitatiecommissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.



## Onderwerp 5 Interne kwaliteitszorg

### Facet 5.1 Evaluatie resultaten

#### Beoordelingscriterium:

- De opleiding wordt periodiek geëvalueerd, mede aan de hand van toetsbare streefdoelen.

#### Oordeel van de visitatiecommissie: **excellent**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De hogeschool gebruikt als basis voor haar kwaliteitssysteem het EFQM-model. De commissie stelt vast dat op hogeschoolniveau een Kwaliteitsraad functioneert die goed is gesitueerd in het algemene beleid van de school en die wordt ondersteund door een afgestemd stelsel van werkgroepen dat de relevante Kwaliteitszorg-terreinen bestrijkt. Het departementshoofd van de opleiding was een van de voortrekkers van de vertaling van het EFQM-model naar het hoger onderwijs in het TRIS-model. De commissie stelt vast dat de opleidingsmedewerkers de TRIS-cursus volgen en zo betrokken worden op, en zich mee verantwoordelijk voelen voor, de kwaliteit van de opleiding. De commissie merkt op dat iedereen binnen de opleiding doordeesemd lijkt met kwaliteitszorg, EFQM en PDCA, waarbij opvalt dat de docenten duidelijk werken met de PDCA-cyclus. De docenten lieten weten dat kwaliteitszorg in hun opleidingscultuur zit, waarbij zij de systematische toepassing van de PDCA-cyclus op moduleteamniveau duidelijk waarderen. De hogeschool en de opleiding beschikken ook over een kwaliteitshandboek, dat voor personeelsleden via het internet toegankelijk is.

De opleiding houdt kwaliteitsmetingen bij haar verschillende interne en externe betrokkenen. De commissie vindt het buitengewoon positief dat de opleiding al haar stakeholders met regelmaat bevaart en dat de opleiding op alle relevante gebieden over recente cijfers beschikt. Zo worden de medewerkers tweejaarlijks bevaart via de Medewerkerstevredenheid, driejaarlijks via de TRIS-scoring en vierjaarlijks over de heraanstelling van het departementshoofd. De studenten worden jaarlijks bevaart via de onderwijsevaluatie van nieuwe docenten en via de studie- en studentenbegeleiding. Er is een tweejaarlijkse opvolging via de instroombevraging, de onderwijsevaluatie per opleidingsjaar, de studietijdmeting en de studeerbaarheidspeiling. De pas afgestudeerden worden jaarlijks bevaart via het uitstroomonderzoek. De alumni worden achtjaarlijks over de competenties bevaart via het afgestudeerdenonderzoek. De onderzoeksopdrachtgevers en de deelnemers aan maatschappelijke dienstverlening worden telkens op het einde van het project of initiatief bevaart. Driejaarlijks worden de stagebegeleiders en de eindwerkjuryleden bevaart en achtjaarlijks worden de werkgevers van de afgestudeerden bevaart over de competenties. Daarnaast kan de opleiding soepel inspelen op bevragingen zoals de evaluatie van de stagebegeleidersdag of de introductiedagen. De bevragingen gebeuren meestal online.

De opleiding bundelt de resultaten van alle kwaliteitsmetingen overzichtelijk in het rapport Kerncijfers Sociaal werk. De commissie vindt het een lovenswaardig initiatief dat de opleiding sinds 2009 ook telkens een korte 10-punten-samenvatting van de resultaten aan de betrokkenen bezorgt. De commissie waardeert dat de opleiding zich bewust is dat overbevraging een mogelijke valkuil is en om die reden onder andere een rotatieplan voor bevragingen heeft opgesteld. De commissie stelt vast dat de opleiding op het vlak van kwaliteitsbeleid sterke ambities heeft, maar zich zeer bewust toont van de grenzen waar ze in de werking van dat beleid op stuit. De commissie stelt met tevredenheid vast dat de opleiding realistische doelen stelt, die goed bewaakt worden. De commissie vindt dat de opleiding een mooi voorbeeld is van een lerende organisatie.

De opleiding gebruikt voor haar zelfevaluatie, naast de TRIS-scoring, ook de methodiek van de waarderende benadering (Appreciative Inquiry). Verschillende medewerkers binnen de opleiding passen deze methodiek toe zoals tijdens de POK-dagen (Praktijk onze kracht) waarbij rond de beroepsgerichtheid van de opleiding wordt gewerkt. De commissie stelt vast dat de opleiding aan de slag gaat met de integrale evaluaties van externe

experts. De commissie waardeert dat de opleiding de verbeterpunten van het visitatieproces ernstig opvolgt. Bovendien liet de opleiding een assessment uitvoeren via het K2-traject van het Vlaams Centrum voor Kwaliteitszorg (VCK) waarna de assessor drie jaar de opleiding opvolgde en haar begeleidde in de verbeteraanpak.

Daarnaast blijkt de kwaliteitsmonitor van de hogeschool evenzeer een nuttig instrument te zijn om de realisaties op het vlak van kwaliteitszorg van het departement op te volgen. Uit de gesprekken met het opleidingsteam blijkt dat men zowel de interne als externe kwaliteitstoetsing ervaart als een manier om een effectieve en efficiënte opleidingswerking uit te bouwen.

De studenten lieten weten dat ze voor feedback niet enkel zijn aangewezen op bevestigingen, maar zeker ook via andere (in)formele kanalen kunnen terugkoppelen. De studenten vinden de opleidingsmedewerkers zeer toegankelijk en heel nabij. De studenten en de afgestudeerden lieten weten dat zij merken dat hun opmerkingen en de bevestigingen effectief leiden tot aanpassingen en verbeteringen. In de diverse ontmoetingen heeft de commissie, met waardering, kunnen merken dat de opleiding bij het evalueren de dialoog boven de cijfers stelt. Ze ziet, met andere woorden, de metingen eerder als toetsend dan als leidend

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. Op basis van de documenten, de gesprekken en de consistentie van het betoog, meent de commissie dat de opleiding zeker reden heeft voor haar zelfbewuste ambitie dat ze toonaangevend wil zijn op het terrein van kwaliteitszorg. De commissie besluit dat de opleiding terecht trots mag zijn op haar systeem van kwaliteitsontwikkeling en onderschrijft de zorg van de opleiding om doorheen de instrumenten het doel te blijven zien.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

/

#### **Facet 5.2 Maatregelen tot verbetering**

Beoordelingscriterium:

- De uitkomsten van deze evaluatie vormen de basis voor aantoonbare verbetermaatregelen die bijdragen aan de realisatie van de streefdoelen.

**Oordeel van de visitatiecommissie: excellent**

**De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De commissie stelt vast dat de opleiding weet waar ze staat en waar ze naar toe wil. De commissie waardeert dat de opleiding over een meerjarenplan beschikt dat de strategische doelen en de kritieke succesfactoren voor een periode van drie tot vijf jaar bepaalt. Het plan wordt opgesteld door de wisselwerking tussen bottom-up en top-down. De basis formuleert prioritaire werkpunten bijvoorbeeld op basis van een studentenbevestiging, studentenbemerkingen of ontwikkelingen in het werkveld. Het beleidsteam neemt die op in het meerjarenplan. De opleiding houdt hierbij ook het beleidsplan van de hogeschool in het oog. De opleiding concretiseert het meerjarenplan dan verder in jaaractieplannen. De commissie is van mening dat de opleiding de kwaliteitsverbeteringsprojecten duidelijk systematisch aanpakt. De commissie waardeert dat de opleiding zowel met PDCA-cirkels op het niveau van de individuele docent binnen de moduleteams werkt, als op het niveau van de opleiding en van de hogeschool. De commissie merkt op dat de opleiding voor de kwaliteitsborging ook haar kwaliteitshandboek als een nuttig instrument ziet.

De commissie vindt dat de opleiding de aanbevelingen van de vorige visitatiecommissie, de auditeur van het VCK, de TRIS-scoring en de verschillende metingen, goed en overzichtelijk opvolgt. Zo werd bijvoorbeeld de internationale dimensie in het curriculum verder uitgebouwd, werkt elke medewerker nu met een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP), verwijzen alle opleidingsonderdelen naar de relatie met het beroep en werden opleidingsonderdelen met een te lage studietijd aangepast. De commissie vindt dat dat de opleiding consequent is in wat ze doet en merkt dat zaken worden opgepakt, zowel op aangeven van de studenten, de docenten, als het werkveld. De commissie vindt dat de opleiding daadwerkelijk en systematisch aan verbetering werkt.

De commissie stelt vast dat de opleiding voor verschillende indicatoren streefcijfers formuleert voor zowel de integrale kwaliteitszorg via de TRIS- en de EFQM-radar, als voor de kwaliteit en het resultaat van het onderwijsproces. De opleiding bepaalt haar streefcijfers op basis van de missie en visie van het departement en op basis van het meerjarenplan. De commissie vindt het werken met kengetallen en streefcijfers voor de diverse indicatoren een heel sterk punt. De commissie ondersteunt het werken met streefcijfers en ondersteunt tegelijkertijd de zorg van de opleiding om met de bevindingen hieruit voorzichtig om te gaan. De commissie merkt op dat de opleiding een duidelijk idee heeft over hoe zij met streefcijfers wil omgaan en de meetresultaten als ijkpunten neemt voor het opstellen van de (meer)jaarplannen die vervolgens via de PDCA-systematiek worden uitgevoerd.

Het is voor de commissie duidelijk, op basis van het zelfevaluatie-rapport en de gesprekken, dat de opleiding 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 de zorg van de opleiding om bij het voortzetten van het strategisch beleid, de implementatie van nieuwe projecten in evenwicht te houden met de consolidatie van bestaande projecten, en heeft alle vertrouwen dat ook hiervoor een passende modus operandi wordt gevonden.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

/

### **Facet 5.3 Betrekken van medewerkers, studenten, alumni en beroepenveld**

Beoordelingscriterium:

- Bij de interne kwaliteitszorg zijn medewerkers, studenten, alumni en het afnemend beroepenveld van de opleiding actief betrokken.

**Oordeel van de visitatiecommissie: goed**

**De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De commissie stelt vast dat de betrokkenheid van alle belanghebbenden goed in de opleiding is 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 in al te veel raden, commissies en bevragingen. Uit de gesprekken blijkt ook duidelijk de informele betrokkenheid en input van de verschillende betrokkenen.

Op hogeschoolniveau ondersteunen vijf raden het beleid: de kwaliteitsraad, de onderwijsraad, de raad internationalisering, de raad permanente vorming en maatschappelijke dienstverlening en de onderzoeksraad. De opleiding heeft een eigen departementale kwaliteitswerkgroep die de acties opvolgt en de link legt met het kwaliteitsbeleid van de hogeschool. De opleiding heeft ook een departementale raad van vijftien leden die

samengesteld is uit zes personeelsvertegenwoordigers, drie studentenvertegenwoordigers, drie werkveldvertegenwoordigers en drie technische leden (sleutelfiguren uit het werkveld). De raad behandelt naast onderwijsinterne onderwerpen ook werkveldonderwerpen, zoals onder andere de discussie over de opleidingscompetenties, de werk- en leerroute en het Innovatietransferplan Kempen. Uit de gesprekken met het werkveld blijkt dat zij de werking van de departementale raad, waar ook altijd inhoudelijke onderwerpen aan bod komen, waarderen. Hun input wordt duidelijk op prijs gesteld en gebruikt, waardoor zij echt gemotiveerd zijn om deel te nemen aan deze raad. Het werkveld is verder nog betrokken bij de opleiding via hun deelname aan de verschillende stuurgroepen, via de stages, de stageleidersdag, de eindwerkprojecten, de eindwerkverdediging en de verschillende resonansmomenten in het kader van opleidingsonderdelen. De commissie stelt ook vast dat de invloed van de verschillende internationale partnerschappen, samenwerkingsverbanden met welzijnsorganisaties en koepels op de kwaliteitszorgwerking merkbaar in de opleiding doorwerkt. De medewerkers worden verder betrokken via de bevestigingen, de moduleteams, de vakgroepen, de (opleidings- en hogeschool) werkgroepen, de dialoogrondes, de algemene docentenvergaderingen en de lunchsessies. De opleiding geeft aan dat de stuurgroep onderwijs overzicht houdt over alle overlegfora.

De commissie stelt vast dat de opleiding beroep kan doen op een sterke groep studenten die weten wat ze willen en weten waar en hoe ze met hun opmerkingen en feedback terecht kunnen. De studenteninspraak is verankerd in verschillende raden. De departementale studentenraad bestaat uit een 25-tal studenten met vertegenwoordiging uit elk opleidingsjaar, vergadert zes keer per jaar en wordt ondersteund door een docent-coach. Uit gesprekken met de studenten en de afgestudeerden blijkt dat de studentenraad de elementen die hij behandelt ook daadwerkelijk terugkoppelt naar de opleiding. De commissie stelt vast dat de studentenvertegenwoordigers ook een formele waardering krijgen voor hun rol door een vermelding op het diplomasupplement. De commissie waardeert de vele formele participatiemogelijkheden van de studenten. De commissie meent dat de opleiding wel moet blijven waken over een voldoende inhoudelijke en niet enkel procedurele betrokkenheid van de studenten. Uit de gesprekken met de studenten en afgestudeerden blijkt ook dat zij, naast de geformaliseerde kaders, de informele inspraak ten zeerste waarderen.

De commissie stelt vast dat de opleiding een goed functionerende alumniwerking heeft. Zo organiseert de opleiding twee bijeenkomsten per jaar met haar afgestudeerden. Uit de gesprekken met de alumni blijkt dat zij ook bij aanvang van het academiejaar uitgenodigd worden om op de introductiedagen hun eerste werkveldervaringen toe te lichten aan de eerstejaarsstudenten, tijdens de examenperiodes deel te nemen aan rollenspelen of toelichting toe te geven aan de laatstejaars over verder studeren. De alumni waarderen dat zij regelmatig per mail geïnformeerd worden over congressen, studiedagen of informele activiteiten. De alumni waarderen de alumniwerking en stellen voor deze nog verder te intensiveren door bijvoorbeeld meer informatiedagen aan te bieden.

De commissie waardeert het Summit-initiatief van de opleiding, waarbij verschillende stakeholders worden uitgenodigd zoals docenten, studenten, alumni, werkveld, mensen uit het secundair onderwijs, ouders en cliënten. De Summit is een jaarlijkse resonantiedag met de verschillende stakeholders over verschillende onderwerpen. Zo werd al via de methodiek van de waarderende benadering gepeild naar hoe de stakeholders de opleiding ervaren en welke rol de opleiding kan spelen bij innovatie in de regio.

### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie attendeert op het risico van overstructurering in al te veel raden en commissies.

## **Oordeel over onderwerp 5, interne kwaliteitszorg: voldoende**

Op basis van de oordelen over:

facet 5.1, evaluatie resultaten:	excellent
facet 5.2, maatregelen tot verbetering:	excellent
facet 5.3, betrekken van medewerkers, studenten, alumni en beroepenveld:	goed

is de visitatiecommissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

## Onderwerp 6 Resultaten

### Facet 6.1 Gerealiseerd niveau

#### Beoordelingscriterium:

- De gerealiseerde eindkwalificaties zijn in overeenstemming met de nagestreefde competenties qua niveau, oriëntatie en domeinspecifieke eisen.

#### Oordeel van de visitatiecommissie: goed

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De commissie stelt op basis van de gesprekken en het zelfevaluatie-rapport vast dat de opleiding haar doelstellingen, waarbij de afgestudeerden over de nodige competenties beschikken, alleszins behaalt. De opleiding toetst op verschillende manieren af of haar studenten de negen competenties verworven hebben. Dit doet ze via de semesteriële evaluaties, de assessments, de stages en de eindwerken. Daarnaast gebruikt de opleiding ook haar perceptie- en prestatie-metingen om te toetsen in welke mate de beoogde competenties worden bereikt. De commissie vindt het positief dat de opleiding, zowel de afgestudeerden als het werkveld bevreugd over respectievelijk de kwaliteit van het eindwerk en de stage, de internationalisering, de tewerkstelling, de loopbaan van de afgestudeerden en de mate waarin de nagestreefde competenties werden verworven.

Via de bevraging van de werkveldvertegenwoordigers bij de stage en het eindwerk, wordt de tevredenheid over het niveau van de competenties bij de afstudeerkandidaten vastgesteld. De schriftelijke vaardigheden blijken een aandachtspunt te vormen. De commissie stelt vast dat de eindwerken die ze gelezen heeft van een goed niveau zijn, waarbij de opleiding en de externe beoordelaars correcte evaluaties geven. De commissie vond de rapportering over de beoordeling soms wel weinig uitgewerkt. De jury's van de eindwerken bevestigen dat de opleiding het bachelorniveau realiseert.

De commissie merkt op dat een buitengewoon zinvol tweetrapsonderzoek is uitgevoerd onder de alumni en de werkgevers, over de vraag of men de door de opleiding geformuleerde competenties in de praktijk beheerst en welke competenties in de lijst ontbreken. Over de mate van competentiebeheersing zijn zowel de alumni zelf als de werkgevers tevreden tot zeer tevreden. Het werkveld bevestigt dat de kwaliteit van uitstroom beantwoordt aan de verwachtingen en dat de afgestudeerden goed inzetbaar zijn. De laatstejaarsstudenten die de commissie gesproken heeft, bevestigden dat ze een goed beeld hebben van wat sociaal werk is, zich goed voorbereid voelen en weten wat hun capaciteiten zijn.

De studenten en de afgestudeerden vertelden in de gesprekken dat ze in het derde opleidingsjaar voorbereid worden op de start van hun loopbaan en hulp krijgen bij solliciteren. Daarnaast geven afgestudeerde masters sociaal werk op de jobbeurs informatie over verder studeren. Uit de gesprekken met de alumni blijkt dat zij snel werk vinden. Met een kwart van de gediplomeerden die verder studeert, waarbij de Master Sociaal werk veruit de populairste optie is, scoort de opleiding goed. De opleiding voorziet ook bijkomende doorstroommogelijkheden door de organisatie van de banaba Geestelijke gezondheidszorg en de banaba Ouderencoaching. Binnen de hogeschool kunnen de afgestudeerden Sociaal werk ook rechtstreeks doorstromen naar de banaba Strategisch KMO- en retailmanagement en kunnen ze vorming rond Agogische innovatie en Innovatief leiderschap volgen. De afstudeerrichting Maatschappelijke advisering werkte, samen met de opleiding Rechtspraktijk van het departement Handelswetenschappen en bedrijfskunde, ook een aanvullingstraject uit waarbij de studenten uit de beide richtingen in één bijkomend jaar een tweede bachelordiploma kunnen verwerven.

Een kleine 10% van de studenten gaat op buitenlandse stage en alle studenten hebben minstens één buitenlandervaring door de buitenlandse studiereis in het tweede opleidingsjaar. Daarnaast neemt het aantal studenten dat deelneemt aan intensieve programma's en minors over internationalisering toe. De opleiding stelt

vast dat de inkomende studenten streven naar een pakket van 30 credits per semester en niet enkel meer kiezen voor een stage. Uit het zelfevaluatie-rapport blijkt dat de opleiding een aanmerkelijk aandeel van 20% uitgaande docenten heeft. De opleiding stelt vast dat steeds meer docenten aan internationale projecten of congressen deelnemen, gastdocentschap opnemen en buitenlandse gastdocenten uitnodigen in de eigen lessen. 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.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

/

### **Facet 6.2 Onderwijsrendement**

#### **Beoordelingscriteria:**

- Voor het onderwijsrendement zijn streefcijfers geformuleerd in vergelijking met relevante andere opleidingen.
- Het onderwijsrendement voldoet aan deze streefcijfers.

#### **Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

Vlaanderen heeft geen traditie in het verzamelen van slaagcijfers per studiegebied en/of opleiding over de jaren heen. Noch de evolutie over de jaren heen, noch de situatie per opleiding of studiegebied wordt opgevolgd. Daardoor kan de opleiding geen streefcijfers formuleren in vergelijking met relevante andere opleidingen.

De commissie stelt vast dat de opleiding, mede op aangeven van de vorige visitatie, probeert een bewust beleid te voeren rond rendement en slaagcijfers. De onderwijscoördinatiegroep heeft streefcijfers voor de studie-efficiëntie en hanteert ook een aantal principes. Een succesvolle student behaalt daarbij meer dan 75% van de studiepunten waarvoor hij inschreef. Voor de drie opleidingsjaren hanteert de opleiding streefcijfers in termen van het gewenste percentage studenten dat succesvol is, waarbij voor de eerstejaarsstudenten nog een afzonderlijk streefcijfer gehanteerd wordt voor de groep van generatiestudenten. De commissie ondersteunt het werken met streefcijfers, maar vraagt wel enige voorzichtigheid in de omgang ermee. Het werken met streefcijfers vergt een duidelijk instroombeleid, en aansluitend een duidelijke visie op risico's op uitval en desgevallend nodige begeleidingstrajecten. De commissie beveelt de opleiding aan hier werk van te maken.

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 en van de generatiestudenten ongeveer 40% succesvol. In het tweede opleidingsjaar schommelt het slaagpercentage tussen de 90 en 96% en in het derde opleidingsjaar tussen de 82 en 95%. In het eerste jaar is de gemiddelde studie-efficiëntie van ASO-studenten (79% van de ingeschreven credits behaald) significant hoger dan die van TSO-studenten (62%) en BSO-studenten (50%). In de volgende opleidingsjaren speelt het effect van vooropleiding niet meer. Uit het rapport Kerncijfers blijkt dat in vergelijking met de slaagcijfers van andere opleidingen binnen de hogeschool, de opleiding SW voor haar eerste opleidingsjaar in de groep zit met de laagste slaagcijfers. In het tweede jaar en derde jaar zijn de slaagcijfers juist bij de hoogste. Net als de vorige commissie vraagt de commissie om de verder in te zetten op het verhogen van de slaagkansen in het eerste opleidingsjaar. De commissie stelt ook op basis van facet 2.9 en facet 4.2 vast dat de opleiding momenteel iets te veel inzet op selectie in het eerste opleidingsjaar en minder op remediëring. De commissie vindt dat de opleiding nog meer kan inzetten op de aanpak van de zwakke instroom.

De opleiding stelde, via het PWO-project over slaagkansen van zwakke instroomgroepen, vast dat de opleiding een zwakkere instroom heeft dan andere opleidingen Sociaal werk en dat het aandeel TSO- en BSO-studenten nog verder toeneemt in de opleiding. Daarbij blijkt ook dat de slaagkansen van de TSO- en BSO-studenten in het eerste opleidingsjaar opmerkelijk lager zijn dan deze van de ASO-studenten. De PWO-projectmedewerkers formuleerden adviezen voor de verhoging van de slaagkansen. De commissie vindt het PWO-project een positieve actie om het behalen van het rendement verder te ondersteunen. De commissie waardeert de intentie van de opleiding om dit aan te pakken. Eén van de uitgangspunten van het masterplan voor de programmaherziening is de verhoging van de slaagcijfers in het eerste jaar, door bijvoorbeeld het organiseren van instroomtoetsen, het voorzien van een gedifferentieerde opvang, het invoeren van meer praktijk en een intensievere begeleiding. De commissie ondersteunt de opleiding om hier verder werk van te maken. Op hogeschoolniveau liep, tijdens de visitatie, een project Studie-efficiëntie en –effectiviteit op basis van de studieresultaten van de academiejaren 2008-2009 en 2009-2010. De commissie raadt de opleiding aan om op basis van deze rapportering, haar beleid rond rendementsberekening verder bij te sturen.

Uit het rapport Kerncijfers blijkt dat in het academiejaar 2008-09 10% van de eerstejaarsstudenten en 2% van de tweedejaarsstudenten afhaakten. In het derde jaar was er geen drop-out. De opleiding merkt op dat door de flexibilisering en het leerkredietstelsel, de studenten ook vroegtijdig geheroriënteerd kunnen worden. Hierdoor kan afhaken ook als positief gezien worden en in sommige gevallen leiden tot een betere studiekeuze of tijdelijke stopzetting van de studie. De commissie stelt vast dat de opleiding de afhakkers goed begeleidt.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie beveelt aan om de resultaten van het hogeschoolproject Studie-efficiëntie en effectiviteit, mede als basis te nemen voor een herijking van het departementsbeleid ten aanzien van het onderwijsrendement.

Meer specifiek vraagt de commissie aandacht voor een gerichte ondersteuning van de diversiteit van instromers naargelang het opleidingsniveau.

#### **Oordeel over onderwerp 6, resultaten: voldoende**

Op basis van de oordelen over:

facet 6.1, gerealiseerd niveau:	goed
facet 6.2, onderwijsrendement:	voldoende

is de visitatiecommissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.



## Globaal oordeel

De visitatiecommissie baseerde haar oordeel en motivering op de volgende bronnen:

- het zelfevaluatierapport van de opleiding en de bijhorende bijlagen, de gevoerde gesprekken met de betrokkenen,
- de documenten ter inzage tijdens het bezoek,
- de opgevraagde documenten,
- de reactie van de opleiding op het opleidingsrapport.

De commissie vond het zelfevaluatierapport begrijpelijk opgesteld, nauwkeurig en volledig. De bijlagen waren ter zake en zeer compleet, enkel de bundeling ervan was iets minder overzichtelijk. De commissie vond dat het rapport een goede basis was voor de voorbereiding van het bezoek.

Op basis van de oordelen over:

onderwerp 1, niveau en oriëntatie:	voldoende
onderwerp 2, programma:	voldoende
onderwerp 3, personeel:	voldoende
onderwerp 4, voorzieningen:	voldoende
onderwerp 5, interne kwaliteitszorg:	voldoende
onderwerp 6, resultaten:	voldoende

is de commissie van mening dat er voldoende generieke kwaliteitswaarborgen in de opleiding aanwezig zijn.

Overzichtstabel van de oordelen

	score facet	score onderwerp
<b>Onderwerp 1: Doelstellingen van de opleiding</b>		<b>voldoende</b>
Facet 1.1: Niveau en oriëntatie	voldoende	
Facet 1.2: Domeinspecifieke eisen	goed	
<b>Onderwerp 2: Programma</b>		<b>voldoende</b>
Facet 2.1: Relatie doelstelling en inhoud	goed	
Facet 2.2: Eisen professionele gerichtheid	goed	
Facet 2.3: Samenhang	excellent	
Facet 2.4: Studieomvang	oké	
Facet 2.5: Studietijd	goed	
Facet 2.6: Afstemming vormgeving en inhoud	voldoende	
Facet 2.7: Beoordeling en toetsing	goed	
Facet 2.8: Masterproef	niet van toepassing	
Facet 2.9: Toelatingsvoorwaarden	voldoende	
<b>Onderwerp 3: Inzet van personeel</b>		<b>voldoende</b>
Facet 3.1: Kwaliteit personeel	goed	
Facet 3.2: Eisen professionele gerichtheid	excellent	
Facet 3.3: Kwantiteit personeel	goed	
<b>Onderwerp 4: Voorzieningen</b>		<b>voldoende</b>
Facet 4.1: Materiële voorzieningen	voldoende	
Facet 4.2: Studiebegeleiding	goed	
<b>Onderwerp 5: Interne kwaliteitszorg</b>		<b>voldoende</b>
Facet 5.1: Evaluatie resultaten	excellent	
Facet 5.2: Maatregelen tot verbetering	excellent	
Facet 5.3: Betrekken van medewerkers, studenten, alumni en beroepenveld	goed	
<b>Onderwerp 6: Resultaten</b>		<b>voldoende</b>
Facet 6.1: Gerealiseerd niveau	goed	
Facet 6.2: Onderwijsrendement	voldoende	

De oordelen zijn van toepassing voor:

**K.H.Kempen Katholieke Hogeschool Kempen**

- professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal werk (SAW), **met opleidingsvarianten:**
  - afstudeerrichting Maatschappelijk werk
  - afstudeerrichting Maatschappelijke advisering
  - afstudeerrichting Personeelswerk
  - afstudeerrichting Sociaal-cultureel werk

## Hoofdstuk 9 Katholieke Hogeschool Leuven

### **Algemene toelichting bij de professioneel gerichte bacheloropleiding in het Sociaal werk aan de Katholieke Hogeschool Leuven**

De Katholieke Hogeschool Leuven werd in 1995 gevormd in de schoot van een nieuwe vzw door een fusie van zes hogescholen uit de regio Leuven-Diest. Sinds 2002 maakt de Katholieke Hogeschool Leuven deel uit van de Associatie KU Leuven. De hogeschool telt 12 professioneel gerichte bacheloropleidingen, behorend tot vijf studiegebieden: Gezondheidszorg; Handelswetenschappen en bedrijfskunde; Industriële wetenschappen en technologie; Onderwijs en Sociaal-agogisch werk. Deze laatste wordt ingericht in de campus Sociale School in Heverlee.

De opleiding kent een lange historiek. In mei 1922 startte de christelijke arbeidersbeweging een sociale school in Leuven voor mannen. Tot op vandaag geeft zij kleur aan deze opleiding. De opleiding kende sinds de opstart een gestage groei. In september 1969 werd de school opengesteld voor vrouwen en werd een nieuwe campus betrokken aan de Groeneweg in Heverlee. De opleiding maatschappelijk dienstbetoon kende door de overheid opgelegde hervormingen in 1935, 1952, 1962 en 1979. De verschillende specialisaties in de opleiding Sociaal werk werden ingericht in functie van de fusies van de hogescholen en van het structuurdecreet. In de Katholieke Hogeschool Leuven werd de afstudeerrichting syndicaal werk verbreed tot maatschappelijke advisering. De opleiding werkt mee aan de master Sociaal werk van de KU Leuven.

De opleiding Sociaal werk biedt vier afstudeerrichtingen aan: Maatschappelijk werk, Maatschappelijke advisering, Personeelswerk en Sociaal-cultureel werk. Het totale aantal studenten bereikte in begin oktober 2009-2010 opnieuw een record (962) in de bachelor. Dit is 22% meer dan in oktober 2004. In Vlaanderen bleef het totale aantal studenten Sociaal werk over deze jaren gelijk.

## Onderwerp 1 Doelstellingen van de opleiding

### Facet 1.1 Niveau en oriëntatie van de professioneel gerichte bachelor

#### Beoordelingscriteria:

De opleidingsdoelstellingen zijn er op gericht de student te brengen tot:

- het beheersen van algemene competenties als denk- en redeneervaardigheid, het verwerven en verwerken van informatie, het vermogen tot kritische reflectie en projectmatig werken, creativiteit, het kunnen uitvoeren van eenvoudige leidinggevende taken, het vermogen tot communiceren van informatie, ideeën, problemen en oplossingen, zowel aan specialisten als aan leken en een ingesteldheid tot levenslang leren;
- het beheersen van algemene beroepsgerichte competenties als teamgericht kunnen werken, oplossingsgericht kunnen werken in de zin van het zelfstandig kunnen definiëren en analyseren van complexe probleemsituaties in de beroepspraktijk en het kunnen ontwikkelen en toepassen van zinvolle oplossingsstrategieën, en het besef van maatschappelijke verantwoordelijkheid samenhangend met de beroepspraktijk;
- het beheersen van beroepsspecifieke competenties op het niveau van een beginnend beroepsbeoefenaar.

#### Het oordeel van de visitatiecommissie: goed

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De commissie stelde vast dat de algemene opleidingsdoelstellingen van de IASSW en IFSW de grondslag vormden voor het opleidingsprofiel. De missie van de opleiding is duidelijk vanuit de definitie van sociaal werk opgesteld. De opleiding wil competentiegericht onderwijs aanbieden. Verder is er aandacht voor actief leren en flexibel onderwijs op het gebied van instroom, organisatie, programma en werkvormen. Maatschappelijke verantwoordelijkheid, het functioneren binnen een netwerk, professionele houding alsook het evenwicht tussen relevante beroepskennis en vaardigheden maken hier deel van uit.

Het opleidingsprofiel is binnen de Associatie KU Leuven getoetst aan het structuurdecreet en ligt in lijn met het kader dat door de VVSH is opgesteld. Dit laatste omvat eveneens de visie op het beroep, de missie, de doelstellingen, de onderwijsvisie en het competentieprofiel. Het opleidingsprofiel bestaat uit een algemeen profiel en één profiel per afstudeerrichting. Het algemeen opleidingsprofiel werd in 2004 door de departementale directie en door de opleidingsvergadering goedgekeurd. De ECTS-fiches werden er op gebaseerd. De opleiding baseerde zich op de Baobap-plus vanuit de VVSH voor de opmaak van het algemeen opleidingsprofiel. De commissie waardeert het feit dat de opleiding de Baobap-plus heeft behouden maar er toch eigen accenten aan heeft toegevoegd.

De commissie stelde vast dat de leerdoelen en competenties zijn opgebouwd uit twee kerntaken en zes ondersteunende taken, verder onderverdeeld in drie taakgebieden. De commissie waardeert de schematische weergave van de competenties. Vanuit de definitie van de sociaal werker zijn sociaal-agogische, samenwerkingsgerichte en organisatorische alsook professionele competenties afgeleid. Op sociaalagogisch vlak komt vooral sociale behoefte-detectie van individu en groep naar voren inclusief definiëring en analyse. De competentie samenwerking en organisatie is voornamelijk gericht op de participatie en/of organisatie van samenwerkingsverbanden met oog voor administratieve en logistieke ondersteuning, inclusief kwaliteitsbewaking van de eigen taakuitoefening. De professionele competenties omvatten het ethisch handelen, de reflectie op de eigen praktijk en beroepshandelen alsook het ontwikkelen van de eigen professie en het beroep. Zo worden bepaalde vaardigheden en houdingen opgenomen in het profiel die als dusdanig vervat zitten in de competenties. Het gaat hierbij om sociale en communicatieve vaardigheden: relaties, interactie alsook het instrumentele; de probleemstelling; veranderingsgerichtheid, samenwerkingsgerichtheid, administratie en organisatie, reflectie en

tot slot de ontwikkelingsgerichtheid. De commissie waardeert de wijze waarop de opleiding de competenties heeft verwoord en neergezet en heeft gelinkt aan learning outcomes.

De commissie vond de internationale dimensie niet terug in de competenties maar zag dat er wel aandacht voor was in het programma. De internationale dimensie kreeg volgens de commissie een gepaste invulling. Het internationale luik komt ook voor in leerdoelen als het wereldbreed leren denken, internationale samenhang van problemen leren zien, zichzelf relativeren, meerwaarde zoeken bij andere vergelijkbare instellingen, sociale mobiliteit bevorderen, culturele tolerantie en internationale solidariteit stimuleren.

Competenties zijn in de ECTS-fiches opgenomen. De commissie apprecieert dat een pedagogisch begeleider de docenten ondersteunt bij de opmaak en de revisie van de fiches. De pedagogisch begeleider bewaakt de consistentie van de competenties in de ECTS-fiches en hun link\_naar de inhoud.

De commissie vernam dat in voorbereiding op de programmahervorming, aanvullend op de eerder vermelde missie, nog enkele belangrijke accenten in de doelstellingen werden gelegd in verband met de praktijkgerichtheid van de opleiding. Zo zijn onder andere de beroepsgerichtheid en reflectie explicieter in het programma naar boven gekomen.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie stimuleert de opleiding om de aandacht die de opleiding heeft voor de internationale dimensie te expliciteren in de competenties.

#### **Facet 1.2 Domeinspecifieke eisen**

##### **Beoordelingscriteria:**

- De doelstellingen van de opleiding (uitgedrukt in eindkwalificaties van de student) sluiten aan bij de eisen die door (buitenlandse) vakgenoten en het relevante beroepenveld gesteld worden aan een opleiding in het betreffende domein (vakgebied/discipline en/of beroepspraktijk of kunstpraktijk). Ze zijn, ingeval van gereguleerde beroepen, in overeenstemming met de reglementering of regelgeving ter zake.
- Voor professioneel gerichte bacheloropleidingen zijn de eindkwalificaties getoetst bij het relevante beroepenveld.

#### **Oordeel van de visitatiecommissie: goed**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De commissie stelde vast dat de opleiding bewust kiest voor een generieke start met vier afstudeerrichtingen die een aanvang nemen vanaf het derde semester en volledig ontplooid worden vanaf het vijfde semester. De opleiding biedt als afstudeerrichtingen aan: Maatschappelijk werk, Maatschappelijke advisering, Personeelswerk en Sociaal-cultureel werk. De commissie waardeert dat de opleiding een brede inzetbaarheid wenst te garanderen en een evenwicht zocht tussen gemeenschappelijk vormende en specifieke competenties. Naast gemeenschappelijke competenties werden voor elke afstudeerrichting specifieke competenties opgesteld.

De commissie waardeert de profilering van de opleiding, en dit ten aanzien van binnen- en buitenlandse kaders. Door middel van de internationale beroepsstages vindt er een aftoetsing plaats van de doelstellingen door buitenlandse instellingen. Zo werden ook de competenties afgestemd op de IASSW en werd de internationale dimensie opgenomen binnen onderzoek en het opleidingsonderdeel Ethiek en Samenleving. De opleiding heeft een aantal officiële samenwerkingsverbanden met andere (buitenlandse) instellingen. In dat geval is een

wederzijdse afstemming noodzakelijk in het kader van studentenuitwisseling. De commissie stelt vast dat de competenties noch de competentiekaart onderzoek insluiten, terwijl onderzoek als profilering prominent in de ambities wordt weergegeven.

Het werkveld werd via diverse kanalen betrokken bij de afstemming van de competenties. De installatie sinds 2008 van afstudeercommissies met vertegenwoordigers van het werkveld en docenten binnen elke afstudeerrichting leidde volgens de commissie tot een versteviging van de band met het beroepenveld. De commissie concludeerde uit de gesprekken dat de afstudeercommissies goed werken. De commissie hoorde ook dat het brede debat over sociaal werk binnen elke afstudeercommissie aan de orde is. Toch vindt ze dat dit breder debat op een hoger niveau (gezamenlijk eerder dan alleen binnen elke afstudeerrichting) mag gevoerd worden. Verder zijn er veelvuldige contacten door de stageprospecties, de afstemmingsgesprekken, de stage-evaluaties, de beoordelingen van eindwerken en de hoorzittingen met pas afgestudeerden.

Via de studiegids nemen de studenten en het personeel kennis van de doelstellingen van het opleidingsprogramma inclusief het opleidingsprofiel, het competentieprofiel en de onderwijsvisie. De commissie stelt echter vast dat de communicatie van de competenties meer aandacht verdient aangezien deze niet onmiddellijk voor de student zichtbaar zijn in de studiegids. De commissie adviseert de opleiding om de competenties duidelijker in de studiegids op te nemen. De website van de hogeschool dient als platform voor communicatie van de algemene doelstellingen en het programma. De ECTS-fiches en studiewijzers van de opleidingsonderdelen bevatten de begin- en eindcompetenties van elk opleidingsonderdeel. Deze fiches en studiewijzer worden in principe ook bij de start van een opleidingsonderdeel toegelicht. In de gesprekken kreeg de commissie de bevestiging dat de doelstellingen duidelijk en helder gecommuniceerd worden aan de diverse betrokkenen. De commissie stelde ook vast dat de opleiding veel aandacht besteedt aan de communicatie van de competenties binnen de stages. In de opleidingsonderdelen Beroepspraktijk II en III geeft de studiewijzer het evaluatieschema weer met de beoogde competenties. Het vormt ook het gespreksonderwerp bij stages. De (eind)competenties komen in de tussentijdse en eindevaluaties van de studenten uitvoerig aan bod met de docent beroepspraktijk. Deze evaluatiegesprekken, en dus de beoogde competenties, worden voorbereid tijdens supervisies, practica en/of leergroepen in de opleiding. De verschillende afstudeerrichtingen organiseren bovendien jaarlijks of tweejaarlijks een informatiesessie voor stageleiders.

De bevraging bij de studenten en lectoren gaf een algemene tevredenheid weer ten aanzien van de competenties. Studenten zijn zeer tevreden over de competenties die de opleiding wil bereiken met haar onderwijs en onderschrijven de aandacht voor competentiegericht leren in de opleiding. De commissie vernam van het werkveld dat ook zij bevestigt dat de competenties goed afgestemd zijn. Het werkveld wordt gehoord. Dit wordt door de commissie gewaardeerd.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie adviseert de opleiding om haar profilering op onderzoek ook uit te werken in de competenties.

**Oordeel over onderwerp 1, doelstellingen van de opleiding: voldoende**

Op basis van de oordelen over:

facet 1.1, niveau en oriëntatie:	goed
facet 1.2, domeinspecifieke eisen:	goed

is de commissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

## Onderwerp 2 Programma

### Facet 2.1 Relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma

#### Beoordelingscriteria:

- Het programma is een adequate concretisering van de eindkwalificaties van de opleiding qua niveau, oriëntatie en domeinspecifieke eisen.
- De eindkwalificaties zijn adequaat vertaald in leerdoelen van (onderdelen van) het programma.
- De inhoud van het programma biedt studenten de mogelijkheid om de geformuleerde eindkwalificaties te bereiken.

#### Oordeel van de visitatiecommissie: goed

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

Het volledige curriculum werd in het kader van het hervormingsplan in de periode 2005-2008 bijgewerkt op basis van het beroepsprofiel en het opleidingsprofiel dat ervan is afgeleid. De commissie besluit aan de hand van de cursussen en de gesprekken dat de opleidingsonderdelen en modules qua inhoud en niveau afgestemd zijn op de eisen van een professionele bachelor. De vertaling van de doelstellingen in het programma is zowel wat betreft niveau, als wat betreft de professionele oriëntatie van de opleiding, duidelijk in overeenstemming met de eisen van het decreet en de verwachtingen van het werkveld. Het nagestreefde niveau en de te bereiken competenties per opleidingsonderdeel zijn terug te vinden in het opleidingsprogramma.

Het programma is opgebouwd rond vier modules die aan elkaar verwante opleidingsonderdelen groeperen. De commissie vindt de modulaire opbouw en de consequente toepassing ervan een sterk punt. Deze modules komen in elk semester aan bod en zijn rond volgende thema's georganiseerd:

- de module 'Sociaal werker' van 60 studiepunten waarin de verworven competenties geïntegreerd worden, waarbij dus de beroepspraktijk centraal staat. Dit omvat ondermeer de stage;
- de module 'Sociaal werken' van 36 studiepunten omvat het verwerven, trainen en toepassen van methodische vaardigheden;
- de module 'Mens en Samenleving' van 60 studiepunten kadert menswetenschappelijke inzichten binnen de maatschappelijke context van sociaal werk, maar toegepast op de praktijk van sociaal werk;
- de module 'Sociaal werk' telt 24 studiepunten en is vooral verbonden met de organisatorische context van sociaal werk op zowel nationaal en internationaal werk.

De opleiding vertrekt van een gemeenschappelijke stam van 100 studiepunten. Verder zijn 71 studiepunten aan de afstudeerrichting verbonden. De student moet bijkomend zelf negen studiepunten kiezen, in semester drie en vier gaat het om een opleidingsonderdeel van drie studiepunten, in semesters vijf en zes 6 studiepunten. De student dient vanaf semester drie een afstudeerrichting te kiezen. Verbonden aan de afstudeerrichting zijn de volgende opleidingsonderdelen: Beroepspraktijk II en III, het eindwerk en de interventies die het meest in een bepaalde sector van het sociaal werk aan bod komen. Ook opleidingsonderdelen uit de module Mens & samenleving zijn specifiek voor de afstudeerrichting maar toch ook kiesbaar voor studenten uit andere afstudeerrichtingen. De student kan na de stage van Beroepspraktijk II (februari) nog veranderen van afstudeerrichting. De student kan ook kiezen voor opleidingsonderdelen aangeboden op associatieniveau. De commissie stelt vast dat de afstudeerrichting Maatschappelijk werk de meeste studenten telt, waardoor de meeste aandacht aan deze richting wordt toebedeeld in verhouding tot de andere afstudeerrichtingen. De commissie pleit voor een evenredige benadering voor de afstudeerrichting Personeelswerk.

De commissie stelde vast dat de opleiding aandacht besteedt aan de integratie van competenties, en dit zowel horizontaal via de modulaire opbouw, maar ook verticaal door ondermeer het eindwerk. Samenwerking komt



binnen diverse opleidingsonderdelen via gemeenschappelijke opdrachten tot uitdrukking. De integratie van opleidingsonderdelen heeft bijkomend geleid tot docententeams die elk vanuit hun expertise een bijdrage leveren, wat de commissie wist te waarderen.

Zoals al vermeld vindt de commissie de invulling van de internationale dimensie gepast. Vanuit het strategisch plan internationalisering dat binnen de diverse beleidsniveaus werd afgetoetst, streeft de opleiding naar de inbedding van minimum één internationale ervaring voor elke student. Via internationalisation@home wordt aan het internationale luik verder vorm gegeven. De studenten kunnen ook taallessen volgen als keuze-opleidingsonderdeel van drie studiepunten. De commissie stelt evenwel vast dat er in de eindkwalificaties niets staat over internationalisering.

De modaliteiten voor curriculumhervorming zijn afdoend omschreven. De opleidingscommissie is de katalysator voor vernieuwingen en/of wijzigingen, hierbij al dan niet ondersteund door een vakteam. De departementale raad en de departementale studentenraad leveren advies. Bij de invoering van aanpassingen in de semesters volgen opvolgingsafspraken in de opleidingscommissies.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

/

#### **Facet 2.2 Eisen professionele gerichtheid van het programma**

##### **Beoordelingscriteria:**

- Kennisontwikkeling door studenten vindt plaats via vakliteratuur, aan de beroeps- of kunstpraktijk ontleend studiemateriaal en via interactie met de beroepspraktijk, de kunstpraktijk en/of (toegepast) onderzoek.
- Het programma heeft aantoonbare verbanden met actuele ontwikkelingen in het vakgebied/de discipline.
- Het programma waarborgt de ontwikkeling van beroeps- of artistieke vaardigheden en heeft aantoonbare verbanden met de actuele beroepspraktijk.

##### **Oordeel van de visitatiecommissie: goed**

##### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De commissie waardeert de inhoudelijke gedegenheid van de opleiding, waarbij theoretische vakken en praktische opleidingsonderdelen op elkaar afgestemd zijn. In het eerste deeltraject is de module Mens & samenleving toegespitst op kennisontwikkeling en toepassingsgerichtheid. Uit de gesprekken bleek dat de module zowel door student als docent goed gekend is en een uitstekende link tussen theorie en praktijk biedt. De commissie vond dit sterk. Bijkomend zijn opleidingsonderdelen zoals Beroepspraktijk I en Methoden van sociaal werk gericht op de oriëntatie van het beroep. Naarmate de student binnen de opleiding vordert, neemt de praktijkgerichtheid verder toe waarbij ethisch maatschappelijke vraagstukken en de ethische betekenis van sociale handelingen eveneens aan bod komen. Bijkomend wenst de opleiding de student kennis, inzicht en toepassingen bij te brengen via wetenschappelijke onderbouw, het leren conceptueel denken alsook het linken van de theorie aan de praktijk. Het eindwerk komt in semester 5 en 6 aan bod en integreert theorie met de praktijk.

Professionele vaardigheden worden aangereikt doorheen het curriculum. De opleiding voorziet hiervoor 36 studiepunten, die in belangrijke mate besteed worden aan casusbesprekingen, trainingen en oefensessies. De complexiteit van de opdrachten evolueert in functie van de voortgang. De commissie waardeert dat binnen de opleiding zeven methodes aan bod komen die ook aangewend worden binnen sociaal werk. Een combinatie van

methoden komt vaak voor, en dit veelal in een bepaalde sector. Opdrachten vanuit het werkveld kunnen eveneens in het curriculum aan bod komen. Ook draaien bijvoorbeeld sinds twee jaren enkele studenten van de opleiding mee in het project Managers van de diversiteit. Hierin wordt sinds 2008-2009 huiswerkbegeleiding geboden aan scholieren van KA Redingenhof, Sint- Jozefsinstituut en Miniemeninstituut (TSO-BSO). De stage in de module Sociaal werker besteedt aandacht aan het observeren, uitproberen, ontwikkelen en in de praktijk brengen van allerlei vaardigheden.

60 studiepunten in het programma gaan naar de beroepspraktijk (waaronder de stage) en het eindwerk. De aanbevelingen van de vorige visitatie werden bij de curriculumhervorming meegenomen, wat de commissie wist te appreciëren. De module Beroepspraktijk kwam mede hierdoor tot stand. Daarin staan zelfsturing en zelfontwikkeling centraal. Via het opleidingsonderdeel Beroepspraktijk I van 8 studiepunten krijgen de studenten een eerste kennismaking met sociaal werk via onder meer verkenningsopdrachten, een beperkte vrijwilligersstage van 20 uren, getuigenissen en een stagebeurs. Via een leermap houden de studenten hun voortgang bij. Binnen hetzelfde opleidingsonderdeel wordt eveneens studietrajectbegeleiding geïntegreerd voor een totaal van drie studiepunten. Via de docent Beroepspraktijk leren studenten in groepjes van 15 reflecteren over hun studieproces. Beroepspraktijk II in het derde semester geeft studenten de mogelijkheid om via observatie en beperkte taken te functioneren in de beroepsomgeving. De stage van 9 weken staat hierin centraal, voorafgegaan door de opmaak van een stagewerkplan. Via groepspractica en individueel werk wordt de student hierop voorbereid. Het elektronisch Stage-informatiesysteem (SIS) wist de commissie te boeien als degelijk instrument om alle stage-elementen voor docenten en studenten inzichtelijk te maken. Tijdens de stage worden de studenten gecoacht door de stagebegeleider en door de lector Beroepspraktijk die de studenten individueel en/of in groep tijdens twee terugkomdagen ontvangt. Er is één afstemmingsgesprek bij aanvang van de stage en één evaluatiegesprek, telkens op de stageplaats. Hieraan participeren de stagebegeleider, de student en de lector. Op basis van de ervaringen tijdens de stage wordt een individueel gesprek gehouden met elke student. De commissie bevestigt de gedegenheid van deze werkwijze. In Beroepspraktijk III ligt de nadruk op de professionele bekwaamheid met aandacht voor reflectie op het eigen werk, het ethisch handelen en professionele ontwikkeling. Verder is een beroepsstage voorzien van minimaal 70 en maximaal 75 dagen binnen het werkkterrein van de gekozen afstudeerrichting. Tijdens de stage komt de docent Beroepspraktijk twee keer op bezoek. Eenmaal voor een tussentijdse evaluatie en voor de eindevaluatie.

De commissie bevestigt de kwaliteit van de stagedossiers, die behandeld worden binnen de opleidingsonderdelen Communicatieve en sociale vaardigheden en Beroepsvaardigheden en die de kwaliteit van de opleiding reflecteert.

In het derde deeltraject komt het eindwerk, gespreid over twee semesters, aan bod. Het vijfde semester is voornamelijk gericht op het informeren van de student maar staat ook in het teken van de communicatie met de praktijklector en stageplaats om tot een onderwerp en finaal akkoord voor eindwerk te komen. In het zesde semester wordt het eindwerk uitgevoerd. Het onderwerp van het eindwerk kan vanuit diverse invalshoeken tot stand komen. De begeleiding gebeurt in overleg met praktijklector en stageplaats. Het eindwerk bestaat uit een schriftelijk document van maximaal vijftig pagina's.

De commissie waardeert dat het opleidingsonderdeel Internationale sociale thema's verplicht is voor alle studenten van semester vijf en zes. Dit opleidingsonderdeel wordt in samenwerking met buitenlandse partnerinstellingen gebracht waardoor studenten ook geconfronteerd worden met buitenlandse studenten. Voor uitgaande studenten in het kader van internationalisering is een individueel traject mogelijk op basis van een learning agreement. Studenten die hun studies deels in het buitenland willen doen, worden geïnformeerd door de departementale coördinator internationalisering, in groep en individueel.

Ten slotte is via de Banaba Internationale Samenwerking Noord-Zuid eveneens een internationale ervaring mogelijk na de opleiding.

Via de mediatheek zijn gespecialiseerde werken en tijdschriften consulteerbaar. De commissie stelt vast dat bepaalde cursussen aan actualisatie toe zijn. De studenten geven aan dat de lay-out van cursussen kan verbeterd worden. De commissie vraagt een evenredige verdeling van aandacht voor en voorbeelden uit de vier afstudeerrichtingen. Zo blijkt dat er minder materiaal aangeboden wordt over personeelswerk.

De commissie heeft eerder al vastgesteld dat de opleiding zich wil profileren met onderzoek maar dat die profilering nog niet vertaald is in het competentieprofiel. Op hogeschoolniveau zijn de doelstellingen voor onderzoek wel opgesteld. Uit de gesprekken vernam de commissie dat deze doelstellingen binnen de opleiding afgetoetst werden. De commissie is van oordeel dat de opleiding op dit vlak ambities heeft en weet dit te waarderen. Zo waren in 2008-2009 18 medewerkers Sociaal werk betrokken bij onderzoeksopdrachten en verschillende vormen van maatschappelijke dienstverlening die door het departement georganiseerd werden. In opdrachtvolume uitgedrukt was dit 3,85 VTE. Departementaal is de opleiding betrokken in een aantal projecten zoals KOP, MEDIDUS en COSWO. Bijkomend worden onderzoeken gerealiseerd voor externe raadgevers zoals gemeentebesturen. Maatschappelijke dienstverlening wordt mede hierdoor ingebed in de opleiding, waarbij lectoren op hun beurt ook hun expertise uitdragen naar het beroepenveld en geïnteresseerden. De commissie vernam dat er bijkomend studentenprojecten zijn, waarbij groepen studenten werken aan een project voor organisaties, binnen het kader van enkele opleidingsonderdelen zoals Educatief werken, Cultureel werken en Maatschappelijke activering. De commissie concludeert dat de relatie met de beroepspraktijk sterk is.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

/

#### **Facet 2.3 Samenhang van het programma**

Beoordelingscriterium:

- Studenten volgen een inhoudelijk samenhangend opleidingsprogramma.

**Oordeel van de visitatiecommissie: goed**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De commissie stelde vast dat het programma bestaat uit een gemeenschappelijke stam met een geleidelijke overgang naar specialisatie in functie van de afstudeerrichting, en dit vanaf het derde semester. Elke afstudeerrichting heeft een eigen pakket opleidingsonderdelen ter specialisatie, vertrekkend vanuit het opleidingsonderdeel Sociaal werk en sociaal beleid waarbij de diverse afstudeerrichtingen eveneens aan bod komen. Bijkomend is elke student verplicht om een minor toe te voegen aan de eigen afstudeerrichting. Het programma is zo opgebouwd dat semesters 1 en 2 voornamelijk gericht zijn op de verwerving van kennis en inzichten die verbonden worden aan de actualiteit en maatschappelijke trends. Toepassingsgericht werken en communicatie nemen op dit niveau eveneens een belangrijke plaats in. Het tweede deeltraject kenmerkt zich door de verdere uitdieping van de toepassingsgerichtheid. Het derde deeltraject focust op de aanpak van een probleem waarbij de diverse facetten van de beginnende professional naar boven komen. Doorheen de verschillende deeltrajecten worden de opleidingsonderdelen gegroepeerd in vier modules die jaarlijks terugkomen en die de opleiding vormgeven. Hun zwaarte varieert in functie van het deeltraject. De meeste opleidingsonderdelen worden binnen één semester afgerond. Bovendien kiest de opleiding bewust voor een beperkte volgtijdelijkheid in functie van de flexibilisering. De commissie is gecharmeerd door de modulaire opbouw van het programma, die voor iedereen bevattelijk en duidelijk is.

Overkoepelend bewaakt de opleiding een evenwicht van 33% theorie, 33% praktijk en 33% methoden en context. De opleidingscommissie bewaakt de globale samenhang van het programma en de onderlinge afstemming tussen de diverse domeinen. De diverse vakwerkgroepen zorgen voor onderlinge afstemming en rapporteren hierover aan de opleidingscommissie. De visitatiecommissie is aangenaam verrast over de wijze waarop de samenhang op bewuste wijze is opgezet en gedragen wordt binnen de opleiding.

Conform de hogeschoolvisie koos de opleiding ervoor om de mogelijkheden van het flexibiliseringsdecreet maximaal te benutten en de studievoortgang van studenten zoveel mogelijk te ondersteunen door de bepaling van de modaliteiten voor verplichte volgtijdelijkheid, de opdeling in semesters, het aanbod van keuze-opleidingsonderdelen en het aanbod van twee examenkansen per jaar. Op vlak van programmaflexibiliteit werd het semestersysteem ingevoerd. Dit stelt studenten in staat om na het eerste semester te veranderen van opleiding indien nodig. De opleiding stelt vast dat een aantal studenten hier gebruik van maken en instromen in een andere opleiding het tweede semester.

Studenten bepalen in belangrijke mate zelf hun studietraject en studievoortgang. Naargelang hun wensen, verworven credits, tolereerbare tekorten én na advies van een studietrajectbegeleider of een studieadviseur stellen zij een jaarprogramma samen. Voor wijzigingen in hun jaarprogramma wenden studenten zich tot het studieadviesbureau. Er worden inspanningen geleverd om studenten in staat te stellen om na semester drie of vier van afstudeerrichting te veranderen en opleidingsonderdelen te substitueren. De combinatie van vrijstellingen en toekenning van EVC en EVK heeft geleid tot het feit dat meer dan een vierde van de studenten een combinatietraject volgt, waardoor studenten met een normtraject evenredig daalt tot 45-50%.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

/

#### **Facet 2.4 Studieomvang**

Beoordelingscriterium:

- De opleiding voldoet aan de formele eisen met betrekking tot de studieomvang, bachelor: tenminste 180 studiepunten.

**Oordeel van de visitatiecommissie: oké**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De opleiding bestaat uit 3 studie jaren van elk 60 studiepunten. In totaal wordt dus een opleidingsprogramma georganiseerd van 180 studiepunten en voldoet de opleiding hiermee aan de formele eisen m.b.t. de minimale studieomvang van een professionele bachelor.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

/

## Facet 2.5 Studietijd

### Beoordelingscriteria:

- De werkelijke studietijd wordt getoetst en sluit aan bij de normen vastgesteld krachtens decreet.
- Het programma is studeerbaar doordat factoren, die betrekking hebben op dat programma en die de studievoortgang belemmeren zoveel mogelijk worden weggenomen.

### Oordeel van de visitatiecommissie: goed

### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De commissie stelt vast dat de opleiding ruime ervaring heeft in het voeren van studietijdmetingen. Er wordt hiervoor gebruikgemaakt van het programma Metis. Na elke examenperiode, drie maal per jaar, dienen studenten de tijd die ze hebben besteed per opleidingsonderdeel te registreren. Het gaat zowel om de contacttijd, de tijd voor verplichte opdrachten buiten de lessen en het verwerken van de leerstof. De resultaten worden enkel verwerkt voor studenten die slagen voor het bepaalde opleidingsonderdeel. Uit de beschikbare documenten bleek dat de studietijd voor semester 1 en 2 1723 uur bedroeg voor beide semesters samen en bijgevolg binnen de decretaal aanvaarde grenzen vallen, met uitzondering van twee opleidingsonderdelen die een hogere studietijd kregen dan begroot. Voor semesters 3 en 4 ligt de studietijd tegen de ondergrens aan, tussen 1291 en 1350 uur voor de meeste opleidingsonderdelen. Voor het derde deeltraject waren de studietijdmetingen nog lopende. De commissie bevestigt dat de globale studietijd goed zit, maar vraagt aandacht voor de balans of controle op de toegekende studietijd voor individuele opleidingsonderdelen in functie van de reële studiebelasting. Als gevolg van de studietijdmetingen werden theorievakken verschoven, zo vernam de commissie.

De commissie waardeert de richtlijnen van de werkgroep studietijdmetingen van de associatie om te werken met vijf verschillende zones bij het interpreteren van de gegevens. De studietijd wordt als volgt bepaald:

- < 20 uur/studiepunt: Problematische zone (= opvallend lager dan de norm);
- 20 tot 25 uur/studiepunt: Waarschuwingzone (= lager dan de norm);
- 25 tot 30 uur/studiepunt: Norm;
- 30 en 35 uur/studiepunt: Waarschuwingzone (= hoger dan de norm);
- > 35 uur/studiepunt: Problematische zone (= opvallend hoger dan de norm).

Enkel bij het vaststellen van problematische afwijkingen wordt actie vooropgesteld. De gradatie is er gekomen om onrechtmatige acties te vermijden. De commissie vernam dat de opleiding er in eerste instantie niet voor kiest om studiepunten aan te passen. Doorgaans wordt gevraagd aan de docent om zich te richten op de toegekende begrote studietijd. Waar grote afwijkingen worden vastgesteld, volgt een functioneringsgesprek met de betrokkene en in de opleidingscommissie wordt dit besproken.

De commissie stelde vast dat de opleiding de studiebevorderende en -belemmerende factoren in kaart heeft gebracht. In dit kader werd piekbelasting vermeden door de screening van de opdrachten van alle opleidingsonderdelen door de interne pedagogisch begeleider. Studenten worden ook per opleidingsonderdeel in het begin van het semester geïnformeerd over de opdrachten zodat ze tijdig hun werkzaamheden kunnen plannen. Het advies door het studieadviesbureau bij het vastleggen van het jaarprogramma kan ook hierin sturend werken. De studenten kunnen beroep doen op de studiebegeleiding. De commissie stelt vast dat de departementale studentenraad gesignaleerd heeft dat stagetijd wordt afgenomen ten voordele van het eindwerk. Het is niet volledig duidelijk hoe de opleiding deze evolutie opvolgt.

### Aanbevelingen ter verbetering:

De commissie moedigt de opleiding aan om de balans inzake studiebelasting tussen de opleidingsonderdelen blijvend te bewaken.

## Facet 2.6 Afstemming tussen vormgeving en inhoud

### Beoordelingscriteria:

- Het didactisch concept is in lijn met de doelstellingen.
- De werkvormen sluiten aan bij het didactisch concept.

### Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De commissie stelde vast dat de opleiding een sterke traditie heeft opgebouwd in het opvolgen van onderwijsontwikkelingen. Het werken in kleinere groepen, het trainen van vaardigheden via onder andere opnameapparatuur, coaching en supervisies, geïntegreerde onderdelen met thematisch groepswork of projectmatig werken, en studie- en studentenbegeleiding bestaan al vele jaren binnen de opleiding.

Rekening houdend met de concordantie van de opleidingsdoelstellingen en de missie van de opleiding ten aanzien van de verschillende opleidingsonderdelen werden in de opleiding een aantal principes bij de opbouw van het curriculum en de uitwerking van de opleidingsonderdelen gehanteerd: kleinere studentengroepen, interactieve werkvormen, competentieontwikkeling en praktijkgerichtheid, voldoende contacturen (ongeveer 22 per lesweek). De vakteams en afzonderlijke lectoren gingen aan de slag om inhoud en werkvorm te verfijnen en op elkaar af te stemmen, hoewel de commissie hier geen duidelijk geëxpliciteerde didactische visie over heeft kunnen terugvinden over de afstudeerrichtingen heen.

De commissie stelde vast dat de opleiding een grote variatie aan werkvormen toepast: hoorcolleges, opdrachten maar ook practica, begeleidingssessies, oefeningen, papers,... De commissie onderschrijft dat de studenten worden aangemoedigd om actief met de leerstof om te gaan. Zo worden hoorcolleges gecombineerd of aangevuld met werkvormen die studenten meer aanzetten tot een actieve en persoonlijke verwerking van de leerstof. Zelfstudie maakt hier deel van uit. De opleiding onderkent evenwel de uitdaging om de student tot zelfsturing aan te zetten. De differentiatie van de instroom ligt hier mee aan de basis. Omwille hiervan zijn zelfstudiepakketten eveneens in het programma opgenomen.

De commissie hoorde in de gesprekken dat wordt rekening gehouden met de feedback van studenten, onder meer over de keuze van werkvorm in functie van de aan te leren competentie en de werklust die samengaat met bepaalde opdrachten. In de gesprekken bevestigden de studenten dat ze tevreden zijn over de werkvormen. Groepswork komt in meer dan een derde van de opleidingsonderdelen voor, wordt gestimuleerd en blijkt door de student ook gewaardeerd.

Op vlak van leermiddelen wordt gewerkt met cursussen die door de docenten zijn opgesteld of handboeken. De docenten staan zelf in voor de actualisatie van de leermiddelen. Audiovisuele middelen staan ter beschikking indien nodig. De commissie waardeert dat leermiddelen worden voorbereid op gebruik in afstandsonderwijs. Algemeen zijn de studenten tevreden over de aangeboden leermiddelen.

Het ter beschikking stellen van gedigitaliseerd videomateriaal via Toledo neemt toe, waardoor het ook buiten de contacturen beschikbaar is voor studenten. De commissie stelt vast dat het gebruik van Toledo verschilt in functie van het deeltraject. De opleiding geeft evenwel zelf aan dat de mogelijkheden van het elektronische leerplatform op dit ogenblik nog niet volledig worden benut.

De commissie vernam dat de docenten zich bijscholen in activerende werkvormen. De commissie waardeert dat een lector binnen het departement 0,85 VTE van zijn takenpakket instaat voor de pedagogisch-didactische ondersteuning van ICT in een onderwijsomgeving. Het gaat concreet om Toledo-opleidingen, de organisatie van videoconferenties binnen het opleidingsonderdeel Internationale sociale thema's alsook de ontwikkeling van aangepaste software voor specifieke doeleinden.

### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie vraagt de opleiding om een gemeenschappelijk kaderstellende didactische visie over de afstudeerrichtingen heen te expliciteren.

### **Facet 2.7 Beoordeling en toetsing**

Beoordelingscriterium:

- Door de beoordelingen, toetsingen en examens wordt adequaat en voor studenten inzichtelijk getoetst of de studenten de leerdoelen van (onderdelen van) het programma hebben gerealiseerd.

**Oordeel van de visitatiecommissie: goed**

**De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De commissie vernam dat het toetsbeleid binnen de hogeschool vorm kreeg via twee werkgroepen, namelijk de OER-werkgroep en de werkgroep toetsbeleid.

De OER-werkgroep stelt het onderwijs- en examenreglement op en past dit jaarlijks aan op basis van de wijzigende context. Het onderwijs- en examenreglement omschrijft het reglementaire kader van evaluaties. De concrete invulling voor de opleiding en de diverse opleidingsonderdelen is zichtbaar in de studiegids. Samen met de ECTS-fiches, maken ze integraal deel uit van het onderwijs- en examenreglement.

De werkgroep toetsbeleid kreeg de opdracht om met vertegenwoordigers van de verschillende opleidingen een visie op toetsing en beoordeling te ontwikkelen. Hieruit vloeide voor elke opleiding een toetsbeleid en een toetsplan voort. Het toetsplan geeft aan hoe en waarom competenties, kwalificaties en doelstellingen getoetst worden. Een toetsbeleid maakt heldere keuzes met betrekking tot strategische vragen, kwaliteitseisen en organisatorische randvoorwaarden. De commissie vernam dat op niveau van de opleiding de opleidingscommissie verantwoordelijk is voor het verder ontwikkelen en expliciteren van het toetsplan en het toetsbeleid. Verder treedt zij adviserend op bij de keuze van evaluatievormen en bij de organisatie van de examencommissie. De verantwoordelijkheid van de effectieve toetsvorm ligt bij de docent of het team die de toetsvorm selecteren in functie van de te bereiken doelstellingen. De commissie waardeert dat de intern pedagogisch begeleider de docenten bijstaat en de opgegeven beoordelingsvormen screent onder meer via de ECTS-fiches. Hij rapporteert aan de opleidingscommissie.

De commissie stelde vast dat er drie evaluatievormen worden aangeboden, al dan niet in combinatie: een contactexamen (een schriftelijk, mondeling of praktijkexamen), een permanente evaluatie en een opdrachtexamen. De commissie merkt een evenwichtige verdeling van de toetsvormen op, wat door de opleiding wordt bevestigd. De docenten(teams) blijven zoeken naar andere toetsvormen, ondermeer via specifieke projecten zoals LOST?, zo vernam de commissie. De opleiding beschikt over een aantal meetinstrumenten om de toetsing na te gaan en bijgevolg het toetsbeleid af te stemmen. Zo staan drie docenten voor de methodevakken in voor de uitwerking van een gemeenschappelijke methode voor meting en toetsing. Binnen Beroepspraktijk zijn duidelijke afspraken vastgelegd naar competenties, leerdoelen en gedragsindicatoren, beoordeling inclusief de keuze van meetinstrument. De commissie heeft een aantal examenvragen ingekeken en vindt dat die op niveau zijn.

De studenten beschikken over twee examenkansen door de semesteraanpak. Enkel bij de onmogelijkheid om permanente evaluatie te herhalen of te vervangen door een valabel alternatief, is geen tweede examenkans mogelijk. In bepaalde gevallen zijn examens binnen een semester mogelijk, om aldus probleemloos de stage in te gaan. Het studentensecretariaat staat in voor de examenroosters. De departementale studentenraad en de

opleidingscommissie krijgen inspraak in de opmaak ervan. Modaliteiten zijn omschreven voor gevallen van overmacht of personen met speciale faciliteiten. Ter voorbereiding van de examens worden formatieve toetsen georganiseerd voor de herfstvakantie. Elke studentengroep die de commissie sprak, was op de hoogte van de ECTS fiches, de studiewijzer en proefexamens wat de commissie wist te appreciëren.

De commissie vernam dat de student slaagt voor een opleidingsonderdeel en de ermee verbonden credits verwerft wanneer hij een score van minstens 10/20 behaalt of wanneer hij de niet-kwantitatieve beoordeling 'pass' krijgt. De 'pass of fail' beoordeling wordt in twee opleidingsonderdelen gehanteerd, namelijk Studentenparticipatie en Thema's en praktijken I. De commissie waardeert de aandacht van de opleiding voor de objectiviteit en de transparantie van de beoordelingen. De informatie van de studenten gebeurt via de studiegids, de ECTS-fiches maar ook via toelichtingen tijdens de onderwijsactiviteiten. Daarnaast zijn er verplichte proeftoetsen om de eerstejaarsstudent inzicht te geven in het niveau en de moeilijkheidsgraad van examens in het hoger onderwijs. De commissie vond de aanwezigheid van de formatieve toetsen op Toledo een sterk punt. Studenten kunnen ook individueel en in groep inzage en toelichting krijgen van de betrokken lector. Studenten kunnen ook terecht bij hun studietrajectbegeleider, het studieadviesbureau of docent beroepspraktijk.

Wat de beoordeling van stages betreft, is er binnen Beroepspraktijk I een integrale beoordeling door de betrokken docent en in de twee overige stageperiodes evalueert de stageleider. Hierbij wordt een competentiegericht schema gehanteerd met een kwalitatieve schaal. Deze wordt door de docent Beroepspraktijk, volgens duidelijke regels, omgezet naar punten. Hieraan worden een beperkt aantal punten toegevoegd voor opdrachten vanuit de opleiding. De docent Beroepspraktijk blijft verantwoordelijk voor de uiteindelijke en definitieve score en legt deze eventueel voor aan het eigen vakteam en aan de examencommissie. De commissie waardeert de wijze waarop de stagetoetsing is opgezet.

De eindwerkbeoordeling gebeurt door een jury, die bestaat uit een voorzitter, de betrokken docent Beroepspraktijk en twee externe beoordelaars. De beoordelingscriteria van het schriftelijke en mondelinge gedeelte van het eindwerk liggen vast en worden vooraf duidelijk gecommuniceerd aan de juryleden en aan de studenten. De twee externe beoordelaars beoordelen het (schriftelijk) werkstuk. Het mondelinge gedeelte wordt door de voltallige jury beoordeeld en een 10% van de punten wordt door de docent beroepspraktijk toegekend.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

/

#### **Facet 2.8 Masterproef**

Dit facet is niet van toepassing voor een professioneel gerichte bacheloropleiding.



## Facet 2.9 Toelatingsvoorwaarden

### Beoordelingscriteria:

Het programma sluit qua vorm en inhoud aan bij de kwalificaties van de instromende studenten bachelor:

- diploma secundair onderwijs, diploma van het hoger onderwijs van het korte type met volledig leerplan, diploma van het hoger onderwijs voor sociale promotie of een diploma of getuigschrift dat bij of krachtens een wet, decreet, Europese richtlijn of een andere internationale overeenkomst als gelijkwaardig wordt erkend;
- door het instellingsbestuur bepaalde voorwaarden voor personen die niet aan bovengenoemde voorwaarden voldoen.

### Oordeel van de visitatiecommissie: goed

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De hogeschool voert een tweesparenbeleid, zijnde inclusief maar met oog voor doelgroepen. Zij wenst elke student kansen te geven. De opleiding sluit zich aan bij dit beleid. De commissie waardeert het gevoerde instroombeleid maar vraagt om naar kansengroepen toe een iets steviger beleid te voeren. Het aansluitingsprogramma voor afgestudeerden van een CVO is hier een voorbeeld van. Dit vergt eventuele bijstellingen aan het programma, de organisatie en de didactiek.

Op vlak van studentenaantallen kent de opleiding door de jaren heen een gestage groei tot ongeveer een 1000-tal studenten. Van alle professionele bacheloropleidingen Sociaal werk in Vlaanderen rekruteert de Katholieke Hogeschool Leuven het hoogste aantal ASO gediplomeerden (71,4%); de instroom uit het TSO (22,5%) en het BSO (1,3%) zijn beduidend lager. De karakteristieken van de instroom zijn volgens de commissie adequaat in kaart gebracht. De opleiding merkt dat ASO studenten evenwel minder problemen ondervinden bij het doorlopen van het curriculum dan studenten uit andere richtingen.

Het programma vraagt geen voorkennis van de student, sluit aan bij de eindtermen van het secundair onderwijs en is daardoor voor iedereen toegankelijk. Mede hierdoor richt de opleiding geen startscreening of remediëring op kennisniveau in. Afhankelijk van de vooropleiding volgen de studenten een aangepast programma. Een geïndividualiseerd traject is enkel van toepassing op een individuele student met speciale redenen zoals functiebeperking, de beoefening van topsport, een studieverblijf in het buitenland of het afsluiten van een aangepast studietraject. Wie een hoger onderwijsdiploma heeft, EVC of EVK kan inbrengen, heeft de mogelijkheid om een verkorte route te volgen, wat door de studenten wordt gewaardeerd. Via het driejarig hogeschoolbrede project BOSAO werden procedures en vormen van assessment ontwikkeld en assessoren gevormd om de erkenning van EVC op een verantwoorde wijze te implementeren. Voor de EVC-procedure stemde de opleiding zich af op de afspraken binnen de Katholieke Hogeschool Leuven en vooral in de Associatie KU Leuven. De EVC-toets bestaat uit een portfolio, waarmee de kandidaten hun competenties overtuigend moeten bewijzen, en/of verschillende toetsen. Aan een portfolio is altijd een competentiegericht interview gekoppeld. Twee assessoren, die het portfolio grondig hebben doorgenomen, bevragen de kandidaat over de competenties die hij denkt te bezitten

De opleiding wordt aangeboden in een modeltraject van 180 studiepunten, maar de commissie waardeert de mogelijkheden van aangepaste trajecten. Er zijn individuele trajecten, verlengde trajecten van 8 semesters en verkorte trajecten (45, 60, 90 en 120 studiepunten). De opleiding probeert zoveel mogelijk afstemming te vinden ten aanzien van het modeltraject. De modaliteiten om één van voormelde verkorte trajecten op te nemen zijn helder vastgelegd. Ongeveer 25% van de instromende studenten maken gebruik van de verkorte trajecten. Daarnaast zijn er aansluitingstrajecten voor ondermeer studenten van CVO SSH en CVO Hasselt, vooral uit de afdelingen maatschappelijk werk, personeelswerk, syndicaal werk en sociaal-cultureel werk.

Met de faculteit politieke en sociale wetenschappen van de Universiteit Antwerpen, bestaat een afspraak voor de wederzijdse erkenning van enkele opleidingsonderdelen in de Vorming Sociaal-Economisch Beleid (VOSEB), een vakbondsgericht postgraduaat. De afstudeerrichting Maatschappelijk werk werd betrokken in een project met de

VLOR ten aanzien van de aansluiting van de opleidingen in het hoger onderwijs voor sociale promotie en de professionele bachelors.

Het bepalen van het aanvangsniveau van studenten gebeurt wanneer ze al zijn ingestroomd. Dit gebeurt in een verplicht gesprek met de studietrajectbegeleider in het begin van het eerste semester met betrekking tot de motivatie, studiekeuze, leerstijl en studievaardigheden van de student. Op basis van een ICT-test wordt gepeild naar de informaticakennis van de student. Indien nodig worden zelfstudiepakketten in ICT-vaardigheden meegegeven om vaardigheden bij te werken. De commissie meent dat deze aanpak de studenten ten goede komt.

Ook over de samenwerking met Leuvense secundaire scholen en het CLB is de commissie positief. Er werden initiatieven onder de naam Leerbrug mee ontwikkeld om de diverse instroom beter te leren kennen. Als gevolg hiervan is een nauwere samenwerking opgezet met het netwerk van Katholieke Leuvense Scholen (KSL) om de slaagpercentages van studenten te verhogen. Er bestaan nu verschillende initiatieven: open lesdagen, een discussieruimte op het forum van de Katholieke Hogeschool Leuven om leerlingen beter te laten kiezen, studenten Sociaal werk werken mee aan een infobeurs, studieavonden van Katholieke Hogeschool Leuven kunnen bijgewoond worden door directie, leraren en laatstejaars van de Leuvense secundaire scholen. Dit alles moet scholieren een goed beeld geven van de verwachtingen van het hoger onderwijs en zo kunnen ze beter kiezen en zich voorbereiden op de overstap.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

/

#### **Oordeel over onderwerp 2, programma: voldoende**

Op basis van de oordelen over:

facet 2.1, relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma:	goed
facet 2.2, eisen professionele gerichtheid van het programma:	goed
facet 2.3, samenhang van het programma:	goed
facet 2.4, studieomvang:	oké
facet 2.5, studielast:	goed
facet 2.6, afstemming tussen vormgeving en inhoud:	voldoende
facet 2.7, beoordeling en toetsing:	goed
facet 2.8, masterproef:	niet van toepassing
facet 2.9, toelatingsvoorwaarden:	goed

is de commissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

## Onderwerp 3 Inzet van het personeel

### Facet 3.1 Kwaliteit van het personeel

#### Beoordelingscriterium:

- Het personeel is gekwalificeerd voor de inhoudelijke, onderwijskundige en organisatorische realisatie van het programma.

#### Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De commissie is van oordeel dat de opleiding beschikt over een professioneel en goed opgeleid team. Het ondersteunend personeel levert duidelijk een bijdrage om de opleiding vlot te laten werken. De commissie wist de student- en docentgerichte benadering van de ondersteunende diensten ten zeerste te waarderen.

De commissie vernam dat de hogeschool een taakinvulling beoogt die op competentie-ontwikkeling gebaseerd is. Competentiemanagement werd als uitgangspunt gekozen om het personeelsbeleid aan te sturen. Aan de hand van een competentiewoordenboek worden de diverse facetten van het personeelsbeleid vorm gegeven. Hieruit vloeien competentieprofielen met niveaus van competentiebeheersing voort. Het instappen in projecten zoals COMPETA (Competentiegerichte Taakverdeling) ondersteunen de omzetting van competenties in doelstellingen. Sinds 2009 staat een HR-adviseur de algemene directie bij. De commissie nam kennis van het strategisch beleidsplan maar stelde vast dat de implementatie op zich laat wachten, zeker op gebied van vervangingsbeleid.

Aanwerving van personeelsleden vindt plaats binnen de budgettaire mogelijkheden. Een nieuwe vacature wordt intern en extern bekendgemaakt. Voor leidinggevenden wordt een selectiekantoor ingeschakeld. De uitgangspunten voor selectie vormen de competenties, het diploma en de beroepservaring. Voor theoretische vakken stelt men een masterdiploma als voorwaarde; voor praktijkvakken telt voornamelijk beroepservaring en een sociaal-agogisch diploma. Bij aanwerving wordt ook gepeild naar de bereidheid tot internationale mobiliteit en kennis van vreemde talen. Voor ATP-personeel vertrekt men van de aard en het niveau van de functie. Diversiteit en gelijke kansen zijn expliciet binnen de beleidsteksten opgenomen van de Katholieke Hogeschool Leuven.

Nieuwe personeelsleden worden geïnformeerd over de werking van de hogeschool en de opleiding. De commissie vindt het positief dat het personeelslid diverse ankers toegewezen krijgt, een peter of meter uit het team, een intern pedagogisch begeleider alsook een directe leidinggevende die mee instaat voor de functioneringsgesprekken. Beginnende docenten worden gedurende de eerste twee jaar geëvalueerd door de studenten waardoor ze zich kunnen positioneren. De resultaten worden meegenomen in het functioneringsgesprek.

Taakstelling is departementaal geregeld in functie van de diverse competenties en diverse desiderata van betrokkenen. De toekenning van werkpercentages voor onderwijsopdrachten hangt af van de gehanteerde werkvorm en de omvang van de groepen. Individueel hebben personeelsleden zelf inspraak in ondermeer wijzigingen in hun opdrachten en opnemen van verlofstelsels. Problemen kunnen eventueel rechtstreeks aangekaart worden of via een vertegenwoordiger. De functioneringsgesprekken hebben als einddoel het continu verbeteren van de prestaties van de medewerker. De portfolio vindt de commissie een gepast instrument om richting te geven aan de ontwikkelingsmogelijkheden van het individu binnen de hogeschool. De functioneringsgesprekken worden gescheiden van het evaluatiegesprek en gebeuren door andere personen. Evaluaties vinden om de vijf jaar plaats, en dit minimum negen maanden na een functioneringsgesprek. Deze beoordeling levert een voldoende of onvoldoende op. Ontslag volgt na twee onvoldoendes, een voldoende is een voorwaarde voor benoeming. Voor leidinggevenden is de evaluatiefrequentie op vier jaar vastgelegd. Een

negatieve beoordeling leidt hier tot het terugkeren naar een functie op lager niveau. De procedures voor benoeming en bevordering zijn vastgelegd in het HOC.

Op departementaal niveau en binnen de algemene diensten is een medewerker professionalisering aangetrokken. Een Elektronische Registratie van de NAVorming (ERNA) ondersteunt het professionaliseringsbeleid, dat een aantal strategische doelstellingen formuleert voor de periode 2008-2013. Navormingen vinden plaats op vraag van de docent of via het aanbod aan vormingen. Het professionaliseringsbeleid vertrekt vanuit de vormingsnoden van de organisatie en de behoeften van de personeelsleden, en sluit daarmee volgens de commissie aan bij de uitgangspunten van competentie management. De professionalisering van het personeel wordt opgevolgd via rapportering tijdens het functioneringsgesprek en meer en meer op basis van ERNA. Er is een breed aanbod aan professionaliseringsinitiatieven zowel op associatieniveau als departementsniveau. Het aanbod aan professionaliseringsinitiatieven wordt bekend gemaakt via affiches, mails en het portaal. De commissie waardeert dat de opleiding de professionaliseringsgraad van het korps aftoetst ten aanzien van de Global standards van de IASSW en IFSW. Volgens die aftoetsing scoort de opleiding momenteel sterk inzake praktijkgerichtheid, ervaringsgericht leren en het evenwicht tussen theorie en praktijk.

De commissie stelde vast dat de betrokkenheid van het personeel wordt gerealiseerd via de verschillende adviesorganen op hogeschool- en op departementaal niveau. De commissie merkt evenwel een latente spanning tussen de eigen kracht van de opleiding van onderuit en de sturingskracht die van bovenaf komt. Er blijkt een discrepantie tussen het ambitieniveau van de directie en het realiteitsniveau van de opleiding.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie vraagt aandacht voor een versnelde invoering van het strategisch beleidsplan.

### **Facet 3.2 Eisen professionele gerichtheid**

#### **Beoordelingscriterium:**

- De opleiding sluit aan bij de volgende criteria voor de inzet van personeel van een professioneel gerichte opleiding: het onderwijs wordt voor een belangrijk deel verzorgd door personeel dat een verbinding legt tussen de opleiding en de beroeps- of kunstpraktijk.

#### **Oordeel van de visitatiecommissie: goed**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De commissie stelde vast dat meer dan de helft van de lectoren een diploma heeft van maatschappelijk assistent. Daarnaast beschikt meer dan de helft van de lectoren over twee diploma's. Een achttal lectoren heeft gedoctoreerd. De commissie waardeert ten eerste het engagement, het enthousiasme en de inzet van het onderwijzend personeel.

Bij de aanwerving van nieuwe personeelsleden is er expliciet aandacht voor aanwijsbare beroepservaring en training in sociaal werk, zo stelde de commissie vast. 43% van de personeelsleden combineren een onderwijsopdracht met de beroepspraktijk; 55% doet vrijwilligerswerk dat relevant is voor de opleiding. De commissie weet dit te waarderen. Daarnaast heeft het departement een traditie in projecten maatschappelijke dienstverlening op verzoek van en in samenwerking met het werkveld. Elk jaar worden hierin verschillende personeelsleden ingeschakeld. Personeelsleden worden gedetacheerd naar bijvoorbeeld een beleidsfunctie op een ministerieel kabinet. Anderen werken in een samenwerkingsakkoord binnen de sector van het sociaal werk. In het verleden konden ook enkele personeelsleden stage lopen in een instelling. Door de inbedding van

onderzoeksprojecten verhoogt de onderzoekscapaciteit alsook de kennis in het vakgebied. De betrokkenen worden aangespoord om resultaten te publiceren en te presenteren op congressen en studiedagen. Bij aanwerving is dit een bijkomend aandachtspunt. De commissie wist de relatie met de praktijk te waarderen.

Docenten hebben de mogelijkheid om zich in bepaalde domeinen verder te specialiseren. Verschillende docenten beroepspraktijk en docenten methoden geven communicatieve trainingen, supervisies, intervisiegroepen, coachen groepen in het werkveld en nemen deel aan jury's voor de selectie van sociaal werkers. Sinds 2001 worden 4,1 VTE voorzien voor coördinatie- en ontwikkelingstaken van kwaliteitszorg, duurzaamheid, diversiteit, intern pedagogische begeleiding, internationalisering, E-learning, studie- en studentenbegeleiding, communicatie, instroom en studieadvies, en onderzoek en dienstverlening. 8,7 VTE werken voor de studentenadministratie, financieel en materieel beheer, de planning van uurroosters en examens en 2,45 VTE werken voor het studielandschap.

De docenten beroepspraktijk onderhouden nauwe banden met het beroepenveld zowel in binnen- als buitenland door ondermeer de stages. Door de Banaba Internationale Samenwerking Noord-Zuid krijgen jaarlijks een 8-tal personeelsleden ook de opdracht om projecten in ontwikkelingslanden te volgen. Externen worden bij diverse opleidingsonderdelen zoals het eindwerk en het opleidingsonderdeel Ethiek en samenleving betrokken. Docenten worden op internationaal vlak ingeschakeld om hun expertise kenbaar te maken. Het gaat hierbij onder meer over lezingen en werksessies.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

/

#### **Facet 3.3 Kwantiteit personeel**

##### **Beoordelingscriterium:**

- Er wordt voldoende personeel ingezet om de opleiding met de gewenste kwaliteit te verzorgen.

##### **Oordeel van de visitatiecommissie: goed**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

In 2008-2009 telde de opleiding 113 medewerkers voor een totaal van 71,73 VTE. Er zijn 40% mannen op het totaal aantal medewerkers in de opleiding. De gemiddelde leeftijd van alle personeelsleden is 44,7 jaar, de mediaan 45. De vrouwelijke personeelsleden zijn gemiddeld jonger dan de mannen, resp. 43,6 jaar en 46,3 jaar. De leeftijds piramide helt sterk naar de leeftijdsgroep van 50-54-jarigen. Het gaat om 31 VTE van de 71 VTE. Jonge personeelsleden (<30 jaar) vormen de kleinste groep in het korps. De leeftijds piramide is volgens de commissie een punt van aandacht, wat de opleiding inziet maar het schept kansen naar de toekomst. De meeste nieuwe personeelsleden hebben al andere werkervaringen vooraleer zij in het departement aan de slag gaan. 45% van het personeel werkt voltijds. De commissie meent dat de verhouding voltijds/deeltijds afdoend is.

Op vlak van samenstelling van het korps is 74% onderwijzend personeel, 13% ATP en HOP, 8% leidinggevend, 1% gastprofessoren, 4% tijdelijk contractuelen. In absolute getallen waren er in 2009 41 praktijklectoren en net evenveel lectoren. De opleiding telt 8 gastprofessoren. Zij worden gevraagd om een specifiek opleidingsonderdeel of een gedeelte van een opleidingsonderdeel dat past binnen hun expertise te verzorgen. Het totale volume aan opdrachten dat door gastdocenten wordt ingevuld, is beperkt tot 0,7 VTE. Toch vindt de commissie het aantrekken van gastprofessoren een toegevoegde waarde voor de opleiding.

De opleiding vertegenwoordigt met 71,73 VTE 15,1% van het totale personeelsbestand van de Katholieke Hogeschool Leuven. Daarmee omkadert zij 17,5% van het totale studentenaantal van de Katholieke Hogeschool Leuven. De student/docentratio is divers verdeeld over de opleidingsjaren heen: semesters 1 & 2: 28,07; semesters 3 & 4: 19,20; semesters 5 & 6: 16,60. In het eerste opleidingsjaar zijn de klasgroepen gemiddeld groter dan in het laatste opleidingsjaar waarin de beroepspraktijk met ook individuele begeleiding een groter gewicht inneemt. De commissie vindt de omkadering adequaat en vindt het goed dat die verhoogt in functie van de voortgang in de opleiding. Anderzijds vindt de commissie de student-ratio in semester 1 en 2 hoog in vergelijking met de deeltrajecten twee en drie.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie vraagt aandacht voor de student/docentratio in het eerste deeltraject.

#### **Oordeel over onderwerp 3, inzet van het personeel: voldoende**

Op basis van de oordelen over:

facet 3.1, kwaliteit personeel:	voldoende
facet 3.2, eisen professionele gerichtheid:	goed
facet 3.3, kwantiteit personeel:	goed

is de commissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

## Onderwerp 4 Voorzieningen

### Facet 4.1 Materiële voorzieningen

Beoordelingscriterium:

- De huisvesting en materiële voorzieningen zijn toereikend om het programma te realiseren.

**Oordeel van de visitatiecommissie: goed**

**De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De opleiding Sociaal werk is ondergebracht op één campus aan de rand van Leuven. Het gebouw heeft inmiddels diverse renovaties en uitbreidingen achter de rug en heeft voldoende capaciteit om de huidige studentenaantallen op te vangen. Het departement paste de voorbije 10 jaar het gebouw, stapsgewijs aan. Het departementale plan spoorde gelijk met het masterplan van de hogeschool. De commissie stelt vast dat de opleiding de beperkte middelen die ze heeft maximaal benut. De commissie treedt de klachten van de studenten bij op vlak van de beperkte bereikbaarheid van de campus met het openbaar vervoer.

Het departement beschikt over 28 leslokalen, waarvan 5 aula's voor grotere lesgroepen en 23 leslokalen waarvan de omvang varieert van 14 tot 48 zitplaatsen. De lokalen worden gedeeld met het centrum voor volwassenenonderwijs. Enkele welzijnsdiensten huren kantoren op de bovenste verdiepingen. Volgens de commissie zijn de nodige voorzieningen aanwezig om de lessen op een vlotte manier te laten doorgaan. De ICT-voorzieningen vindt de commissie ook toereikend. Er zijn 5 pc-lokalen ter beschikking, waarvan twee open zijn voor studenten. Via het studielandschap staan bijkomende pc's ter beschikking van de student. In het gebouw zijn er twee vergaderzalen. Eén is eveneens voorzien van moderne projectiemogelijkheden. Vijfenvijftig kantoren staan ten dienste van de lectoren, de administratie en de directie. De lokalen voor docenten zijn onlangs opgeknapt. De programmatie van leslokalen wordt via een informaticapakket beheerd.

Het studielandschap biedt de student volgens de commissie een uitgebreide collectie multimedia en digitale databanken. Voor de catalogus gebruikt het departement een programma dat ontwikkeld is binnen de Katholieke Hogeschool Leuven. De mediatheek draagt ook bij tot de aankoop van en de toegang tot elektronische databanken zoals Mediargus, LexisNexis, SOreKA, Ebscohost. Positief is dat de bibliothecaris de student wegwijs maakt in het aanbod van de mediatheek via het opleidingsonderdeel Communicatieve en sociale vaardigheden I binnen semesters 1 & 2. Lectoren worden betrokken bij het aankoopbeleid van de mediatheek via de mediatheekcommissie maar ook via eigen aankoopsuggesties. Drie personeelsleden voor 2,4 VTE staan in voor het beheer van de mediatheek.

Alles wat met ICT te maken heeft, wordt gecoördineerd vanuit Katholieke Hogeschool Leuven. Naast het didactische netwerk is er ook een administratief netwerk, waarop de leidinggevenden en de administratieve medewerkers zijn aangesloten. De scheiding tussen beide netwerken verzekert de beveiliging van de administratieve gegevens. Personeelsleden die over een bureel beschikken, hebben een eigen computer. 4 laptops kunnen uitgeleend worden. Andere personeelsleden kunnen onder meer in de personeelsliving terecht. Via het draadloos netwerk kunnen studenten zich op het netwerk aankoppelen. Ze krijgen ook faciliteiten ter beschikking zoals schijfruimte op de server, toegang tot KU Leuven-Kotnet en Toledo. Microsoft pakketten kunnen voordelig aangekocht worden. De opleiding beschikt over aangepaste software voor specifieke doeleinden. Voorbeelden hiervan zijn het stage-informatiesysteem voor de verwerking van vragenlijsten, GOVER voor de verwerking van vragenlijsten, ERNA als registratie- en budgettair goedkeuringsprogramma voor navorming door personeelsleden van de SSH. De commissie vernam evenwel uit de gesprekken met de opleiding dat de persoon ter ondersteuning van ICT slechts halftijds aanwezig was binnen de opleiding.

## Aanbevelingen ter verbetering:

/

### Facet 4.2 Studiebegeleiding

#### Beoordelingscriteria:

- De studiebegeleiding en informatievoorziening aan studenten zijn adequaat met het oog op de studievoortgang.
- De studiebegeleiding en informatievoorziening aan studenten sluiten aan bij de behoefte van studenten.

#### Oordeel van de visitatiecommissie: goed

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De commissie vernam dat de studie- en studentenbegeleiding alle activiteiten omvat met betrekking tot informatie, advies en begeleiding van studenten, zowel in de fase van instroom, doorstroom als uitstroom. De klemtoon van studie- en studentenbegeleiding ligt vooral op semesters 1 & 2. In het departement is een Studieadviesbureau (StAB) opgericht om de verschillende functies binnen studie- en studentenbegeleiding te coördineren. In de opleiding Sociaal werk maken de studenten- en ombudsdienst, de studieadviseur, de studiebegeleidster, de coördinator studietrajectbegeleiding, de coördinator studentenadministratie, het opleidingshoofd en het adjunct-departementshoofd er deel van uit. Het studieadviesbureau bespreekt de studievoortgang van zowel groepen studenten als van individuele studenten. Hier worden ook remediërende maatregelen uitgewerkt en voorgesteld aan de opleidingscommissie. Studenten en abiturienten kunnen met al hun vragen bij het studieadviesbureau terecht. De opleiding benadrukt dat elke student zelf verantwoordelijk is voor zijn traject.

Er worden diverse initiatieven ontwikkeld om abiturienten en studenten wegwijz te maken, zo stelde de commissie vast. De dienst communicatie verzorgt de website en infobrochures. Er worden binnen het departement vier informatiedagen georganiseerd alsook open lessen. Initiatieven worden ontplooid vanuit de interdepartementale werkgroep studiebegeleiding en de vertegenwoordigster ervan in de SSH. Ze onderhouden contacten en nemen initiatieven met Leuvense scholen om kansarmere studenten voor te bereiden op het hoger onderwijs. Studenten die in het tweede semester instromen, worden gepast onthaald. Via een informatiebrochure en leerplatform krijgen ze bijkomende informatie over studiebegeleiding. Gedurende het verloop van de opleiding vormen de website, het portaal en de studiegids belangrijke informatiebronnen. Het onderwijs- en examenreglement kan men consulteren op het portaal. De studentenservice wordt zoveel mogelijk bij de studenten kenbaar gemaakt. Studenten die hun studies deels in het buitenland willen doen, worden geïnformeerd door de departementale coördinator internationalisering, in groep en individueel. De studentenvereniging SOCA zet zelf ook diverse initiatieven op om studenten kennis te laten maken met de opleiding, studenten en lectoren.

Binnen de opleiding is de lector zelf verantwoordelijk om alle informatie over de cursus naar voren te brengen. De ECTS-fiches dienen als basis om de diverse facetten van het opleidingsonderdeel toe te lichten. Voor elk onderdeel wordt tijdens het eerste deeltraject een monitoraat ingericht. Via de elektronische leeromgeving worden proeftoetsen aangeboden maar ook andere oefenmaterialen. De commissie vindt deze initiatieven positief.

Elke student krijgt een studietrajectbegeleider toegewezen met wie drie keer per jaar een individueel gesprek wordt gevoerd: na de proeftoets, na de eerste examens en ter voorbereiding van de keuze van de afstudeerrichting. Er wordt doorverwezen indien nodig. De commissie bevestigt dat de interactie met kleine groepen van 15 tot 18 studenten aanzet tot het leren reflecteren, studievaardigheden en houdingen. Latere instromers worden in een aparte groep opgevangen zodat ze de tijd krijgen om bij te benen. De commissie



apprecieert de wijze waarop wordt ingespeeld om de begeleiding af te stemmen op de huidige flexibilisering. Formatieve toetsen worden in het eerste semester voor de herfstvakantie aangeboden zodat een beeld wordt gegeven over het verwerkingsniveau van de cursussen en de student inzicht krijgt in de vraagstelling in het hoger onderwijs. Voor verder advies kunnen studenten bij het studieadviesbureau terecht. Verder staan zelfstudiepakketten ICT en een cursus taalvaardigheden ter beschikking van de studenten. Een zelfstudiepakket is ook aanwezig voor schriftelijke communicatievaardigheden. Door middel van studieavonden kunnen studenten hun studievaardigheden bijsturen. Peer tutoring wordt aangewend voor individuele ondersteuning. De commissie is hier uitermate enthousiast over. Het brengt de studenten tot een hoger niveau. Studenten met een functiebeperking kunnen specifieke begeleiding en maatregelen krijgen. In geval van vroegtijdige uitstroom vindt een exitgesprek plaats.

De commissie is gecharmeerd door de eenduidige en heldere invulling inclusief het onderlinge samenspel die werd gegeven aan de diverse functies binnen studie - en studentenbegeleiding. De diverse initiatieven op het vlak van studiebegeleiding leveren een meerwaarde in de ontwikkeling van de student tot beroepsbeoefenaar. De laagdrempeligheid wisten de studenten te waarderen. De studenten kunnen er met diverse vragen naartoe op persoonlijk, sociaal en financieel vlak maar ook voor specifieke studiemoeilijkheden zoals faalangst, langdurige ziekte, uitstelgedrag, juiste studiekeuze, stopzetten van studies, heroriëntering en functiebeperkingen. De dienst merkt een belangrijke toename van het aantal studenten met functiebeperkingen.

De ombudsdienst en studentendienst waren in dezelfde persoon verenigd waardoor een drempelverlaging optreedt, maar door de combinatie met de studentendienst was er volgens de opleiding mogelijk onduidelijkheid. De studentendienst werd dan ook vanaf het academiejaar 2011-2012 gescheiden van de ombudsdienst. De eerder versnipperde deeltaken in de studentendienst werden sindsdien geïntegreerd en uitgevoerd door een nieuwe medewerker. Ook ging een nieuwe ombuds aan de slag. De ombudsdienst vangt problemen en vragen op naar aanleiding van examens, zoals de examenroosters, crisissituaties tijdens de examens, examenuitstel, klachten over het examenverloop of examenresultaten, het examenreglement. Elke examenzitting wordt de regeling van de examenfaciliteiten geëvalueerd met de examenadministratie en enkele betrokken studenten. De aandachtspunten zorgen telkens voor aanpassing tijdens de volgende examenperiode. Studenten kloppen op eigen initiatief bij de studenten- en ombudsdienst aan, of komen er na een doorverwijzing door de studietrajectbegeleider of een docent terecht. Voor gespecialiseerde vragen worden studenten op hun beurt doorverwezen naar externe voorzieningen en diensten. De commissie waardeert de heldere scheiding in rollen binnen de studie- en studentenbegeleiding.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

/

#### **Oordeel over onderwerp 4, voorzieningen: voldoende**

Op basis van de oordelen over:

facet 4.1, materiële voorzieningen:	goed
facet 4.2, studiebegeleiding:	goed

is de commissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

## Onderwerp 5 Interne kwaliteitszorg

### Facet 5.1 Evaluatie resultaten

Beoordelingscriterium:

- De opleiding wordt periodiek geëvalueerd, mede aan de hand van toetsbare streefdoelen.

**Oordeel van de visitatiecommissie: goed**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De commissie stelde vast dat het kwaliteitszorgsysteem op hogeschoolniveau goed is uitgebouwd. Het is gebaseerd op de Plan Do Check Act-cyclus (PDCA). Om ervoor te zorgen dat alle domeinen aan bod komen, wordt gebruik gemaakt van het kader zoals ontwikkeld door de European Foundation for Quality Management (EFQM). Er is een duidelijk kwaliteitsbeleid ingesteld. Vijf organisatiedomeinen worden onderscheiden, met name leiderschap, personeelsbeleid, strategisch beleid, middelen en management van kernprocessen. Tot de kernprocessen van de hogeschool behoren onderwijs, onderzoek en dienstverlening. Het uitvoeren van de kernprocessen geeft aanleiding tot resultaten die zich in het EFQM-model vertalen in waardering door personeel, studenten, maatschappij en de gewenste eindresultaten. De resultaatgebieden zijn richtinggevend bij het uitwerken van het evaluatiebeleid van de instelling.

De commissie vernam dat de PDCA-cirkel in elk organisatiedomein en in elke opleiding wordt toegepast. De dienst kwaliteitszorg binnen de algemene diensten coördineert en ondersteunt de departementen en opleidingen. Via de interdepartementale werkgroep worden evaluatie-instrumenten en methoden ontwikkeld en evaluaties afgenomen inclusief verwerking van de resultaten en opvolging van de beleidsplannen via indicatoren en procesopvolging van externe kwaliteitszorg. Deze werkgroep adviseert ook het directieteam en bestaat uit vertegenwoordigers van het departement en de dienst kwaliteitszorg. De directie bespreekt en volgt de strategische en operationele plannen alsook de operationalisering van het kwaliteitsgebeuren op binnen de departementen en opleidingen. De raad van bestuur bepaalt de strategische lijnen en staat in voor de opvolging van de realisaties via sleutelindicatoren. De commissie waardeert dat er zowel kwantitatieve indicatoren als kwalitatieve indicatoren worden voorzien. Voor de strategische prioriteiten zijn sleutelindicatoren bepaald. Voor elk van deze sleutelindicatoren zullen streefcijfers worden vastgelegd. Er is geïnvesteerd in een IT-tool die het mogelijk moet maken om deze indicatoren op een vlotte manier uit de beschikbare databanken te genereren, en de indicatoren op een overzichtelijke wijze voor te stellen aan relevante groepen. Op deze wijze kan de realisatie van de doelen opgevolgd worden.

Departementaal is 0,5 VTE voorzien voor een medewerker kwaliteitszorg die instaat voor de verticale invulling van het PDCA-gebeuren. De persoon is secretaris van de opleidingscommissie, staat in voor de kwaliteitsaangelegenheden en rapporteert aan het departementshoofd. Vanuit de opleidingscommissie treedt men adviserend op naar de directie en worden analyses en verbeterplannen besproken. De departementale werkgroep staat in voor de invulling en ondersteuning van het kwaliteitszorgbeleid binnen de opleidingen. Het kan gaan om de ontwikkeling van instrumenten of de verwerking van resultaten. Aan de hand van diverse evaluatie-instrumenten vinden periodieke metingen plaats, en dit zowel op niveau van hogeschool, het departement en de opleiding. De SPA-bevraging is de driejaarlijkse algemene tevredenheidsenquête bij studenten en personeel. Algemeen en breed van opzet geeft de enquête een indruk van de globale tevredenheid over de opleiding en de organisatie. Bij eventuele pijnpunten is diepgaander onderzoek naar de oorzaken of de specifieke onderdelen van de ontevredenheid aangewezen. De resultaten worden weergegeven in een tevreden- en klachtenindex. Belangrijkste werkpunten zijn werkdruk bij personeel, inspraak en vertegenwoordiging van het personeel en studiebelasting bij studenten. Globaal genomen waren de studenten sociaal werk meer tevreden dan het personeel en dan de gemiddelde student van de Katholieke Hogeschool Leuven-.

Het elektronisch evaluatiesysteem (Gover) automatiseert het klaarzetten van vragenlijsten tot en met de rapportage voor de evaluatie van opleidingsonderdelen. Deze evaluatie vindt vijfjaarlijks plaats of bij een belangrijke wijziging van de inhoud of de aanpak. Nieuwe docenten of docenten die een nieuwe opdracht opnemen, worden de eerste twee jaar minstens één keer geëvalueerd. Jaarlijks worden de globale evaluatieresultaten anoniem tot een kengetallenrapport verwerkt, aan de hand waarvan de opleiding een zicht krijgt op de globale waardering van de onderwijskwaliteit door de studenten. Jaarlijks wordt een geanonimiseerd overzichtsrapport bezorgd aan de leden van de opleidingscommissie, aan de departementale leiding en aan andere belangstellenden. Hierdoor kunnen personeelsleden zichzelf vergelijken. Positief vindt de commissie dat de evaluatie wordt meegenomen in functioneringsgesprekken. Via dialoog met studenten, alumni en personeelsleden komen ook interessante zaken naar boven.

De opleiding heeft daarnaast meetresultaten over instroom, studietijd, stage, afgestudeerden, slaagcijfers en studierendement. Positieve zaken en aandachtspunten worden per onderwerp opgelijst en van de nodige acties voorzien.

Via de TRIS-methodologie dat gebaseerd is op het EFQM-model, liet de opleiding Sociaal werk in 2003, 2006 en 2008 een nulmeting uitvoeren. Zowel de opleidingscommissie als de departementale leiding namen deel. Sterke punten bleken toen onder andere de betrokkenheid, gerichtheid en samenhang alsook de planning van de onderwijsactiviteiten. De feedback van onderzoek naar onderwijs, maatschappelijke dienstverlening en publicaties bleken zwakke punten.

Binnen het departement wordt gestreefd naar een evenwicht tussen stabiliteit en verandering en naar voldoende flexibiliteit om in te spelen op wijzigingen in de omgeving en de vooropgestelde doelen. De commissie waardeert de wijze waarop kwaliteit beleefd wordt binnen de opleiding. Ze is van mening dat de opleiding veel inspanningen levert om de kwaliteit op te volgen.

De hogeschool behaalde reeds diverse kwaliteitslabels in het kader van duurzaamheid: School zonder racisme en ESF (ESF Agentschap Vlaanderen vzw.). De commissie had oog voor het ECTS-label, dat behaald werd in het kader van internationalisering. Het behalen van kwaliteitslabels, andere dan een accreditatie door NVAO, worden belangrijk gevonden.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

/

#### **Facet 5.2 Maatregelen tot verbetering**

##### **Beoordelingscriterium:**

- De uitkomsten van deze evaluatie vormen de basis voor aantoonbare verbetermaatregelen die bijdragen aan de realisatie van de streefdoelen.

##### **Oordeel van de visitatiecommissie: goed**

##### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De commissie vernam dat de verbeterplannen van de hogeschool decretaal opgelegde veranderingen en associatieplannen bevatten, maar ook eigen keuzes. De opleiding heeft in deze ook een inbreng via de directie en de raad van bestuur. De opleiding krijgt vanuit diverse invalshoeken input bij het uittekenen van verbeteracties.

De curriculumhervorming en verbeterprojecten van de afgelopen jaren bleken ingrijpend alsook de flexibilisering. Bepaalde actiepunten lopen nog steeds door.

De opleiding liet in 2002-2003 een proefvisitatie uitvoeren waaruit een waaier aan verbeterdoelen en verbeterpunten werden opgelijst en gegroepeerd in drie prioriteiten met name de hantering van een eenduidige onderwijsvisie, strategische en operationele sturing naar communicatie, kwaliteitsverbetering en onderwijsinnovatie aanscherpen en als laatste de betrokkenheid van de diverse stakeholders vergroten. Bijkomend werd vanuit het directieteam een drietal bijkomende prioriteiten weerhouden. De aandachtspunten waren hier de werkbelasting van docenten verlagen in het eerste en tweede deeltraject, de uitbouw van de pedagogische begeleiding en de evaluatie van opleidingsonderdelen diepgaander uitbouwen binnen kwaliteitszorg.

Via TRIS werden eveneens prioriteiten bepaald en verbeteracties gedefinieerd. Ook de personeelsleden konden streefdoelen mee helpen bepalen bij de opmaak van het zelfevaluatie rapport. Via diverse opleidingsvergaderingen kwamen verbeteracties naar boven. Werkgroepen werkten een SWOT-analyse uit per gekozen prioriteit. Die prioriteiten waren:

- afspraken over en definitieve invoering van de studietrajectbegeleiding in semesters 3-6;
- afspraken met het personeel inzake werkdrukvermindering;
- een aantal aspecten van de flexibilisering verder uitwerken;
- samen school maken;
- uitwisseling versterken tussen theorie- en praktijkdocenten in verband met inhoudelijke kwesties;
- de positionering op niveau 6 van het VKK/EKK verstevigen (academische aspecten versterken).

Het departementale directieteam vulde tijdens haar vergadering van 20 november 2009 bovenstaande lijst aan met volgende prioriteiten:

- het competentiegericht curriculum verder versterken door de opmaak van een competentiematrix en toetsbeleid;
- (verder) werken aan de kwaliteit van de netwerken van de opleiding inzake (internationaal) onderwijs en onderzoek, het werkveld, alumni, ...  
onderzoeken in welke mate trajecten voor werkstudenten met afstandsleren, avond- en weekendonderwijs kunnen georganiseerd worden.

Naar aanleiding van een aanbeveling van de vorige visitatiecommissie in verband met de veelheid aan projecten werden de verbeteringsacties gefaseerd ingevoerd. De commissie wenst evenwel een kanttekening te maken bij de doorlooptijd van bepaalde dossiers. Het grotere aantal kleinere acties kunnen de grotere verbeteracties voor de voet lopen. De curriculumhervorming en de vernieuwing van de campus werden als project beheerd. De opleiding geeft evenwel zelf aan dat bepaalde verbeteracties vertraging oplopen of stilvallen, mede door de veelheid aan acties die tegelijkertijd lopen of discussies op diverse niveaus. Tijdens de gesprekken gaven de studenten, alumni en het werkveld hun waardering aan voor de wijze waarop verbeteracties worden opgevolgd. De commissie waardeert in dit kader ook de betrokkenheid van het beroepenveld bij de opleiding.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

/

### Facet 5.3 Betrekken van medewerkers, studenten, alumni en beroepenveld

#### Beoordelingscriterium:

- Bij de interne kwaliteitszorg zijn medewerkers, studenten, alumni en het afnemend beroepenveld van de opleiding actief betrokken.

#### Oordeel van de visitatiecommissie: goed

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De opleiding hecht veel aandacht aan de betrokkenheid van studenten, personeel, alumni en werkveld. De commissie stelde vast dat de diverse stakeholders worden betrokken bij het bespreken en interpreteren van verzamelde gegevens het uitwerken en opvolgen van de plannen en dit via verschillende raden en werkgroepen.

In de departementale raad en afstudeercommissies komen zowel personeel en werkveld aan bod. De commissie waardeert in deze de goede verstandhouding en medewerking met het werkveld.

Personeel participeert verder in verschillende adviesorganen en medezeggenschapsorganen. Operationeel staan vooral de docententeams en individuele lectoren op de voorgrond. De opleidingscommissie treedt voornamelijk sturend en evaluerend op in functie van het curriculum. De samenstelling van de opleidingscommissie garandeert de aanwezigheid van personeelsleden uit alle modules, afstudeerrichtingen, studiejaar en uit onderwijs-ondersteunende diensten. In de module- en vakgroepen, docententeams en in de algemene opleidingsvergadering kunnen personeelsleden tussenkomen in verband met de materies die in deze groepen aan de orde zijn. De commissie stelt vast dat er veel overleg en samenwerking is, maar er zijn grenzen op vlak van haalbaarheid gezien de vele formele en informele overlegstructuren in verhouding tot de personeelsbezetting. De commissie vraagt zich ook af of de kennis, ervaringen en ideeën van de medewerkers voldoende gehoord worden. Men kan soms erg druk bezig zijn met de kwaliteitscyclus en daarbij de medewerker in zijn context uit het oog verliezen. Studenten worden verkozen en zijn aldus vertegenwoordigd in de departementale studentenraad. Van hieruit worden vertegenwoordigers aangeduid voor de diverse advies- en medezeggenschapsorganen van de Katholieke Hogeschool Leuven en het departement. Drie studenten zetelen in de opleidingscommissie. Om de aanwezigheid van studentenvertegenwoordigers aan te moedigen, mogen studenten hun participatie in beleidsorganen van de Katholieke Hogeschool Leuven, het departement en de opleiding als keuze opnemen in hun jaarprogramma voor maximaal 3 studiepunten. De commissie waardeert deze mogelijkheid. Studentparticipatie wordt begeleid door een voltijdse studentencoach vanuit de algemene diensten.

Er worden terugkomdagen georganiseerd met alumni en alumni worden ook bevraagd over het curriculum. De commissie meent dat alumni systematischer benut kunnen worden, zowel in de bevraging als in de betrokkenheid bij de ontwikkelingen in de opleiding. De stageleiders worden via jaarlijkse contactdagen bevraagd, alsook de diverse voorzitters van de eindwerkjury's.

#### Aanbevelingen ter verbetering:

De commissie vraagt de opleiding om de alumniwerking op een systematische en gestructureerde wijze ter hand te nemen.

De commissie waarschuwt voor een overaanbod aan overlegstructuren

## **Oordeel over onderwerp 5, interne kwaliteitszorg: voldoende**

Op basis van de oordelen over:

facet 5.1, evaluatie resultaten:	goed
facet 5.2, maatregelen tot verbetering:	goed
facet 5.3, betrekken van medewerkers, studenten, alumni en beroepenveld:	goed

is de commissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

## Onderwerp 6 Resultaten

### Facet 6.1 Gerealiseerd niveau

#### Beoordelingscriterium:

- De gerealiseerde eindkwalificaties zijn in overeenstemming met de nagestreefde competenties qua niveau, oriëntatie en domeinspecifieke eisen.

#### Oordeel van de visitatiecommissie: goed

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De commissie meent dat de opleiding haar doelstellingen realiseert. De afgestudeerden geven aan dat ze heel snel de weg vinden naar een job in het werkveld. Ze blijken ook tevreden met de functie die zij bekleden maar ze zijn ook tevreden met de inhoud van de opleiding. De maturiteit en zelfstandigheid als reflectieve professional werd als heel positief betiteld. Afgestudeerden blijken het meest tevreden over hun verworven competenties, de aandacht van de opleiding voor praktijkervaring, de bijdrage van de stage tot de beroepservaring en de studeerbaarheid van opleiding. De opleiding heeft een goed beeld van de sterke en aandachtspunten die door afgestudeerden en personeel werden teruggekoppeld. De stage werd door de betrokkenen als positief onthaald, en dit zowel naar de kwaliteit van de stage als naar concept en inhoud ervan. De stagebeoordeling kreeg initieel een zwakkere score maar hier werd bij de curriculumhervorming op ingespeeld door een betere communicatie met de student over de wijze van beoordeling en door de actieve betrokkenheid bij afstemmings- en evaluatiegesprekken. Dit wordt bevestigd door recente bevestigingen bij de studenten na evaluatie in semester drie en zes.

De stageleiders zelf weten de stagiairs eveneens te waarderen, inclusief de ondersteuning die door de hogeschool wordt geboden. De vertegenwoordigers van het werkveld bevestigen dat de opleiding studenten aflevert die als beginnend beroepsprofessional kunnen functioneren. In het verleden bleek de voorbereiding op de stage door de student een probleem. Dit is middels een sollicitatiegesprek bijgestuurd. Het werkveld bevestigt dat de doelstellingen worden waargemaakt.

Studenten zijn eveneens in globo tevreden over de aanpak en de wijze waarop het opleidingsonderdeel Beroepspraktijk wordt aangepakt binnen de opleiding. Een algemene tevredenheid blijkt voor het opleidingsonderdeel over de deeltrajecten heen. De studenten zijn ook tevreden over de ondersteuning door de stageleider zowel in semester drie als in semester vijf en zes. De realisatie van leerdoelen, de aangereikte leerkanalen, de ondersteuning en de feedback scores hoog. Ook de bevestigingen over het eindwerk geven een stijgende tevredenheid bij de studenten.

Het positieve beeld wordt bevestigd door de eindwerken die de commissie gelezen heeft. De commissie bevestigt dat de eindwerken algemeen gezien van een behoorlijk niveau zijn. De commissie merkt evenwel individuele verschillen op. Ook het gebruik van voldoende bronnen is een aandachtspunt.

Gemiddeld gezien studeren 194 studenten af per jaar, waarvan de afstudeerrichting Maatschappelijk werk het grootste aantal afgestudeerden kent. 76% van de studenten is vrouwelijk. 80% van de afgestudeerden had een ASO diploma op zak, 15% kwam uit een TSO-richting. De afgestudeerden zijn tewerkgesteld in alle mogelijke sectoren van het sociaal werk met een overwicht van tewerkstelling in overheidsdiensten (OCMW, Justitie, gemeente) en onderwijsbegeleiding. De overgrote meerderheid (88%) van afgestudeerden is tevreden of zeer tevreden over de uitgevoerde job(s).

Via specifieke bijeenkomsten, het studieadviesbureau en de informatie op het portaal worden studenten ingelicht over de mogelijkheden van het verder studeren. Werkzoekers kunnen via de e-joblijn reageren op vacatures. Ongeveer 42% van de studenten studeert verder. De Banaba Internationale Samenwerking Noord-Zuid geniet interesse van de student. Studenten kunnen na hun opleiding een masteropleiding Sociaal werk volgen aan de K.U. Leuven. Twee vertegenwoordigers van de hogescholen, waaronder van de SSH, zetelen ook in de permanente onderwijscommissie master Sociaal werk van de faculteit sociale wetenschappen. Uit de bevraging van afgestudeerden blijkt een groeiende interesse voor vervolgoopleidingen in het hoger onderwijs. Het merendeel studeert verder aan een universiteit, grotendeels de KU Leuven (53,2%); 30,9% kiest voor een postgraduaat of banaba en 7,4% voor een andere professionele bachelor. Met een algemeen slaagpercentage van 70% scoren de oud-studenten heel behoorlijk.

De commissie stelde vast dat de opleiding, sinds het vorige ZER, de internationalisering in de opleiding opmerkelijk heeft versterkt, en dit zowel naar studenten als docentmobiliteit. Elke student krijgt minimum een week internationale ervaring mee. Ook lectorenmobiliteit kent een substantiële verhoging. De Banaba Internationale Samenwerking Noord-Zuid levert een belangrijke bijdrage in het bijbrengen van een langdurige internationale ervaring, en dit voor 13 tot 17% van de studenten. De tevredenheid van de student blijkt dan ook uit de diverse bevestigingen. Inkomende buitenlandse studenten worden evenwel geconfronteerd met een beperkt aanbod anderstalige opleidingsonderdelen.

In het kader van de teacher mobility nemen jaarlijks docenten deel aan internationale uitwisselingsprogramma's met partnerinstellingen en wordt een groeiend aantal buitenlandse docenten in het departement onthaald. Zo waren er in het academiejaar 2008-2009 14 uitstromende docenten en 17 instromende docenten.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

/

#### **Facet 6.2 Onderwijsrendement**

##### Beoordelingscriteria:

- Voor het onderwijsrendement zijn streefcijfers geformuleerd in vergelijking met relevante andere opleidingen.
- Het onderwijsrendement voldoet aan deze streefcijfers.

#### **Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

Vlaanderen heeft geen traditie in het verzamelen van slaagcijfers per studiegebied en/of opleiding over de jaren heen. Noch de evolutie over de jaren heen, als de situatie per opleiding of studiegebied worden opgevolgd. Daardoor kan de opleiding geen streefcijfers formuleren in vergelijking met relevante andere opleidingen.

De hogeschool heeft geen streefcijfers gedefinieerd voor onderwijsrendement. Men streeft naar maximale slaagkansen. De aandacht op studie- en studentenbegeleiding als strategische toetssteen wordt aangehaald om de slaagkansen van studenten te maximaliseren.

Sinds de flexibilisering slagen studenten niet meer voor het geheel van opleidingsonderdelen, maar behalen zij credits. Hierdoor kunnen studenten opleidingsonderdelen combineren over deeltrajecten heen, waardoor ook vergelijkingen met historische gegevens moeilijk te maken zijn. De commissie nam kennis van de analyse van de slaagcijfers 2005-2006 die de opleiding uitvoerde op basis van het project De Leerbrug. In het academiejaar 2005-2006 waren over in de hele opleiding 769 studenten ingeschreven, waarvan 360 of 47% alle credits



behaalden die ze dat jaar hadden opgenomen. Er zijn duidelijke verschillen naargelang de studenten die zich eerder of later in het opleidingstraject bevinden. Bij studenten die aan de opleiding startten (en dus bij aanvang tussen 0 en 60 credits hadden) was de succesratio 24% en bij degenen die al tussen 120 en 180 studiepunten hadden verworven, was die 78%. Als alle jaren samen bekeken worden, behaalt per academiejaar 73 à 75% van de studenten minstens 75% van de opgenomen studiepunten. Over de laatste vier academiejaren (2005-2009) heen stroomt gemiddeld 56% van de eerstejaarsstudenten door naar een volgend opleidingsjaar, eventueel met enkele tekorten. Tot voor de flexibilisering schommelde het slaagcijfer rond de 50%, in sommige jaren lag het zelfs lager. Ondanks dat exact vergelijken niet mogelijk is, vindt de opleiding dat doorstromen en slagen zeker niet is verminderd sinds de flexibilisering.

Ook de verhouding aantal opgenomen studiepunten ten opzichte van het aantal verworven studiepunten wordt opgevolgd. Het percentage dat deze verhouding weergeeft, is het studiesucces. Voor de generatiestudenten van de opleiding Sociaal werk ligt deze ratio op 70%. Dit resultaat ligt hoger dan het Vlaamse gemiddelde van 60%. Een mogelijke verklaring hiervoor ziet de opleiding in de grotere instroom van ASO-studenten.

De resultaten van de studenten uit de verkorte leerroutes worden eveneens opgevolgd en in vergelijkend perspectief geplaatst ten aanzien van het modeltraject. Door de vrijstellingen (EVC/EVK) en de andere inhoud van het curriculum is een vergelijking van de uitslagen met de 45 studiepuntenroute zeer moeilijk. De 45 studiepuntenroute is sinds 2010-2011 veranderd in een HBO60-programma (in feite 61 of 62 studiepuntenroute). Een aanzienlijk percentage van studenten op deze route zijn allochtonen (13-18%).

De commissie stelde vast dat de gemiddelde studieduur van de studenten blijft schommelen rond 3 jaar en 3 maanden. Gemiddeld gezien over zes academiejaren behalen 73-80% van de studenten hun diploma binnen de voorziene studietijd; 20% doet er een jaar langer over; slechts 2,3% doet er meer dan vier jaar over. 4-6% van de studenten valt uit tijdens de opleiding. De studie-uitval is het grootst in het eerste deeltraject. De studenten worden via het exitgesprek verder begeleid. Als redenen worden het vaakst verkeerde studiekeuze of te zware opleiding genoemd. Voor de verkorte routes ligt de studie-uitval lager. De commissie waardeert dat de opleiding de opleidingsonderdelen met laagste slaagkans in kaart heeft gebracht. De opleiding heeft diverse maatregelen ondernomen om het probleem van studie-uitval aan te pakken. Het gaat onder andere om het introduceren van vakgebonden studiebegeleiding, verplichte formatieve toetsen, kleinere klasgroepen of introductie van studietrajectbegeleiding in Beroepspraktijk I.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie vraagt de opleiding om streefcijfers te formuleren.

#### **Oordeel over onderwerp 6, resultaten: voldoende**

Op basis van de oordelen over:

facet 6.1, gerealiseerd niveau:	goed
facet 6.2, onderwijsrendement:	voldoende

is de commissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

## Globaal oordeel

De visitatiecommissie baseerde haar oordeel en motivering op de volgende bronnen:

- het zelfevaluatie-rapport en het actualisatie-rapport van de opleiding met de bijhorende bijlagen,
- de gevoerde gesprekken met de betrokkenen,
- de documenten ter inzage tijdens het bezoek,
- de opgevraagde documenten,
- de reactie van de opleiding op het opleidingsrapport.

De commissie waardeert de wijze waarop het ZER wordt opgesteld. Het getuigt van kwaliteit, en was inzichtelijk opgevat.

Op basis van de oordelen over:

onderwerp 1, niveau en oriëntatie:	voldoende
onderwerp 2, programma:	voldoende
onderwerp 3, personeel:	voldoende
onderwerp 4, voorzieningen:	voldoende
onderwerp 5, interne kwaliteitszorg:	voldoende
onderwerp 6, resultaten:	voldoende

is de commissie van mening dat er voldoende generieke kwaliteitswaarborgen in de opleiding aanwezig zijn.

Overzichtstabel van de oordelen

	score facet	score onderwerp
<b>Onderwerp 1: Doelstellingen van de opleiding</b>		<b>voldoende</b>
Facet 1.1: Niveau en oriëntatie	goed	
Facet 1.2: Domeinspecifieke eisen	goed	
<b>Onderwerp 2: Programma</b>		<b>voldoende</b>
Facet 2.1: Relatie doelstelling en inhoud	goed	
Facet 2.2: Eisen professionele en academische gerichtheid	goed	
Facet 2.3: Samenhang	goed	
Facet 2.4: Studieomvang	oké	
Facet 2.5: Studielast	goed	
Facet 2.6: Afstemming vormgeving en inhoud	voldoende	
Facet 2.7: Beoordeling en toetsing	goed	
Facet 2.8: Masterproef	n.v.t.	
Facet 2.9: Toelatingsvoorwaarden	goed	
<b>Onderwerp 3: Inzet van personeel</b>		<b>voldoende</b>
Facet 3.1: Kwaliteit personeel	voldoende	
Facet 3.2: Eisen professionele gerichtheid	goed	
Facet 3.3: Kwantiteit personeel	goed	
<b>Onderwerp 4: Voorzieningen</b>		<b>voldoende</b>
Facet 4.1: Materiële voorzieningen	goed	
Facet 4.2: Studiebegeleiding	goed	
<b>Onderwerp 5: Interne kwaliteitszorg</b>		<b>voldoende</b>
Facet 5.1: Evaluatie resultaten	goed	
Facet 5.2: Maatregelen tot verbetering	goed	
Facet 5.3: Betrekken van medewerkers, studenten, alumni en beroepenveld	goed	
<b>Onderwerp 6: Resultaten</b>		<b>voldoende</b>
Facet 6.1: Gerealiseerd niveau	goed	
Facet 6.2: Onderwijsrendement	voldoende	

De oordelen zijn van toepassing voor:

**KHLeuven Katholieke Hogeschool Leuven**

- professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal werk (SAW), **met opleidingsvarianten:**
  - afstudeerrichting Maatschappelijk werk
  - afstudeerrichting Maatschappelijke Advisering
  - afstudeerrichting Personeelswerk
  - afstudeerrichting Sociaal-cultureel werk



## Hoofdstuk 10 Katholieke Hogeschool Zuid-West-Vlaanderen

### **Algemene toelichting bij de professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal werk aan de Katholieke Hogeschool Zuid-West-Vlaanderen**

De Katholieke Hogeschool Zuid-West-Vlaanderen (KATHO) ontstond in 1995 door de fusie van zeven hogescholen in Zuid-West-Vlaanderen: HANTAL (Kortrijk), HIVB (Roeselare), HIVV (Kortrijk), IPSOC (Kortrijk), PHO (Tielt), RENO (Torhout) en het VHTI (Kortrijk). De hogeschool heeft zeven departementen die elk een eigen studiegebied bestrijken en is verspreid vier campussen in West-Vlaanderen: Kortrijk, Roeselare, Torhout en Tielt. KATHO biedt achttien professioneel gerichte bacheloropleidingen aan en in samenwerking met de Katholieke Universiteit Leuven twee masteropleidingen. De hogeschool maakt sinds het academiejaar 2002-2003 deel uit van de associatie K.U.Leuven.

De opleiding Sociaal werk wordt georganiseerd op de campus in Kortrijk. Deze campus vestigt vier departementen: Handelswetenschappen en bedrijfskunde (HANTAL), Sociaal-agogisch werk (IPSOC), Verpleegkunde en vroedkunde (HIVV) en Technologie en informatica (VHTI). De huidige opleiding Sociaal werk aan de KATHO ontstond in 1948 met de oprichting van de Katholieke School voor Maatschappelijk Dienstbetoon. In 1962 veranderde deze naam in Instituut voor Psycho-SOCiale opleiding (IPSOC). Vandaag heeft het departement IPSOC vier zelfstandige basisopleidingen: Bachelor in het Sociaal werk, Bachelor in de Toegepaste psychologie, Bachelor in de Orthopedagogie en Bachelor in de Maatschappelijke veiligheid.

De opleiding Sociaal werk aan de Katholieke Hogeschool Zuid-West-Vlaanderen biedt vier afstudeerrichtingen aan: Personeelswerk, Maatschappelijk werk, Sociaal-cultureel werk en Sociaal-juridische dienstverlening. De opleiding biedt naast het voltijdse modeltraject ook de mogelijkheid om via afstandsonderwijs eenzelfde eindexamen te behalen. Voor de bachelor Sociaal werk waren er in het academiejaar 2010-2011 367 ingeschreven studenten, waarvan 44 studenten een verkorte leerroute volgen. Voor het afstandsonderwijs waren 110 studenten ingeschreven.

## Onderwerp 1 Doelstellingen van de opleiding

### Facet 1.1 Niveau en oriëntatie van de professioneel gerichte bachelor

#### Beoordelingscriteria:

De opleidingsdoelstellingen zijn er op gericht de student te brengen tot:

- het beheersen van algemene competenties als denk- en redeneervaardigheid, het verwerven en verwerken van informatie, het vermogen tot kritische reflectie en projectmatig werken, creativiteit, het kunnen uitvoeren van eenvoudige leidinggevende taken, het vermogen tot communiceren van informatie, ideeën, problemen en oplossingen, zowel aan specialisten als aan leken en een ingesteldheid tot levenslang leren;
- het beheersen van algemene beroepsgerichte competenties als teamgericht kunnen werken, oplossingsgericht kunnen werken in de zin van het zelfstandig kunnen definiëren en analyseren van complexe probleemsituaties in de beroepspraktijk en het kunnen ontwikkelen en toepassen van zinvolle oplossingsstrategieën, en het besef van maatschappelijke verantwoordelijkheid samenhangend met de beroepspraktijk;
- het beheersen van beroepsspecifieke competenties op het niveau van een beginnend beroepsbeoefenaar.

#### Het oordeel van de visitatiecommissie: voldoende

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De opleiding Sociaal werk bereidt haar studenten voor op een waaier van beroepen in het sociaal werk. De opleiding biedt vier afstudeerrichtingen aan: Personeelswerk, Maatschappelijk werk, Sociaal-cultureel werk en Sociaal-juridische dienstverlening. De commissie stelt vast dat de opleidingsdoelstellingen afgestemd zijn op de decretale bepalingen over het niveau en de oriëntatie van de professioneel gerichte bachelor. De opleiding gebruikt hiervoor de missie en doelstellingen van de hogeschool, de algemene beroepsgerichte competenties voor het sociaal-agogisch werk van het departement en het Kader voor de Vlaamse opleidingen Sociaal werk.

De hogeschool vertrekt van de missie Enjoy learning die ze omschrijft als het actief ontplooiën van talenten en het ontwikkelen van zelfsturing in functie van een leven lang leren. Op basis van haar missie stelde de hogeschool drie kerndoelen op voor haar onderwijs: de competenties ontwikkelen vereist voor de graad van bachelor in het hoger onderwijs, de ontplooiing van eigen talenten bevorderen en de persoonsvorming stimuleren. KATHO voegt bij de uitwerking van haar doelstellingen twee accenten: werken aan de zelfsturing van de studenten en het inbouwen van ethische reflectie.

De commissie stelt vast dat de opleidingsdoelstellingen zijn vertaald in eindcompetenties die de beginnende professional zou moeten beheersen. Daarbij onderscheidt de opleiding, zoals decretaal bepaald, de algemene competenties, de beroepsgerichte competenties en de beroepsspecifieke competenties. De algemene en beroepsgerichte competenties zijn gedefinieerd op hogeschool- en departementsniveau en zijn gemeenschappelijk voor hun respectievelijke professionele bacheloropleidingen. Ze stemmen ook overeen met de decretale eisen voor een professioneel gerichte bachelor. In 2009 verving de opleiding haar zelf opgestelde beroepsspecifieke competenties door de beroepsspecifieke competenties van het Kader voor de Vlaamse opleidingen Sociaal werk. De opleiding verwacht dat de bachelor Sociaal werk beschikt over:

- de acht algemene competenties: denk- en redeneervaardigheid; wetenschappelijke vaardigheden; projectmatige en methodische vaardigheden; managementvaardigheden; communicatievaardigheden; interculturele vaardigheden en internationale ingesteldheid; reflectievaardigheden, en oriëntatie op levenslang leren.
- de drie algemene beroepsgerichte competenties: teamgericht werken; oplossingsgericht werken, en maatschappelijke verantwoordelijkheid.

- de vijf beroepsspecifieke competenties: contact leggen en oriënteren; stimuleren tot zelfontwikkeling; sociaal-agogische expertise inbrengen; vermaatschappelijken; professioneel werken en ontwikkelen.

De commissie concludeert op basis van de gesprekken dat de opleiding het werken met de vernieuwde competentielijst nog verder op punt dient te stellen. Met het oog op de implementatie van de competenties in het curriculum vraagt de commissie hiervoor verdere aandacht. De internationale component werd verwerkt in de algemene competentie Interculturele vaardigheden en internationale ingesteldheid. Toch vindt de commissie het nog vrij vaag hoe deze competentie ingevuld wordt en vraagt ze expliciete inzet voor de verdere uitwerking hiervan.

De commissie stelt, samen met de opleiding, vast dat de spanning tussen de aansturing vanuit de hogeschool in verhouding tot die vanuit de opleiding nog nader doorgedacht moet worden. Zo dient bijvoorbeeld de beleidskeuze van de hogeschool om competentiegericht te werken, verder geconcretiseerd te worden op opleidingsniveau door hierover een eigen visie te ontwikkelen. De commissie meent dat de hogeschool de opleiding de nodige ondersteuning dient te bieden om competentiegericht onderwijs vorm te geven en te realiseren.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie beveelt de opleiding aan om de implementatie van de vernieuwde competentielijst op korte termijn te voltooien.

De commissie acht het wenselijk dat de opleiding een eigen visie met betrekking tot competentiegericht onderwijs ontwikkelt in afstemming op het kader dat de hogeschool daarvoor dient vast te stellen.

#### **Facet 1.2 Domeinspecifieke eisen**

##### Beoordelingscriteria:

- De doelstellingen van de opleiding (uitgedrukt in eindkwalificaties van de student) sluiten aan bij de eisen die door (buitenlandse) vakgenoten en het relevante beroepenveld gesteld worden aan een opleiding in het betreffende domein (vakgebied/discipline en/of beroepspraktijk of kunstpraktijk). Ze zijn, ingeval van gereguleerde beroepen, in overeenstemming met de reglementering of regelgeving ter zake.
- Voor professioneel gerichte bacheloropleidingen zijn de eindkwalificaties getoetst bij het relevante beroepenveld.

#### **Oordeel van de visitatiecommissie: goed**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De commissie stelt met tevredenheid vast dat de opleiding expliciet kiest voor de in 2009 opgestelde generieke competentielijst voor de professionele bacheloropleidingen Sociaal werk in Vlaanderen. Deze werd opgemaakt door de werkgroep Baobap-plus (Bouwen aan een algemeen opleidingsprofiel met begeleiding van en door associatiepartners) van de Vereniging voor Vlaamse Sociale Hogescholen (VVSH). De opleiding was een van de dragers van dit nieuwe beroepsspecifieke referentiekader, waarbij verschillende opleidingsmedewerkers vanaf het begin actief betrokken waren en één medewerker de taak van coördinator op zich nam. Bij het opstellen van de competentielijst gebruikte de werkgroep erkende internationale definitie- en toetsingskaders en toetste deze af bij het werkveld.

De commissie vindt het positief dat de opleiding via interscolaire werkgroepen de Baobap-plus competentielijst vertaalt naar haar verschillende afstudeerrichtingen. In het zelfevaluatierapport en het geactualiseerde rapport gebruikt de opleiding nog de titel Maatschappelijke advisering voor één van haar vier afstudeerrichtingen. Tijdens het bezoek stelde de commissie vast dat deze titel gewijzigd werd in Sociaal-juridische dienstverlening. Uit de gesprekken blijkt dat de studenten en het werkveld het waarom van de naamsverandering niet goed begrijpen en deze eerder verwarrend vinden. De commissie kan met de naamsverandering instemmen, maar raadt de opleiding aan hierover duidelijker te communiceren.

Op basis van de gesprekken stelt de commissie vast dat er formeel en informeel overleg is met het werkveld over de opleidingsdoelstellingen via de stages, de eindwerken, de gastdocenten, de projectwerking en de werkvelddagen. Het werkveld was tijdens de visitatie positief over de capaciteit van de opleiding om in te spelen op de nieuwe evoluties en thema's binnen het beroepenveld. De commissie waardeert de visie van de opleiding op de aansluiting met het werkveld en ondersteunt de in gang gezette initiatieven om de opleidingsdoelstellingen nog explicieter en systematischer te bevragen bij het werkveld. Het verder organiseren van werkveldcontacten door focusgesprekken en werkvelddagen kan, zoals de opleiding aangeeft, het overleg en de aftoetsing met het werkveld verder vorm geven en verdiepen.

Reeds voor de start van de opleiding worden de studenten geïnformeerd over de opleidingsdoelstellingen. De commissie merkt op dat informatie over het competentieprofiel vanaf het begin van de opleiding via verschillende kanalen en op meerdere momenten wordt verdiept. Bij het begin van de opleiding wordt in het opleidingsonderdeel Inleiding in het Sociaal werk nadrukkelijk aandacht besteed aan het competentieprofiel. De doelstellingen en de competenties worden besproken bij de aanvang van en tijdens de uitvoering van de opleidingsonderdelen of andere onderwijsactiviteiten en worden gebruikt in de stage- en eindwerkhandleiding. De commissie stelt vast dat ook opleidingsmedewerkers ter zake geïnformeerd worden over het competentieprofiel en dat het een onderwerp van debat is op opleidingsraden en opleidingsstudiedagen. Het werkveld wordt via de stages en de eindwerkjury's ingelicht en bevroegd over het competentieprofiel. Uit de gesprekken blijkt dat de doelstellingen en het competentieprofiel goed gekend zijn bij de studenten, de docenten, de afgestudeerden, de eindwerk- en stagebegeleiders en het werkveld. De commissie stelt wel vast dat de opleiding hen nog duidelijk en volledig dient te informeren over de nieuwe competentielijst.

De commissie waardeert de internationale toets die in verschillende vormen aanwezig is. Enerzijds is er een uitdrukkelijke internationale werking via de VVSH waarin de opleiding samenwerkt met andere opleidingen Sociaal werk en betrokken wordt bij internationale Sociaal werk-fora over Europese en mondiale evoluties. Anderzijds toetst de opleiding regelmatig, via haar internationaal netwerk, het eigen profiel aan dat van andere Europese en intercontinentale opleidingen. Daarnaast is de commissie positief over de hogeschoolbrede dienst internationalisering die een benchmarkingssysteem opzet voor haar opleidingen waardoor deze zich (inter)nationaal kunnen positioneren.

In het academiejaar 2008-2009 werkte de opleiding mee aan de voorbereiding en het opzetten van een congres voor het vijfjarig bestaan van de Master in Sociaal Werk aan de K.U.Leuven waar de toekomst van het sociaal werk centraal stond.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

/



**Oordeel over onderwerp 1, doelstellingen van de opleiding: voldoende**

Op basis van de oordelen over:

facet 1.1, niveau en oriëntatie:	voldoende
facet 1.2, domeinspecifieke eisen:	goed

is de visitatiecommissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

## Onderwerp 2 Programma

### Facet 2.1 Relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma

#### Beoordelingscriteria:

- Het programma is een adequate concretisering van de eindkwalificaties van de opleiding qua niveau, oriëntatie en domeinspecifieke eisen.
- De eindkwalificaties zijn adequaat vertaald in leerdoelen van (onderdelen van) het programma.
- De inhoud van het programma biedt studenten de mogelijkheid om de geformuleerde eindkwalificaties te bereiken.

#### Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De commissie stelt vast dat twee beleidsbeslissingen, één op hogeschoolniveau en één op departementsniveau, een grote invloed hebben op het opleidingsprogramma. Ten eerste besliste het departement in het academiejaar 2005 om haar opleidingen, die het sociaal-agogisch werkveld beslaan, in het eerste programmajaar dezelfde algemene referentiekaders te laten aanbieden. De aanleiding hiervoor was het opzetten van de verkorte leerroutes van zestig studiepunten. Via de verkorte leerroutes kunnen studenten die reeds een bachelordiploma in het Sociaal-agogisch werkveld behaalden, door het volgen van een verkort programma, nog een extra diploma behalen. Daarvoor worden gemeenschappelijke opleidingsonderdelen voor de vier opleidingen uit het departement ingericht en is het curriculum in het eerste programmajaar voor tweederde gelijk. Een bijkomend voordeel van de tweederde gemeenschappelijkheid in het eerste opleidingsjaar is dat studenten bij heroriëntatie na het eerste jaar flexibel kunnen overstappen van de ene naar de andere opleiding.

De tweede belangrijke beleidsbeslissing is dat de hogeschool vanaf academiejaar 2008-2009 een programmamodel voor al haar opleidingen hanteert op basis van de missie Enjoy learning, waarbij zelfsturing ontwikkelen een belangrijke doelstelling is. Dit model bestaat uit een programmamaken voor de beroepsspecifieke competenties van honderdvijftig studiepunten en een vrije keuze voor verbreding of verdieping door een van de vijf keuzetrajecten van dertig punten in het laatste semester. De studenten kunnen zich of verder verdiepen via hun gekozen afstudeerrichting of hun opleiding verbreden door een keuzetraject binnen het departement. Het departement ontwikkelde vijf keuzetrajecten voor het laatste semester: jeugdgedelinquentie, kunst & cultuur, armoede, en de twee Engelstalige trajecten SPACE (Social Pedagogical Art & Creativity Exploration) en SCOPE (A broad view on and exploration of: Special education, Social care, Welfare organisations, Applied Psychology, Public safety).

Bij de uitbouw en aansturing van het programma zijn verschillende geledingen via diverse fora betrokken: de VVSH, de Associatie K.U.Leuven, de hogeschool, het departement, de docenten en het werkveld. Hoewel de commissie waardering heeft voor de ambities op de verschillende niveaus, stelt zij tevens vast dat er een spanning bestaat tussen de programma-aansturing door de hogeschool, het departement en de opleiding. Uit de gesprekken blijkt dat de docenten niet steeds begrijpen waarom iets wordt ingevoerd en daardoor niet weten hoe dit moet worden uitgevoerd. De commissie adviseert om de docenten van de opleidingen explicieter te betrekken en beter te informeren over beleidsbeslissingen die zowel op hogeschool- als departementaal niveau genomen zijn en die ingrijpende gevolgen hebben voor de opleidingsprogramma's. De opleiding geeft aan dat de tweederde gemeenschappelijkheid in het eerste programmajaar een meerwaarde heeft. De inhoudelijke samenwerking tussen de docenten van de verschillende opleidingen verloopt goed, waarbij de knelpunten zich beperken tot onderlinge discussies over het studiepuntengewicht van de gemeenschappelijke opleidingsonderdelen. De vrij te kiezen laatste dertig studiepunten zijn voor de docenten een punt van zorg.

Eenzijds omdat de beroepsspecifieke competenties in de eerste honderdvijftig studiepunten verworven dienen te worden en anderzijds omdat het de groepscohesie van de Sociaal-werkstudenten verbreekt.

De opleiding liet weten dat de tweederde gemeenschappelijkheid in het eerste programmajaar en de vrij te kiezen laatste dertig studiepunten het huidige programma wel onder druk zetten. Daarom startte de opleiding in 2009 de werkgroep Curriculum op. Deze bepaalde wat de kern van de opleiding is en wat de verdieping is in de afstudeerrichtingen. De werkgroep stelde een nieuw curriculum op en besprak dit met de coördinatoren van de afstudeerrichtingen en de voltallige opleidingsraad. De commissie kon het voorstel van nieuw curriculum inkijken en stelt vast dat het programma geactualiseerd is waarbij een aantal duidelijke keuzes werden gemaakt die afgestemd zijn op het competentieprofiel van de sociaal werker. De ankerpunten in de curriculumhervorming zijn de introductie van een nieuwe formule voor de bachelorproef, de focus op de praktijkbegeleiding en op het competentiegericht opleiden. De commissie constateert dat het huidige programma aan de maat is en vindt dat het nieuwe op stapel staande programma aantrekkelijke opportuniteiten biedt. De commissie raadt de opleiding aan om bij de verdere ontwikkeling van het nieuwe programma haar afstudeerrichtingen duidelijk te oriënteren en profileren ten opzichte van de andere opleidingen en afstudeertrajecten.

De commissie stelt vast dat het huidige opleidingsprogramma zorgt voor een graduele opbouw van de beoogde competenties over de drie jaren heen. De commissie waardeert, op basis van het inkijken van het cursusmateriaal, het hoge niveau van de algemeen-theoretische vakken. De studenten vinden evenwel de concentratie van algemeen-theoretische vakken in het eerste jaar vrij zwaar. Dit is onder andere een gevolg van de tweederde gemeenschappelijkheid waarbij deze opleidingsonderdelen ex cathedra worden gedoceerd voor grote groepen. De commissie raadt de opleiding en het departement aan de spreiding van gemeenschappelijke opleidingsonderdelen over de verschillende semesters heen nog eens te overdenken. Verder blijkt, op basis van de gesprekken met de studenten, dat de clustering van de zware theoretische vakken in het eerste jaar het risico inhoudt potentieel sterke sociaal werkers niet te laten doorstromen doordat de selectie grotendeels gebeurt op grond van deze theoretische vakken. De commissie meent ook dat met meer variatie in de werkvormen, de studenten zich vooral sneller, maar ook levendiger kunnen voorstellen wat sociaal werk in de vier afstudeerrichtingen inhoudt. Bij het begin van het tweede opleidingsjaar kiest de student een afstudeerrichting, doet een verkenningstage en volgt een combinatie van generieke en afstudeerrichtingspecifieke opleidingsonderdelen. In het derde jaar doet de student zijn bekwaligingsstage, volgt afstudeerrichtingspecifieke opleidingsonderdelen, onderneemt een studiereis en maakt een eindwerk.

De opleiding voorziet in haar programma verschillende keuzemogelijkheden die uitgaan van een toenemende zelfstandigheid van de student doorheen de opleidingsjaren. Uit de gesprekken met studenten blijkt echter dat enkel de afstudeerrichting Maatschappelijk werk de afstudeermodule Jeugd delinquentie kan volgen. De commissie raadt het departement en de opleiding aan om dit verder te onderzoeken en bij te sturen. Een traject dat slechts onder restricties toegankelijk is, kan niet als een keuzetraject worden aangemerkt. Bij de themakeuze dient daarom al met een brede relevantie voor alle afstudeerrichtingen rekening te worden gehouden. De alumni geven aan dat de keuzevakken Engels en Frans in het derde jaar niet voldeden aan hun verwachtingen en noden. De studenten en alumni waarderen de geleidelijke toename van zelfstandig leren, inclusief de keuzemogelijkheden, tijdens de opleiding.

Iedere student krijgt via de verplichte studiereis in het derde opleidingsjaar een internationale ervaring. De commissie waardeert de zeer complete gids voor uitgaande studenten en de goed opgezette programma's SCOPE en SPACE inclusief de informatieve brochures, voor inkomende studenten. De commissie stelt vast dat de opleiding recent inspanningen leverde op het gebied van internationalisering zoals het aanbieden van Europadagen in samenwerking met Europe Direct, de aanloop voor een Interreg IV-project en de participatie aan de ENSACT-conferentie. De commissie beschouwt, samen met de opleidingscoördinator, de internationale dimensie in de opleiding als nog in ontwikkeling. De commissie betreurt dat internationalisering momenteel nog door een beperkt aantal docenten wordt gedragen en raadt de opleiding aan om het volledige docentenkorps hiervoor te mobiliseren en engageren.

De commissie vindt het positief dat de opleiding voor de gemeenschappelijke opleidingsonderdelen in het eerste programmajaar disciplineoverstijgend samenwerkt met de andere opleidingen van het departement. Daarnaast organiseren de afstudeerrichtingen nog gezamenlijke studiereizen. De commissie vindt het ook positief dat de opleiding disciplineoverstijgend samenwerkt in verschillende projecten met de stad Kortrijk en het Anti-Pest Game waarbij studenten vanuit verschillende disciplines en hogescholen aan eenzelfde vraagstuk werken. De studenten vinden de mogelijkheden tot discipline- en opleidingsoverschrijdend werken zeer positief.

De commissie heeft vastgesteld dat de opleiding een competentiematrix heeft opgemaakt waarbij alle competenties en alle opleidingsonderdelen in relatie tot elkaar in kaart zijn gebracht. De commissie meent echter dat de competentiematrix momenteel beperkt is tot het aangeven van een hele reeks opleidingsonderdelen per competentie. Daarnaast merkt de commissie op dat nog niet voor alle opleidingsonderdelen met de nieuwe competentielijst wordt gewerkt. De commissie steunt de opleidingscoördinator in het besluit om de competenties vakoverschrijdend aan te pakken op basis van een gemeenschappelijke discussie. De commissie verwacht dat de opleiding de invoering van het nieuwe competentiekader volbrengt door de verbinding tussen het nieuwe opleidingsprofiel, de competentiematrix en de inhoud van het programma nog verder uit te werken.

De commissie stelt met tevredenheid vast dat de transitie van het werken met competenties naar het competentiegericht leren is ingezet. De commissie merkt op dat de opleiding hiervoor duidelijke inspanningen levert, maar daarbij de nodige didactische ondersteuning van de hogeschool mist. De keuze van de opleiding om de hervorming van de praktijkvakken in dit proces als eerste aan te pakken, vindt de commissie zinvol. De commissie waardeert de duidelijke wens tot competentiegericht onderwijs en de realistische inschatting van het werkvolume voor het herwerken van de opleidingsonderdelen, het bijhorend cursusmateriaal en het curriculum. De commissie concludeert dat de opleiding de transitie naar competentiegericht leren en evalueren en de vertaling ervan in de verschillende opleidingsonderdelen verder dient te zetten, waarna het curriculum bijgestuurd kan worden.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie adviseert de hogeschool en het departement om de docenten explicieter te betrekken bij en te informeren over beleidsbeslissingen die invloed hebben op de opleidingsprogramma's.

De commissie raadt het departement en de opleidingen aan om de gemeenschappelijke algemeen-theoretische opleidingsonderdelen over verschillende semesters heen te spreiden en de studenten sneller te introduceren in wat sociaal werk in de vier afstudeerrichtingen concreet inhoudt.

De commissie stelt voor om de departementale keuzetrajecten gelijk toegankelijk te maken voor alle afstudeerrichtingen van de opleiding Sociaal werk.

De commissie moedigt de opleiding aan om het competentiegericht leren en evalueren verder te ontwikkelen. Daarbij raadt de commissie de opleiding aan om eerst de gezamenlijke uitgangspunten voor competentiegericht leren en evalueren aan te pakken en dan pas de nodige bijstellingen in het curriculum door te voeren.

## Facet 2.2 Eisen professionele gerichtheid van het programma

### Beoordelingscriteria:

- Kennisontwikkeling door studenten vindt plaats via vakliteratuur, aan de beroeps- of kunstpraktijk ontleend studiemateriaal en via interactie met de beroepspraktijk, de kunstpraktijk en/of (toegepast) onderzoek.
- Het programma heeft aantoonbare verbanden met actuele ontwikkelingen in het vakgebied/de discipline.
- Het programma waarborgt de ontwikkeling van beroeps- of artistieke vaardigheden en heeft aantoonbare verbanden met de actuele beroepspraktijk.

### Oordeel van de visitatiecommissie: goed

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De professionele gerichtheid van het programma komt tot uiting via de toenemende aanwezigheid van praktijk en via de diverse methodiek-opleidingsonderdelen. De commissie stelt vast dat er ruime aandacht is voor de training van maatschappelijke en beroepsmatige vaardigheden waarbij de opleiding zich als doel stelt gekwalificeerde beroepskrachten op startniveau af te leveren. De commissie waardeert de verschillende vormen van samenwerking met het werkveld en stelt vast dat het werkveld en de alumni de opleiding hoog schatten.

In het eerste opleidingsjaar worden, in samenwerking met externe partners, sociaal-agogische vaardigheden via een projectmatige aanpak getraind. De commissie waardeert de eerstejaarsgroepswerken van het opleidingsonderdeel Sociaal-agogische vaardigheden. De studenten en de afgestudeerden geven evenwel aan dat de projectwerking in het eerste jaar te veel gericht is op de afstudeerrichtingen Maatschappelijk werk en Sociaal-cultureel werk, waardoor ze minder inzicht krijgen in de andere twee afstudeerrichtingen. Ook de begeleiding en de ondersteuning in het kiezen van een afstudeerrichting vinden ze beperkt. Om de oriëntering op een afstudeerrichting te verbeteren, doen de studenten twee voorstellen: meer werkbezoeken inplannen in het eerste jaar en derdejaarsstudenten informatiesessies over de inhoud van de afstudeerrichtingen laten geven. De commissie deelt de vraag van de studenten om in het eerste programmajaar meer en vroeger werkveldoriëntatie te voorzien en vindt de aangereikte suggesties alleszins nuttig. In het tweede programmajaar wordt, eveneens met externe partners, het seminariewerk georganiseerd. Studenten krijgen dan een theoretische inleiding waarna ze in kleine groepen diverse thematische aspecten verder uitdiepen. Een door de commissie en de studenten gewaardeerd voorbeeld hiervan is het seminarie Sociale problemen.

De commissie stelt vast dat de plaats en het gewicht van de stage en het eindwerk in overeenstemming zijn met de doelstellingen van de opleiding. In het tweede jaar voorziet het programma een verkenningsstage van zeven weken en in het derde jaar een bekwamingsstage van achttien. De stage in het derde jaar sluit doorgaans aan bij die van het tweede jaar, om zo een verdieping in de competentieontwikkeling te bereiken. De opleiding organiseert een stagebeurs waarna de studenten drie voorkeuren aangeven. Op basis van de keuzes van de student zoekt de opleiding een stageplaats. De student bezoekt dan de voorgestelde dienst waarbij na overleg tussen werk- en stagebegeleider de stageplaats al dan niet wordt toegewezen. Het werkveld is zeer tevreden over deze methode van stagetoewijzing. De verkenningstage heeft als opzet een organisatie in al haar facetten te leren kennen en inzicht te verwerven in de eigen beroepsbekwaamheid. De bekwamingsstage heeft als doel de student tot beginnende beroepskracht te vormen. De studenten waren positief over de koppeling van beide stages. Het werkveld waardeert dat het zelfsturende leren een heel belangrijk element is in de stage, waarbij ze vermelden dat de stagiair het leren ook echt in eigen handen neemt.

Per afstudeerrichting is er een stagevadecum waarin de verkenning- en bekwamingsstage worden toegelicht voor de student, de werkbegeleider van de werkplek, en de stagebegeleider van de opleiding. Het werkveld is zeer positief over het stageleerplan en het stagevadecum. Tijdens de verkenningstage worden er minimaal twee contacten voorzien: een introductie en een eidevaluatie. Sommige studenten vinden dit te weinig en wensen meer contactmomenten. Tijdens de bekwamingsstage zijn er minimaal drie contacten gepland en volgt de student nog één dag les per week. Het werkveld en de studenten zijn verdeeld positief over de

stagebegeleiders doordat hun inzet en aanpak verschilt. Met sommige stagebegeleiders is er veel wisselwerking en feedback, bij andere stagebegeleiders niet. Hierdoor wordt het resultaat van de stage, zowel door de studenten, de afgestudeerden en het werkveld, als een wisselend succes ervaren. De opleiding is zich hiervan bewust en geeft aan prioritair werk te maken van een nieuwe stagehandleiding. Deze zal competentiegericht worden uitgeschreven, duidelijke begeleidings- en beoordelingsafspraken bevatten, en ook enkele nieuwe accenten in de stage per afstudeerrichting expliciteren. Het werkveld van de afstudeerrichting Personeelswerk vraagt een aanvullend theoretische onderbouwing waardoor de stage van deze afstudeerrichting twee weken minder zal duren. De commissie heeft vertrouwen in deze nieuwe aanpak.

Studenten die een buitenlandse stage kiezen, dienen hiervoor het verplicht opleidingsonderdeel Global Issues te volgen. De buitenlandse stage is echter beperkt tot de Europese landen en kent momenteel geen groot succes. De opleiding geeft aan dat de studenten geen spontane belangstelling hebben voor internationalisering. De opleiding exploreert verder hoe ze de studentenmobiliteit kan verhogen en hiervoor al in het eerste opleidingsjaar een aanzet kan geven.

De opleiding heeft een nota met eenduidige richtlijnen voor het schrijven van het eindwerk en bij aanvang van het derde jaar wordt een collectieve inhoudelijke uiteenzetting georganiseerd. Uit de gesprekken met de studenten blijkt dat zij nog sneller informatie willen over het eindwerk en de opzet ervan. Het eindwerk is meestal gekoppeld aan de bekwamingsstage en is een individueel werkstuk. Vanuit de opleiding wordt een eindwerkbegeleider aangeduid, meestal is dit de stagebegeleider. Daarnaast kan de student ook op de stageplaats begeleiding vragen. Op vraag van het departement werkte de opleiding een vernieuwd eindwerkconcept uit: de geïntegreerde bachelorproef. De commissie heeft geen kennis kunnen nemen van een geschreven uitwerking van dit concept, doch uit de gesprekken blijkt dat het gaat om een groepsproject dat wordt geënt op een probleemstelling uit het werkveld. De grote verandering is dat het eindwerk en de stage worden losgekoppeld. De opleiding ziet hierbij als voordelen dat er afstudeerrichtingoverschrijdend gewerkt kan worden en concreet kan worden ingespeeld op actuele situaties in het werkveld, waardoor echte kennisvalorisatie gecreëerd wordt. De commissie deelt de mening met de opleiding dat de vernieuwde bachelorproef kansen biedt om verder in te spelen op de evoluties in het werkveld. Tegelijk vraagt de commissie dat deze vernieuwde bachelorproef goed omkaderd wordt en dat voldoende oog gehouden wordt op de individuele competentieverwerving door elk van de studenten.

De opleiding is duidelijk praktijkgericht door de inbreng van het werkveld in de projectwerkingen, de seminaries, de verkennings- en bekwamingsstages, en de eindwerken. Daarnaast staan de coördinatoren van de afstudeerrichtingen in voor de bewaking van de link met het werkveld en het vakgebied. Het werkveld wijst erop zeer regelmatig met de opleiding samen te werken variërend van gastsprekersrollen, tot projectwerking en stage- en/of eindwerkbegeleiding. De afgestudeerden geven aan dat de professionele gerichtheid van het programma heel goed is en dat ze de benodigde eindkwalificaties behalen om in het werkveld te kunnen starten.

Op basis van de gesprekken stelt de commissie vast dat de onderzoeksgerichtheid over de drie jaren heen is uitgebouwd. De studenten krijgen onderricht in het opzetten en uitvoeren van praktijkgericht onderzoek. In het kader van kennisvalorisatie werken studenten ook mee aan projecten die op vraag van het werkveld uitgevoerd worden. Studenten oefenen ook onderzoeksvaardigheden door voor een lopend onderzoek interviews te houden en vragenlijsten af te nemen. Eenmaal toegerust met voldoende basisvaardigheden, kunnen studenten in het opleidingsonderdeel Stage en eindwerk een opdracht of deelopdracht opnemen binnen maatschappelijke dienstverlening en/of onderzoek.

De commissie heeft vastgesteld dat docenten geregeld opdrachten aannemen in maatschappelijke dienstverlening en/of praktijkgericht onderzoek, waardoor ze ervaringen in hun onderwijsopdracht kunnen integreren. Een aantal docenten is betrokken bij de expertisecentra van de hogeschool, in de begeleiding van een OCMW, of bij vraagstukken rond de tewerkstelling van kansengroepen.

De commissie waardeert de actuele inhoud van het cursusmateriaal, zelfs al is een ingrijpende curriculumhervorming ophanden. De studenten en de afgestudeerden getuigen van de regelmatige terugkoppeling die in de theoretische vakken naar de praktijk wordt gemaakt en de praktijkvaardigheid en de brede blik die de docenten hebben. De commissie stelt vast dat er een ruim aanbod van degelijke vakliteratuur,

eindwerken, tijdschriften en naslagwerken voorzien is. De campus beschikt over een up-to-date-studielandschap met ruimte voor docenten en studenten om multimediale onderwijsleermiddelen te gebruiken.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie raadt de opleiding aan om het concept van de vernieuwde bachelorproef te verdiepen en goed te omkaderen.

De commissie raadt aan om studenten te stimuleren om op enigerlei manier serieus aandacht te besteden aan de internationale dimensie van hun beroepsvorming.

### **Facet 2.3 Samenhang van het programma**

Beoordelingscriterium:

- Studenten volgen een inhoudelijk samenhangend opleidingsprogramma.

**Oordeel van de visitatiecommissie: goed**

**De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De opleiding biedt twee standaardtrajecten aan. Het voltijdse modeltraject wordt gespreid over drie jaar of zes semesters en het in het academiejaar 2009-2010 opgestarte standaardprogramma voor afstandsonderwijs wordt gespreid over vier jaar of acht semesters. De commissie vindt beide standaardtrajecten coherent en logisch opgebouwd met voldoende kadering voor flexibele leerroutes.

De commissie heeft vastgesteld dat de opleiding vertrekt van een polyvalente wetenschappelijke basis met een geleidelijke ontwikkeling en specialisatie naar zelfstandiger werken en toenemende beroepsbekwaamheid. De student ontwikkelt stapsgewijs de nodige competenties en maakt kennis met het werkveld. De commissie waardeert de ontwikkeling naar toenemende zelfsturing die wordt ondersteund door de geleidelijke evolutie naar meer keuzemogelijkheden. De commissie adviseert de opleiding evenwel blijvend te waken over de spanning die kan ontstaan rond het gemeenschappelijke departementsdeel in het eerste jaar en de verhouding generiek-specifiek binnen het format van 150/30 studiepunten over het geheel van het programma.

De opleidingsoverschrijdende vakgroepen, de afstudeerrichtingsspecifieke vakgroepen en de opleidingscoördinator bewaken de samenhang van het programma. Er is een duidelijke samenwerking tussen de docenten om het opleidingsmateriaal op elkaar af te stemmen zodat er geen overlap is. De studenten getuigen dat de docenten regelmatig naar andere opleidingsonderdelen verwijzen, waarbij ze heel goed op de hoogte blijken van de inhoud die in de andere opleidingsonderdelen wordt aangeboden. De verticale samenhang van de opleiding wordt door de studenten en de alumni als heel goed bevonden. De horizontale samenhang in het eerste jaar is nog voor verbetering vatbaar zoals aangehaald in facet 2.1. De studenten en afgestudeerden lieten weten dat, doordat de bekwamingsstage in het vijfde semester is gepland, de volgtijdelijkheid van de opleidingsonderdelen in het derde opleidingsjaar kan verbeteren. Studenten die voor de afstudeermodule jeugd delinquentie kozen, wijzen erop dat het eindwerk sneller dient te worden aangevat.

De opleiding biedt verschillende flexibele leertrajecten aan: de persoonlijke deeltrajecten (PDT's) en de trajecten in het afstandsonderwijs. PDT-studenten stellen hun flexibel programma samen met twee trajectbegeleiders en de opleidingscoördinator op. De opleiding heeft ook een coördinator Afstandsonderwijs die hetzelfde doet voor de studenten in het afstandsonderwijs. De studenten van de verschillende trajecten die de commissie kon spreken, waren zeer tevreden over de meerwaarde van de aangeboden programma's. De commissie prijst de inzet van de

opleiding voor alle trajecten en kon vaststellen dat er geen noemenswaardige problemen zijn met betrekking tot volgtijdelijkheid en samenhang in de programma's.

**Aanbevelingen ter verbetering:**

/

**Facet 2.4 Studieomvang**

Beoordelingscriterium:

- De opleiding voldoet aan de formele eisen met betrekking tot de studieomvang, bachelor: tenminste 180 studiepunten

**Oordeel van de visitatiecommissie: oké**

**De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De professioneel gerichte bacheloropleiding bestaat uit 3 studiejaar van elk 60 studiepunten. In totaal wordt dus een opleidingsprogramma georganiseerd van 180 studiepunten. De opleiding voldoet hiermee aan de formele eisen met betrekking tot de minimale studieomvang van een professioneel gerichte bachelor.

**Aanbevelingen ter verbetering:**

/

**Facet 2.5 Studielast**

Beoordelingscriteria:

- De werkelijke studietijd wordt getoetst en sluit aan bij de normen vastgesteld krachtens decreet.
- Het programma is studeerbaar doordat factoren, die betrekking hebben op dat programma en die de studievoortgang belemmeren zoveel mogelijk worden weggenomen.

**Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende**

**De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De opleiding maakt gebruik van de studietijdmetingen op basis van het Metis-systeem van de centrale dienst Onderwijs en Kwaliteit. Tot voor kort was de responsgraad te laag waardoor de resultaten niet ten volle bruikbaar waren. De opleiding besliste om in het academiejaar 2010-2011 de studietijdmeting collectief in een computerklas te organiseren. Deze aanpak resulteerde in een duidelijk hogere responsgraad. De commissie merkt op dat de studietijdmetingen inhoudelijke actualisering vereisen. De commissie vraagt de opleiding om de opzet van de metingen verder te overdenken om zo zinvolle conclusies te kunnen trekken. De commissie wijst erop dat er bij het ontwikkelen van een nieuw curriculum behoefte is aan betrouwbare studietijdmetingen.



De commissie stelde tijdens de visitatie vast dat de reële studietijd en de begrote studietijd redelijk overeenstemmen. De commissie stimuleert de opleiding beleid te ontwikkelen voor situaties waarin een risicovolle cumulatie van het aantal te behalen studiepunten per jaar ontstaat.

De opleiding heeft een duidelijke terugkoppelingscultuur via opmerkingen van de docenten, de werkbegeleiders en de studenten. De opleiding verwacht dat de studenten in eerste instantie de docenten en de betrokken coördinatoren aanspreken. Daarnaast beschikken de studenten over heel wat formele kanalen om feedback te geven. Op basis van de gesprekken stelt de commissie vast dat er weinig drempels zijn voor de studenten om bijsturing te vragen. Aan de hand van formele en informele terugkoppelingen brengt de opleiding haar studiebelemmerende en studiebevorderende factoren in kaart en stuurt deze tijdig bij. Zo werd bijvoorbeeld op vraag van de praktijklectoren, de werkbegeleiders, en de studenten de studietijd voor de bekwamingsstage heroverwogen. De commissie kon vaststellen dat de opleiding de gesignaleerde knelpunten in de verkorte leerroutes ook snel aanpakt. Zo werden op vraag van de studenten de stages van het eerste naar het tweede semester verschoven. Tijdens de gesprekken met de studenten van het derde programmajaar bleek dat er momenteel nog een te grote werkdruk ligt in het vijfde semester. De studenten dienen immers tijdens de stageperiode ook nog één volle dag les te volgen. De opleiding doet zeker inspanningen om studiebevorderende maatregelen te nemen. Zo probeert ze tijdig een jaarplanning van de onderwijsactiviteiten op te stellen zodat de studenten hun werk- en studeerschema kunnen opmaken. Op basis van de gesprekken met de studenten van het derde opleidingsjaar blijkt dit echter soms niet tijdig genoeg gecommuniceerd te worden.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie vraagt extra aandacht voor de opzet en de organisatie van de studietijdmetingen zodat voldoende gegevens beschikbaar zijn, zeker in functie van de invoer van het nieuwe curriculum.

#### **Facet 2.6 Afstemming tussen vormgeving en inhoud**

Beoordelingscriteria:

- Het didactisch concept is in lijn met de doelstellingen.
- De werkvormen sluiten aan bij het didactisch concept.

#### **Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De opleiding stelt het competentiegericht leren en het ontwikkelen van zelfsturing voor levenslang leren als didactisch concept voorop, wat aansluit bij de opleidingsdoelstellingen. De opleiding en de commissie stellen echter vast dat het competentiegericht leren nog niet volledig is doorontwikkeld. De commissie waardeert het uitdrukkelijke streven van de opleiding om dit te realiseren. De opleiding kiest ervoor om dit stapsgewijs uit te voeren door eerst de praktijkgerichte opleidingsonderdelen te hervormen. Hiervoor herwerkt ze momenteel de opdrachten, de gebruikte onderwijsmethodieken en de evaluatiemethodes. De commissie vindt het jammer dat de opleiding hierin weinig begeleiding en ondersteuning krijgt van de hogeschooldiensten. De commissie merkt op dat er een variatie is in de didactische werkvormen doorheen de opleiding. De studenten getuigen dat de werk- en toetsvormen van een opleidingsonderdeel meestal zowel mondeling als op de SID-documentatie worden toegelicht, waarbij de competenties worden gekoppeld aan de opleidingsonderdelen. Verschillende opleidingsonderdelen werken met een combinatie van werkvormen. De praktijkcomponent komt in de opeenvolgende opleidingsjaren nadrukkelijker naar voren. Het aantal gastsprekers, werkveldbezoeken, werkcolleges en zelfstudie-opdrachten neemt toe en in het tweede en het derde jaar worden stages georganiseerd.

Zowel de commissie als de opleiding stellen vast dat de hoorcolleges, verspreid over de drie opleidingsjaren, het overwicht hebben. De commissie vindt het overwicht van hoorcolleges vooral in het eerste opleidingsjaar te groot en raadt aan deze opzet om te vormen of aan te vullen met praktijkgerichte opleidingsonderdelen. Zo kunnen studenten in het eerste opleidingsjaar sneller en uitgebreider kennismaken met het beroep en inschatten of ze hiervoor voldoende talent en affiniteit hebben. Door de tweederde gemeenschappelijkheid in het departement is een eventuele heroriëntatie naar een andere bacheloropleiding in het sociaal-agogisch werkveld beter mogelijk en kan ze soepeler verlopen. Daarnaast sluit een grotere variatie aan werkvormen beter aan op de wijzigende studenteninstroom van de opleiding. De sterke focus op hoorcolleges in het eerste jaar houdt ook het risico in van een selectie op grond van theorievakken, waardoor het kan dat een segment van potentieel sterke sociaal werkers niet doorstroomt. De commissie vindt eveneens dat het groot aantal hoorcolleges in het derde opleidingsjaar op gespannen voet staat met het principe van zelfsturing. De commissie adviseert om bij de uitwerking van het competentiegericht leren dit te heroverwegen. De commissie waardeert dat de opleiding zich hiervan bewust is en binnen het in ontwikkeling zijnde curriculum een betere verhouding zoekt tussen actieve leervormen en de ex-cathedra werkvormen.

De commissie stelt vast dat de leermiddelen van goed niveau en actueel van inhoud zijn. De cursus van het opleidingsonderdeel Inleiding tot het Sociaal werk is hierop echter een uitzondering. Samen met de studenten vindt de commissie de inhoud te theoretisch en abstract en ze bevestigt het besluit van de docenten om deze te herwerken. De inhoud en vormgeving van het opleidingsonderdeel Inleiding tot het Sociaal werk zou ook, zeker als smaakmaker voor het beroep, concreter en toegankelijker kunnen worden uitgewerkt. De commissie waardeert dat de opleiding beschikt over een duidelijke checklist voor de kwaliteit van het studiemateriaal: de KATHO-criteria kwalitatieve onderwijsleermiddelen.

De toepassingen Toledo, Toledo+, Tolinto en de eigen webmailtoepassingen worden volgens de commissie zeer adequaat en gediversifieerd gebruikt. Elke docent kan ook een beroep doen op de multimediacel van de hogeschool en het departement voor ondersteuning in het ontwikkelen van multimediale leermiddelen. De commissie stelt vast dat de docenten hun cursusmateriaal en leermiddelen duidelijk hebben aangepast voor gebruik in het afstandsonderwijs. De leerplatformen worden voor velerlei onderwijsactiviteiten ingeschakeld, waaronder de introductie van stageplaatsen, het documenteren en opvolgen van de opdrachten, en discussiefora. De studenten, in het bijzonder die van afstandsonderwijs, zijn zeer positief over TOLEDO en de veel gebruikte toepassing van discussiefora die ze als zeer ondersteunend ervaren in hun leerproces..

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie adviseert de opleiding om bij de verdere uitwerking van het competentiegericht leren de werk- en toetsvormen meer te variëren.

De commissie adviseert de opleiding een beter evenwicht te zoeken in de spreiding van theorievakken en praktijkgerichte vakken.

## Facet 2.7 Beoordeling en toetsing

### Beoordelingscriterium:

- Door de beoordelingen, toetsingen en examens wordt adequaat en voor studenten inzichtelijk getoetst of de studenten de leerdoelen van (onderdelen van) het programma hebben gerealiseerd.

### Oordeel van de visitatiecommissie: goed

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De opleiding gebruikt het onderwijs- en examenreglement (OER) van de hogeschool met de departementale aanvullingen. Uit de gesprekken blijkt dat de opleiding de jaarlijkse actualisering van het OER onder andere gebruikt om de effecten van de flexibilisering op de beoordeling en de toetsing op te vangen. De commissie stelt vast dat er een toetsbeleid is ontwikkeld dat uitmondt in concrete instrumenten voor zowel de studenten, de docenten, als het werkveld.

Het departement heeft specifieke richtlijnen voor examenspreiding en inhaalexamens. Voor een eerste zittijd worden twee examenperiodes voorzien in januari en in juni, voor de tweede zittijd wordt één examenperiode voorzien eind augustus. Daarnaast is een spreidingsweek voorzien, na de krokusvakantie, zodat studenten met een bijzonder statuut hun examens voor de eerste zittijd kunnen spreiden over drie in plaats van twee examenperiodes. De commissie waardeert de tegemoetkoming aan studenten met een bijzonder statuut. De roosterverantwoordelijken van het departement stellen het examenrooster op en leggen het ter advies voor aan de departementale raad en de studentenraad. De examenplanning wordt in het begin van het academiejaar gepubliceerd zodat de studenten tijdig hun werkplanning kunnen opmaken en eventuele overlappingsen in hun examens kunnen opsporen en melden. Op basis van de gesprekken stelt de commissie vast dat de examenplanning geen noemenswaardige problemen oplevert.

De commissie vindt het positief dat de studenten de toetsing en de beoordeling zeer transparant vinden en goed weten hoe deze zal gebeuren. Bij het begin van het academiejaar worden de evaluatieprocedures mondeling toegelicht. In de verschillende opleidingsonderdelen worden voorbeeldexamens gegeven en tijdens het academiejaar worden voorbeeldvragen meegegeven. Daarnaast is ook in de SID-documenten de nodige informatie over de toetsing en de beoordeling te vinden. De commissie waardeert de verscheidenheid aan evaluatievormen en stelt vast dat deze aansluiten bij de aard van de voor het opleidingsonderdeel te verwerven competenties. De commissie vindt het positief dat de studiebegeleiding de docenten duidelijk informeert over, bijvoorbeeld, hoe een examen op te stellen en hoe te werken met meerkeuzevragen en dyslexie. De opleiding traint de student ook in zelfstandige en permanente zelfevaluatie. De commissie deelt, op basis van de gesprekken, samen met de studenten en de docenten de zorg over het nieuwe systeem voor zelfdeliberatie dat vanuit associatieverband werd geïntroduceerd. De studenten willen hierover meer en duidelijkere uitleg en de docenten willen dat er, omwille van het risico van accumulatie, bedachtzaam wordt mee omgesprongen. De commissie meent dat, mede vanwege geconstateerde zorg onder studenten en docenten, de uitwerking van het nieuwe deliberatiesysteem nauwgezette opvolging behoeft.

Studenten met een functiebeperking krijgen speciale examenfaciliteiten. Tijdens de examens is de ombudsdienst permanent beschikbaar. Na elke examenperiode krijgt de student feedback over zijn evaluatie. Ook de coördinatoren, de ombudsvrouw/-man, de verantwoordelijken van de dienst studie- en studentenbegeleiding en het departementshoofd zijn er voor eventueel advies of begeleiding. De commissie stelt vast dat de studenten zeer tevreden zijn over de feedbackmogelijkheden na de examens. De commissie kreeg inzage in de examenvragen en concludeert dat de meeste examenvragen van behoorlijk niveau zijn,

De commissie vindt samen met het werkveld de opzet, de begeleiding en de beoordeling van de stage duidelijk omschreven. In de verkenningstage gebeurt de stagebeoordeling op het einde, in de bekwamingsstage zijn twee evaluatiemomenten voorzien, een tussentijdse en een eindevaluatie. Halfweg de bekwamingsstage maakt de

student zelf een tussentijds evaluatieverslag op basis waarvan de student, de stagebegeleider en werkbegeleider onderling bespreken welke klemtonen in het verdere verloop van de stage dienen gelegd te worden. De studenten en stagebegeleiders geven aan dat dit een belangrijk feedbackmoment is. De stagebegeleider is verantwoordelijk voor de quoting van de stage, die hierover overlegt met de werkbegeleider en de collega's van dezelfde afstudeerrichting. Het werkveld is zeer tevreden over de instrumenten en de ondersteuning die de opleiding voorziet voor de stagebeoordeling, maar vraagt aandacht voor meer overeenstemming bij de hantering van feedback door de stagebegeleiders, zoals ook al bij facet 2.2 is aangegeven. De stagehandleiding en het stageleerplan blijken belangrijke en zinvolle instrumenten bij het evalueren van de te bereiken competenties. De commissie stelt samen met de opleiding vast dat de nieuwe competentielijst nog niet volledig verwerkt is in de stagehandleiding. De opleiding vindt het daarom een opportuniteit om naast de nieuwe competentielijst tegelijkertijd het competentiegericht leren te integreren in de nieuwe stagehandleiding. De commissie bevestigt het belang van deze aanpak.

De eindwerkcommissie beoordeelt het eindwerk op basis van de lezing en een mondelinge ondervraging over het eindwerk. De lezing van het eindwerk gebeurt door twee experten uit het werkveld en de eindwerkbegeleider, de ondervraging gebeurt door dezelfde commissieleden aangevuld met de voorzitter van de eindwerkcommissie. Het werkveld vindt de beoordelingscriteria goed uitgewerkt en getuigt dat de opleiding de verwachtingen duidelijk communiceert. De commissie vroeg zich wel af of de vereisten en criteria niet duidelijker konden geëxpliciteerd worden, zowel voor de studenten als voor de docenten.

De commissie concludeert dat de opleiding een adequate en consequente aanpak heeft in haar toetsingsbeleid dat transparant en duidelijk is voor de studenten. Ook de stagehandleiding wordt gewaardeerd door het werkveld. De opleiding is er zich van bewust dat er bijkomende vorming nodig is om het toetsingsbeleid verder competentiegericht te ontwikkelen, zowel in de vakken als op het niveau van de stages. De commissie moedigt dit aan en vraagt bijzondere aandacht voor de uitwerking van de supervisie van de stages.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

/

#### **Facet 2.8 Masterproef**

Dit facet is niet van toepassing voor een professioneel gerichte bacheloropleiding.

## Facet 2.9 Toelatingsvoorwaarden

### Beoordelingscriteria:

Het programma sluit qua vorm en inhoud aan bij de kwalificaties van de instromende studenten bachelor:

- diploma secundair onderwijs, diploma van het hoger onderwijs van het korte type met volledig leerplan, diploma van het hoger onderwijs voor sociale promotie of een diploma of getuigschrift dat bij of krachtens een wet, decreet, Europese richtlijn of een andere internationale overeenkomst als gelijkwaardig wordt erkend;
- door het instellingsbestuur bepaalde voorwaarden voor personen die niet aan bovengenoemde voorwaarden voldoen.

### Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De opleiding hanteert de decretaal voorziene toelatingsvoorwaarden voor de bacheloropleiding.

De toelatingsvoorwaarden tot de opleiding sluiten aan bij de decretale en reglementaire bepalingen. Voor de studenten die geen diploma hoger secundair onderwijs behaalden, oordeelt de inschrijvingscommissie van de hogeschool op basis van een assessment of de student kan worden toegelaten. De opleiding voorziet ook verschillende mogelijkheden voor persoonlijke deeltrajecten en heeft hiervoor, weliswaar beknopt uitgeschreven, EVC- en EVK-procedures. De studenten met een persoonlijk traject krijgen een trajectbegeleider die in overleg met de opleidingscoördinator een programma op maat maakt en hen verder opvolgt bij de doorstroom. De hogeschool kiest voor een inclusief beleid waarbij zij duidelijk inzet op specifieke voorzieningen en begeleiding voor studenten met gehoor- en gezichtsstoornissen en dyslexie. De commissie stelt het op prijs dat deze studenten beroep kunnen doen op aangepaste begeleiding, hulpmiddelen en op maat afgestemde curricula. De commissie waardeert de vele inspanningen om flexibele leerwegen mogelijk te maken. De commissie stelt op basis van de gesprekken en het zelfevaluatie-rapport vast dat de instroom van de opleiding zeer divers is, waarbij bijna veertig procent van de studenten gebruik maakt van een flexibel traject. De commissie neemt met enige zorg kennis van de werkdruk die deze flexibilisering met zich meebrengt.

Zoals eerder gemeld, ontwikkelde het departement diverse verkorte leerroutes. Zo kunnen studenten die het diploma Bachelor Toegepaste Psychologie, Bachelor Orthopedagogie of Bachelor Maatschappelijke Veiligheid in het IPSOC behaalden via een verkorte route het diploma Bachelor in het Sociaal werk behalen. Voor studenten die het diploma van Gegradueerde in het Maatschappelijk Werk en Sociaal-Cultureel Werk of Orthopedagogie behaalden (HBO5) van VSPW Kortrijk, zijn brugprogramma's gemaakt naar de Bachelor in het Sociaal werk. Met de K.U.Leuven werd een schakelprogramma uitgewerkt naar de Master in het Sociaal werk. De studenten verkorte leerroute die de commissie sprak waren zeer enthousiast over het bestaan van deze trajecten die voor hen een duidelijke meerwaarde bieden. Uit de gesprekken blijkt dat de studenten van de afstudeerrichting Personeelswerk het betreuren dat er voor hen geen verkorte leerroute werd ontwikkeld om het diploma van de opleiding Human Resources officer aan het departement HANTAL van de hogeschool te kunnen behalen. De commissie bepleit een onderzoek naar de mogelijkheden om hierin te voorzien.

Het traject Afstandsonderwijs werd ontwikkeld voor studenten die werken en studeren willen combineren. Zo wordt hen hetzelfde programma aangeboden als in het reguliere traject maar wordt dit anders georganiseerd. De commissie waardeert de ontwikkeling van het afstandsonderwijs dat degelijk uitgewerkt is. De studenten die afstandsonderwijs volgen waren positief over de aanpak en de begeleiding van dit traject.

Potentiële studenten worden via diverse kanalen ingelicht over de opleiding en haar doelstellingen. De dienst Interne en externe communicatie van de hogeschool ontwikkelt de website, de brochures en de folders voor de opleidingen en regelt de logistieke aspecten van de deelname aan KISS-dagen, SID-ins en info- en opendeurdagen. Daarnaast worden Open Campusdagen en extra infomomenten georganiseerd, waarop

abituriënten kunnen kennismaken met de school, de docenten, de studenten en het studiemateriaal en specifieke vragen kunnen stellen zoals over flexibele routes, studeren met beperking, ...

Bij de start van het academiejaar is voor alle studenten een onthaalmoment voorzien waarbij over relevante zaken informatie wordt gegeven, variërend van de jaarkalender tot studenteninspraak en studiebegeleiding. Op dit onthaalmoment stellen de ombudspersoon, de studiebegeleider en de jaarverantwoordelijke/trajectbegeleider zich persoonlijk voor. De studenten vinden daarnaast de studiegids op Toledo.

De opleiding rekruteert bijna uitsluitend in West-Vlaanderen. Gebaseerd op de studenteninstroom in het modeltraject, blijkt dat ongeveer tachtig procent generatiestudent is. Veruit het grootste deel bestaat uit vrouwelijke studenten waarvan de helft een TSO-opleiding volgde. De commissie stelt vast dat de ambitieuze maar bewuste optie om in het eerste opleidingsjaar sterke nadruk te leggen op een aantal algemeen vormende basisvakken weinig rekening houdt met de vooropleiding van de gemiddelde instromende student. De commissie meent daarom dat de opleiding dient na te denken over de mogelijkheden van gedifferentieerde instroombegeleiding en werkvormen die de aansluiting voor de studenten verbeteren. De commissie beveelt de opleiding aan om op basis van de instroomanalyse gepaste voorbereidingsprogramma's te organiseren. De commissie is ervan overtuigd dat de opleiding voordeel kan halen door proactief in te spelen op studenten met lacunes in de vooropleiding of studenten die zich wensen voor te bereiden.

De opleiding voorziet bij aanvang de opleiding een leerstijlscreeening aan de hand van de leerstijlvragenlijst van Vermunt. De afname en de feedback gebeuren digitaal. De studiebegeleiding licht collectief toe aan de studenten hoe ze het resultaat dienen te interpreteren. Studenten met een risicoprofiel kunnen bij een studiebegeleider terecht. De commissie vindt deze aanpak te vrijblijvend en vraagt de opleiding om de risico-resultaten gerichter te gebruiken en op te volgen zowel voor de student als voor de opleiding. De commissie vindt dit voorlopig nog een onderbenutte kans en vraagt de opleiding om meer in te zetten op deze fase van de instroombegeleiding.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie beveelt de opleiding aan om op basis van de instroomanalyse gepaste voorbereidingsprogramma's te organiseren en de opvolging van studenten met een risicoprofiel nadrukkelijk aan te pakken om late probleemsignalering te voorkomen.

## Oordeel over onderwerp 2, programma: voldoende

Op basis van de oordelen over:

facet 2.1, relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma:	voldoende
facet 2.2, eisen academische gerichtheid van het programma:	goed
facet 2.3, samenhang van het programma:	goed
facet 2.4, studieomvang:	oké
facet 2.5, studielast:	voldoende
facet 2.6, afstemming tussen vormgeving en inhoud:	voldoende
facet 2.7, beoordeling en toetsing:	goed
facet 2.8, masterproef:	niet van toepassing
facet 2.9, toelatingsvoorwaarden:	voldoende

is de visitatiecommissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

## Onderwerp 3 Inzet van het personeel

### Facet 3.1 Kwaliteit van het personeel

#### Beoordelingscriterium:

- Het personeel is gekwalificeerd voor de inhoudelijke, onderwijskundige en organisatorische realisatie van het programma.

#### Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

Op basis van het zelfevaluatie rapport en de gesprekken, stelt de commissie vast dat de opleiding beschikt over gekwalificeerd en geëngageerd personeel. Ondanks een periode van geringe aansturing en de recente wisselingen in het management van de opleiding, ontmoette de commissie tijdens de visitatie een gedreven docententeam dat zijn verantwoordelijkheid opneemt. De commissie waardeert de recente beslissing van het departement om een nieuwe opleidingscoördinator aan te stellen. Op basis van de gesprekken met het docententeam blijkt een sterk draagvlak te bestaan voor de nieuwe opleidingscoördinator en de lijn die hij uitzet.

De hogeschool beschikt over procedures voor rekrutering en selectie. In het Hogeschoolonderhandelingscomité (HOC) werden protocollen afgesloten voor de opdrachtschrijving, de aanstellingsprocedures, de evaluatieprocedure en de benoemingen. De functioneringsgesprekken zijn verankerd in het kwaliteitszorgmodel van de hogeschool. De functioneringsgesprekken en de evaluatiegesprekken zijn strikt gescheiden. Het departementshoofd voert de evaluatiegesprekken en de opleidingscoördinator houdt de functioneringsgesprekken waarbij hij geen inzage heeft in de evaluatie-informatie. Het personeelslid ontvangt voorafgaand aan het evaluatiegesprek de resultaten van de studentenevaluatie. De docenten vinden de studentenevaluaties te zwaar doorwegen in het evaluatiegesprek en stellen voor deze aan te vullen met peer-reviews bijvoorbeeld uit het werkveld. De commissie stelt op basis van de gesprekken vast dat de docenten de evaluatiegesprekken als niet doelmatig beschouwen. Daarnaast merkt de commissie op dat het personeelsbeleid hoofdzakelijk vanuit het departement wordt gevoerd en nogal formeel wordt aangestuurd. De commissie raadt het departement aan om de aansluiting van de functioneringsgesprekken en de evaluatiegesprekken te herbekijken en de evaluatie zo dicht mogelijk bij het personeel te houden. De commissie meent dat het wenselijk is de nieuw aangestelde opleidingscoördinator, die als dichtbij wordt ervaren door het personeel, hierin meer bevoegdheden te geven.

De commissie stelt vast dat de carrièrepatronen binnen de opleiding overwegend een vlak beeld tonen. Door financiële beperkingen is er binnen de hogeschool geen bevorderingsmogelijkheid tot hoofdlector of hoofdpraktijklector. De commissie stelt vast dat het personeelsbeleid weinig stimulerend is en het HR-beleid op hogeschoolniveau aan modernisering toe is.

Elke docent is verantwoordelijk voor zijn eigen professionalisering waarbij zelfsturing van de docent centraal staat. De docent houdt hiervoor een professionaliseringsdossier bij. Het interne vormingsaanbod van de expertisegroep Vorming, Training en Opleiding (VTO) ondersteunt de docenten vooral op didactisch en pedagogisch vlak en wordt door de docenten gewaardeerd. De hogeschool organiseert jaarlijks de Dag van de docent en een tweedaagse over onderwijsvernieuwing. Het departement en de opleiding zelf organiseren jaarlijks pedagogische studiedagen waarbij zowel didactische- en inhoudelijke thema's als meer praktische en organisatorische aspecten van de schoolwerking aan bod komen. De commissie is samen met de docenten positief over de verdienstelijke overkoepelende professionaliseringsinitiatieven. De commissie waardeert ook dat ongeveer alle docentaanvragen voor bijscholing worden goedgekeurd. De commissie mist wel de zorg voor de optimale realisatie van de doelstellingen door beleidsprioriteiten in de professionalisering te leggen. Uit de gesprekken met de docenten blijkt dat er door de hoge werkdruk meestal weinig ruimte is om aan



professionalisering te kunnen werken en dat dit voornamelijk binnen de vrije tijd gebeurt. De commissie vraagt de opleiding om, in het belang van de opleiding als lerende organisatie, professionalisering structureel in het takenpakket te verankeren.

De commissie waardeert de inspanningen om de laatste jaren meer medewerkers aan te trekken met master- of doctordiploma's, maar meent dat bij de selectie van nieuw personeel te weinig rekening wordt gehouden met werkervaring. De commissie vraagt het departement om bij de aanwerving van nieuwe personeelsleden, de behoeften van de opleiding en de afstudeerrichtingen een uitdrukkelijke rol te laten spelen en de praktijkervaring een doorslaggevend element te laten worden.

Bij de start van het academiejaar organiseert de hogeschool twee introductieavonden voor alle nieuwe personeelsleden. Het departement onthaalt begin september de nieuwe docenten tijdens een afzonderlijke vergaderdag met het departementshoofd en de coördinatoren. In de loop van het academiejaar is de opleidingscoördinator de leerwegbegeleider voor de nieuwe docent. Jaarlijks zijn er een vijftal bijeenkomsten met het departementshoofd. In het interne VTO-navormingsaanbod zijn er ook sessies specifiek voor beginnende docenten.

Het departement beschikt over bekwaam administratief en technisch personeel dat over specifieke deskundigheden beschikt. De commissie valt op dat in de gesprekken zowel de docenten als de studenten de bijdragen van het administratief en technisch personeel expliciet waarderen.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie vraagt aan het departement om binnen het personeelsbeleid, op het vlak van evaluatie en opvolging, aanpassingen te voorzien waardoor een effectievere werking wordt bereikt die ook als zodanig door het personeel wordt ervaren.

De commissie beveelt de hogeschool aan haar HR-beleid zo te herijken dat het personeel daarvan een meer stimulerende werking ondervindt.

De commissie adviseert ruimte te voorzien in het takenpakket van de docenten voor het stimuleren en veilig stellen van hun professionalisering.

De commissie beveelt het departement aan om bij selectie van nieuwe docenten de werkervaring een uitdrukkelijke rol te laten spelen en bij het bestaande kader de werkervaring te actualiseren.

### **Facet 3.2 Eisen professionele gerichtheid**

#### **Beoordelingscriterium:**

- het onderwijs wordt voor een belangrijk deel verzorgd door personeel dat een verbinding legt tussen de opleiding en de beroeps- of kunstpraktijk.
- bij de daartoe in aanmerking komende opleidingen dient daarenboven voldoende personeel te beschikken over kennis en inzicht in de desbetreffende beroeps- of kunstpraktijk.

#### **Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

Op basis van de gesprekken en het zelfevaluatie-rapport blijkt dat de opleiding beschikt over deskundig personeel, al vindt de commissie het aantal docenten met recente eigen ervaring in het sociale werkveld beperkt. Alle docenten onderhouden door de stage- en eindwerkbegeleiding wel banden met de beroepspraktijk. De studenten ervaren het docentenkorps als vertrouwd met de beroepspraktijk en het werkveld geeft aan regelmatig te worden gevraagd als gastdocent of gastspreker. In de departementale raad zetelen vertegenwoordigers uit het werkveld, zodat actuele ontwikkelingen en behoeften vanuit het werkveld worden meegenomen. Daarnaast zorgen ook de werkveld-dagen voor nauwe banden met de beroepspraktijk.

De professionele gerichtheid van het onderwijzend personeel wordt beperkt aangestuurd vanuit de opleiding en is meestal afhankelijk van het persoonlijk initiatief van de docenten. Een aantal docenten heeft naast hun onderwijsopdracht professioneel of vrijwillig engagement in het werkveld en/of is betrokken in de expertisecentra van de hogeschool. De commissie meent dat de expertisecentra nog beperkt zijn van opzet en stelt voor om het toegepast onderzoek en de maatschappelijke dienstverlening meer te voeden en aan te sturen vanuit de opleiding.

De commissie stelt vast dat de docenten binnen hun takenpakket geen ruimte hebben voor meer wetenschappelijk georiënteerd onderzoek of deelname hieraan. Voor wetenschappelijke onderzoeksprojecten worden externe medewerkers aangeworven. Momenteel maakt dit type onderzoek deel uit van het takenpakket van één medewerker met een halftijdse aanstelling. De commissie vindt de deelname van docenten aan wetenschappelijk onderzoek gewenst. De commissie beklemtoont hierbij dat er voordeel te halen is uit de verbinding met de onderzoekswereld.

Docenten hebben internationale ervaringen via de studiereizen in het derde jaar en nemen af en toe deel aan internationale congressen of studiedagen. De opleiding is ook mede-initiatiefnemer van enkele IP's. De commissie stelt op basis van het zelfevaluatie-rapport en de gesprekken vast dat er een beperkte uitgaande internationale docentenmobiliteit is en dat docenten enkel op eigen initiatief deelnemen. Het aantal inkomende docenten, vooral uit India, ligt heel wat hoger. De commissie vraagt de opleiding om de mogelijkheden en de randvoorwaarden voor internationalisering structureel te verankeren waardoor docenten ook middels internationalisering aan hun professionalisering kunnen werken.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie vraagt de opleiding om de mogelijkheden tot internationalisering structureel te verankeren, te ondersteunen en aan te sturen zodat een grotere en breder gedragen docentenmobiliteit wordt bereikt.

De commissie raadt de opleiding aan om een verbinding met het wetenschappelijk onderzoek uit te bouwen.

### Facet 3.3 Kwantiteit personeel

#### Beoordelingscriterium:

- Er wordt voldoende personeel ingezet om de opleiding met de gewenste kwaliteit te verzorgen.

#### Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De opleiding heeft een 40-tal medewerkers en een tiental gastdocenten. De opleiding beschikt over 18,28 VTE onderwijzend personeel en kan voor de administratieve en de logistieke ondersteuning beroep doen op verschillende personeelsleden van het departement. Het tewerkstellingspercentage van de gastdocenten zit tussen de vijf en de tien procent. Zij zijn daarnaast zo goed als volledig tewerkgesteld in het werkveld. Het docententeam heeft een goede leeftijdsspreiding en de meerderheid is mannelijk.

De commissie stelt vast dat de student/docent ratio met 1/17.52, op het Vlaamse gemiddelde van de Sociaal werk opleidingen zit. De docenten getuigen evenwel van een toegenomen werkdruk door de bijkomende (decretale) opdrachten en de effecten van de flexibilisering. De commissie vindt de hoge werkdruk voor de docenten een punt van zorg. Op basis van de gesprekken met de docenten blijkt immers dat de toegenomen werkdruk ernstige beperkingen oplegt voor de mogelijkheden tot bijscholing en internationalisering. De commissie meent dat ervaren werkdruk de resultante is van een combinatie van kwantiteit en kwaliteit van taken en heeft om die reden eerder al gepleit voor een stimulerend personeelsbeleid.

#### Aanbevelingen ter verbetering:

De commissie vraagt de opleiding de nodige aandacht te hebben voor de toegenomen werkdruk bij de docenten. De opleiding zal daarbij een goed evenwicht moeten vinden tussen het belang van de organisatie middels een efficiënte verdeling van taken enerzijds en een uitdagend en gevarieerd takenpakket in het belang van de docent anderzijds.

#### Oordeel over onderwerp 3, inzet van het personeel: voldoende

Op basis van de oordelen over:

facet 3.1, kwaliteit personeel:	voldoende
facet 3.2, eisen professionele gerichtheid:	voldoende
facet 3.3, kwantiteit personeel:	voldoende

is de visitatiecommissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

## Onderwerp 4 Voorzieningen

### Facet 4.1 Materiële voorzieningen

#### Beoordelingscriterium:

- De huisvesting en materiële voorzieningen zijn toereikend om het programma te realiseren.

#### Oordeel van de visitatiecommissie: goed

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

In 2004 nam de hogeschool een nieuw gebouw het Forum in gebruik dat de bibliotheek, de inschrijvingen, de studieruimtes en de zitruimtes centraliseert en een geldautomaat, een bistro en een cybercafé heeft. De commissie waardeert samen met de studenten en docenten, deze voorzieningen en hun ruime openingstijden, ook tijdens vakanties. De campus heeft voldoende parkeerruimte en ligt dicht bij doorgaande autosnelwegen. De studenten krijgen bij hun inschrijving een gratis buspas waarmee ze het openbaar vervoer kunnen gebruiken dat een vlotte en regelmatige verbinding voorziet met het station van Kortrijk. Daarnaast genieten studenten van gunstige fietsverhuurvoorwaarden.

De opleiding wordt sinds 1967 georganiseerd in de gebouwen van het IPSOC. Door het groeiende studentenaantal diende het departement uit te breiden en werd in 2010 een nieuw gebouw betrokken. De opleiding beschikt over een grote variëteit aan functionele ruimtes. De opleiding gebruikt ook de voorziene multimediaruimte met filmstudio en montagecellen. Door het gestaag toenemend aantal studenten kampt de opleiding ook in het nieuwe gebouw met te weinig plaats. De opleiding vangt het tekort aan lokalen op door de groepen te spreiden, de lessen ook over de middag te organiseren en een uurrooster van negen uren in plaats van acht uren te voorzien. Daarnaast gebruikt de opleiding lokalen van andere departementen op de campus en huurt ze enkele externe lokalen. Op de campus beschikt elke medewerker over een werkruimte die wordt gedeeld met collega's. De docenten hebben ook een docentenlokaal en een werklokaal. De commissie waardeert de inspanningen van de hogeschool en het departement om de studenten en docenten goed te huisvesten.

De opleiding beschikt over genoeg computerfaciliteiten en internetverbindingen. De hogeschool en het departement investeerden duidelijk in vernieuwde ICT-voorzieningen. De commissie ervaart, op basis van het bezoek en de gesprekken, de ICT-infrastructuur en voorzieningen als zeer degelijk. De commissie vindt het digitaal leerplatform TOLEDO en het voorbeeldige gebruik ervan lovenswaardig.

De KATHO-bibliotheek in het Forum gebouw biedt een goed uitgebouwd aanbod aan dagbladen, boeken, tijdschriften, video's, dvd's en cd-roms. De studenten kunnen er terecht voor studie, videomontage, groepswork en ze kunnen er tevens kopiëren. De campusbibliotheek kent ruime openingstijden, ook in de vakantieperiodes. De docenten geven suggesties voor aankoop van vakliteratuur of multimedia aan het bibliotheekpersoneel. De commissie waardeert de KATHO-bibliotheek als een modern en aangenaam studielandschap.

#### Aanbevelingen ter verbetering:

/

## Facet 4.2 Studiebegeleiding

### Beoordelingscriteria:

- De studiebegeleiding en informatievoorziening aan studenten zijn adequaat met het oog op de studievoortgang.
- De studiebegeleiding en informatievoorziening aan studenten sluiten aan bij de behoefte van studenten.

### Oordeel van de visitatiecommissie: goed

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De commissie stelt vast dat de hogeschool, het departement, en de opleiding een ruim aanbod hebben voor studie- en studietrajectbegeleiding met aandacht voor elke student. De studie- en studentenbegeleiding wordt departementaal vormgegeven met een departementale coach, vier studiebegeleiders (verdeeld over de vier opleidingen), één studentencoach, twee ombudspersonen, een verantwoordelijke voor studeren met functiebeperking en een verantwoordelijke voor diversiteit. De departementale coach neemt deel aan de expertisegroep op hogeschoolniveau. De commissie waardeert de uitgewerkte beleidsdocumenten en jaar- en werkingsverslagen van de studie- en studentenbegeleiding en de ombudswerking. De commissie beschouwt de diversiteit aan begeleidingsvormen die worden gevat onder de gemeenschappelijke noemer Studietrajectbegeleiding, als een waardevol servicepakket voor studenten.

Het departement maakt bij studentenbegeleiding onderscheid tussen studiegerelateerde begeleiding en persoonsgerelateerde begeleiding. Voor opleidingsspecifieke vragen kunnen studenten terecht bij de docenten en de stagebegeleiders, bij specifiekere studiegerelateerde noden kan de student op eigen initiatief beroep doen op een studiebegeleider, een studietrajectbegeleider, een verantwoordelijke voor studenten met een functiebeperking, of de ombudsdienst. Voor persoonsgerelateerde begeleiding kan de student terecht bij de STUVO zowel voor zaken op financieel als psychologisch vlak.

Op basis van de individuele studiebegeleiding, stellen de studie- en studentenbegeleiders regelmatig dezelfde vragen of problemen vast. Aan de hand hiervan organiseert de studie- en studentenbegeleiding doorheen het jaar workshops die voor alle studenten toegankelijk zijn. De studenten vullen na het volgen van een workshop ook steeds een evaluatie in, zodat de workshops bijgestuurd kunnen worden. Daarnaast wordt via Toledo uitleg gegeven over plannen, studeren en examens afleggen zodat alle studenten hiervan op de hoogte zijn. De studie- en studentenbegeleiding, de ombudsdienst en onderwijs- en examenfaciliteiten zitten op de campus samen in één lokaal waardoor de zichtbaarheid en laagdrempeligheid worden bevorderd. Vermeldenswaardig is dat ze ook samen een nieuwsbrief uitbrengen. De hogeschool biedt een taalcoachingstraject aan waar studenten op eigen initiatief kunnen instappen. Dit traject traint studenten in het begrijpen en schrijven van teksten. De commissie waardeert, net als de studenten, de werking van de studie- en studentenbegeleiding en de door hen aangeboden workshops. De studie- en studentenbegeleiding ondersteunt ook de docenten in hun werk door hun cursussen te onderzoeken op leesbaarheid, lay-out, vakterminologie, cursusdoelen en evaluatiekaders.

De commissie vindt het werken met kleine groepen tijdens het eerste programmajaar in het opleidingsonderdeel Sociale Vaardigheden een prima vorm van instroombegeleiding. Uit de gesprekken blijkt dat door de vele individuele trajecten en keuzemogelijkheden, de groepscohesie in de laatste twee programmajaren vrijwel verdwijnt. De commissie vindt het wenselijk om de kleine groepen van het eerste programmajaar doorheen de volgende jaren te bewaren, zeker omdat bij een verschuiving naar zelfsturend leren, het belang van de groep als referentiekader toeneemt.

De commissie stelt vast dat er sterk wordt ingezet op studietrajectbegeleiding in alle fases van de opleiding. De trajectbegeleider in- en doorstroom adviseert en ondersteunt de studenten die voornamelijk opleidingsonderdelen uit het eerste en tweede programmajaar in hun pakket hebben. De trajectbegeleider uitstroom doet dit voor studenten met voornamelijk opleidingsonderdelen uit het derde programmajaar, studenten in de verkorte

leerroute, werkstudenten en brug-studenten. De Afstandsonderwijstrajecten worden opgemaakt met en opgevolgd door de coördinator Afstandsonderwijs. Bij aanvang van het academiejaar en na elke examenperiode zijn de trajectbegeleiders het aanspreekpunt voor vragen over het persoonlijk studietraject. Daarnaast begeleiden de trajectbegeleiders ook de afhakers in de vraag: wat doe je volgend jaar? De commissie vindt de aandacht voor doorstroombegeleiding zeer positief. De commissie merkt op dat de studiebegeleiding op dynamische wijze wordt vormgegeven maar meent dat de begeleiding soms te weinig selectief is en te veel op eigen initiatief van de student berust. Daarom attendeert de commissie op de noodzaak van intensief overleg tussen de studiebegeleiding en de docenten van het eerste programmajaar om risicostudenten snel op te sporen en te koppelen aan trajectbegeleiding.

Alle studenten kunnen zich kandidaat stellen voor een studentenuitwisseling. De coördinator internationalisering toetst of de student over voldoende taalkennis beschikt, bereid is de taal aan te leren, voldoende zelfstandig is en over aanpassingsvermogen beschikt. Het departement begeleidt de uitgaande studenten bij hun uitwisseling. De studenten ontvangen een vademecum met alle belangrijke informatie en komen zes maal samen tijdens het academiejaar. De studenten worden ook verwacht deel te nemen aan de lessenreeks Global issues of the 21st century. Tijdens de uitwisseling houdt de opleiding contact met de student in het buitenland en na afloop van de uitwisseling maakt de student een schriftelijk rapport van zijn leer- en leefervaringen. Bij de terugkeer geeft de student hiervan een presentatie aan het team internationalisering, de andere uitwisselingsstudenten en geïnteresseerde docenten en/of studenten. De opleiding en de commissie stellen vast dat, ondanks inspanningen, de studentenpopulatie erg honkvast blijkt en dat er daardoor weinig belangstelling is voor een internationale ervaring.

In samenspraak met de opleidingsverantwoordelijke internationalisering wordt het studieprogramma van de inkomende student opgesteld. Alle inkomende studenten dienen vastgelegde opleidingsonderdelen te volgen op hogeschoolniveau. Voor anderstalige studenten worden binnen het departement meerdere Engelstalige modules aangeboden. Sinds 2009-2010 biedt het departement de Engelstalige trajecten SCOPE en SPACE aan. Op basis van de gesprekken met de studenten vindt de commissie de begeleiding van buitenlandse studenten aantrekkelijk en goed opgezet.

Uit het werkingsverslag blijkt dat de ombudspersoon in de loop van het academiejaar hoofdzakelijk informatievragen beantwoordt. Tijdens de examenperiodes wordt het meest beroep gedaan op de ombudsdienst. Die bemiddelt dan voornamelijk bij problemen, klachten en onregelmatigheden. De commissie stelt vast dat de ombudsdienst goed uitgebouwd is en gekend is bij de studenten.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie vraagt aandacht te hebben voor regelmatig overleg tussen de studiebegeleiding en de docenten in het eerste programmajaar om risicostudenten snel op te sporen en te koppelen aan trajectbegeleiding.

#### **Oordeel over onderwerp 4, voorzieningen: voldoende**

Op basis van de oordelen over:

facet 4.1, materiële voorzieningen:	goed
facet 4.2, studiebegeleiding:	goed

is de visitatiecommissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

## Onderwerp 5 Interne kwaliteitszorg

### Facet 5.1 Evaluatie resultaten

#### Beoordelingscriterium:

- De opleiding wordt periodiek geëvalueerd, mede aan de hand van toetsbare streefdoelen.

#### Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De hogeschool heeft een Onderwijsontwikkelingsplan (OOP) waarin ze haar missie, onderwijsvisie en strategische keuzes formuleert. De Dienst voor Onderwijs & Kwaliteit (DO&K) is verantwoordelijk voor de uitvoering van dit OOP en bewaakt en stimuleert de kwaliteitszorgwerking. In de hogeschool vertalen de departementale kwaliteitscoördinatoren en onderwijscoaches dit kwaliteitsbeleid op departementaal niveau. KATHO gebruikt voor haar kwaliteitszorg het PROZA-instrument en het EFQM-model. Naar analogie met het Onderwijsontwikkelingsplan (OOP) op hogeschoolniveau, heeft het departement het DO&Kp (Departementaal Onderwijs- en Kwaliteitsplan). IPSOC koos als bijkomend uitgangspunt voor dit plan de visitatiestructuur met haar zes hoofdstukken.

Sinds het academiejaar 2006-2007 heeft het IPSOC een departementale werkgroep Kwaliteitszorg waarin een docent van de opleiding Sociaal werk zetelt. In september 2007 stelde IPSOC een nieuwe onderwijscoach aan die ook verantwoordelijk is voor de kwaliteitszorg en het DO&Kp tweejaarlijks ontwerpt en opvolgt. Naast de overkoepelende kwaliteitszorgwerking heeft de opleiding een eigen kwaliteitstraject en sinds 2009-2010 een eigen onderwijs- en kwaliteitsplan op basis van het departementale plan. Het kwaliteitsbeleid van de opleiding wordt gevoerd aan de hand van verschillende instrumenten, waarbij sommige worden aangereikt door de hogeschool of door het departement of ontstaan op initiatief van de opleiding zelf. De commissie stelt samen met de opleiding vast dat de kwaliteitszorgswerking van de hogeschool weinig zichtbaar is voor de docenten.

De hogeschool en haar departementen meten het kwaliteitsniveau aan de hand van verschillende indicatoren. Er zijn meetgegevens beschikbaar over de beoordeling van de individuele opleidingsonderdelen, de studietijdmetingen, de redenen van afhaken, de studententevredenheid, de docententevredenheid, en de tevredenheid van het werkveld over de opleiding. Op basis van de meetresultaten en analyses die de commissie kon inkijken stelt de commissie zich, samen met de opleiding, vragen bij de periodiciteit, de volledigheid en de accuraatheid van de resultaten. De commissie ondersteunt de opleiding in de vraag om sommige bevragingen te laten hernemen. De commissie beveelt de opleiding aan om ook concrete streefcijfers te formuleren op het vlak van indicatoren zoals drop-out, slaagpercentages en dergelijke. Mede daardoor krijgt het beleid ijkpunten en kunnen inspanningen worden getoetst en bijgestuurd.

De commissie stelt vast dat de departementale onderwijscoach een belangrijke rol speelt en dat de kwaliteitszorg voornamelijk vanuit het departement wordt aangestuurd en uitgevoerd. De commissie ondersteunt de departementale beslissing om te werken met focusgroepen en om de studietijdmetingen departementaal samen te brengen, zodat systematiek en continuïteit worden gecreëerd. De commissie merkt op dat de docenten sterk inzetten op kwaliteit vanuit hun enthousiasme voor het vak. De commissie benadrukt dat het docententeam effectief werkt aan verbetering van de opleiding maar dat dit momenteel nog te veel ad hoc tot stand komt. De commissie heeft de indruk dat de ondersteuning vanuit de hogeschool een vrijblijvend karakter heeft en weinig bijdraagt, waardoor veel van de werklast met betrekking tot kwaliteitszorg bij het departement en de opleiding komt te liggen. De commissie meent dat de aanpak van kwaliteitszorg van de hogeschool, het departement en de opleiding niet op één lijn staan, waardoor de doelmatigheid en prioritering soms zwak zijn. Daarom beveelt de

commissie aan om de kwaliteitszorgwerking over de niveaus heen af te stemmen en dit proces te ondersteunen door prioritering in doelen en onderbouwing met kengetallen.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie adviseert de opleiding om de frequentie van de tevredenheidsmetingen bij de docenten en het werkveld te verhogen en in een vaste regelmaat te voorzien.

De commissie vraagt de hogeschool beleidskeuzes te concretiseren door streefcijfers te formuleren.

De commissie beveelt aan om de kwaliteitszorgwerking over de niveaus heen af te stemmen en dit proces te ondersteunen door prioritering in doelen en onderbouwing met kengetallen.

#### **Facet 5.2 Maatregelen tot verbetering**

Beoordelingscriterium:

- De uitkomsten van deze evaluatie vormen de basis voor aantoonbare verbetermaatregelen die bijdragen aan de realisatie van de streefdoelen.

**Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

Het departement gebruikt haar Departementaal Onderwijs- en Kwaliteitsplan (DO&Kp) om een aantal verbeteringstrajecten te prioriteren en op te volgen. De commissie ziet voor verschillende verbeteringstrajecten niet zo goed wat het verband is met de metingen en kan ook niet altijd even goed inschatten wat de stand van zaken is van de maatregelen waaraan wordt gewerkt. De commissie raadt het departement aan de verbeteringstrajecten te ondersteunen met kengetallen en hun staat van vordering beter te visualiseren en documenteren. Niettemin heeft de commissie een aantal voorbeelden van geslaagde verbeteringstrajecten op departementaal niveau gezien: de opmaak van documenten voor studieinformatie voor ieder opleidingsonderdeel, de invoering van de tweederde gemeenschappelijkheid in de eerstejaars opleidingsprogramma's en de implementatie van Toledo als hét communicatiemiddel in de opleidingen.

De opleiding neemt in haar eigen onderwijs- en kwaliteitsplan, gebaseerd op het DO&Kp, onder andere de bevindingen en aanbevelingen mee uit de voorgaande visitatie. Een aantal voorbeelden van gerealiseerde verbeteringstrajecten op opleidingsniveau zijn: de medewerking aan een nieuw Vlaams competentiekader en de verdere ontwikkeling van het programma en het studiemateriaal voor het afstandsonderwijs. Een aantal voorbeelden van nog lopende verbeteringstrajecten op opleidingsniveau zijn: het herwerken van het stage- en eindwerkconcept en de verdere ontwikkeling van het competentiegericht ontwikkelen en evalueren. De commissie merkt op dat door de wissel van de opleidingscoördinatoren, de aandachtspunten en de verbetertrajecten van de vorige visitatie laat werden aangepakt. Ondanks dit gemis aan sturing van bovenaf, heeft het docententeam duidelijk gewerkt aan de verbetering van de opleiding. De commissie beveelt de recent aangestelde opleidingscoördinator en de docenten evenwel aan deze verbeteringen in een breder beleidskader te plaatsen en duidelijker te communiceren.

De nieuwe opleidingscoördinator en docenten zijn zich uitdrukkelijk bewust van de verdere nodige maatregelen ter verbetering. Zo staan volgende verbeteringstrajecten in de steigers:

- de Business Intelligence-databank van de hogeschool ter dege gebruiken om metagegevens over de studenten te analyseren;



- de studietijdmetingen verder uitdiepen en optimaliseren binnen de opleiding;
- de alumniwerking uitbouwen door de alumnidatabank te optimaliseren, het beleid te actualiseren en de band met de alumni te versterken;
- internationalisering in de opleiding verankeren en verder uitwerken;
- het formeel contact met het werkveld verder versterken via werkvelddagen en focusgesprekken.

Gezien het recente karakter van deze verbeteringstrajecten heeft de commissie maar een beperkt deel van de implementatie kunnen nagaan, maar stelt vast dat deze alleszins vertrouwen geven voor de toekomst.

De studenten en de werkveldvertegenwoordigers met wie de commissie gesproken heeft, bevestigen dat de door hen gemelde aandachtspunten besproken en aangepakt worden en dat zij worden geconsulteerd bij onderwijsvernieuwingen. De commissie concludeert dat problemen effectief worden aangepakt zij het op een soms informele wijze. De commissie acht een verdere structurele verankering en aansturing van de kwaliteitszorg binnen de opleiding wenselijk. In deze context is de commissie ook positief over de aanstelling van een nieuwe opleidingscoördinator, zeker gelet op de merkbaar positieve dynamiek in het docententeam die op dit besluit is gevolgd.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie vraagt het departement de metingen en de verbeteringstrajecten duidelijker te verbinden en te ondersteunen met kengetallen.

De commissie moedigt de opleiding verder aan in haar opgestarte verbeteringstrajecten.

#### **Facet 5.3 Betrekken van medewerkers, studenten, alumni en beroepenveld**

##### **Beoordelingscriterium:**

- Bij de interne kwaliteitszorg zijn medewerkers, studenten, alumni en het afnemend beroepenveld van de opleiding actief betrokken.

#### **Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

Op hogeschool- en departementsniveau worden de personeelsleden geïnformeerd via formele participatieorganen en raden. Op hogeschoolniveau is er de Dienst voor Onderwijs en Kwaliteit met een departementale vertegenwoordiging die rapporteert aan het directiecomité. Op departementaal niveau maakt de vertegenwoordiger van de werkgroep Onderwijscoaches en de werkgroep Kwaliteitszorg deel uit van de coördinatorenraad. Het departement heeft een werkgroep Kwaliteitszorg, waarin één docent van de opleiding Sociaal werk zetelt. Deze werkgroep formuleert voorstellen naar de coördinatorenraad die alle beslissingen neemt over kwaliteitszorg op departementaal niveau. De door hen genomen besluiten worden via de personeelsvergaderingen, de jaarvergaderingen, de studentenraad, de opleidingsraad, de departementale raad, de academische raad en het departementaal onderhandelingscomité gecommuniceerd. Daarnaast worden de personeelsleden van het departement geïnformeerd over en betrokken bij besluitvorming en evaluaties via de twee departementale pedagogische studiedagen en de departementale nieuwsbrieven. De commissie stelt vast dat door de overstructurering en het overaanbod van raden en comités een ontoereikende communicatie en deelname ontstaat met en van de brede groep van docenten en ondersteunend personeel. De indruk van moeizame besluitvorming via vele raden en commissies bij de leiding gaat samen met een gevoel van niet-betrokkenheid bij de docenten. De commissie adviseert om duidelijker te communiceren over de aansturing van

het beleid en de interferentie van de verschillende beleidsniveaus. De commissie meent dat het personeel tijdig en inhoudelijk betrekken, dus niet enkel informeren, een duurzame en transparante uitbouw vergt.

Binnen de opleiding worden de docenten betrokken bij de kwaliteitszorg via de opleidingsraad en via de werkgroepen. De opleidingscoördinator leidt de opleidingsraad die tenminste vijf maal per academiejaar doorgaat en een volledige dag samenkomt. Er zijn vaste werkgroepen per afstudeerrichting en voor het departementale, dus opleidingsoverschrijdende, opleidingsonderdeel Sociaal Agogische vaardigheden. Regelmatig worden ad hoc werkgroepen gevormd, zoals voor de ontwikkeling van een nieuwe stagehandleiding en voor de curriculumreconstructie.

De studenten participeren via de departementale raad, de academische raad, de STUVO (Studentenvoorzieningen) en de studentenraad. De studentenraadleden die de commissie sprak, getuigen regelmatig te overleggen en onderwerpen door te geven aan de departementale raad en het departementshoofd. Zij kunnen ook een diplomasupplement krijgen voor vergaderen. De studenten en afgestudeerden wijzen erop ook regelmatig informeel te overleggen met de docenten, de studietrajectbegeleiders en de opleidingscoördinator. Daarnaast nemen ze deel aan diverse individuele of klassikale bevragingen en enquêtes en evalueren jaarlijks hun docenten via een schriftelijke bevraging. De commissie concludeert dat er een actieve studentenparticipatie is.

Het werkveld is formeel vertegenwoordigd in een departementale raad en wordt betrokken via bezoeken, projecten, seminaries, stages en eindwerken. Uit de gesprekken met de werkveldvertegenwoordigers blijkt dat zij goede contacten hebben met de opleiding en dat zij het gevoel hebben een grote inhoudelijke inbreng te kunnen geven zoals bij nieuwe modules of de curriculumhervorming. Het werkveld geeft te kennen dat de opleiding regelmatig vraagt naar werkveldprojecten en dat zij hierin resultaatgericht met de studenten en de opleiding kan samenwerken. Daarnaast organiseert de opleiding werkvelddagen die voor formeel en expliciet overleg garant staan. De opleiding wenst duidelijk het formeel contact met het werkveld via werkvelddagen en focusgesprekken inhoudelijk verder te zetten. De commissie waardeert en ondersteunt de intentie van de opleiding in deze opzet.

De opleiding is er zich bewust van dat de contacten met de alumni momenteel nog te weinig formeel en structureel zijn uitgebouwd en erkent het belang van een regelmatigere kwantitatieve en inhoudelijke consultatie van de alumni. De opleiding gaf hiertoe al een eerste aanzet door in het lopende academiejaar een netwerkdag voor de afgestudeerden van de laatste vijf jaar te organiseren. De alumni waar de commissie mee gesproken heeft, geven aan soms te worden uitgenodigd als gastspreker of als stagebegeleider en informeel contact te onderhouden met de opleiding. Zij ervaren wel het belang van intensivering van hun contacten, maar in mindere mate een formalisering daarvan. De opleiding gebruikt daarnaast ook de alumnidatabank van de hogeschool. Deze wordt momenteel herwerkt om er een praktisch werkinstrument van te maken dat bruikbare kwantitatieve resultaten en analyses kan opleveren.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie ondersteunt de in gang gezette initiatieven om het werkveld verder structureel en inhoudelijk te betrekken.

De commissie adviseert het geheel aan raden en commissies voor de docenten te rationaliseren en daarbij een doelmatige en meer inhoudelijke betrokkenheid bij beleidszaken na te streven.

**Oordeel over onderwerp 5, interne kwaliteitszorg: voldoende**

Op basis van de oordelen over:

facet 5.1, evaluatie resultaten:	voldoende
facet 5.2, maatregelen tot verbetering:	voldoende
facet 5.3, betrekken van medewerkers, studenten, alumni en beroepenveld:	voldoende

is de visitatiecommissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

## Onderwerp 6 Resultaten

### Facet 6.1 Gerealiseerd niveau

#### Beoordelingscriterium:

- De gerealiseerde eindkwalificaties zijn in overeenstemming met de nagestreefde competenties qua niveau, oriëntatie en domeinspecifieke eisen.

#### Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De commissie meent, op basis van de beschikbare documenten en de gesprekken met de betrokkenen, dat de opleiding haar doelstellingen behaalt. Zowel de docenten, het werkveld als de student zelf toetsen de realisatie van de beoogde competenties doorheen de opleiding. Docenten beoordelen onder andere via examens, projecten, papers, presentaties; het werkveld via stages, eindwerkjurering, gastcolleges en de student doet aan zelf-evaluatie. Het niveau van de bacheloropleiding kan de commissie verder inschatten op basis van de ingekeken examens en de kwaliteit van de stage/het eindwerk. Na lezing van de eindwerken stelt de commissie vast dat de meeste eindwerken aan de maat zijn en de quoteringscijfers ervan in overeenstemming met wat verwacht kan worden. De commissieleden vinden dat de thema's van de door hen gelezen eindwerken maatschappelijke relevantie hebben. Het werkveld vraagt de opleiding nog meer aandacht te hebben voor het aanleren van basisvaardigheden voor het opmaken van goede teksten.

In het derde programmajaar worden de studenten via een infomoment voorbereid op de instap in de arbeidsmarkt (sollicitatie, contacten met VDAB, arbeidsrechtelijke voorschriften,...). De afstudeerrichting Sociaal-cultureel werk biedt de laatstejaarsstudenten een sollicitatietraining aan. De studenten wensen, naast de voorbereiding op de instap, nog meer informatie over het brede werkveld waarbinnen zij kunnen solliciteren. De commissie stelt vast dat de afgestudeerden tevreden zijn over de opleiding en snel werk vinden in hun sector. De sectoren waarin de afgestudeerden terecht komen zijn met name het onderwijs, de gezondheidssector, de samenlevingsopbouw, de gehandicaptensector, de jeugdwereldzorgsector, het jeugdwerk, het sociaal-cultureel volwassenenwerk, de vormingssector, de cultuursector, en in tewerkstellingsdiensten. De opleiding heeft geen cijfers over de verdeling van de afgestudeerden over de diverse sectoren, hun functies, en hun jobtevredenheid. De opleiding is zich hier terdege bewust van en zal, zoals in facet 5.3 vermeld, de alumnibevragingen uitbouwen en in orde maken zodat bijvoorbeeld eventuele bijscholingsinitiatieven van daaruit kunnen worden opgezet.

De commissie besprak met de afgestudeerden en de werkveldvertegenwoordigers de mate waarin studenten tijdens hun opleiding worden voorbereid op het werkveld. De afgestudeerden stellen dat de opleiding hen degelijk opleidt tot een beginnende beroepskracht, waardoor ze direct aan de slag kunnen. De afgestudeerden en het werkveld ervaren het zelfstandig leren werken en de stevige theoretische basis die ze meekrijgen als een groot pluspunt. Het werkveld schat de bereikte resultaten hoog in en waardeert de capaciteit tot oplossingsgericht denken van de afgestudeerden. De commissie concludeert dat de voorbereiding op het werkveld grote waardering krijgt van de alumni en het werkveld.

De commissie stelt vast dat de internationale uitwisseling van docenten en studenten een duidelijk streefdoel van de hogeschool is. De inkomende studentenmobiliteit met gemiddeld twintig studenten per jaar is groter dan de uitgaande studentenmobiliteit met gemiddeld vijf studenten per jaar. De commissie waardeert de programma's SCOPE en SPACE die opgesteld werden voor de inkomende studenten. De opleiding heeft geen directe oplossing om de uitgaande studentenmobiliteit te vergroten, maar geeft aan dat door de verplichte internationale studiereizen een internationale ervaring voor elke student een feit is. Het aantal uitgaande docenten is beperkt en blijft over de jaren heen gelijk, namelijk steeds dezelfde drie docenten die ieder academiejaar dezelfde

uitwisseling doen. De opleiding erkent dat een uitbreiding van de betrokken groep docenten noodzakelijk is. De commissie stelt vast dat de opleiding echter uitermate streekgebonden is waardoor internationalisering moeilijk blijkt. De commissie beveelt aan de uitgaande studenten- en docentenmobiliteit explicieter te stimuleren en faciliteren. De commissie geeft daarbij in overweging om binnen het omvangrijke internationale netwerk enkele prioritaire partners te zoeken met wie intensievere contacten worden onderhouden. Gerichte inzet van inkomende en uitgaande studenten en docenten bij de werving en voorbereiding kunnen honkvaste kandidaten net dat extra houvast bieden waardoor ze eerder gemotiveerd raken. De opleiding kan haar troeven, SCOPE en SPACE, inbrengen als basis voor een meer gemeenschappelijke programmering met de prioritaire partners.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie adviseert om de afgestudeerden periodiek te bevragen en daaruit conclusies af te leiden voor eventuele programma-aanpassingen en een actueel navormingsaanbod.

De commissie beveelt de opleiding aan werk te maken van de uitgaande docenten- en studentenmobiliteit en daarbij te onderzoeken hoe specifiek belemmerende factoren voor de eigen studentpopulatie kunnen worden weggenomen.

#### **Facet 6.2 Onderwijsrendement**

##### Beoordelingscriteria:

- Voor het onderwijsrendement zijn streefcijfers geformuleerd in vergelijking met relevante andere opleidingen.
- Het onderwijsrendement voldoet aan deze streefcijfers.

#### **Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

Vlaanderen heeft geen traditie in het verzamelen van slaagcijfers per studiegebied en/of opleiding over de jaren heen. Noch de evolutie over de jaren heen, noch de situatie per opleiding of studiegebied wordt opgevolgd. Daardoor kunnen opleidingen eventuele eigen streefcijfers niet met relevante andere opleidingen vergelijken.

KATHO werkt niet systematisch met ken- en stuurgetallen voor haar opleidingen waardoor vergelijkingen met andere opleidingen hoe dan ook niet mogelijk zijn. De hogeschool werkt met kwalitatieve doelstellingen op basis van haar analyse van eigen cijfermateriaal zoals afhakers, slaagcijfers en doorstroomgegevens. De commissie vindt het raadzaam het slaagrendement kritisch op te volgen op basis van kengetallen en studiebegeleidingsinvestering. De commissie acht het daarom wenselijk concrete streefcijfers voor het onderwijsrendement te formuleren.

De laatste jaren zijn de slaagkansen in het eerste jaar gestegen, ongeveer zeventig procent van de effectieve deelnemers behaalt zijn opgenomen studiepunten. Bij de afhakers valt het hoog percentage TSO-studenten op. De meest voorkomende redenen hiervoor zijn een te hoge studiebelasting, een te hoge moeilijkheidsgraad en/of slechte resultaten na de examenperiode van januari. In het tweede en derde jaar verdwijnt het niet-slagen van studenten bijna volledig. In het tweede jaar slaagt ongeveer negentig procent van de effectieve deelnemers, factoren voor niet slagen zijn dan voornamelijk het niet slagen op de stage en/of een aantal theoretische vakken of door afhaken. In het derde jaar slaagt ongeveer vijfennegentig procent van de effectieve deelnemers. Niet-slagen wordt dan meestal bepaald door de combinatie van eindwerk, stage en theoretische vakken.

Ongeveer vijftien procent rondt de opleiding af in drie jaar en ongeveer twintig procent doorloopt de opleiding in vier jaar. Een opvallende trend is de toename van studenten met een individueel studietraject. Bij deze individuele trajecten streeft de opleiding naar een zo laag mogelijke studievertraging. Bij het niet slagen in maximum vijftien studiepunten stelt de opleiding een cumulprogramma voor, waarbij onderdelen naar het volgend jaar worden meegenomen, zodat de student alsnog kan doorstromen. Als de student echter vijftien studiepunten moet herkansen, adviseert de opleiding het volledige jaar te herdoen. Daarnaast werd ook de mogelijkheid ingevoerd om in januari af te studeren zodat de studenten met slechts een half jaar vertraging hun opleiding kunnen afwerken.

De opleiding werkt ook aan de analyse van de afhakers. Er wordt gepeild naar de reden van stopzetting, de vooropleiding, en de positieve en negatieve ervaringen. Een conclusie is dat ongeveer zeventig procent van de afhakers overweegt de studie stop te zetten rond de eerste examenperiode. De aangehaalde oorzaken hiervoor zijn meestal: een verkeerde studiekeuze, een te grote werkdruk, om persoonlijke redenen of door slechte resultaten. De opleiding gebruikt onder andere de vaststellingen uit deze bevraging om haar onderwijs- en kwaliteitsplan op te stellen en bij te sturen. De commissie vindt het nuttig om deze informatie ook te gebruiken in het onderzoek naar het rendement van de opleiding.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie beveelt de opleiding aan streefcijfers voor onderwijsrendement te formuleren binnen door het departement en de hogeschool op te stellen beleidskaders.

De opleiding dient haar inspanningen om de instroom, drop-out en uitstroom te analyseren, verder vorm te geven en de conclusies hiervan in haar onderwijsbeleid expliciet te benoemen.

#### **Oordeel over onderwerp 6, resultaten: voldoende**

Op basis van de oordelen over:

facet 6.1, gerealiseerd niveau:	voldoende
facet 6.2, onderwijsrendement:	voldoende

is de visitatiecommissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

## Globaal oordeel

De visitatiecommissie baseerde haar oordeel en motivering op de volgende bronnen:

- het zelfevaluatie-rapport van de opleiding en de bijhorende bijlagen, de gevoerde gesprekken met de betrokkenen,
- de documenten ter inzage tijdens het bezoek,
- de opgevraagde documenten,
- de reactie van de opleiding op het opleidingsrapport.

Het zelfevaluatie-rapport was een goed leesbaar en begrijpelijk document. De commissie vond het zelfevaluatie-rapport wel soms weinig precies. Sommige zaken zoals de Engelstalige studietrajecten, de studie- en studentenbegeleiding, een verantwoording voor het ontbreken van streefcijfers en het gemis aan diversiteit bij studenten- en docentenpopulatie bleven onderbelicht. Het ontbreken van een toelichting bij de interne spanningen en problemen zorgde er ook voor dat het zelfevaluatie-rapport niet volledig gedragen werd door het docententeam. Door het geactualiseerde zelfevaluatie-rapport, de open gesprekken met de diverse groepen, en de beschikbare documenten tijdens het bezoek, konden deze tekorten van het zelfevaluatie-rapport worden opgevangen.

Op basis van de oordelen over:

onderwerp 1, niveau en oriëntatie:	voldoende
onderwerp 2, programma:	voldoende
onderwerp 3, personeel:	voldoende
onderwerp 4, voorzieningen:	voldoende
onderwerp 5, interne kwaliteitszorg:	voldoende
onderwerp 6, resultaten:	voldoende

is de commissie van mening dat er voldoende generieke kwaliteitswaarborgen in de opleiding aanwezig zijn.

Overzichtstabel van de oordelen

	score facet	score onderwerp
<b>Onderwerp 1: Doelstellingen van de opleiding</b>		voldoende
Facet 1.1: Niveau en oriëntatie	voldoende	
Facet 1.2: Domeinspecifieke eisen	goed	
<b>Onderwerp 2: Programma</b>		voldoende
Facet 2.1: Relatie doelstelling en inhoud	voldoende	
Facet 2.2: Eisen professionele gerichtheid	goed	
Facet 2.3: Samenhang	goed	
Facet 2.4: Studieomvang	oké	
Facet 2.5: Studietijd	voldoende	
Facet 2.6: Afstemming vormgeving en inhoud	voldoende	
Facet 2.7: Beoordeling en toetsing	goed	
Facet 2.8: Masterproef	n.v.t.	
Facet 2.9: Toelatingsvoorwaarden	voldoende	
<b>Onderwerp 3: Inzet van personeel</b>		voldoende
Facet 3.1: Kwaliteit personeel	voldoende	
Facet 3.2: Eisen professionele gerichtheid	voldoende	
Facet 3.3: Kwantiteit personeel	voldoende	
<b>Onderwerp 4: Voorzieningen</b>		voldoende
Facet 4.1: Materiële voorzieningen	goed	
Facet 4.2: Studiebegeleiding	goed	
<b>Onderwerp 5: Interne kwaliteitszorg</b>		voldoende
Facet 5.1: Evaluatie resultaten	voldoende	
Facet 5.2: Maatregelen tot verbetering	voldoende	
Facet 5.3: Betrekken van medewerkers, studenten, alumni en beroepenveld	voldoende	
<b>Onderwerp 6: Resultaten</b>		voldoende
Facet 6.1: Gerealiseerd niveau	voldoende	
Facet 6.2: Onderwijsrendement	voldoende	

De oordelen zijn van toepassing voor:

**KATHO Katholieke Hogeschool Zuid-West-Vlaanderen**

- professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal werk (SAW), **met opleidingvarianten:**
  - afstudeerrichting Personeelswerk
  - afstudeerrichting Maatschappelijk werk
  - afstudeerrichting Sociaal-cultureel werk
  - afstudeerrichting Sociaal-juridische dienstverlening



## Hoofdstuk 11 XIOS Hogeschool Limburg

### **Algemene toelichting bij de professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal werk aan de XIOS Hogeschool Limburg**

De XIOS Hogeschool Limburg bestaat uit vijf departementen. De departementen Sociaal agogisch werk, Lerarenopleiding, Handelswetenschappen en bedrijfskunde zijn gevestigd op de campus Hasselt. De departementen N-Technologie en Toegepaste ingenieurswetenschappen zijn gehuisvest op de Universitaire Campus te Diepenbeek. De XIOS Hogeschool Limburg maakt, samen met de Provinciale Hogeschool Limburg en de Universiteit Hasselt deel uit van de Associatie Universiteit-Hogescholen Limburg.

In 1959 startte in Diest de Rijkshogerehandelsschool die later uitgroeide tot het Hoger Rijksinstituut voor Handel, Administratie en Maatschappelijk Dienstbetoon dat vervolgens in 1989 een onderwijsinrichting werd van de Vlaamse Gemeenschap. De naam werd gewijzigd naar Hoger Instituut van de Demergouw. Dit werd door het decreet van 13 juli 1994 betreffende de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap opgenomen in de Hogeschool Limburg. De opleiding verhuisde van Diest naar Hasselt. In 2005 veranderde de naam van de hogeschool in XIOS Hogeschool Limburg.

De opleiding Sociaal werk met 600 studenten behoort tot het departement Sociaal-Agogisch werk. Er worden binnen de opleiding Sociaal werk twee afstudeerrichtingen ingericht: Maatschappelijk werk en Personeelswerk.

## Onderwerp 1 Doelstellingen van de opleiding

### Facet 1.1 Niveau en oriëntatie van de professioneel gerichte bachelor

#### Beoordelingscriteria:

De opleidingsdoelstellingen zijn er op gericht de student te brengen tot:

- het beheersen van algemene competenties als denk- en redeneervaardigheid, het verwerven en verwerken van informatie, het vermogen tot kritische reflectie en projectmatig werken, creativiteit, het kunnen uitvoeren van eenvoudige leidinggevende taken, het vermogen tot communiceren van informatie, ideeën, problemen en oplossingen, zowel aan specialisten als aan leken en een ingesteldheid tot levenslang leren;
- het beheersen van algemene beroepsgerichte competenties als teamgericht kunnen werken, oplossingsgericht kunnen werken in de zin van het zelfstandig kunnen definiëren en analyseren van complexe probleemsituaties in de beroepspraktijk en het kunnen ontwikkelen en toepassen van zinvolle oplossingsstrategieën, en het besef van maatschappelijke verantwoordelijkheid samenhangend met de beroepspraktijk;
- het beheersen van beroepsspecifieke competenties op het niveau van een beginnend beroepsbeoefenaar.

#### Het oordeel van de visitatiecommissie: voldoende

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De opleiding tot professioneel gerichte bachelor Sociaal werk aan de XIOS Hogeschool Limburg heeft als doel direct inzetbare bekwame maatschappelijk assistenten te vormen die professioneel zowel probleemformulerend als probleemoplossend kunnen handelen.

De opleiding heeft de opleidingsdoelstellingen vertaald in competenties die aansluiten bij de decretale eisen van de professioneel gerichte bachelor. De opleiding baseerde zich op opleidingsprofielen zoals geformuleerd door de Vlaamse Vereniging van Sociale Hogescholen (VVSH), de Vlaamse Onderwijsraad (VLOR) en artikel 58 van het Structuurdecreet.

De opleiding heeft de competenties als volgt gedefinieerd:

#### Pijler 1: Menswetenschappelijke begrippen, gegevens en theorieën kunnen gebruiken

- Persoonlijke en inter-persoonlijke behoeften en problemen van individuen, groepen, organisaties en samenlevingsverbanden en hun brede context met behulp van psychologische, sociologische, biomedische en economische inzichten kunnen identificeren, analyseren en/of definiëren. Deze behoeften, problemen en hun context kunnen analyseren en begrijpen vanuit historisch perspectief en vanuit wijsgerige referentiekaders. Vanuit deze inzichten veranderingsprocessen kunnen aansturen en ondersteunen.
- Vanuit gesprekken met het doelpubliek, vanuit literatuurstudie en vanuit onderzoeksresultaten informatie kunnen verwerven, analyseren en kritisch kunnen interpreteren en verwerken

#### Pijler 2: De werkterreinen kennen en de sociale kaart kunnen hanteren (inzicht verwerven in de organisatie van de moderne verzorgingsstaat.)

- Het doelpubliek wegwijzen maken in voorzieningen en diensten die kunnen assisteren in de hulp- en dienstverlening. In functie daarvan de sociale kaart en netwerken kunnen hanteren.
- Een beredeneerde visie kunnen ontwikkelen op de doelstellingen en de bijdrage van de eigen praktijk, dienst of organisatie. De eigen praktijk kunnen plaatsen in het bredere werkveld en de maatschappelijke relevantie ervan kunnen duiden in het licht van ontwikkelingen in de samenleving en van het overheidsbeleid.

#### Pijler 3: Methodisch kunnen handelen.

- Actief kunnen participeren aan communicatieprocessen met het doelpubliek en binnen de eigen organisatie. Deze processen kunnen begeleiden. Het ontwikkelen, implementeren, kritisch evalueren, bijsturen en afronden van handelingsplannen of strategieën in het kader van de hulp- en dienstverlening ten aanzien van de doelgroep. Hierbij vragen, noden en problemen van het doelpubliek kunnen benaderen vanuit invalshoeken die afwijken van gevestigde denkpatronen. De juiste methoden en tools kunnen hanteren en met nieuwe ideeën en oplossingen kunnen komen.
- In relatie met het doelpubliek diverse rollen kunnen hanteren afhankelijk van de aard van de problemen, de behoeften, de vragen en de situatie en deze tijdens de hulpverlening kunnen bijsturen. Hierbij kunnen omgaan met diversiteit.
- Projectmatig kunnen werken.
- Het kunnen uitvoeren van eenvoudige leidinggevende taken.
- Kunnen samenwerken, zowel in team als binnen de structuren van een organisatie en in netwerken van een organisatie en in netwerken van organisaties.
- De hulp- en dienstverlening ten aanzien van het doelpubliek administratief kunnen ondersteunen en zijn werkzaamheden kunnen plannen.

#### Pijler 4: Wetgeving kennen en kunnen toepassen

- Het doelpubliek kunnen informeren over hun politieke, burgerlijke en sociale rechten en plichten. Gepaste sociaal-juridische hulp kunnen bieden gericht op het verbeteren van de leefomstandigheden van de betrokkene.

#### Pijler 5: Een professionele houding aannemen

- Zich bekwamen in het perspectief van levenslang leren.
- De doelgroep, de organisatie en zichzelf proces- en productgericht kunnen evalueren.

#### Pijler 6: Sociaal-ethisch reflecteren op het beroepsoptreden

- Het professionele handelen kunnen sturen en verantwoorden vanuit bewust ethische en deontologische keuzes.

De commissie heeft op basis van de ingekeken documenten vastgesteld dat de algemene, de algemeen beroepsgerichte en de beroepsspecifieke competenties zoals vermeld in artikel 58 van het Structuurdecreet zijn opgenomen in de opleidingsdoelstellingen. De commissie is anderzijds van oordeel dat de competenties weinig zicht geven op de noodzakelijke kennis. Het is onduidelijk welke kennis en kennisgebieden er moeten beheerst worden. De commissie vindt dat de competenties ook sterker moeten georiënteerd worden op het kennis- en handelingsdomein van sociaal werk. De commissie vraagt om aansluitend op de competentie duidelijk te maken welke kennisgebieden en vaardigheden er bij die competentie horen.

De internationale dimensie van het competentieprofiel zit in een aantal competenties verweven zoals de informatieverwerving en informatieverwerking vanuit internationale literatuur en onderzoeksresultaten, interculturele communicatie en de samenwerking in grensoverschrijdende netwerken.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie vraagt om de competenties sterker met het kennis- en handelingsdomein van sociaal werk te verbinden en dit zowel in nationaal als internationaal perspectief.

## Facet 1.2 Domeinspecifieke eisen

### Beoordelingscriteria:

- De doelstellingen van de opleiding (uitgedrukt in eindkwalificaties van de student) sluiten aan bij de eisen die door (buitenlandse) vakgenoten en het relevante beroepenveld gesteld worden aan een opleiding in het betreffende domein (vakgebied/discipline en/of beroepspraktijk of kunstpraktijk). Ze zijn, ingeval van gereguleerde beroepen, in overeenstemming met de reglementering of regelgeving ter zake.
- Voor professioneel gerichte bacheloropleidingen zijn de eindkwalificaties getoetst bij het relevante beroepenveld.

### Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

Het competentieprofiel van de opleiding Sociaal werk is gebaseerd op de uitkomst van een intensieve samenwerking tussen verschillende opleidingen Sociaal werk in Vlaanderen. Om het werkveld en de afgestudeerden te betrekken bij het opmaken en voortdurend toetsen van de doelstellingen werden een werkveldcommissie en een alumniraad opgericht.

Het competentieprofiel werd in 2009 vergeleken met de competentieprofielen Sociaal werk uit Nederland en Spanje. Voor Nederland gebeurde dit onder andere tijdens de Baobap-plus vergaderingen. De commissie apprecieert dat er ook een vergelijking is gemaakt met het Spaanse competentieprofiel maar is van oordeel dat de situering binnen een internationale context te kort schiet. De commissie vindt het vreemd dat de opleiding zich niet verhoudt tot de internationale definitie van het sociaal werk. De commissie mist in de competenties een oriëntatie op social work theory alsook de omlijning van sociaal werk. Zo wordt bijvoorbeeld in de competenties wel verwezen naar wijsbegeerte maar niet naar het eigen body of knowledge van social work.

Op basis van de verslagen van de werkveldcommissie en de alumniraad heeft de commissie vastgesteld dat de focus op sociaal-juridische competenties wordt ondersteund door het werkveld. Er werden geen aparte competenties opgesteld voor de afstudeerrichtingen maar de algemene competenties zijn vertaald naar de afstudeerrichtingen. De commissie is van mening dat de doorvertaling van de competenties naar de afstudeerrichtingen nog kan worden verbeterd. De opleiding kiest voor brede algemene competenties zonder echter aan te geven welke de onderdelen zijn die aansluiten bij de betrokken afstudeerrichting. Op die manier verdwijnt de logica van de verschillende afstudeerrichtingen. De opleiding heeft deze explicitering naar afstudeerrichting nog niet voldoende gemaakt.

Het opleidingsprofiel en het competentieprofiel zijn raadpleegbaar in de studiegids en via de website van de hogeschool. De leerdoelen en de evaluatiecriteria van ieder opleidingsonderdeel zijn opgenomen in de ECTS-fiches (European Credit Transfer System) die elektronisch beschikbaar zijn als onderdeel van de studiegids. Uit de gesprekken die de commissie heeft gevoerd met studenten, lectoren en werkveld blijkt dat zij vertrouwd zijn met de doelstellingen van de opleiding. Bij het begin van elk opleidingsonderdeel worden de studenten gewezen op de doelstellingen en de te bereiken competenties.

#### Aanbevelingen ter verbetering:

De commissie raadt de opleiding aan om het body of knowledge of social work en daarbinnen de definitie van social work te verwerken in het opleidingsprofiel.

De commissie is van mening dat de doorvertaling van de competenties naar de afstudeerrichtingen nog kan worden verbeterd door de competenties sterker context gevoelig te formuleren.

De commissie adviseert de opleiding om een heldere beschrijving van sociaal werk in de doelstellingen op te nemen en dit te verweven in het programma en zich tevens te positioneren ten opzichte van de internationale definitie en het internationale discours.

**Oordeel over onderwerp 1, doelstellingen van de opleiding: voldoende**

Op basis van de oordelen over:

facet 1.1, niveau en oriëntatie:	voldoende
facet 1.2, domeinspecifieke eisen:	voldoende

is de visitatiecommissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

## Onderwerp 2 Programma

### Facet 2.1 Relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma

#### Beoordelingscriteria:

- Het programma is een adequate concretisering van de eindkwalificaties van de opleiding qua niveau, oriëntatie en domeinspecifieke eisen.
- De eindkwalificaties zijn adequaat vertaald in leerdoelen van (onderdelen van) het programma.
- De inhoud van het programma biedt studenten de mogelijkheid om de geformuleerde eindkwalificaties te bereiken.

#### Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De relatie tussen het programma en de algemene, de algemeen beroepsgerichte en de beroepsspecifieke competenties is uitgewerkt in een competentiematrix. De aangeduide competenties verschijnen automatisch in het CBS (Curriculum Beheer Systeem). De competenties kunnen daarnaast nog nader worden omschreven door de verantwoordelijke van elk opleidingsonderdeel. Uit de gesprekken blijkt dat de competenties duidelijk gedragen zijn door de praktijklectoren en ook het werkveld kan zich vinden in de competenties. De commissie stelt vast dat in de meeste opleidingsonderdelen wordt gerefereerd naar het competentieprofiel en de leerdoelen. Vakinhoudelijke docenten verhouden zich moeizamer tot de competenties en formuleren eigen competenties op niveau van een opleidingsonderdeel zonder de verbinding te maken met de algemene competenties.

De commissie stelt vast dat het programma bestaat uit drie programmadelen die elk verdeeld zijn in twee halftijdse trajecten in drie trimesters voor het eerste en het tweede structureel programmadeel en twee semesters in het derde structureel programmadeel. Als gevolg van de generalistische visie van de opleiding zijn het eerste en het tweede structureel programmadeel gemeenschappelijk voor beide afstudeerrichtingen. De studenten maken voor het derde structureel programmadeel een keuze uit de afstudeerrichtingen Maatschappelijk werk en Personeelswerk. Het programma is opgebouwd rond het kunnen gebruiken van menswetenschappelijke begrippen, gegevens en theorieën, het kennen van de werkerreinen en het kunnen hanteren van de sociale kaart, het methodisch kunnen handelen, het kennen en kunnen toepassen van de wetgeving, het aannemen van een professionele houding en het sociaal-ethisch reflecteren op het beroepsoptreden. De commissie stelt vast dat de opleiding reeds een aantal stappen heeft gezet om de doelstellingen en de inhoud met elkaar te verbinden en het competentiegericht leren uit te werken aan de hand van de zes pijlers maar merkt op dat de doorvertaling naar het programma nog niet gebeurd is. De commissie merkt op dat de opleiding er nog niet in slaagt om de praktijk van het sociaal werk zowel in de vaardigheidsvakken als de theorievakken te integreren. De commissie begrijpt dat deze doorvertaling tijd vraagt maar vraagt om dat snel uit te voeren. De commissie is van mening vast dat het huidige programma net volstaat om de studenten het niveau van professioneel bachelor Sociaal werk te laten behalen.

Aan de hand van de beschikbare informatie stelt de commissie zich vragen met betrekking tot de methodische vorming. De commissie is van oordeel dat er in de opleiding te weinig mogelijkheden zijn om de vaardigheden en methodieken van het sociaal werk in te oefenen. Deze zitten te weinig in het programma vervat. De commissie merkt bijvoorbeeld op dat methodisch handelen te veel herleid wordt tot communicatieve vaardigheden en niet vertaald wordt naar de setting van het sociaal werk. Het werkveld dat de commissie gesproken heeft, bevestigt deze opmerking in de gesprekken. Volgens het werkveld hebben de afgestudeerden een tekort aan methodische vorming. Dit komt vooral tot uiting bij de afgestudeerden in Maatschappelijk werk.

De commissie vindt in de keuzevakken aandacht voor vakoverschrijdend werken. Zo komt het binnen de afstudeerrichting Maatschappelijk werk onder andere aan bod in het keuze-opleidingsonderdeel Integraal maatschappelijk werk waarin studenten kennis en vaardigheden uit humane wetenschappen en methodevakken moeten gebruiken. Ook in het opleidingsonderdeel Sociale zekerheid en sociale administratie komt vakoverschrijdend werken aan bod, vooral de organisatie van het werkveld en de sociale kaart zijn hier van belang. Binnen de afstudeerrichting Personeelswerk komt vakoverschrijdend werken onder andere voor in de opleidingsonderdelen Integraal personeelswerk waarin eerder aangeleerde communicatieve vaardigheden moeten worden gebruikt en het opleidingsonderdeel Personeelsadministratie waarin ook de kennis van het arbeidsrecht en het sociaal zekerheidsrecht aan bod komen. De commissie stelt vast dat de integratie, die toch de kern is van het competentiegericht opleiden, alleen aan de orde is in de stage en in keuzevakken. De commissie vraagt de opleiding te overwegen om Integraal maatschappelijk werk en Integraal Personeelswerk verplichte opleidingsonderdelen te maken gezien vooral hier integratie plaatsvindt. Dit kan al starten in het eerste jaar met Integraal sociaal werk. De commissie meent dat het eindwerk ook meer kan worden benut om tot integratie en tot een reflectie op het beroep te komen. De opleiding heeft ook aandacht voor keuzemogelijkheden. Naast de keuze van de afstudeerrichting kunnen de studenten binnen iedere afstudeerrichting twee keuze-opleidingsonderdelen kiezen uit een aanbod van drie opleidingsonderdelen.

Internationalisering komt onder andere aan bod in het opleidingsonderdeel Europese sociale kaart dat mede wordt ingevuld door buitenlandse gastsprekers binnen de afstudeerrichting Maatschappelijk werk en het opleidingsonderdeel Internationaal HRM binnen de afstudeerrichting Personeelswerk. Verder zijn er de opleidingsonderdelen Burgerlijk en grondwettelijk recht, Methodieken en deontologische aspecten en Sociale filosofie waarin aandacht wordt besteed aan de situatie in andere landen en culturen. Studenten kunnen ook opteren voor het behalen van het Euregiocertificaat. De internationale oriëntatie van de vakinhouden is volgens de commissie nog maar matig op gang gekomen. De vakinhoudelijke lesonderdelen oriënteren zich zwak op het internationale social work discours en maken weinig of geen gebruik van internationale literatuur. Er is een kloof tussen het beleid van de hogeschool en de vertaling hiervan in de opleiding. De commissie stelt vast dat de opleiding een laag percentage studenten- en docentenmobiliteit heeft.

De vakinhouden, leerinhouden en evaluatiecriteria worden opgesteld door de vakwerkgroepen. Hierbij wordt rekening gehouden met resultaten van studentenbevragingen en de opvattingen van de afgestudeerden en het werkveld. De uitkomsten van de vakwerkgroepen werden op de opleidingsraad besproken. In de procedure voor curriculumherziening is bepaald dat tenminste om de drie jaar de opleidingsraad het programma voorlegt aan de programmacommissie die wordt opgedeeld in een werkveldcommissie en een alumniraad. Programmawijzigingen kunnen worden aangevraagd mits voorlegging van een dossier. De commissie is positief over de procedure voor de curriculumherziening en -innovatie maar stelt vast dat de besluitvorming hieromtrent wordt gekenmerkt door inertie waardoor te weinig kan worden ingespeeld op de maatschappelijke evoluties. De commissie stelt vast dat de procedure nog niet wordt ingevuld met een duidelijke inhoudsvolle en richtinggevende agenda.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie vraagt om de besluitvorming voor de curriculumherziening en -innovatie inhoudsvoller en meer richtinggevend in te vullen zodat er sneller kan worden ingespeeld op de maatschappelijke evoluties.

De commissie vraagt dat vakinhoudelijke lectoren de algemene competenties als uitgangspunt nemen voor de omschrijving van hun opleidingsonderdeel.

De commissie adviseert de opleiding om Integraal maatschappelijk werk en Integraal personeelswerk verplichte opleidingsonderdelen te maken of integrerende lesonderdelen te versterken binnen het curriculum.

De commissie raadt aan om het inoefenen van de vaardigheden en methodieken van het sociaal werk nog meer in het programma te verwerken. De commissie vraagt meer aandacht voor methodische vorming.

De commissie raadt aan om het internationaliseringsbeleid van de hogeschool met kracht in de eigen opleiding te implementeren, zowel op het niveau van bevorderen van mobiliteit, als studenten veel sterker deelgenoot maken van het internationale debat en het body of knowledge of social work.

## **Facet 2.2 Eisen professionele gerichtheid van het programma**

Beoordelingscriteria:

- Kennisontwikkeling door studenten vindt plaats via vakliteratuur, aan de beroeps- of kunstpraktijk ontleend studiemateriaal en via interactie met de beroepspraktijk, de kunstpraktijk en/of (toegepast) onderzoek.
- Het programma heeft aantoonbare verbanden met actuele ontwikkelingen in het vakgebied/de discipline.
- Het programma waarborgt de ontwikkeling van beroeps- of artistieke vaardigheden en heeft aantoonbare verbanden met de actuele beroepspraktijk.

**Oordeel van de visitatiecommissie: onvoldoende**

**De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

In het programma wordt op verschillende vlakken de band met de praktijk gelegd. De commissie stelt op basis van het ingekeken studiemateriaal en de gesprekken met studenten en lectoren vast dat er binnen verschillende opleidingsonderdelen in het eerste en tweede structureel programmadeel (zoals Sociologie, Sociologische documentatiemethoden, Methoden sociaal werk, Psychopathologie en Statistiek) wordt gewerkt met praktijkgerichte casussen en oefeningen.

Studenten zijn vanaf het eerste structureel programmadeel geabonneerd op het vaktijdschrift Weliswaar. Daarnaast wordt in diverse opleidingsonderdelen actief gewerkt met vakliteratuur. Verschillende opleidingsonderdelen worden mee ingevuld door professionals uit het werkveld en studenten brengen geregeld bezoeken aan bedrijven en instellingen waarbij ze op een praktijkgerichte manier kennismaken met het werk van de maatschappelijk werker. In het derde structureel programmadeel worden onder andere studenten binnen het opleidingsonderdeel Integraal maatschappelijk werk geconfronteerd met reële hulpvragers voor het uitvoeren van een probleemanalyse en het uitwerken van een probleemaanpak. Binnen de afstudeerrichting Personeelswerk wordt in diverse opleidingsonderdelen gewerkt met oefenfirmas. De commissie is echter van mening dat het programma van de afstudeerrichting Personeelswerk meer aansluit bij de actuele beroepspraktijk van personeelswerk dan het programma van Maatschappelijk werk aansluit bij de beroepspraktijk van maatschappelijk werk. Dit blijkt onder andere uit de oefeningen die voor Personeelswerk meer aansluiten op de beroepspraktijk.

Eerstejaarsstudenten worden begeleid door een peter of meter uit het werkveld. Door de gesprekken die ze met hen voeren, krijgen de studenten een beter zicht op het beroepsmatig functioneren van een maatschappelijk assistent. De commissie vindt het initiatief positief maar uit de gesprekken die de commissie met de studenten heeft gevoerd, blijkt dat het inzetten van een externe meter of peter niet ten volle functioneert. Het systeem is heel vrijblijvend en is afhankelijk van het initiatief van de student. Een aantal studenten wisten niet meer wie hun meter of peter is.

Volgens de lectoren blijven ze op de hoogte van recente ontwikkelingen in het werkveld door het volgen van studiedagen, gesprekken met mensen uit het werkveld en het lezen van vakliteratuur. De commissie is echter van oordeel dat de opleiding weinig actief op zoek gaat naar recente ontwikkelingen in het vakgebied ter aanpassing van het curriculum. Dit blijkt onder andere uit het feit dat de actuele vakliteratuur onvoldoende wordt afgedekt door de opleiding.



De stage vormt een belangrijk element in de voorbereiding op het werkveld. In het tweede structureel programmadeel maakt de student kennis met het werkveld via een observatie- en participatiestage van negen weken. Aan deze stage worden vijftien studiepunten toegekend. De nadruk ligt vooral op de terreinverkenning en kennismaking met het takenpakket van een maatschappelijk assistent. In het derde structureel programmadeel worden 25 studiepunten toegekend aan een professionele stage over een periode van veertien weken. De focus ligt hierbij op de toenemende zelfstandigheid van de student waarbij het leerproces van de student centraal staat. Studenten kunnen een stageplaats kiezen uit een lijst van stageplaatsen of zelf een stageplaats voorstellen. De stageplaats moet aan specifieke voorwaarden voldoen. Na contactname met de stageplaats en een gunstig sollicitatiegesprek kan de stage worden toegekend. De procedure voor de toekenning van de stage is voor beide stageperiodes voor een stuk gelijklopend. De uiteindelijke toewijzing van de stage gebeurt door het coördinatiebureau stage.

Tijdens de stage heeft de student een stagementor die hem begeleidt op de werkvloer evenals een stagebegeleider vanuit de school. De stagementor heeft bij voorkeur een opleiding als maatschappelijk assistent genoten en beschikt over voldoende ervaring binnen het werkkader. De stagementor zorgt voor een actieve coaching en onderbouwde evaluaties. De stagebegeleider zorgt naast een aantal contactmomenten in de school ook voor minimum twee stagebezoeken voor een tussentijdse evaluatie en een eindevaluatie. Er wordt voor de stagebegeleiding ook gewerkt met supervisiegroepjes van drie of vier studenten waarbij studenten leren stilstaan bij het eigen handelen door het beurtelings toelichten en uitdiepen van praktijksituaties. De studenten maken een stageportfolio. Het stageportfolio is een bundeling van de stage-gerelateerde opdrachten en de uitwerking ervan. De commissie vindt dat het stageconcept aan de orde is.

Als afsluiting van de stage maakt de student een eindwerk. Het eindwerk heeft als doel een maatschappelijk of socio-economisch gegeven vanuit de praktijk te omschrijven, te belichten, persoonlijk te benaderen en te doorgronden waarbij er rekening wordt gehouden met de methodische aspecten van het werkveld. De keuze van het eindwerkonderwerp gebeurt in samenspraak met de stageplaats. Het eindwerk is voor de student een integratiemoment van de theorie van de opleiding en de realiteit van het werkveld met zijn mogelijkheden. Het eindwerk omvat een theoretisch en praktisch luik waarin de student moet aantonen dat hij een maatschappelijke problematiek kan analyseren en duiden ook in een ruimere maatschappelijke context. Het eindwerk wordt begeleid door de stagebegeleider en de stagementor. Door het eindwerk enkel door de stagebegeleider en stagementor laten te begeleiden, stelt de commissie vast dat er geen duidelijke verbinding en onderbouwing is vanuit de theorie. De commissie betreurt dit, en vindt dit een gemiste opportuniteit wat ook de opleiding zelf erkent. De commissie besluit dat het eindwerk beter benut moet worden om tot integratie en tot een reflectie op het beroep te komen.

De commissie besluit dat het programma niet gestuurd wordt door een krachtige beroepsopvatting. De commissie is van oordeel dat de opleiding zich te weinig heeft ingespannen om studenten methodisch en kritisch reflectief te vormen. Dit geldt ook ten aanzien van het tempo waarin onderzoek en maatschappelijke dienstverlening daadwerkelijk verbonden worden met het onderwijs, en de aanscherping van eindwerkstukken richting theoretische reflectie en onderzoekende houding.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie verwacht dat de opleiding meer investeert in de vorming van reflectieve kritische sociale professionals die reflecteren over de maatschappelijke rol van sociaal werk in de samenleving.

De commissie raadt de opleiding aan om meer actief op zoek te gaan naar de brede ontwikkelingen in het werkveld onder andere door het meer aan bod laten komen van verplichte actuele vakliteratuur.

De commissie stimuleert de opleiding om de kansen voor onderzoek en maatschappelijke dienstverlening te benutten.

De commissie meent dat het eindwerk nog meer kan worden benut om tot integratie en tot een reflectie op het beroep te komen.

### **Facet 2.3 Samenhang van het programma**

Beoordelingscriterium:

- Studenten volgen een inhoudelijk samenhangend opleidingsprogramma.

**Oordeel van de visitatiecommissie: onvoldoende**

**De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De opleiding is opgebouwd van theorie naar praktijk omdat de opleiding van mening is dat een stevige theoretische onderbouw noodzakelijk is om praktisch te kunnen werken. De studenten en vertegenwoordigers uit het werkveld die de commissie heeft gesproken kunnen zich in deze visie vinden maar vinden dat er in het eerste jaar te weinig oriëntatie is op de praktijk.

Zo komt het kunnen gebruiken van menswetenschappelijke begrippen, gegevens en theorieën vooral tot uiting in het eerste en tweede programmadeel. Waar deze wetenschappen in het eerste structurele programmadeel algemeen behandeld worden, legt men in het tweede structureel programmadeel meer de nadruk op de sociale aspecten ervan. Het kennen van de werkerreinen en het kunnen hanteren van de sociale kaart wordt vooral opgenomen in het eerste structureel programmadeel waar de organisatie van het werkveld aan bod komt. In het tweede structureel programmadeel gaat het vervolgens over de structuur van de dienst op zich. Binnen de afstudeerrichting Maatschappelijk werk kunnen studenten opteren om het sociale werkveld in een Europese context te bestuderen. De aspecten met betrekking tot het verzamelen en analyseren van gegevens komen aan bod in de opleidingsonderdelen Statistiek in het eerste structureel programmadeel en Sociologie en Sociologische documentatiemethoden evenals Informatica in het tweede structureel programmadeel.

Het toepassen van het geleerde in praktische situaties gebeurt vooral in de stages. Daarnaast zijn er in het derde programmadeel ook opleidingsonderdelen opgenomen die gericht zijn op de praktische toepassingen en de integratie. De commissie is van oordeel dat de opleiding meer inspanningen dient te leveren om ook vakoverschrijdend binnen elk structureel programmadeel tot integratie van de opgedane kennis te komen. Nu gebeurt de integratie van kennis uit het eerste structureel programmadeel pas grotendeels in het derde structureel programmadeel. De commissie is van oordeel dat theorie en praktijk meer met elkaar kunnen interageren. Uit de gesprekken kon de commissie ook weinig samenwerking afleiden tussen de vakinhoudelijke en praktijkdocenten. De theoretische vakken staan te veel op zichzelf en de inhoudelijke relevantie van deze vakken voor sociaal werk wordt te weinig geduid. In de meeste van deze vakken wordt onvoldoende de vertaalslag gemaakt van de theorie naar de praktijk van het sociaal werk.

Het methodisch handelen is volgens de opleiding verweven doorheen het hele programma. In het eerste structurele programmadeel is er vooral aandacht voor de communicatieve en sociaal-agogische vaardigheden. Vanaf het tweede structurele programmadeel wordt dan gefocust op het methodisch handelen op zich. In het derde structurele programmadeel wordt dieper ingegaan op specifieke problemen of terreinen. Studenten van de afstudeerrichting Personeelswerk kunnen opteren om HR-technieken te bestuderen in een internationale context. Uit de beschikbare documenten leidt de commissie af dat het methodisch werken nog onvoldoende aan bod komt in de opleiding. De commissie vond ook geen uitgesproken visie over wat de opleiding verstaat onder methodisch handelen. Tijdens de gesprekken met de lectoren werd dit herleid tot communicatieve vaardigheden en interactievaardigheden. Het werkveld en de alumni bevestigden in de gesprekken dat de studenten zwak scoren op het methodisch vlak.

De commissie stelt vast dat door het gemis aan een expliciete visie op het bindende van sociaal werk zoals de grondleggende theorie, de definitie, de methodiek en de waarden, de studenten in de opleiding te weinig zicht krijgen in de gemeenschappelijke theoretische en methodische basis van sociaal werk.

De commissie stelt vast dat specifieke opleidingsonderdelen met betrekking tot personeelswerk pas in het derde jaar komen waardoor de studenten die deze onderdelen wensen te bestuderen, vrij lang op hun honger blijven zitten. De commissie vraagt de opleiding te overwegen of specifieke opleidingsonderdelen met betrekking tot personeelswerk al in het tweede jaar kunnen gegeven worden.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie stelt ernstige vragen bij de achterliggende visie op het programma (van theorie naar praktijk) en pleit voor een integratieve visie op theorie en praktijk.

De commissie beveelt de opleiding met aandrang aan meer inspanningen leveren om ook vakoverschrijdend binnen elk structureel programmadeel tot integratie van de opgedane kennis te komen.

De commissie vraagt de opleiding te overwegen of specifieke opleidingsonderdelen met betrekking tot personeelswerk al in het tweede jaar kunnen gegeven worden.

#### **Facet 2.4 Studietoestand**

##### **Beoordelingscriterium:**

- De opleiding voldoet aan de formele eisen met betrekking tot de studietoestand, bachelor: tenminste 180 studiepunten

##### **Oordeel van de visitatiecommissie: oké**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal werk bestaat uit drie studiejaren van elk 60 studiepunten. In totaal wordt dus een opleidingsprogramma georganiseerd van 180 studiepunten. De opleiding voldoet hiermee aan de formele eisen met betrekking tot de minimale studietoestand van een professioneel gerichte bachelor.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

/

## Facet 2.5 Studielast

### Beoordelingscriteria:

- De werkelijke studietijd wordt getoetst en sluit aan bij de normen vastgesteld krachtens decreet.
- Het programma is studeerbaar doordat factoren, die betrekking hebben op dat programma en die de studievoortgang belemmeren zoveel mogelijk worden weggenomen.

### Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De opleiding maakt gebruik van absolute studietijdmetingen waarbij de student per opleidingsonderdeel de studietijd raamt aan de hand van deelvragen. De gegevens worden verwerkt met een IBM SPSS Statistics-programma (Statistical Package for the Social Sciences) en de resultaten worden overhandigd aan het departementshoofd, het opleidingshoofd en de verantwoordelijke kwaliteitszorg. Het departementshoofd bespreekt de resultaten met de individuele lectoren tijdens de functioneringsgesprekken. De globale resultaten worden tijdens de opleidingsraden besproken. De commissie stelt echter vast dat de studietijd op de onderdelen stage en eindwerk in de meting van 2006-2007 niet werd gemeten.

Uit de gesprekken die de commissie met de studenten heeft gevoerd, blijkt dat zij het programma als studeerbaar ervaren. Het tweede jaar vinden de studenten licht in tegenstelling tot het derde jaar met de combinatie van stage, eindwerk en taken.

Studiebevorderende elementen situeren zich op het vlak van studiebegeleiding. Sinds het academiejaar 2007-2008 wordt bij het begin van het eerste structureel programmadeel bij alle studenten een taaltest afgenomen. Wie daar onvoldoende op scoort, wordt aangeraden om een taalbegeleiding te volgen. Er worden voor nieuwe studenten introductiedagen georganiseerd met als doel de onderlinge kennismaking te faciliteren. De commissie zag dat er veel aandacht is voor een direct en laagdrempelig contact tussen de lectoren en de studenten. Studenten kunnen ook buiten de lessen gemakkelijk contact opnemen met de lectoren om vragen te stellen of problemen aan te kaarten. Er zijn verschillende ondersteuningsmogelijkheden voor studenten met een functiebeperking zoals recht op meer examentijd, recht op voorlezen van de examenvragen, cursussen en examenvragen afgedrukt in groter lettertype, het gebruik van een schrijftolk, ...

Sinds het academiejaar 2009-2010 is de volgtijdelijkheid gebaseerd op de studiepunten in plaats van op de opleidingsonderdelen. Zo moet een student nu bijvoorbeeld voor minstens 30 studiepunten geslaagd zijn in het eerste structureel programmadeel om opleidingsonderdelen uit het tweede structureel programmadeel te kunnen volgen.

#### Aanbevelingen ter verbetering:

De commissie vraagt de opleiding om de mogelijkheid voor een meer evenwichtige spreiding van de studietijd over het tweede en derde jaar te onderzoeken.

## Facet 2.6 Afstemming tussen vormgeving en inhoud

### Beoordelingscriteria:

- Het didactisch concept is in lijn met de doelstellingen.
- De werkvormen sluiten aan bij het didactisch concept.

### Oordeel van de visitatiecommissie: onvoldoende

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De opleiding stelt dat het programma is opgebouwd van theorie naar praktijk waarbij in het eerste structurele programmadeel veel kennisoverdracht plaatsvindt. Vanaf het tweede structurele programmadeel wordt de begeleide kennisverwerking belangrijker. Voor de volledige opleiding bestaat iets meer dan één derde van de contacturen uit kennisoverdracht en iets minder dan twee derden uit begeleide kennisverwerving. De studenten kunnen de precieze gegevens hierover terugvinden in de studiegids.

De commissie stelt vast dat een aantal vakinhoudelijke lectoren en de praktijklectoren als geheel binnen hun eigen terrein herkenbare didactische werkvormen toepassen. Zo wordt bijvoorbeeld in het opleidingsonderdeel Integraal personeelswerk in het kader van de competentie projectmatig werken een driedaagse studiereis naar Brussel projectmatig uitgewerkt door kleine groepjes studenten. Binnen andere opleidingsonderdelen komen het zelfstandig in kleine groepjes werken, het gebruik van oefenfirma's, het werken rond reële casussen, het organiseren van discussiegroepen, het gebruik van rollenspelen, het inzetten van gastsprekers en het uitvoeren van werkveldbezoeken. Volgens de commissie ontbreekt een duidelijk en gedragen didactisch concept dat aansluit op en uitgaat van het competentiegericht opleiden. Competentiegericht opleiden is bij uitstek gericht op wat een student al kan en hoe hij daarop kan voortborduren en zou in die zin een geschikte aanpak zijn om in te spelen op de diversiteit van de instroom. De opleiding laat dit onbenut en kiest voor een traditionele aanpak waarbij studenten in het eerste jaar vooral met de theorie worden geconfronteerd, althans voor de meer theoretische opleidingsonderdelen. De commissie stelt vast dat de praktijklectoren het goed doen voor wat hun opleidingsonderdeel betreft. Het ontbreekt echter aan overeenstemming over het geheel. Er is geen didactische overgang van theorie naar praktijk en de kennisoverdracht wordt monodisciplinair ingevuld.

Voor de meeste opleidingsonderdelen is een zelfgemaakte papieren of digitale cursus ter beschikking. Digitale cursussen worden verspreid via de elektronische leeromgeving Blackboard. Dit leerplatform wordt ook gebruikt voor bijvoorbeeld het verspreiden van richtlijnen en mededelingen, het ondersteunen van opleidingsonderdelen door het aanleveren van bijkomende teksten, het verwijzen naar literatuur en websites, het ter beschikking stellen van bordschema's, de voorbereiding op evaluatie, de zelfevaluatietoetsen,... Een overzicht van de gebruikte leermiddelen per opleidingsonderdeel is opgenomen in de studiegids. De commissie heeft het studiemateriaal ingekeken en stelt vast dat een aantal vakken te weinig worden uitgebouwd vanuit het sociaal werk. Zo kan er bijvoorbeeld in vakken als filosofie, sociologie en psychologie meer worden ingegaan op onderdelen die relevant zijn voor sociaal werk en kan er meer aandacht worden besteed aan de integratie van die kennis in het uitvoerend werk van de sociale professional.

#### Aanbevelingen ter verbetering:

De commissie dringt aan om een didactische overgang te voorzien van theorie naar praktijk.

De commissie pleit ervoor om de kennisoverdracht niet monodisciplinair in te vullen.

De commissie dringt aan op de uitbouw van een gedragen didactisch concept dat uitgaat van het competentiegericht opleiden.

De commissie verwacht dat alle opleidingsonderdelen aandacht besteden aan de integratie van de kennis in het uitvoerend werk van de sociale professional.

## **Facet 2.7 Beoordeling en toetsing**

Beoordelingscriterium:

- Door de beoordelingen, toetsingen en examens wordt adequaat en voor studenten inzichtelijk getoetst of de studenten de leerdoelen van (onderdelen van) het programma hebben gerealiseerd.

**Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende**

**De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

In het eerste structurele programmadeel wordt na elk trimester een evaluatieperiode van twee weken voorzien. Voor het tweede structurele programmadeel is er eveneens een evaluatieperiode na het eerste trimester. Het tweede trimester bestaat volledig uit stage. In de daaropvolgende evaluatieperiode van twee weken zit de vierde en laatste supervisie van de stage. In het derde structurele programmadeel vindt een eerste evaluatieperiode van vier weken plaats na het eerste semester.

Het examenrooster wordt opgemaakt door het departementaal secretariaat en voorgelegd aan de studentenraad. Op basis van de bemerkingen wordt het vervolgens aangepast. Studenten ontvangen het definitieve rooster minstens drie weken voor de aanvang van de examens. De examenregeling van de hogeschool is opgenomen in de algemene studiegids. Studenten ontvangen voor iedere examenperiode ook nog een document met specifieke richtlijnen betreffende de examens.

De commissie stelt vast dat de opleiding verschillende evaluatievormen hanteert zoals permanente evaluatie, schriftelijk examen, mondeling examen, praktisch examen en vervangend examen. Via het intranet kunnen de studenten nagaan welke evaluatievormen er voor een bepaald opleidingsonderdeel worden gebruikt. Uit de gesprekken blijkt dat de studenten daar van op de hoogte zijn. De evaluatievorm wordt bepaald rekening houdend met de competentie die moet worden beoordeeld. Voor elk opleidingsonderdeel zijn er beoordelingscriteria geformuleerd die op basis van de competenties werden uitgewerkt. De commissie is positief over de verschillende evaluatievormen per opleidingsonderdeel in relatie tot de doelstellingen waarbij zowel kennis als inzicht worden getoetst, ook bij de theoretische opleidingsonderdelen. De beoordelingscriteria zijn vermeld in de ECTS-fiches. De commissie stelt vast op basis van de gesprekken met de studenten dat de evaluatiecriteria voldoende transparant zijn voor de studenten.

Het onderdeel stage wordt op permanente wijze geëvalueerd. Dit gebeurt via gesprekken tussen student, stagementor en stagebegeleider. Tijdens de tussentijdse evaluatie wordt het leerproces van de student geëvalueerd op basis van de te bereiken competenties. Er wordt een sterkte/zwakte analyse opgemaakt die concrete aandachtspunten oplevert voor de tweede stagehelft. Tijdens de eindevaluatie ligt de klemtoon op de bereikte competenties. De evaluatiedocumenten die door de stagementor worden ingevuld worden door de stagebegeleider omgezet in een quoteringsysteem. Het leerproces wordt ook zichtbaar in de samenstelling en de uitwerking van het stageportfolio. De beoordeling berust op het stageverloop op de stageplaats, het stageportfolio en de supervisies.

De beoordeling van het eindwerk bestaat voor vijftig punten uit een quoteringsysteem voor het geschreven deel rekening houdend met de opbouw, de inhoud, de relevantie, de schrijfvaardigheid, het bronnenmateriaal en de eigen visie. De mondelinge verdediging staat op veertig punten rekening houdend met de duidelijkheid van de presentatie, de vlotheid, de spreekvaardigheid, het kunnen beantwoorden van de vraagstelling en de eigen visie van de student. Verder zijn er nog tien punten voor onder andere het proces en de samenwerking met de stagebegeleider, de zelfstandigheid en het opvolgen van de afspraken. De commissie meent dat de beoordeling van het eindwerk

door de stagebegeleider het risico inhoudt dat eerder het proces wordt beoordeeld dan het product. Het werkveld heeft een te grote invloed op de beoordeling van het eindwerk. De commissie meent dat de eindverantwoordelijkheid voor de beoordeling van het eindwerk niet voor twee derden bij het werkveld kan liggen vooral omdat hierbij de onderzoekshouding en de intellectuele reflectie wordt gemeten. De commissie is dan ook positief over de aangekondigde herziening van de toetsing voor het eindwerk en hoopt dat ook de inbreng van het werkveld in deze beoordeling wordt meegenomen.

De commissie heeft een aantal examenvragen ingekeken en is van oordeel dat deze voldoen om na te gaan of studenten de leerdoelen van het programma hebben gerealiseerd. De commissie stelt wel vast dat een finale toetsing na drie jaar ontbreekt. Zo kan het eindwerkstuk in zijn huidige vorm niet gezien worden als het vaststellen van de competenties van de afgestudeerde. Dit kan volgens de commissie worden verbeterd door het eindwerkstuk meer vanuit sociaal wetenschappelijke kennis en onderzoek te laten schrijven en te laten beoordelen. Er kan bijvoorbeeld worden gewerkt naar een eindgesprek op basis van portfolio, stage en eindwerkstuk.

De bekendmaking van de resultaten kan verbeterd worden. Uit de gesprekken die de commissie met de studenten heeft gevoerd, blijkt dat zij soms van vóór kerstmis tot eind januari moeten wachten op hun examenresultaten.

De studenten worden driejaarlijks bevraagd over de gebruikte evaluatievormen. De resultaten van deze bevraging worden door het departementshoofd besproken met de individuele lectoren.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie vraagt om de mogelijkheden voor een vluggere terugkoppeling van examenresultaten na te gaan.

De commissie meent dat het eindwerkstuk meer kan worden benut om de sociaalwetenschappelijke inzichten en onderzoeksvermogens van studenten te kunnen vaststellen.

De commissie beveelt aan om de overwegende invloed van het werkveld in de beoordeling van het eindwerk te heroverwegen.

#### **Facet 2.8 Masterproef**

Dit facet is niet van toepassing voor een professioneel gerichte bacheloropleiding.

#### **Facet 2.9 Toelatingsvoorwaarden**

Beoordelingscriteria:

Het programma sluit qua vorm en inhoud aan bij de kwalificaties van de instromende studenten bachelor:

- diploma secundair onderwijs, diploma van het hoger onderwijs van het korte type met volledig leerplan, diploma van het hoger onderwijs voor sociale promotie of een diploma of getuigschrift dat bij of krachtens een wet, decreet, Europese richtlijn of een andere internationale overeenkomst als gelijkwaardig wordt erkend;
- door het instellingsbestuur bepaalde voorwaarden voor personen die niet aan bovengenoemde voorwaarden voldoen.

## **Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende**

### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De opleiding hanteert de decretaal voorziene toelatingsvoorwaarden voor de bacheloropleiding.

Gedurende de academiejaren 2005-2006, 2006-2007 en 2007-2008 werd in het kader van een PWO-project onderzoek gedaan naar de instroom en doorstroom van eerstejaarsstudenten. Hieruit blijkt dat één op vijf studenten van allochtone afkomst is. Een even grote groep spreekt thuis geen Nederlands. Meer dan één op tien studenten heeft een BSO vooropleiding. Meer dan zes op tien studenten zijn eerste generatiestudenten die geen ouders hebben die hoger onderwijs hebben genoten. Vijftien procent groeit op in gezinnen waar geen inkomen uit arbeid aanwezig is.

De vaststellingen uit het PWO-project vragen volgens de commissie aangepaste leertrajecten die rekening houden met de instroom. De commissie stelt echter vast dat de aangepaste leertrajecten naargelang de instroom zich beperken tot de verkorte leertrajecten voor studenten die al een diploma hebben. Studenten die een graduaatdiploma behaalden in het Maatschappelijk werk, Readaptatiewetenschappen of Orthopedagogie kunnen een verkort traject volgen van respectievelijk 60, 90 en 121 studiepunten. Studenten met een aanverwant bachelordiploma kunnen een verkort traject volgen van 90 studiepunten. Voor studenten met een bachelordiploma in de Orthopedagogie geldt een verkort traject van 60 studiepunten. Studenten met een aanverwant masterdiploma kunnen een verkort traject volgen van 60 studiepunten. Bij de inschrijving kunnen de studenten vragen om een procedure op te starten tot het bekomen van een bewijs van bekwaamheid op basis van EVC of EVK. De student krijgt hierbij een begeleider toegewezen die de nodige informatie verstrekt. De procedure is beschreven in het onderwijs- en examenreglement.

De commissie stelt vast dat het curriculum te weinig inspeelt op de veranderende instroom en is van oordeel dat flexibiliteit slechts voor een klein deel ligt in vrijstellingen of het accepteren van studievertraging of studieversnelling. Het gaat erom de didactiek binnen de lessen te laten aansluiten op de diversiteit. Het beleid is gericht op deficiënties en individuele begeleiding. Het programma is bovendien niet aangepast aan de veranderende instroom. Het centraliseren van het diversiteitsbeleid bevestigt het idee dat diversiteitsbeleid gericht is op tekortkomingen en niet gericht is op de inclusiebenadering. Er wordt verwacht dat de diversiteit van de instroom nog verder zal toenemen gezien de veranderingen in de bevolkingssamenstelling en het toenemende diversiteitsbeleid. Aansluitend hierop mist de commissie een monitoring van de drop-out.

### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie beveelt aan op opleidingsniveau te investeren in instroombegeleiding en hierbij te kiezen voor de inclusiebenadering.

De commissie vraagt om flexibele leerwegen te voorzien die aangepast zijn aan de instroom. De commissie adviseert hierbij het curriculum meer te laten inspelen op de veranderende instroom.



## Oordeel over onderwerp 2, programma: onvoldoende

Op basis van de oordelen over:

facet 2.1, relatie tussen doelstellingen en inhoud van het programma:	voldoende
facet 2.2, eisen professionele gerichtheid van het programma:	onvoldoende
facet 2.3, samenhang van het programma:	onvoldoende
facet 2.4, studieomvang:	oké
facet 2.5, studielast:	voldoende
facet 2.6, afstemming tussen vormgeving en inhoud:	onvoldoende
facet 2.7, beoordeling en toetsing:	voldoende
facet 2.8, masterproef:	niet van toepassing
facet 2.9, toelatingsvoorwaarden:	voldoende

is de visitatiecommissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp onvoldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

De commissie beoordeelt de kwaliteit van de professionele gerichtheid van het programma, van de samenhang en van de afstemming tussen vormgeving en inhoud onvoldoende. De commissie heeft waargenomen dat er in de jaren voorafgaande aan de visitatie binnen de opleiding een te geringe bewustwording was van de problematiek en dat er geen overtuigende visie is over de manier waarop verbetering kan worden gezocht. Er zijn onvoldoende compenserende kwaliteiten op de andere facetten en weinig tot geen garanties voor wat de opgezette verbeteracties betreft. De commissie heeft weinig vertrouwen dat de opleiding in staat is de nodige verbeteracties door te voeren en beoordeelt daarom dit onderwerp als onvoldoende.

## Onderwerp 3 Inzet van het personeel

### Facet 3.1 Kwaliteit van het personeel

#### Beoordelingscriterium:

- Het personeel is gekwalificeerd voor de inhoudelijke, onderwijskundige en organisatorische realisatie van het programma.

#### Oordeel van de visitatiecommissie: onvoldoende

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

Het personeelsbeleid is hogeschoolbreed uitgebouwd. Nadat de opleiding een profiel heeft opgemaakt wordt de vacantverklaring opgemaakt door de departementsraad en goedgekeurd door het bestuurscollege. Er wordt een aanstellingscommissie samengesteld die de proeven organiseert en afneemt. De eerste proef bestaat uit een bekwaamheidsproef waarbij voor onderwijzend personeel vooral wordt gelet op de didactische competenties. Voor administratief-technisch personeel komen vooral de administratief-technische competenties aan bod. De tweede proef bestaat uit een interview waarbij de andere competenties uit het profiel worden getoetst. Bij aanstellingen voor een periode van minder dan één jaar wordt een verkorte procedure gevolgd.

Nieuwe personeelsleden krijgen een informatiebundel en worden onthaald door de centrale diensten waarbij zij worden ingelicht over tal van zaken waaronder ook het onderwijsbeleid. Er is ook een rondleiding door de gebouwen en ze worden voorgesteld aan een vertrouwenspersoon. Collega-lectoren adviseren hen vooral in het eerste jaar in de uitvoering van hun taken en de didactische aanpak. De commissie stelt tijdens de gesprekken met het personeel vast dat tijdelijke personeelsleden een grote werkonzekerheid ervaren.

De evaluatie van het personeel dat is toegewezen aan een departement gebeurt door de departementsraad. Ze worden minstens één maal per drie academiejaren geëvalueerd. Bij een onvoldoende wordt al na één jaar een nieuwe evaluatie uitgevoerd. Tijdelijke personeelsleden die voor minstens één jaar werden aangesteld, worden geëvalueerd voor het einde van de eerste aanstellingsperiode. Aan het begin van de periode van drie jaar heeft er een planningsgesprek plaats. Minstens één maal per academiejaar is er een functioneringsgesprek. Op het einde van de evaluatieperiode heeft er een evaluatiegesprek plaats. Uit de gesprekken blijkt dat de procedure in de opleiding niet strikt wordt toegepast en dat de nadruk vooral ligt op het voeren van functioneringsgesprekken. Evaluatiegesprekken worden enkel gehouden in functie van bevorderingen, benoemingen,...

De vorming van de personeelsleden situeert zich zowel op vlak van vakinhoudelijke vorming als op vlak van vorming met als doel de competenties verder te ontwikkelen of nieuwe competenties aan te bieden, bijvoorbeeld op vlak van leidinggeven, vergadertechnieken,... zodat het personeelslid verder kan doorgroeien bijvoorbeeld in een meer coördinerende functie. De commissie stelt vast uit de gesprekken met onderwijzend en administratief-technisch personeel dat zij de nodige ruimte krijgen om vorming te volgen. In het kader van DOC.PROF worden bijvoorbeeld elk jaar intern een aantal cursussen rond management en didactiek aangeboden. Voor vakinhoudelijke vormingen wordt beroep gedaan op externe cursussen en studiedagen.

De commissie stelt vast dat er voldoende ondersteuning is van het onderwijzend personeel door administratief personeel dat door het departement ter beschikking wordt gesteld. Daarnaast kunnen zij ook beroep doen op de centrale diensten. Als gevolg van het centraal beheer kunnen personeelsleden of diensten zich specialiseren in bepaalde materies.

De commissie stelt vast dat de opleiding achttien procent van de studenten heeft van de hogeschool en maar tien procent van de personeelsmiddelen krijgt. De commissie adviseert de hogeschool om meer in de opleiding te investeren.

De commissie stelt op basis van de cv's vast dat specifieke onderwijskundige en didactische expertise ontbreekt binnen het departement. Zo zijn er geen onderwijskundigen of didactische experts. Deze zijn wel aanwezig op hogeschoolniveau. Aan de hand van de beschikbare documenten en uit de gesprekken is de commissie van oordeel dat de lectoren op hun eigen domein voldoende bekwaam zijn. De commissie oordeelt dat een strategisch personeelsbeleid ontbreekt. Doelen op langere termijn ontbreken zowel op vlak van niveau, kennisgebieden als persoonskenmerken. Er kan worden gewerkt aan een beleid waarbij deskundigheidsbevordering niet alleen door wensen of tekorten van afzonderlijke personeelsleden wordt bekeken maar waarbij ook wordt gekeken naar wat de opleiding als geheel op kortere en langere termijn nodig heeft in relatie tot de verschuivingen in het curriculum. De commissie vindt dat in een aantal gevallen de juiste mensen niet op de juiste plaatsen worden ingezet. Er wordt ook te weinig gewerkt aan de onderlinge werksfeer. Uit de gesprekken leidt de commissie af dat het personeel niet terecht kan bij een onafhankelijke vertrouwenspersoon. De commissie stelt een cultuur vast die wordt gekenmerkt door wantrouwen. Dit blijkt uit de gesprekken en uit de verslagen van vergaderingen die de commissie heeft ingezien. Tijdens het visitatiebezoek bleek dat de opleiding informatie met betrekking tot de slechte sfeer probeerde te verbergen voor de commissie.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie adviseert de hogeschool om meer middelen in de opleiding te investeren.

De commissie vraagt aandacht voor de werkonzekerheid van de tijdelijke personeelsleden.

De commissie verwacht dat de specifieke onderwijskundige en didactische expertise binnen het departement vergroot wordt.

De commissie beveelt aan om een strategisch personeelsbeleid te voeren.

De commissie vindt het nodig dat de opleiding nagaat of de personeelsleden op de juiste plaats worden ingezet.

De commissie vindt het absoluut noodzakelijk dat er een einde wordt gemaakt aan de cultuur die wordt gekenmerkt door wantrouwen en verwacht dat er gewerkt wordt aan de onderlinge werksfeer.

De commissie raadt de opleiding aan om veel nadrukkelijker een vertrouwenspersoon te positioneren ten aanzien van het personeel.

#### **Facet 3.2 Eisen professionele gerichtheid**

Beoordelingscriterium:

- het onderwijs wordt voor een belangrijk deel verzorgd door personeel dat een verbinding legt tussen de opleiding en de beroeps- of kunstpraktijk.
- bij de daartoe in aanmerking komende opleidingen dient daarenboven voldoende personeel te beschikken over kennis en inzicht in de desbetreffende beroeps- of kunstpraktijk.

**Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende**

**De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De commissie apprecieert dat een aantal personeelsleden naast hun onderwijsfunctie ook actief zijn in het werkveld of voor hun aanstelling een ruime beroepservaring opdeden in het werkveld. Personeelsleden die werkveldervaring missen, compenseren dit door het volgen van opleidingen, congressen en studiedagen evenals

door de uitbouw van contacten met het werkveld tijdens bedrijfs- en stagebezoeken. De werkveldcommissie en de alumniraad die in het academiejaar 2007-2008 werden opgericht vormen bijkomende contacten die de lectoren input geven betreffende de actuele evoluties in het werkveld. Een aantal personeelsleden specialiseerden zich door het volgen van bijscholingen. De commissie adviseert een meer uitgewerkt strategisch beleid naar de nieuwe onderwijs-onderzoek-ondernemer professional. Zo gaat de hogeschool voor een combinatie van onderwijs, ondernemerschap en onderzoek maar de commissie mist een vertaling hiervan naar het aantrekkingsbeleid.

De commissie waardeert dat enkele personeelsleden onderzoekservaring opdeden als lid van onderzoeksgroepen en er werd ervaring opgedaan in het PWO-onderzoek betreffende ongelijke onderwijskansen in het hoger onderwijs. Ook het Oral History Project Sprekend verleden Beringen-Mijn werd door personeel van de opleiding in samenwerking met RIMO uitgewerkt. De commissie stelt wel een kloof vast tussen het beleid met betrekking tot PWO en de werkelijkheid. Zo blijkt de onderzoeksgroep LISE niet meer actief.

De lectoren proberen op verschillende wijzen internationale contacten op te bouwen in het kader van stages, kwaliteitszorg en organisatie van het onderwijs. Een aantal lectoren geven lessen of seminaries aan buitenlandse hogescholen en universiteiten. Volgens de lectoren vinden er tijdens de organisatie en de uitwerking van het Euregiocertificaat voortdurend contacten plaats met studenten en lectoren uit de Euregio Maas-Rijn. De commissie kreeg de indruk dat het Euregioproject hoofdzakelijk een papieren bestaan leidde. In 2008 en 2009 waren er respectievelijk vijftien en negen uitgaande lectoren. Het betrof per jaar zes verschillende personen. Het aantal inkomende lectoren bedroeg in 2008 en 2009 respectievelijk twaalf en zeven.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie vraagt meer aandacht te besteden aan PWO.

De commissie adviseert een meer uitgewerkt beleid gericht naar het geheel van onderwijs, onderzoek en maatschappelijke dienstverlening. De commissie beveelt aan om de Euregio oriëntatie steviger neer te zetten en uit te bouwen

#### **Facet 3.3 Kwantiteit personeel**

Beoordelingscriterium:

- Er wordt voldoende personeel ingezet om de opleiding met de gewenste kwaliteit te verzorgen.

**Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende**

**De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De globale personeelsomkadering in de opleiding Sociaal werk omvat 37 personeelsleden waarvan 26 vrouwelijke en elf mannelijke. Zij vertegenwoordigen een totaal van 25,6 VTE. Van de personeelsleden is 58% vastbenoemd.

Ongeveer 41% van de lectoren is tussen 30 en 40 jaar oud. Dit is het gevolg van het aanwerven van nieuwe personeelsleden door de relatief grote stijging van de studentenpopulatie.

De commissie stelt vast dat de student/lector ratio van 19 in 2009 gestegen is tot 23,67 op het ogenblik van het visitatiebezoek, wat ze vrij hoog vindt. De student/lector ratio zal zonder wijzigend beleid door de aankomende besparingen de toelaatbare grens overschrijden. De commissie heeft geen maatregelen waargenomen om deze

verdere verslechtering van de ratio tegen te gaan. De opleiding heeft geen visie met betrekking tot de manier waarop men een verdere stijging kan vermijden.

Uit de gesprekken blijkt dat de personeelsleden een hoge werkdruk ervaren en dit ook al eerder hebben aangekaart. Gezien de noodzaak om grondig het programma te verbeteren dringt de commissie er met klem op aan om de student/lectorratio te stabiliseren.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie dringt aan op een aangepast beleid om de student/lector ratio niet verder te laten toenemen.

De commissie vraagt aandacht voor de hoge werkdruk die de personeelsleden ervaren.

#### **Oordeel over onderwerp 3, inzet van het personeel: onvoldoende**

Op basis van de oordelen over:

facet 3.1, kwaliteit personeel:	onvoldoende
facet 3.2, eisen professionele gerichtheid:	voldoende
facet 3.3, kwantiteit personeel:	voldoende

is de visitatiecommissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp onvoldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

De commissie stelt een cultuur vast die wordt gekenmerkt door wantrouwen. Dit blijkt uit de gesprekken en uit de verslagen van vergaderingen die de commissie heeft ingezien. Tijdens het visitatiebezoek bleek dat de opleiding informatie met betrekking tot de slechte sfeer probeerde te verbergen voor de commissie. De opleiding heeft geen visie met betrekking tot de manier waarop deze evolutie kan worden doorbroken. De commissie meent dat er geen compenserende werking uitgaat van facetten 3.2 en 3.3. Volgens de commissie heeft de opleiding onvoldoende potentieel om de vastgestelde tekortkomingen te verhelpen.

## Onderwerp 4 Voorzieningen

### Facet 4.1 Materiële voorzieningen

Beoordelingscriterium:

- De huisvesting en materiële voorzieningen zijn toereikend om het programma te realiseren.

**Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende**

**De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De opleiding is gehuisvest op de campus Hasselt gelegen aan de Vildersstraat in Hasselt. Naast het hoofdgebouw wordt ook gebruikgemaakt van enkele paviljoenen. De gebouwen geven een verouderde indruk maar de commissie stelt vast dat de materiële voorzieningen toereikend zijn om het programma te realiseren. Na herhaaldelijke kritiek van studenten en personeelsleden over de kwaliteit van de leslokalen werd het E-blok in 2007 grondig opgeknapt. In elk leslokaal is er een overheadprojector aanwezig. De auditoria evenals twee kleinere leslokalen beschikken over een LCD-projector met aansluitingsmogelijkheid voor een laptop. Twee auditoria beschikken over een multimediatoren en één auditorium is uitgerust met een smartboard. Verder zijn er binnen het E-blok drie verplaatsbare tv-toestellen met dvd-speler aanwezig. In het seminarielokaal dat zich bevindt in een paviljoen zijn zes computers ter beschikking waarop easypay, een programma voor de loonverwerking, is geïnstalleerd. De opleiding gebruikt ook vier informaticalokalen met een twintigtal computers per lokaal. Elk van deze lokalen is uitgerust met een LCD-projector. In alle lokalen is draadloos internet aanwezig. In de mediatheek kunnen studenten gratis audiovisueel materiaal ontlenen. Verder zijn er op de campus drie E-learninglokalen voorzien die vrij toegankelijk zijn voor de studenten. In deze lokalen bevinden er zich in totaal 66 computers. Studenten kunnen documenten doorsturen om af te printen op de kopieerapparaten die zich op iedere verdieping in de trappenhal bevinden. Studenten kunnen via de hogeschool aan verminderd tarief een laptop aanschaffen.

De commissie stelt vast dat in de bibliotheek een uitgebreide verzameling boeken, brochures, folders, eindwerken, tijdschriften en cd-roms aanwezig is. Er wordt voor de boeken gebruik gemaakt van het SISO-classificatiesysteem. Het bibliotheekreglement is raadpleegbaar via de website van de XIOS Hogeschool Limburg. Sinds 2009 organiseert de opleiding samen met de bibliotheek jaarlijks een boekenbeurs SAW. In de bibliotheek zijn er elf computers beschikbaar voor opzoekwerk in de bibliotheekcatalogus, beschikbare databanken, catalogi van andere bibliotheken en op het internet. De commissie stelt vast dat het budget voor de aankoop van boeken, niet in verhouding is tot het budget voor de aanvulreeksen. Verder stelt de commissie vast dat er in de bibliotheek heel wat verouderde aanvulreeksen aanwezig zijn.

Voor zelfstudie kunnen de studenten terecht in de bibliotheek en de E-learninglokalen. Studenten van het derde jaar Personeelswerk kunnen het seminarielokaal in het paviljoen gebruiken voor groepswerken. De commissie is van oordeel dat de bibliotheekruimte onder andere wegens de beslotenheid echter weinig geschikt is als werkruimte voor de studenten. Het is geen activerende leeromgeving.

De commissie heeft tijdens de rondgang vastgesteld dat er een goed uitgebouwde cursusdienst is waar studenten hun cursussen en handboeken kunnen aankopen. Betaling gebeurt door middel van proton. Studenten kunnen er onder andere ook terecht voor het lamineren, inbinden, verlijmen, maken van kleurenkopieën en de aankoop van transparanten.

Het studentensecretariaat doet dienst als onthaalbalie voor de studenten. De communicatiemiddelen voor de studenten zijn de valven, het elektronisch leerplatform en e-mail. Elk bericht dat verschijnt op de valven wordt ook

nog eens per e-mail naar de studenten verstuurd. Dat is ook zo voor mededelingen van de opleidingscoördinator en het departementshoofd.

De commissie stelt tijdens de rondgang vast dat de gebouwen toegankelijk zijn voor mensen met een mobiliteitsbeperking. Er werden nieuwe liften geplaatst die makkelijker te bedienen zijn vanuit een rolstoel en ook de toegangen tot het gebouw werden gebruiksvriendelijker gemaakt.

Het onderwijzend personeel kan gebruikmaken van een lectorenkamer met vestiaire en individuele afsluitbare kastjes waarin studenten documenten kunnen deponeren. De commissie stelt vast dat de huisvesting van de lectoren een spontaan contact met de studenten belemmert. De opleidingscoördinator, kwaliteitscoördinator, coördinator internationalisering en coördinator navorming beschikken over een eigen lokaal evenals de dienst studie- en trajectbegeleiding, stagebegeleiders en personeelsleden die aan onderzoek doen. De commissie vindt dat er nood is aan meer kleine vergader- of supervisie ruimtes zodat individuele gesprekken met studenten met voldoende rust en privacy kunnen worden gevoerd.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie stelt voor de huisvesting van de lectoren aan te passen om zo het contact met de studenten nog te verbeteren.

De commissie vraagt om de bibliotheekruimte meer geschikt te maken als werkruimte voor de studenten.

De commissie beveelt aan om het budget voor de aankoop van boeken meer in verhouding te brengen tot het budget voor de aanvulreeksen.

#### **Facet 4.2 Studiebegeleiding**

Beoordelingscriteria:

- De studiebegeleiding en informatievoorziening aan studenten zijn adequaat met het oog op de studievoortgang.
- De studiebegeleiding en informatievoorziening aan studenten sluiten aan bij de behoefte van studenten.

**Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende**

**De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De commissie stelt vast dat de opleiding verschillende informatiekanalen gebruikt. Toekomstige studenten worden geïnformeerd via SID-ins (studie-informatiedagen), infodagen op de campussen, een infomarkt midden september, twee open lesdagen waarop potentiële studenten lessen kunnen bijwonen, persoonlijke ontvangst bij de studie- of trajectbegeleider, bezoeken aan secundaire scholen, de website en brochures.

Voor nieuwe studenten worden in het begin van het academiejaar introductiedagen georganiseerd waarbij heel wat praktische informatie wordt meegedeeld. Er is een kennismaking met de medestudenten aan de hand van kennismakingsactiviteiten. De studenten ontvangen ook de opleidingsgids en een infogids van StuvoX (dienst studentenvoorzieningen XIOS). Er is ook heel wat informatie beschikbaar via de website en het studentenweb. In elke cursus zijn de ECTS-fiches opgenomen. Deze worden tijdens de eerste les ook besproken en toegelicht. Elke student beschikt over een persoonlijke XIOS-account die toegang geeft tot de computers in de E-learninglokalen, het elektronisch leerplatform, XIOS e-mail en studentenweb.

De commissie stelt vast dat de opleiding een onderscheid maakt tussen de studiebegeleiding en de studieloopbaanbegeleiding. De studiebegeleiding is vooral gericht naar de eerstejaarsstudenten. Nieuwe studenten vullen een fiche studentenbegeleiding in. Hiermee worden de noden van de individuele student in kaart gebracht. De opleiding heeft verschillende initiatieven voor eerstejaarsstudenten, wat de commissie positief vindt. Studenten krijgen binnen de taalbegeleiding individueel en in groep ondersteuning op vlak van taal. Op basis van de resultaten van een taaltoets krijgen zij in het begin van het academiejaar mogelijk het advies om een taalremediëring te volgen. Ook lectoren kunnen studenten doorsturen naar de taalbegeleiding. Er is een systeem van intern peter- en meterschap waarbij eerstejaars worden begeleid door studenten uit het derde jaar. Daarnaast is er ook een extern peter- en meterschap. Deze peters en meters zijn actief in het sociale werkveld of het bedrijfsleven. Zoals al vermeld, heeft de commissie tijdens de gesprekken met de studenten vastgesteld dat het systeem van externe peter en meter heel vrijblijvend is en in de praktijk niet goed werkt. Alle lectoren die in het eerste structureel programmadeel lesgeven, zijn ook belast met het geven van specifieke studiebegeleiding die gericht is op de vakinhoud. Studenten van hogere structurele programmadelen kunnen op aanvraag ook beroep doen op vakspecifieke studiebegeleiding. De commissie is van mening dat de instroombegeleiding meer kan worden gesystematiseerd. Nu zijn het vooral acties van individuele docenten binnen hun opleidingsonderdeel.

Uit de gesprekken blijkt dat na elke examenperiode de studenten de mogelijkheid krijgen om hun examen in te kijken en te bespreken met de betrokken lector. Voor de eerstejaars vindt na elke examenperiode voor de zwakkere studenten een rapportbespreking plaats. Als blijkt dat zij de opleiding niet aankunnen of als de opleiding niet voldoet aan hun verwachtingen, wordt een heroriëntering voorgesteld.

De algemene studiebegeleiding is hogeschoolbreed uitgebouwd. Begeleiding bij studieplanning, studiemethode en studiehouding, de hulp bij sociaal-emotionele problemen, de hulp bij taalproblemen en de faalangsttrainingen vallen hieronder. De faalangsttrainingen worden georganiseerd in samenwerking met StuvoX.

De studieloopbaanbegeleiding omvat de instroom- en doorstroombegeleiding, de uitstroombegeleiding, het navormingsaanbod, de EVC-coaching en de ombudsdienst. De trajectbegeleider informeert nieuwe studenten over de opleiding, het modeltraject, aangepaste trajecten, verschillende inschrijvingscontracten,... en maakt voorstellen aangaande vrijstellingen op voor de opleidingsraad. De trajectbegeleider organiseert ook een sollicitatietraining voor de laatstejaarsstudenten. Vacatures worden via e-mail aan laatstejaarsstudenten bezorgd.

De commissie heeft tijdens de gesprekken met de studenten vastgesteld dat zij vertrouwd zijn met de departementale ombudspersoon. Uit het gesprek dat de commissie met de ombudspersoon heeft gevoerd, blijkt dat de gemelde problemen steeds met het departementshoofd worden besproken. De commissie is van oordeel dat dit een bijkomende drempel vormt voor het melden van problemen omdat de vertrouwelijkheid wordt geschaad.

De vzw StuvoX beheert de sociale toelagen. Ze werkt autonoom maar in overleg met de departementen en de hogeschool. Studenten kunnen terecht bij de maatschappelijke assistent voor tal van problemen. Daarnaast heeft de student de mogelijkheid om psychosociale begeleiding te krijgen bij problemen als stress, faalangst, eenzaamheid,... Ze worden indien nodig doorverwezen naar gespecialiseerde diensten binnen het provinciaal hulpverleningsnetwerk. Studenten kunnen via StuvoX ook participeren aan het studentenjobsysteem.

Positief is dat er sinds 2007 een deeltijds personeelslid is aangeworven als coördinator diversiteit en gelijke kansen. Binnen de opleiding werd in 2008-2009 een departementaal coördinator aangesteld. Er wordt gewerkt rond taalremediëring, tutorschap en mentorschap. Studenten met een functiebeperking kunnen recht krijgen op meer examentijd, het voorlezen van examenvragen, liftpasjes, voorbehouden plaatsen in auditoria, cursussen en examenvragen die worden afgedrukt in groter lettertype, gratis kopies,...

De commissie vernam dat voor de inkomende studenten een introductieweek wordt georganiseerd. Er is ook een korte cursus Nederlands en een cursus Flanders and Belgium in a Nutshell. Voor de huisvesting worden ze ondersteund door StuvoX. Voor onderwijsgerichte zaken worden ze ondersteund door de departementaal coördinator internationalisering. Uitgaande studenten worden geïnformeerd over het gastland en leggen een



taaltest af. Indien nodig wordt hen aangeraden om een taal cursus te volgen voor ze vertrekken. De commissie vraagt de opleiding een meer actieve rol op te nemen in de organisatie en begeleiding van internationale uitwisseling van studenten. Studenten moeten nu heel veel zelf regelen en de opleiding neemt een eerder afwachtende houding aan.

Het valt de commissie op dat er weinig uren worden vrijgemaakt voor de taakopdrachten trajectbegeleiding en studiebegeleiding zeker in vergelijking met de andere portefeuilles.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie raadt aan om de instroombegeleiding te systematiseren.

De commissie vraagt de opleiding een meer actieve rol op te nemen in de organisatie en begeleiding van internationale uitwisseling van studenten.

De commissie is van oordeel dat er meer uren dienen te worden vrijgemaakt voor de taakopdrachten trajectbegeleiding en studiebegeleiding.

#### **Oordeel over onderwerp 4, voorzieningen: voldoende**

Op basis van de oordelen over:

facet 4.1, materiële voorzieningen:	voldoende
facet 4.2, studiebegeleiding:	voldoende

is de visitatiecommissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

## Onderwerp 5 Interne kwaliteitszorg

### Facet 5.1 Evaluatie resultaten

#### Beoordelingscriterium:

- De opleiding wordt periodiek geëvalueerd, mede aan de hand van toetsbare streefdoelen.

#### Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De XIOS Hogeschool Limburg heeft een gedetailleerd kwaliteitszorgsysteem ontwikkeld dat wordt gekenmerkt door bevragingen van doelgroepen, periodieke zelfevaluaties en permanente aandacht voor verbetering. De hogeschool gebruikt een kwaliteitshandboek dat beschikbaar is via internet. De commissie stelt vast dat de procedures van het kwaliteitshandboek weinig werden herzien en vermoedt daarom dat dit eerder een formeel karakter heeft. De commissie stelt vast dat de opleiding om de drie jaar een zelfevaluatie uitvoert op basis van TRIS, dat gebaseerd is op het EFQM model. Op opleidingsniveau heeft de commissie streefdoelen gezien maar vindt die weinig geëxpliciteerd. Bovendien zijn de streefdoelen in veel gevallen gekoppeld aan het XIOS-gemiddelde dat sterk varieert van jaar tot jaar.

Uit de gesprekken blijkt dat bij de studenten structureel bevragingen afgenomen worden over de opleidingsonderdelen, de organisatorische onderwijsaspecten en de studietijdmeting. Sinds 2002 worden de bevragingen verwerkt met SPSS. Vanaf 2008-2009 worden alle studenten per semester of per trimester bevestigd via de online bevestigingssoftware Evasys over het opleidingsprogramma. De opleiding krijgt een gedetailleerd resultatenrapport. De resultaten worden ook overgemaakt aan het departementshoofd die deze bespreekt tijdens de functioneringsgesprekken. Een globale bespreking gebeurt op de opleidingsraad. De commissie is positief over de jaarlijkse bevestiging van de studenten over de organisatorische onderwijsaspecten. Er worden vragen gesteld over de bereikbaarheid van de school, de cursusdienst, het restaurant, de infrastructuur, ... Elke vraag kan leiden tot een verbeterplan als de grensscore en de frequentieverdeling overschreden is. De resultaten worden overgemaakt aan het departementshoofd. Terugkoppeling naar de studenten gebeurt via de studentenraad.

De studietijdmeting is gebaseerd op de methode van schatting achteraf en wordt minstens om de drie academiejaren afgenomen. Opleidingen die buiten de vooraf gedefinieerde actiedrempels vallen, worden gemarkeerd. De resultaten worden besproken in een studentencommissie en in overleg met de lesgevers wordt indien nodig een remediëeringsplan opgesteld.

De alumni worden jaarlijks bevestigd naar de eerste werkervaring. Daarnaast is er een algemene bevestiging van alumni naar de tewerkstelling van de afgestudeerden, de relatie tussen opleiding en tewerkstelling, de opleiding en de alumniwerking. Er zijn ook panelgesprekken met de alumniraad.

De opleiding bespreekt periodiek het opleidingsprogramma met de werkveldcommissie. Sinds 2009 worden ook de stageplaatsen bevestigd.

Als gevolg van spanningen onder het personeel werd aan een externe consultant een doorlichting van het departement gevraagd. Dit resulteerde in een duidelijk actieplan. Er werden vijf werkgroepen opgericht: gedragscode, SAW-leiding en organisatie, studentenpopulatie en uitdagingen, integratie praktijk-theorie en competentieprofiel en curriculum. Dit resulteerde in vijf eindrapporten die tijdens een opleidingsraad werden besproken met de personeelsleden.

### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De streefdoelen kunnen meer worden geëxpliciteerd.

De commissie raadt aan om de streefdoelen los te koppelen van het XIOS-gemiddelde.

### **Facet 5.2 Maatregelen tot verbetering**

Beoordelingscriterium:

- De uitkomsten van deze evaluatie vormen de basis voor aantoonbare verbetermaatregelen die bijdragen aan de realisatie van de streefdoelen.

### **Oordeel van de visitatiecommissie: onvoldoende**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

Volgens de opleiding wordt op basis van de resultaten van de TRIS-zelfevaluatie en in onderling overleg verbeterpunten gekozen. Op basis van een sjabloon wordt een verbeterplan opgesteld volgens het SMART principe. De werkgroepen binnen de opleiding maken voortgangsrapporten en afsluitende rapporten over het verbeterplan en de vorderingen in de tijd. Uit de beschikbare documenten leidt de commissie af dat de verbeterplannen in praktijk weinig SMART geformuleerd zijn. Het is ook niet steeds duidelijk wie waarvoor verantwoordelijk is en wat het precieze tijdsplan is. De commissie is het onvermogen om verbeteracties door te zetten op alle niveaus van de organisatie tegengekomen. De commissie is teleurgesteld over het feit dat er vanuit de centrale directie geen effectieve acties worden ondernomen.

De commissie heeft de verbeterplannen ingekeken en stelt vast dat deze op papier lijken te voldoen. Volgens de commissie worden echter de kritieke verbeterpunten te weinig adequaat aangepakt. Er is veel voorgenomen beleid maar het wordt niet krachtig genoeg geïmplementeerd. Dit blijkt onder andere uit de gesprekken met de vertegenwoordigers van het werkveld. De commissie constateert dat een fors aantal verbeteracties niet voldoende worden doorzet. De commissie verwijst daarbij naar acties naar aanleiding van de vorige visitatie. De meest wezenlijke naar het oordeel van de commissie zijn het niet met kracht doorvoeren van vakoverschrijdend werken en de uitbouw van wetenschappelijk onderzoek en maatschappelijke dienstverlening. De commissie stelt bovendien vast dat de onderzoeksgroep Lise intussen weggevallen is. Voor het betrekken van externe belanghebbenden is weliswaar een werkveldcommissie ingesteld maar deze commissie functioneert nog niet naar behoren en gaf ook zelf aan dat XIOS het werkveld niet voldoende betreft. Onderwerpen als Informatie en communicatie en Functionerings- en evaluatiegesprekken voeren verkeren nog grotendeels in de planfase. Bij het gerealiseerde diversiteitsbeleid plaatst de commissie vraagtekens of de actie wel het doel bereikt heeft. Tot slot, is de opleiding er in geslaagd de student/lector ratio te verlagen maar zoals elders vastgesteld, dreigt de opleiding intussen weer op de oude ratio terug te belanden. Naast deze zwakke realisering van verbeteringen uit de vorige visitatie zet de commissie vraagtekens bij de voortvarendheid van de internationale portefeuille en daarbinnen het Euregioproject. De commissie stelt vast dat onder andere op het terrein van de internationalisering en de onderzoeksontwikkeling afgelopen jaren geen vorderingen zijn gemaakt en er zelfs sprake is van terugval bij het Euregioproject en het opheffen van Lise.

### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie dringt aan op een gemeenschappelijk gedragen visie over inhoud, richting en organisatorische voorwaarden van de eigen opleiding.

De commissie vraagt om de geplande verbeteringen met meer kracht te implementeren en krachtig te ondersteunen door de centrale directie.

De commissie adviseert om de verbeterplannen meer SMART te formuleren en duidelijker aan te geven wie waarvoor verantwoordelijk is.

De commissie beveelt met aandrang aan om de verbeteracties uit de vorige visitatie grondiger aan te pakken.

### **Facet 5.3 Betrekken van medewerkers, studenten, alumni en beroepenveld**

Beoordelingscriterium:

- Bij de interne kwaliteitszorg zijn medewerkers, studenten, alumni en het afnemend beroepenveld van de opleiding actief betrokken.

**Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende**

**De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

De commissie stelt vast dat bij de interne kwaliteitszorg de medewerkers, studenten, alumni en het afnemend beroepenveld voldoende actief worden betrokken.

De opleidingsraad bestaat uit het opleidingshoofd en alle personeelsleden die zijn belast met een onderwijsopdracht. Zij zijn betrokken bij het evalueren van de TRIS resultaten en het opstellen van een verbeterplan inclusief de opvolging. De leden van de kwaliteitskring die bestaat uit het opleidingshoofd, het departementshoofd, de kwaliteitsverantwoordelijke en twee leden van het onderwijzend personeel, stellen een zelfevaluatie-rapport op dat wordt goedgekeurd door de opleiding en dat wordt voorgelegd aan de departementsraad. De personeelsleden maken deel uit van verschillende werkgroepen. Zij werken er aan de concrete uitwerking van een aantal verbeterplannen.

Door middel van de studentenraad worden de studenten rechtstreeks betrokken bij de kwaliteitsprocedure via bevragingen en door het geven van feedback op de onderzoeksresultaten.

De leden van de werkveldcommissie worden betrokken bij de kwaliteitsprocedure waarbij ze aan de hand van panelgesprekken feedback geven op het programma en de inhoud van de opleidingsonderdelen. De commissie stelt vast dat de potentie van het welwillende werkveld veel te weinig wordt benut. Deze analyse werd ook al in 2009 gemaakt door de werkgroep theorie/praktijk. Uit de gesprekken met de vertegenwoordigers van het werkveld blijkt dat er vanuit de opleiding te weinig daadkracht is bij het aansturen van de opleiding.

De leden van de alumniraad geven via panelgesprekken onder andere feedback op het programma, de inhoud van de opleidingsonderdelen, de didactische aanpak en de stagewerking.

Positief is dat de studenten om de drie jaar worden bevroegd over de kwaliteit van het programma. De alumni worden ongeveer zes maanden na het afstuderen bevroegd over de inhoud van het programma. Tijdens de panelgesprekken met de alumniraad en werkveldcommissie komen de inhoud en de samenhang van het programma regelmatig aan bod. De resultaten van de bevragingen worden besproken tijdens de opleidingsraden en in de vakwerkgroepen.

### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie vraagt om de potentie van het werkveld beter te benutten onder andere door meer rekening te houden met hun feedback.

### **Oordeel over onderwerp 5, interne kwaliteitszorg: voldoende**

Op basis van de oordelen over:

facet 5.1, evaluatie resultaten:	voldoende
facet 5.2, maatregelen tot verbetering:	onvoldoende
facet 5.3, betrekken van medewerkers, studenten, alumni en beroepenveld:	voldoende

is de visitatiecommissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.

De commissie komt - alles afwegende - tot de conclusie dat op het niveau van de individuele personeelsleden er voldoende potentieel is om de tekortkomingen te verhelpen. De commissie twijfelt of de bestaande cultuur voldoende ruimte biedt voor een daadkrachtig beleid en een vertrouwenwekkende samenwerkingscultuur. Op het niveau van de structuur hebben de actoren elkaar in zekere zin in de greep en ontbreekt het aan duidelijk gemandateerde posities om beleid te ontwikkelen en door te voeren.

## Onderwerp 6 Resultaten

### Facet 6.1 Gerealiseerd niveau

#### Beoordelingscriterium:

- De gerealiseerde eindkwalificaties zijn in overeenstemming met de nagestreefde competenties qua niveau, oriëntatie en domeinspecifieke eisen.

#### Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende

#### De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:

De commissie is op grond van bestudering van eindwerkstukken, gevoerde gesprekken en de algemene bevestigingen van mening dat afgestudeerden tot nu toe voldoen aan de eisen van startbekwaamheid. De commissie apprecieert dat er door de opleiding aandacht wordt besteed aan de taalvaardigheid.

Uit de algemene bevestiging van de afgestudeerden in 2008 blijkt dat 87% van de afgestudeerden in voldoende of grote mate tevreden is met zijn job. Afgestudeerden vinden vaak een job op de stageplaats wat er volgens de commissie op wijst dat het werkveld tevreden is over het niveau van de afgestudeerden. Bij de bevestiging van afgestudeerden van 2006 bleek dat 78% binnen de zes maanden aan het werk was terwijl 11% verder studeert. Uit de resultaten van de bevestiging van 2007 bleek dat 72% aan het werk was en 24% verder studeert. Quasi alle afgestudeerden die werkten vonden een job binnen de sector. De opleiding voorziet in het kader van uitstroombegeleiding een sollicitatietraining voor de laatstejaarsstudenten. Ze komen terecht in verschillende sectoren zoals OCMW, geestelijke gezondheidszorg, onderwijs en justitie. Uit de gesprekken die de commissie met de afgestudeerden heeft gevoerd blijkt dat zij goed voorbereid zijn op de instap in het werkveld. Dat blijkt ook uit een bevestiging die door de opleiding in 2008 werd uitgevoerd van de studenten die tussen 2000 en 2007 afstudeerden. Ongeveer 41% vindt dat ze goed waren voorbereid op het werkveld en ongeveer 46% vindt dat ze voldoende waren voorbereid. Ongeveer 13% vond de voorbereiding onvoldoende. Er werden tekorten opgemerkt op het vlak van gesprekstechnieken, talenkennis en methodieken. Er was een vraag voor meer praktijkgericht werken, meer gespreksvoering en meer talenonderricht.

Uit de resultaten van bevestigingen van de stageplaatsen blijkt dat de stageplaatsen in het algemeen tevreden zijn over de informatieverstrekking, de voorbereiding, het niveau van de studenten, de stagebegeleiding, de beoordeling, het niveau van de eindwerken en de evaluatie van de eindwerken. De evaluatieformulieren bleken wel te ingewikkeld en te uitgebreid.

De commissie stelt vast dat de opleiding aan de vragen van de afgestudeerden tegemoet kwam onder andere door de invoering van de opleidingsonderdelen Integraal maatschappelijk werk en Integraal personeelswerk in het derde structureel programmadeel. Deze onderdelen zijn tot nu toe echter vrije modules. De commissie steunt het idee om deze keuzevakken in de toekomst regulier te maken. Om extra taaltraining te voorzien wordt het opleidingsonderdeel Europese sociale kaart in het derde structureel programmadeel geheel of gedeeltelijk in het Engels gegeven.

Uit de gesprekken die de commissie met het werkveld heeft gevoerd, blijkt dat er een daling van het niveau van de studenten wordt vastgesteld. Dit kwam ook al uit eerdere bevestigingen die door de opleiding werden georganiseerd. Het werkveld heeft kritische kanttekeningen niet zozeer over het kennisniveau maar over het kritisch reflectief vermogen, de methodische kwaliteit en de zelfbewustheid als sociaal werker.

Op vlak van internationalisering werd in 2008-2009 een nulmeting uitgevoerd. Op basis van de resultaten werd een actieplan opgesteld waarbij vooral wordt gefocust op de Internationalisering at home. Uit de gegevens die ter

beschikking van de commissie werden gesteld blijkt dat het aantal uitgaande studenten voor stage of studieperiode van 2006-2007 tot 2008-2009 is gedaald van 28 tot zeven. In 2009-2010 waren er dertien uitgaande studenten. Globaal gezien komt dit overeen met tien tot vijftien procent van de studenten in het derde structureel programmadeel. Het aantal inkomende studenten blijft de laatste vijf academiejaren met ongeveer tien studenten vrij stabiel. De studenten participeren aan een internationale week die wordt georganiseerd binnen het European network of universities/schools of social work. Om de vier jaar wordt deze week door de opleiding georganiseerd. In de academiejaren 2007-2008, 2008-2009 en 2009-2010 behaalden negen studenten het Euregiocertificaat. De commissie is van oordeel dat de resultaten op vlak van internationalisering eerder beperkt zijn.

De commissie oordeelt op basis van de resultaten uit bevestigingen en arbeidsmarktgegevens dat de opleiding er in slaagt de studenten geplaatst te krijgen en dat ook met een voldoende waardering. De beoordelingen van stages en samenwerking te samen zijn door de commissie, zij het met kritische kanttekeningen, voldoende beoordeeld. Tegelijk echter is de commissie op grond van de gesprekken met het werkveld en de alumni, de beoordeling van het onderwijsprogramma en de huidige cultuur (gemis aan alertheid, gebrek aan constructieve samenwerking, en geen gedragen gemeenschappelijke visie) kritisch over de huidige opleiding en de inzet en het vermogen om op de toekomst voorbereid te zijn. De commissie heeft besloten om voor het gerealiseerde een voldoende te geven, gezien de feitelijke realisatie tot nu toe. De commissie kan echter niet anders dan ten eerste aandringen op substantiële veranderingen in het onderwijsprogramma, de werkcultuur en de strategische visie op sociaal werk in de komende jaren.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie vraagt, zoals reeds vermeld in facet 2.1, aandacht voor de vorming met betrekking tot methodieken.

De commissie verwacht dat de opleiding meer inzet op het kritisch reflectief vermogen van de student en de zelfbewustheid als sociaal werker.

De commissie adviseert de opleiding om daadwerkelijk in te zetten op internationalisering.

#### **Facet 6.2 Onderwijsrendement**

##### **Beoordelingscriteria:**

- Voor het onderwijsrendement zijn streefcijfers geformuleerd in vergelijking met relevante andere opleidingen.
- Het onderwijsrendement voldoet aan deze streefcijfers.

##### **Oordeel van de visitatiecommissie: voldoende**

#### **De commissie is tot haar oordeel gekomen op basis van de volgende vaststellingen en overwegingen:**

Vlaanderen heeft geen traditie in het verzamelen van slaagcijfers per studiegebied en/of opleiding over de jaren heen. Noch de evolutie over de jaren heen, noch de situatie per opleiding of studiegebied wordt opgevolgd. Daardoor kan de opleiding geen streefcijfers formuleren in vergelijking met relevante andere opleidingen.

De opleiding hanteert voor het departement SAW streefcijfers die gekoppeld zijn aan de gemiddelde slaagcijfers van de professionele bacheloropleidingen aan de XIOS Hogeschool Limburg.

Voor studenten die reeds minder dan 60 studiepunten behaalden, werd in 2008-2009 minstens 75% van de studiepunten behaald door 39% van de studenten. Het streefcijfer van XIOS is 41,6%. In 2005-2006, 2006-2007 en 2007-2008 was dit respectievelijk 51%, 37% en 36%. De commissie stelt vast dat de uitval in de eerste helft van het eerste jaar vrij hoog is. Volgens de opleiding doet de meeste studie-uitval zich voor bij allochtonen. De commissie vindt het een gemis dat de opleiding geen monitoring doet naar de drop-out en raadt aan dit op te starten.

Voor studenten die al meer dan 60 studiepunten behaalden werd in 2008-2009 minstens 75% van de studiepunten behaald door 86% van de studenten. Het streefcijfer van XIOS is 80%. In 2005-2006, 2006-2007 en 2007-2008 was dit respectievelijk 83%, 92% en 91%

Voor studenten die minstens 120 studiepunten behaalden werd in 2008-2009 minstens 75% van de studiepunten behaald door 90% van de studenten. Het streefcijfer van XIOS is 92%. In 2006-2007 en 2007-2008 was dit respectievelijk 92% en 96%.

Het streefcijfer voor de gemiddelde studieduur is door de hogeschool bepaald op drie jaar en zes maanden en dat is ook de gemiddelde studieduur binnen de opleiding Sociaal werk. In 2006-2007, 2007-2008 en 2008-2009 bedroeg de gemiddelde studieduur respectievelijk 3,37, 3,61 en 3,58 jaar.

#### **Aanbevelingen ter verbetering:**

De commissie adviseert om streefcijfers niet af te leiden uit jaarlijks sterk fluctuerende gemiddelden over alle opleidingen maar meer duurzamere streefcijfers te formuleren als resultante van strategisch beleid.

De commissie dringt aan op een monitoring van de drop-out.

#### **Oordeel over onderwerp 6, resultaten: voldoende**

Op basis van de oordelen over:

facet 6.1, gerealiseerd niveau:	voldoende
facet 6.2, onderwijsrendement:	voldoende

is de visitatiecommissie van mening dat er in de opleiding voor dit onderwerp voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn.



## Globaal oordeel

De visitatiecommissie baseerde haar oordeel en motivering op de volgende bronnen:

- het zelfevaluatierapport en het actualisatierapport van de opleiding met de bijhorende bijlagen,
- de gevoerde gesprekken met de betrokkenen, de documenten ter inzage tijdens het bezoek,
- de opgevraagde documenten,
- de reactie van de opleiding op het opleidingsrapport.

De commissie is van oordeel dat het ZER voldoende vlot leesbaar maar onvolledig is. Zo werd er informatie met betrekking tot de slechte cultuur verborgen voor de commissie. Het ZER gaf geen compleet beeld. Het ZER analyseerde feitelijk niet de eigen zwaktes die grotendeels liggen aan onvermogen om tot integratie en verbinding te komen en een duidelijke richting voor de toekomst uit te zetten. Het ZER gaf wel inzicht in de feitelijke stand van zaken en hielp daardoor de commissie om haar onderzoekswerk te doen en nadere vragen te stellen.

Op basis van de oordelen over:

onderwerp 1, niveau en oriëntatie:	voldoende
onderwerp 2, programma:	onvoldoende
onderwerp 3, personeel:	onvoldoende
onderwerp 4, voorzieningen:	voldoende
onderwerp 5, interne kwaliteitszorg:	voldoende
onderwerp 6, resultaten:	voldoende

is de commissie van mening dat er onvoldoende generieke kwaliteitswaarborgen in de opleiding aanwezig zijn.

In haar reactie op de eerste terugmelding van het opleidingsrapport, geeft de opleiding aan volgende verbeteracties gepland of doorgevoerd te hebben:

- Vanaf academiejaar 2011-2012 is een nieuw eindwerkconcept van toepassing. Hierin is een belangrijkere rol weggelegd voor de lectoren van de theoretische vakken, waardoor een betere verbinding en onderbouw is vanuit de theorie.
- De vluggere terugkoppeling van de examenresultaten werd ondertussen gerealiseerd doordat de lectoren hun punten elektronisch inbrengen en de studenten deze onmiddellijk na het inbrengen kunnen downloaden. De tussentijdse verwerking door het studentensecretariaat is hierdoor weggevallen. Dit leidt tot een aanzienlijke tijdbesparing.

De commissie heeft op basis hiervan geen aanpassing van de oordelen doorgevoerd.

Overzichtstabel van de oordelen

	score facet	score onderwerp
<b>Onderwerp 1: Doelstellingen van de opleiding</b>		<b>voldoende</b>
Facet 1.1: Niveau en oriëntatie	voldoende	
Facet 1.2: Domeinspecifieke eisen	voldoende	
<b>Onderwerp 2: Programma</b>		<b>onvoldoende</b>
Facet 2.1: Relatie doelstelling en inhoud	voldoende	
Facet 2.2: Eisen professionele gerichtheid	onvoldoende	
Facet 2.3: Samenhang	onvoldoende	
Facet 2.4: Studieomvang	oké	
Facet 2.5: Studietijd	voldoende	
Facet 2.6: Afstemming vormgeving en inhoud	onvoldoende	
Facet 2.7: Beoordeling en toetsing	voldoende	
Facet 2.8: Masterproef	n.v.t.	
Facet 2.9: Toelatingsvoorwaarden	voldoende	
<b>Onderwerp 3: Inzet van personeel</b>		<b>onvoldoende</b>
Facet 3.1: Kwaliteit personeel	onvoldoende	
Facet 3.2: Eisen professionele gerichtheid	voldoende	
Facet 3.3: Kwantiteit personeel	voldoende	
<b>Onderwerp 4: Voorzieningen</b>		<b>voldoende</b>
Facet 4.1: Materiële voorzieningen	voldoende	
Facet 4.2: Studiebegeleiding	voldoende	
<b>Onderwerp 5: Interne kwaliteitszorg</b>		<b>voldoende</b>
Facet 5.1: Evaluatie resultaten	voldoende	
Facet 5.2: Maatregelen tot verbetering	onvoldoende	
Facet 5.3: Betrekken van medewerkers, studenten, alumni en beroepenveld	voldoende	
<b>Onderwerp 6: Resultaten</b>		<b>voldoende</b>
Facet 6.1: Gerealiseerd niveau	voldoende	
Facet 6.2: Onderwijsrendement	voldoende	

De oordelen zijn van toepassing voor:

**XIOS**

**XIOS Hogeschool Limburg**

- professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal werk (SAW), **met opleidingsvarianten:**
  - afstudeerrichting Maatschappelijk werk
  - afstudeerrichting Personeelswerk





## **bijlage 1 curriculum vitae van de commissieleden**

### **Ben Bierings**

(°1945) is doctorandus in de sociologie met een postdoctoraal sociaal beleid. Hij startte zijn loopbaan als jongerenwerker en aansluitend als wetenschappelijk onderzoeker in de gehandicaptenzorg. Daarna was hij werkzaam als docent, cursusleider navorming en coördinator internationalisering bij Zuyd Hogeschool en als docent bij de Katholieke Hochschule in Aken. Gedurende een aantal jaren was hij external examiner aan de School of Social Sciences & Law in Dublin. Hij was lid van verschillende begeleidings- en evaluatiecommissies en Europese netwerken. Hij ontwierp en coördineerde het Europees Interreg-project 'Euregiocertificaat Social Work'. Hij was lid van het 'Comité des Experts Assistant Social', AEQES, van de Communauté Française en van het visitatiepanel voor de opleiding 'Ba (Hons) in Social Care' van het Dublin Institute of Technology. Na zijn pensionering is hij nog actief als begeleider van afstudeerprojecten, in maatschappelijke bestuursfuncties en als beleidsadviseur ouderenzorg.

### **Jan Daniels**

(°1941) is licentiaat pedagogische wetenschappen (KU Leuven 1967). Hij specialiseerde zich in het Werken met taakgerichte groepen. Aanvankelijk werkzaam als leraar Opvoedkunde en didactiek en daarna als wetenschappelijk medewerker verbonden aan het Universitair Studiebureau van de K U. Leuven (1969-1970). Vervolgens was hij Wetenschappelijk medewerker aan de Medische Faculteit Rotterdam, afdeling Onderwijs Research (1970-1973) en van (1973-2001) hoofd van het Onderwijskundig Studiebureau van het Limburg universitair Centrum. In de periode (1990-1998) was hij tevens verantwoordelijk voor de algemene leiding van het Studiecentrum voor Multimediaal en Interactief Leren. Vanaf 2001 tot zijn pensioen in 2006 was hij verbonden aan het Onderwijstechnologisch Expertisecentrum van de Open Universiteit Nederland als senior onderwijstechnoloog. Hij is nu nog actief in de XIOS hogeschool in het kader van docenten-professionalisering. Drs. Jan Daniels werkte mee aan verschillende onderzoeksprojecten en is auteur van verschillende publicaties over onderwijs(technologie). Als onderwijskundige maakte hij deel uit van de VLIR visitatiecommissie Logopedie en audiologie (2005).

### **Laurent Dewilde**

(°1967) studeerde af als sociaal werker aan het HIEPSO te Kortrijk en is sindsdien actief in de sector zowel als docent, coördinator als adviseur. Momenteel is hij directeur van de vzw Startcentra Sociale Economie West-Vlaanderen en kabinetsmedewerker bij vice-minister president Ingrid Lieten. Hij was ook lid van het 'Comité des Experts Assistant Social', AEQES, Communauté Française.

### **Yasmine Dumoulin**

(°1987) volgde op het moment van de visitatie aan de Katholieke Hogeschool Leuven de professionele bachelor Sociaal werk. Sinds 2008 is zij lid van de Sociale School Heverlee studentenraad en werkt als vrijwilliger aan verschillende projecten mee.

### **Maria De Bie**

(°1951) is doctor in de staats- en bestuurswetenschappen. Zij is sinds 1974 verbonden aan de Universiteit Gent, eerst als wetenschappelijk onderzoekster en momenteel als professor binnen de Faculteit Psychologie en Pedagogische wetenschappen. Zij doceert sociale agogiek, sociale pedagogiek, sociaal cultureel werk en samenlevingsopbouw en jeugdbescherming en bijzondere jeugdbijstand. Zij is lid van diverse stuurgroepen en adviesraden en (co) auteur van diverse internationale en nationale publicaties. Zij was ook lid van diverse visitatiepanels op vraag van NQA, NVAO en Hobéon.

### **Marielle Geelen**

(°1968) is doctorandus in de bedrijfseconomie. Van 1994 tot 2005 was ze docente Management en organisatie. In 2000 nam ze ook de functie van coördinator kwaliteitszorg aan in de Fontys Hogescholen op. Van 2004 tot 2006 was ze Hoofd Onderwijs van Fontys Hogeschool Communicatie. Vanaf 2006 is ze adjunct-directeur aan de Fontys Hogeschool Pedagogiek.

### **Koen Hermans**

(°1976) is doctor in de sociologie. Momenteel is hij projectleider van LUCAS (Centrum voor zorgonderzoek en consultancy) en deeltijds docent in het Centrum voor Sociologisch Onderzoek van de KU Leuven. Bij LUCAS verricht hij beleids- en praktijkgericht onderzoek naar de kinder- en jeugdhulp, thuislozenzorg, eerstelijns welzijnswerk en personen met een handicap. Hij is tevens één van de promotoren van het Steunpunt Welzijn, Volksgezondheid en Gezin. Aan de master in het sociaal werk van de KU Leuven doceert hij over internationale theorie-ontwikkeling in het sociaal werk.

### **Georges Monard**

(°1942) is licentiaat Wijsbegeerte en Letteren (KU Leuven). Van 1966 tot 1971 was hij assistent aan de KU Leuven, belast met studiebegeleiding. In 1971 werd hij vervolgens volksvertegenwoordiger en was hij lid van de commissie Onderwijs. Na dit mandaat werd hij in 1979 directeur van het "Universitair Studiebureau" van de KU Leuven en adviseur van Rector De Somer. In 1980 werd hij vervolgens kabinetschef van de Minister van Onderwijs. Na deze periode in de politieke wereld, was hij gedurende 15 jaar secretaris-generaal van het Ministerie van Onderwijs. In 2002 stapte hij over naar het federale niveau als voorzitter van de Federale Overheidsdienst Personeel en Organisatie. Van 1987 tot en met zijn pensioen in 2008 was hij ook deeltijds docent in de lerarenopleiding van Vlekho. Hij was van 1970 tot 2002 actief betrokken in alle belangrijke onderwijshervormingen in België / Vlaanderen. Zo werkte een commissie onder zijn voorzitterschap in de negentiger jaren een toen nieuw concept uit van kwaliteitszorg en -controle in het leerplichtonderwijs, wat leidde tot het decreet eindtermen, inspectie en begeleiding. Ook na zijn pensioen neemt hij nog verschillende expertisetaken op zich.

### **Lisa Seynaeve**

(°1989) volgde op het moment van de visitatie aan de Hogeschool West-Vlaanderen de professionele bachelor Sociaal werk. Sinds 2005 is ze actief binnen het vrijwilligerswerk.

### **Lieve Vanderlinden**

(°1960) studeerde af als maatschappelijk werkster, behaalde de master in Sociaal werk en het diploma Therapeut in familie-, relatie- en systeemtherapie. Van 1984 tot 2000 was zij sociaal werker op de spoedgevallendienst en oncologie. Tot april 2012 was zij hoofd van de dienst Sociaal Werk in de Universitaire Ziekenhuizen Leuven. Zij nam vanuit deze functie deel aan verschillende werkgroepen met als gezamenlijk doel de werking van de sociale diensten in de ziekenhuizen sterker te profileren en te professionaliseren. In diezelfde lijn werd in 2010 de beroepsvereniging voor sociaal werkers in ziekenhuizen opgericht waarvan zij de voorzitter is. Momenteel is zij adjunct directeur psychosociale werking bij de Vlaamse Liga tegen Kanker.

### **Jan Vanhee**

(°1959) studeerde af als maatschappelijk Werker - opbouwwerker. Van 1986 tot 1993 was hij respectievelijk vrijgestelde en nationaal secretaris van Chirojeugd-Vlaanderen vzw. Momenteel is hij verantwoordelijk voor het Internationaal jeugdbeleid bij de Vlaamse overheid en attaché Jeugdzaken Vlaamse Vertegenwoordiging voor de permanente Vertegenwoordiging van België bij de Europese Unie. In 2001 en 2010 coördineerde hij tijdens het EU Belgische voorzitterschap het Jeugdluik. Sinds 1999 volgt hij actief de multilaterale vertegenwoordigingen inzake jeugd binnen de Benelux, de EU, de Raad van Europa en de Verenigde Naties. Van 2006-2008 was hij co-voorzitter van de succesrijke Europese campagne "All different, all equal"; van 2008-2010 werd hij verkozen als voorzitter van de CDEJ en de Joint Council on Youth van de Raad van Europa. Tot slot is hij sinds 1983 in diverse contexten actief als vrijwilliger in de bestrijding van armoede.

### **Kateleen Van Cauwenberge**

(°1951) is licentiate Diplomatieke wetenschappen en geaggregeerde Hoger secundair onderwijs. Zij combineerde jarenlang een inzet voor de maatschappelijk kwetsbaren (Stad en OCMW Gent, Oikonde, Ateljee, transithuis) met vorming en opleiding van jongeren (docente hogeschool West-Vlaanderen) en collega's (vormingsambtenaar). Beroepshalve is ze momenteel directeur van de dienst Burgerzaken van de Stad Gent.

**Hans van Ewijk**

(°1947) is doctor in de Sociale wetenschappen, nadat hij eerder zijn doctoraal haalde in de godgeleerdheid. Hij is bijzonder hoogleraar Grondslagen van het maatschappelijk werk aan de Universiteit van Humanistiek en gasthoogleraar aan de Universiteit van Tartu in Estland. Eerder was hij lector sociaal beleid en voorzitter van het Kenniscentrum Sociale Innovatie van de Hogeschool Utrecht en directeur van het Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn. Internationaal was hij onder andere actief als European President International Council on Social Welfare (ICSW) en mede oprichter en eerste voorzitter van ENSACT (European Network for Social Action). Hij publiceerde boeken en artikelen over onderwerpen als sociaal beleid, de wijkaanpak, jeugdbeleid, maatschappelijk werk, informatiebeleid en welzijnswerk.

**Dominique Verté**

(°1958) studeerde af als gegradueerde in de psychiatrische verpleegkunde, volgde later de opleiding Biomedische Wetenschappen, richting Sociale Gerontologie en werd Doctor in de Medisch sociale wetenschappen. Momenteel is hij professor aan de VUB en focust zich hoofdzakelijk op politieke, sociale en culturele participatie van ouderen.

**Bert Wastijn**

(°1989) volgde op het moment van de visitatie aan de Hogeschool-Universiteit Brussel de professionele bachelor Sociaal werk. Hij is als voorzitter van de HUB studentenraad lid van verschillende studentparticipatie-organen.







## Erkenningscommissie Hoger Onderwijs

### **Beslissing van de Erkenningscommissie Hoger Onderwijs n.a.v. de aanvraag tot bekrachtiging van de samenstelling van de visitatiecommissie voor de professionele bacheloropleiding in het sociaal werk, studiegebied Sociaal-agogisch werk.**

#### **1. Algemeen**

De Erkenningscommissie Hoger Onderwijs ontving op 20 oktober 2010 (elektronisch) vanwege de Vlaamse Hogescholenraad (VLHORA) een aanvraag, gedateerd op 20 oktober 2010, tot bekrachtiging van de samenstelling van een visitatiecommissie ter beoordeling van de professionele bacheloropleiding in het sociaal werk, studiegebied Sociaal-agogisch werk.

De Erkenningscommissie dient zich voor dergelijke aanvragen uit te spreken binnen een termijn van 30 dagen na ontvangst ervan. De beoordeling van de aanvraag en de bekrachtiging van de samenstelling betreffen enkel de onafhankelijkheid van de visitatiecommissie.

Het voorgelegde dossier omvat alle nodige informatie.

Bij de visitatie van de opleiding zijn de volgende hogescholen betrokken: Arteveldehogeschool, Artesis Hogeschool Antwerpen, Katholieke Hogeschool Zuid-West-Vlaanderen, Katholieke Hogeschool Kempen, Erasmushogeschool Brussel, Hogeschool Gent, Hogeschool West-Vlaanderen, Karel de Grote Hogeschool, Hogeschool Universiteit Brussel, Katholieke Hogeschool Leuven, XIOS Hogeschool Limburg.

#### **2. Nazicht van de criteria van onafhankelijkheid, vervat in het besluit van de Erkenningscommissie van 20 oktober 2004.**

##### 2.1. Art. 2 – Algemene onafhankelijkheid van de visitatiecommissies

De regels vastgesteld in de “Handleiding onderwijsvisitaties VLIR/VLHORA” die geldt als protocol voor de onderwijsvisitaties georganiseerd ten behoeve van universiteiten en hogescholen, garanderen in voldoende mate de onafhankelijkheid van de werking van de visitatiecommissies tegenover de VLHORA en tegenover de betrokken hogescholen en de opleidingsverantwoordelijken in de verschillende stadia van de visitatie en in de redactie van het verslag.

##### Art. 3 – Procedurele regels voor de samenstelling van de visitatiecommissie

De procedure voor de samenstelling van visitatiecommissies vastgesteld in de vermelde handleiding voldoet aan de voorwaarden gesteld in het vermelde besluit van de Erkenningscommissie.

Uit de meegedeelde documenten met betrekking tot de raadpleging van de opleidingsverantwoordelijken, de samenstelling van de lijsten van kandidaat-voorzitters, van kandidaat-vakdeskundige leden en van kandidaat-onderwijsdeskundige leden, blijkt dat een ruime raadpleging omtrent mogelijke leden van de visitatiecommissie plaatsvond.

De heer Ben Bierings vermeldt op het curriculum vitae:

Hogeschool Gent: 'Coördinator internationalisering Sociaal-Agogisch via commissie AEQES – febr. 2009-heden'.

Katholieke Hogeschool Leuven: 'Adj.-directeur Sociaal-Agogisch via commissie AEQES – febr. 2009-heden'.

Katholieke Hogeschool Limburg: 'Departementsleiding Sociaal-Agogisch en enkele docenten via Interreg-project – periode tot 2006'.

Xios Hogeschool Limburg: 'Departementsleiding Sociaal-Agogisch en enkele docenten via Interreg-project – periode tot 2006'.

Op de ondertekende onafhankelijkheidsverklaring vermeldt hij: 'contacten (tot 2006) met XIO, KHLimburg in kader van INTERREG-project, in een visitatiecommissie gezeten (sociaal werk, Franstalige gemeenschap, België) met medewerker van KHLeuven en Hogeschool Gent (februari 2009).

Ik onthoud me van de visitatie van bovenvermelde hogescholen'.

Betrokkene bezoekt geen enkele van deze hogescholen.

Vandaar dat de Erkenningscommissie van oordeel is dat de onafhankelijkheid op geen enkele wijze in het gedrang komt.

De heer Dominique Verté vermeldt op het CV:

Erasmushogeschool Brussel: 'associatieverband'.

Hogeschool Gent: 'Samenwerkingsverband ouderenbehoefteonderzoek – 2004-heden'.

Op de ondertekende onafhankelijkheidsverklaring vermeldt hij: 'Samenwerkingsakkoord VUB SOAH GENT, associatie met Erasmushogeschool'.

Betrokkene bezoekt geen enkele van deze hogescholen.

Vandaar dat de Erkenningscommissie van oordeel is dat de onafhankelijkheid op geen enkele wijze in het gedrang komt.

De heer Laurent Dewilde vermeldt op het CV:

Hogeschool West-Vlaanderen: 'diploma sociaal-agogisch werk – 1989-1992; docent samenwerkingsopbouw, lokaal welzijnsbeleid en beleidsmatig werken – 1997-2004'.

Deze hogeschool wordt niet gevisiteerd door betrokkene.

Vandaar dat de Erkenningscommissie van oordeel is dat de onafhankelijkheid op geen enkele wijze in het gedrang komt.

Mevrouw Maria De Bie vermeldt op het CV:

Arteveldehogeschool, Hogeschool Gent en Hogeschool West-Vlaanderen: 'cfr masteropleiding sociaal werk AUGent – heden'.

Op de ondertekende onafhankelijkheidsverklaring wordt als volgt verduidelijkt: 'Ik ben voorzitter van de masteropleiding sociaal werk georganiseerd door de Associatie Universiteit Gent (Arteveldehogeschool, Hogeschool Gent, Hogeschool West-Vlaanderen en Universiteit Gent)'.

Betrokkene bezoekt geen enkele van deze hogescholen.

Vandaar dat de Erkenningscommissie van oordeel is dat de onafhankelijkheid op geen enkele wijze in het gedrang komt.

Mevrouw Kateleen Van Cauwenberge vermeldt op het CV:  
Arteveldehogeschool: 'Stagemeester, jurylid bij eindwerken – 1985-2006.'  
Hogeschool Gent: 'Stagemeester, jurylid bij eindwerken – 1985-2006'.  
Hogeschool West-Vlaanderen: 'docent welzijnsbeleid – 1988-1993'.

Betrokkene bezoekt geen enkele van deze hogescholen.  
Vandaar dat de Erkenningscommissie van oordeel is dat de onafhankelijkheid op geen enkele wijze in het gedrang komt.

Mevrouw Marie-Laure Dekeyzer vermeldt op het CV:  
Hogeschool Gent: 'opleiding sociaal-agogisch werk -2007 tot heden'.

Deze hogeschool wordt niet gevisiteerd door betrokkene.  
Vandaar dat de Erkenningscommissie van oordeel is dat de onafhankelijkheid op geen enkele wijze in het gedrang komt.

Mevrouw Maria Geelen vermeldt op het CV:  
Hogeschool Gent: ' In 2007 heb ik bij de Hogeschool gent een lezing verzorgd over onze aanpak bij de ontwikkeling en implementatie van competentiegestuurd onderwijs en de ervaringen tot op dat moment'.

Deze hogeschool wordt niet gevisiteerd door betrokkene.  
Vandaar dat de Erkenningscommissie van oordeel is dat de onafhankelijkheid op geen enkele wijze in het gedrang komt.

Mevrouw Lieve Vanderlinden vermeldt op het CV:  
Arteveldehogeschool: 'Jurylid bij eindwerken -1998-2002, deelname reflectiegroep onderzoek – 2008-2009'.  
Erasmushogeschool Brussel: 'Lesgever posthogeschoolvorming palliatieve zorg – 2003-2006'.  
Karel de Grote-Hogeschool: 'Jurylid bij eindwerken – 1997?'.  
Katholieke Hogeschool Leuven: 'Jurylid en voorzitter eindwerken – 1985-heden'.

Betrokkene bezoekt geen enkele van deze hogescholen.  
Vandaar dat de Erkenningscommissie van oordeel is dat de onafhankelijkheid op geen enkele wijze in het gedrang komt.

De heer Jan Vanhee vermeldt op het CV:  
Arteveldehogeschool, Erasmushogeschool Brussel, Artesis Hogeschool Antwerpen, Hogeschool Gent en Katholieke Hogeschool Leuven: 'Jurylid bij eindwerken'.

Betrokkene bezoekt geen enkele van deze hogescholen.  
Vandaar dat de Erkenningscommissie van oordeel is dat de onafhankelijkheid op geen enkele wijze in het gedrang komt.

De heer Jan Daniëls vermeldt op de ondertekende onafhankelijkheidsverklaring: 'Docent modules 'Leerprocessen' en 'Media' in het kader van het postgraduaat Doc. Prof aan de XIOS Hogeschool. Postgraduaat voor docenten van de Associatie UHasselt: XIOS en PHL'.

Betrokkene bezoekt geen enkele van deze hogescholen.  
Vandaar dat de Erkenningscommissie van oordeel is dat de onafhankelijkheid op geen enkele wijze in het gedrang komt.

Mevrouw Yasmine Dumoulin vermeldt op de ondertekende onafhankelijkheidsverklaring dat zij student is aan de KHLeuven.

Deze hogeschool wordt niet gevisiteerd door betrokkene.  
Vandaar dat de Erkenningscommissie van oordeel is dat de onafhankelijkheid op geen enkele wijze in het gedrang komt.

Mevrouw Lisa Seynaeve vermeldt op de ondertekende onafhankelijkheidsverklaring: 'geen visitatie van opl. in HOWEST, waar ik studeer'.

Deze hogeschool wordt niet gevisiteerd door betrokkene.  
Vandaar dat de Erkenningscommissie van oordeel is dat de onafhankelijkheid op geen enkele wijze in het gedrang komt.

De heer Bert Wastijn vermeldt op de ondertekende onafhankelijkheidsverklaring: 'student sociaal werk HUBrussel'.

Deze hogeschool wordt niet gevisiteerd door betrokkene.  
Vandaar dat de Erkenningscommissie van oordeel is dat de onafhankelijkheid op geen enkele wijze in het gedrang komt.

De Erkenningscommissie stelt vast dat er geen kandidaat-studentlid in de visitatiecommissie werd opgenomen voor de Hogeschool Gent en de Hogeschool West-Vlaanderen.

Het dossier vermeldt dat de VVS nog geen kandidaten heeft voorgedragen.  
Wanneer dit gebeurd is, kan de VLHORA een voorstel tot wijziging van de samenstelling van de visitatiecommissie voorleggen.

Aangezien de "Handleiding onderwijsvisitaties VLIR/VLHORA uitdrukkelijk stipuleert: *"Indien om praktische redenen geen student wordt gevonden die voldoet aan de criteria en bereid is deel te nemen aan de visitatie kan de betreffende visitatiecommissie wel functioneren en haar taak uitvoeren."*, meent de Erkenningscommissie het voorliggende voorstel toch te kunnen bekrachtigen.

Wel formuleert de Commissie de aanbeveling ernstige pogingen te ondernemen een studentlid te vinden en op te nemen in de visitatiecommissie.

## 2.2. Art. 4 – Onverenigbaarheden of andere bindingen met te visiteren opleidingen

Er blijken geen eigenlijke onverenigbaarheden aanwezig te zijn in hoofde van de aangeduide leden van de visitatiecommissie.

## 2.3. Art. 5 – Onafhankelijkheidsverklaringen

Alle leden hebben de onafhankelijkheidsverklaring ondertekend.

De ondertekende onafhankelijkheidsverklaringen zijn aan het dossier toegevoegd.

### **Conclusie**

De Erkenningscommissie bekrachtigt de samenstelling van de visitatiecommissie met deelcommissies voor de professionele bacheloropleiding in het sociaal werk, studiegebied Sociaal-agogisch werk:

De commissie is als volgt samengesteld:

#### **Arteveldehogeschool:**

Voorzitter: Ben Bierings  
Onderwijsdeskundige: Jan Daniels  
Vakdeskundige: Dominique Verté  
Vakdeskundige: Laurent Dewilde  
Studente: Yasmine Dumoulin, KHLeuven

#### **Artesishogeschool Antwerpen**

Voorzitter: Ben Bierings  
Onderwijsdeskundige: Jan Daniels  
Vakdeskundige: Koen Hermans  
Vakdeskundige: Maria De Bie  
Studente Lisa Seynave, Howest

#### **Katholieke Hogeschool Zuid-West-Vlaanderen**

Voorzitter: Ben Bierings  
Onderwijsdeskundige: Georges Monard  
Vakdeskundige: Maria De Bie  
Vakdeskundige: Kateleen Van Cauwenberge  
Studente: M-L De Keyser, hogent

#### **Katholieke Hogeschool Kempen**

Voorzitter: Ben Bierings  
Onderwijsdeskundige: Georges Monard  
Vakdeskundige: Maria De Bie  
Vakdeskundige: Kateleen Van Cauwenberge  
Student: Bert Wastijn, HuB

#### **Erasmushogeschool Brussel**

Voorzitter: Ben Bierings  
Onderwijsdeskundige: Marielle Geelen  
Vakdeskundige: Koen Hermans  
Vakdeskundige: Laurent Dewilde  
Studente: Lisa Seynave, HoWest

#### **Hogeschool Gent**

Voorzitter: Hans van Ewijk  
Onderwijsdeskundige: Jan Daniels  
Vakdeskundige: Lieve Vanderlinde  
Vakdeskundige: Laurent Dewilde

#### **Hogeschool West-Vlaanderen**

Voorzitter: Hans van Ewijk  
Onderwijsdeskundige: Jan Daniels  
Vakdeskundige: Dominique Verte  
Vakdeskundige: Jan Vanhee

#### **Karel de Grote-Hogeschool**

Voorzitter: Hans van Ewijk  
Onderwijsdeskundige: Georges Monard  
Vakdeskundige: Dominique Verte  
Vakdeskundige: Jan Vanhee  
Student: Bert Wastijn, HUB

#### **HUB (voorheen EHSAL)**

Voorzitter: Hans van Ewijk  
Onderwijsdeskundige: Georges Monard  
Vakdeskundige: Maria De Bie  
Vakdeskundige: Jan Vanhee  
Studente: Lisa Seynave, howest

#### **Katholieke Hogeschool Leuven**

Voorzitter: Hans van Ewijk  
Onderwijsdeskundige: Marielle Geelen  
Vakdeskundige: Dominique Verte  
Vakdeskundige: Kateleen Van Cauwenberge  
Studente: M-L De Keyser, Hogent

**XIOS Hogeschool Limburg**

Voorzitter: Hans van Ewijk  
Onderwijsdeskundige: Marielle Geelen  
Vakdeskundige: Koen Hermans  
Vakdeskundige: Lieve Vanderlinde  
Studente: Lisa Seynaeve, Howest

Brussel, 27 oktober 2010

*i.o. Jaap Besten*

Namens de Erkenningscommissie Hoger Onderwijs,  
Prof. Dr. Jaap van Marle,  
Voorzitter



## Erkenningscommissie Hoger Onderwijs

### **Beslissing van de Erkenningscommissie Hoger Onderwijs n.a.v. de aanvraag tot bekrachtiging van de gewijzigde samenstelling van de visitatiecommissie voor de professionele bacheloropleiding in het sociaal werk, studiegebied Sociaal-agogisch werk.**

#### **1. Situering**

De Erkenningscommissie Hoger Onderwijs ontving op 20 oktober 2010 (elektronisch) vanwege de Vlaamse Hogescholenraad (VLHORA) een aanvraag, gedateerd op 20 oktober 2010, tot bekrachtiging van de samenstelling van een visitatiecommissie ter beoordeling van de professionele bacheloropleiding in het sociaal werk, studiegebied Sociaal-agogisch werk.

Bij de visitatie van de opleiding zijn de volgende hogescholen betrokken:  
Arteveldehogeschool, Artesis Hogeschool Antwerpen, Katholieke Hogeschool Zuid-West-Vlaanderen, Katholieke Hogeschool Kempen, Erasmushogeschool Brussel, Hogeschool Gent, Hogeschool West-Vlaanderen, Karel de Grote Hogeschool, Hogeschool Universiteit Brussel, Katholieke Hogeschool Leuven, XIOS Hogeschool Limburg.

De Erkenningscommissie bekrachtigde de samenstelling van deze visitatiecommissie op 27 oktober 2010.

#### **2. Wijziging samenstelling**

Op 22 augustus 2011 ontving de Erkenningscommissie een aanvraag tot wijziging in de samenstelling van de visitatiecommissie.

Het betreft de opname in de visitatiecommissie van mevrouw Yasmine Dumoulin, studente KHLeuven voor het bezoek aan de Hogeschool Gent en de vervanging van mevrouw M.-L. De Keyser voor het bezoek van de KHLeuven door de heer Bert Wastijn, student HUB.

#### **3. Bekrachtiging samenstelling**

De Erkenningscommissie bekrachtigt de gewijzigde samenstelling van de visitatiecommissie met deelcommissies voor de professionele bacheloropleiding in het sociaal werk, studiegebied Sociaal-agogisch werk:

De commissie is als volgt samengesteld:

##### **Arteveldehogeschool:**

Voorzitter: Ben Bierings  
Onderwijsdeskundige: Jan Daniels  
Vakdeskundige: Dominique Verté  
Vakdeskundige: Laurent Dewilde  
Student: Yasmine Dumoulin (studente KHLeuven)

### **Artesishogeschool Antwerpen**

Voorzitter: Ben Bierings  
Onderwijsdeskundige: Jan Daniels  
Vakdeskundige: Koen Hermans  
Vakdeskundige: Maria De Bie  
Student Lisa Seynave (studente Howest)

### **Katholieke Hogeschool Zuid-West-Vlaanderen**

Voorzitter: Ben Bierings  
Onderwijsdeskundige: Georges Monard  
Vakdeskundige: Maria De Bie  
Vakdeskundige: Kateleen Van Cauwenberge  
Student: M-L De Keyser (studente HoGent)

### **Katholieke Hogeschool Kempen**

Voorzitter: Ben Bierings  
Onderwijsdeskundige: Georges Monard  
Vakdeskundige: Maria De Bie  
Vakdeskundige: Kateleen Van Cauwenberge  
Student: Bert Wastijn (student HUB)

### **Erasmushogeschool Brussel**

Voorzitter: Ben Bierings  
Onderwijsdeskundige: Marielle Geelen  
Vakdeskundige: Koen Hermans  
Vakdeskundige: Laurent Dewilde  
Student: Lisa Seynave (studente HoWest)

### **Hogeschool Gent**

Voorzitter: Hans van Ewijk  
Onderwijsdeskundige: Jan Daniels  
Vakdeskundige: Lieve Vanderlinde  
Vakdeskundige: Laurent Dewilde  
Student: Yasmine Dumoulin (student KHLeuven)

### **Hogeschool West-Vlaanderen**

Voorzitter: Hans van Ewijk  
Onderwijsdeskundige: Jan Daniels  
Vakdeskundige: Dominique Verte  
Vakdeskundige: Jan Vanhee

### **Karel de Grote-Hogeschool**

Voorzitter: Hans van Ewijk  
Onderwijsdeskundige: Georges Monard  
Vakdeskundige: Dominique Verte  
Vakdeskundige: Jan Vanhee  
Student: Bert Wastijn (student HUB)

### **HUB (voorheen EHSAL)**

Voorzitter: Hans van Ewijk  
Onderwijsdeskundige: Georges Monard  
Vakdeskundige: Maria De Bie  
Vakdeskundige: Jan Vanhee  
Student: Lisa Seynave (studente Howest)

### **Katholieke Hogeschool Leuven**

Voorzitter: Hans van Ewijk  
Onderwijsdeskundige: Marielle Geelen  
Vakdeskundige: Dominique Verte  
Vakdeskundige: Kateleen Van Cauwenberge  
Student: Bert Wastijn (student HUB)

### **XIOS Hogeschool Limburg**

Voorzitter: Hans van Ewijk  
Onderwijsdeskundige: Marielle Geelen  
Vakdeskundige: Koen Hermans  
Vakdeskundige: Lieve Vanderlinde  
Student: Lisa Seynaeve (studente Howest)

Brussel, 23 augustus 2011



Namens de Erkenningscommissie Hoger Onderwijs,  
Prof. Dr. Jaap van Marle,  
Voorzitter

Erkenningscommissie Hoger Onderwijs – WIJZIGING PBA SOCIAAL WERK  
23.8.2011

3



**bijlage 3    onafhankelijkheidsverklaringen van de commissieleden**



**onafhankelijkheidsverklaring**

**visitatie van de professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal Werk**

van de heer **Ben Bierings**

Ondergetekende verbindt zich ertoe een onafhankelijk, kritisch en gezaghebbend oordeel te zullen uitspreken over de kwaliteit van de te visiteren opleiding(en) en de visitatie te zullen uitvoeren overeenkomstig de procedures en instrumenten geformuleerd in de handleiding voor de onderwijsvisitaties van VLIR en VLHORA. Zij/hij verklaart een oordeel te zullen uitspreken over de kwaliteit van het onderwijs binnen de te visiteren opleiding(en) zonder beïnvloeding van de betrokken instelling(en), de opleiding(en) of andere belanghebbenden en zonder vooroordeel, persoonlijke voorkeur of persoonlijk belang.

Ondergetekend commissie lid verklaart op geen enkele wijze persoonlijk noch zakelijk direct belang te hebben bij het bestaan van de opleiding(en) en de al dan niet positieve beoordeling door de visitatiecommissie van de te accreditere opleiding(en). De deelname van het commissie lid aan de visitatie van de betrokken opleiding(en) wordt niet verhinderd door één of meerdere onverenigbaarheidsgrond(en) die in het visitatieprotocol zijn opgenomen. Indien het commissie lid op enige wijze verbonden zou zijn aan een te visiteren opleiding zal zij/hij niet deelnemen aan de beoordeling van en het bezoek aan de betreffende opleiding(en).

Ondergetekende verklaart bovendien geen financiële of andere beloningen te hebben ontvangen of te zullen ontvangen van derden voor haar/zijn deelname aan de visitatie. Indien de positie van een commissie lid in de loop van het visitatieproces wijzigt en dit repercussies heeft naar het onafhankelijk functioneren van het commissie lid toe, is zij/hij verplicht het bestuursorgaan van VLIR en/of VLHORA hiervan op de hoogte te brengen.

Eventuele risico's van belangenvermenging of de schijn daarvan:

contacten (tot 2006) met <sup>XIBS hogeschool</sup> ~~K.H. Lauwen~~ in kader van INTERACTO project  
 K.H. Limburg  
 in een visitatiecommissie gezeten (sociaal werk - Franstalige gemeensch.,  
 België) met medewerkers van K.H. Lauwen Hogeschool Gent (feb. 2005)  
 ik onthoud me van de visitatie van bovenvermelde hogescholen.

naam: Ben Bierings

datum: 29-04-'10

handtekening:

Onafhankelijkheidsverklaring Ben Bierings.doc

binnengekomen op	4 - MEI 2010
inschrijvingsnummer	000578
bestemming	
opvolging	ja / neen

## onafhankelijkheidsverklaring

visitatie van de **visitatie van de professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal werk**

van de heer / mevrouw Ben Bielega

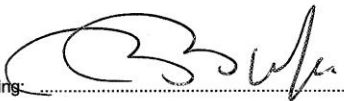
Ondergetekende verklaart een onafhankelijk, kritisch en gezaghebbend oordeel te hebben uitgesproken over de kwaliteit van de gevisiteerde opleiding(en) en de visitatie te hebben uitgevoerd overeenkomstig de procedures en instrumenten geformuleerd in de handleiding voor de onderwijsvisitaties van VLIR en VLHORA. Zij/hij verklaart een oordeel te hebben uitgesproken over de kwaliteit van het onderwijs binnen de gevisiteerde opleiding(en) zonder beïnvloeding van de betrokken instelling(en), de opleiding(en) of andere belanghebbenden en zonder vooroordeel, persoonlijke voorkeur of persoonlijk belang.

Ondergetekend commissielid verklaart op geen enkele wijze persoonlijk noch zakelijk direct belang te hebben bij het bestaan van de opleiding(en) en de al dan niet positieve beoordeling door de visitatiecommissie van de te accrediten opleiding(en). De deelname van het commissielid aan de visitatie van de betrokken opleiding(en) werd niet verhinderd door één of meerdere onverenigbaarheidsgrond(en) die in het visitatieprotocol zijn opgenomen.

Ondergetekende verklaart bovendien geen financiële of andere beloningen te hebben ontvangen of te zullen ontvangen van derden voor haar/zijn deelname aan de visitatie.

naam: Ben Bielega

datum: 5-6-2012

handtekening: 

onafhankelijkheidsverklaringtweederonde

binnengekomen op	6 / SEP. 2010
inschrijvingsnummer	00.064
bestemming	
opvolging	ja / nee



onafhankelijkheidsverklaring

visitatie van de professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal Werk

van de heer Jan Daniels .....

Ondergetekende verbindt zich ertoe een onafhankelijk, kritisch en gezaghebbend oordeel te zullen uitspreken over de kwaliteit van de te visiteren opleiding(en) en de visitatie te zullen uitvoeren overeenkomstig de procedures en instrumenten geformuleerd in de handleiding voor de onderwijsvisitaties van VLIR en VLHORA. Zij/hij verklaart een oordeel te zullen uitspreken over de kwaliteit van het onderwijs binnen de te visiteren opleiding(en) zonder beïnvloeding van de betrokken instelling(en), de opleiding(en) of andere belanghebbenden en zonder vooroordeel, persoonlijke voorkeur of persoonlijk belang.

Ondergetekend commissielid verklaart op geen enkele wijze persoonlijk noch zakelijk direct belang te hebben bij het bestaan van de opleiding(en) en de al dan niet positieve beoordeling door de visitatiecommissie van de te accreditere opleiding(en). De deelname van het commissielid aan de visitatie van de betrokken opleiding(en) wordt niet verhinderd door één of meerdere onverenigbaarheidsgrond(en) die in het visitatieprotocol zijn opgenomen. Indien het commissielid op enige wijze verbonden zou zijn aan een te visiteren opleiding zal zij/hij niet deelnemen aan de beoordeling van en het bezoek aan de betreffende opleiding(en).

Ondergetekende verklaart bovendien geen financiële of andere beloningen te hebben ontvangen of te zullen ontvangen van derden voor haar/zijn deelname aan de visitatie. Indien de positie van een commissielid in de loop van het visitatieproces wijzigt en dit repercussies heeft naar het onafhankelijk functioneren van het commissielid toe, is zij/hij verplicht het bestuursorgaan van VLIR en/of VLHORA hiervan op de hoogte te brengen.

Eventuele risico's van belangenvermenging of de schijn daarvan:

Docent modules "Leerprocessen" en "Media" in het kader van het postgraduaat Doc. Prof. aan de Xion Hogeschool. Postgraduaat voor docenten van de Associatie U. Hasselt - Xion & PHL

naam: Jan Daniels

datum: 4 sept. 2010

handtekening:

onafhankelijkheidsve#701F02.doc  
 J. Daniels  
 Kempenhof 5  
 3500 Hasselt.



## onafhankelijkheidsverklaring

visitatie van de visitatie van de professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal werk

van de heer / mevrouw ..... *Jean Daniëls* .....

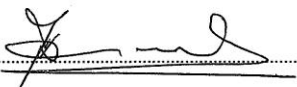
Ondergetekende verklaart een onafhankelijk, kritisch en gezaghebbend oordeel te hebben uitgesproken over de kwaliteit van de gevisitieerde opleiding(en) en de visitatie te hebben uitgevoerd overeenkomstig de procedures en instrumenten geformuleerd in de handleiding voor de onderwijsvisitaties van VLIR en VLHORA. Zij/hij verklaart een oordeel te hebben uitgesproken over de kwaliteit van het onderwijs binnen de gevisitieerde opleiding(en) zonder beïnvloeding van de betrokken instelling(en), de opleiding(en) of andere belanghebbenden en zonder vooroordeel, persoonlijke voorkeur of persoonlijk belang.

Ondergetekend commissielid verklaart op geen enkele wijze persoonlijk noch zakelijk direct belang te hebben bij het bestaan van de opleiding(en) en de al dan niet positieve beoordeling door de visitatiecommissie van de te accrediteren opleiding(en). De deelname van het commissielid aan de visitatie van de betrokken opleiding(en) werd niet verhinderd door één of meerdere onverenigbaarheidsgrond(en) die in het visitatieprotocol zijn opgenomen.

Ondergetekende verklaart bovendien geen financiële of andere beloningen te hebben ontvangen of te zullen ontvangen van derden voor haar/zijn deelname aan de visitatie.

naam: ..... *Jean Daniëls* .....

datum: ..... *5/6/2012* .....

handtekening: .....  .....

onafhankelijkheidsverklaringtweederonde

binnengekomen op	- 7 SEP. 2010
inschrijvingsnummer	001065
bestemming	
opvolging	ja / nee

**VLHORA**

onafhankelijkheidsverklaring

visitatie van de professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal Werk

van mevrouw Maria Bouverne - De Bie .....

Ondergetekende verbindt zich ertoe een onafhankelijk, kritisch en gezaghebbend oordeel te zullen uitspreken over de kwaliteit van de te visiteren opleiding(en) en de visitatie te zullen uitvoeren overeenkomstig de procedures en instrumenten geformuleerd in de handleiding voor de onderwijsvisitaties van VLIR en VLHORA. Zij/hij verklaart een oordeel te zullen uitspreken over de kwaliteit van het onderwijs binnen de te visiteren opleiding(en) zonder beïnvloeding van de betrokken instelling(en), de opleiding(en) of andere belanghebbenden en zonder vooroordeel, persoonlijke voorkeur of persoonlijk belang.

Ondergetekend commissielid verklaart op geen enkele wijze persoonlijk noch zakelijk direct belang te hebben bij het bestaan van de opleiding(en) en de al dan niet positieve beoordeling door de visitatiecommissie van de te accrediteren opleiding(en). De deelname van het commissielid aan de visitatie van de betrokken opleiding(en) wordt niet verhinderd door één of meerdere onverenigbaarheidsgrond(en) die in het visitatieprotocol zijn opgenomen. Indien het commissielid op enige wijze verbonden zou zijn aan een te visiteren opleiding zal zij/hij niet deelnemen aan de beoordeling van en het bezoek aan de betreffende opleiding(en).

Ondergetekende verklaart bovendien geen financiële of andere beloningen te hebben ontvangen of te zullen ontvangen van derden voor haar/zijn deelname aan de visitatie. Indien de positie van een commissielid in de loop van het visitatieproces wijzigt en dit repercussies heeft naar het onafhankelijk functioneren van het commissielid toe, is zij/hij verplicht het bestuursorgaan van VLIR en/of VLHORA hiervan op de hoogte te brengen.

Eventuele risico's van belangenvermenging of de schijn daarvan:

Ik ben voorzitter van de masteropleiding sociaal werk georganiseerd door de Associatie Universiteit Gent (Arteveldehogeschool, Hogeschool Gent, Hogeschool West-Vlaanderen en Universiteit Gent) .....

.....  
 .....  
 .....

naam: Maria Bouverne-De Bie

datum: 2 september 2010 .....

handtekening: Maria Bouverne-De Bie

onafhankelijkheidsverklaring - Maria Bouverne-De Bie



## onafhankelijkheidsverklaring

van de visitatie van de professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal werk

van mevrouw Maria De Bie .....

Ondergetekende verklaart een onafhankelijk, kritisch en gezaghebbend oordeel te hebben uitgesproken over de kwaliteit van de gevisiteerde opleiding(en) en de visitatie te hebben uitgevoerd overeenkomstig de procedures en instrumenten geformuleerd in de handleiding voor de onderwijsvisitaties van VLIR en VLHORA. Zij/hij verklaart een oordeel te hebben uitgesproken over de kwaliteit van het onderwijs binnen de gevisiteerde opleiding(en) zonder beïnvloeding van de betrokken instelling(en), de opleiding(en) of andere belanghebbenden en zonder vooroordeel, persoonlijke voorkeur of persoonlijk belang.

Ondergetekend commissielid verklaart op geen enkele wijze persoonlijk noch zakelijk direct belang te hebben bij het bestaan van de opleiding(en) en de al dan niet positieve beoordeling door de visitatiecommissie van de te accrediteren opleiding(en). De deelname van het commissielid aan de visitatie van de betrokken opleiding(en) werd niet verhinderd door één of meerdere onverenigbaarheidsgrond(en) die in het visitatieprotocol zijn opgenomen.

Ondergetekende verklaart bovendien geen financiële of andere beloningen te hebben ontvangen of te zullen ontvangen van derden voor haar/zijn deelname aan de visitatie.

naam: Maria De Bie .....

datum: 22 juni 2012 .....

handtekening: Maria De Bie .....



Onafhankelijkheidsverklaring van de visitatie van de professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal werk



onafhankelijkheidsverklaring

**visitatie van de professionele bacheloropleiding Sociaal Werk**

van de heer **Laurent Dewilde** .....

Ondergetekende verbindt zich ertoe een onafhankelijk, kritisch en gezaghebbend oordeel te zullen uitspreken over de kwaliteit van de te visiteren opleiding(en) en de visitatie te zullen uitvoeren overeenkomstig de procedures en instrumenten geformuleerd in de handleiding voor de onderwijsvisitaties van VLIR en VLHORA. Zij/hij verklaart een oordeel te zullen uitspreken over de kwaliteit van het onderwijs binnen de te visiteren opleiding(en) zonder beïnvloeding van de betrokken instelling(en), de opleiding(en) of andere belanghebbenden en zonder vooroordeel, persoonlijke voorkeur of persoonlijk belang.

Ondergetekend commissielid verklaart op geen enkele wijze persoonlijk noch zakelijk direct belang te hebben bij het bestaan van de opleiding(en) en de al dan niet positieve beoordeling door de visitatiecommissie van de te accreditere opleiding(en). De deelname van het commissielid aan de visitatie van de betrokken opleiding(en) wordt niet verhinderd door één of meerdere onverenigbaarheidsgrond(en) die in het visitatieprotocol zijn opgenomen. Indien het commissielid op enige wijze verbonden zou zijn aan een te visiteren opleiding zal zij/hij niet deelnemen aan de beoordeling van en het bezoek aan de betreffende opleiding(en).

Ondergetekende verklaart bovendien geen financiële of andere beloningen te hebben ontvangen of te zullen ontvangen van derden voor haar/zijn deelname aan de visitatie. Indien de positie van een commissielid in de loop van het visitatieproces wijzigt en dit repercussies heeft naar het onafhankelijk functioneren van het commissielid toe, is zij/hij verplicht het bestuursorgaan van VLIR en/of VLHORA hiervan op de hoogte te brengen.

Eventuele risico's van belangenvermenging of de schijn daarvan:

.....  
 .....  
 .....  
 .....

naam: LAURENT DEWILDE  
 datum: 3/09/10  
 handtekening: [Handwritten Signature]

binnengekomen op	10 SEP. 2010
inschrijvingsnummer	001110
bestemming	
opvolging	ja / neen

onafhankelijkheidsverklaring - Laurent Dewilde.doc

onafhankelijkheidsverklaring

van de visitatie van de professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal werk

van de heer / mevrouw LAURENT JEWILDE

Ondergetekende verklaart een onafhankelijk, kritisch en gezaghebbend oordeel te hebben uitgesproken over de kwaliteit van de gevisitieerde opleiding(en) en de visitatie te hebben uitgevoerd overeenkomstig de procedures en instrumenten geformuleerd in de handreiking voor de onderwijsvisitaties van VLJR en VLJORA. Zij/hij verklaart een oordeel te hebben uitgesproken over de kwaliteit van het onderwijs binnen de gevisitieerde opleiding(en) zonder beïnvloeding van de betrokken instelling(en), de opleiding(en) of andere belanghebbenden en zonder vooroordeel, persoonlijke voorkeur of persoonlijk belang.

Ondergetekend commissielid verklaart op geen enkele wijze persoonlijk noch zakelijk direct belang te hebben bij het bestaan van de opleiding(en) en de al dan niet positieve beoordeling door de visitatiecommissie van de te accrediteren opleiding(en). De deelname van het commissielid aan de visitatie van de betrokken opleiding(en) werd niet verhinderd door één of meerdere onverenigbaarheidsgrond(en) die in het visitatieprotocol zijn opgenomen.

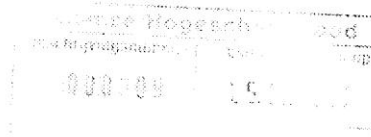
Ondergetekende verklaart bovendien geen financiële of andere beloningen te hebben ontvangen of te zullen ontvangen van derden voor haar/zijn deelname aan de visitatie.

naam: LAURENT JEWILDE

datum: 8/07/2012

Onafhankelijkheidsverklaring van de visitatie van de professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal werk

handtekening: 





onafhankelijkheidsverklaring

visitatie van de professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal Werk

van mevrouw Yasmine Dumoulin .....

Ondergetekende verbindt zich ertoe een onafhankelijk, kritisch en gezaghebbend oordeel te zullen uitspreken over de kwaliteit van de te visiteren opleiding(en) en de visitatie te zullen uitvoeren overeenkomstig de procedures en instrumenten geformuleerd in de handleiding voor de onderwijsvisitaties van VLIR en VLHORA. Zij/hij verklaart een oordeel te zullen uitspreken over de kwaliteit van het onderwijs binnen de te visiteren opleiding(en) zonder beïnvloeding van de betrokken instelling(en), de opleiding(en) of andere belanghebbenden en zonder vooroordeel, persoonlijke voorkeur of persoonlijk belang.

Ondergetekend commissielid verklaart op geen enkele wijze persoonlijk noch zakelijk direct belang te hebben bij het bestaan van de opleiding(en) en de al dan niet positieve beoordeling door de visitatiecommissie van de te accrediten opleiding(en). De deelname van het commissielid aan de visitatie van de betrokken opleiding(en) wordt niet verhinderd door één of meerdere onverenigbaarheidsgrond(en) die in het visitatieprotocol zijn opgenomen. Indien het commissielid op enige wijze verbonden zou zijn aan een te visiteren opleiding zal zij/hij niet deelnemen aan de beoordeling van en het bezoek aan de betreffende opleiding(en).

Ondergetekende verklaart bovendien geen financiële of andere beloningen te hebben ontvangen of te zullen ontvangen van derden voor haar/zijn deelname aan de visitatie. Indien de positie van een commissielid in de loop van het visitatieproces wijzigt en dit repercussies heeft naar het onafhankelijk functioneren van het commissielid toe, is zij/hij verplicht het bestuursorgaan van VLIR en/of VLHORA hiervan op de hoogte te brengen.

Eventuele risico's van belangenvermenging of de schijn daarvan:  
 (student K.H. Leuven) .....

naam: Yasmine Dumoulin .....

datum: 17 september 2010 .....

handtekening: [Handwritten Signature] .....

binnengekomen op	20 SEP. 2010
inschrijvingsnummer	001135
bestemming	
opvolging	ja / neen

## onafhankelijkheidsverklaring

van de visitatie van de professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal werk

van de heer / mevrouw .....YASHINE DUMOLIN.....

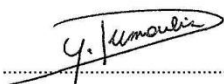
Ondergetekende verklaart een onafhankelijk, kritisch en gezaghebbend oordeel te hebben uitgesproken over de kwaliteit van de gevisiteerde opleiding(en) en de visitatie te hebben uitgevoerd overeenkomstig de procedures en instrumenten geformuleerd in de handleiding voor de onderwijsvisitaties van VLIR en VLHORA. Zij/hij verklaart een oordeel te hebben uitgesproken over de kwaliteit van het onderwijs binnen de gevisiteerde opleiding(en) zonder beïnvloeding van de betrokken instelling(en), de opleiding(en) of andere belanghebbenden en zonder vooroordeel, persoonlijke voorkeur of persoonlijk belang.

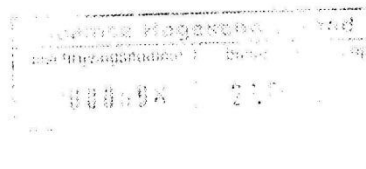
Ondergetekend commissielid verklaart op geen enkele wijze persoonlijk noch zakelijk direct belang te hebben bij het bestaan van de opleiding(en) en de al dan niet positieve beoordeling door de visitatiecommissie van de te accreditere opleiding(en). De deelname van het commissielid aan de visitatie van de betrokken opleiding(en) werd niet verhinderd door één of meerdere onverenigbaarheidsgrond(en) die in het visitatieprotocol zijn opgenomen.

Ondergetekende verklaart bovendien geen financiële of andere beloningen te hebben ontvangen of te zullen ontvangen van derden voor haar/zijn deelname aan de visitatie.

naam: .....Yasmine Dumolin.....

datum: .....21 juni 2012.....

handtekening: ..........



Onafhankelijkheidsverklaring van de visitatie van de professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal werk



onafhankelijkheidsverklaring

**visitatie van de professionele bacheloropleiding Sociaal Werk**

van mevrouw **Marielle Geelen**

Ondergetekende verbindt zich ertoe een onafhankelijk, kritisch en gezaghebbend oordeel te zullen uitspreken over de kwaliteit van de te visiteren opleiding(en) en de visitatie te zullen uitvoeren overeenkomstig de procedures en instrumenten geformuleerd in de handleiding voor de onderwijsvisitaties van VLIR en VLHORA. Zij/hij verklaart een oordeel te zullen uitspreken over de kwaliteit van het onderwijs binnen de te visiteren opleiding(en) zonder beïnvloeding van de betrokken instelling(en), de opleiding(en) of andere belanghebbenden en zonder vooroordeel, persoonlijke voorkeur of persoonlijk belang.

Ondergetekend commissielid verklaart op geen enkele wijze persoonlijk noch zakelijk direct belang te hebben bij het bestaan van de opleiding(en) en de al dan niet positieve beoordeling door de visitatiecommissie van de te accrediteren opleiding(en). De deelname van het commissielid aan de visitatie van de betrokken opleiding(en) wordt niet verhinderd door één of meerdere onverenigbaarheidsgrond(en) die in het visitatieprotocol zijn opgenomen. Indien het commissielid op enige wijze verbonden zou zijn aan een te visiteren opleiding zal zij/hij niet deelnemen aan de beoordeling van en het bezoek aan de betreffende opleiding(en).

Ondergetekende verklaart bovendien geen financiële of andere beloningen te hebben ontvangen of te zullen ontvangen van derden voor haar/zijn deelname aan de visitatie. Indien de positie van een commissielid in de loop van het visitatieproces wijzigt en dit repercussies heeft naar het onafhankelijk functioneren van het commissielid toe, is zij/hij verplicht het bestuursorgaan van VLIR en/of VLHORA hiervan op de hoogte te brengen.

Eventuele risico's van belangenvermenging of de schijn daarvan:

.....  
 .....  
 .....  
 .....

naam: M. Geelen

datum: 09-06-'10

handtekening:

binnengekomen op	10 SEP. 2010
inschrijvingsnummer	001108
bestemming	
opvolging	ja / neen

Onafhankelijkheidsverklaring.doc



## onafhankelijkheidsverklaring

visitatie van de visitatie van de professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal werk

van de heer / mevrouw ..... Mariëlle Geelen .....

Ondergetekende verklaart een onafhankelijk, kritisch en gezaghebbend oordeel te hebben uitgesproken over de kwaliteit van de gevisiteerde opleiding(en) en de visitatie te hebben uitgevoerd overeenkomstig de procedures en instrumenten geformuleerd in de handleiding voor de onderwijsvisitaties van VLIR en VLHORA. Zij/hij verklaart een oordeel te hebben uitgesproken over de kwaliteit van het onderwijs binnen de gevisiteerde opleiding(en) zonder beïnvloeding van de betrokken instelling(en), de opleiding(en) of andere belanghebbenden en zonder vooroordeel, persoonlijke voorkeur of persoonlijk belang.

Ondergetekend commissielid verklaart op geen enkele wijze persoonlijk noch zakelijk direct belang te hebben bij het bestaan van de opleiding(en) en de al dan niet positieve beoordeling door de visitatiecommissie van de te accreditere opleiding(en). De deelname van het commissielid aan de visitatie van de betrokken opleiding(en) werd niet verhinderd door één of meerdere onverenigbaarheidsgrond(en) die in het visitatieprotocol zijn opgenomen.

Ondergetekende verklaart bovendien geen financiële of andere beloningen te hebben ontvangen of te zullen ontvangen van derden voor haar/zijn deelname aan de visitatie.

naam: ..... M. Geelen .....

datum: ..... 05-06-'12 .....

handtekening: .....  .....

onafhankelijkheidsverklaringtweederonde



onafhankelijkheidsverklaring

visitatie van de professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal Werk

van de heer **Koen Hermans** .....

Ondergetekende verbindt zich ertoe een onafhankelijk, kritisch en gezaghebbend oordeel te zullen uitspreken over de kwaliteit van de te visiteren opleiding(en) en de visitatie te zullen uitvoeren overeenkomstig de procedures en instrumenten geformuleerd in de handleiding voor de onderwijsvisitaties van VLIR en VLHORA. Zij/hij verklaart een oordeel te zullen uitspreken over de kwaliteit van het onderwijs binnen de te visiteren opleiding(en) zonder beïnvloeding van de betrokken instelling(en), de opleiding(en) of andere belanghebbenden en zonder vooroordeel, persoonlijke voorkeur of persoonlijk belang.

Ondergetekend commissielid verklaart op geen enkele wijze persoonlijk noch zakelijk direct belang te hebben bij het bestaan van de opleiding(en) en de al dan niet positieve beoordeling door de visitatiecommissie van de te accrediteren opleiding(en). De deelname van het commissielid aan de visitatie van de betrokken opleiding(en) wordt niet verhinderd door één of meerdere onverenigbaarheidsgrond(en) die in het visitatieprotocol zijn opgenomen. Indien het commissielid op enige wijze verbonden zou zijn aan een te visiteren opleiding zal zij/hij niet deelnemen aan de beoordeling van en het bezoek aan de betreffende opleiding(en).

Ondergetekende verklaart bovendien geen financiële of andere beloningen te hebben ontvangen of te zullen ontvangen van derden voor haar/zijn deelname aan de visitatie. Indien de positie van een commissielid in de loop van het visitatieproces wijzigt en dit repercussies heeft naar het onafhankelijk functioneren van het commissielid toe, is zij/hij verplicht het bestuursorgaan van VLIR en/of VLHORA hiervan op de hoogte te brengen.

Eventuele risico's van belangenvermenging of de schijn daarvan:

.....  
 .....  
 .....  
 .....

naam: Koen Hermans

datum: 20-09-10

handtekening:

binnengekomen op	23 SEP. 2010
inschrijvingsnummer	001149
bestemming	
opvolging	ja / nee:

onafhankelijkheidsverklaring - Koen Hermans[1]

## onafhankelijkheidsverklaring

van de visitatie van de professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal werk

van de heer / mevrouw ..... *Koen Hermans* .....

Ondergetekende verklaart een onafhankelijk, kritisch en gezaghebbend oordeel te hebben uitgesproken over de kwaliteit van de gevisiteerde opleiding(en) en de visitatie te hebben uitgevoerd overeenkomstig de procedures en instrumenten geformuleerd in de handleiding voor de onderwijsvisitaties van VLIR en VLHORA. Zij/hij verklaart een oordeel te hebben uitgesproken over de kwaliteit van het onderwijs binnen de gevisiteerde opleiding(en) zonder beïnvloeding van de betrokken instelling(en), de opleiding(en) of andere belanghebbenden en zonder vooroordeel, persoonlijke voorkeur of persoonlijk belang.

Ondergetekend commissielid verklaart op geen enkele wijze persoonlijk noch zakelijk direct belang te hebben bij het bestaan van de opleiding(en) en de al dan niet positieve beoordeling door de visitatiecommissie van de te accrediteren opleiding(en). De deelname van het commissielid aan de visitatie van de betrokken opleiding(en) werd niet verhinderd door één of meerdere onverenigbaarheidsgrond(en) die in het visitatieprotocol zijn opgenomen.

Ondergetekende verklaart bovendien geen financiële of andere beloningen te hebben ontvangen of te zullen ontvangen van derden voor haar/zijn deelname aan de visitatie.

naam: ..... *Koen Hermans* .....

datum: ..... *22/06/2012* .....

handtekening: .....  .....

Onafhankelijkheidsverklaring van de visitatie van de professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal werk

onafhankelijkheidsverklaring

**visitatie van de professionele bacheloropleiding Sociaal Werk**

van de heer **Georges Monard**

Ondergetekende verbindt zich ertoe een onafhankelijk, kritisch en gezaghebbend oordeel te zullen uitspreken over de kwaliteit van de te visiteren opleiding(en) en de visitatie te zullen uitvoeren overeenkomstig de procedures en instrumenten geformuleerd in de handleiding voor de onderwijsvisitaties van VLIR en VLHORA. Zij/hij verklaart een oordeel te zullen uitspreken over de kwaliteit van het onderwijs binnen de te visiteren opleiding(en) zonder beïnvloeding van de betrokken instelling(en), de opleiding(en) of andere belanghebbenden en zonder vooroordeel, persoonlijke voorkeur of persoonlijk belang.

Ondergetekend commissieel verklaart op geen enkele wijze persoonlijk noch zakelijk direct belang te hebben bij het bestaan van de opleiding(en) en de al dan niet positieve beoordeling door de visitatiecommissie van de te accrediteren opleiding(en). De deelname van het commissieel aan de visitatie van de betrokken opleiding(en) wordt niet verhinderd door één of meerdere onverenigbaarheidsgrond(en) die in het visitatieprotocol zijn opgenomen. Indien het commissieel op enige wijze verbonden zou zijn aan een te visiteren opleiding zal zij/hij niet deelnemen aan de beoordeling van en het bezoek aan de betreffende opleiding(en).

Ondergetekende verklaart bovendien geen financiële of andere beloningen te hebben ontvangen of te zullen ontvangen van derden voor haar/zijn deelname aan de visitatie. Indien de positie van een commissieel in de loop van het visitatieproces wijzigt en dit repercussies heeft naar het onafhankelijk functioneren van het commissieel toe, is zij/hij verplicht het bestuursorgaan van VLIR en/of VLHORA hiervan op de hoogte te brengen.

Eventuele risico's van belangenvermenging of de schijn daarvan:

.....  
 .....  
 .....

naam: MONARD Georges

datum: 2-6-2010

handtekening: 

Onafhankelijkheidsverklaring[1].doc

binnengekomen op	10 SEP. 2010
inschrijvingsnummer	001107
bestemming	
opvolging	ja / neen



## onafhankelijkheidsverklaring

visitatie van de visitatie van de professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal werk

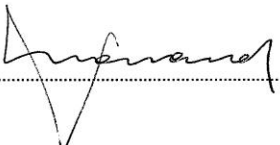
van de heer / mevrouw ..... *Georges* ..... *MONARD* .....

Ondergetekende verklaart een onafhankelijk, kritisch en gezaghebbend oordeel te hebben uitgesproken over de kwaliteit van de gevisitteerde opleiding(en) en de visitatie te hebben uitgevoerd overeenkomstig de procedures en instrumenten geformuleerd in de handleiding voor de onderwijsvisitaties van VLIR en VLHORA. Zij/hij verklaart een oordeel te hebben uitgesproken over de kwaliteit van het onderwijs binnen de gevisitteerde opleiding(en) zonder beïnvloeding van de betrokken instelling(en), de opleiding(en) of andere belanghebbenden en zonder vooroordeel, persoonlijke voorkeur of persoonlijk belang.

Ondergetekend commissielid verklaart op geen enkele wijze persoonlijk noch zakelijk direct belang te hebben bij het bestaan van de opleiding(en) en de al dan niet positieve beoordeling door de visitatiecommissie van de te accrediteren opleiding(en). De deelname van het commissielid aan de visitatie van de betrokken opleiding(en) werd niet verhinderd door één of meerdere onverenigbaarheidsgrond(en) die in het visitatieprotocol zijn opgenomen.

Ondergetekende verklaart bovendien geen financiële of andere beloningen te hebben ontvangen of te zullen ontvangen van derden voor haar/zijn deelname aan de visitatie.

naam: ..... *Georges Monard* .....  
datum: ..... *5 - 6 - 2012* .....

handtekening: .....  .....

onafhankelijkheidsverklaringtweederonde

onafhankelijkheidsverklaring

**visitatie van de professionele bacheloropleiding Sociaal Werk**

van mevrouw Lisa Seynaeve .....

Ondergetekende verbindt zich ertoe een onafhankelijk, kritisch en gezaghebbend oordeel te zullen uitspreken over de kwaliteit van de te visiteren opleiding(en) en de visitatie te zullen uitvoeren overeenkomstig de procedures en instrumenten geformuleerd in de handleiding voor de onderwijsvisaties van VLIR en VLHORA. Zij/hij verklaart een oordeel te zullen uitspreken over de kwaliteit van het onderwijs binnen de te visiteren opleiding(en) zonder beïnvloeding van de betrokken instelling(en), de opleiding(en) of andere belanghebbenden en zonder vooroordeel, persoonlijke voorkeur of persoonlijk belang.

Ondergetekend commissielid verklaart op geen enkele wijze persoonlijk noch zakelijk direct belang te hebben bij het bestaan van de opleiding(en) en de al dan niet positieve beoordeling door de visitatiecommissie van de te accrediten opleiding(en). De deelname van het commissielid aan de visitatie van de betrokken opleiding(en) wordt niet verhinderd door één of meerdere onverenigbaarheidsgrond(en) die in het visitatieprotocol zijn opgenomen. Indien het commissielid op enige wijze verbonden zou zijn aan een te visiteren opleiding zal zij/hij niet deelnemen aan de beoordeling van en het bezoek aan de betreffende opleiding(en).

Ondergetekende verklaart bovendien geen financiële of andere beïnvloedingen te hebben ontvangen of te zullen ontvangen van derden voor haar/zijn deelname aan de visitatie. Indien de positie van een commissielid in de loop van het visitatieproces wijzigt en dit repercussies heeft naar het onafhankelijk functioneren van het commissielid toe, is zij/hij verplicht het bestuursorgaan van VLIR en/of VLHORA hiervan op de hoogte te brengen.

Eventuele risico's van belangenvermenging of de schijn daarvan:

*Geen visitatie van opl. in KOWEST, waar ik studeer.*

naam: *Lisa Seynaeve*  
 datum: *26/08/2010*  
 handtekening: *Lisa Seynaeve*

binnengekomen op	16 SEP. 2010
inschrijvingsnummer	001111
bestemmeling	
opvolging	ja / neen

onafhankelijkheidsverklaring -

## onafhankelijkheidsverklaring

van de visitatie van de professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal werk

van de heer / mevrouw LISA SEYNAEVE

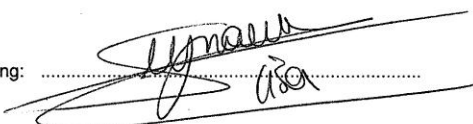
Ondergetekende verklaart een onafhankelijk, kritisch en gezaghebbend oordeel te hebben uitgesproken over de kwaliteit van de gevisiteerde opleiding(en) en de visitatie te hebben uitgevoerd overeenkomstig de procedures en instrumenten geformuleerd in de handleiding voor de onderwijsvisitaties van VLIR en VLHORA. Zij/hij verklaart een oordeel te hebben uitgesproken over de kwaliteit van het onderwijs binnen de gevisiteerde opleiding(en) zonder beïnvloeding van de betrokken instelling(en), de opleiding(en) of andere belanghebbenden en zonder vooroordeel, persoonlijke voorkeur of persoonlijk belang.

Ondergetekend commissie lid verklaart op geen enkele wijze persoonlijk noch zakelijk direct belang te hebben bij het bestaan van de opleiding(en) en de al dan niet positieve beoordeling door de visitatiecommissie van de te accreditere opleiding(en). De deelname van het commissie lid aan de visitatie van de betrokken opleiding(en) werd niet verhinderd door één of meerdere onverenigbaarheidsgrond(en) die in het visitatieprotocol zijn opgenomen.

Ondergetekende verklaart bovendien geen financiële of andere beloningen te hebben ontvangen of te zullen ontvangen van derden voor haar/zijn deelname aan de visitatie.

naam: LISA SEYNAEVE

datum: 20/06/2018

handtekening: 



Onafhankelijkheidsverklaring van de visitatie van de professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal werk

onafhankelijkheidsverklaring

visitatie van de professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal Werk  
van mevrouw **Kateleen Van Cauwenberge**

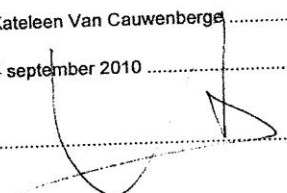
Ondergetekende verbindt zich ertoe een onafhankelijk, kritisch en gezaghebbend oordeel te zullen uitspreken over de kwaliteit van de te visiteren opleiding(en) en de visitatie te zullen uitvoeren overeenkomstig de procedures en instrumenten geformuleerd in de handleiding voor de onderwijsvisitaties van VLIR en VLHORA. Zij/hij verklaart een oordeel te zullen uitspreken over de kwaliteit van het onderwijs binnen de te visiteren opleiding(en) zonder beïnvloeding van de betrokken instelling(en), de opleiding(en) of andere belanghebbenden en zonder vooroordeel, persoonlijke voorkeur of persoonlijk belang.

Ondergetekend commissielid verklaart op geen enkele wijze persoonlijk noch zakelijk direct belang te hebben bij het bestaan van de opleiding(en) en de al dan niet positieve beoordeling door de visitatiecommissie van de te accrediten opleiding(en). De deelname van het commissielid aan de visitatie van de betrokken opleiding(en) wordt niet verhinderd door één of meerdere onverenigbaarheidsgrond(en) die in het visitatieprotocol zijn opgenomen. Indien het commissielid op enige wijze verbonden zou zijn aan een te visiteren opleiding zal zij/hij niet deelnemen aan de beoordeling van en het bezoek aan de betreffende opleiding(en).

Ondergetekende verklaart bovendien geen financiële of andere beloningen te hebben ontvangen of te zullen ontvangen van derden voor haar/zijn deelname aan de visitatie. Indien de positie van een commissielid in de loop van het visitatieproces wijzigt en dit repercussies heeft naar het onafhankelijk functioneren van het commissielid toe, is zij/hij verplicht het bestuursorgaan van VLIR en/of VLHORA hiervan op de hoogte te brengen.

Eventuele risico's van belangenvermenging of de schijn daarvan:

nihil.....  
.....  
.....  
.....

naam: Kateleen Van Cauwenberge.....  
datum: 4 september 2010.....  
handtekening: 

binnengekomen op	- 0 SEP. 2010
inschrijvingsnummer	001077
bestemming	
opvolging	ja / neen

onafhankelijkheidsverklaring - Kateleen Van Cauwenberge.doc





## onafhankelijkheidsverklaring

van de **visitatie van de professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal werk**

van de heer / mevrouw Katleen Van Coillieberg

Ondergetekende verklaart een onafhankelijk, kritisch en gezaghebbend oordeel te hebben uitgesproken over de kwaliteit van de gevisiteerde opleiding(en) en de visitatie te hebben uitgevoerd overeenkomstig de procedures en instrumenten geformuleerd in de handleiding voor de onderwijsvisitaties van VLIR en VLHORA. Zij/hij verklaart een oordeel te hebben uitgesproken over de kwaliteit van het onderwijs binnen de gevisiteerde opleiding(en) zonder beïnvloeding van de betrokken instelling(en), de opleiding(en) of andere belanghebbenden en zonder vooroordeel, persoonlijke voorkeur of persoonlijk belang.

Ondergetekend commissielid verklaart op geen enkele wijze persoonlijk noch zakelijk direct belang te hebben bij het bestaan van de opleiding(en) en de al dan niet positieve beoordeling door de visitatiecommissie van de te accreditere opleiding(en). De deelname van het commissielid aan de visitatie van de betrokken opleiding(en) werd niet verhinderd door één of meerdere onverenigbaarheidsgrond(en) die in het visitatieprotocol zijn opgenomen.

Ondergetekende verklaart bovendien geen financiële of andere beloningen te hebben ontvangen of te zullen ontvangen van derden voor haar/zijn deelname aan de visitatie.

naam: Katleen Van Coillieberg

datum: 25/06/2012

handtekening: \_\_\_\_\_



Onafhankelijkheidsverklaring van de visitatie van de professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal werk



onafhankelijkheidsverklaring

visitatie van de professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal Werk

van de heer prof. Hans van Ewijk .....

Ondergetekende verbindt zich ertoe een onafhankelijk, kritisch en gezaghebbend oordeel te zullen uitspreken over de kwaliteit van de te visiteren opleiding(en) en de visitatie te zullen uitvoeren overeenkomstig de procedures en instrumenten geformuleerd in de handleiding voor de onderwijsvisitaties van VLIR en VLHORA. Zij/hij verklaart een oordeel te zullen uitspreken over de kwaliteit van het onderwijs binnen de te visiteren opleiding(en) zonder beïnvloeding van de betrokken instelling(en), de opleiding(en) of andere belanghebbenden en zonder vooroordeel, persoonlijke voorkeur of persoonlijk belang.

Ondergetekend commissielid verklaart op geen enkele wijze persoonlijk noch zakelijk direct belang te hebben bij het bestaan van de opleiding(en) en de al dan niet positieve beoordeling door de visitatiecommissie van de te accreditere opleiding(en). De deelname van het commissielid aan de visitatie van de betrokken opleiding(en) wordt niet verhinderd door één of meerdere onverenigbaarheidsgrond(en) die in het visitatieprotocol zijn opgenomen. Indien het commissielid op enige wijze verbonden zou zijn aan een te visiteren opleiding zal zij/hij niet deelnemen aan de beoordeling van en het bezoek aan de betreffende opleiding(en).

Ondergetekende verklaart bovendien geen financiële of andere beloningen te hebben ontvangen of te zullen ontvangen van derden voor haar/zijn deelname aan de visitatie. Indien de positie van een commissielid in de loop van het visitatieproces wijzigt en dit repercussies heeft naar het onafhankelijk functioneren van het commissielid toe, is zij/hij verplicht het bestuursorgaan van VLIR en/of VLHORA hiervan op de hoogte te brengen.

Eventuele risico's van belangenvermenging of de schijn daarvan:

.....  
 .....  
 .....  
 .....

naam: Hans van Ewijk

datum: 2.9.2010

handtekening: [Handwritten Signature]

binnengekomen op	17 SEP. 2010
inschrijvingsnummer	001089
bestemming	
opvolging	ja / neen

onafhankelijkheidsverklaring - Hans van Ewijk



## onafhankelijkheidsverklaring

visitatie van de visitatie van de professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal werk

van de heer / mevrouw ..... Hans van Ewijk .....

Ondergetekende verklaart een onafhankelijk, kritisch en gezaghebbend oordeel te hebben uitgesproken over de kwaliteit van de gevisitteerde opleiding(en) en de visitatie te hebben uitgevoerd overeenkomstig de procedures en instrumenten geformuleerd in de handleiding voor de onderwijsvisitaties van VLIR en VLHORA. Zij/hij verklaart een oordeel te hebben uitgesproken over de kwaliteit van het onderwijs binnen de gevisitteerde opleiding(en) zonder beïnvloeding van de betrokken instelling(en), de opleiding(en) of andere belanghebbenden en zonder vooroordeel, persoonlijke voorkeur of persoonlijk belang.

Ondergetekend commissielid verklaart op geen enkele wijze persoonlijk noch zakelijk direct belang te hebben bij het bestaan van de opleiding(en) en de al dan niet positieve beoordeling door de visitatiecommissie van de te accreditere opleiding(en). De deelname van het commissielid aan de visitatie van de betrokken opleiding(en) werd niet verhinderd door één of meerdere onverenigbaarheidsgrond(en) die in het visitatieprotocol zijn opgenomen.

Ondergetekende verklaart bovendien geen financiële of andere beloningen te hebben ontvangen of te zullen ontvangen van derden voor haar/zijn deelname aan de visitatie.

naam: ..... Hans van Ewijk .....

datum: ..... 5-6-2012 .....

handtekening: .....  .....

onafhankelijkheidsverklaringtweederonde

onafhankelijkheidsverklaring

**visitatie van de professionele bacheloropleiding Sociaal Werk**

van mevrouw Lieve Vanderlinden .....

Ondergetekende verbindt zich ertoe een onafhankelijk, kritisch en gezaghebbend oordeel te zullen uitspreken over de kwaliteit van de te visiteren opleiding(en) en de visitatie te zullen uitvoeren overeenkomstig de procedures en instrumenten geformuleerd in de handleiding voor de onderwijsvisitaties van VLIR en VLHORA. Zij/hij verklaart een oordeel te zullen uitspreken over de kwaliteit van het onderwijs binnen de te visiteren opleiding(en) zonder beïnvloeding van de betrokken instelling(en), de opleiding(en) of andere belanghebbenden en zonder vooroordeel, persoonlijke voorkeur of persoonlijk belang.

Ondergetekend commissielid verklaart op geen enkele wijze persoonlijk noch zakelijk direct belang te hebben bij het bestaan van de opleiding(en) en de al dan niet positieve beoordeling door de visitatiecommissie van de te accrediteren opleiding(en). De deelname van het commissielid aan de visitatie van de betrokken opleiding(en) wordt niet verhinderd door één of meerdere onverenigbaarheidsgrond(en) die in het visitatieprotocol zijn opgenomen. Indien het commissielid op enige wijze verbonden zou zijn aan een te visiteren opleiding zal zij/hij niet deelnemen aan de beoordeling van en het bezoek aan de betreffende opleiding(en).

Ondergetekende verklaart bovendien geen financiële of andere beloningen te hebben ontvangen of te zullen ontvangen van derden voor haar/zijn deelname aan de visitatie. Indien de positie van een commissielid in de loop van het visitatieproces wijzigt en dit repercussies heeft naar het onafhankelijk functioneren van het commissielid toe, is zij/hij verplicht het bestuursorgaan van VLIR en/of VLHORA hiervan op de hoogte te brengen.

Eventuele risico's van belangenvermenging of de schijn daarvan:

.....  
 .....  
 .....

naam: Lieve Vanderlinden  
 datum: 9/9/2010  
 handtekening: [Handwritten Signature]

binnengekomen op	10 SEP. 2010
inschrijvingsnummer	001109
bestemming	
opvolging	ja / neen

onafhankelijkheidsverklaring - Lieve Vanderlinden.doc

## onafhankelijkheidsverklaring

van de visitatie van de professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal werk

van de heer / mevrouw .....*Lieve Jandaelinden*.....

Ondergetekende verklaart een onafhankelijk, kritisch en gezaghebbend oordeel te hebben uitgesproken over de kwaliteit van de gevisiteerde opleiding(en) en de visitatie te hebben uitgevoerd overeenkomstig de procedures en instrumenten geformuleerd in de handleiding voor de onderwijsvisitaties van VLIR en VLHORA. Zij/hij verklaart een oordeel te hebben uitgesproken over de kwaliteit van het onderwijs binnen de gevisiteerde opleiding(en) zonder beïnvloeding van de betrokken instelling(en), de opleiding(en) of andere belanghebbenden en zonder vooroordeel, persoonlijke voorkeur of persoonlijk belang.

Ondergetekend commissielid verklaart op geen enkele wijze persoonlijk noch zakelijk direct belang te hebben bij het bestaan van de opleiding(en) en de al dan niet positieve beoordeling door de visitatiecommissie van de te accreditere opleiding(en). De deelname van het commissielid aan de visitatie van de betrokken opleiding(en) werd niet verhinderd door één of meerdere onverenigbaarheidsgrond(en) die in het visitatieprotocol zijn opgenomen.

Ondergetekende verklaart bovendien geen financiële of andere beloningen te hebben ontvangen of te zullen ontvangen van derden voor haar/zijn deelname aan de visitatie.

naam: .....*Lieve Jandaelinden*.....

datum: .....*19/06/2012*.....

handtekening: .....*Jandael*.....

Onafhankelijkheidsverklaring van de visitatie van de professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal werk

Vlaamse Hogescholenraad



onafhankelijkheidsverklaring

visitatie van de professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal Werk

van de heer Jan Vanhee .....

Ondergetekende verbindt zich ertoe een onafhankelijk, kritisch en gezaghebbend oordeel te zullen uitspreken over de kwaliteit van de te visiteren opleiding(en) en de visitatie te zullen uitvoeren overeenkomstig de procedures en instrumenten geformuleerd in de handleiding voor de onderwijsvisitaties van VLIR en VLHORA. Zij/hij verklaart een oordeel te zullen uitspreken over de kwaliteit van het onderwijs binnen de te visiteren opleiding(en) zonder beïnvloeding van de betrokken instelling(en), de opleiding(en) of andere belanghebbenden en zonder vooroordeel, persoonlijke voorkeur of persoonlijk belang.

Ondergetekend commissielid verklaart op geen enkele wijze persoonlijk noch zakelijk direct belang te hebben bij het bestaan van de opleiding(en) en de al dan niet positieve beoordeling door de visitatiecommissie van de te accrediten opleiding(en). De deelname van het commissielid aan de visitatie van de betrokken opleiding(en) wordt niet verhinderd door één of meerdere onverenigbaarheidsgrond(en) die in het visitatieprotocol zijn opgenomen. Indien het commissielid op enige wijze verbonden zou zijn aan een te visiteren opleiding zal zij/hij niet deelnemen aan de beoordeling van en het bezoek aan de betreffende opleiding(en).

Ondergetekende verklaart bovendien geen financiële of andere beloningen te hebben ontvangen of te zullen ontvangen van derden voor haar/zijn deelname aan de visitatie. Indien de positie van een commissielid in de loop van het visitatieproces wijzigt en dit repercussies heeft naar het onafhankelijk functioneren van het commissielid toe, is zij/hij verplicht het bestuursorgaan van VLIR en/of VLHORA hiervan op de hoogte te brengen.

Eventuele risico's van belangenvermenging of de schijn daarvan:

.....  
.....  
.....

naam: VAN HEE JAN

datum: 23 September 2010

handtekening: 

fax naar Janvanhee.doc

binnengekomen op	23 SEP, 2010
inschrijvingsnummer	001152
bestemmeling	
opvolging	ja / neen



## onafhankelijkheidsverklaring

visitatie van de ~~visitatie~~ van de professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal werk

van de heer / mevrouw X Jan Vanke

Ondergetekende verklaart ~~een~~ onafhankelijk, kritisch en gezaghebbend oordeel te hebben uitgesproken over de kwaliteit van de gevisitteerde opleiding(en) en de visitatie te hebben uitgevoerd overeenkomstig de procedures en instrumenten geformuleerd in de handleiding voor de onderwijsvisitaties van VLIR en VLHORA. ~~Zij~~ Hij verklaart een oordeel te hebben uitgesproken over de kwaliteit van het onderwijs binnen de gevisitteerde opleiding(en) zonder beïnvloeding van de betrokken instelling(en), de opleiding(en) of andere belanghebbenden en zonder vooroordeel, persoonlijke voorkeur of persoonlijk belang.

Ondergetekend commissielid verklaart op geen enkele wijze persoonlijk noch zakelijk direct belang te hebben bij het bestaan van de opleiding(en) en de al dan niet positieve beoordeling door de visitatiecommissie van de te accreditere opleiding(en). De deelname van het commissielid aan de visitatie van de betrokken opleiding(en) werd niet verhinderd door één of meerdere onverenigbaarheidsgrond(en) die in het visitatieprotocol zijn opgenomen.

Ondergetekende verklaart bovendien geen financiële of andere beloningen te hebben ontvangen of te zullen ontvangen van derden voor haar/zijn deelname aan de visitatie.

naam: Jan Vanke

datum: 5/6/12

handtekening: [Handwritten signature]

onafhankelijkheidsverklaringtweederonde



onafhankelijkheidsverklaring

visitatie van de professionele bacheloropleiding Sociaal Werk

van de heer Dominique Verté .....

Ondergetekende verbindt zich ertoe een onafhankelijk, kritisch en gezaghebbend oordeel te zullen uitspreken over de kwaliteit van de te visiteren opleiding(en) en de visitatie te zullen uitvoeren overeenkomstig de procedures en instrumenten geformuleerd in de handleiding voor de onderwijsvisitaties van VLIR en VLHORA. Zij/hij verklaart een oordeel te zullen uitspreken over de kwaliteit van het onderwijs binnen de te visiteren opleiding(en) zonder beïnvloeding van de betrokken instelling(en), de opleiding(en) of andere belanghebbenden en zonder vooroordeel, persoonlijke voorkeur of persoonlijk belang.

Ondergetekend commissie lid verklaart op geen enkele wijze persoonlijk noch zakelijk direct belang te hebben bij het bestaan van de opleiding(en) en de al dan niet positieve beoordeling door de visitatiecommissie van de te accreditere opleiding(en). De deelname van het commissie lid aan de visitatie van de betrokken opleiding(en) wordt niet verhinderd door één of meerdere onverenigbaarheidsgrond(en) die in het visitatieprotocol zijn opgenomen. Indien het commissie lid op enige wijze verbonden zou zijn aan een te visiteren opleiding zal zij/hij niet deelnemen aan de beoordeling van en het bezoek aan de betreffende opleiding(en).

Ondergetekende verklaart bovendien geen financiële of andere beloningen te hebben ontvangen of te zullen ontvangen van derden voor haar/zijn deelname aan de visitatie. Indien de positie van een commissie lid in de loop van het visitatieproces wijzigt en dit repercussies heeft naar het onafhankelijk functioneren van het commissie lid toe, is zij/hij verplicht het bestuursorgaan van VLIR en/of VLHORA hiervan op de hoogte te brengen.

Eventuele risico's van belangenvermenging of de schijn daarvan:

Samenwerkingsakkoord VUB SOAH GENT  
 Associatie met ERASMUS hogeschool .....

.....  
 .....  
 .....

naam: Verté Dominique .....

datum: 16 09 2010 .....

handtekening:

onafhankelijkheidsverklaring - Dominique Verté

binnengekomen op	20 SEP 2010
inschrijvingsnummer	001134
bestemming	
opvolging	ja / neen



## Vlaamse Hogescholenraad



## onafhankelijkheidsverklaring

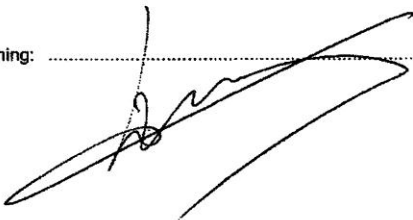
van de visitatie van de professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal werk

van de heer / mevrouw Verté Dominique

Ondergetekende verklaart een onafhankelijk, kritisch en gezaghebbend oordeel te hebben uitgesproken over de kwaliteit van de gevisitteerde opleiding(en) en de visitatie te hebben uitgevoerd overeenkomstig de procedures en instrumenten geformuleerd in de handleiding voor de onderwijsvisitaties van VLIR en VLHORA. Zij/hij verklaart een oordeel te hebben uitgesproken over de kwaliteit van het onderwijs binnen de gevisitteerde opleiding(en) zonder beïnvloeding van de betrokken instelling(en), de opleiding(en) of andere belanghebbenden en zonder vooroordeel, persoonlijke voorkeur of persoonlijk belang.

Ondergetekend commissie lid verklaart op geen enkele wijze persoonlijk noch zakelijk direct belang te hebben bij het bestaan van de opleiding(en) en de al dan niet positieve beoordeling door de visitatiecommissie van de te accreditere opleiding(en). De deelname van het commissie lid aan de visitatie van de betrokken opleiding(en) werd niet verhinderd door één of meerdere onverenigbaarheidsgrond(en) die in het visitatieprotocol zijn opgenomen.

Ondergetekende verklaart bovendien geen financiële of andere beloningen te hebben ontvangen of te zullen ontvangen van derden voor haar/zijn deelname aan de visitatie.

naam: Verté Dominiquedatum: 9/07/2012handtekening: 

Onafhankelijkheidsverklaring van de visitatie van de professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal werk

onafhankelijkheidsverklaring

visitatie van de professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal Werk

van de heer Bert Wastijn

Ondergetekende verbindt zich ertoe een onafhankelijk, kritisch en gezaghebbend oordeel te zullen uitspreken over de kwaliteit van de te visiteren opleiding(en) en de visitatie te zullen uitvoeren overeenkomstig de procedures en instrumenten geformuleerd in de handleiding voor de onderwijsvisitaties van VLIR en VLHORA. Zij/hij verklaart een oordeel te zullen uitspreken over de kwaliteit van het onderwijs binnen de te visiteren opleiding(en) zonder beïnvloeding van de betrokken instelling(en), de opleiding(en) of andere belanghebbenden en zonder vooroordeel, persoonlijke voorkeur of persoonlijk belang.

Ondergetekend commissielid verklaart op geen enkele wijze persoonlijk noch zakelijk direct belang te hebben bij het bestaan van de opleiding(en) en de al dan niet positieve beoordeling door de visitatiecommissie van de te accrediten opleiding(en). De deelname van het commissielid aan de visitatie van de betrokken opleiding(en) wordt niet verhinderd door één of meerdere onverenigbaarheidsgrond(en) die in het visitatieprotocol zijn opgenomen. Indien het commissielid op enige wijze verbonden zou zijn aan een te visiteren opleiding zal zij/hij niet deelnemen aan de beoordeling van en het bezoek aan de betreffende opleiding(en).

Ondergetekende verklaart bovendien geen financiële of andere beloningen te hebben ontvangen of te zullen ontvangen van derden voor haar/zijn deelname aan de visitatie. Indien de positie van een commissielid in de loop van het visitatieproces wijzigt en dit repercussies heeft naar het onafhankelijk functioneren van het commissielid toe, is zij/hij verplicht het bestuursorgaan van VLIR en/of VLHORA hiervan op de hoogte te brengen.

Eventuele risico's van belangenvermenging of de schijn daarvan:

..... student sociaal werk H.W. Brussel .....

Onbekend .....

.....

.....

naam: Bert Wastijn .....

datum: donderdag 30 september 2010 .....

handtekening:  .....

onafhankelijkheidsverklaring\_-\_Bert\_Wastijn[1].doc

binnengekomen op	30 SEP. 2010
inschrijvingsnummer	001178
bestemming	
opvolging	ja / neen



## onafhankelijkheidsverklaring

van de **visitatie van de professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal werk**

van de heer / mevrouw ..... BERT WASTIJN .....

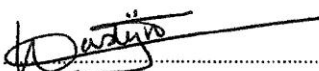
Ondergetekende verklaart een onafhankelijk, kritisch en gezaghebbend oordeel te hebben uitgesproken over de kwaliteit van de gevisitieerde opleiding(en) en de visitatie te hebben uitgevoerd overeenkomstig de procedures en instrumenten geformuleerd in de handleiding voor de onderwijsvisitaties van VLIR en VLHORA. Zij/hij verklaart een oordeel te hebben uitgesproken over de kwaliteit van het onderwijs binnen de gevisitieerde opleiding(en) zonder beïnvloeding van de betrokken instelling(en), de opleiding(en) of andere belanghebbenden en zonder vooroordeel, persoonlijke voorkeur of persoonlijk belang.

Ondergetekend commissielid verklaart op geen enkele wijze persoonlijk noch zakelijk direct belang te hebben bij het bestaan van de opleiding(en) en de al dan niet positieve beoordeling door de visitatiecommissie van de te accreditere opleiding(en). De deelname van het commissielid aan de visitatie van de betrokken opleiding(en) werd niet verhinderd door één of meerdere onverenigbaarheidsgrond(en) die in het visitatieprotocol zijn opgenomen.

Ondergetekende verklaart bovendien geen financiële of andere beloningen te hebben ontvangen of te zullen ontvangen van derden voor haar/zijn deelname aan de visitatie.

naam: WASTIJN BERT .....

datum: 25/06/2012 .....

handtekening:  .....





## **bijlage 4    bezoekschema's**

### **bezoekschema voor een opleiding met één locatie**

#### dag 1

10.30-12.30	intern werkoverleg en inzage van de bijlagen
12.30-13.30	lunch
13.30-15.15	intern werkoverleg en inzage van de bijlagen
15.15-15.45	kennismaking met de algemeen directeur en het departementshoofd
15.45-16.00	intern werkoverleg
16.00-17.30	opleidingsverantwoordelijken, opstellers ZER en een student betrokken bij het onderwijskundig overleg (bespreking referentiekader)
17.30-17.45	intern overleg
17.45-18.30	kwaliteitsverantwoordelijke(n) en verantwoordelijke(n) onderwijsontwikkeling (van de opleiding, het departement en/of de hogeschool)
18.30-19.00	intern werkoverleg
19.00-20.00	informeel ontmoetingsmoment

#### dag 2

08.30-9.00	intern werkoverleg
09.00-10.00	studenten eerste jaar en tweede jaar (max. 10 representatief samengesteld, inclusief de studentenvertegenwoordigers)
10.00-10.45	studenten derde jaar (max. 10 representatief samengesteld uit de verschillende afstudeerrichtingen, inclusief de studentenvertegenwoordigers)
10.45-11.00	intern werkoverleg
11.00-12.30	bezoek lokalen
12.30-13.30	lunch voor de commissie
13.30-14.00	intern werkoverleg
14.00-15.00	lectoren eerste jaar en tweede jaar (max. 10 representatief samengesteld, inclusief de personen betrokken bij onderwijskundig en/of beleidsoverleg)intern werkoverleg
15.00-16.00	lectoren derde jaar (max. 10 representatief samengesteld inclusief de personen betrokken bij onderwijskundig en/of beleidsoverleg)
16.00-16.15	intern werkoverleg
16.15-16.45	administratief-technisch personeel
16.45-18.00	intern overleg en inzage werkdocumenten
18.00-19.00	vertegenwoordigers werkveld (max. 10, gedifferentieerd samengesteld volgens de afstudeerrichtingen, personen die afgestudeerden in dienst hebben of fungeren als stagementoren en die niet ingeschakeld zijn in het opleidingsprogramma)
19.00-19.45	afgestudeerden (max. 10 uit de drie laatste afstudeerjaren, representatief samengesteld uit de afstudeerrichtingen)
20.00	avondmaal voor de commissie

#### dag 3

08.30-09.00	intern werkoverleg
09.00-09.45	ombudsperso(n)en, verantwoordelijken studieadvies en -begeleiding
9.45-10.00	intern werkoverleg
10.00-10.30	verantwoordelijke internationalisering (van de opleiding, het departement en/of de hogeschool)
10.30-11.30	begeleiders stage- en eindwerken (max. 10, representatief samengesteld uit de afstudeerrichtingen)
11.30-12.30	intern werkoverleg
12.30-13.30	lunch voor de commissie
13.30-14.00	opleidingsverantwoordelijke(n)

14.00-15.00	vrij spreekuur
15.00-18.00	voorbereiding mondelinge rapportering
18.00	mondelinge rapportering

### **bezoekschema voor een opleiding met een deeltijds studieprogramma ingericht door twee hogescholen**

#### dag 1

10.30-12.30	intern werkoverleg en inzage van de bijlagen
12.30-13.30	lunch
13.30-15.15	intern werkoverleg en inzage van de bijlagen
15.15-15.45	kennismaking met de algemeen directeur en het departementshoofd
15.45-16.00	intern werkoverleg
16.00-17.30	opleidingsverantwoordelijken, opstellers ZER en een student betrokken bij het onderwijskundig overleg (bespreking referentiekader)
17.30-17.45	intern overleg
17.45-18.30	kwaliteitsverantwoordelijke(n) en verantwoordelijke(n) onderwijsontwikkeling (van de opleiding, het departement en/of de hogeschool)
18.30-19.00	intern werkoverleg
19.00-20.00	informeel ontmoetingsmoment

#### dag 2

08.30-9.00	intern werkoverleg
09.00-9.45	studenten eerste jaar en tweede jaar (max. 10 representatief samengesteld, inclusief de studentenvertegenwoordigers)
9.45-10.30	studenten derde jaar (max. 10 representatief samengesteld uit de verschillende afstudeerrichtingen, inclusief de studentenvertegenwoordigers)
10.45-11.00	studenten deeltijds studieprogramma (max. 10 representatief samengesteld uit de verschillende afstudeerrichtingen, inclusief de studentenvertegenwoordigers)
11.00-12.30	bezoek lokalen
12.30-13.30	lunch voor de commissie
13.30-14.00	intern werkoverleg
14.00-14.45	lectoren eerste jaar en tweede jaar (max. 10 representatief samengesteld, inclusief de personen betrokken bij onderwijskundig en/of beleidsoverleg)intern werkoverleg
14.45-15.30	lectoren derde jaar (max. 10 representatief samengesteld inclusief de personen betrokken bij onderwijskundig en/of beleidsoverleg)
15.30-16.00	lectoren deeltijds studieprogramma (max. 10 representatief samengesteld inclusief de personen betrokken bij onderwijskundig en/of beleidsoverleg)
16.00-16.15	intern werkoverleg
16.15-16.45	administratief-technisch personeel
16.45-18.00	intern overleg en inzage werkdocumenten
18.00-19.00	vertegenwoordigers werkveld (max. 10, gedifferentieerd samengesteld volgens de afstudeerrichtingen, personen die afgestudeerden in dienst hebben of fungeren als stagementoren en die niet ingeschakeld zijn in het opleidingsprogramma)
19.00-19.45	afgestudeerden (max. 10 uit de drie laatste afstudeerjaren, representatief samengesteld uit de afstudeerrichtingen)
20.00	avondmaal voor de commissie

#### dag 3

08.30-09.00	intern werkoverleg
09.00-09.45	ombudsperso(n)en, verantwoordelijken studieadvies en -begeleiding
9.45-10.00	intern werkoverleg
10.00-10.30	verantwoordelijke internationalisering (van de opleiding, het departement en/of de hogeschool)

10.30-11.30	begeleiders stage- en eindwerken (max. 10, representatief samengesteld uit de afstudeerrichtingen)
11.30-12.30	intern werkoverleg
12.30-13.30	lunch voor de commissie
13.30-14.00	opleidingsverantwoordelijke(n)
14.00-15.00	vrij spreekuur
15.00-18.00	voorbereiding mondelinge rapportering
18.00	mondelinge rapportering

### **bezoekschema voor een opleiding met twee locaties**

#### dag 1

10.30-12.30	intern werkoverleg en inzage van de bijlagen (locatie 1)
12.30-13.15	lunch
13.15-13.45	intern werkoverleg en inzage van de bijlagen
13.45	verplaatsing naar locatie 2
14.30-15.15	bezoek lokalen locatie 2
15.15-15.45	kennismaking met de algemeen directeur en het departementshoofd
15.45-16.00	intern werkoverleg
16.00-17.30	opleidingsverantwoordelijken, opstellers ZER en een student betrokken bij het onderwijskundig overleg (bespreking referentiekader)
17.30-17.45	intern overleg
17.45-18.30	kwaliteitsverantwoordelijke(n) en verantwoordelijke(n) onderwijsontwikkeling (van de opleiding, het departement en/of de hogeschool)
18.30-19.00	intern werkoverleg
19.00-20.00	informeel ontmoetingsmoment
20.00-	verplaatsing naar locatie 1

#### dag 2 (locatie 1)

08.30-9.00	intern werkoverleg
09.00-10.00	studenten eerste jaar en tweede jaar (max. 10 representatief samengesteld, inclusief de studentenvertegenwoordigers)
10.00-10.45	studenten derde jaar (max. 10 representatief samengesteld uit de verschillende afstudeerrichtingen, inclusief de studentenvertegenwoordigers)
10.45-11.00	intern werkoverleg
11.00-12.30	bezoek lokalen locatie 1
12.30-13.30	lunch voor de commissie
13.30-14.00	intern werkoverleg
14.00-15.00	lectoren eerste jaar en tweede jaar (max. 10 representatief samengesteld, inclusief de personen betrokken bij onderwijskundig en/of beleidsoverleg)intern werkoverleg
15.00-16.00	lectoren derde jaar (max. 10 representatief samengesteld inclusief de personen betrokken bij onderwijskundig en/of beleidsoverleg)
16.00-16.15	intern werkoverleg
16.15-16.45	administratief-technisch personeel
16.45-18.00	intern overleg en inzage werkdocumenten
18.00-19.00	vertegenwoordigers werkveld (max. 10, gedifferentieerd samengesteld volgens de afstudeerrichtingen, personen die afgestudeerden in dienst hebben of fungeren als stagementoren en die niet ingeschakeld zijn in het opleidingsprogramma)
19.00-19.45	afgestudeerden (max. 10 uit de drie laatste afstudeerjaren, representatief samengesteld uit de afstudeerrichtingen)
20.00	avondmaal voor de commissie

dag 3 (locatie 1)

08.30-09.00	intern werkoverleg
09.00-09.45	ombudsperso(n)en, verantwoordelijken studieadvies en -begeleiding
9.45-10.00	intern werkoverleg
10.00-10.30	verantwoordelijke internationalisering (van de opleiding, het departement en/of de hogeschool)
10.30-11.30	begeleiders stage- en eindwerken (max. 10, representatief samengesteld uit de afstudeerrichtingen)
11.30-12.30	intern werkoverleg
12.30-13.30	lunch voor de commissie
13.30-14.00	opleidingsverantwoordelijke(n)
14.00-15.00	vrij spreekuur
15.00-18.00	voorbereiding mondelinge rapportering
18.00	mondelinge rapportering



## **bijlage 5**    **lijst van afkortingen en letterwoorden**

AKUL	Associatie van de KU Leuven
Ahs	Arteveldehogeschool
ASO	Algemeen secundair onderwijs
ATP	Administratief en technisch personeel
AU Gent	Associatie Universiteit Gent
AUHA	Associatie Universiteit en Hogescholen Antwerpen
AUHL	Associatie Universiteit Hogescholen Limburg
BAMA	Bachelor Master
BANABA	bachelor- na bacheloropleiding
Baobap-plus	Bouwen aan een Algemeen Opleidingsprofiel met Begeleiding van en door Associatie Partners
BSO	beroepssecundair onderwijs
BSV	Bachelor Sociaal werk voor Volwassenen
BZW	begeleid zelfstandig werk
CLB	centrum voor leerlingenbegeleiding
CVO	Centrum voor VOlwassenenonderwijs
DELTA	Deeltijds Leertraject Artevelde
DOC	departementaal onderhandelingscomité
ECTS	European Credit Transfer System
EASSW	European Association Schools of Social Work
EFQM	European Foundation for Quality Management
EhB	Erasmushogeschool Brussel
EHSAL	Europese Hogeschool Brussel
ENSACT	European Network for Social Action
EQF	European Qualifications Framework
Erasmus	uitwisselingsprogramma voor studenten in het hoger onderwijs, onderdeel van het Project Socrates van de Europese commissie
Erasmus Mundus	programma van de Europese om interuniversitaire masterprogrammas te

	ondersteunen
EVC	elders verworven competenties
EVK	eerder verworven kwalificaties
ARTESIS	Artesis Hogeschool Antwerpen
HBO	Hoger Beroepsonderwijs
HBO5	Hoger Beroepsonderwijs op niveau 5 van de Vlaamse kwalificatie-structuur
HOC	Hogeschool onderhandelingscomité
HoGent	Hogeschool Gent
HONIM	Hoger Onderwijs van Imelda
HOR	Hogeronderwijsregister
HOWEST	Hogeschool West-Vlaanderen
IAJ	individueel aangepast jaarprogramma
IASSW	International Association Schools of Social Work
ICT	internet- en communicatietechnologie
ICTO	ICT en Onderwijs
IKZ	interne kwaliteitszorg
IP	Intensive Program
ISP	Individueel StudieProgramma
KAHO	Katholieke Hogeschool Sint-Lieven
KATHO	Katholieke Hogeschool Zuid-West-Vlaanderen
KdG	Karel de Grote-Hogeschool
K.H.Kempen	Katholieke Hogeschool Kempen
KHLeuven	Katholieke Hogeschool Leuven
KSO	Kunstsecundair onderwijs
KU Leuven	Katholieke Universiteit Leuven
KZ	(integrale) kwaliteitszorg
LASSI	Learning and Study Strategies Inventory
MA	academische masteropleiding

NVAO	Nederlands Vlaamse AccreditatieOrganisatie
OER	onderwijs en examenreglement
OO	onderwijsontwikkeling
OOP	onderwijsontwikkelingsplan
OP	onderwijzend personeel
PBA	professionele bacheloropleiding
PDCA	letterwoord voor: 'Plan Do Check Act'
PDT	Persoonlijke DeelTrajecten
PROZA	Projectgroep Zelfevalautie (een instrument van kwaliteitszorg, kwaliteitsmeting; bevragingssysteem)
PWO	projectmatig wetenschappelijk onderzoek
SERV	Sociaaleconomische Raad van Vlaanderen
SID	Studie Informatie Documentatie
SID-in	Studie- InformatieDagen
SOVO	Sociale Voorzieningen, bijvoorbeeld SOVOArte, de dienst voor sociale voorzieningen van De Artevelde Hogeschool
STUVO	Studentenvoorzieningen
SWOP	Systeem voor Waarderingen en Ontwikkeling van het Personeel
SWOT	letterwoord, duid op een system waarbij "Strengths", "Weaknesses", "Opportunities" en "Threats" in de organisatie worden geanalyseerd
TRIS	Transnationale Institutionale Samenwerking (een Instrument van kwaliteitszorg)
TSO	Technisch secundair onderwijs
UA	Universiteit Antwerpen
UAB	Universitaire Associatie Brussel
UGent	Universiteit Gent
UHasselt	Universiteit Hasselt
UNIZO	Unie voor zelfstandige ondernemers
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VLHORA	Vlaamse Hogescholenraad
VLIR	Vlaamse Interuniversitaire Raad

VLOR	Vlaamse Onderwijsraad
VVSH	Vereniging van Vlaamse Sociale Hogescholen
VQF	Vlaams kwalificatie framework
VTE	voltijds equivalenten
VTO	Vorming, Training en Opleiding
VUB	Vrije Universiteit Brussel
XIOS	XIOS Hogeschool Limburg
ZAP	zelfstandig academisch personeel
ZER	zelfevaluatierapport
ZOSA	Zelfonderzoek Studieattitudes



## Bemerkingen bij de tweede terugmelding van de onderwijsvisitatie Sociaal Werk van de Erasmushogeschool Brussel.

### Opmerking vergelijkende tabel

De Erasmushogeschool en de HUB organiseren samen een opleidingstraject voor volwassenen. De eerste 90 studiepunten worden door de HUB georganiseerd; de laatste 90 door de EhB. In de praktijk gaat het evenwel om één gezamenlijk programma dat door docenten van beide hogescholen wordt verzorgd.

Wanneer we in de vergelijkende tabel de resultaten van de commissies vergelijken, stellen we het volgende vast:

Facet 2.3. HUB-BSV Goed; EhB-BSV Voldoende

Facet 2.6. HUB-BSV Goed; EhB-BSV Voldoende

Facet 3.1. HUB-BSV Goed; EhB-BSV Voldoende

Facet 3.3. HUB-BSV Goed; EhB-BSV Voldoende

Toch werd het curriculum waarvan sprake door beide hogescholen gezamenlijk ontwikkeld (documenten ter staving kunnen worden voorgelegd) en wisselen beide hogescholen docenten uit om het programma te verzorgen. Concreet geven EhB-docenten les op de HUB en vullen HUB-docenten het korps op de EhB aan.

We stellen ons dan ook vragen bij het feit dat (i) één gezamenlijk ontwikkeld programma in beide hogescholen een verschillende score haalt; (ii) docenten die binnen één hogeschool voor facet 3.1 en 3.2 voldoende halen binnen een andere hogeschool goed halen en andersom.

In dit verband verwijzen we ook naar volgende tekst uit het visitatieprotocol "Voor visitaties van opleidingen die door meer dan vijf instellingen worden georganiseerd of wanneer in één visitatie clusters van opleidingen worden betrokken, kunnen deelcommissies worden samengesteld. Voor de samenstelling van de deelcommissies wordt gestreefd naar een overlapping van leden tussen de deelcommissies, bij voorkeur in hoofde van de voorzitter. *De projectbegeleider bewaakt de consistentie tussen de deelcommissies en de gelijkaardige uitvoering*".

### Opmerking globaal oordeel

Tijdens het bezoek van de visitatiecommissie maakten diverse commissieleden opmerkingen dat zij op voorhand geen extra documenten hadden ontvangen. De opleiding merkte bij de reactie op eerste terugmelding op dat zij (i) correct aan alle formele verplichtingen van Vlhora had voldaan; (ii) alle documenten op een zeer gebruiksvriendelijke en transparante manier ter beschikking stonden en (iii) in het verleden bij visitaties van andere opleidingen er al negatieve opmerkingen werden gemaakt over een teveel aan informatie. Vandaar de terughoudendheid van de hogeschool om de commissie te overladen met meer dan wat formeel wordt gevraagd.

De commissieleden bleven evenwel bij hun bezwaren die ook te lezen zijn in de slottekst van de tweede terugmelding.

De opleiding wil evenwel blijven benadrukken dat zij qua teksten aan alle formele vereisten heeft voldaan. Het door elkaar hanteren van formele en informele criteria leidt ons inziens niet tot een transparant beoordelingsproces.

