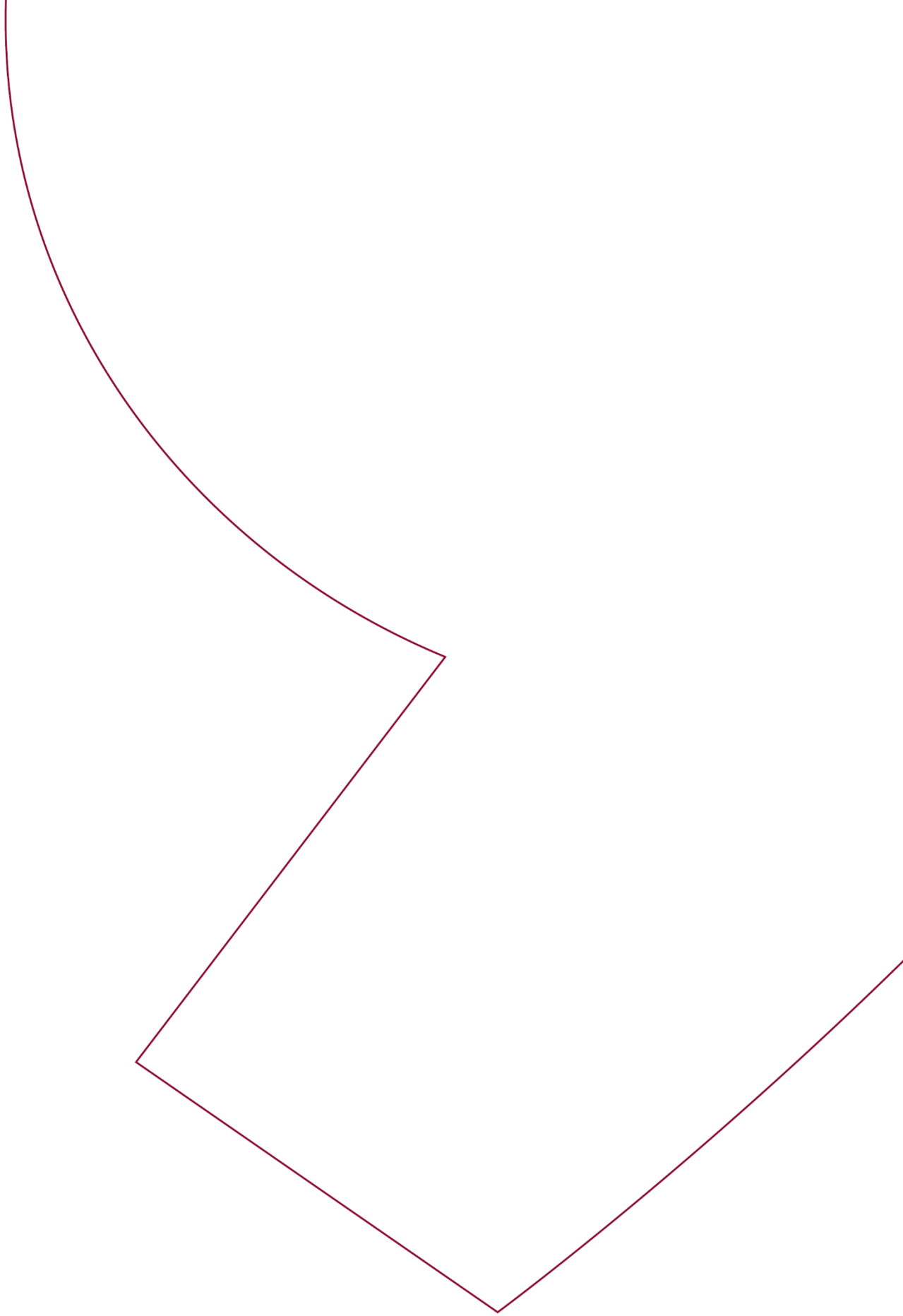


## **BEOORDELINGSRAPPORT**

Beperkte opleidingsbeoordeling

**hbo-masteropleiding Social Work  
(joint degree)**  
voltijd/deeltijd

**NHL Stenden Hogeschool Leeuwarden en  
Hanzehogeschool Groningen**



# **BEOORDELINGSRAPPORT**

Beperkte opleidingsbeoordeling

**hbo-masteropleiding Social Work  
(joint degree)**  
voltijd/deeltijd

**NHL Stenden Hogeschool Leeuwarden en  
Hanzehogeschool Groningen**

CROHO nr. 49500

Hobéon Certificering & Accreditatie

**Datum**

28 februari 2023

**Auditpanel**

P.J. Wildschut MEd

Dr. L. van Doorn

C.M. de Waard MSW

A. Tan

**Secretaris**

G.C. Versluis

## INHOUDSOPGAVE

<b>1.</b>	<b>BASISGEGEVENS</b>	<b>1</b>
<b>2.</b>	<b>SAMENVATTING</b>	<b>2</b>
<b>3.</b>	<b>INLEIDING</b>	<b>5</b>
<b>4.</b>	<b>OORDELEN OP HET NIVEAU VAN DE STANDAARDEN</b>	<b>7</b>
<b>5.</b>	<b>ALGEMEEN EINDOORDEEL</b>	<b>22</b>
<b>6.</b>	<b>AANBEVELINGEN</b>	<b>23</b>
BIJLAGE I	Scoretabel	24
BIJLAGE II	Programma, werkwijze en beslisregels	25
BIJLAGE III	Lijst geraadpleegde documenten	30
BIJLAGE IV	Panelsamenstelling	31

## 1. BASISGEGEVENS

NAAM INSTELLING	NHL Stenden Hogeschool Leeuwarden Hanzehogeschool Groningen
status instelling	Bekostigd
resultaat instellingstoets kwaliteitszorg	Positief: 7-5-2020 (NHL Stenden) 26-2-2018 (Hanzehogeschool)
NAAM OPLEIDING (zoals in croho)	Master Social Work
registratienummer croho	49500
domein/sector croho	Gedrag en maatschappij
oriëntatie opleiding	hbo
niveau opleiding	master
graad en titel	Master of Social Work
aantal studiepunten	60 EC
afstudeerrichtingen	n.v.t.
locaties	Leeuwarden en Groningen
Varianten	Voltijd, Deeltijd
joint programme	NHL Stenden Hogeschool Leeuwarden en Hanzehogeschool Groningen bieden de masteropleiding samen aan en verlenen de studenten een joint degree
onderwijstaal	Nederlands
datum audit / opleidingsbeoordeling	12 december 2022

## 2. SAMENVATTING

De opleiding master Social Work die NHL Stenden Hogeschool Leeuwarden en de Hanzehogeschool Groningen via een joint-degree aanbieden, beoogt veranderkundige professionals (change agents) op te leiden, die vanuit een theoretische basis en een ondernemende mindset bijdragen aan de ontwikkeling van nieuwe inzichten en samenwerkingsvormen rondom complexe maatschappelijke (transitie) vraagstukken. De masteropleiding bereidt studenten voor op de functie van adviseur of regisseur bij veranderingsprocessen in het sociaal domein. Naast de tweejarige deeltijdvariant bieden de beide hogescholen de opleiding sinds september 2021 ook aan in een eenjarige voltijdvariant.

### **Standaard 1. Beoogde leerresultaten**

De opleiding baseert haar drie leeruitkomsten (LUKs) aantoonbaar op de nieuwe, landelijke eindkwalificaties voor de bachelor Social Work uit 2017 en de vernieuwde Professionele Masterstandaard uit 2019. Daarmee is het masterniveau goed geborgd. Met vakgenoten masters Social Work en vertegenwoordigers vanuit het werkveld – waaronder de professional board – stemt de opleiding regelmatig af over de leeruitkomsten en de opzet en inhoud van de opleiding. Met het willen opleiden van change agents in het sociale domein die meervoudig en over de grenzen van de eigen beroepsgroep heen kijken, geeft de opleiding een eigen inkleuring aan de master Social Work van de beide hogescholen. De opleiding is duidelijk geworteld in de regio en speelt in op de vragen die er leven. De speerpunten van de beide hogescholen ‘Healthy Ageing’ en ‘Vital Regions’ komen terug in de opleiding.

Het (leren) doen van onderzoek speelt een centrale rol in de masteropleiding die beoogt change agents op te leiden. In de drie leeruitkomsten zijn passages terug te zien over signaleren, analyseren, onderzoeken, onderbouwen van het proces en kritisch beschouwen van de resultaten van het onderzoek.

Ook internationale en interculturele oriëntatie maakt integraal onderdeel uit van de leeruitkomsten.

Het auditteam is positief over de uitwerking van de eindkwalificaties en de eigen inkleuring van de opleiding en komt op grond hiervan tot het oordeel ‘voldoet’ voor deze standaard voor de voltijd- en de deeltijdvariant van de opleiding.

### **Standaard 2. Onderwijsleeromgeving**

De enthousiaste en nauw bij de studenten betrokken docenten zorgen met elkaar voor de kwaliteit van het onderwijs. Het compacte team van tien docenten is complementair aan elkaar. De zorgvuldig door de hogescholen geselecteerde docenten beschikken over een master of zijn gepromoveerd, participeren in onderzoek en professionaliseren zich op terreinen als het werken met leeruitkomsten, toetsing en het geven van feedback. De studenten zijn zeer tevreden over hun docenten en gastdocenten, over hun bevoegenheid, inhoudelijke kennis en kennis van de beroepspraktijk.

Het nieuwe curriculum heeft een duidelijke opbouw in drie leerlijnen, te weten i) Social Work Theory, ii) Praktijkgericht onderzoek en iii) Professionele Ontwikkeling en Begeleiding (POB). Er is aantoonbaar aandacht in het programma voor het verwerven van kennis over veranderkunde en vaardigheden met betrekking tot het worden van change agents. In praktijkgerichte leergemeenschappen – community of learners (COL)/community of practice (COP) - wisselen docenten, studenten, lectoren en werkveld aanverwante vraagstukken, opgaven en oplossingen uit met als doel om met en van elkaar te leren. De opbouw in theorie – onderzoek – leergemeenschappen en de samenhang die er zo wordt aangebracht, is een sterk punt. De studenten zijn zeer tevreden over de inhoud van de opleiding. Door het hele curriculum te doorlopen kunnen de studenten de beoogde masterkwalificaties (oude curriculum)/leeruitkomsten (nieuwe curriculum) ontwikkelen.

De opleiding besteedt in het programma voldoende aandacht aan internationale en interculturele aspecten. Het lezen van Engelstalige boeken, naast Engelstalige artikelen, behoeft evenwel

aandacht met het oog op het evidence based handelen in het sociale domein in het buitenland en het (meer) evidence informed raken op het gebied van internationale ontwikkelingen in sociaal werk.

De studeerbaarheid voor zowel voltijd- als deeltijdstudenten is een aandachtspunt. Daar is de opleiding al mee aan de slag gegaan.

De materiële voorzieningen en de informatievoorziening zijn op orde.

Het auditteam beoordeelt op grond van bovenstaande positieve punten standaard 2 met een 'voldoet' voor de voltijd- en deeltijdvariant van de opleiding. De genoemde aandachtspunten – het lezen van Engelstalige boeken en de studeerbaarheid – wegen minder zwaar en staan dit positieve oordeel niet in de weg, mede vanwege het feit dat de opleiding met het verbeteren van de studeerbaarheid al aan de slag is gegaan.

### **Standaard 3. Toetsing**

De opleiding heeft een duidelijk Toetsplan geschreven dat is gebaseerd op het toetsbeleid van de beide hogescholen. Het toetsen en beoordelen gebeurt op een valide, betrouwbare en inzichtelijke manier. De studenten moeten elke LUK op eindniveau aantonen door te reflecteren op hun professionele ontwikkeling. De studenten moeten met de toetsen zowel hun mondelinge als schriftelijke uitdrukkingsvaardigheden aantonen. Dat is wezenlijk voor een master Social Work. De opleiding toont met haar ambitie om programmatisch te gaan toetsen lef. Ze zit daarmee nog wel duidelijk in de transitiefase en moet en wil nog volgende stappen gaan zetten.

Met de feedbackopdrachten die de studenten opnemen in hun portfolio zorgt de opleiding ervoor dat zij vanuit meerdere perspectieven formatief te horen krijgen hoe ze zich nog verder kunnen ontwikkelen. Aandachtspunt is nog wel de navolgbaarheid van de schriftelijke feedback die de docenten geven bij o.a. de thesis. Die mag feitelijk(er) en scherp(er), zodat de studenten houvast hebben hoe ze zichzelf verder kunnen verbeteren. Dat heeft al de aandacht van de opleiding die in 2022-2023 vier professionaliseringsbijeenkomsten rondom dit onderwerp heeft georganiseerd en per LUK minimaal een kalibratiesessie per jaar houdt.

De deskundige examencommissie zit goed in haar rol en treedt zowel reactief als proactief op. Ze houdt periodieke schouwen om zelf naar de toetsen en de beoordelingen te kijken en gaat hierbij na of de studenten het masterniveau hebben aangetoond. De examencommissie herkent de aandachtspunten die het auditteam en de studenten noemden en is hiermee al samen met de docenten aan de slag.

Het auditteam beoordeelt standaard 3 als 'voldoet' voor de voltijd- en deeltijdvariant van de opleiding. De aandachtspunten rondom de feedback en het op een zelfde wijze beoordelen staan dit positieve oordeel niet in de weg, daar de opleiding hiermee al aantoonbaar bezig is.

### **Standaard 4. Gerealiseerde leerresultaten**

De studenten hebben in hun eindwerken aangetoond dat zij op masterniveau als change agent in het sociale domein werker kunnen denken en handelen. Het auditteam zag nog wel een aantal ontwikkelpunten voor het onderzoek en de thesis, zoals het aanbrengen van focus in de onderzoeken met het oog op het worden van een change agent, het concreter, smaller en meer behapbaar maken van het onderzoek en het zakelijker en meer empirisch onderbouwd schrijven. Het auditteam beoordeelde alle theses wel met een voldoende/ruim voldoende. In de 'brief aan jezelf' hebben de studenten laten zien dat zij de masterkwalificaties/leeruitkomsten hebben gerealiseerd en hoe zij dat hebben gedaan.

Dat de afgestudeerden masterniveau hebben, blijkt ook uit de tevredenheid van het werkveld en de wijze waarop de alumni in de beroepspraktijk functioneren. Zij hebben aantoonbaar een toegevoegde waarde voor de organisatie waarin ze werkzaam zijn en treden thans op als bijvoorbeeld kartrekker, projectleider en/of initiator van veranderingen/change agent.

Het auditteam is afgezien van de genoemde ontwikkelpunten voor het onderzoek positief over het bereikte masterniveau en komt daarom tot het oordeel 'voldoet' voor deze standaard voor de voltijd- en deeltijdvariant van de opleiding.

**Algemene conclusie:**

Het auditteam trof een opleiding aan die volop in beweging is. Er is een klein en bevlogen team van nauw bij de studenten betrokken docenten vanuit beide hogescholen dat studenten aan de hand van een samenhangend programma opleidt tot change agent.

Het auditteam beoordeelde alle standaarden met een voldoet en komt op grond van de beslisregels van de NVAO tot het eindoordeel 'positief'. Het panel adviseert de NVAO om de accreditatie van de joint degree masteropleiding Social Work van NHL Stenden Hogeschool en de Hanzehogeschool Groningen te continueren.

Na instemming van de panelleden is dit rapport vastgesteld door de voorzitter te Den Haag op 28 februari 2023.



### 3. INLEIDING

#### **Karakteristiek onderwijsinstellingen**

NHL Stenden Hogeschool Leeuwarden (hierna: NHLS) is georganiseerd in 14 academies, heeft 17 associate degree opleidingen, 76 bacheloropleidingen en 21 masteropleidingen. Daarnaast verzorgt de hogeschool leertrajecten en cursussen. NHLS onderscheidt zich met een uniek profiel, bestaande uit:

- i) het onderwijsconcept Design Based Education waarbij studenten in ateliers aan de slag gaan met actuele vraagstukken uit het werkveld. Studenten werken daarin intensief samen met medestudenten en met organisaties en bedrijven en zoeken naar vernieuwende oplossingen en ideeën voor vraagstukken uit de praktijk;
- ii) een stevig inhoudelijk profiel met onderwijs en onderzoek dat gaat over het ontwikkelen van toepasbare kennis rondom maatschappelijke vraagstukken. NHLS doet dat op drie zwaartepunten: de leefbaarheid en toekomst van de regio's (vital regions), de versnelde ontwikkeling in productie en ondernemerschap en de groei en uitdagingen binnen de dienstensector. Onderzoek naar deze zwaartepunten vindt plaats in de 35 lectoraten en onderzoeksgroepen;
- iii) een geïnternationaliseerde multicampus hogeschool met nationale en internationale vestigingen en de Grand Tour.

De Hanzehogeschool Groningen (hierna: de HG) biedt 13 associate degree opleidingen, 49 bacheloropleidingen en 23 masteropleidingen aan. De opleidingen zijn ondergebracht in 16 schools. Daarnaast biedt de HG aanvullende leertrajecten en cursussen.

De HG kent drie Centres of Expertise (CoE): EnTranceCe Centre of Expertise Energy, het Centre of Expertise Healthy Ageing en het Marian van Os Centre of Expertise Ondernemen. Daarnaast kent de HG nog vier kenniscentra: Kunst en samenleving, NoorderRuimte, Biobased Economy en het Centrum voor Talent en Leren. Onder deze CoE's en kenniscentra vallen 37 lectoraten.

In het strategisch 'Beleidsplan Betrokken en Wendbaar 2021-2026' stelt de HG zich ten doel een actieve en maatschappelijk betrokken gemeenschap te zijn, waarin ze o.a. nieuwe kennis wil vertalen naar toepasbare en duurzame alternatieven. Het motto van de HG is 'Share Your Talent, Move the World'. Studenten werken vanaf de start van hun opleiding aan echte, relevante, praktijkgerichte opdrachten.

Bovengenoemde hogescholen verzorgen samen de hbo-masteropleiding Social Work. De algemene leiding van het samenwerkingsverband berust bij een tweehoofdige instituutsdirectie. Elke onderwijsinstelling kent op deze wijze zijn eigen verantwoordelijke functionaris ook wel dean of (programma)directeur genoemd. De dagelijkse leiding van het samenwerkingsinstituut berust bij de programmanager.

#### **Master Social Work**

NHLS en de HG zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de bekostigde hbo-masteropleiding Social Work (MSW). Zij bieden de opleiding sinds februari 2011 aan als joint degree in een tweejarige deeltijd en sinds september 2021 ook in een eenjarige voltijd. Doordat NHLS een bachelor CMV aanbood en bij de HG een sterke focus op Jeugd lag, waren de beide hogescholen complementair aan elkaar en konden ze elkaar versterken.

Beide varianten (deeltijd en voltijd) zijn bedoeld voor mensen met een bachelor Social Work of een relevante andere bacheloropleiding. Ook gemotiveerde studenten met een vooropleiding in een ander domein zijn in principe welkom.

Ten tijde van de audit studeerden er 38 studenten aan de opleiding (peildatum: 1 september 2022). De omvang van de studie bedraagt 60 EC. In 2021 is het curriculum herzien op basis van de nieuwe eindkwalificaties en de vernieuwde Professionele Masterstandaard.

Ten tijde van de audit waren de eerste drie studenten uit de voltijdvariant afgestudeerd in het nieuwe curriculum. In de deeltijdvariant volgden de studenten van het cohort 2020-2021 en eerder nog het oude curriculum. Er waren nog geen deeltijdstudenten die het nieuwe curriculum al helemaal hadden doorlopen.

Vanuit beide hogescholen zijn er docenten aangesteld die de opleiding MSW verzorgen. De opleiding kent één onderwijsteam, één Onderwijs- en examenregeling (OER), een eigen examencommissie. De opleiding volgt, zoals vastgelegd in de gemeenschappelijke regeling, het kwaliteitssysteem van de Hanzehogeschool.

Studenten krijgen in de ene helft van het cursusjaar les op de locatie van NHLS en in de andere helft van het jaar op de locatie van de HG.

De speerpunten van beide hogescholen komen terug in de opleiding: NHLS met de focus op vital regions en de HG met de focus op Healthy Ageing. Aan deze speerpunten zijn twee werkplaatsen Sociaal Domein verbonden.

Vanuit beide hogescholen zijn er lectoren betrokken bij de opleiding.

### **Ontwikkelingen sinds de vorige accreditatie (2016)**

Het toenmalige auditteam beoordeelde de standaarden 1 en 3 als goed en de standaarden 2 en 4 als voldoende. Het gaf de opleiding nog een aantal aanbevelingen mee:

- ontwikkel de Community of Learning (COL) door in de richting van een Community of Practice (COP) door werkveld en alumni structureel te betrekken bij het ontwikkelen en delen van kennis;
- versterk de relatie met de lectoren: betrek ze bijvoorbeeld ook inhoudelijk bij het onderzoek van studenten;
- bevorder de uitwisseling met andere professionals in andere contexten door thesisopdrachten sterker te verbinden aan de kennis- en onderzoeklijnen van de lectoraten, kennis- en innovatiewerkplaatsen;
- integreer de reflectie op de beroepspraktijk en op het onderzoek in de eindwerken;
- herijk de ambities: zijn ze realistisch gezien de beperkte duur van het opleidingsprogramma?

De opleiding heeft in de Zelfevaluatie beschreven hoe zij deze ontwikkelpunten heeft opgepakt:

- het versterken van de leergemeenschap in de richting van een COL/COP door in samenwerking met het werkveld (waaronder alumni) onderzoeksopdrachten te formuleren en onderzoeksopdrachten meer te verbinden aan de kennis- en onderzoeklijnen van de lectoraten, kennis en innovatiewerkplaatsen;
- het betrekken van lectoren bij het docententeam en bij het onderzoek van studenten;
- het integreren van reflectie op de beroepspraktijk en op onderzoek in het eindwerk;
- het verkleinen van het gat tussen de ambities en mogelijkheden. Binnen het landelijk samenwerkingsverband van opleidingen master Social Work werden de kwalificaties herzien. Er is ingezet op het verbeteren van de studeerbaarheid, het flexibeler maken van de opleiding en aan de versterking van het formatief handelen.

De opleiding heeft in 2020 een interne midtermreview uit laten voeren. Het panel van de midtermreview beoordeelde alle standaarden en het eindniveau positief. Wel adviseerde het de opleiding nog meer kalibraties uit te voeren met betrekking tot het beoordelen van de eindwerken. Ook zag het panel kansen voor integraler toetsen. Het panel adviseerde om de opleiding vanuit een duidelijke visie op het beroep en op de opleiding verder te ontwikkelen, de implementatie van de masterstandaard daarin mee te nemen en kritisch te kijken naar de voorgenomen voltijdse variant.

Aan de hand van die aanbevelingen is de opleiding doorontwikkeld.

In onderstaand rapport beschrijft het auditteam bij de verschillende standaarden zijn bevindingen met betrekking tot de hierboven genoemde aanbevelingen.

## 4. OORDELEN OP HET NIVEAU VAN DE STANDAARDEN

### 4.1. Beoogde leerresultaten

**Standaard 1: De beoogde leerresultaten passen bij het niveau en de oriëntatie van de opleiding en zijn afgestemd op de verwachtingen van het beroepenveld en het vakgebied en op internationale eisen.**

Toelichting NVAO: De beoogde leerresultaten beschrijven aantoonbaar het niveau (associate degree, bachelor of master) zoals gedefinieerd in het Nederlands kwalificatieraamwerk en de oriëntatie (hbo of wo) van de opleiding. Ze sluiten bovendien aan bij de actuele eisen die vanuit het regionale, het nationale en het internationale perspectief door het beroepenveld en het vakgebied worden gesteld aan de inhoud van de opleiding. Voor zover van toepassing zijn de beoogde leerresultaten tevens in overeenstemming met relevante wet- en regelgeving.

#### Bevindingen

Het auditteam heeft geconstateerd dat de opleiding zich baseert op de nieuwe, landelijke eindkwalificaties voor de bachelor Social Work uit 2017 en de vernieuwde Professionele Masterstandaard uit 2019. De nieuwe eindkwalificaties voor de bachelor waren aanleiding om in afstemming met het landelijk samenwerkingsverband masters Social Work de masterkwalificaties te herzien.

In 2021 heeft de opleiding haar curriculum herzien en geënt op de nieuwe eindkwalificaties en op de vernieuwde Masterstandaard.

De opleiding heeft drie leeruitkomsten (LUKs) geformuleerd die terugkomen in de pijlers 'Meesterschap', 'Onderzoekend vermogen' en 'Interprofessioneel handelen' van de Masterstandaard. De pijler 'Doorwerking' komt terug in LUK 3.

De leeruitkomsten betreffen:

- Signaleren en analyseren vanuit meervoudig perspectief (15 EC)
- Samenwerken in transities (15 EC)
- Voeren van effectieve regie op een concreet transitievraagstuk (30 EC)

De opleiding heeft de LUKs in concept voorgelegd aan vertegenwoordigers van het werkveld, waaronder de Professional Board. Daarna heeft ze de LUKs aangescherpt en vastgesteld. De LUKs gelden voor de cohorten vanaf 2021.

#### *Profilering/eigen inkleuring*

Het auditteam heeft geconstateerd dat de opleiding een eigen inkleuring geeft aan de master Social Work. Dit komt tot uiting in een aantal accenten:

De opleiding positioneert zich als een opleider van 'change agents' die vanuit een theoretische basis en een ondernemende manier van denken bijdragen aan de ontwikkeling van inzichten en nieuwe samenwerkingsvormen rondom maatschappelijke (transitie)vraagstukken, zogenoemde 'wicked problems'. Het primaire doel van de opleiding is het in beweging brengen van de werkpraktijk en het meenemen van het werkveld hierin. Tijdens de audit hoorde het auditteam daarvan duidelijke voorbeelden. Zo onderzocht een student de mogelijkheden van het inzetten van ervaringsdeskundigen ter ondersteuning van een gemeente in haar beleid – een gemeente die nu nog vrij traditioneel denkt in het aanpakken van vraagstukken -, ging een andere student aan de slag met ontschotting binnen een gemeente en haalde weer een andere student verhalen op bij bewoners over de ondersteuning van het opbouwwerk naar aanleiding waarvan beleidsmedewerkers zich beter konden verplaatsen in inwoners en opbouwwerkers in beeld kregen welke thema's er spelen bij bewoners.

Het auditteam heeft geconstateerd dat de opleiding duidelijk geworteld is in de regio en inspeelt op de vragen die er leven. Ze heeft de ambitie om vraagstukken 'bottom-up' op te halen in het werkveld. Ze stimuleert de studenten om meervoudig te kijken door zich zowel bewust te zijn van

het eigen perspectief als bewust te zijn van de perspectieven van anderen. Daarover gaan de studenten vervolgens in gesprek; ook met het werkveld.

De opleiding beoogt ook dat studenten een bredere focus krijgen dan alleen het zijn/worden van een nog betere professional. Ze moeten ook over de beroepsgroep heen kunnen kijken en handelen.

De opleiding kent vanuit de beide hogescholen een aantal speerpunten, waarbij met name 'Vital Regions' en 'Healthy Ageing' terugkomen in de opleiding. Ook participeert de opleiding in de twee werkplaatsen sociaal domein.

#### *Onderzoek*

Het auditteam heeft geconstateerd dat het (leren) doen van onderzoek een centrale rol speelt in de masteropleiding, die beoogt change agents op te leiden. In de drie leeruitkomsten zijn passages terug te zien over signaleren, analyseren, onderzoeken, onderbouwen van het proces en kritisch beschouwen van de resultaten van het onderzoek.

De opleiding heeft veel contact met de andere transitie masters van de twee hogescholen over de inzet van praktijkonderzoek ten behoeve van complexe (transitie)vraagstukken. De betrokken docenten delen bevindingen met elkaar.

#### *Internationale en interculturele dimensie*

Ook is te lezen dat de internationale oriëntatie integraal onderdeel uitmaakt van de leeruitkomsten. In het onderzoek dient de student zich ook internationaal te oriënteren en relevante kennis te integreren uit de nationale en internationale praktijk en theorie. De opleiding zet studenten aan tot overstijgend denken en meervoudig kijken vanuit verschillende perspectieven en te leren omgaan met interculturele verschillen.

#### *Engelse benaming*

NHLS en de Hanzehogeschool hebben gekozen voor een Engelse naam voor hun masteropleiding, zodat het voor het brede – ook internationale – werkveld en voor studenten en opleidingen duidelijke is voor welk werkerterrein (Social Work) ze studenten opleiden. De voertaal in de opleiding is evenwel Nederlands en de opleiding richt zich primair op het Nederlandse werkveld. Het auditteam vindt de gekozen benaming passend, omdat deze Engelse term ook in het dagelijks leven vaak wordt gebruikt.

#### *Afstemming met vakgenoten en werkveld*

De opleiding maakt deel uit van een structureel samenwerkingsverband tussen de zes masteropleidingen Social Work in Nederland. De course directors overleggen viermaal per jaar met elkaar over actuele onderwerpen, zoals internationalisering, positionering van de masters ten opzichte van de bachelor Social Work, het werkveld en alumni beleid. Daarnaast vindt één keer per jaar een groter overleg plaats waaraan meerdere docenten van de zes masteropleidingen deelnemen.

Het samenwerkingsverband heeft tevens contact met de Beroepsvereniging van Professionals in Sociaal Werk over het opleiden van sociaal werkers tot masters. Omdat het voor het werkveld en potentiële studenten nog niet altijd helder is wat de meerwaarde is van een professionele masteropleiding, is er in 2021 een Taskforce in het leven geroepen met als doel de masters SW beter op de kaart te zetten. Dat vindt het auditteam een belangrijke actie. De vertegenwoordigers vanuit het werkveld die het auditteam sprak, bevestigden dit ook. Het is belangrijk dat de betrokkenen bij de masteropleiding – de docenten en de studenten – kunnen verwoorden wat de toegevoegde waarde van afgestudeerde master sociaal werkers is. Dat verwoorden zou nog wel sterker en meer mogen gebeuren. Maar er zijn in de regio Groningen en Leeuwarden al organisaties waarmee deze opleiding een sterke verbinding heeft.

De opleiding heeft een professional board in het leven geroepen, die de opleiding adviseert over de opzet en invulling van de opleiding en over actuele ontwikkelingen. Deze board kent een brede samenstelling met directeuren/bestuurders, adviseurs, projectmanagers en twee hoogleraren die werkzaam zijn in of betrokkenen zijn bij organisaties in het brede sociale domein. De board denkt

ook mee met de opleiding over de ambities met de voltijdvariant en de beoogde groep studenten die in deze variant instromen.

**Weging en Oordeel: voldoet**

De opleiding baseert haar leeruitkomsten aantoonbaar op de nieuwe, landelijke eindkwalificaties voor de bachelor Social Work uit 2017 en de vernieuwde Professionele Masterstandaard uit 2019. Daarmee is het masterniveau goed geborgd. Met vakgenoten masters Social Work en vertegenwoordigers vanuit het werkveld stemt de opleiding regelmatig af over de eindkwalificaties en de opzet en inhoud van de opleiding.

Met het willen opleiden van change agents in het sociale domein die meervoudig kijken en over de grenzen van de eigen beroepsgroep heen, geeft de opleiding een eigen inkleuring aan de master Social Work van de beide hogescholen. De opleiding is duidelijk geworteld in de regio en speelt in op de vragen die er leven. De speerpunten van de beide hogescholen 'Healthy Ageing' en 'Vital Regions' komen terug in de opleiding.

Het (leren) doen van onderzoek speelt een centrale rol. Dit is in de drie leeruitkomsten terug te zien. Ook internationale en interculturele oriëntatie maakt integraal onderdeel uit van de leeruitkomsten.

Het auditteam is positief over de uitwerking van de eindkwalificaties en de eigen inkleuring van de opleiding en komt op grond hiervan tot het oordeel 'voldoet' voor deze standaard voor de voltijd- en de deeltijdvariant van de opleiding.

## 4.2. Onderwijsleeromgeving

### Standaard 2: Het programma, de onderwijsleeromgeving en de kwaliteit van het docententeam maken het voor de instromende studenten mogelijk de beoogde leerresultaten te realiseren.

**Toelichting NVAO:** De beoogde leerresultaten zijn adequaat vertaald in leerdoelen van (onderdelen van) het programma. Hierbij wordt rekening gehouden met de diversiteit van de toegelaten studenten. De docenten zijn zowel inhoudelijk als didactisch voldoende deskundig om de opleiding te verzorgen en geven

begeleiding. De onderwijsleeromgeving bevordert dat studenten op actieve wijze deelnemen aan de vormgeving van het eigen leerproces (*student-centred*).

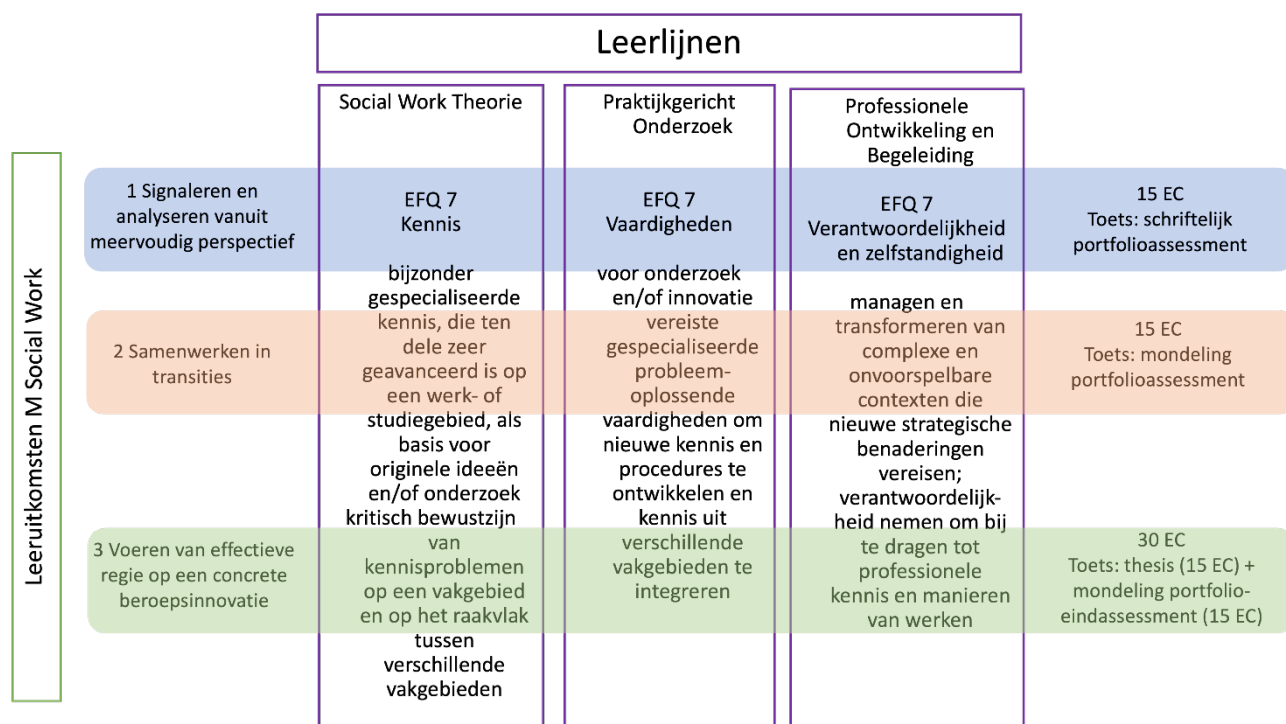
Indien het onderwijs in een andere taal dan het Nederlands wordt verzorgd, motiveert de opleiding deze keuze. Dit geldt ook indien de opleiding een anderstalige opleidingsnaam hanteert. Docenten beschikken over voldoende beheersing van de taal waarin zij doceren. Voorzieningen worden niet beoordeeld, tenzij deze specifiek voor de betreffende opleiding zijn getroffen.

### Bevindingen

#### I. Programma

##### *Koppeling masterkwalificaties/leeruitkomsten, opzet en inhoud programma*

Op basis van de nieuwe eindkwalificaties van de bachelor Social Work en de nieuwe masterstandaard heeft de opleiding in 2021 het curriculum doorontwikkeld. In het oude curriculum was er sprake van vier masterclasses van elk 15 EC en 26 verschillende toetsen. De opleiding heeft thans masterclasses samengevoegd in drie leeruitkomsten (LUKs). De opleiding heeft in een schema inzichtelijk gemaakt hoe de masterstandaard gekoppeld is aan de leeruitkomsten en aan de masterclasses (oude curriculum)/leeruitkomsten en leerlijnen (nieuwe curriculum). Door het hele curriculum te doorlopen, kunnen de studenten de beoogde masterkwalificaties/leeruitkomsten ontwikkelen



Figuur 1: Relatie tussen leeruitkomsten, leerlijnen en masterniveau EFQ 7

De opleiding is bij het ontwikkelen van het nieuwe curriculum (2021) overgegaan tot integrale toetsen/assessments waarbij zij 4 masterclasses heeft omgevormd tot 3 integrale leeruitkomsten. De ambitie is om uiteindelijk programmatisch te gaan toetsen. (Zie daarover verder standaard 3.) De drie leerlijnen betreffen:

- leerlijn Social Work Theory;
- leerlijn Praktijkgericht onderzoek;
- leerlijn Professionele Ontwikkeling en Begeleiding (POB)

In de leerlijn Social Work Theory maken studenten zich belangrijke theoretische concepten eigen en krijgen zij inzicht in de relevante nationale en internationale ontwikkelingen in de samenleving en het sociale domein. Veranderkunde komt expliciet aan bod. Jaarlijks nodigt de opleiding onder andere een externe expert-docent uit die in zijn lessen ingaat op veranderkundige modellen, verdienmodellen en waardecreatie; passend bij LUK 2.

De POB-leerlijn heeft twee doelen en inhouden: i) studenten leren hoe ze leerprocessen van professionals kunnen begeleiden en kunnen bijdragen aan professionalisering van de beroepspraktijk en ii) studenten begeleiden in het kennen en ontwikkelen van hun eigen beroepspraktijk. In de POB-lessen gaat de docent ook in op het te weeg brengen van veranderingen in gedrag en op communicatievaardigheden die daarbij van belang zijn. Tevens begeleidt de docent de studenten in het in positie komen om veranderingen teweeg te brengen op de eigen werkvloer. Op de POB-dag vraagt de docent de studenten om te reflecteren op de theorie die die week aan de orde is gekomen en wat die hen gebracht heeft. Voor de studenten die dat wensen is er de mogelijkheid om schrijfworkshops te volgen. Ook is er een atelier Social Work waar studenten schrijfcoaches kunnen consulteren als ze het nog steeds lastig vinden om een goed verslag te schrijven.

De POB-docent vervult ook de functie van mentor en studieloopbaanbegeleider. (Zie voor de leerlijn Praktijkgericht onderzoek verderop.)

Praktijkgestuurd onderwijs is in het herziene curriculum nog centraler komen te staan en vormgegeven in de COL/COP: community of learners/community of practice. In deze praktijkgerichte leergemeenschap wisselen docenten, studenten, lectoren en werkveld aanverwante vraagstukken, opgaven en oplossingen uit met als doel om met en van elkaar te leren. Ten tijde van de audit waren alumni nog niet betrokken, maar de opleiding denkt na over ateliers om samen met alumni veranderkundige problemen op te pakken. De opleiding zet alumni al wel in als gastdocent.

Zoals al eerder is vermeld, is de opleiding geworteld in de regio en gaat ze op zoek naar de actuele veranderkundige vraagstukken die daar leven. Dat maakt ook dat de opleiding flexibel moet zijn om snel in te kunnen spelen op hetgeen er leeft en gevraagd wordt. Door de COL/COPs waarin ook het werkveld participeert, ziet het werkveld steeds meer de meerwaarde van het opleiden van masters Social Work en zorgt het voor actuele vraagstukken die zijn verankerd in de praktijk. Tevens gebruikt de opleiding de Marie Kamphuislezingen voor actuele thema's in de lessen.

Het auditteam vindt de opbouw in theorie – onderzoek – leergemeenschappen en de samenhang die er zo wordt aangebracht, een sterk punt. De studenten zijn zeer tevreden over de inhoud van de opleiding, zo blijkt uit evaluaties, het studentenhoofdstuk en de gesprekken tijdens de audit.

Het auditteam heeft geconstateerd dat de opleiding de studenten relevante, actuele literatuur aanbiedt, waaronder literatuur over veranderkunde. Dat is belangrijk met het oog op het zijn/worden van een change agent. Het aandeel internationale literatuur is evenwel mager. Studenten lezen wel Engelstalige artikelen, maar veelal geen Engelstalige boeken.

Sinds september 2021 biedt de opleiding ook een eenjarige voltijdvariant aan; een langgekoesterde wens van de opleiding. Hierdoor kunnen er meer masterprofessionals worden opgeleid. De ontwikkeling van de voltijdvariant verliep in nauw overleg met het werkveld. Voltijd- en deeltijdstudenten volgen hetzelfde studieprogramma, maar ieder in hun eigen ritme. Bij bepaalde onderdelen trekken beide groepen samen op, wat de diversiteit van de

leergemeenschap verrijkt. De studenten die het auditteam sprak, waren hierover zeer te spreken. Ze leren van andere achtergronden, cliënten en perspectieven. (Zie verder studentgerichtheid, studielast en studeerbaarheid.)

#### *Onderzoek*

In de leerlijn Praktijkgericht Onderzoek leren studenten complexe vraagstukken te benaderen vanuit een onderzoekende houding. Ze leren gebruik te maken van een adequate onderzoeksmethodologie en -theorie zoals participatief actieonderzoek (PAO). Het onderzoek is gericht op co-creatie en empowerment, waarbij innovaties systematisch worden ontwikkeld en wetenschappelijk worden onderbouwd. Tijdens en door middel van het onderzoek werken de studenten ook aan implementatie. Ook besteedt de opleiding aandacht aan kwalitatieve en participatieve gegevensverzamelingsmethoden, waar nodig aangevuld met beschrijvend kwantitatieve methoden. Het is de ambitie van de opleiding om studenten te laten werken aan langdurige(re) onderzoeken en af te stappen van de losse onderzoeken die er nu plaatsvinden. Dat acht het auditteam waardevol.

Het auditteam dat kennis heeft genomen van de afstudeeronderzoeken, merkt op dat alle studenten het onderzoek in de vorm van een PAO uit hebben gevoerd. Het auditteam geeft de opleiding in overweging samen met de studenten te onderzoeken welke vormen van onderzoek nog meer mogelijk zijn; passend bij het vraagstuk waar de studenten mee aan de slag gaan. De opleiding reageerde desgevraagd dat ontwerponderzoek ook is toegestaan, maar dat het veranderen van de werkpraktijk centraal staat en niet een productinnovatie.

Met name de lectoraten Arbeidsparticipatie, Jeugd Educatie en samenleving vanuit de HG en het lectoraat Sociale Kwaliteit vanuit NHLS zijn actief betrokken bij de opleiding en bij het onderzoek. De drie lectoren die deel uitmaken van het docententeam (zie ook onder 'personeel') begeleiden en beoordelen het PAO.

#### *Internationale en interculturele dimensie*

De opleiding heeft de ambitie uitgesproken om de aandacht voor internationale ontwikkelingen in het curriculum verder uit te breiden. Er zijn in het nieuwe curriculum twee internationale projecten en de opleiding kijkt naar mogelijkheden tot uitwisseling, zodat de studenten op de hoogte komen van hetgeen er in andere landen gebeurt. Zoals al onder standaard 1 is beschreven heeft de opleiding in elke LUK aandacht besteed aan het internationale perspectief en stimuleert ze de studenten om op zoek te gaan naar contacten die andere hogescholen/opleidingen Social Work hebben en die mogelijk een antwoord geven op hun eigen vraagstuk. Binnen de theorielessen en bij het uitwerken van de opdrachten vraagt de opleiding de studenten overstijgend te denken en meervoudig te kijken vanuit verschillende perspectieven met aandacht voor interculturele verschillen.

Ook maakt de opleiding de studenten attent op de mogelijkheid om (online) internationale congressen bij te wonen, vertelden de studenten. Internationaal georiënteerde docenten maken deel uit van het docententeam. Jaarlijks vinden er uitwisselingen plaats waarbij ook masterstudenten betrokken zijn. Een van de huidige docenten heeft in drie verschillende landen gestudeerd en kan de studenten veel vertellen over de actuele ontwikkelingen en de manier van werken in deze landen.

De opleiding MSW van NHLS en de HG is zelf lid van the European Association of Schools of Social Work.

Zoals al hierboven is beschreven, lezen de (meeste) studenten alleen Engelstalige artikelen, maar geen Engelstalige boeken. Het auditteam beveelt de opleiding aan studenten ook meer Engelstalige boeken te laten lezen, daar ze moeten weten wat er bekend is over evidence based handelen in het sociale domein in het buitenland en ze (meer) evidence informed raken. De opleiding antwoordde desgevraagd dat zij de studenten wel stimuleert tot het lezen in het Engels.



### *Onderwijs in coronatijd en blended learning*

Tijdens de coronapandemie heeft de opleiding de studenten zo goed mogelijk ondersteund. Sommige deeltijdstudenten liepen helaas studievertraging op omdat zij vanwege de lockdowns hun praktijkonderzoek niet konden uitvoeren en/of hun werk- en privésituatie meer aandacht van hen vergde.

De opleiding heeft de positieve aspecten van het online onderwijs behouden en biedt bijvoorbeeld in de digitale leeromgeving op Blackboard zoveel mogelijk 'just-in-time' onderwijs aan. Wel is het fysieke onderwijs zo snel mogelijk weer opgepakt met het oog op het collectieve leerproces. De opleiding heeft extra begeleiding ingezet om studenten die instroomden in de voltijdvariant te ondersteunen in het verder ontwikkelen van socialisatie en collectieve vaardigheden; vaardigheden die ze minder hadden ontwikkeld als gevolg van online onderwijsaanbod in hun bachelorstudie.

### *Instroom*

De opleiding hanteert een duidelijke instroomprocedure. Zoals al in de inleiding is vermeld zijn de deeltijd- en de voltijdvariant van de opleiding bedoeld voor mensen met een bachelor Social Work of een relevante andere bacheloropleiding. Maar ook gemotiveerde studenten met een vooropleiding in een ander domein zijn in principe welkom. Bij de intake onderzoekt de opleiding of extra opdrachten nodig zijn om met voldoende kennis aan de opleiding te beginnen. Tijdens de audit sprak het auditteam o.a. met studenten en alumni die werkzaam waren (geweest) in het onderwijs en bij een gemeente.

In overleg met het werkveld heeft de opleiding de eis van werkervaring losgelaten, omdat het werkveld vraagt om mensen die met een frisse blik naar vraagstukken kunnen kijken. Het werkveld heeft dus graag een mix van afgestudeerden met een diverse achtergrond.

De leden van de professional board spraken de hoop uit dat niet elke student vanuit een bachelor direct wil/mag doorstromen in deze master. Wel zien zij dat het een organisatie kan helpen als er wat jonge, enthousiaste voltijders na hun master aan de slag gaan in de organisatie. Die masters kunnen ze goed gebruiken om veranderingen teweeg te brengen. De board vindt het net als het auditteam essentieel dat de voltijdstudenten bij aanvang van de studie een keuzelijst krijgen voorgelegd met opdrachtgevers en onderzoeksopdrachten waaruit ze kunnen kiezen. (Zie daarover verder de volgende paragraaf.)

### *Studentgerichtheid, studielast en studeerbaarheid*

Het curriculum voor de voltijd- en de deeltijdvariant is gelijk, maar het tempo waarin de studenten de lessen volgen, verschilt. Ook de begeleiding verschilt en sluit aan bij de startpositie van de beide typen studenten. Zo beschikken voltijdstudenten vaak al over recente theoretische kennis en hebben deeltijdstudenten al een zekere mate van vakvolwassenheid. Zoals hierboven is vermeld, krijgen de studenten tijdens hun studie begeleiding van de POB-docent, die de functie van mentor en studieloopbaanbegeleider vervult.

In principe werken de studenten zelfstandig aan hun opdrachten en onderzoek, maar de opleiding vraagt het werkveld wel om hen hierin te faciliteren. Wanneer een student vastloopt of niet voldoende ruimte krijgt in de organisatie om een 'wicked-problem' aan te pakken, gaat de opleiding hierover wél in gesprek.

Deeltijd- en voltijdstudenten die niet uit de context van het sociale domein komen, maar bijvoorbeeld rechten hebben gestudeerd of bij een gemeente of woningbouwcoöperatie werken, hebben nog wel een opgave om deze context te leren kennen, aldus de docenten. Het werken aan innovatie is echter voor alle studenten nieuw.

Uit het studentenhoofdstuk en in het gesprek met de voltijd- en deeltijdstudenten tijdens de audit, kwam de studielast en studeerbaarheid als aandachtspunt naar voren; met name voor de voltijdstudenten. Uit de rendementscijfers blijkt ook dat veel voltijdstudenten langer dan een jaar over de studie doen.

De studenten meldden dat zij een gebrek aan balans in tijd en belasting van de verschillende leeruitkomsten ervaren: ze kunnen hun tijd niet goed verdelen of halen inlevermomenten niet. Daarnaast hebben sommige voltijdstudenten meer tijd nodig voor het werken aan ingewikkelde

(omvangrijke) verandervraagstukken, zo vertelden ze tijdens de audit. Het auditteam vindt het net als de studenten belangrijk, dat de docenten hulp bieden bij het inperken van te grote vraagstukken.

De opleiding heeft bovengenoemde knelpunten goed op haar netvlies en heeft al maatregelen getroffen.

Zoals al hierboven is beschreven, stelt de opleiding de voltijdstudenten nu bij aanvang van de studie een lijst met opdrachtgevers ter beschikking, zodat ze direct met een praktijkvraagstuk aan de slag kunnen gaan. Met het zelf moeten zoeken naar een opdrachtgever verloren sommigen teveel (studie)tijd; een van de redenen van de studievertraging.

Een andere maatregel die de opleiding inmiddels heeft getroffen, is het niet meer gelijktijdig maar na elkaar aanbieden van de leeruitkomsten. Daarnaast kunnen/mogen studenten in het nieuwe curriculum al verder met een volgende leeruitkomst ook al hebben zij de voorgaande leeruitkomst nog niet helemaal afgerond. Alleen met de opdracht voor positionering mogen ze pas starten als ze alle andere opdrachten hebben afgerond. Tevens is de strikte scheiding tussen op de maandagen theorie en op de woensdagen POB losgelaten en zijn beide leerlijnen meer met elkaar vervlochten.

Met de doorontwikkeling van het curriculum heeft de opleiding tevens gezorgd voor vergroting van de studeerbaarheid voor de deeltijdstudenten. Voltijdstudenten kunnen als ze dat wensen overstappen naar de deeltijd waardoor ze meer tijd hebben voor afronding van hun opleiding. Om de studenten rust te bieden, bouwt de opleiding onderwijsvrije weken in. Dat geeft hun de mogelijkheid om met elkaar te reflecteren op hoe het gaat en bij te stellen. Het is aan de studenten zelf of ze die vrije tijd daarvoor gebruiken.

Het auditteam geeft de opleiding in overweging niet langer te denken in termen van 'studievertraging' nu ze streeft naar meer flexibel onderwijs en de studenten de ruimte te geven in eigen tempo te studeren.

## **II. Personeel**

Het auditteam trof enthousiaste en nauw bij de studenten betrokken docenten aan die met elkaar zorgen voor de kwaliteit van het onderwijs. De opleiding is overgegaan tot het vormen van een compacter team met tien kerndocenten, die complementair zijn aan elkaar. Vijf docenten hebben een master en vijf een PhD. Drie docenten zijn tevens lector en vormen samen met de andere docenten een leergemeenschap waarin ook studenten participeren. Docenten doen onderzoek in hun eigen werkveld of in het lectoraat. De lectoren zijn betrokken bij kalibraties, het formuleren van leeruitkomsten en beoordelingscriteria, het uitvoeren van onderdelen van het onderwijsprogramma en zoals al hierboven is beschreven, bij het begeleiden en beoordelen van PAO.

De huidige docenten zijn afkomstig vanuit de bacheloropleiding Social Work en/of een lectoraat van een van de beide hogescholen met een evenwichtige afvaardiging per hogeschool. Als een docent vertrekt, zoekt de betreffende hogeschool naar een nieuwe kandidaat die past bij het profiel en de ambities van de opleiding. Onder andere ervaring in het werkveld – met de voeten in de klei hebben gestaan/staan – en goed op de hoogte zijn van actuele ontwikkelingen, zijn selectiecriteria. Het management vertelde tijdens de audit dat ze een 'vijver' heeft om uit te vissen. Docenten willen graag bij de MSW werken, maar ze moeten wel 'passen' en kunnen groeien, aldus het management; dit laatste o.a. met het oog op het nieuwe curriculum, het werken met leeruitkomsten en het programmatisch toetsen. In de afgelopen jaren heeft het docententeam zich 'uitgeselecteerd'. Sommige docenten hebben afscheid genomen.

Naast de vaste docenten zet de opleiding regelmatig gastsprekers en specialisten in waarmee ze zorgt voor aansluiting bij actuele ontwikkelingen.

De opleiding zorgt voor een goede onderlinge afstemming binnen het docententeam. Op een vaste dag (maandag) zijn alle docenten aanwezig en vindt er overleg en intervisie plaats.

Daarnaast zorgt de opleiding voor deskundigheidsbevordering, waaronder professionalisering rondom programmatisch toetsen en het geven van feedback. In het kader van

feedbackgeletterdheid staan er vier bijeenkomsten gepland. De docenten hebben nog geen assessmentstraining gevolgd voor het afnemen van assessments; een methode die ze in de toekomst veel zullen gaan inzetten in het kader van programmatisch toetsen. (Zie verder over toetsing standaard 3.)

Uit het studentenhoofdstuk en de gesprekken tijdens de audit, blijkt dat studenten zeer tevreden zijn over hun docenten en gastdocenten, over hun bevlogenheid, inhoudelijke kennis en kennis van de beroepspraktijk.

### **III. Voorzieningen**

De studenten krijgen afwisselend de ene helft van het studiejaar les op de locatie van de HG en de andere helft van het jaar les op de locatie van NHL. Docenten verplaatsen zich dan ook naar de betreffende locatie. Studenten zijn tevreden over de voorzieningen op beide locaties.

De opleiding biedt op de online leeromgeving Blackboard alle informatie over het programma en de inhoud van de leerlijnen

Uit het studentenhoofdstuk is gebleken dat goede communicatie nog aandacht behoeft: studenten wisten niet altijd goed waar ze aan toe waren. Met name de communicatie over de opdrachten en de onderlinge communicatie daarover tussen docenten behoeft aandacht, aldus de studenten. Maar in het gesprek tijdens de audit, vernam het auditteam van de studenten dat de opleiding op dit punt inmiddels heeft geacteerd. Het is nu duidelijk wat ze moeten doen en op basis van welke criteria zij worden beoordeeld. (Zie ook standaard 3.)

### **Weging en Oordeel: voldoet**

De enthousiaste en nauw bij de studenten betrokken docenten zorgen met elkaar voor de kwaliteit van het onderwijs. Het compacte team van tien docenten is complementair aan elkaar. De zorgvuldig door de hogescholen geselecteerde docenten beschikken over een master of zijn gepromoveerd, participeren in onderzoek en professionaliseren zich. De studenten zijn zeer tevreden over hun docenten.

Het nieuwe curriculum heeft een duidelijke opbouw in drie leerlijnen. Er is aantoonbaar aandacht in het programma voor het verwerven van kennis over veranderingkunde en vaardigheden met betrekking tot het worden van change agents. In de COL/COP wisselen docenten, studenten, lectoren en werkveld aanverwante vraagstukken, opgaven en oplossingen uit met als doel om met en van elkaar te leren. De opbouw in theorie – onderzoek – leergemeenschappen en de samenhang die er zo wordt aangebracht, is een sterk punt. De studenten zijn zeer tevreden over de inhoud van de opleiding. Door het hele curriculum te doorlopen, kunnen de studenten de beoogde masterkwalificaties (oude curriculum)/leeruitkomsten (nieuwe curriculum) ontwikkelen. De opleiding besteedt in het programma voldoende aandacht aan internationale en interculturele aspecten. Het lezen van Engelstalige boeken, naast Engelstalige artikelen, behoeft evenwel aandacht.

De studeerbaarheid voor zowel voltijd- als deeltijdstudenten is een aandachtspunt. Daar is de opleiding al mee aan de slag gegaan.

De materiële voorzieningen en de informatievoorziening zijn op orde.

Het auditteam beoordeelt op grond van bovenstaande positieve punten standaard 2 met een 'voldoet' voor de voltijd- en deeltijdvariant van de opleiding. De genoemde aandachtspunten – het lezen van Engelstalige boeken en de studeerbaarheid – wegen minder zwaar en staan dit positieve oordeel niet in de weg, mede vanwege het feit dat de opleiding met het verbeteren van de studeerbaarheid al aan de slag is gegaan.

### 4.3. Toetsing

**Standaard 3: De opleiding beschikt over een adequaat systeem van toetsing.**

Toelichting NVAO: De beoordeling is valide, betrouwbaar en voldoende onafhankelijk. De eisen zijn helder voor de studenten. De kwaliteit van de tentaminering en examinering wordt voldoende gewaarborgd en voldoet aan de wettelijke deugdelijkheidsvereisten. De toetsen ondersteunen het eigen leerproces van de student.

#### Bevindingen

**Systeem van toetsen en beoordelen**

De opleiding heeft de ambitie om programmatisch te gaan toetsen. Daartoe heeft ze in 2021 een programmatisch toetsplan ontwikkeld voor het herziene curriculum. Dit toetsplan heeft ze geijkt aan het toetsbeleid van beide hogescholen.

In het oude curriculum was er sprake van vier masterclasses van elk 15 EC en 26 verschillende toetsen. Zoals al bij standaard 2 is beschreven, heeft de opleiding in het herziene curriculum masterclasses samengevoegd in drie leeruitkomsten (LUKs). Het oude programma met de vele toetsen dat nu alleen nog van toepassing is voor deeltijdstudenten van het cohort van voor 2021, wordt uitgefaseerd.

De opleiding toetst elke LUK integraal aan de hand van een portfolio-assessment: bij LUK 1 een schriftelijk assessment, bij LUK 2 een mondeling assessment en bij de derde en laatste LUK een mondeling assessment met daarnaast een thesis en de beoordeling daarvan. De opleiding toetst elke LUK op eindniveau door de studenten te laten reflecteren op hun professionele ontwikkeling. In het oude curriculum was de POB-leerlijn al ontwikkelgericht van opzet en die lijn heeft de opleiding doorgetrokken naar alle leerlijnen. Formatief handelen neemt in het nieuwe curriculum een belangrijke plek in. Studenten werken aan verplichte feedbackopdrachten die zij kunnen gebruiken voor hun portfolio. Voor deze feedbackopdrachten formuleren zij feedup (waar ga ik heen, wat is mijn doel), verzamelen ze feedback van peers, werkveld en docenten en kunnen ze bepalen hoe ze verder gaan (feedforward). Studenten mogen ook eigen bewijsstukken toevoegen aan hun portfolio.

Na een eerste jaar werken met de LUKs heeft de opleiding op basis van evaluaties al praktische wijzigingen in de nieuwe toetsen uitgevoerd en heeft zij beoordelingscriteria op een logischer manier geordend. Zo heeft ze o.a. bij LUK 3 aan de toetsvormen criteria toegewezen: sommige criteria dienen aangetoond te worden met het (schriftelijke) thesisrapport en andere met het (mondelijke) portfolioassessment ofwel de positionering.

De opleiding wil in de nabije toekomst studenten meer zelf de regie geven om de LUKs aan te tonen. Daarmee wil zij recht doen aan de diversiteit van studenten met een verschil in (werk)achtergrond en al dan niet al eerder verworven kennis en vaardigheden.

**Validiteit, betrouwbaarheid, transparantie**

Het auditteam heeft geconstateerd dat de opleiding er op verschillende manieren voor zorgt dat het toetsen en beoordelen op een valide, betrouwbare en transparante wijze plaatsvindt. Dit gebeurt o.a. op de volgende manier:

- de opleiding heeft in de studiehandleiding voor alle betrokkenen inzichtelijk gemaakt wat de LUKs zijn, op welke wijze – met welke toetsvormen – ze de LUKs toetst en beoordeelt en welke criteria ze hanteert voor een beoordeling: niet voldoende – voldoende – goed - uitstekend. Inhoudelijke informatie over de thema's, feedbackopdrachten, toetsen, roosters et cetera per semester zijn vanaf de start van het studiejaar terug te vinden in de Blackboard-course MSW;
- het hele opleidingsteam (inclusief lectoren) is actief betrokken in de ontwikkeling van de (nieuwe) toetsen;
- de opleiding heeft de toetsen ook voorgelegd aan externe toetsdeskundigen, die de opleiding van input hebben voorzien. Daarnaast heeft ze de studenten gevraagd om feedback over de helderheid van de criteria in de beoordelingsformulieren;

- de docenten die ook optreden als examinator hebben allemaal een certificering Basis Kwalificatie Examinering (BKE);
- bij de beoordeling van de opdrachten van de afstudeerfase zet de opleiding twee beoordelaars in waarbij minimaal een docent een PhD-graad heeft. Daarmee borgt ze de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid. Voorafgaand aan de afname van de toets vindt een 'normvindingsbijeenkomst' plaats;
- de opleiding organiseert jaarlijks minimaal één kalibratiebijeenkomst over de beoordeling van elke LUK;
- de docenten vergroten hun expertise op het gebied van formatief handelen en het geven van feedback in vier professionaliseringsbijeenkomsten die in 2022-2023 plaatsvinden;
- bij het afstudeeronderdeel 'positionering' betreft de opleiding ook het werkveld door expliciet om input voor de beoordeling te vragen;
- de opleidingen MSW leggen elkaar in het samenwerkingsverband theses voor en kalibreren hierover met elkaar;

Daarnaast kennen NHL en de HG een gezamenlijke examencommissie voor de opleiding, die toeziet op de kwaliteit van het toetsen en beoordelen. (Zie daarover de paragraaf 'examencommissie'.)

De studenten waren te spreken over de feedbackopdrachten die ze krijgen. Ze leren daar veel meer van dan van het eenmaal maken van een toets, aldus de studenten. Ze vinden het leerzaam om elkaar van feedback te voorzien en het is spannend om van meerdere personen feedback te krijgen; ook van mensen die jouw werkplek niet kennen.

Uit het studentenhoofdstuk bleek dat de studenten kritisch waren over het verschil in beoordeling van de docenten. Tijdens de audit meldden de studenten dat dit al verbeterd is. Met name de voltijdstudenten waren wat aan het 'zwemmen' bij de opdrachten. Zoals al hierboven is beschreven, heeft de opleiding op basis van evaluaties de criteria nader uitgewerkt en geordend en organiseert zij kalibratiebijeenkomsten. Ook zijn er sinds het studiejaar 2022-2023 veel minder verschillende docenten bij de opleiding betrokken.

Het auditteam heeft kennisgenomen van de verschillende toetsen van de LUKs en ook naar (de kwaliteit van) de feedback gekeken. Die vond het bij de afgenomen toetsen niet altijd navolgbaar genoeg. Met name bij de thesis was de feedback vrij algemeen, zoals 'ik heb er vertrouwen in' of 'kijk er nog eens naar'. Het auditteam beveelt de docenten/examinatoren aan ervoor te zorgen dat de feedback feitelijk(er) en scherp(er) is, zodat de studenten houvast hebben hoe ze zichzelf verder kunnen verbeteren; ook met het oog op de wens van de opleiding om programmatisch te gaan toetsen, belangrijk.

De docenten en de examencommissie herkennen dit aandachtspunt. (Zie paragraaf 'examencommissie'.)

Het auditteam kon zich wel vinden in het gegeven (positieve) oordeel op de gemaakte toetsen.

Tijdens de audit heeft het auditteam de herkansingen die een flink aantal studenten kregen voor hun thesis aan de orde gesteld. De betrokken docenten vertelden desgevraagd dat het regelmatig voorkomt dat studenten niet meteen de eerste keer met een goede verantwoording komen van hun onderzoek: de verslaglegging van en de terugblik op het onderzoek behoeven dan nog aandacht. Dat moeten de studenten aanvullen door er meer tijd in te steken en daarna kunnen ze herkansen.

Daarnaast heeft het auditteam met de betrokkenen bij de opleiding gesproken over de ambitie om programmatisch te gaan toetsen. Het auditteam vindt dat de opleiding daarmee lef toont, maar constateert dat er nog vervolgstappen nodig zijn. De opleiding zit nog duidelijk in de transitiefase. Zo meldde de opleiding dat zowel docenten als studenten de feedbackmomenten bij de feedbackopdrachten nog ervoeren als een vorm van summatieve beoordeling in plaats van een formatieve evaluatie. Het auditteam beveelt de opleiding aan verder na te denken over het vaststellen van datapunten/pixels, lowstake en highstake beoordelingen en of het gebruik van criteria wel past bij programmatisch toetsen.

### **Examencommissie en toetscommissie**

De opleiding heeft een eigen examencommissie, die is samengesteld uit een lector vanuit de HG, een docent master Social Work vanuit NHLS en twee externen vanuit beide hogescholen, te weten een docent van de Master Healthy Ageing Professional van de HG en een docent van de bachelor Social Work van NHLS. De leden van de examencommissie hebben hun BKE behaald. Een van de externe leden heeft ook een Senior Kwalificatie Examinering (SKE). De examencommissie is aangesloten bij het Platform Transitimasters van de Hanzehogeschool, waar ze kennis en ervaring uitwisselt met de examencommissie van de master Healthy Ageing Professional. Er is op dit moment voor de opleiding geen aparte toetscommissie ingesteld. Zoals al hierboven is beschreven, zijn alle docenten bij het ontwikkelen van de toetsen betrokken.

Het auditteam heeft geconstateerd dat de examencommissie goed in haar rol zit en zowel reactief als proactief optreedt. Ze doet periodiek een schouw waarbij ze nagaat in hoeverre de beoordeling van de toetsen navolgbaar is. In het afgelopen studiejaar (2021-2022) heeft de commissie per leeruitkomst steeds drie tot vier eindwerken bekeken. De commissie was tevreden over het masterniveau dat ze daarin aantrof en vond de beoordeling navolgbaar.

De examencommissie herkent het aandachtspunt van het auditteam met betrekking tot de kwaliteit van de feedback. Ze vertelde dat de docenten/examinatoren nog wat moeten wennen aan het werken met het nieuwe format behorend bij de drie leeruitkomsten, waarin van de docent verwacht wordt dat hij meer feedback geeft. In het formulier bij het oude curriculum waren veel criteria gegeven en kon de docent in principe de betreffende passages aankruisen/inkleuren en was het minder nodig om ook nog feedback toe te voegen. Daarnaast ziet de commissie dat de docenten vooral nog opschrijven wat er niet goed gaat en minder wat er allemaal al wel goed is. Daarnaast herkent de commissie ook de kritiek van de studenten met betrekking tot het verschil in beoordelingen. Dit wordt nu prioriteit voor de opleiding. De portfolio's met de feedbackopdrachten zijn heel divers. Het is lastiger voor studenten (en docenten) om die te vergelijken. Verschil kan ook ontstaan door het verschil in verantwoording door de student of mate van uitwerking van de opdracht. Zoals hierboven is beschreven, staan er vier professionaliseringsbijeenkomsten rondom het geven van feedback ingepland en houden de docenten over het beoordelen van de portfolio's kalibratiebijeenkomsten.

### **Afstuderen**

Bij de beoordeling van het eindniveau kijkt de opleiding integraal naar de gehele ontwikkeling van de student: hij moet aantonen dat hij een complex vraagstuk overstijgend en vanuit meerdere perspectieven benadert, daarnaast over veranderkundige competenties beschikt en regie kan voeren over een veranderproces, vanuit een stevige theoretische basis.

De student moest dit eindniveau in het oude curriculum aantonen met een thesis en een positioneringsopdracht: de 'brief aan jezelf'; een narratief van de student over zichzelf als persoon, professional en master Social Work dat leidt tot ontwikkelvragen voor de toekomst als masterprofessional. Beide onderdelen worden gezamenlijk afgesloten met een mondeling eindassessment.

In het nieuwe curriculum toetst de opleiding LUK 3 met een schriftelijke thesis en een mondeling portfolio-assessment over positionering. Door zowel een schriftelijke als een mondelinge toets af te nemen, zorgt de opleiding ervoor dat ze beoordeelt of de master Social Work zich op beide manieren goed kan uitdrukken. Dat is voor de master van belang.

Bij de beoordeling van de thesis zijn twee examinatoren betrokken: de begeleider van de student en een onafhankelijk docent. Zoals al hierboven vermeld, moet minimaal een van beide een PhD-graad hebben. Bij de beoordeling van het onderdeel 'positionering' zet de opleiding twee andere docenten/examinatoren in.

In het nieuwe curriculum heeft de opleiding de eindopdracht 'brief aan jezelf' gewijzigd in 'brief aan het werkveld'. In het begin van de studie starten de studenten nu met het eigen narratief – brief aan jezelf – en aan het einde sluiten ze af met de brief aan het werkveld waarin ze het werkveld meenemen in de verandering.

**Weging en Oordeel: voldoet**

De opleiding heeft een duidelijk Toetsplan geschreven dat is gebaseerd op het toetsbeleid van de beide hogescholen. Het toetsen en beoordelen gebeurt op een valide, betrouwbare en inzichtelijke manier. De studenten moeten elke LUK op eindniveau aantonen door te reflecteren op hun professionele ontwikkeling. De studenten moeten met de toetsen zowel hun mondelinge als schriftelijke uitdrukkingsvaardigheden aantonen. Dat is wezenlijk voor een master Social Work. De opleiding toont met haar ambitie om programmatisch te gaan toetsen lef. Ze zit daarmee nog wel duidelijk in de transitiefase en moet en wil nog volgende stappen gaan zetten.

Met de feedbackopdrachten die de studenten opnemen in hun portfolio zorgt de opleiding ervoor dat zij vanuit meerdere perspectieven formatief te horen krijgen hoe ze zich nog verder kunnen ontwikkelen. Aandachtspunt is nog wel de navolgbaarheid van de schriftelijke feedback die de docenten geven. Die mag feitelijk(er) en scherp(er). Dat heeft al de aandacht van de opleiding via professionaliseringsbijeenkomsten en kalibratiesessies.

De deskundige examencommissie zit goed in haar rol en treedt zowel reactief als proactief op o.a. via de periodieke schouwen. De commissie herkent de aandachtspunten die het auditteam en de studenten noemden en is hiermee al samen met de docenten aan de slag.

Het auditteam beoordeelt standaard 3 als 'voldoet' voor de voltijd- en deeltijdvariant van de opleiding. De aandachtspunten rondom de feedback en het op een zelfde wijze beoordelen staan dit positieve oordeel niet in de weg, daar de opleiding hiermee al aantoonbaar bezig is.

## 4.4. Gerealiseerde leerresultaten

### **Standaard 4: De opleiding toont aan dat de beoogde leerresultaten zijn gerealiseerd.**

Toelichting NVAO: Het realiseren van de beoogde leerresultaten blijkt uit de uitkomsten van toetsen, de eindwerken en de wijze waarop afgestudeerden in de praktijk of in een vervolgopleiding functioneren.

### **Bevindingen**

#### **Wijze waarop afgestudeerden in de praktijk functioneren**

Uit de documentatie en de gesprekken tijdens de audit is gebleken dat het werkveld het masterniveau dat de afgestudeerden hebben bereikt, herkent. De afgestudeerden passen het geleerde aantoonbaar toe in hun eigen werkomgeving en zijn duidelijk van toegevoegde waarde voor de organisatie. Ze worden programma-managers en/of kartrekkers, zitten aan bij projectteams, gaan onderzoek doen, initiëren veranderingen en betrekken hun collega's hierbij, enthousiasmeren hen en informeren hen over (nieuwe) ontwikkelingen. Het werkveld bevestigt dat afgestudeerden 'change agents' zijn geworden. Ze hoeven niet per se zelf de veranderingen aan te brengen, maar kunnen ook zorgen dat anderen in beweging komen. Met name over die praktische ervaring die ze op hebben gedaan tijdens de studie, was het werkveld positief. De master zorgt ook voor opwaardering van het beroep sociaal werker, aldus de werkveldvertegenwoordigers. Dat vonden zij heel belangrijk, daar de master in de beleving van veel mensen in het werkveld nog nieuw is.

Uit het alumni-onderzoek en het gesprek tijdens de audit is gebleken, dat de alumni tevreden zijn over de opleiding en de bruikbaarheid voor hun eigen werkveld. Ze hebben geleerd verder te kijken dan de eigen praktijk en agenderen sociale vraagstukken. Ze zijn gegroeid in hun professionele identiteit en voelen zich in grote mate bekwaam om zich bezig te houden met verandertrajecten. Het verandertraject is voor hen van (zeer) veel betekenis geweest. Ook kloppen collega's bij hen aan met complexe vraagstukken. Ze meldden dat nieuwe carrièrestappen tot de mogelijkheden behoren.

Het auditteam acht het voor de opleidingen MSW nu interessant en van belang dat zij gaan nadenken over een vervolg op de master in de vorm van een professional doctorate voor afgestudeerden.

#### **Eigen oordeel auditteam over het gerealiseerde niveau**

Het auditteam beoordeelde evenwichtig verdeeld over 2020-2021 en 2021-2022 van vijftien afgestudeerden eindwerken: van 8 deeltijdstudenten die in 2021 en vier deeltijdstudenten die in 2022 nog volgens het 'oude' curriculum afstudeerden de thesis en van 3 voltijdstudenten die in 2022 volgens het nieuwe curriculum afstudeerden de thesis en de presentatie positionering.

Het auditteam is van oordeel dat de studenten in hun eindwerken hebben aangetoond dat zij op masterniveau als change agent in het sociale domein kunnen denken en handelen.

De onderzoeken die de studenten uitvoerden, waren relevant voor het werkveld. Het auditteam zag nog wel een aantal ontwikkelpunten. Zo vond het de onderzoeksvragen erg breed. Ook de conclusies waren breed. Het auditteam adviseert de opleiding derhalve de studenten meer focus aan te laten brengen in hun onderzoek; mede met het oog op het zijn/worden van een change agent. De studenten moeten concreter zijn en hun onderzoek mag smaller, meer behapbaar zijn. In de eindwerken zag het auditteam nog weinig terug van de change agent; de eigen inkleuring die de opleiding geeft aan deze master. De studenten gebruikten bij hun onderzoek weinig veranderkundige literatuur. De onderzoeksthema's waren vrij algemeen – zij het wel Social Work gerelateerd - zoals 'Ego-loos hulpverleners', 'De leefwereld aan zet', 'Betekenisvol begeleiden', 'Dichter bij de burger', 'Eigen kracht en talent in de wijk'. Het auditteam beveelt de opleiding aan de studenten te stimuleren om in hun onderzoek meer te focussen op veranderkundige vraagstukken. De opleiding meldde desgevraagd dat het veranderkundige aspect wel is geborgd in het portfolio van de studenten, waarin zij bewijzen opvoeren van de veranderingen die zij in het werkveld – hoe klein soms ook – teweeg hebben gebracht.



Tot slot vond het auditteam de scriptie vrij narratief. De studenten zouden zakelijker en meer empirisch onderbouwd mogen schrijven. De studenten citeren wel literatuur, maar de verwerking hiervan in hun onderzoek en de reflectie hierop kon over het algemeen nog steviger. Het auditteam beoordeelde het masterniveau van alle onderzoeken wel als voldoende/ruim voldoende. Het kon de beoordeling van de docenten/examinatoren goed volgen.

De uitwerking van de opdracht 'brief aan jezelf' vond het auditteam heel interessant en van meerwaarde. De inhoud van die brief gaf het auditteam een goed beeld van de wijze waarop de studenten de verschillende masterkwalificaties/leeruitkomsten hebben gerealiseerd, hoe de student zich heeft ontwikkeld en hoe hij daar in een stevige kritische zelfreflectie op terugkijkt: waar hij zichzelf sterk in vindt en waar hij nog ontwikkelkansen ziet. Deze opdracht – die in het nieuwe curriculum is gewijzigd in een brief aan het werkveld – is relevant en vormt een duidelijk bewijsstuk voor het gerealiseerde masterniveau. Door de opdracht te wijzigen in een brief aan het werkveld, zorgt de opleiding er tevens voor dat de student zich rechtstreeks gaat presenteren als master aan het werkveld.

### **Weging en Oordeel: voldoet**

De studenten hebben in hun eindwerken aangetoond dat zij op masterniveau als change agent in het sociale domein kunnen denken en handelen. Het auditteam zag nog wel een aantal ontwikkelpunten voor het onderzoek en de thesis, maar beoordeelde alle theses wel met een voldoende/ruim voldoende. In de 'brief aan jezelf' laten de studenten zien dat en hoe zij de masterkwalificaties/leeruitkomsten hebben gerealiseerd.

Dat de afgestudeerden masterniveau hebben, blijkt ook uit de tevredenheid van het werkveld en de wijze waarop de alumni in de beroepspraktijk functioneren.

Het auditteam is afgezien van de genoemde ontwikkelpunten voor het onderzoek positief over het bereikte masterniveau en komt daarom tot het oordeel 'voldoet' voor deze standaard voor de voltijd- en deeltijdvariant van de opleiding.

## **5. ALGEMEEN EINDOORDEEL**

Het auditteam trof een opleiding aan die volop in beweging is. Er is een klein en bevlogen team van nauw bij de studenten betrokken docenten vanuit beide hogescholen dat studenten aan de hand van een samenhangend programma opleidt tot change agent. De docenten staan duidelijk in de 'lerende stand' en luisteren goed naar de studenten en het werkveld en ondernemen waar nodig/gewenst snel actie. Dat er bij deze opleiding twee hogescholen zijn betrokken, is geen issue: er is in de dagelijkse praktijk geen verschil te merken in de aanpak. De docenten treden op als één gezamenlijk team en hebben dezelfde focus en ambities voor het onderwijs en bewaken gezamenlijk het niveau waarvoor zij een joint degree verlenen.

Het auditteam beoordeelde alle standaarden met een voldoet en komt op grond van de beslisregels van de NVAO tot het eindoordeel 'positief'.

## 6. AANBEVELINGEN

- laat de studenten naast Engelstalige artikelen ook Engelstalige boeken lezen, zodat ze zich zelf informeren over ontwikkelingen in andere landen, weten wat er bekend is over evidence based handelen in het sociale domein en ze (meer) evidence informed raken;
- besteed aandacht aan de communicatie met de studenten o.a. over de opdrachten en zorg dat ze weten waar ze aan toe zijn. Besteed ook aandacht aan de onderlinge communicatie tussen docenten. Kalibreer over de eisen aan de opdrachten en de beoordeling;
- zorg ervoor dat de feedback feitelijk(er) en scherp(er) is, zodat de studenten houvast hebben hoe ze zichzelf verder kunnen verbeteren; ook met het oog op de wens van de opleiding om programmatisch te gaan toetsen, belangrijk;
- besteed bij het uitvoeren van het onderzoek en het schrijven van de masterthesis aandacht aan de volgende punten:
  - laat de studenten meer focus aanbrengen in hun onderzoek; mede met het oog op het zijn/worden van een change agent. Biedt de studenten hulp bij het inperken van te grote onderzoeksvraagstukken, zodat het onderzoek concreter en meer behapbaar wordt en studenten binnen de tijd kunnen afstuderen;
  - stimuleer de studenten in het zakelijker en meer empirisch onderbouwd schrijven;
  - stimuleer de studenten om literatuur over veranderingkunde te gebruiken; ook internationale literatuur. Zorg ervoor dat de verwerking van de literatuur in het onderzoek en de reflectie hierop steviger wordt;
  - onderzoek samen met de studenten welke vormen van onderzoek nog meer mogelijk zijn; passend bij het vraagstuk waar de studenten mee aan de slag gaan.

Daarnaast geeft het auditteam de opleiding nog de twee volgende punten mee om a. over na te denken en b. om te overwegen:

- a. denk verder na over het vaststellen van datapunten/pixels, lowstake en highstake beoordelingen en of het gebruik van criteria wel past bij programmatisch toetsen;
- b. neem in overweging om niet langer te denken in termen van 'studievertraging' nu de opleiding streeft naar meer flexibel onderwijs en de studenten de ruimte geeft om in eigen tempo te studeren.

**BIJLAGE I****Scoretabel**

<b>Scoretabel paneloordelen</b> <b>NHL Stenden Hogeschool Leeuwarden en Hanzehogeschool Groningen</b> <b>hbo-masteropleiding Social Work</b> <b>voltijd/ deeltijd</b>		
<b>Standaard</b>	<b>Oordeel deeltijd</b>	<b>Oordeel voltijd</b>
<b>Standaard 1. De beoogde leerresultaten</b>	Voldoet	voldoet
<b>Standaard 2. Onderwijsleeromgeving</b>	Voldoet	Voldoet
<b>Standaard 3. Toetsing</b>	Voldoet	Voldoet
<b>Standaard 4. Gerealiseerde leerresultaten</b>	Voldoet	Voldoet
<b>Algemeen eindoordeel</b>	<b>Positief</b>	<b>Positief</b>

**BIJLAGE II****Programma, werkwijze en beslisregels**

**Locatie:** **Hanzehogeschool Groningen**  
**Zernikeplein 23, ruimte A0.11**  
**9747 AS Groningen**

**Datum locatiebezoek:** **12 december 2022**

**Overzicht panelleden**

Naam	Rol
De heer P.J. (Peter) Wildschut	Voorzitter
Mevrouw L. (Lia) van Doorn	Lid
Mevrouw C.M. (Tineke) de Waard	Lid
Mevrouw A. (Ailin) Tan	Studentlid
Mevrouw G.C. (Rianne) Versluis	Secretaris

Tijd	Ruimte	Gesprekspartners <sup>1</sup> (incl. functies/rollen)	Gespreksonderwerpen
08.30 – 08.45	A0.11	<b>Inloop &amp; ontvangst auditpanel</b>	
08.45 – 09.15	A0.11	Vooroverleg auditpanel	
09.15 – 09.30	A0.11	<b>Start:</b> korte presentatie over de opleiding door programmamanager in aanwezigheid van opleidingsmanagement, docententeam en commissies	
09.30 – 10.20	A0.11	<b>Opleidingsmanagement</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ programmadirecteur masteropleidingen NHLS</li> <li>▪ dean Academie voor Sociale Studies HG</li> <li>▪ programmamanager</li> <li>▪ lid College van Bestuur HG</li> </ul>	<i>Kennismaking MT en vaststellen agenda</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- eigenheid opleiding / positionering &amp; profilering</li> <li>- ambities</li> <li>- hbo-niveau</li> <li>- relatie beroepenveld</li> <li>- internationale oriëntatie</li> <li>- onderzoeksdimensie</li> <li>- ontwikkelingen binnen academies en de opleiding</li> </ul>
10.20 – 10.45	A0.11	Pauze / Intern overleg auditpanel	

<sup>1</sup> NB. In verband met de privacywetgeving zijn hier uitsluitend de functies/rollen van gesprekspartners opgenomen. De namen van de gesprekspartners zijn bij de secretaris van het auditpanel bekend.

Tijd	Ruimte	Gesprekspartners <sup>1</sup> (incl. functies/rollen)	Gespreksonderwerpen
10.45 – 11.50	A0.11	<b>Docententeam</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ coördinerend docent DT jaar 1</li> <li>▪ coördinator werkveldpartners VT</li> <li>▪ coördinerend docent DT jaar 2</li> <li>▪ lector Arbeidsparticipatie</li> <li>▪ docent POB</li> </ul>	<i>Samenhangende onderwijsleeromgeving:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- inhoud en vormgeving programma</li> <li>- eigen inkleuring programma</li> <li>- onderzoekslijn</li> <li>- lectoraat en kenniskring</li> <li>- interactie onderwijs en onderzoek</li> <li>- praktijkcomponenten / stage</li> <li>- internationale component</li> <li>- aansluiting instromers</li> <li>- relatie docenten beroepenveld</li> <li>- eigen deskundigheid docenten</li> <li>- opleidingsspecifieke voorzieningen</li> <li>- toetsen en beoordelen</li> <li>- afstuderen/borging niveau</li> </ul>
11.50 – 12.15	A0.11	Pauze / Intern overleg auditpanel	
12.15 – 13.00	A0.11	<b>Studenten</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ dt-student – cohort 2021</li> <li>▪ vt-student – cohort 2022</li> <li>▪ dt-student – cohort 2022</li> <li>▪ studentlid OC</li> <li>▪ dt-student – cohort 2021</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- aansluiting</li> <li>- kwaliteit en relevantie programma</li> <li>- studeerbaarheid / studiebegeleiding</li> <li>- kwaliteit docenten</li> <li>- opleiding specifieke voorzieningen</li> <li>- toetsen en beoordelen</li> </ul>
13.00 – 14.00	A0.11	Lunch auditpanel	
14.00 – 14.50	A0.11	<b>Commissies</b> <p><u>Examen- en toetscommissie:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ voorzitter</li> <li>▪ lid</li> <li>▪ lid</li> <li>▪ lid</li> </ul> <p><u>Opleidingscommissie:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ voorzitter</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- bevoegdheden, taken en rollen</li> <li>- relatie tot het management</li> <li>- (relatie tot de toetscommissie)</li> <li>- kwaliteitsborging toetsen en beoordelen</li> <li>- kwaliteitsborging afstuderen</li> </ul>
14.50 – 15.15	A0.11	Pauze / Intern overleg auditpanel	<ul style="list-style-type: none"> <li>- bepalen pending issues</li> </ul>

Tijd	Ruimte	Gesprekspartners <sup>1</sup> (incl. functies/rollen)	Gespreksonderwerpen
15.15 – 16.00	A0.11	<b>Alumni / Werkveldvertegenwoordiging</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ alumna, ZZP-er</li> <li>▪ directeur-bestuurder bij Cadanz Welzijn, Eemsdelta</li> <li>▪ oud-lid Professional Board MSW, programmaleider/MT-lid Sociaal Cultureel Planbureau</li> <li>▪ oud-lid Professional Board, directeur-bestuurder CMO-STAMM</li> </ul>	<u>Gespreksonderwerpen Alumni:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- kwaliteit en relevantie van de opleiding (programma, docenten)</li> <li>- functioneren in de praktijk of vervolgopleiding</li> </ul> <u>Gespreksonderwerpen Werkveld:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- actuele ontwikkelingen en doorvertaling naar programma</li> <li>- andere wensen vanuit het werkveld</li> <li>- eigen inkleuring opleiding</li> <li>- stage en begeleiding</li> <li>- onderzoekscomponent</li> <li>- gerealiseerd niveau</li> </ul>
16.00 – 16.15	A0.11	Intern overleg auditpanel	
16.15 – 16.30	A0.11	<b>Pending issues</b> <i>(alle gesprekspartners zijn hiervoor beschikbaar)</i>	(indien van toepassing)
16.30 – 17.15	A0.11	Intern overleg auditpanel	bepaling voorlopige beoordeling
17.15	A0.11	<b>Mondelinge terugkoppeling door panel aan alle belangstellenden</b>	

### Werkwijze

Bij de beoordeling van de betreffende opleiding is uitgegaan van het door de NVAO vastgestelde 'Beoordelingskader accreditatiestelsel hoger onderwijs Nederland' van september 2018. Daarin staan de standaarden vermeld waarop het auditpanel zich bij de beperkte opleidingsbeoordeling van een opleiding moet richten en de criteria aan de hand waarvan het auditpanel zijn oordeel over de opleiding moet bepalen.

De secretaris lichtte het auditpanel voorafgaand aan de visitatie uitgebreid voor over het beoordelingskader en de -procedure en over de van hen verwachte attitude voor, tijdens en na de visitatie. Tevens zorgde de secretaris voor een kalibratie van het auditpanel door de interpretatie van de standaarden, de oordelen en de beslisregels door te nemen. Tijdens het audittraject bewaakte de secretaris de correcte procesgang, zag erop toe dat het oordeel van het auditpanel conform het kader tot stand kwam en ondersteunde het proces van de oordeelsvorming.

Op basis van de door opleiding geleverde documentatie heeft het auditpanel zich een beeld kunnen vormen van de primaire en secundaire processen van de betreffende opleiding. Voorafgaand aan het locatiebezoek vond een voorbereidend intern paneloverleg plaats waarin het auditpanel het informatiedossier en de onderliggende documenten besprak. Bovendien zijn de bevindingen van het auditpanel over de eindwerken tijdens het vooroverleg onderling gedeeld.

De visitatie was gericht op een verificatie van de bevindingen uit de documentenanalyse en het verkrijgen van aanvullende informatie over de inhoud van het programma. Dit geschiedde door gesprekken met vertegenwoordigers van de opleiding, studenten en het werkveld, die waren te kenschetsen als 'gesprekken tussen vakgenoten'.

De verificatie door het auditpanel geschiedde door verscheidene malen hetzelfde onderwerp met verschillende geleidingen te bespreken en aan de hand van additionele documentatie en -daar waar het de huisvesting en de materiële voorzieningen betreft- ook door eigen waarneming.

Na overleg met de betreffende opleiding heeft het auditpanel met in achtneming van de daartoe strekkende regels van de NVAO en op basis van zijn documentanalyse en de daaruit voortvloeiende specifieke aandachtspunten de keuze van de gesprekspartners vastgesteld.

Het auditpanel bood studenten, docenten en andere betrokkenen bij de opleiding die niet waren opgenomen in het programma van het locatiebezoek, de gelegenheid om zaken onder de aandacht te brengen die zij van belang achten voor de beoordeling. Het auditpanel heeft geconstateerd, dat de betreffende opleiding de mogelijkheid daartoe tijdig en op correcte wijze bij hen onder de aandacht heeft gebracht en hen heeft geïnformeerd over hoe zij contact konden opnemen met de secretaris van het auditpanel.

Het auditteam ontving geen reacties.

#### *Afstemming deelpanels binnen het cluster*

De visitatie binnen dit cluster is uitgevoerd door de visitatiebureaus Hobéon en NQA waarbij Hobéon drie hogescholen (waaronder twee in een joint-degree) en NQA drie hogescholen heeft beoordeeld. Een hogeschool deed niet mee in het cluster vanwege het feit dat zij participeert in de pilot instellingsaccreditatie. Die hogeschool heeft de lichtere opleidingsbeoordeling (ILO) van haar opleiding master Social Work apart laten uitvoeren door een panel dat zij in eigen beheer had samengesteld.

Afstemming tussen alle deelpanels heeft allereerst plaatsgevonden door de instructie die de panelleden krijgen met betrekking tot het beoordelingskader. De tussen Hobéon en NQA gekalibreerde criteria voor de beoordeling maken onderdeel uit van deze instructie. Daaraan voorafgaand is de afstemming geborgd door overlap in de bezetting tussen alle deelpanels. Daarnaast is, rekening houdend met het feit dat elke opleidingsbeoordeling een individuele beoordeling betreft, vanuit de overlap in de bezetting, waar relevant voortschrijdend gereflecteerd op vorige bezoeken binnen deze visitatiegroep. Verder wordt de afstemming tussen de auditpanels geborgd door de ondersteuning van zo veel mogelijk dezelfde secretaris vanuit zowel Hobéon als NQA en door de inzet van getrainde voorzitters.

Het oordeel van het auditpanel vastgelegd in een conceptrapport werd aan de opleiding voorgelegd voor een toets op eventuele feitelijke onjuistheden.

### **Beslisregels**

Volgens de NVAO-Beslisregels Accreditatie kan een standaard 'voldoet', 'voldoet ten dele' of 'voldoet niet' scoren. Hobéon heeft de beslisregels toegepast, zoals deze zijn opgesomd in het 'Beoordelingskader accreditatiestelsel hoger onderwijs Nederland, September 2018'.

Wanneer er sprake is van verschillende varianten van een opleiding (bijvoorbeeld: voltijd, deeltijd en duaal), dan moet uit de beoordeling blijken dat voor elke variant de kwaliteit is gewaarborgd op grond van de standaarden uit het betreffende beoordelingskader om te komen tot een positief eindoordeel over de opleiding. Het eindoordeel over de opleiding luidt: 'positief', 'positief onder voorwaarden' of 'negatief'.

Indien een opleiding onder één CROHO-registratie wordt aangeboden op meerdere locaties, kan de opleiding alleen voor accreditatie in aanmerking komen als uit de beoordeling blijkt dat elke locatie voldoet aan de in het betreffende beoordelingskader genoemde kwaliteitsstandaarden.

#### *Beperkte opleidingsbeoordeling*

Het eindoordeel over een opleiding is in elk geval positief indien alle standaarden 'voldoet' scoren.



Het eindoordeel over een opleiding is in elk geval positief onder voorwaarden indien Standaard 1 voldoet en maximaal twee standaarden een 'voldoet ten dele' scoren, waarbij het auditpanel het opleggen van voorwaarden adviseert.

Het eindoordeel over een opleiding is in elk geval negatief indien:

- een of meer standaarden 'voldoet niet' scoren
- standaard 1 'voldoet ten dele' scoort
- een of twee standaarden 'voldoet ten dele' scoren, waarbij het auditpanel niet adviseert om voorwaarden op te leggen;
- drie of meer standaarden 'voldoet ten dele' scoren.

## BIJLAGE III

### Lijst geraadpleegde documenten

- Zelfevaluatie rapport opleiding
- Landelijk opleidingsdocument Sociaal Werk
- Eindkwalificaties
- Kwalificatiematrix
- Overzicht kwalificaties B Social Work en M Social Work
- Verwerking professionele masterstandaard in het curriculum
- Missie verwante opleidingen Landelijk samenwerkingsverband
- Gemeenschappelijke regeling Masteropleiding Social Work
- Startnotitie voltijdvariant en ontwikkeling en monitoring MSW voltijd
- Visie op onderzoek
- Visie op internationalisering
- Studiehandleiding vóór 2021
- Studiehandleiding 2022-2023
- Thesishandleiding 2022-2023 en links naar beoordelingsformulieren
- Onderwijs- en examenregeling (OER) 2022-2023 met curriculumoverzicht.
- Overzicht van het ingezette personeel
  - naam, functie, omvang aanstelling, graad en deskundigheid
- Jaarverslag examencommissie en verslagen opleidingscommissie
- Toetsplan
- Toetsopgaven + beoordelingscriteria
- Overzichtslijst van recente eindwerken
- Leden Professional Board
- Kennis- en onderzoeksagenda Sociaal Werk
- Platform Transitie Masters Hogeschool Groningen
- Evaluaties waaronder de NSE 2022 en alumni onderzoek 2022

Het panel heeft van vijftien studenten de eindwerken bestudeerd.

Om redenen van privacy zijn de namen van afgestudeerden en hun studentnummers van wie het panel de eindwerken heeft bekeken niet opgenomen in deze rapportage. Namen van de afgestudeerde studenten, hun studentnummer evenals de titels van de eindwerken zijn bekend bij de secretaris van het auditpanel.

## BIJLAGE IV      Panelsamenstelling

Op 12 augustus 2022 heeft de NVAO goedkeuring gegeven aan de samenstelling van het auditpanel t.b.v. de beoordeling van de jointdegree opleiding master Social Work van NHL Stenden Hogeschool Leeuwarden en de Hanzehogeschool Groningen, onder het nummer PA-1259 en PA-1260. Deze opleiding behoort tot onderstaande visitatiegroep.

Naam visitatiegroep:	HBO Master Social Work
----------------------	------------------------

De secretaris van het auditpanel beschikt over nadere informatie over de samenstelling en expertise van de panelleden die in bovengenoemde visitatiegroep zijn ingezet.

In onderstaande tabel volgen korte functiebeschrijvingen van de panelleden die deelnamen aan het auditpanel van de in dit beoordelingsrapport beschreven opleiding.

Naam (voorletters/achternaam inclusief titulatuur)	Rol	Korte functiebeschrijvingen
P.J. Wildschut MEd	Voorzitter	Manager Assessment Centrum van de lerarenopleiding van Hogeschool Rotterdam
Dr. L. van Doorn	Lid	Lector Innovatieve Maatschappelijke Dienstverlening aan Hogeschool Utrecht
C.M. de Waard MSW	Lid	Sinds januari 2022 gebiedsmanager Stichting Timon, jeugd en (jong) volwassenenzorg. Voorheen twaalf jaar bestuurslid Stichting Kwaliteitsregister Jeugd
A. Tan	Studentlid	Student master of Social Work, Community Development, Hogeschool Utrecht
G.C. Versluis	Secretaris	Senior-adviseur Hobéon. Gecertificeerd secretaries sinds november 2010

De door alle panelleden ondertekende onafhankelijkheids- en geheimhoudingsverklaringen zijn in het bezit van Hobéon. In deze verklaring verklaren de panelleden gedurende ten minste vijf jaar voorafgaand aan de audit geen zakelijke noch persoonlijke binding te hebben gehad met de betrokken instelling - anders dan die in het kader van de werkzaamheden als lid van het auditpanel van het evaluatiebureau -, die een onafhankelijke oordeelvorming ten positieve of ten negatieve zou kunnen beïnvloeden.



**Hobéon**

Lange Voorhout 14  
2514 ED Den Haag  
+31 (0)70 30 66 800  
[info@hobeon.nl](mailto:info@hobeon.nl)  
[www.hobeon.nl](http://www.hobeon.nl)