



BEOORDELINGSRAPPORT

Uitgebreide opleidingsbeoordeling

hbo-bacheloropleiding
Maatschappelijk Werk & Dienstverlening
voltijd/deeltijd

Hogeschool Inholland

De kracht van
kennis.

BEOORDELINGSRAPPORT

Uitgebreide opleidingsbeoordeling

hbo-bacheloropleiding
Maatschappelijk Werk & Dienstverlening
voltijd/deeltijd

Hogeschool Inholland

CROHO nr.34616

Hobéon Certificering

Datum:

16 december 2013

Auditteam:

Mw. F.M. Brouwer

Mw. drs. W. van Genugten

Mw. prof.dr. T. van Regenmortel

Mw. L. Palm

Dhr. A. Vlam

Secretaris:

Dhr. G.W.M.C. Broers

INHOUDSOPGAVE

1.	BASISGEGEVENS	1
2.	SAMENVATTING	5
3.	INLEIDING	9
4.	OORDELEN OP NIVEAU VAN DE STANDAARDEN	11
5.	ALGEMEEN EINDOORDEEL	51
6.	AANBEVELINGEN	53
BIJLAGE I	Scoretabel	55
BIJLAGE II	Opleidingsspecifieke eindkwalificaties	57
BIJLAGE III	Schematisch overzicht opleidingsprogramma	59
BIJLAGE IV	Programma, werkwijze en beslisregels	65
BIJLAGE V	Lijst geraadpleegde documenten	73
BIJLAGE VI	Overzicht auditteam	75

1. BASISGEGEVENS

NAAM INSTELLING	Hogeschool Inholland
status instelling (bekostigd of rechtspersoon voor hoger onderwijs)	Bekostigd
resultaat instellingstoets kwaliteitszorg	N.v.t.
NAAM OPLEIDING (zoals in croho)	Maatschappelijk Werk & Dienstverlening
registratienummer croho	34616
domein/sector croho	Gedrag en Maatschappij
oriëntatie opleiding	hbo
niveau opleiding	bachelor
graad en titel	Bachelor of Social Work
aantal studiepunten	240
afstudeerrichtingen	Werken in de Wijk Werken in de Jeugdzorg Werken in de GGZ Werken in de gedwongen hulpverlening
onderwijsvormen ¹	Competentiegericht
locaties	Alkmaar, Amsterdam, Den Haag, Haarlem, Rotterdam
varianten	Voltijd en Deeltijd
relevante lectoraten	Lectoraat Maatschappelijk Werk Deellectoraat Jeugdzorg Dynamiek van de stad Leefwerelden van de jeugd
datum audit / opleidingsbeoordeling	11, 12 en 13 september 2013

¹ Hieronder worden bijvoorbeeld verstaan: afstandsonderwijs, werkplekgerelateerd onderwijs, flexibel onderwijs, competentiegericht onderwijs of onderwijs voor excellente studenten.

Basisgegevens hbo-bacheloropleiding Maatschappelijk Werk & Dienstverlening , voltijd, deeltijd²

Alkmaar

Instroom (aantal)	2007	2008	2009	2010	2011	2012
▪ voltijd	37	41	45	49	25	57
▪ deeltijd	20	15	9	20	12	10
uitval (percentage)						
uit het eerste jaar	2007	2008	2009	2010	2011	2012
▪ voltijd ³	35,1	34,1	33,3	49	52	-
▪ deeltijd	40	26,7	11,1	35	8,3	-
uit de hoofdfase				2006	2007	2008
▪ voltijd ⁴				-	8,3	3,7
▪ deeltijd				8,3	16,7	-
rendement (percentage) ⁵				2006	2007	2008
voltijd				90	87,5	-
deeltijd				91,7	83,3	-

Amsterdam

Instroom (aantal)	2007	2008	2009	2010	2011	2012
▪ voltijd	50	55	68	65	30	86
▪ deeltijd	9	10	12	12	17	16
uitval (percentage)						
uit het eerste jaar	2007	2008	2009	2010	2011	2012
▪ voltijd	34	23,6	29,4	43,1	50	-
▪ deeltijd	11,1	20	41,7	16,7	23,5	-
uit de hoofdfase				2006	2007	2008
▪ voltijd				10	15,2	2,4
▪ deeltijd				-	-	-
rendement (percentage)				2006	2007	2008
voltijd				65	51,5	-
deeltijd				80	87,5	-

² Bron: Kritische Reflectie, Maatschappelijk Werk & Dienstverlening, 29 juni 2013.

³ Het aandeel van het totaal aantal bachelorstudenten (eerstejaars ho) dat na één jaar niet meer bij de opleiding staat ingeschreven, zo mogelijk voor de laatste zes cohorten.

⁴ Het aandeel van de bachelorstudenten die zich na het eerste studiejaar opnieuw bij de opleiding inschrijven (herinschrijvers) dat in de nominale studieduur zonder het diploma te hebben behaald alsnog uitvalt uit de opleiding, zo mogelijk voor de laatste drie cohorten.

⁵ Het aandeel van de bachelorstudenten die zich na het eerste studiejaar opnieuw bij de opleiding inschrijven (herinschrijvers) dat het bachelordiploma haalt in de nominale studieduur + één jaar, zo mogelijk voor de laatste drie cohorten.

Den Haag

Instroom (aantal)	2007	2008	2009	2010	2011	2012
▪ voltijd	17	26	32	38	15	14
▪ deeltijd	12	13	16	9	2	-
uitval (percentage)						
uit het eerste jaar	2007	2008	2009	2010	2011	2012
▪ voltijd	23,5	30,8	43,8	52,6	46,7	-
▪ deeltijd	25	23,1	43,8	33,3	50	-
uit de hoofdfase				2006	2007	2008
▪ voltijd				-	-	22,2
▪ deeltijd				6,7	22,2	10
rendement (percentage)				2006	2007	2008
voltijd				88,9	76,9	-
deeltijd				100	33,3	-

Haarlem

Instroom (aantal)	2007	2008	2009	2010	2011	2012
▪ voltijd	23	15	24	43	16	45
▪ deeltijd	15	7	2	8	3	-
uitval (percentage)						
uit het eerste jaar	2007	2008	2009	2010	2011	2012
▪ voltijd	26,1	26,7	25	39,5	43,8	-
▪ deeltijd	46,7	57,1	50	75	33,3	-
uit de hoofdfase				2006	2007	2008
▪ voltijd				-	23,5	-
▪ deeltijd				80	37,5	-
rendement (percentage)				2006	2007	2008
voltijd				80	70,6	-
deeltijd				80	37,5	-

Rotterdam

Instroom (aantal)	2007	2008	2009	2010	2011	2012
▪ voltijd	70	58	83	68	47	29
▪ deeltijd	21	17	29	19	10	-
uitval (percentage)						
uit het eerste jaar	2007	2008	2009	2010	2011	2012
▪ voltijd	50	50	45,8	45,6	57,4	-
▪ deeltijd	23,8	23,5	27,6	47,4	40	-
uit de hoofdfase				2006	2007	2008
▪ voltijd				6,1	5,7	10,3
▪ deeltijd				11,8	-	-
rendement (percentage)				2006	2007	2008
voltijd				75,8	62,9	-
deeltijd				88,2	93,8	-

Social Work, totaal

Docenten	aantal		Fte	
▪ voltijd en deeltijd	64		44,2	
opleidingsniveau docenten (percentage)	Bachelor	Master	PhD	
▪ Voltijd en deeltijd	42,2	53,2	4,6	
docent-student ratio				
▪ voltijd	1:27			
▪ deeltijd	1:27			
contacturen (aantal)	1 ^e jaar	2 ^e jaar	3 ^e jaar	4 ^e jaar
▪ voltijd	15	10,5	7,5	7,5
▪ deeltijd	6	6	6	6

2. SAMENVATTING

De opleiding Maatschappelijk Werk & Dienstverlening (hierna: MWD) leidt op voor functies binnen een breed terrein waaronder het algemeen maatschappelijk werk, de jeugdzorg, de jeugdhulpverlening en de verslavingszorg. De MWD'er zet zich in voor het 'tot hun recht laten komen van mensen in wisselwerking met hun omgeving'. Hij ondersteunt en begeleidt het sociaal-psychisch functioneren van mensen en helpt hen om zich zo goed mogelijk te ontplooiën, daarbij rekening houdend met de omgeving van de cliënt.

Hierna formuleren wij in samenvattende vorm onze bevindingen en oordelen. Voor de leesbaarheid is er voor gekozen, en dit geldt voor het hele rapport, om alleen daar waar dat zinvol of noodzakelijk is te verwijzen naar verschillen tussen de vestigingen van MWD van Hogeschool Inholland in Alkmaar, Amsterdam, Den Haag, Haarlem en Rotterdam.

Beoogde eindkwalificaties

De beoogde eindkwalificaties van de voltijd- en deeltijdvariant van de opleiding MWD zijn wat betreft inhoud, niveau en oriëntatie goed uitgewerkt. De beoogde eindkwalificaties zijn op een niveau waar het werkveld om vraagt. Zij sluiten aan bij het op landelijk niveau afgesproken beroeps- en competentieprofiel en tonen aan dat de opleiding zich richt op voor het vakgebied MWD relevante terreinen. Hiertoe behoren het psychisch en lichamelijk functioneren van cliënten, opvoeding, huisvesting en sociale zekerheid. De opleiding onderscheidt verschillende beroepsrollen waarin zowel opleidingsspecifieke als meer generieke hbo-competenties zijn verwerkt.

Alle vestigingen van MWD Inholland werken met hetzelfde competentieprofiel; zij hebben zicht op relevante ontwikkelingen in het werkveld en beschikken over opleidingsrelevante contacten met het werkveld.

Op grond van de adequate wijze waarop de competenties zijn uitgewerkt, de aansluiting van de opleiding bij de eisen van het beroepenveld en het feit dat de opleiding de competenties van beide varianten van de opleiding regelmatig tegen het licht houdt, komt het auditteam bij Standaard 1 voor beide opleidingsvarianten tot het oordeel: goed.

Onderwijsleeromgeving

Zowel het voltijd- als het deeltijdcurriculum kenmerken zich door een structuur waarbinnen de kennis- en de vaardighedencomponent voldoende zijn uitgewerkt. De doelstellingen zijn afgeleid van het competentieprofiel en de fasecriteria en zijn gebruikt bij het invulling geven aan het curriculum. Bij de vormgeving van het curriculum is sprake van een wisselwerking tussen de theorie- en de praktijkcomponent van het vakgebied. De weg waarlangs de verschillende eenheden (MWD Inholland onderscheidt drie zog 'eenheden': Alkmaar/Haarlem, Amsterdam en Den Haag/Rotterdam) het curriculum uitvoeren is niet altijd identiek. Beide curricula, voltijd en deeltijd, leiden op een adequate wijze naar dezelfde eindkwalificaties.

De hoofdthema's waar de opleiding zich op richt zoals gezondheidszorg, verslavingszorg, jeugdzorg, ouderenzorg, gezinscoaching en de re-integratie van cliënten, geven sturing aan de onderwerpen waar studenten aan werken, individueel of in groepsverband. De opleiding is er in geslaagd om de samenhang tussen de generieke hbo-competenties, de MWD-competenties, de doelstellingen en het curriculum duidelijk te beschrijven. Zowel de kennis- als de vaardighedencomponent zijn opgenomen in het curriculum.

De relatie tussen de MWD voltijd- en deeltijdvariant met de praktijk is goed. Op het terrein van onderzoek heeft de opleiding maatregelen genomen om de onderzoekscomponent nadrukkelijker in het curriculum te verwerken. De opleiding kan de lectoraten hier nog meer dan thans het geval is bij betrekken. De lectoraten zijn relevant voor de opleiding en vormen een schakel tussen opleiding en werkveld. De literatuur is op bachelorniveau en standaard voor dit vakgebied. De studielast is voldoende verdeeld over de opleiding. Voor beide MWD-varianten geldt een studieomvang van 240 EC's.

De opleiding biedt voltijd- en deeltijdstudenten een voldoende samenhangende curriculum aan dat is opgesteld op basis van een set heldere geformuleerde doelstellingen. Het auditteam concludeert dat studenten de eindkwalificaties kunnen bereiken, waarbij zowel de kennis- als de vaardighedencomponent in het programma zijn verankerd. Het auditteam komt voor beide varianten bij Standaard 2 en 5 tot het oordeel 'goed', Standaard 3, 4 en 6 zijn 'voldoende', Standaard 7 voldoet.

Personeel

De docenten op de verschillende vestigingsplaatsen zijn zowel vakinhoudelijk als didactisch voldoende toegerust voor hun taak. De meeste docenten beschikken over een netwerk in de beroepspraktijk. De inzet van gastdocenten is doordacht en relevant voor de opleiding. De opleiding heeft zicht op de kwaliteit van haar docenten, monitort deze, checkt waar lacunes dreigen en neemt vervolgens maatregelen. Thans beschikt ruim de helft van de docenten over een masteropleiding. In het personeelsplan van de opleiding is de doelstelling opgenomen om meer masteropgeleide docenten te hebben. Een adequate maatregel. Per jaar start een aantal docenten met een masteropleiding.

Het aantal docenten ten opzichte van het aantal studenten, de docent-student ratio, bedraagt 1:27. Studenten geven aan tevreden te zijn over de bereikbaarheid van de docenten.

De vakkennis van het docentteam en hun kennis van de praktijk is voldoende. Indien nodig, zet de opleiding gastdocenten in. De omvang van het docentteam is voldoende om de opleiding te verzorgen. Het auditteam komt voor beide varianten bij Standaard 8, 9 en 10 tot het oordeel: voldoende.

Voorzieningen

Voor de verschillende vestigingen van Hogeschool Inholland geldt dat de voorzieningen goed zijn. De studieruimten zijn verzorgd, studenten kunnen in rustige studieruimten studeren en het aantal pc's is voldoende. Studieruimten en Mediaruimten maken een verzorgde indruk waarbij duidelijk waarneembaar is, dat de omvang van het aantal boeken en tijdschriften terugloopt en dat de IT-voorzieningen toenemen. Voor de interne informatievoorziening maken de opleidingen gebruik van intranet.

De begeleiding van studenten op de verschillende vestigingen is in handen van de studieloopbaanbegeleider. Belangrijk vinden studenten dat zij op zowel formele maar ook informele wijze kunnen rekenen op begeleiding, al dan niet door hun begeleider. Voor deeltijdstudenten geldt dat de opleiding de begeleiding aanpast aan hun behoeften; het initiatief tot begeleiding ligt dan bij de deeltijdstudent.

De voorzieningen zijn goed. De begeleiding van studenten is adequaat: zij sluit aan bij de behoefte van studenten en krijgt zowel formeel als informeel vorm. Het auditteam komt voor beide varianten bij Standaard 11 tot het oordeel: goed, Standaard 12 is: voldoende.

Kwaliteitszorg

De opleiding MWD heeft op de verschillende vestigingen zicht op haar sterke en zwakke kanten. Zij conformeert zich wat kwaliteitszorg betreft aan het hogeschoolbreed beleid. Dit betekent dat doelen worden vastgelegd volgens een planning en een controlesystematiek op verschillende niveaus. Er zijn streefdoelen geformuleerd die het ijkpunt vormen voor de verschillende aspecten van kwaliteitszorg. Op deze wijze houdt MWD zicht op haar eigen kwaliteit, haar sterkten en zwakten. Verbeteracties beschrijft de opleiding op een duidelijke wijze. Kwaliteitszorg is laag in de organisatie belegd; docenten zijn betrokken bij en voelen zich verantwoordelijk voor de kwaliteit van de opleiding,

Het auditteam stelt vast dat de kwaliteitszorg binnen de opleiding op orde is. De opleiding heeft zicht op haar sterke en zwakke punten. Het auditteam komt voor beide varianten bij Standaard 13 en 14 tot het oordeel 'goed', Standaard 15 is 'voldoende'.

Toetsing en gerealiseerde eindkwalificaties

De opleiding beschikt voor de verschillende vestigingen over een voldoende uitgewerkt toetsstelsel en toetst daarbij zowel kennis als vaardigheden op een adequate wijze. Toetsprocedures zijn duidelijk beschreven. Het niveau van de toetsen, uitgedrukt in diepgang en breedte, is op bachelorniveau. Studenten krijgen te maken met verschillende toetsvormen, waaronder toetsen die zich richten op kennis en inzicht van studenten. De kwaliteit van de toetsen (niveau, validiteit en betrouwbaarheid) is voldoende.

De door het auditteam bestudeerde eindwerkstukken van beide varianten zijn wat niveau betreft wisselend maar wel op bachelorniveau. De niveauwisselingen zijn met name terug te voeren op de mate van theoretische diepgang, de uitwerking van de onderzoekscomponent en de praktische toepasbaarheid van de conclusies. De opleiding onderschrijft deze wisselingen in kwaliteit op genoemde punten en werkt hier nadrukkelijk aan, zo stelt het auditteam vast.

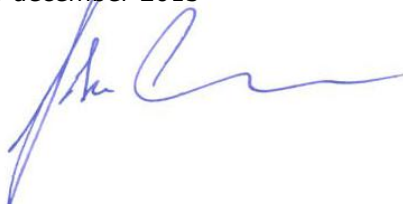
Gelet op het bovenstaande concludeert het auditteam dat de opleiding op een adequate wijze toetst dat het eindniveau van de opleiding op hbo-bachelor ligt. Het auditteam komt voor beide varianten bij Standaard 16 tot het oordeel: voldoende.

Samenvattende conclusie:

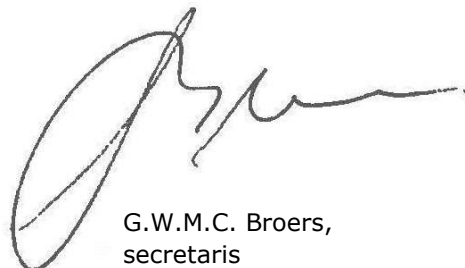
Het auditteam stelt vast dat de opleiding Maatschappelijk Werk & Dienstverlening uitgaat van een set eindkwalificaties en beschikt over een curriculum die aansluiten bij de eisen van het werkveld. Het curriculum is op bachelorniveau vormgegeven en bereidt studenten voor op de beroepspraktijk. De opleiding, i.c. haar docenten, stelt zich in voldoende mate open voor nieuwe ontwikkelingen in het vakgebied die vervolgens zijn terug te vinden in het curriculum.

Het auditteam beoordeelt de kwaliteit van de voltijd- en deeltijdopleiding Maatschappelijk Werk & Dienstverlening van de vestigingen Alkmaar, Amsterdam, Den Haag, Haarlem en Rotterdam van Hogeschool Inholland als: voldoende.

16 december 2013



F.M. Brouwer,
voorzitter



G.W.M.C. Broers,
secretaris

3. INLEIDING

De opleiding MWD wordt verzorgd op een groot aantal hbo-instellingen, veelal in combinatie met andere opleidingen uit het sociaal-agogische domein waaronder Sociaal Pedagogische Hulpverlening en Culturele en Maatschappelijk Vorming. Binnen Hogeschool Inholland valt de opleiding MWD onder het domein Gezondheid, Sport en Welzijn. Dit domein kent vier clusters waaronder het cluster Social Work.

Inholland biedt de opleiding MWD aan op vijf locaties: Alkmaar, Amsterdam, Den Haag, Haarlem en Rotterdam. Getalsmatig (peildatum oktober 2012) is de opleiding in Amsterdam het grootst met 660 studenten, gevolgd door Rotterdam (521), Alkmaar (257), Den Haag (207) en Haarlem (174). De organisatie van deze vijf locaties gebeurt vanuit drie 'eenheden': Den Haag/Rotterdam, Haarlem/Alkmaar en Amsterdam. De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van het primair onderwijsproces ligt binnen deze eenheden bij de opleidingsmanagers. Hiërarchisch vallen zij onder de clustermanager Social Work. De onderwijsteams binnen de drie eenheden worden aangestuurd door teamleiders.

De opleiding merkt op dat er de afgelopen jaren een aantal belangrijke wijzigingen zijn doorgevoerd in de organisatiestructuur en het onderwijs. Dit heeft de onderwijsinstelling vastgelegd in verschillende notities in de jaren 2011 en 2012. Vatten we daarbij de doelstelling samen van het cluster Social Work dan stelt dit cluster zich tot doel om beroepsbeoefenaren af te leveren die een beroepsidentiteit hebben ontwikkeld die vakmanschap combineert met 'geëngageerdheid, kritische reflectie en professionele moed'.

Vorige accreditatie

De opleiding is tijdens de eerste accreditatieronde positief beoordeeld. In het accreditatierapport noemde het auditteam een aantal aandachtspunten voor de opleiding binnen de verschillende vestigingen, die wij hierna samenvatten. Tevens geven wij aan welke maatregelen de opleiding heeft genomen naar aanleiding van deze aandachtspunten.

De literatuurcomponent in de eindwerkstukken verdiende aandacht omdat studenten in beperkte mate literatuur gebruikten. Daarop heeft de opleiding haar conceptuele leerlijn op dit punt, het gebruik van literatuur, versterkt. In de beoordelingscriteria van de eindwerkstukken is nu expliciet als criterium opgenomen dat studenten recente internationale vakliteratuur dienen te bestuderen en te verwerken in hun werkstuk. Deze literatuur moet een meerwaarde vertegenwoordigen ten opzichte van de in de opleiding opgenomen standaardliteratuur.

Verdere professionalisering van docenten op het terrein van onderzoek was een volgend aandachtspunt genoemd in het vorige beoordelingsrapport. De opleiding heeft geïnvesteerd in onderzoek en biedt intervisie aan bij het afstudeertraject. De opleiding stimuleert haar docenten om een masteropleiding te volgen.

Studenten wezen er op dat de terugkoppeling van evaluaties 'zorgvuldiger' kon. Daarop is in 2011 de verantwoordelijkheid voor onderwijsbeoordelingen bij de docenten gelegd en werkt de opleiding met docenten met de toegevoegde taak: kwaliteitszorg. Zij zijn verantwoordelijk voor de terugkoppeling van evaluatieresultaten naar docenten en studenten. We komen daar in dit rapport onder 'Kwaliteitszorg' op terug.

Het onderwerp Toetsing leidde tot een aantal aanbevelingen door het toenmalige auditteam. Zo waren de toetsresultaten niet altijd tijdig bekend, wisselde de beoordeling van toetsen per docent en kon de theoriecomponent diepgaander getoetst worden. Wat betreft de tijdige levering van toetsresultaten merkt de opleiding thans op dat dit een punt van aandacht blijft voor de opleiding. Bij overschrijding van de termijn van twee weken, stelt de opleiding studenten hiervan op de hoogte.

Om een met elkaar gedeelde norm te bediscussiëren en te handhaven, zet de opleiding nu intervisie in. In het studiejaar 2012-2013 heeft de opleiding pilots uitgevoerd met een eerste en tweede beoordeelaar. De opleiding heeft binnen de conceptuele leerlijn verschillende toetsvormen geïntroduceerd die expliciet de kenniscomponent bij studenten toetsen. De introductie van *multiple choice* vragen (locaties Amsterdam en Haarlem/Alkmaar) heeft niet geleid tot het door de opleiding gewenste leergedrag bij studenten. Voldoende reden om andere toetsvormen te gebruiken met ingang van het studiejaar 2013-2014 om zo de studenten meer aan te zetten tot het reproduceren en toepassen van kennis.

Open spreekuur

Het auditteam heeft tijdens de audit twee open spreekuren in het programma opgenomen: één in Den Haag, één in Haarlem. Tijdens het open spreekuur in Haarlem heeft het auditteam gesproken met twee studenten MWD over de begeleiding in de afstudeerfase. Het auditteam heeft vervolgens in het kader van hoor wederhoor met de verantwoordelijken binnen de opleiding gesproken. Na de audit heeft de opleiding de feiten rond de begeleiding van de twee studenten nog op papier gezet en aan het auditteam ter beschikking gesteld. Het auditteam, de woorden van beide kanten afwegend, concludeert dat de opleiding niet in gebreke is gebleven bij de begeleiding van de twee studenten. Het auditteam heeft zijn conclusie per e-mail aan beide studenten laten weten.

Een derde student heeft met het auditteam gesproken over het verschil in zwaarte van de minoren, i.h.b. de differentiëminoren. In het rapport komen wij hier onder Standaard 3 kort op terug.

4. OORDELEN OP NIVEAU VAN DE STANDAARDEN

Beoogde eindkwalificaties

Standaard 1: De beoogde eindkwalificaties van de opleiding zijn wat inhoud, niveau en oriëntatie geconcretiseerd en voldoen aan internationale eisen.

Toelichting NVAO: De beoogde eindkwalificaties passen wat betreft niveau (bachelor–master) en oriëntatie (hbo–wo) binnen het Nederlands kwalificatieraamwerk. Zij sluiten bovendien aan bij de actuele eisen die in internationaal perspectief vanuit het beroepenveld en het vakgebied worden gesteld aan de inhoud van de opleiding.

Bevindingen

Profilering opleiding

De opleiding leidt binnen beide varianten op voor functies in de sociaal agogische sector. Het werkveld waar afgestudeerde MWD'ers terecht komen, kent een breed scala aan beroepsmogelijkheden. Deze komen deels terug binnen de afstudeerrichtingen van het cluster Social Work: werken in de jeugdzorg, werken in de wijk, werken in de gedwongen hulpverlening en werken in de geestelijke gezondheidszorg.

De opleiding heeft haar profilering goed uitgewerkt voor de voltijd- en de deeltijdvariant. Duidelijk afleidbaar uit de profilering is dat de opleiding goed zicht heeft op het werkveld van de MWD'er, de consequenties hiervan voor de opleiding en voor de kennis en vaardighedencomponent waarmee de afgestudeerde MWD'er de opleiding verlaat. Zonder in deze rapportage te diep in te gaan op dit profiel, verwijzen we naar het MWD opleidingsprofiel 2012, willen we hier toch een aantal karakteristieken of, in de terminologie van de opleiding, een aantal 'accenten' noemen. De MWD'er:

- ondersteunt en begeleidt het sociaal en psychisch functioneren van mensen en helpt hen om zich zo goed mogelijk te ontplooiën naar hun eigen mogelijkheden, behoeften en opvattingen.
- heeft de taak om voorwaarden te scheppen die ertoe leiden dat mensen elkaar ondersteunen en stimuleren bij het verlenen van hulp. Denk hierbij aan het begeleiden van vrijwilligers en mantelzorgers en het netwerkgericht werken.
- is zich bewust van het normatieve karakter van waaruit hij werkt. Het reflecteren en het ontwikkelen van een zelfstandige, kritische houding is een belangrijk onderdeel van het curriculum.
- is in staat om gebruik te maken van digitale hulp- en dienstverlening. Reden voor de opleiding om in te zetten op online hulp- en dienstverlening. Daarbij besteedt de opleiding tevens aandacht aan de keerzijde van het gebruik van deze digitale informatie-/communicatiebronnen.

Ontwikkelingen

De opleiding heeft zicht op ontwikkelingen in het werkveld. Daarbij maken de MWD opleidingen op de verschillende vestigingen gebruik van elkaars netwerk binnen de sector en van de expertise binnen de vestigingsplaatsen.

De MWD'er ziet zich geconfronteerd met een werkerterrein waarin sprake is van een voortdurend uitdijende rol. Zo moet de MWD'er, naast hulp- en dienstverlener, ook de rol kunnen vervullen van coach, trajectbegeleider en/of casemanager. Essentieel is daarbij dat hij daarbij over disciplines heen denkt, interdisciplinair werkt en weet waar hij kennis en kunde kan vinden. Het werkveld heeft behoefte aan MWD'ers die flexibel zijn, multi-inzetbaar en in staat zijn om verbindingen te leggen. Bijgevolg is de MWD'er dan ook binnen een breed palet aan instanties werkzaam is.

De hulpverlening van de MWD'er is niet alleen gericht op cliënten die zich vrijwillig melden. Hij werkt ook steeds meer vanuit een gedwongen kader of vanuit een drang- en dwangsituatie. Dat vraagt om een aantal additionele competenties die 'vooral te maken hebben met het stevig in zijn schoenen staan'. De opleiding richt zich dan óók op het werken binnen de justitiële hulpverlening zoals de reclassering, voogdij en kindbescherming.

Deze ontwikkelingen leiden tot een aantal taakgebieden en kerntaken die op een inzichtelijke/goed navolgbare wijze benoemd en uitgewerkt zijn in taken. Zo bestaat Taakgebied III (het werken aan de eigen professionaliteit en aan de professionalisering van het vakgebied) uit twee kerntaken: zichzelf ontwikkelen in het beroep én een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van het beroep. Deze twee kerntaken zijn vervolgens uitgesplitst in zes taken waaronder: het verantwoorden van het eigen handelen en het meewerken aan kennisontwikkeling binnen het vakgebied.

In het kader van een landelijke ontwikkeling om dit type opleiding om te zetten in een brede Social Work opleiding merken wij het volgende op. Op dit moment is een besluit om wel of niet de overstap te maken naar een brede bachelor Social Work nog niet genomen. De opleiding ziet MWD eerder als één van de specialismen binnen het brede vakgebied Social Work, niet als vervanging van de specialismen. In dit verband gebruikte de lector de uitdrukking 'Gespecialiseerd in generalisme' tijdens de audit.

Eindkwalificaties/competenties

De opleiding maakt gebruik, en dit is 'de standaard' binnen MWD opleidingen, van het in 2008 verschenen landelijk opleidingsprofiel voor hogere sociaal-agogische opleidingen: 'Vele Takken, één stam' en van het herziene landelijk vastgestelde MWD profiel 'Herkenbaar en Toekomstgericht 2.0' uit 2010. Deze zijn maatgevend voor beide MWD opleidingsvarianten.

Kernbegrippen binnen de eindkwalificaties voor deze opleiding zijn: methodisch werken, verantwoorden, legitimeren, innoveren, samenwerken, professionaliseren, managen, ondernemen en profileren. De opleiding heeft de competenties beschreven in een apart document en daarbij goed ingekaderd in de ontwikkelingen in het werkveld. Voorbeelden van uitgewerkte competenties die nadrukkelijk zijn terug te voeren op het werk van de MWD'er zijn:

- legt contact met de cliënt of het cliëntsysteem en streeft naar een samenwerkingsrelatie met de cliënt, ook in situaties gekenmerkt door dwang en drang.
- signaleert probleem veroorzakende of probleemversterkende factoren in de maatschappelijke context.
- organiseert en coördineert multidisciplinair overleg en neemt daar aan deel.
- hanteert de beroepscode en leert werken volgens de beroepscode; kan omgaan met ethische dilemma's.

Positief is dat de eindkwalificaties zijn vergeleken met/gerelateerd zijn aan internationale standaarden op het terrein van social work zoals opgesteld door *The International Association of Schools of Social Work (IASSW)* en de *International Federation of Social Workers (IFSW)*. In het hiervoor genoemde document 'Herkenbaar en Toekomstgericht' verwijst het Landelijk Opleidingsoverleg MWD op internationaliseringsaspecten van het vakgebied. Zonder dat internationalisering in de eindkwalificaties van de MWD'er benoemd is, blijkt internationalisering wel degelijk 'van groot belang' te zijn. Een internationale blik is nodig om te bevorderen dat studenten hun perspectief verbreden. Aan internationalisering kunnen opleidingen op verschillende manier vormgeven zoals het vergelijken van social work in Nederland met soortgelijke opleidingen in het buitenland.

De opleidingscompetenties zijn geconcretiseerd in fasecriteria op 3 faseniveaus. De drie fases luiden van eenvoudig naar complex: opleidings- en beroepsgeschikt, professionaliseringsbekwaam en startbekwaam. De opleiding heeft voor alle competenties fase-doelen geformuleerd die aangeven op welk niveau de student bepaalde competenties moet hebben behaald. Iedere MWD student doorloopt de drie fases om uiteindelijk op het niveau 'Startbekwaam' over de noodzakelijke competenties te beschikken.

Afstudeerrichtingen en beroepsrollen

De opleiding heeft goed zicht op de verschillende posities op de arbeidsmarkt waar afgestudeerden terechtkomen. De afstudeerrichtingen van de opleiding: Werken in de Wijk, Werken in de Jeugdzorg, Werken in de GGZ en Werken in de gedwongen hulpverlening, sluiten goed aan bij de vraag uit en ontwikkelingen in het werkveld.

De opleiding heeft in een schema de positie beschreven van de MWD'er binnen het geheel van sociaal agogische opleidingen. Hieruit blijkt dat de opleiding MWD studenten voor een deel opleidt voor beroepen binnen het typisch werkveld van de maatschappelijk werker en deels voor beroepen die zij deelt met andere opleidingen zoals SPH en Pedagogiek. Dit leidt in toenemende mate tot samenwerking tussen beroepsgroepen hetgeen niet alleen eisen stelt aan de profilering van de opleiding MWD, maar ook aan het vermogen van de MWD'er om interdisciplinair samen te werken.

Betrokkenheid werkveld en alumni bij de opleiding

Het auditteam heeft tijdens de audit gesproken met vertegenwoordigers uit het werkveld van de verschillende vestigingen en met alumni van de opleiding. Het beeld dat daarbij is ontstaan over de opleiding valt samen te vatten als: open, gedegen en biedt ruimte voor discussie. Uit notulen blijkt dat vertegenwoordigers van de opleiding en het MWD-werkveld jaarlijks een aantal keren bijeenkomen. Positief hierbij is dat daarbij representanten uit de verschillende MWD werkvelden vertegenwoordigd zijn. De verschillende MWD vestigingen hebben ieder een eigen beroepenveldcommissie. De Amsterdamse vestiging heeft een beroepenveldcommissie die bestaat uit vier leden. Alkmaar/Haarlem heeft één beroepenveldcommissie van negen personen zoals ook de beroepenveldcommissie van de MWD opleiding in Rotterdam. Den Haag heeft een beroepenveldcommissie die bestaat uit zes personen. De personen die zitting hebben in deze vier verschillende commissies zijn afkomstig uit het brede werkveld waar de MWD in terechtkomt na afstuderen. Voorbeelden zijn: Raad van de Kinderbescherming, Jeugdhulp, Leger des Heils en Stichting Reclassering Nederland. De betrokkenheid van alumni mag over de verschillende vestigingen wel intensiever; ook in de beroepenveldcommissie kunnen zij een toegevoegde waarde zijn.

De opleiding beschikt over een uitgebreid netwerk met stagebedrijven. Tijdens contacten met deze stagebedrijven zijn onder andere de competenties van de opleiding én het niveau waarop de student opereert onderwerp van gesprek. De uitkomsten van de gesprekken over de competenties leveren de opleiding input over de actualiteit en relevantie ervan. Door de brede verspreiding van de opleiding over de Randstad, beschikt de opleiding over een ruim netwerk dat zij zowel formeel als informeel raadpleegt.

Met het werkveld heeft het auditteam gesproken over de wenselijkheid om een specialist of een generalist op te leiden. Dat heeft tenslotte invloed op de inhoud/de diepgang van het studieprogramma. Het werkveld neigt naar een brede opleiding die generalisten aflevert. De discussie op dit terrein, ook landelijk, is nog niet afgerond.

Onderzoek

De competentie op het terrein van onderzoek is in de opleiding opgenomen als onderdeel van de competentie op het terrein van 'methodisch werken, legitimeren, verantwoorden en innoveren'. Zo dient de MWD'er bij te dragen aan innovatie en beroepsontwikkeling.

Daarmee sluit de opleiding aan bij de internationale set competenties waar wij eerder naar hebben verwezen. Eén van de zg. standaarden van de IFSW/IASSW verwijst nadrukkelijk naar: 'Knowledge of social work research and skills in the use of research methods (...) and critical appreciation of the use of research and different sources of knowledge about social work practice'.

Het auditteam heeft tijdens de audit gesproken met een lector, een associate lector en met docenten die betrokken zijn bij de lectoraten. Innovatief werken binnen de kaders van 'Labs' beoordeelt het auditteam positief evenals de toenemende mate waarin lectoraten samenwerken binnen Inholland. De docenten koppelen de kennis uit de lectoraten terug naar hun opleiding. Zij behandelen tijdens lessen onderzoeksthema's, besteden aandacht aan methoden van onderzoek en delen hun kennis met collega-docenten. Wij komen hierna nog terug op de wijze waarop de opleiding de onderzoekscomponent laat terugkomen in het studieprogramma.

Weging en oordeel

Voor beide varianten van de opleiding geldt bij deze weging en oordeel het volgende. De uitwerking op landelijk niveau van de eindkwalificaties/competenties op startbekwaamheidsniveau weerspiegelen het bachelor niveau. De opleiding heeft deze duidelijk uitgewerkt en daarbij rekening gehouden met de (internationale) ontwikkelingen in het werkveld. Positief is dat er een koppeling is gemaakt tussen internationale kwalificaties op het vakgebied en de competenties die het uitgangspunt vormen van deze opleiding. Daarmee is er sprake van aansluiting bij internationale ontwikkelingen op het vakgebied. Verder heeft de opleiding goed nagedacht over het profiel van de opleiding en dit verder uitgewerkt op een inzichtelijke wijze.

De afstudeerrichtingen zijn adequaat gekozen en bieden aansluiting bij ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Ook kenmerkt de opleiding zich door een uitgebreid netwerk dat zij raadpleegt bij het verder vormgeven van/het verder uitwerken van de set competenties.

De relatie tussen opleiding en werkveld is adequaat, alumni zijn betrokken bij de opleiding en voorzien de opleiding van input. Hun inzet kan wel structureler. De competentie rond onderzoek is opgenomen in het landelijk competentieprofiel. Het profiel en de set competenties zijn op internationaal niveau vergeleken. Op basis van deze bevindingen komt het auditteam bij Standaard 1 tot het oordeel: goed.

Programma

Standaard 2: De oriëntatie van het programma waarborgt de ontwikkeling van vaardigheden op het gebied van wetenschappelijk onderzoek en/of de beroepspraktijk.

Toelichting NVAO: Het programma heeft aantoonbare verbanden met actuele ontwikkelingen in het beroepenveld en het vakgebied.

Bevindingen

De ontwikkeling van vaardigheden

MWD studenten krijgen de gelegenheid om generieke vaardigheden te oefenen binnen de kaders van de beroepspraktijkvorming. Specifieke beroepsvaardigheden trainen zij vooral op het terrein van conflicthantering, begeleiden en coachen van medewerkers, oplossingsgericht werken en motiverende gespreksvoering binnen de vaardighedenleerlijn.

Wij merken op dat de beroepspraktijkvorming een belangrijk onderdeel vormt van deze opleiding. De opleiding stelt specifieke eisen aan de beroepspraktijkvormingsplek van de student die de stagecoördinator, waar mogelijk terplekke, controleert. De opleiding heeft voor iedere periode aangegeven welke competenties centraal staan. De student stelt een beroepspraktijkvormingsplan op waarin deze uiteenzet hoe hij aan zijn competenties werkt en neemt de bewijzen op in zijn portfolio. Een opleidingsdocent treedt hierbij op als begeleider. Ter afsluiting schrijft de student een verslag en volgt er een eindgesprek.

Binnen de kaders van de integrale leerlijn heeft de student contact met het beroepenveld en voert dan opdrachten uit zoals de 'WMO opdracht' waarbij de student contact legt met een gemeente en daarbij de vraag beantwoordt op welke wijze die gemeente 'handen en voeten' geeft aan de uitvoering van de WMO en met welke problemen zij zich hierbij geconfronteerd ziet. Een ander voorbeeld betreft het onderzoek op het terrein van wijkgericht werken waarbij studenten een wijk bezoeken en daarbij zelf bewoners van die wijk en sleutelfiguren interviewen. Dit onderdeel van de opleiding, het ontwikkelen van vaardigheden in de beroepspraktijk, heeft de opleiding goed vormgegeven. Onder het praktijkleerbedrijf komen we hier nog op terug.

De vakinhoud is duidelijk herkenbaar in de curricula; de opleiding besteedt aandacht aan de voor het vakgebied relevante onderwerpen. In de major legt de opleiding nadruk op ontwikkelingen die gevolgen hebben voor het MWD-werkveld. Zo besteedt de opleiding aandacht aan relevante, recente thema's waaronder sociale uitsluiting, allochtonen, de WMO, *empowerment* en Welzijn Nieuwe Stijl. De opleiding laat studenten tijdens de opleiding werken met realistische praktijksituaties. De student moet dan vanuit zijn rol als MWD'er een aantal taken uitvoeren, eerst onder begeleiding, later zelfstandig. In iedere periode staat een specifieke praktijksituatie rond een thema centraal. De student leert samen te werken met andere beroepsbeoefenaren die vanuit een andere discipline naar een probleem kijken en binnen organisatorische verbanden waarbinnen de MWD'er zich steeds meer als een zelfstandige professional manifesteert.

De beroepspraktijkvorming vindt plaats in het werkveld. In het eerste studiejaar is er sprake van een oriënterende beroepspraktijkvorming waarin studenten kennis maken met het werkveld. In het daaropvolgende studiejaar volgt de voltijdstudent één dag per week beroepspraktijkvorming. De student voert dan eenvoudige ondersteunende beroepstaken uit. Het derde jaar beslaat een uitgebreide beroepspraktijkvorming die tien maanden duurt, vier dagen per week, waarbij de student wordt ingezet bij meer complexe taken en de kans krijgt om door te groeien naar zelfstandig functioneren.

Voor de deeltijdstudent geldt dat deze vanaf het tweede studiejaar zijn eigen werkomgeving gebruikt om de competenties te ontwikkelen. De opleiding vereist een minimale omvang van de werkplek van 20 uur. De opleiding stelt verder eisen aan de werkplek en aan de praktijkbegeleider op de werkplek. De door de deeltijdstudent te verrichten werkzaamheden liggen op hbo-niveau. Het is de beroepspraktijkvormingsdocent (BPV docent) die beoordeelt of de werkplek van de deeltijder voldoet aan de eisen. De kwaliteit van de plek waar studenten hun beroepspraktijkvorming volgen, wisselt. In dit verband heeft het auditteam kennis genomen van toenemende eisen waaraan de werkplek van de student dient te voldoen gedurende zijn opleiding.

Het praktijkleerbedrijf

In 2012 is de opleiding in een Haarlemse wijk 'Het LAB sociale innovatie in de wijk' gestart, een prima initiatief. Het auditteam heeft zich gedurende de audit een dagdeel laten informeren over dit initiatief. Met dit 'LAB' wil Inholland zich actief inzetten voor maatschappelijke vraagstukken in wijken, voor de kwaliteit van de buurt en participatie van bewoners. 'Het LAB' biedt studenten de gelegenheid om zich voor te bereiden op het beroep. Ze raken betrokken bij de samenleving en ontwikkelen ook 'burgerschapscompetenties'. Lectoren, docenten en studenten werken samen en dragen bij aan de kennisontwikkeling van sociale innovaties zoals de ontwikkeling van wijkeconomie, waarvan het auditteam een aantal voorbeelden heeft gezien, en sociaal ondernemerschap. Studenten van diverse opleidingen van Inholland en mbo-studenten van het Haarlemse Nova-college werken hier samen en voeren activiteiten uit waaronder het begeleiden van wijkbewoners, het bezoeken van cliënten thuis, het geven van voorlichting en adviezen en het uitvoeren van marktonderzoek. Een goede manier voor alle partijen binnen de opleiding om kennis te maken met het brede werkveld van de MWD'er. Een verdere uitbreiding van de 'labs' beveelt het panel daarom aan. De opleiding heeft hiertoe eerste initiatieven ontplooid.

Rol lectoraat

De rol van het lectoraat mag niet onvermeld blijven bij de ontwikkeling van vaardigheden op het terrein van onderzoek en/of de beroepspraktijk. Waren de lectoraten in het verleden vooral 'eilanden', thans zijn zij nadrukkelijk verbonden aan een locatie. Zij hebben een aantal taken die van belang zijn voor de opleiding MWD, waaronder het uitvoeren van onderzoek samen met docenten en studenten, het borgen van de onderzoekslijn in het curriculum en het professionaliseren van docenten. Een aandachtspunt hierbij: de (*associate*) lectoren moeten voldoende tijd reserveren om zich theoretisch te blijven verdiepen in het vakgebied (promotiebeleid!). Een relatie met het wetenschappelijk onderwijs is hier op zijn plaats en aandacht voor excellerende studenten die door kunnen groeien naar mastertrajecten.

Voor docenten is het lectoraat '... een vruchtbare plek voor ontmoeting en discussie', aldus één van de docenten. Wat het lectoraat ontwikkelt, komt ook weer in het onderwijs terecht zoals een nieuwe gezamenlijk methodische benadering als 'Dicht-er-bij' die de opleiding vanaf 2013-2014 invoert. Het auditteam heeft de gelegenheid gehad om uitgebreid te spreken met deelnemers aan het lectoraat Maatschappelijk Werk en heeft een bezoek gebracht aan het project Boerhaave/Lab Boerhaave. Aan dit laatste project kunnen studenten van alle Inholland MWD vestigingen deelnemen.

De rol van het lectoraat bij de actualisering van het programma en van zijn rol bij de verbinding tussen opleiding en beroepspraktijk, is daarbij nadrukkelijk voor het voetlicht getreden. Verschillende vestigingen van de MWD opleiding starten een eigen 'Lab'. Zo is Alkmaar gestart met het Lab Noord-Holland en is Rotterdam de WMO-werkplaats opgezet. Dit laatste initiatief biedt studenten met ingang van het studiejaar 2013-2014 ook de mogelijkheid om hier af te studeren. De achtergronden van de verschillende projecten en de maatschappelijke en educatieve doelstellingen zijn duidelijk beschreven en dragen bij aan de competentieontwikkeling van studenten op een breder terrein dan uitsluitend het uitvoeren van onderzoek, bijvoorbeeld op het terrein van innovatie.

Weging en oordeel:

Het voltijd- en deeltijdprogramma sluiten aan bij de eisen van het beroepenveld en kenmerken zich door beroepsgerichtheid. De beroepspraktijk is goed in het studieprogramma verweven. De voltijdstudenten krijgen gelegenheid om zich door middel van stages te bekwamen in het werkveld. Deeltijdstudenten zijn al in de praktijk werkzaam: voor hen lopen opleiding en werk parallel.

De werkervaringscomponent in beide curricula en de aansluiting op de theorie is goed geborgd. Het werkveld én het lectoraat spelen hierbij nadrukkelijk een rol hetgeen van belang is voor de koppeling tussen theorie en praktijk. De opleiding biedt studenten ruim de gelegenheid om kennis te maken met het werkveld en zich daarbij te verdiepen in de praktijk van het vakgebied. Zo is de opleiding goed aangesloten bij ontwikkeling in het werkveld door initiatieven zoals de inzet van 'Het LAB' en de WMO-werkplaats, initiatieven die navolging verdienen.

Op basis van deze weging komt het auditteam bij Standaard 2 tot het oordeel: goed.

Standaard 3: De inhoud van het programma biedt de studenten de mogelijkheid de beoogde eindkwalificaties te bereiken.

Toelichting NVAO: De eindkwalificaties zijn adequaat vertaald in leerdoelen van (onderdelen van) het programma. Studenten volgen een samenhangend studieprogramma.

Bevindingen

Inleiding

Sinds de domeinvorming in 2010 werken de programmateams binnen het cluster Social Work op inhoudelijk niveau samen. Deze teams bestaan uit vakdeskundigen/docenten en onderwijskundigen. Eerstgenoemden dragen zorg voor de inhoud, ontwikkeling en actualisatie van het curriculum. De onderwijskundigen werken de didactische principes uit waarbinnen het curriculum uiteindelijk zijn definitieve vorm krijgt en geven leiding aan de onderwijsontwikkeling.

Sinds 2010 werken de voormalige gescheiden programmateams (Noord en Zuid) binnen het cluster Social Work samen. Voor het afstemmen van de MWD curricula is er overleg tussen de programmateams (docenten en onderwijskundigen), vaste ontwikkeldocenten en de managers Onderzoek en Onderwijs. De eenheid Rotterdam/Den Haag heeft een programmateam dat bestaat uit een MWD-, SPH-, en CMV docent en een docent didactisch concept. De drie programmadozenten zijn verantwoordelijk voor de onderwijsontwikkeling op deelgebieden van een opleiding. In de eenheden Haarlem/Alkmaar en de eenheid Amsterdam vindt de aansturing van de onderwijsontwikkeling plaats door de curriculumcommissie die bestaat uit zes programma-eigenaren/docenten, en via een onderwijskundige, twee managers en twee docentexperts.

Algemeen beeld studieprogramma

De opleiding hanteert een, zoals eerder aangegeven, inhoudelijk interessant en breed programma dat door praktijkprojecten voldoende actueel is en op bachelorniveau ligt. Bestudering van het programma van de verschillende vestigingen leidt tot de conclusie dat de opleiding zich bij de inhoudsbepaling laat leiden door 'de koninklijke weg': stel de eindkwalificaties vast, leid hier de doelstellingen per studiefase van af en bouw vervolgens de inhoud van het studieprogramma rond deze set doelstellingen. Inhoudelijke veranderingen van het curriculum vinden plaats na overleg binnen de opleiding en tussen de opleiding en de beroepenveldcommissie.

De inhoud van het programma laat zien, dat de opleiding verschillende (complexe) thema's uit het vakgebied als uitgangspunt neemt bij de vormgeving van de opleiding. Deze thema's keren op een hoger niveau terug binnen de opleiding (=concentrische opbouw van het studieprogramma). In het eerste studiejaar besteedt de opleiding aandacht aan de basiskennis van het vakgebied, in het daaropvolgende studiejaar is er duidelijk sprake van complexere opdrachten, complexere kennisonderdelen en een integratie van theorie en praktijk. Er is voldoende samenhang en breedte in het programma. Deze samenhang en programmabreedte worden door studenten gewaardeerd waarbij zij tevens de mogelijkheid krijgen om zich te verdiepen in specifieke thema's.

Het auditteam stelt vast dat de opleiding een behoorlijk omvangrijke component onderzoek in haar curriculum heeft opgenomen. Wij komen hier verderop nog op terug, maar merken onder deze Standaard op dat de opleiding haar studenten de gelegenheid biedt om kennis en vaardigheden te ontwikkelen op het terrein van onderzoek.

Kennisbasis opleiding

De kennisbasis van de opleiding in beide varianten beschrijft zij in haar *Body of Knowledge, Attitudes and Skills* uit 2013. Per kennisgebied beschrijft de opleiding de bijbehorende thema's op een inzichtelijke wijze. De kennisgebieden op hun beurt zijn gekoppeld aan de Social Work-brede competenties van Inholland en die dus óók gelden van MWD. Deze kennisbasis vormt de input voor het curriculum.

Het auditteam heeft de kennisbasis bestudeerd zoals gepresenteerd tijdens de audit in de Periodeboeken én de wijze waarop de kennisbasis is verwerkt in het curriculum. De opleiding heeft gekozen voor een brede en interessante kennisbasis. Daarbij besteedt zij aandacht aan uiteenlopende disciplines zoals Culturele antropologie, Maatschappij en Recht, Economie en Recht en Orthopedagogiek. Daarnaast is er binnen de kennisbasis ook ruimte voor methoden zoals: het groepsmaatschappelijk werk, de *outreaching* benadering, psychosociale hulpverlening en de netwerkbenadering.

Het MWD curriculum

In feite, zo blijkt, is de opleiding opgezet als een brede bacheloropleiding met een specifiek opleidingsdeel van 90 EC's voor de opleidingen SPH, CMV en MWD en een gemeenschappelijk (Social Work)deel met een omvang van 120 EC's. Uitgangspunt bij het gemeenschappelijk deel is dat het curriculum voor de drie genoemde opleidingen wat structuur, thema's én competenties identiek is. Daarnaast is voor 30 EC's ruimte voor verdieping of verbreding in de vorm van differentiatie-minoren en afstudeerrichtingen.

Bestudering van de inhoud van het voltijd- en deeltijdcurriculum laat een beperkt aantal verschillen zien in de vorm, de uitwerking en de gebruikte didactiek. Bij de curricula van beide varianten is sprake van een conceptuele leerlijn, een vaardigheden leerlijn, een integrale leerlijn en een ervaring & reflectie leerlijn.

Voor de deeltijdvariant geldt dat de basisstructuur voor de studiejaren 1 en 2 vrijwel identiek is aan die van de voltijdvariant. Specifieke studieonderdelen zoals het taakgericht samenwerken en studievaardigheden biedt de opleiding aan deeltijdstudenten minder aan. Hier geldt dat het deeltijdstudent zélf is die aangeeft in welke mate hij behoefte heeft aan begeleiding op het terrein van studievaardigheden. Omdat deeltijders minder contacturen hebben dan voltijdstudenten, is de programmering van studieonderdelen aangepast. Zo vraagt de conceptuele leerlijn meer zelfstudie van de deeltijdstudent en voert hij opdrachten binnen de kaders van de integrale leerlijn uit op de werkplek.

Ieder studiejaar is onderverdeeld in vier perioden van telkens tien weken. De eerste drie perioden van het eerste studiejaar en de eerste periode van het tweede studiejaar volgen studenten het gemeenschappelijk deel van het programma. Het aanbod van het opleidingsspecifieke deel van de opleiding is gericht op verdieping en verbreding.

Het MWD curriculum van de vestigingen Haarlem/Alkmaar en Amsterdam enerzijds en Rotterdam/Den Haag anderzijds laten op onderdelen verschillen zien. Docenten en onderwijsontwikkelaars geven aan dat dit een bewuste keuze is: 'Het onderwijs moet van de docenten zijn'. Vanuit de onderwijsomgeving waarin docenten werken, de verschillende opbouw van het curriculum en de *couleur locale* kunnen keuzes voor lessen, literatuurkeuze en de plaatsing van studieonderdelen en toetsen in het curriculum verschillen. De teams en vakdocenten binnen de verschillende MWD vestigingen herijken met regelmaat het vak en zoeken daarbij de relatie met de omgeving waarin de beroepsbeoefenaar werkt.

Studieonderdelen die tot de conceptuele leerlijn behoren in Haarlem/Alkmaar en Amsterdam hebben betrekking op Jeugd, Diversiteit, Adolescentie en Sociale Omgeving. Voor de MWD vestigingen Den Haag/Rotterdam behoren de volgende studieonderdelen tot de conceptuele leerlijn: Inleiding Sociale Wetenschappen, Ontwikkelingspsychologie, Inleiding Recht, Sociale uitsluiting. De theoriecomponent van de opleiding leidt op tot dezelfde set competenties die de MWD-student van de verschillende MWD vestigingen na vier jaar studie beheerst. Binnen de kaders van de vaardighedenleerlijn, de integrale leerlijn en de ervaring & reflectieleerlijn verwerven studenten dezelfde competenties. De studieloopbaanbegeleiding, supervisie en de beroepspraktijkvorming is voor de voltijdstudenten identiek op alle locaties. Ook voor deeltijdstudenten geldt dat zij binnen de ervaring & reflectie leerlijn kunnen rekenen op studieloopbaanbegeleiding, beroepspraktijkvorming en supervisie. Door de opleiding leer je jezelf kennen, zo geven studenten aan, leer je een open houding aan te nemen naar andere studenten en naar de omgeving buiten de opleiding. De *power*dagen bieden studenten de gelegenheid elkaar te leren kennen, zij leren dan om zich open te stellen naar anderen.

Literatuur

De literatuurlijst voor beide varianten is op bachelorniveau en weerspiegelt het brede terrein van de sociale wetenschappen, zoals psychologie, sociologie, communicatietheorie en organisatiekunde. Het viel het auditteam op dat er slechts in beperkte mate internationale literatuur is opgenomen. Het auditteam beveelt de opleiding aan om meer anderstalige literatuur dan thans het geval is, in het bijzonder Engelstalige en wellicht Duitstalige literatuur, op te nemen. Juist het vakgebied MWD leent zich voor een internationale invulling van de boekenlijst. Er zijn op dit terrein veel artikelen verschenen.

De opleiding actualiseert jaarlijks de literatuurlijst waarbij zij als eisen formuleert dat de inhoud een duidelijk link heeft met de praktijk, dat deze toegankelijk is geschreven en dat de prijs in verhouding moet staan tot de omvang van de studielast van de module. Actualiseringen worden binnen én tussen de verschillende vestigingen van Inholland besproken. Positief is dat de opleiding ook tijdschriftartikelen gebruikt bij het onderwijs. Hier zou de opleiding een link kunnen leggen met internationalisering: gebruik anderstalige tijdschriften/artikelen en gebruik deze in het onderwijs.

Onderzoek

De onderzoekscomponent maakt deel uit van de kennisbasis van de opleiding en is terug te vinden in de onderzoekscomponent die is ondergebracht binnen de verschillende leerlijnen. In de kennisbasis van de opleiding is zij expliciet opgenomen: kennis van onderzoeksmethoden en vaardigheden op het gebied van praktijkgericht onderzoek en projectmatig werken. De opleiding heeft de onderzoeksvaardigheden vanaf het eerste studiejaar, periode 1, tot met het vierde studiejaar in het curriculum verwerkt. Dit is op een overzichtelijke wijze gebeurd: per periode en per studiejaar benoemt de opleiding de onderwerpen die zij binnen de kaders van het onderzoek behandelt en geeft daarbij een aantal voorbeelden van opdrachten.

Zo start de student in de eerste periode van het eerste studiejaar met het leren formuleren van doelstellingen en onderzoeksvragen, maakt hij kennis met onderzoek en leert hij bronnen te raadplegen en te gebruiken. In de volgende tweede perioden van het eerste jaar leert hij hoe je meetinstrumenten selecteert en hanteert, hoe je onderzoek opzet en vindt er verdieping van bronnenonderzoek plaats.

Uiteindelijk draagt het onderzoek ertoe bij dat de student tijdens zijn laatste studiejaar over de noodzakelijke kennis en inzicht beschikt om onderzoek uit te voeren. In de eerste twee studiejaar worden de onderzoeksvaardigheden aangeboden in de vorm van werkcolleges en vindt toetsing plaats in de integrale leerlijn. In het derde studiejaar krijgen studenten workshops op onderzoeksgebied. In het laatste jaar culmineert hun kennis op het terrein van onderzoeksvaardigheden in een afstudeeronderzoek.

Specialisatieminoren

De opleiding kent vanaf de vierde periode in het eerste studiejaar specialisatieminoren die MWD specifiek zijn. Door een wijziging in het major-minor programma kon de opleiding het vorige studiejaar twee nieuwe specialisatieminoren invullen waardoor een extra 'slag' gemaakt kon worden in de aansluiting bij het werkveld. In de eenheid Den Haag/Rotterdam is bijvoorbeeld gekozen voor een minor Wijkgericht werken en een minor Beroepshouding met daarin *online* hulpverlening verwerkt. Ook de andere vestigingen van MWD Inholland bieden minoren aan die aan duidelijke relatie hebben met het werkveld.

In totaal kent de opleiding zes specialisatieminoren. De laatste specialisatieminor volgt de student aan het eind van het derde studiejaar. Bestudering van deze minoren laat zien dat de eerste vier identiek zijn voor de voltijd- en de deeltijdvariant. In het derde studiejaar lopen voltijdstudenten stage waarbij zij opdrachten uitvoeren die gericht zijn op MWD. Splitsen we de minoren tussen de eenheden Alkmaar/Haarlem en Amsterdam enerzijds en Den Haag/Rotterdam anderzijds, dan ontstaat het volgende beeld.

Alkmaar/Haarlem en Amsterdam: in de eerste minor maakt de student kennis met het MWD werkveld rond het thema volwassenen en besteedt de opleiding aandacht aan Intake en Rapportage, het beroepsprofiel en de beroepscode. In de daaropvolgende minor verdiept de student zich in methodieken en de bijzondere problematiek rond seksualiteit en psychopathologie; in de derde minor staat het wijkgericht werken centraal. De vierde minor bereidt de student voor op de stage in het derde studiejaar en werkt de student aan zijn onderzoek in de wijk. De laatste twee minoren vult de voltijdstudent in door een stage. De deeltijder volgt een programma dat gecentreerd is rond de thema's: systeemgericht en dialooggericht werken.

In Den Haag/Rotterdam is de eerste minor identiek aan de eerste minor die we hierboven beschreven hebben. In de tweede minor vindt er verdieping plaats van de methodieken en de bijzonder problematiek op het terrein van huiselijk geweld, psychiatrie en materiële problemen. In de derde minor staat het wijkgericht werken centraal waarbij studenten kennis maken met de leefomgeving van hun toekomstige cliënten. In de vierde minor bereidt de opleiding de student voor op zijn stage waarbij er nadrukkelijk aandacht is voor de beroepshouding. Tijdens de vijfde minor volgen voltijdstudenten hun beroepspraktijkvorming, voor deeltijders staat dan het gezinsgericht werken centraal. De zesde minor volgen voltijdstudenten in het derde studiejaar. Deeltijdstudenten volgen dan het centraal thema Eclectisch werken (het kiezen van de beste behandelmethode) waarbij zij gebruik maken van eigen casuïstiek.

De wijze waarop de opleiding de minoren heeft vormgegeven en de plek die de opleiding hen heeft gegeven in het curriculum, is adequaat. Studenten gaven aan dat zij tevreden waren over het aanbod van minoren, de invulling ervan en het belang ervan voor het werken in de praktijk. Wel, en dit is een aandachtspunt, mogen zij zwaarder. Studenten vonden de zwaarte van de differentiatie-minoren uiteenlopen. Eén student uit het 'open spreekuur' wees het auditteam hier nogmaals op.

Weging en oordeel

De opleiding beschikt voor beide varianten en binnen de drie eenheden over een duidelijk vormgegeven studieprogramma. De inhoud van het MWD studieprogramma is bachelorniveau.

De opleiding biedt studenten de gelegenheid om de beoogde kwalificaties te bereiken op een wijze waarbij theorie en praktijk gecombineerd zijn. Hoewel op onderdelen verschillend, biedt het curriculum van de drie MWD eenheden (Alkmaar Haarlem, Amsterdam en Den Haag/Rotterdam) de student de gelegenheid een interessant studieprogramma te volgen dat tot dezelfde set eindkwalificaties leidt.

De opbouw van het voltijdcurriculum binnen de verschillende eenheden is duidelijk gestructureerd en kenmerkt zich door een afwisseling van theorie en praktijk waarbij in de eerste fase van de studie de theorie overheerst die in de tweede fase ten dienste staat van de praktijk. Evenals het voltijdcurriculum is het deeltijdcurriculum overzichtelijk vormgegeven waarbij theorie en praktijk elkaar afwisselen. De literatuur zou meer dan thans het geval is ook internationale literatuur moeten bevatten. Die component van het programma verdient versterking. Het pakket minoren is adequaat en sluit goed aan bij de inhoud van de opleiding en het werkveld waar de opleiding zich op richt.

Op basis van deze overwegingen komt het auditteam bij Standaard 3 tot het oordeel: voldoende.

Standaard 4: De vormgeving van het programma zet aan tot studeren en biedt studenten de mogelijkheid de beoogde eindkwalificaties te bereiken.

Toelichting NVAO: Het didactisch concept is in lijn met de beoogde eindkwalificaties en de werkvormen sluiten aan bij het didactisch concept.

Bevindingen

Algemene indruk studieprogramma MWD

De studieduur voor beide varianten bedraagt vier jaar. Zowel de voltijd- als de deeltijdvariant zijn verdeeld in een propedeusefase met een nominale duur van één jaar. In de propedeuse behalen studenten 60 van de totaal 240 te verwerven EC's. De hoofdfase omvat drie studiejaar en verwerven studenten de overige 180 EC's.

Ieder studiejaar is verdeeld in vier onderwijsperiodes. Gedurende iedere onderwijsperiode biedt de opleiding tot en met het derde studiejaar één of meerdere studieonderdelen aan binnen de verschillende leerlijnen. Tijdens de eerste fase van de studie volgt de student met name theorie. Die verschilt, zoals eerder aangegeven op onderdelen tussen de verschillende eenheden/vestigingen van de opleiding maar leidt wel tot de basiskennis waarover de MWD'er moet beschikken alvorens hij in het derde jaar op stage gaat.

Vormgeving

Het auditteam heeft een groot aantal periodeboeken en differentiatie-minoren bestudeerd om zo een goed beeld te krijgen van de inhoud en van de wijze waarop de opleiding de verschillende studieonderdelen uitwerkt. Het studiemateriaal is adequaat. De hierin beschreven thema-activiteit, bijvoorbeeld rond 'huiselijk geweld', is helder uitgewerkt. De zeven lessen rond dit thema beschrijft de opleiding kort in het periodeboek evenals de door de student te bestuderen literatuur. Verdere bestudering van het curriculum laat zien dat de opleiding de studenten stimuleert om zelf actief bezig te zijn met een onderwerp en zich daarbij de stof eigen maken. De opleiding is er in geslaagd om telkens een relatie te leggen met de beroepspraktijk.

Behalve zelfstandig, werken studenten ook in groepen. Zo werken studenten binnen de vaardigheden- en integrale leerlijn in kleine groepen. De afwisseling tussen zelfstandig werken en in groepen is adequaat en is afgestemd op het type opdracht.

Onderwijsmodel

De opleiding kiest voor een concentrisch onderwijsmodel voor beide opleidingsvarianten waarbij de te behalen competenties terugkeren in de opleiding op een steeds hoger niveau. De opleiding heeft het in dit verband over een 'toename in complexiteit van de leeromgeving' die onder andere blijkt uit de toenemende eigen verantwoordelijkheid van de student, een afname van de voorspelbaarheid van de actoren waar de student in de praktijk mee te maken krijgt en toename van het transfervermogen van de student (het kunnen toepassen van kennis en vaardigheden in verschillende beroepssituaties) De opleiding heeft als leidraad het leren binnen de kaders van de praktijk en maakt daarbij gebruik van onderwijsprojecten met het werkveld. Zij stelt studenten daarbij in staat om praktijkrelevante ervaring te verwerven.

De opleiding heeft het onderwijsconcept uitgewerkt. Aspecten die zij hierbij beschrijft zijn de wijze waarop studenten kennis ontwikkelen, de relatie tussen de doelstellingen en het programma en de begeleiding van de student. De opleiding heeft er voor gekozen om tijdens de eerste fase van de studie studenten zoveel mogelijk klassikaal en in werkgroepen les te geven. Naarmate de student vordert in de studie, is er sprake van een meer individuele invulling van het studietraject. Studenten moeten dan zelf aan de slag om opdrachten te maken nadat zij de lesstof hebben bestudeerd.

Deze aanpak geldt voor zowel voltijd- als deeltijdstudenten met dien verstande dat de opleiding de deeltijdstudent meer vrijheid geeft: de opleiding verwacht een meer zelfstandige studiehouding bij hen waarbij studenten in staat zijn zich de stof zoveel mogelijk zelf eigen te maken.

Studenten geven tijdens de audit aan dat zij tevreden zijn over de wijze waarop de opleiding haar onderwijs heeft vormgegeven. Ook evaluaties onder studenten laten deze tevredenheid zien.

Leerlijnen

Binnen de opleiding zijn vier leerlijnen te onderscheiden: de conceptuele leerlijn, de vaardigheden leerlijn, de integrale leerlijn en de ervaring & reflectie leerlijn. Binnen de kaders van de conceptuele leerlijn verwerft de student de kennisbasis waar wij eerder naar verwezen hebben. Binnen de vaardigheden leerlijn is er ruimte voor studieonderdelen zoals gespreksvoering, casuïstiek, methodisch- en procesmatig handelen, beroepsspecifieke trainingen (*outreachend* werken) en vindt de voorbereiding plaats op de beroepspraktijkvorming.

Binnen de integrale leerlijn leert de student om kennis uit verschillende disciplines, vaardigheden en kennis van het werkveld te combineren. Hij maakt daarbij kennis met studieonderdelen zoals gezinscoaching, materiële hulpverlening en *on line* hulpverlening.

Weging en oordeel:

De opleiding beschikt voor beide varianten over een duidelijk uitgewerkt onderwijsmodel. De vormgeving van het studieprogramma van beide varianten is vakdidactisch in voldoende mate uitgewerkt waarbij reflectie, groepswork en zelfwerkzaamheid nadrukkelijk aan bod komen. De periodeboeken zijn overzichtelijk gestructureerd en bieden de student voldoende sturing.

De leerlijnen zijn duidelijk te onderscheiden in beide opleidingsvarianten. Studenten die de voltijdvariant volgen, biedt de opleiding daarbij werkcolleges en projecten aan. Deeltijdstudenten maken zich een belangrijk deel van de studiestof eigen door zelfstudie. De opleiding sluit aan bij de behoeften én mogelijkheden van voltijd- en deeltijdstudenten.

Gelet op deze overwegingen komt het auditteam bij Standaard 4 tot het oordeel: voldoende.

Standaard 5: Het programma sluit aan bij de kwalificaties van de instromende studenten.

Toelichting NVAO: De gehanteerde toelatingseisen zijn realistisch met het oog op de beoogde eindkwalificaties.

Bevindingen

Monitoring aansluiting vooropleiding

Opleidingen binnen het sociaal agogisch domein mogen zich nog steeds verheugen in een aanzienlijke populariteit bij studenten. Ook nu is er nog sprake van een behoorlijke instroom van MWD'ers die veelal bestaat uit mbo- en havo abituriënten. Het auditteam stelt vast dat de omvang van de instroom tussen de verschillende vestigingen aanzienlijk verschilt: zo is de instroom op de Amsterdamse MWD vestiging van Inholland aanzienlijk hoger dan de op de Haagse vestiging.

De aansluiting van de vooropleiding op de opleiding monitort de opleiding binnen haar verschillende vestigingen in voldoende mate. Zo zijn er contacten met aanleverende onderwijsinstellingen in de regio waarbij informatie-uitwisseling over (het niveau van) studenten plaatsvindt. Hierdoor kan de opleiding de aansluiting met de vooropleiding gestructureerd/gedetailleerd in kaart brengen. De gegevens die dit oplevert, dienen als indicatoren voor de aansluiting tussen de verschillende opleidingsniveaus. Om de aansluiting van de groep instromende studenten te verbeteren, is besloten om nauwer samen te werken met voor de verschillende vestigingen relevante mbo-opleidingen. Management en docenten overleggen daarbij regelmatig waarbij knelpunten besproken worden en beide partijen zoeken naar oplossingen van deze knelpunten. Daarnaast besteedt de opleiding tijdens de voorlichting ruim aandacht aan het normatieve en reflectieve karakter van de opleiding, aan het zelfstandig werken en aan de eisen rond het uitvoeren van onderzoek.

Om aan te sluiten bij de vooropleiding van studenten, in de regel havisten en mbo'ers, stuurt de opleiding tijdens de eerste fase van de opleiding op actieve wijze het leerproces van de student. Studiebegeleiding moet er toe leiden dat naarmate de student in zijn studie vordert, deze minder sturing vraagt en meer verantwoordelijkheid neemt voor het leerproces.

De opleiding biedt potentiële studenten de mogelijkheid om zich tijdens open dagen uitgebreid te laten informeren over de inhoud en opzet van de opleiding. Docenten van de opleiding geven ook voorlichting op het aanleverend onderwijs. Ook kunnen studenten gedurende één dag proefstuderen waarbij docenten lessen verzorgen om zo de aspirant student een indruk te geven van de inhoud van het niveau van het vakgebied. Ook kunnen potentiële studenten een dag meelopen met een eerstejaarsstudent.

De opleiding kent geen standaard vrijstellingen op basis van een vooropleiding. Als een student van mening is dat hij in aanmerking komt voor vrijstelling van een studieonderdeel, dan dient hij dit kenbaar te maken aan de examencommissie.

Toelatingseisen

Voor deze opleiding gelden de wettelijke toelatingseisen die beschreven zijn in de Onderwijs- en Examenregeling. In ieder geval toelaatbaar zijn studenten met een afgeronde mbo-4, havo- of vwo-opleiding. Voor potentiële studenten die niet beschikken over een diploma van de genoemde opleidingen, bestaat de mogelijkheid om een 21+ toets te maken.

Voor de deeltijdstudent geldt dat deze beschikt over een werkplek. De opleiding stelt specifieke eisen aan de werkplek.

Omvang instroom en voortijdige uitstroom

Het auditteam heeft de kengetallen van de opleiding bestudeerd, zoals opgenomen in dit rapport. Wat betreft de instroom wisselt deze sterk tussen de verschillende vestigingen en tussen de verschillende studiejaren. Zo is de instroom in Amsterdam vergeleken met 2011 in 2012 fors toegenomen, terwijl de instroom in Rotterdam in dezelfde periode juist terugloopt. Het aantal deeltijdstudenten dat instroomt neemt bij vrijwel alle vestigingen af, Amsterdam uitgezonderd.

Het aantal studenten dat de opleiding voortijdig verlaat, met name na het eerste jaar, ligt gemeten over de periode 2007-2012 op maximaal 57 procent bij voltijdstudenten. Opvallend daarbij is het hoge aantal uitvallers in Rotterdam dat tussen de 45 en 57 procent ligt. Hier speelt een rol dat op deze vestiging 60 procent van de instromers een mbo-diploma heeft terwijl het landelijk beeld 30 procent instromende mbo'ers is. Het aantal mbo'ers dat voortijdig de opleiding verlaat is hier groot.

Het aantal deeltijders dat de opleiding voortijdig verlaat, varieert (tussen 8 en 75 procent) en wisselt sterk tussen de verschillende vestigingen en cohorten. Evaluaties onder studiestakers laten zien dat studenten de opleiding verlaten door een gebrek aan beroepsperspectief, tegenvallende inhoud of een verkeerde studiekeuze. Studenten geven aan dat je goed moet nadenken of je deze studie wel wilt volgen; studenten denken daar niet altijd goed over na. Het is een sociaal beroep *pur sang*.

Maatregelen verbetering studiesucces

Het hierboven beschreven sterk wisselend beeld wat betreft de instroom en voortijdige uitstroom leidt in ieder geval tot de vaststelling dat het aantal studenten dat de opleiding al na het eerste jaar verlaat aanzienlijk is. Om risicofactoren bij studenten al in een vroege fase van de opleiding op het spoor te komen, hanteert de opleiding een digitaal intake-assessment waaraan alle eerstejaars studenten deelnemen. Doel is dat opleiding en student hun wederzijdse verwachtingen expliciteren en nagaan of de eisen van de opleiding matchen met de verwachtingen van de student. Tevens brengt de opleiding de capaciteiten van de student in beeld en start de student met een reflectie. Dit assessment vormt de basis voor de studieloopbaanbegeleiding van de opleiding.

Een belangrijke variabele rond het studiesucces is het taalniveau van de student dat volgens de opleiding niet altijd op het gewenste niveau ligt. Op hogeschoolniveau is daarom gestart met een stringenter beleid op het terrein van taal. Zo dient iedere student een taaltoets te maken in de eerste periode van de studie en biedt de opleiding het vak Nederlands aan. Studenten die voor de taaltoets drie keer zakken, krijgen een negatief bindend studieadvies waarna zij de opleiding moeten verlaten. Positief is verder dat de opleiding vanaf het tweede studiejaar taalbeheersing als een voorwaardelijk criterium hanteert. Van belang is dat de opleiding dit consequent toepast, ook bij het beoordelen van schriftelijke toetsen van studenten.

Tenslotte biedt de opleiding studenten lessen studievoordigheid aan. Zowel voltijd- als deeltijdstudenten kunnen deze volgen. Essentieel hierbij zijn de planningsvaardigheden van de student alsmede de wijze waarop zij zich de lesstof eigen maken. Voor langstudeerders heeft de opleiding beleid geformuleerd: cijfers zijn vijf jaar geldig, de opleiding zet studiecoaches in om langstudeerders te begeleiden.

Weging en oordeel

De opleiding heeft zicht op de herkomst van de studenten. De mate waarin instroomniveau en studieniveau op elkaar aansluiten, is in kaart gebracht. De opleiding anticipeert op dat instroomniveau door, waar nodig, gepaste maatregelen te nemen. De rendementen die de opleiding laat zien, wisselen sterk per studiejaar en per variant. De opleiding analyseert de oorzaken rond studie-uitval en neemt vervolgens adequate maatregelen.

Op basis van deze weging komt het auditteam bij Standaard 5 tot het oordeel: goed.

Standaard 6: Het programma is studeerbaar.

Toelichting NVAO: Factoren die betrekking hebben op het programma en die de studievoortgang belemmeren, worden zoveel mogelijk weggelaten. Studenten met een functiebeperking krijgen bovendien op dit aspect extra studieloopbaanbegeleiding.

Bevindingen

Studielast en contacttijd

De studielast van het vierjarige MWD programma is 240 EC. Dit geldt voor zowel de voltijd- als de deeltijdvariant op de verschillende vestigingen. Ieder studiejaar bestaat uit 60 EC, verdeeld over 42 weken. Ieder studiejaar is verdeeld vier perioden van tien weken. Iedere periode omvat 15 EC. Daarvan volgen studenten gedurende zeven weken colleges. Aan het einde van iedere periode volgen toetsweken. Studenten zijn in het bezit van een toetsrooster waarop zichtbaar is wanneer ze producten dienen in te leveren en wanneer welke toets ingepland staat.

De opleiding hanteert als uitgangspunt dat studenten gemiddeld 40 uren per week studeren. Navraag bij studenten laat zien dat de studielast per studiefase sterk fluctueert. Met name tijdens stageperioden van het derde jaar neemt de studielast toe tot boven 40 uur per week. Daartegenover staat dan wel dat er in de eerste twee studiejaar weken zijn waar de student minder dan 40 uur studeert. Dan is er eerder sprake van 30 uur studie per week. Navraag leert dat verreweg de meeste studenten tijd vinden voor een bijbaan: de studielast mag omhoog. Zo gaven studenten aan dat zij in het vierde studiejaar weinig les hebben waardoor hier ruimte is voor een bijbaan. De opleiding wijst er in dit verband met nadruk op dat vierdejaarsstudenten vervolgens hun onderzoek niet halen. Ze besteden te weinig tijd aan het onderzoek. Feitelijk hebben ze geen tijd voor een bijbaan. Het auditteam merkt nog op dat de opleiding voor goede studenten thans nog weinig doet. Dat is een agendapunt voor de opleiding.

De opleiding heeft de studielast voor haar studenten uitgewerkt in de opleidingsdocumentatie. Uit de gesprekken met studenten blijkt dat de studielast per week wisselt: bestudering van de vakinhoudelijke theoriecomponent kost hen veel tijd evenals het uitwerken van opdrachten en het volgen van de stage. Piekbelasting veroorzaakt de student meer dan eens zelf: van belang is tijdig te starten met de voorbereiding op tentamens. Deeltijdstudenten laten weten dat vooral het laatste studiejaar zwaar is, terwijl de studielast bij voltijdstudenten dan juist lager is.

Naarmate de student vordert met de studie, doet de opleiding een steeds groter beroep op zijn planningsvaardigheden en zijn inschattingsvermogen van de tijd die het kost om een studieonderdeel met succes af te ronden. Zoals te verwachten valt, is er sprake van een duidelijk verschil in inspanning en daarmee in studielast tussen de verschillende groepen studenten. Afgestudeerde mbo'ers hebben meer moeite met het zich eigen maken van de op onderdelen complexe leerstof dan vwo abiturienten, een overigens kleine groep MWD studenten. Evaluaties onder studenten op de verschillende vestigingen laten zien dat studenten de meeste problemen hebben met de omvang van de lesstof en het studietempo. Ook het werken in groepen en het regelmatig en secuur bijhouden van een portfolio levert meer dan eens problemen op.

De opleiding heeft voor de voltijd- en de deeltijdvariant het aantal contacturen uitgewerkt. Voor de deeltijd is dit over alle studiejaar 6 uur per week. Voor de voltijd neemt dit af als de student vordert met zijn studie: van ruim 15 uren contacttijd in het eerste studiejaar tot en met 7,5 uur in het derde en vierde studiejaar.

Bestudering door het auditteam van de periodeboeken van de opleiding laat zien dat hierin de voor de student relevante informatie is opgenomen. Dus een student moet in staat zijn om, na bestudering van een periodeboek een inschatting te maken van de tijd die het hem kost om een studieonderdeel af te ronden. Tevens heeft de opleiding in het studieprogramma op een aantal plekken 'stoplichten' opgenomen, waaronder:

- de opleiding hanteert een BSA-norm van 50 EC's in het eerste jaar (per 2013-2014).
- de opleiding kent daarnaast een aantal kwalitatieve eisen ten aanzien van toetsen die een student in de propedeuse behaald moet hebben waaronder de taaltoets en een studieloopbaantoets.
- om te kunnen starten met de beroepspraktijkvorming in jaar drie moet de student zijn propedeuse hebben behaald, alsmede 50 EC's uit het tweede studiejaar waaronder een voldoende voor de studieloopbaanbegeleiding- en de beroepspraktijkvormingstoetsen.
- het afrondend examengesprek volgt nadat de student ook alle toetsen van het vierde studiejaar heeft behaald.

Studeren met een beperking

Wat betreft het studeren met een beperking volgt de opleiding het hogeschoolbeleid. De studieloopbaanbegeleider bespreekt de functiebeperking met zowel de student als de studentdecaan om op basis van de uitkomst van die gesprekken maatregelen te nemen. Ook de examencommissie heeft hierbij een rol en wordt hierbij betrokken. De opleiding heeft een medewerker in dienst, die zich richt op studenten met een functiebeperking. Ieder studiejaar zijn er een aantal studenten waarvoor bijzondere voorzieningen nodig zijn rond het studeren met een functiebeperking zoals dyslexie.

Weging en oordeel:

De opleiding heeft voldoende zicht op de kwaliteit van de instromende studenten. Zij informeert studenten op adequate wijze over de inhoud en de zwaarte/eisen van de opleiding. De door de opleiding in het programma opgenomen 'stoplichten' zijn functioneel; de kwantitatieve BSA van 50 EC's is adequaat gekozen.

Het aantal contacturen is door de opleiding voor beide varianten op een heldere wijze uitgewerkt. Het auditteam merkt op dat het te overwegen is het aantal contacturen tijdens de propedeuse verder te verhogen, zeker voor (groepen) studenten die problemen hebben met de theoriecomponent. De contacturen zijn voldoende, de spreiding van de studielast behoeft verbetering. De voorzieningen voor studenten met een functiebeperking zijn goed.

Op basis van deze conclusie komt het auditteam bij Standaard 6 tot het oordeel: voldoende.

Standaard 7: De opleiding voldoet aan de wettelijke eis m.b.t. omvang en duur van het programma.

Toelichting NVAO: hbo bachelor: 240 ec's. / master: (in beginsel minimaal) 60 ec's

wo bachelor: (: in beginsel minimaal) 180 ec's / master: (in beginsel minimaal) 60 ec's

Bevindingen

De opleiding voldoet aan de wettelijke eisen ten aanzien van omvang en duur van het programma: de totale omvang van het voltijd studieprogramma en het deeltijdprogramma bedraagt 240 EC's. In de propedeuse behaalt de student 60 EC's, in de hoofdfase 180 EC's.

Oordeel: voldoet.

Personeel

Standaard 8: De opleiding beschikt over een doeltreffend personeelsbeleid

Toelichting NVAO: Het personeelsbeleid voorziet in de voor de realisatie van het programma benodigde kwalificaties, scholing, boordeling en omvang van het personeel.

Bevindingen

Algemeen

Hogeschool Inholland kent een personeelsbeleid dat op hogeschoolniveau is vastgesteld. Daar van afgeleid, hebben de verschillende domeinen en clusters hun personeelsbeleid beschreven in een personeelsplan waarvan de laatste versie in 2012 is verschenen. In dit personeelsplan besteedt het cluster Social Work aandacht aan de eisen die zij aan medewerkers stelt en de ontwikkelmogelijkheden. Het scholingsplan (zie hierna) sluit hierop aan.

Binnen het cluster Social Work en dus ook binnen de opleiding MWD is fors geïnvesteerd in de kwaliteit van het personeel. Ook voor de komende jaren, blijktend uit het scholingsplan en uit de kwalitatieve doelen voor de komende drie jaren, wil het cluster verder investeren in haar personeel. In dit verband is het belangrijk om op te merken dat het aantal masteropgeleide docenten omhoog moet van 50 procent naar 70 procent in 2016-2017.

Borging kwaliteit docenten

De kwaliteit van docenten monitort het cluster per vestiging op basis van een clusterbreed opgezet kwaliteitszorgsysteem. Uitgangspunt bij het personeelsbeleid, en we beperken ons hierbij tot de docenten, is dat iedere docent breed inzetbaar is en verschillende rollen vervult zoals het begeleiden van studenten, het maken van toetsen en het ondersteunen van startende collega's. De opleiding beschikt over een overzicht waarin zij de ontwikkelingspotentie van docenten beschrijft en aangeeft op welke studieonderdelen zij verwacht nieuwe docenten te moeten werven. Het cluster Social Work en de opleidingen die hier deel van uit maken beschikken over verschillende instrumenten, waaronder studentevaluaties, als één van de manieren om de kwaliteit van de docenten te peilen.

De opleiding heeft als beleid dat haar docenten medeverantwoordelijk zijn voor de inhoud en de organisatie van de opleiding. Dit betekent dat docenten niet alleen nauw betrokken worden bij de vakinhoud van de opleiding, maar ook bij organisatorische taken.

De opleiding voert binnen de verschillende vestigingen met iedere medewerker jaarlijks een voortgangsgesprek en/of een beoordelingsgesprek. Tijdens deze gesprekken maken management en docent afspraken op het terrein van ontwikkeling en scholing en wordt het functioneren van de docent nadrukkelijk tegen het licht gehouden. Iedere docent van de opleiding geeft daarbij aan op welke wijze hij zijn deskundigheidsbevordering invult. Docenten geven aan dat de opleiding hen voldoende de gelegenheid biedt om cursussen en/of bijeenkomsten te volgen die relevant zijn voor de beroepsuitoefening. Zo nemen docenten deel aan onderwijsdagen die de onderwijsinstellingen jaarlijks organiseert en waarbij zij aandacht besteedt aan didactische onderwerpen en thema's die gericht zijn op het vakgebied.

Het cluster wil de deelname van docenten aan onderzoek en contractactiviteiten verhogen. Wat dit punt betreft: het voormalig kenniscentrum verzorgt de cursus onderzoeksvaardigheden. Docenten die op het terrein van onderzoek of op het terrein van intervisie over onvoldoende kennis en vaardigheden beschikken, volgden deze cursus. Daarnaast vindt binnen alle eenheden intervisie plaats op de terreinen afstudeerbegeleiding en onderzoek. Docenten geven in het tweejaarlijks medewerkerstevredenheidsonderzoek aan dat er meer samengewerkt moet worden en er meer kennis uitgewisseld moet worden tussen de verschillende organisatieonderdelen. Door de werkdruk komt men hier in beperkte mate aan toe.

Om voor een vast contract in aanmerking te komen, dienen docenten een cursus op het terrein van didactiek met goed gevolg af te ronden. Positief is het auditteam in het bijzonder over het initiatief van de opleiding om kennisdeling een onderdeel te laten vormen van het scholingsaanbod. Het cluster/de opleiding inventariseert de scholing van haar docenten om zo hun professionaliteit inzichtelijk te maken en als sturingsmechanisme voor het management.

Onderdeel van het personeelsbeleid is om het aantal masterdocenten te verhogen van 50 procent nu naar 70 procent medio 2017. Verder moet 5 procent van het docententeam gepromoveerd zijn en dienen docenten van de verschillende vestiging meer te participeren in onderzoeksactiviteiten.

Scholingsbeleid

Voor iedere docent is deel van de aanstellingsomvang gereserveerd voor deskundigheidsbevordering. De opleiding kent binnen de verschillende eenheden/vestigingen een scholingsbeleid dat deel uit maakt van de kwaliteitszorgcyclus. Een scholingsplan maakt deel daarvan uit. Het auditteam heeft scholingsplannen bestudeerd van de verschillende eenheden. Het scholingsaanbod is identiek voor de verschillende eenheden (vakinhoudelijk scholing, didactische scholing, internationalisering, etc.). Per activiteit volgt een opsomming wíe, welke scholing, wanneer heeft gevolgd.

De opleiding kent voor de verschillende vestigingen een aantal scholingsbijeenkomsten over relevante onderwerpen zoals stagebegeleiding en studieloopbaanbegeleiding. Ook biedt de opleiding intervisiebijeenkomsten aan tijdens de afstudeerperiode waarbij docent-begeleiders elkaar ondersteunen.

Resultaten studentevaluaties

De opleiding houdt de vinger aan de pols wat betreft de kwaliteit van haar docenten waarbij studentevaluaties het management voorzien van relevante input over de kwaliteit van de docententeams binnen de verschillende vestigingen. Voltijd- en deeltijdstudenten van de MWD vestiging in Alkmaar/Haarlem en Amsterdam geven in evaluaties aan dat zij tevreden zijn over de docenten wat betreft hun praktijkkennis en hun vakinhoudelijke kennis. Voor de eenheid Den Haag/Rotterdam geldt dat studentevaluaties laten zien dat zij hun docenten op onderdelen met een score onvoldoende beoordelen. Nader onderzoek toont aan dat dit geen structureel probleem is maar veelmeer is terug te voeren op incidenten. De opleiding noemt de negatieve sfeer binnen een groep of een niet soepel draaiende onderwijseenheid. De evaluatieresultaten bespreekt de opleiding met docenten.

Weging en oordeel

Het domein/cluster waartoe MWD behoort, beschikt over een doordacht personeelsbeleid dat docenten in voldoende mate in staat stelt zich te ontwikkelen en zich in te zetten voor de opleiding en de studenten. Waar nodig krijgen docenten de gelegenheid zich verder te bekwamen op een door hen gewenst, maar aan de opleiding gelieerd, terrein.

Op basis van deze weging komt het auditteam bij Standaard 8 tot het oordeel: voldoende.

Standaard 9: Het personeel is gekwalificeerd voor de inhoudelijke, onderwijskundige en organisatorisch realisatie van het programma.

Toelichting NVAO: De feitelijke bij het personeel aanwezige expertise sluit aan bij de eisen gesteld aan een hbo opleiding.

Bevindingen**Kwaliteit docenten**

De opleiding heeft in een kwaliteitskaart de kwaliteiten van de docenten in kaart gebracht. Dit geeft de opleiding, en dus ook collega's, een beeld van de verschillende professionele kwaliteiten en contacten waarover docenten beschikken.

Het personeel is gekwalificeerd voor de realisatie van het programma. Dit geldt zowel voor de docenten die in dienst zijn van de hogeschool als voor de externe/gastdocenten. De docenten van de opleiding en de docenten 'van buiten' vullen elkaar wat kennis en inzicht betreft aan. De contacten van docenten met het werkveld kunnen beter ingezet worden ten behoeve van de opleiding. Ook ziet het auditteam graag dat meer MWD-docenten participeren in lectoraten van hogeschool.

Bestudering van de cv's van alle docenten laat zien dat er sprake is van zowel bachelor- als master opgeleide docenten die een opleiding gevolgd hebben op een voor deze opleiding relevant terrein. Het betreft opleidingen op het terrein van bijvoorbeeld Sociale Pedagogiek, Psychologie, Nederlands Recht of Andragologie. Docenten die lessen verzorgen aan voltijders, geven tevens 's avonds les aan deeltijdstudenten. De aanstelling van de docent verschilt sterk, een beperkt aantal docenten heeft een fulltime aanstelling, de meeste docenten hebben een aanstelling voor een aantal uren (0,2-0,8 fte) per week.

De gastdocenten zet de opleiding voor die delen van het vakgebied in waarvoor de expertise binnen het eigen docententeam (nog) ontbreekt. De belangrijkste eis hierbij is dat de kennis waarover de gastdocent beschikt, voor de studenten van extra betekenis is.

Studenten geven aan dat hun docenten didactisch ruim voldoende scores. Zij zijn vakinhoudelijk op de hoogte en beschikken over voldoende kennis van het werkveld. Gastdocenten worden door de studenten hooglijk gewaardeerd. Zij bieden hen een goede inkijk in het divers werkveld.

Externe contacten docenten

Docenten maken deel uit van landelijke netwerken in het werkveld en bezoeken opleidingsrelevante congressen. Enkele docenten zijn naast hun werk ook actief in het werkveld. Door deze externe gerichtheid via de netwerken en de projecten met het werkveld zijn de docenten voldoende geïnformeerd over nieuwe ontwikkelingen in het werkveld. Van belang is in dit verband ook de bezoeken te noemen die docenten brengen aan stage/ BPV (beroepspraktijkvorming) plekken. Hier krijgen zij veel informatie uit eerste hand over ontwikkelingen in het werkveld. Recent is het project 'Praktijkleren professionalisering jeugdzorgmedewerker' gestart, waarbij docenten de gelegenheid krijgen om praktijkkennis te verwerven. Op internationaal niveau vindt er docentuitwisseling plaats waarbij de opleiding docenten uit het buitenland aantrekt. Dit zou een meer structureel karakter kunnen krijgen en tot intensievere kennisdeling moeten leiden.

Weging en oordeel

De opleiding beschikt op de verschillende vestigingen over een vast team van docenten. De docenten zijn voldoende toegerust wat kennis en vaardigheden betreft om de opleiding te verzorgen; het aantal masteropgeleide docenten moet daarbij wel omhoog. De opleiding betreft daarnaast aanvullende vakinhoudelijke kennis uit de beroepspraktijk. Er is sprake van voldoende externe gerichtheid van de docenten; op internationaal gebied mogen die contacten sterker en gestructureerder zijn, waarbij ervaringen op dit terrein tussen docenten meer uitgewisseld mogen worden.

Deze oordelen wegend komt het auditteam bij Standaard 9 tot het oordeel: voldoende.

Standaard 10: De omvang van het personeel is toereikend voor de realisatie van het programma.

Bevindingen

De cijfers

Hogeschool Inholland biedt de opleiding MWD aan in twee varianten op vijf locaties in de Randstad. Er zijn 62 docenten werkzaam binnen de opleiding. 19 Docenten zijn verbonden aan de eenheid Amsterdam met een wat omvang betreft variabel dienstverband. De eenheid Alkmaar/Haarlem heeft 25 docenten en de eenheid Den Haag/Rotterdam 18 docenten, eveneens met een variabel dienstverband. De docent-student ratio voor de verschillende vestigingen bedraagt 1 : 27. Daarmee sluit de opleiding aan bij de ratio die binnen het hbo gangbaar is.

Het ziekteverzuim is het studiejaar 2012-2013 ten opzichte van 2011-2012 gestegen maar ligt onder de hogeschoolnorm. Het hoogste ziekteverzuim kent de Haarlemse vestiging met ruim 13 procent, Amsterdam laat het laagste ziekteverzuimpercentage zien van 3,5 procent. Binnen het cluster waar MWD deel van uit maakt is sprake geweest van een aantal langdurig zieke medewerkers. Daarnaast wijst de opleiding er in haar Kritische Reflectie op dat de stijging van het ziekteverzuim met name bepaald wordt door het kort frequent verzuim in verband met de toegenomen werkdruk. Inmiddels is het cluster gestart met het nemen van preventieve maatregelen, zoals coachingstrajecten voor docenten en een betere werkverdeling tussen docenten waardoor de werkdruk meer gespreid wordt.

Gevolgen terugloop studentenaantallen

De eerder gesignaleerde terugloop van het aantal studenten heeft er toe geleid dat er Hogeschoolbreed bij een 'aanzienlijk aantal' medewerkers het tijdelijke contract niet is verlengd en dat een aantal mensen gebruik heeft gemaakt van de vrijwillige vertrekregeling. Ook de komende periode, zo geeft de opleiding aan, zal in het teken staan van een nieuwe reorganisatieronde en zullen medewerkers verdwijnen. In dit verband merkt de opleiding op dat Hogeschool Inholland niet meer primair gericht is op groei, maar zich veelmeer wil richten op kwaliteit. Ten tijde van periode waarin dit rapport is geschreven, gaat de opleiding in gesprek met medewerkers die via een vertrekregeling de opleiding willen verlaten.

De reorganisatie heeft niet alleen geleid tot het verdwijnen van medewerkers maar heeft bij de zittende medewerkers geleid tot een verhoogde werkdruk. Daarop heeft de opleiding maatregelen genomen die het management in staat stellen om de belastbaarheid van individuele medewerkers te wegen en indien nodig maatregelen te treffen.

Voor de Haagse vestiging geldt dat MWD hier 'de afgelopen jaren zware tijden heeft gekend waardoor het minder goed heeft gefunctioneerd' aldus de opleiding. Zo is er sprake van wisseling in de aansturing en in het personeelsbestand. Dit heeft zijn weerslag gehad op de tevredenheid van studenten. Belangrijk in dit verband beschouwt het auditteam de maatregel om in het studiejaar 2013-2014 te gaan werken met één team van de eenheid Den Haag/Rotterdam. Docenten van deze eenheid zet de opleiding in op beide locaties.

Naast deze specifieke maatregel gericht op de eenheid Den Haag/Rotterdam, heeft het cluster Social Work nog een aantal andere maatregelen genomen om de belasting van docenten te verminderen die niet onvermeld mogen blijven. Zo is besloten om kleine, verliesgevende varianten niet meer aan te bieden. Dit betekent dat het deeltijdonderwijs op sommige vestigingen niet meer wordt aangeboden. Op clusterniveau vindt uitwisseling plaats van docenten waardoor er een acceptabele verdeling van de werklust ontstaat.

De efficiency wordt gemaximaliseerd door bijvoorbeeld stageadressen binnen een regio toe te bedelen aan een beperkt aantal docent(begeleiders).

Studenten over hun docenten

Studenten van de verschillende vestigingen geven tijdens de audit aan dat zij tevreden zijn over hun docenten op een enkele uitzondering na. Ook geven zij aan dat zij onvoldoende geïnformeerd zijn over het verdwijnen van soms goede docenten. Dat heeft hun overvallen en vinden zij teleurstellend. De onderwijsinstelling zou op dit punt de communicatie naar studenten moeten verbeteren.

Weging en oordeel

De onderwijsinstelling heeft de afgelopen jaren te maken gekregen met een forse terugloop in het aantal studenten. Zo ook het cluster Social Work en zo ook de opleiding MWD.

De consequentie hiervan, dat de opleiding MWD afscheid heeft moeten nemen van docenten, is bitter maar begrijpelijk. Van belang is dat de opleiding nu vooruit kijkt waarbij het personeel, dat grote inzet toont, de gelegenheid krijgt zich blijvend te richten op haar primaire taak. Het ziekteverzuim onder docenten is een blijvend aandachtspunt voor de opleiding. Afwegende het pakket aan maatregelen dat het cluster Social Work en de opleiding MWD thans nemen om de opleiding organisatorisch op de rails te houden, gevoegd bij de wilskracht bij het docententeam om goed onderwijs te verzorgen, beoordeelt het auditteam deze Standaard met de score: voldoende.

Voorzieningen

Standaard 11: De huisvesting en de materiële voorzieningen zijn toereikend voor de realisatie van het programma.

Bevindingen

Hogeschool Inholland heeft de afgelopen jaren fors geïnvesteerd in de voorzieningen. De onderwijsinstelling beschikt op de verschillende vestigingen over een ruime en goed geoutilleerde mediatheek. De collectie boeken neemt af, er komen weinig nieuwe boeken meer bij. De plaats van boeken wordt steeds meer ingenomen door IT voorzieningen. Studenten hebben langs digitale weg toegang tot relevante literatuur maar recente literatuur in de vorm van boeken zou niet mogen ontbreken. In boeken worden juist voor de opleiding relevante ontwikkelingen in een breder kader geplaatst. Wat het auditteam betreft een aandachtspunt dat relatief eenvoudig is op te lossen. MWD is actief bij het zoeken naar vakliteratuur in internationale tijdschriften.

Voor de ondersteuning van het onderwijs zijn voldoende audiovisuele media en pc's aanwezig. Via de computernetwerken van de hogeschool kunnen studenten vrij gebruik maken van diverse soorten software.

Studenten zijn tevreden over de voorzieningen. Zij maken veelvuldig gebruik van de mediatheek, voor een groep studenten vormt de mediatheek een ideale plek om (rustig) te kunnen studeren.

Weging en oordeel:

Huisvesting en voorzieningen zijn in orde. Het auditteam begrijpt dat de onderwijsinstelling steeds meer inzet op digitale media maar recente literatuur op het terrein van MWD, en verwante vakgebieden, zou een plek moeten krijgen binnen de mediatheek.

Het auditteam komt voor Standaard 11 tot het oordeel: goed.

Standaard 12: De studiebegeleiding en de informatievoorziening aan studenten bevorderen de studievoortgang en sluiten aan bij de behoefte van studenten.

Bevindingen

Inleiding

Het auditteam heeft tijdens de audit uitgebreid kunnen spreken met MWD studenten van beide varianten en van alle vestigingen. Dit gebeurde centraal op twee locaties: Haarlem en Den Haag. Uit deze gesprekken en uit de documentatie is gebleken dat studieloopbaanbegeleiding er op gericht is om de student te leren zo zelfstandig mogelijk de studie te volgen. Gedurende de hele opleiding zijn in het studieprogramma studieonderdelen opgenomen rond studieloopbaanbegeleiding. Aan specifieke taakgebieden van de MWD'er, zoals het kunnen werken in externe samenwerkingsverbanden (Kerntaak 4) en het zichzelf ontwikkelen in het beroep (Kerntaak 5), besteedt de opleiding nadrukkelijk aandacht binnen de kaders van de studieloopbaanbegeleiding. Bij de studieloopbaanbegeleiding is er aandacht voor de loopbaanmogelijkheden en de beroepskeuze, het reflecteren op het eigen handelen en de bewaking van de voortgang van de studie.

Begeleidingsgesprekken

De opleiding onderscheidt verschillende vormen van studiebegeleiding. Hiertoe behoren, behalve de traditionele studieloopbaanbegeleiding en coaching, ook supervisie, praktijkbegeleiding, afstudeerbegeleiding en begeleiding bij studievertraging. Deze begeleiding vindt op individuele basis of binnen een groep plaats. Binnen de opleiding speelt niet alleen de studieloopbaanbegeleider een rol bij de begeleiding, maar ook docenten. Voor studenten fungeert de studieloopbaanbegeleider als een klankbord op het terrein van studie aangelegenheden. Het auditteam is positief over deze meer informele vorm van begeleiding, naast de gestructureerde en in het curriculum opgenomen begeleiding. Docenten en de studieloopbaanbegeleiders wijzen er op dat zij de begeleiding van studenten als belangrijk beschouwen omdat het inzicht biedt in de wijze waarop studenten studeren en je (dreigende) studieproblemen snel boven tafel krijgt. Van belang hierbij is het eerder genoemde digitale intake-assessment. De resultaten hiervan dienen als belangrijke input voor de eerste fase van de studieloopbaanbegeleiding van de student.

In de hoofdfase wordt de student geacht meer eigen verantwoordelijkheid te nemen in het bijhouden van zijn studievoortgang in zijn portfolio. Studiebegeleiding blijft dan mogelijk, maar het initiatief ligt daarbij in toenemende mate bij de student. Studenten geven tijdens de audit aan dat de gesprekken met de studieloopbaanbegeleider wat kwaliteit en kwantiteit betreft voldoende zijn.

De studieloopbaanbegeleider/beroepspraktijkvormingsdocent volgt de ontwikkeling van de voltijdstudent in het buitenschoolse curriculum door beoordeling van de praktijkopdrachten, het leerwerkplan en begeleidingsmomenten op de opleiding. De beroepspraktijkvormingsdocent bezoekt de instelling waar de student stage loopt. Dit mag volgens studenten vaker dan thans veelal het geval is. In het bijzonder geldt dit voor de vestiging in Den Haag. Inmiddels zijn er maatregelen genomen. In welke mate deze effect hebben, zal in het komend studiejaar moeten blijken.

Persoonlijke leerdoelen

Wij merken nog op dat er binnen de opleiding voor studenten ook ruimte is voor de ontwikkeling van persoonlijke leerdoelen, die de student samen met de begeleider vaststelt. Deze vormen een onderdeel van het studieloopbaanbegeleidingstraject en van de keuzeonderdelen voor de student, zoals de stages, de minoren en het afstuderen.

Het auditteam heeft verschillende portfolio's bestudeerd waarin studenten goed inzicht geven in hun studie-ervaringen, gekoppeld aan hun persoonlijke ontwikkeling.

Informatievoorziening

De opleiding trekt binnen haar verschillende vestigingen een breed scala van studenten aan met vaak uiteenlopende interesses. De opleiding schetst studenten een zo realistisch mogelijk beeld van het vakgebied alvorens zij er mee starten. Wederzijdse verwachtingen worden zo afgestemd. In dit verband merkt het auditteam verder op, dat er binnen de opleiding de laatste jaren duidelijk werk is gemaakt van het beeld bij studenten over het werkveld.

De opleiding maakt gebruik van een 'portal' voor de interne informatievoorziening, zoals bij mededelingen en de digitale weergave van roosters. Alle inhoudelijke informatie is te vinden op intranet, waar docenten alle achtergrondinformatie, zoals syllabi, *links*, opdrachten, periodeboeken en andere informatie plaatsen.

Informatie rond cijfers en studievoortgang is te volgen op het studentinformatie-systeem. Na invoering van de cijfergegevens, zijn deze voor de student direct zichtbaar. Studenten geven tijdens de audit aan, en enquêtes bevestigen dit, dat de begeleiding en de informatievoorziening redelijk op orde is; met name de informatie over procedures en regels mag beter (zie ook Standaard 14 voor een voorbeeld waaruit blijkt dat de opleiding op het terrein van klachtenbehandeling maatregelen neemt).

Weging en oordeel

Docenten zijn naar de mening van het auditteam in voldoende mate in staat om voltijdstudenten te begeleiden. De inhoud van de begeleiding is voldoende; evaluaties onder studenten bevestigen dit beeld. Ook voor deeltijdstudenten geldt dat zij tevreden zijn over hun begeleiding waarbij de opleiding aansluiting zoekt bij hun wensen/eisen ten aanzien van de begeleiding. Maar ook hier geldt dat de frequentie van de begeleiding omhoog kan.

De groep instromende studenten krijgt voldoende informatie om met een helder beeld de opleiding te starten. Studenten zijn tevreden over de informatievoorziening. Informatie over procedures en regels is een aandachtspunt.

Op basis van deze conclusie komt het auditteam bij Standaard 12 tot het oordeel: voldoende.

Kwaliteitszorg

Standaard 13: De opleiding wordt periodiek geëvalueerd, mede aan de hand van meetbare doelen.

Toelichting NVAO: De opleiding bewaakt de kwaliteit van de beoogde eindkwalificaties, het programma, het personeel, de voorzieningen, de toetsing en de gerealiseerde eindkwalificaties via regelmatige evaluaties. De opleiding verzamelt tevens managementinformatie met betrekking tot rendementen en staf-student ratio.

Bevindingen

Hiërarchische verhoudingen

Kwaliteitszorg is domein breed georganiseerd. In het Handboek Kwaliteitszorg zijn procedures en verantwoordelijkheden duidelijk vastgelegd. Binnen Hogeschool Inholland is de afgelopen drie jaren hard gewerkt aan de verbetering van de onderwijskwaliteit. De touwtjes zijn aangetrokken, verantwoordelijkheden geëxpliciteerd en functionarissen in een hiërarchische lijn benoemd met specifieke aspecten rond kwaliteitszorg in hun portefeuille.

Er is sprake van domeinbeleid rond kwaliteitszorg, beleid op clusterniveau en er zijn protocollen en richtlijnen vanuit het cluster Social Work. Er is een directe lijn van de domeindirecteur naar het College van Bestuur van Inholland dat nadrukkelijk een vinger aan de pols houdt op het terrein van kwaliteitszorg. Daarnaast zijn er vier keer per jaar verantwoordingsgesprekken tussen de opleidingsmanager MWD en de clustermanager Social Work. Zij bespreken dan de voortgang van de uitvoering van de jaarplannen evenals actuele knelpunten. Zo nodig komen zij frequenter bij elkaar.

Op clusterniveau is een coördinator kwaliteitszorg werkzaam die voor de aansturing ervan verantwoordelijk is. Daarnaast kent de opleiding MWD een docent met kwaliteitszorg in zijn portefeuille waardoor de kwaliteitszorg per eenheid dicht bij het docententeam staat. Deze docent is het aanspreekpunt voor docenten én voor studenten als het gaat om aspecten van kwaliteitszorg. Verder is er sprake van een clusterplatform kwaliteitszorg. Binnen dit platform waarin docenten en de coördinator zitting hebben, wordt het beleid op een hoger managementniveau vertaald naar de vesting/opleiding. De uitvoering ervan ligt bij de individuele opleidingen.

Evaluaties

De verschillende opleiding binnen het cluster Social Work werken met een kwaliteitsagenda. Hierin staan de instrumenten genoemd waarmee kwaliteitszorg op vestigingsniveau handen en voeten krijgt. Per kwaliteitsgebied heeft de opleiding streefnormen en kwaliteitscriteria geformuleerd. Verder hanteert de opleiding streefgetallen, o.a. op het terrein van diplomarendement, propedeuse uitval en uitval na één studiejaar. Deze streefgetallen verschillen tussen de verschillende opleidingen binnen het cluster Social Work.

Er zijn evaluaties onder medewerkers, studenten, alumni, werkveld en de overheid. In schemavorm zien de doelgroepen, het gebruikte evaluatie-instrument en de frequentie van afname er als volgt uit.

Doelgroep	Evaluatie-instrument	Afname
Medewerkers	MedewerkersTevredenheidsOnderzoek (IMO)	Elke twee jaar
Studenten	Studententevredenheidsonderzoek (NSE) Periode-evaluatie (onderwijsevaluatie) Studentpanels/focusgesprekken Evaluatie stage en praktijk Evaluatie afstuderen Exitonderzoek Evaluatie differentiatieminor Keuzegids	Elk jaar Conform jaarplan onderwijsevaluaties Elke periode Bij stage/werkbezoek Ieder jaar bij afstuderen Doorlopend Conform jaarplan onderwijsevaluaties Verschijnt elk jaar
Alumni	HBO-Monitor Alumnionderzoek	Verschijnt elk jaar Optioneel
Werkveld	Werkveldonderzoek Werkgeversonderzoek	Bij stage/werkbezoek Elke twee jaar
Overheid/CvB/MT-domein	Tussentijdse meting accreditatiewaardigheid NVAO-accreditatie Perioderapportages	Drie keer in de zes jaar Een keer in de zes jaar Vier keer per jaar

Tijdens de audit werd het panel duidelijk dat kwaliteitszorg nadrukkelijk speelt binnen de opleidingen van het hele cluster. Van belang is daarom dat de opleiding de resultaten van evaluaties op duidelijke wijze en structureel terugkoppelen naar studenten. Dit is nu niet altijd op alle vestigingen het geval. Maar, zoals studenten zelf aangaven, is deze informatie wel beschikbaar. Je moet als student ook interesse tonen om op de hoogte te blijven van deze resultaten. En dat is niet altijd het geval.

Rendementen maken deel uit van de kwaliteitszorgcyclus van de hogeschool. Zij worden bijgehouden en waar nodig vindt overleg plaats om de rendementen te verbeteren. Daarbij probeert de opleiding een vinger te krijgen achter de oorzaken als de rendementen niet in overeenstemming zijn met de streefcijfers.

Weging en oordeel

De onderwijsinstelling heeft een inhaalslag gemaakt op het terrein van kwaliteitszorg. De opleiding evalueert jaarlijks de belangrijkste stakeholders binnen en buiten de opleiding. De opleiding toont daarbij zicht te hebben op de (ervaren) kwaliteit en tevredenheid. Daarbij moet tevens opgemerkt worden dat het goed is dat de instelling er voor gekozen heeft om een kwaliteitszorgsysteem te ontwerpen dat dicht bij de opleiding staat op de verschillende vestigingen hetgeen de betrokkenheid en de mate van verantwoordelijkheid van medewerkers vergroot.

Op grond van bovenstaande overweging komt het auditteam bij Standaard 13 tot het oordeel: goed.

Standaard 14: De uitkomsten van de evaluaties vormen de basis voor aantoonbare verbetermaatregelen die bijdragen aan de realisatie van de doelen.

Bevindingen

Uit de bevindingen beschreven onder Standaard 13 mag duidelijk zijn dat binnen het cluster Social Work de afgelopen jaren het onderwerp kwaliteitszorg een belangrijk thema is geweest: kwaliteit gaat boven kwantiteit. Nemen we de vorige accreditatie als uitgangspunt, dan zien we dat één van de verbetermaatregelen op het terrein van de interne kwaliteitszorg ligt: het meer betrekken van docenten en studenten bij de kwaliteitszorg.

Verbeteracties zijn beschreven in notulen die het auditteam heeft bestudeerd. Het panel heeft verder op basis van het *Domeinbeleidsplan kwaliteitszorg 2011-2015* en de tijdens de audit gevoerde gesprekken vastgesteld dat de opleiding aantoonbaar werkt aan het verbeteren van de kwaliteit van de organisatie, opzet en onderhoud van het onderwijs. Ook de Kritische Reflectie die de opleiding heeft geschreven geeft een duidelijk beeld van sterke en zwakke punten van de opleiding, van ontwikkelpunten en kwaliteitszorgaspecten die verbetering verdienen en die inmiddels zijn afgerond. Voorbeelden hiervan zijn de maatregelen die de opleiding heeft genomen in verband met het teruglopend aantal studenten, de hoge werkdruk en het verhogen van het aantal masterdocenten.

Docenten met kwaliteitszorg in hun portefeuille analyseren samen met de projectleider onderwijsontwikkeling de uitkomsten uit verschillende evaluaties en tevredenheidsonderzoeken. De docent bespreekt vervolgens de resultaten met studenten binnen de kaders van panelgesprekken. Specifieke, onderwijsgerelateerde items bespreekt de opleiding in programmateams, hetgeen kan leiden tot aanpassing van het curriculum. Voorbeelden van recent doorgevoerde verbeteringen/aanpassing zijn:

- verbetering van het digitaal intake-assessment.
- herziening van de studieloopbaanbegeleiding naar aanleiding van evaluaties.

Ten aanzien van een verbetering van de procedure rond klachten heeft de opleiding een aantal verbetermaatregelen genomen. Zo zijn de regels en procedures rond de klachtenbehandeling verbeterd maar zijn de resultaten van deze verbetering nog niet op alle vestigingen zichtbaar, dat wil zeggen: niet op alle vestigingen is de tevredenheid van studenten op dit punt toegenomen. Om de klachtenafhandeling verder te verbeteren, maakt de opleiding sinds kort gebruik van een digitaal klachtensysteem. Een positief signaal voor het auditteam omdat de opleiding blijvend aandacht besteedt aan kwaliteitszorg ook als de eerste resultaten van verbetering niet meteen bemoedigend zijn. Men blijft zoeken naar (betere) oplossingen.

Het auditteam heeft gecheckt of onder studenten verbetermaatregelen bekend waren. Inderdaad gaven studenten aan dat de opleiding verbeteringen waren doorgevoerd: tweedejaars beschreven verbeteringen die derdejaars nog niet kenden maar wél herkenden als verbeterpunt.

De opleidingsmanager en de docent kwaliteitszorg zijn verantwoordelijk voor het monitoren van de verbeterplannen op eenheidsniveau. De opleidingsmanager neemt de verbeterplannen op in het locatieplan. De coördinator kwaliteitszorg van het cluster Social Work is verantwoordelijk voor het monitoren van verbeterplannen en rapporteert hierover naar het management.

Weging en oordeel

Het cluster Social Work/de opleiding MWD heeft de afgelopen periode een aantal belangrijke stappen gezet daar waar het verbetermaatregelen betreft. Dat heeft veel energie gekost en zal de komende jaren nog veel energie vragen van alle medewerkers. Het auditteam stelt vast dat management en docenten er veel aan gelegen is om de kwaliteit van de opleiding verder te verbeteren en om verbetermaatregelen te nemen waar nodig. Het management monitort daarbij de uitvoering van de verbetermaatregelen.

Gelet op bovenstaande overwegingen beoordeelt het auditteam Standaard 14 met het oordeel: goed.

Standaard 15: Bij de interne kwaliteitszorg zijn de volgende partijen actief betrokken: opleidingscommissie, examencommissie, medewerkers, studenten, alumni en afnemend beroepenveld.

Bevindingen

Bij de interne kwaliteitszorg betreft het cluster Social Work en de opleiding MWD de voor hen relevante partijen. We noemen: docenten, studenten, werkveld en, in mindere mate, alumni van de opleiding. Daarnaast kennen cluster en opleidingen verschillende commissies die cluster- of opleidingsbreed functioneren.

Studenten dragen bij aan de interne kwaliteitszorg door de studieonderdelen die zij gevolgd hebben te evalueren en door zitting te nemen in studentenpanels en opleidingscommissie. Ook docenten dragen bij aan de interne kwaliteitszorg door deel te nemen aan teamoverleg, het Inholland medewerkersonderzoek en functionerings- en beoordelingsgesprekken. Met name beide laatste gesprekken (binnen Inholland aangeduid als PCM-gesprekken) dragen volgens de docenten bij aan de interne kwaliteitszorg. Dan kunnen zij met het management op individueel niveau hun vragen en opmerkingen kwijt en worden afspraken gemaakt over het verder verbeteren van de kwaliteit van de individuele docent.

Alumni hebben over het algemeen een beperkte band met de opleiding na hun afstuderen. Wat er nadien gebeurt, ontgaat een deel van de alumni. Het is veelal de opleiding zelf die op basis van de hbo-monitor de arbeidsmarktpositie van haar afgestudeerden in kaart brengt. Op dit punt kan de opleiding zich op de verschillende vestigingen actiever tonen door alumni meer bij de opleiding te betrekken. Nu is dit (nog) teveel op een incidentele basis, bijvoorbeeld een alumnus die als gastspreker optreedt bij een MWD vestiging. Wel zijn in de eenheden alumni als juniordocent of onderwijsassistent aangenomen en daarna als docent opgeleid.

De opleiding betreft het werkveld actiever bij de interne kwaliteitszorg dan de alumni. De informatie van alumni kan de beroepenveldcommissie deels leveren, maar alumni zijn waardevol juist door hun kennis van het werkveld én de opleiding.

We hebben eerder onder Standaard 1 beschreven dat de verschillende MWD eenheden van Inholland een eigen werkveldcommissie kennen die adequaat is samengesteld en die de opleiding van relevante informatie voorziet. Ook docenten en begeleiders vormen als voorhoede van de opleiding belangrijke bronnen van ontwikkelingen in het werkveld door hun contacten met het werkveld/stageadressen.

Medewerkers van het cluster en de opleiding MWD van de verschillende vestigingen hebben zitting in commissies zoals de examencommissie, de toetscommissie, de opleidingscommissie, de beroepenveldcommissie en de curriculumcommissie. De taken en verantwoordelijkheden van de examencommissie en de toetscommissie behandelen we onder Standaard 16. Wij beperken ons hier tot de andere hier genoemde commissies.

Docenten (en studenten) zijn via de opleidingscommissie betrokken bij de kwaliteit van de opleidingen. De opleidingscommissie bestaat uit een docentlid Rotterdam, een studentlid MWD Den Haag, een secretaris studentlid van de opleiding CMV, een docentlid SPH/MWD, en een docent uit Inholland Zuid en een docent uit Inholland Noord. Uit de verslagen en de gesprekken tijdens de audit is gebleken dat zij viermaal per jaar vergadert en zich dan met name richt op het beoordelen van de Onderwijs- en Examenregeling. Evaluatieresultaten en verbeterplannen zijn, zoals de opleiding zelf ook vaststelt, niet structureel besproken. Dat zou wél een telkens terugkerend thema moeten zijn en zeker een verbeterpunt voor de nabije toekomst. De opleidingscommissie bemoeit zich, zoals de naam aangeeft, met aan de opleiding gerelateerde zaken. Niet alle studenten zijn op de hoogte van het bestaan en de functie ervan.

Op iedere vestigingsplaats is een medewerker aangesteld als klachtencoördinator. Op de intranetpagina van elke opleiding is de klachtenregeling, zoals deze binnen de hogeschool is opgesteld, opgenomen of er wordt naar verwezen. Jaarlijks doen de klachtencoördinatoren verslag van het aantal klachten en hun afhandeling. In 2011-2012 zijn in het cluster Social Work 43 klachten ingediend door studenten die alle conform de procedures en merendeels binnen de termijn zijn afgehandeld.

De curriculumcommissie zorgt voor de kwaliteit van het studieprogramma. Binnen de eenheden Alkmaar/Haarlem en Amsterdam is er sprake van periode-eigenaren, binnen de eenheid Den Haag/Rotterdam van een programmateam. Binnen docententeams worden de verschillende studieonderdelen mondeling geëvalueerd. De resultaten van deze bespreking verwerken periode-eigenaren of het programmateam/curriculumcommissie in het curriculum. Het kan dan gaan om inhoudelijke aanpassingen van het programma op basis van signalen vanuit het werkveld, de beroepenveldcommissie of het betreft didactische veranderingen, mede op basis van studentevaluaties en docentevaluaties

Weging en oordeel

Studenten, docenten (beiden binnen de kaders van commissies) en afnemend werkveld zijn nauw betrokken bij de kwaliteit van de opleiding. Dat blijkt uit de verslagen en de gesprekken tijdens de audit. Wel kan de opleiding meer werk maken van de betrokkenheid van alumni bij de opleiding.

Gelet op bovenstaande overwegingen beoordeelt het auditteam Standaard 15 met het oordeel: voldoende.

Toetsing en gerealiseerde eindkwalificaties

Standaard 16: De opleiding beschikt over een adequaat systeem van toetsing en toont aan dat de beoogde eindkwalificaties worden gerealiseerd.

Toelichting NVAO: Het gerealiseerde niveau blijkt uit de tussentijdse en afsluitende toetsen, de afstudeerwerken en de wijze waarop afgestudeerden in de praktijk of in een vervolgopleiding functioneren. De toetsen en de beoordeling zijn valide, betrouwbaar en voor studenten inzichtelijk.

Bevindingen

Inleiding

Het auditteam heeft voorafgaand en tijdens de driedaagse audit veel aandacht besteed aan het gerealiseerd niveau van de opleiding op de verschillende vestigingen en aan de wijze waarop de opleiding MWD het hbo-niveau borgt van de toetsen en de eindproducten van haar studenten. Deze verhoogde aandacht heeft in belangrijke mate enerzijds te maken met de nadruk die deze Standaard krijgt in het accreditatiestelsel, anderzijds ook met de opmerkingen en aandachtspunten zoals geformuleerd in het NVAO-besluit uit 2008 naar aanleiding van de vorige visitatie.

Recent is door het cluster Social Work het toetsbeleidsplan 2012-2016 vastgesteld. Dit geldt voor alle opleidingen van het cluster, dus ook voor MWD. Het panel heeft kennis genomen van het toetsbeleidsplan en is van mening dat het grondig en gedegen is. In het toetsbeleid implementatieplan voor 2012-2013, eveneens door het cluster ontwikkeld, is een opsomming gegeven van de onderwerpen die centraal staan: werken met een toetsplan en de uitvoering van formatieve toetsen, werken met een eerste en tweede examinerator, rol van externen bij toetsing en examinering en conform het toetsbeleid in kaart brengen van de studeerbaarheid van het programma.

De opleiding heeft in de Onderwijs- en Examenregeling beschreven welke toetsen zij per onderwijseenheid afneemt, de wijze van toetsing, de voorwaarden waaronder studenten aan een toets mogen deelnemen en de herkansingen.

Toetsen binnen de leerlijnen

Voor de vier leerlijnen onderscheidt de opleiding verschillende toetsvormen. Voor de conceptuele leerlijn zijn dat *multiple choice* vragen en open en gesloten vragen. Met een toets binnen de integrale leerlijn gaat de opleiding na of de student in staat is om voor het beroep een relevant product op te leveren waarbij hij zijn kennis op een adequate wijze toepast. Voltijdstudenten maken deze opdrachten veelal in groepsverband, deeltijders individueel. Voor de vaardighedenleerlijn geldt dat de opleiding toetst op basis van een performance-assessment en reflectie door de student. Tenslotte toetst de opleiding binnen de ervarings- en reflectie leerlijn (beroepspraktijkvorming en de studieloopbaanbegeleiding) door middel van verslagen, het portfolio, criterium gerichte interviews en de aanwezigheid van de student tijdens supervisie waarbij de opleiding van de student een actieve rol verwacht. Wat dit laatste betreft: bij groepsproducten verwacht de opleiding (én de student) dat iedere student een evenredige bijdrage levert. Studenten krijgen een individueel cijfer dat gebaseerd is op hun eigen prestatie.

Fasetoetsen

Door middel van een fasetoets beoordeelt de opleiding of een student over het vereiste niveau beschikt aan het eind van een studiefase. De opleiding onderscheidt daarbij drie niveaus: na afronding van fase 1 is de student beroepsgeschied (fasetoets 1: portfolio en een criteriumgericht interview), fase 2 sluit de student af na zijn beroepspraktijkvorming (VT) en de leerwerkperiode (DT) (fasetoets 2: competenties bpv-periode bpv-eindgesprek en verslag VT en DT) en na fase 3 is de student beroepsgericht (toets: examenportfolio en examengesprek).

Het panel stelt vast dat de fasetoetsen die het panel heeft ingezien aansluiten op de periodedoelen en leerdoelen van de afzonderlijke onderwijsseenheden, naar vorm en inhoud passend zijn voor toetsing op hbo-bachelorniveau en uiteindelijk tot doel hebben de mate van competentiebeheersing te toetsen. Ter illustratie hoe een fasetoets er uit ziet geven wij onderstaand voorbeeld, afkomstig uit jaar 3, deeltijd. Het betreft een fasetoets 2.

'Je sluit het studiejaar af met fasetoets 2. Het doel van de fasetoets is te beoordelen of je professionaliseringsbekwaam bent. Daarvoor toon je aan, dat je voldoet aan de fasecriteria van de competenties Methodisch werken, verantwoorden, samenwerken, managen, ondernemen, profileren, innoveren en professionaliseren'.

De student legt daarvoor een portfolio aan, selecteert maximaal vijf bewijsstukken en schrijft een zelfbeoordeling met daarin een antwoord op vragen als: hoe heb je je ontwikkeld tot nu toe, waar sta je in je competentieontwikkeling, welke activiteiten heb je hiervoor ondernomen en welke bewijsmateriaal heb je daarvoor?

Voor het leerwerkverslag, behorende bij de fasetoets 2, gelden verschillende competenties. Voor iedere competentie gelden een aantal fasecriteria waaraan de student dient te voldoen. Voorbeelden van deze fasecriteria bij de competentie Methodisch werken zijn:

- de student kan in complexe situatie vanuit meerdere agogische benaderingen en methodieken handelen,
- de student legt en onderhoudt op toegankelijke wijze contact met verschillende doelgroepen.

In de laatste fasetoets, aan het eind van het vierde studiejaar, stelt de opleiding vast of de student het afstudeerniveau 'startbekwaam' heeft bereikt. De toets bestaat dan uit een portfolio en een examengesprek. Een docent en een vertegenwoordiger uit de praktijk of een onafhankelijke, niet bij de begeleiding betrokken docent treden daarbij op als examinator. Twee examinatoren beoordelen het portfolio en letten daarbij met name op de wijze waarop de student zich als een startende MWD'er weet te manifesteren tijdens het eindgesprek.

Toetskwaliteit en toetsbeoordeling

Tijdens de audit heeft het auditteam de gelegenheid gehad een groot aantal toetsen, afkomstig van de verschillende vestigingen te bestuderen. Het niveau van de toetsen is bachelorniveau, de spreiding van de toetsvragen over de stof is goed. Met het programma dat de opleiding aanbiedt aan de aankomend maatschappelijk werker en de oriëntatie op het werkveld, wordt een goede mix bereikt tussen het toetsen van kennis in relatie tot vaardigheden. Het toetsen van kennis blijft een aandachtspunt, met name de wijze waarop het toetsen van kennis het beste vorm kan krijgen. De opleiding herkent dit en het is een aandachtspunt evenals de taalvaardigheid van de student. Ook bij de beantwoording door de student van open toetsvragen moet het Nederlands in orde zijn. Dat was nu niet altijd het geval.

Toetsen worden gemaakt door docenten van de opleiding in opdracht van een programmadozent of periode-eigenaar

Gebruikmakend van een toetsmatrijs stellen zij een toets samen die altijd wordt gecheckt door een andere docent (vier ogenprincipe) Hierin zit alle relevante informatie, waaronder competenties, fase- en toetscriteria. Voor iedere toets levert de docent een antwoordmodel. Voor veel integrale toetsen en vaardigheidstoetsen beschikt de opleiding over beoordelingsschema's. Normering en cesuur zijn vastgelegd.

Nadat een ontwikkelde toets door de opdrachtgever uit het programmateam is gecontroleerd, gaat de toets, volgens de meerjarenplanning, ter controle naar de toetscommissie, die onder het mandaat van de examencommissie functioneert. Alle nieuwe toetsen worden door de toetscommissie beoordeeld. Het panel heeft een goed functionerende toetscommissie gezien en stelt daarnaast vast dat alle competenties, telkens in verschillende contexten terugkomen in het curriculum en dat de opleiding de MWD competenties in alle fasen toetst.

Examen- en toetscommissie

Wat structuur betreft zien de examen- en de toetscommissie er als volgt uit. Er is één centrale examencommissie van het cluster Social Work. De examencommissie bestaat uit één voorzitter, één secretaris en twee leden. Vervolgens is er een deexamencommissie Noord en een deexamencommissie Zuid. Hierin hebben per deexamencommissie vijf personen zitting. De toetscommissie bestaat uit vijf leden en een voorzitter.

De examencommissie van de opleiding is voldoende toegerust/gemandateerd om de haar toebedeelde taken naar behoren uit te voeren. Zij opereert onafhankelijk van het management en heeft tijd toebedeeld gekregen om regelmatig te vergaderen en om zich te verdiepen in bijvoorbeeld klachten of vrijstellingsaanvragen. Sinds twee jaar stelt zij eisen aan examinatoren van de afstudeerfase. Hiertoe behoort in ieder geval onderzoekservaring. Afstudeerbegeleiders dienen te beschikken over ervaring met interview en scholing. Binnen de vestigingen Den Haag en Rotterdam heeft een gepromoveerde docent de taak om examinatoren te trainen. Binnen de andere vestigingen verzorgt de lector deze training.

De toetscommissie beoordeelt niet alleen toetsen maar zij is ook verantwoordelijk voor de beoordelingsformulieren waarvoor zij een vast format heeft ontworpen. In het studiejaar 2012-2013 zijn alle toetsen beoordeeld. Wij merken tevens op dat er rond het toetsbeleid een belangrijke wijziging heeft plaatsgevonden door de benoeming van een eerste en tweede examinator door de examencommissie. Examinatoren voeren toetsanalyses uit en stellen vervolgens toetsverslagen op. In het toetsbeleid zijn toetsontwikkelingen, toetscontrole en toetsbijstelling beschreven.

Afstudeerniveau

Wij starten deze paragraaf met een citaat uit de Kritische Reflectie van de opleiding MWD (pag. 48): 'De accreditatie van SPH gaf aanleiding om extra maatregelen te nemen om het afstudeertraject steviger te begeleiden en te beoordelen, procedures zijn aangescherpt en er is veel geïnvesteerd om de gedeelde norm te bewerkstelligen'. Met dit citaat in het achterhoofd heeft het auditteam de afstudeerproducten van de studenten bestudeerd.

Voor ieder MWD student geldt dat deze aan het einde van zijn vierjarige opleiding moet aantonen dat hij de competenties beheerst op het niveau 'startbekwaam'. De student werkt naar dit startbekwaamheidsniveau toe in de afstudeerfase die bestaat met name uit de afstudeerrichting/ differentiatie minor en het afstudeeronderzoek.

Van belang is om op te merken dat met ingang van 2012-2013 sprake is van een uniforme afstudeerregeling binnen alle MWD vestigingen van Inholland en voor beide varianten. Voordien gold voor de vestigingen Den Haag en Rotterdam een andere vormgeving van het afstudeertraject dan in de vestigingen in Alkmaar/Haarlem en Amsterdam. Zo kende de eenheid Den Haag/Rotterdam onder andere een afstudeeropdracht waarin de student een product/methode ontwierp in opdracht van een externe opdrachtgever en verdiepte de student zich door middel van en literatuuronderzoek in de theoretische component van zijn afstudeeropdracht. De eenheden in het noorden kenden onder andere een praktijkonderzoek waarin de student op een systematische wijze gegevens verzamelde over praktijkvragen/- knelpunten om vervolgens verbetervoorstellen te formuleren. Ook voor dit onderzoek gold dat er een externe opdrachtgever was.

Uit de documentatie en uit de gesprekken, onder andere met de studenten, is duidelijk dat de processtappen rond het afstuderen en de beoordelingscriteria zijn aangescherpt. In de thans geldende afstudeerregeling besteedt de opleiding ruim aandacht aan het afstudeeronderzoek en aan de fasetoets. Dit betekent dat het afstudeeronderzoek met een omvang van 20 EC's bestaat uit een onderzoeksplan, een eindrapport en een presentatie/verdediging van het eindrapport. De fasetoets aan het eind van het vierde studiejaar bestaat uit een examenportfolio van 9 EC's en een examengesprek van 1 EC.

De door het auditteam bestudeerde examenportfolio's van de afstudeerjaargangen 2011-2012 en 2012-2013 geven een voldoende beeld van de ontwikkeling van de studenten gedurende hun vierjarige opleiding. Zij gaven het auditteam door de hierin opgenomen profielschets en het zelfassessment een voldoende beeld van de ontwikkeling die de student heeft doorlopen gedurende vier studiejaar. De bewijsstukken die in de portfolio's zijn opgenomen zijn relevant. De portfolio's zijn voldoende kritisch wat inhoud betreft. Het Nederlands is een aandachtspunt. In het schooljaar 2011-2012 bleken de verschillen tussen de eenheden Haarlem/ Alkmaar en Amsterdam ten opzicht van Den Haag//Rotterdam, met name waar het gaat om het eindportfolio, nog groot. Dat is nu beter afgestemd. Waar in dat jaar nog een klein verslag voldoende was (eenheden Rotterdam/Den Haag), zijn de eisen aangepast en spelen 'bewijzen van kunnen' een grotere rol in de toetsing.

Het praktijkonderzoek toetst de opleiding nu op individueel niveau waardoor het beter mogelijk is per student te beoordelen of deze het eindniveau behaald heeft. Daarnaast is er meer aandacht voor de onderzoeksopzet. In het studiejaar 2011 was de opzet nog niet consistent, waardoor een goed uitgevoerd onderzoek moeilijk te realiseren bleek. Een aparte commissie voor het toetsen van de onderzoeksopzet, levert een verbetering in kwaliteit op. Studenten geven aan dat zij ervaren dat de opleiding hogere eisen stelt aan hun werkstukken.

De door het auditteam bestudeerde set afstudeeronderzoeken bestaan uit een 'kleinschalig praktijkgericht' onderzoek dat een externe opdrachtgever aanreikt. Het eindresultaat is het eindrapport waarin de student op basis van eigen onderzoek een aantal verbetervoorstellen formuleert. Voorafgaand aan het eindrapport stelt de student een onderzoeksplan op waarin hij zijn plan van aanpak beschrijft. De student krijgt voor het onderzoeksplan geen studiepunten maar een als voldoende beoordeeld onderzoeksplan is voorwaardelijk om door te mogen gaan met het onderzoek. Het auditteam heeft verschillende onderzoeksplannen beoordeeld. Zij kenmerken zich door een duidelijk structuur met daarin opgenomen de literatuurverkenning, de wijze waarop de student interviews afneemt en een afbakening van het onderzoek.

De door het auditteam bestudeerde afstudeerwerkstukken (praktijkopdrachten of praktijkonderzoeken) waren, op twee na, van een voldoende niveau. Hierna volgen een aantal observaties van het auditteam wat betreft sterke en nog te ontwikkelen punten. De theoretische onderbouwing wisselt: sommige eindwerkstukken laten voldoende onderbouwing zien, bij andere afstudeerwerkstukken is de onderbouwing zeker wat de internationale component betreft eerder mager. De onderzoeksmethodologie wisselt op het punt van betrouwbaarheid en validiteit van kwalitatief onderzoek. Wel stelt het auditteam vast dat de kwaliteit van de eindwerkstukken op dit laatste punt toeneemt naarmate de werkstukken van recentere datum zijn. Het citaat hierboven uit de Kritische Reflectie sluit dan ook aan bij de bevindingen van het auditteam: de meest recente eindwerkstukken zijn beter dan de eindwerkstukken van eerdere datum. Een nadrukkelijk aandachtspunt is wel empowerment, dat komt weinig aan expliciet aan bod. Een ander punt van aandacht is het taalgebruik. Het betreft meer dan eens spreektaal en kenmerkt zich door een beschrijvend niveau.

Oordeel werkveld afstudeerniveau

Het werkveld gaf tijdens de audit aan tevreden te zijn over de afgestudeerde MWD'ers. Wel bleek dat zij meer dan eens vooralsnog op een mbo-functie terechtkomen direct na hun studie omdat er (nog) geen plek is voor een afgestudeerde hbo'er. Dat hoeft niet bezwaarlijk te zijn, zo gaven zij aan, omdat de afgestudeerde MWD'er kan groeien in zijn vak. Bij gebleken geschiktheid kan hij vervolgens doorgroeien naar een functie op hbo-niveau. Voor een goede MWD'er is altijd wel plek. Het contact tussen het werkveld/de opdrachtgever tijdens de afstudeerfase van een student moet intensiever. Een aandachtspunt voor de opleiding, zo bleek na gesprekken met studenten en het werkveld.

Weging en oordeel

De opleiding beschikt over een adequaat toegeruste (deel)examen- en toetscommissie. Zij hebben een duidelijk mandaat vanuit de leiding van de onderwijsorganisatie en opereren daarbij op een onafhankelijke wijze. Zij nemen hun takenpakket serieus waaronder het beoordelen van toetsen en het benoemen van examinatoren.

De opleiding toets op een valide wijze. Het niveau van de toetsen is bachelorniveau; de verscheidenheid aan toetsen past binnen de vier leerlijnen die de opleiding onderscheidt.

De wijze waarop de opleiding het afstudeerniveau bepaalt is adequaat. De opleiding, i.c. de verschillende eenheden, hebben op dit punt een aantal duidelijke verbeteringen doorgevoerd waaronder een uniforme afstudeerregeling. De kwaliteit van de eindwerkstukken neemt toe naarmate deze van jongere datum zijn. Daarin is naar de mening van het auditteam goed zichtbaar dat de opleiding in 2012-2013 duidelijk heeft ingezet op een verzwaring van het afstudeerniveau. De kwaliteit van de door het auditteam bestudeerde eindwerkstukken is op twee eindwerkstukken na op bachelorniveau. Een punt van aandacht is het taalgebruik. De opleiding wil op dit punt in het studiejaar 2013-2014 een verbeterslag maken. Het auditteam vindt dit essentieel.

Gelet op de kwaliteit van de examen- en toetscommissie, de kwaliteit van de toetsen en het toetsgebouw en de toegenomen algehele kwaliteit van de eindwerkstukken, met uitzondering van het taalgebruik, beoordeelt het auditteam Standaard 16 met een voldoende.

5. ALGEMEEN EINDOORDEEL

Het auditteam is van oordeel dat de MWD opleiding van Hogeschool Inholland een set competenties hanteert bij de uitvoering van het onderwijs dat op hbo-niveau is gepositioneerd en waarbij de hiervan afgeleide doelstellingen en het curriculum in overeenstemming zijn met de eisen die het werkveld stelt aan hbo-bachelor afgestudeerde MWD'er. De opleiding beschikt daarbij over vakbekwame docenten die over voldoende theoretische kennis en praktijk gerelateerde ervaring beschikken. Positief is het auditteam over relatie opleiding en werkveld: de opleiding heeft binnen haar vestigingen op dit terrein interessante initiatieven ontwikkeld in samenspraak met het lectoraat. Het kwaliteitszorgsysteem is goed; de opleiding heeft zicht op de eigen sterkten en zwakten en waar de kansen en bedreigingen liggen. De examencommissie is op adequate wijze samengesteld en is voldoende toegerust om de haar toebedeelde taken uit te voeren. De eindwerkstukken zijn adequaat. Daarmee is er sprake van een opleiding Maatschappelijk Werk en Dienstverlening bachelorniveau.

6. AANBEVELINGEN

Wat betreft de aanbevelingen verwijst het auditteam naar de suggesties die we in deze rapportage bij onze bevindingen presenteerden. Een punt willen we hier nog vermelden. Het auditteam heeft het wel of niet overgaan naar één Social Workopleiding met onder andere het werkveld besproken. Beide stromingen blijken hier vertegenwoordigd te zijn. De keuze voor een brede Social Workopleiding, met een aantal specialisaties waarbij de opleiding inspeelt op ontwikkelingen in het werkveld (zoals nu ook al gebeurt met de uitstroomprofielen bij Social Workopleidingen), heeft daarbij naar oordeel van het auditteam sterkere papieren.

BIJLAGE I Scoretabel

Scoretabel paneloordelen hbo-bachelor Maatschappelijk Werk en Dienstverlening voltijd	
Onderwerpen / Standaarden	Oordeel
Beoogde eindkwalificaties	
Standaard 1. De beoogde eindkwalificaties	G
Programma	
Standaard 2. Oriëntatie programma	G
Standaard 3. Inhoud programma	V
Standaard 4. Vormgeving programma	V
Standaard 5. Instroom programma	G
Standaard 6. Studeerbaarheid programma	V
Standaard 7. Omvang en duur programma	V
Personeel	
Standaard 8. Doeltreffendheid personeelsbeleid	V
Standaard 9. Kwalificaties personeel	V
Standaard 10. Omvang personeel	V
Voorzieningen	
Standaard 11. Huisvesting en materiele voorzieningen	G
Standaard 12. Studiebegeleiding en informatievoorziening	V
Kwaliteitszorg	
Standaard 13. Periodiek evalueren	G
Standaard 14. Evalueren en verbetermaatregelen	G
Standaard 15. Betrekken van partijen bij interne kwaliteitszorg	V
Toetsing en gerealiseerde eindkwalificaties	
Standaard 16. Toetsen en eindkwalificaties	V
Algemeen eindoordeel	V

Scoretabel paneloordelen hbo-bachelor Maatschappelijk Werk en Dienstverlening deeltijd	
Onderwerpen / Standaarden	Oordeel
Beoogde eindkwalificaties	
Standaard 1. De beoogde eindkwalificaties	G
Programma	
Standaard 2. Oriëntatie programma	G
Standaard 3. Inhoud programma	V
Standaard 4. Vormgeving programma	V
Standaard 5. Instroom programma	G
Standaard 6. Studeerbaarheid programma	V
Standaard 7. Omvang en duur programma	V
Personeel	
Standaard 8. Doeltreffendheid personeelsbeleid	V
Standaard 9. Kwalificaties personeel	V
Standaard 10. Omvang personeel	V
Voorzieningen	
Standaard 11. Huisvesting en materiele voorzieningen	G
Standaard 12. Studiebegeleiding en informatievoorziening	V
Kwaliteitszorg	
Standaard 13. Periodiek evalueren	G
Standaard 14. Evalueren en verbetermaatregelen	G
Standaard 15. Betrekken van partijen bij interne kwaliteitszorg	V
Toetsing en gerealiseerde eindkwalificaties	
Standaard 16. Toetsen en eindkwalificaties	V
Algemeen eindoordeel	V

BIJLAGE II Opleidings specifieke eindkwalificaties

Tabel 2.1 Sociaalagogische en beroepsmatige taken

Sociaalagogische en beroepsmatige taken	
Deze taken voert de sociaal agoog voornamelijk uit in de domeinen: primaire leefsituatie, de directe sociale omgeving en het functioneren in de samenleving, ofwel hulp en dienstverlening aan, met, namens en voor cliënten	
A Werken met en namens cliënten	
Verkennen, analyseren, definiëren	<ul style="list-style-type: none"> ○ De maatschappelijk werker legt contact met de cliënt c.q. het cliëntsysteem en streeft naar een samenwerkingsrelatie met de cliënt ook in situaties gekarakteriseerd door drang of dwang ○ De maatschappelijk werker vormt zich samen met de cliënt een beeld van de aard van de vraag van de cliënt - of problemen in de situatie waarin de cliënt verkeert
Sociaalagogisch handelen in engere zin	<ul style="list-style-type: none"> ○ De maatschappelijk werker maakt een hulpverleningsplan of dienstverleningsplan in samenspraak met de cliënt, verantwoordt dit plan op toegankelijke wijze voor betrokkenen en spreekt daarmee de ontwikkelingsmogelijkheden van de cliënt aan ○ De maatschappelijk werker verleent hulp en diensten op <i>methodische en reflectieve wijze</i>. Hij of zij handelt volgens de <i>regulatieve cyclus</i> en vangt, afhankelijk van de situatie, op verschillende punten in deze cyclus aan. Deze hulp- en dienstverlening neemt, afhankelijk van de situatie de verschillende vormen aan ○ De maatschappelijk werker verleent op resultaatgerichte wijze hulp- en dienstverlening volgens een breed spectrum aan methodische benaderingen (<i>eclectisch integratief, methodisch niet eenkennig en evidence based als dat mogelijk, en gezien de situatie geëigend is</i>) en verantwoordt de inzet ervan. Ontwikkeling van het zelfregulerend vermogen, en empowerment van de cliënt, binnen de reële mogelijkheden vormen daarbij uitgangspunten. Ten minste de methodische benaderingswijzen, beschreven in de Body of Knowledge and Skills maken onderdeel uit van zijn of haar methodische handelingsvermogen ○ De maatschappelijk werker kan verwijzen naar netwerkpartners, evalueert en sluit af
B Werken voor cliënten en potentiële cliënten	
Sociaalagogisch handelen in engere zin	<ul style="list-style-type: none"> ○ De maatschappelijk werker signaleert probleemveroorzakende of probleemversterkende factoren in de maatschappelijke context (van cliënt, cliëntsysteem), zoals wetten, regels, voorzieningen, situaties die voor bepaalde groepen in de samenleving nadelig werken en handelt gericht op cliënt, cliëntsysteem en/of samenleving ○ De maatschappelijk werker voorziet probleemveroorzakende of probleemversterkende factoren en handelt preventief ○ De maatschappelijk werker bevordert interculturele communicatie ○ De maatschappelijk werker begeleidt vrijwilligers, die betrokken zijn bij hulpverlening aan cliënten, op adequate wijze en gaat om met het spanningsveld tussen de (persoonlijke) doelen van de vrijwilligers, betrokken cliënt(en) en die van de organisatie

Organisatorische en bedrijfsmatige taken	
Het werken in en vanuit een bedrijf of arbeidsorganisatie bevat het vermogen tot het ondernemend denken en handelen en het bijdragen aan het functioneren van bedrijf of arbeidsorganisatie, ook in afstemming naar andere bedrijven en organisaties	
C Werken in de eigen instelling of organisatie	
Werken in en vanuit een bedrijf of organisatie	<ul style="list-style-type: none"> ○ De maatschappelijk werker voert niet slechts taken uit, in en vanuit een organisatie, maar is ook een proactief sociaal ondernemer die belang stelt in het welzijn van mensen in de samenleving ○ De maatschappelijk werker maakt deel uit van een organisatie, is als professional loyaal aan die organisatie, maakt zich de missie, beleid, doelstellingen en cultuur van de organisatie eigen en levert vanuit 'maatschappelijk werk perspectief' een bijdrage aan de uitvoering en ontwikkeling van missie, beleid, doelstellingen en cultuur ○ De maatschappelijk werker initieert intercollegiaal overleg en samenwerking en werkt in teamverband. Hij neemt deel aan: voortgang- en beleidsoverleg, projectgroepen, intervisiegroepen, signaleringsgroepen en werkbegeleiding ○ De maatschappelijk werker levert een actieve bijdrage aan diverse vernieuwingsprojecten die binnen de organisatie in gang zijn of worden gezet of initieert, indien nodig, vernieuwingsprojecten en acquireert daarbij eventueel subsidiegelden ○ De maatschappelijk werker werkt volgens en rapporteert conform het kwaliteitsborgingsstelsel van de organisatie. De maatschappelijk werker verantwoordt de effectiviteit en efficiëntie van het functioneren naar collega's en leidinggevenden vanuit de bestaande kaders van de eigen organisatie ○ De maatschappelijk werker levert een bijdrage aan beheersmatige aspecten van de organisatie. Beheer valt daarbij op te vatten als het richting geven aan alle processen die zich in een organisatie afspelen met het oog op de gestelde doelen. De maatschappelijk werker voedt de informatiesystemen met gegevens uit de eigen portefeuille en gebruikt (ICT) hulpmiddelen voor het registreren van deze werkzaamheden. Hij is zich bewust van financiële afrekening en verantwoording
D Werken in externe samenwerkingsverbanden	
Werken in en vanuit een bedrijf of organisatie	<ul style="list-style-type: none"> ○ De maatschappelijk werker draagt de in het beroep vigerende waarden en normen uit ○ De maatschappelijk werker organiseert en coördineert multidisciplinair overleg en samenwerking t.b.v. cliënten, cliëntsystemen en situaties waarvoor dat nodig is en neemt daaraan deel ○ De maatschappelijk werker voert de werkzaamheden uit die voortvloeien uit de samenwerking en levert een proactieve bijdrage aan het optimaal functioneren van externe samenwerkingsverbanden waarin hij of zij participeert ○ De maatschappelijk werker kan het beroep maatschappelijk werk profileren en zijn taakuitvoering volledig verantwoorden ○ De maatschappelijk werker kan andere professionals consulteren, adviseren en coachen ○ De maatschappelijk werker kan een andere professional aanspreken op het uitvoeren van zijn taken in het externe samenwerkingsverband
Professionaliseringstaken	
Het werken aan persoonlijke professionaliteit en professionalisering omvat taken die bijdragen aan de ontwikkeling van een eigen beroepsidentiteit en het vermogen een bijdrage te leveren aan de beroepsontwikkeling, onderzoek en innovatie en het ontwerpen van diensten en methodieken voor klanten of klantgroepen, ofwel de professionele ontwikkeling van het beroep en de beroepsgroep in bredere zin	
E Zichzelf ontwikkelen in het beroep	
Leren	De maatschappelijk werker reflecteert op het eigen handelen en plant competentieontwikkeling
De persoon van de professional als instrument	De maatschappelijk werker handelt: normatief – ethisch volgens de grondslagen van het beroep; ondernemend en innovatief; met bewustzijn van de eigen grenzen; betrokken; empathisch; assertief; integer; doel- en resultaatgericht; kwaliteitsgericht
F Bijdragen aan de ontwikkeling van het beroep	
Onderzoek en ontwikkelen	<ul style="list-style-type: none"> ○ De maatschappelijk werker hanteert de beroepscode en leert werken volgens de beroepscode; hij kan omgaan met ethische dilemma's ○ De maatschappelijk werker levert een bijdrage aan de opleiding van maatschappelijk werkers bijvoorbeeld door het begeleiden van stagiaires ○ De maatschappelijk werker draagt bij aan innovatie en beroepsontwikkeling

BIJLAGE III Schematisch overzicht opleidingsprogramma

BIJLAGE 3 SCHEMATISCHE PROGRAMMAOVERZICHTEN MWD

Tabel A Schematisch overzicht curriculum MWD VOLTijd jaar 1 Haarlem/Alkmaar en Amsterdam

Fase 1 Propedeuse - Jaar 1 VT				
	Onderwijsperiode 1	Onderwijsperiode 2	Onderwijsperiode 3	Onderwijsperiode 4
	Major SW Opvoedingsondersteuning	Major SW Verslavingsproblematiek	Major SW Maatschappelijke Participatie	Specialisatieminor MWD Methodisch Werken MWD
Conceptuele Leerlijn	Theorie en concepten: jeugd	Theorie en concepten: Adolescentie	Theorie en concepten: Ouderen	Theorie en concepten: Volwassenen MW
Vaardigheden leerlijn	Interview	Gespreksvaardigheden (kwal.eis bsa)	Training Groepsprocessen en - begeleiding & Outdoor	Basiscommunicatie mondeling: Communicatie & Interventies
	Sollicitatiebrief	Methodiek Cliëntrapportage	Socialisatietraining	
	Nederlandse Taal: Spelling & Zinsbouw (kwal.eis bsa)	Verzoekbrief		
Integrale leerlijn	Integrale opdracht Opvoedingsondersteuning	Integrale opdracht Verslaving & Materiele Dienstverlening	Integrale opdracht Maatschappelijke ondersteuning	Methodisch werken: intake & rapportage
				Zorgvuldig handelen
Ervaring & reflectie leerlijn	slb / Portfoliogesprek	slb / Portfoliogesprek (kwal.eis bsa)	slb / bpv Tussentijds Leerwerkverslag	Fasetoets 1 Beroepsgeschiktheid A. Bewijsportfolio B. Criterium Gericht Interview (kwal.eis bsa)

Tabel B Schematisch overzicht curriculum MWD VOLTijd jaar 2 Haarlem/Alkmaar en Amsterdam

Fase 2 - Jaar 2 VT				
	Onderwijsperiode1	Onderwijsperiode 2	Onderwijsperiode 3	Onderwijsperiode 4
	Major SW Werken met diversiteit	Specialisatieminor MWD Contextueel werken	Specialisatieminor MWD Werken aan Participatie	Specialisatieminor MWD Werken in een organisatie
Conceptuele leerlijn	Theorie & Concepten: Diversiteit	Analyse Sociale Omgeving	Theorie & concepten participatie	Theorie: concepten en tools werken in een organisatie
Integrale leerlijn	Toepassing Concepten Methodiek & Cultuurfilosofie	Methodiek Systeem- gericht werken MWD	Onderzoek: Participatie	Onderzoek: Participatie
	Theorie & Toepassing Diversiteit & Informele Zorg		TGH Taakgerichte hulpverlening	
Vaardigheden leerlijn	Training Motiverende gespreksvoering	Training Seksualiteit	Training Dwang en drang	Training weerbaar en effectief in de beroepspraktijk
		Training systeemgericht werken		Training Huiselijk Geweld
Ervaring & reflectie Leerlijn	slb / bpv Portfolio en gesprek	slb / bpv Portfolio en gesprek	slb / bpv	slb / Portfolioreflectie bpv / Portfolio en gesprek

Tabel C Schematisch overzicht curriculum MWD VOLTijd jaar 3 Haarlem/Alkmaar en Amsterdam

Fase 2 - jaar 3 VT				
	Onderwijsperiode 1	Onderwijsperiode 2	Onderwijsperiode 3	Onderwijsperiode 4
	Major SW Beroepspraktijkvorming	Major SW Beroepspraktijkvorming	Specialisatieminor MWD Beroepspraktijkvorming	Specialisatieminor MWD Beroepspraktijkvorming
Praktijk leerlijn	Praktijkopdracht Oriëntatie op de instelling & Leerwerkplan	Praktijkopdracht Methodisch werken in de organisatie & Tussentijdse evaluatie bpv	Praktijkopdracht Werken met cliënten	Leerwerkverslag Beoordeling Praktijk
Vaardigheden leerlijn	Training oplossingsgericht werken	Training Outreachend werken Training Netwerk- benadering	Training Groepsmaat- schappelijk werk Signalering 1	Signalering 2
Ervarings- & reflectie leerlijn	Supervisie	Supervisie Tussentijdse evaluatie	Supervisie	Supervisie Eindbeoordeling

Tabel D Schematisch overzicht curriculum MWD DEELTIJD jaar 1 Haarlem/ Alkmaar / Amsterdam

Fase 1 Propedeuse - Jaar 1 DT				
	Onderwijsperiode 1	Onderwijsperiode 2	Onderwijsperiode 3	Onderwijsperiode 4
	Major SW Opvoedingsondersteuning	Major SW Verslavingsproblematiek	Major SW Maatschappelijke Participatie	Specialisatieminor Methodisch Werken MWD
Conceptuele Leerlijn	Theorie en concepten: jeugd	Theorie en concepten: Adolescentie	Theorie en concepten: Ouderen	Theorie en concepten: Volwassenen MWD
Vaardigheden leerlijn	Interview Nederlandse Taal: Spelling & Zinsbouw (kwal.eis bsa)	Gespreksvaardigheden (kwal.eis bsa)	Socialisatietraining	Training gespreksvaardigheden & beroepsbeeld Schriftelijke Vaardigheden
Integrale leerlijn	Concepten Opvoedingsondersteuning	Concepten Verslaving & Schuldenproblematiek	Concepten Ouderen & Levensloop	Toepassing Methodiek: Intake & Rapportage
Ervaring- & reflectie leerlijn	slb / Portfolioreflectie	slb / Portfolioreflectie Portfoliogesprek (kwal.eis bsa)	Beroepspraktijkvorming	Beroepspraktijkvorming Fasetoets 1 Beroeps geschiktheid A. Bewijsportfolio B. Criterium Gericht Interview (kwal.eis bsa)

Tabel E Schematisch overzicht curriculum MWD DEELTIJD Jaar 2 Haarlem/ Alkmaar en Amsterdam

FASE 2 - Jaar 2 DT				
	Onderwijsperiode1	Onderwijsperiode 2	Onderwijsperiode 3	Onderwijsperiode 4
	Major SW Werken met diversiteit	Specialisatieminor MWD Contextueel werken	Specialisatieminor MWD Werken aan Participatie	Specialisatieminor MWD Werken in een organisatie
Conceptuele Leerlijn	Theorie & Concepten: Diversiteit	Analyse Sociale Omgeving	Theorie & concepten participatie	Theorie: concepten en tools werken in een organisatie
Integrale leerlijn	Toepassing Concepten Methodiek en Cultuurfilosofie	Methodische Handelen MWD	Onderzoek: Participatie	Onderzoek: Participatie
vaardigheden	Training Motiverende	Training Motiverende	Methodiek en	Training en Assessment

leerlijn	Gespreksvoering	Gespreksvoering	vaardigheden: Trajectbegeleiding	Weerbaar & Effectief
Ervaring- & reflectie leerlijn	slb / bpv Leerwerkplan	Beroepspraktijkvorming slb / Portfolioreflectie	slb / bpv Beroepspraktijkvorming	Training Huiselijk Geweld slb / bpv Beroepspraktijkvorming

Tabel F Schematisch overzicht curriculum MWD DEELTIJD Jaar 3 Haarlem/ Alkmaar en Amsterdam

FASE 2 - Jaar 3 DT				
	Onderwijsperiode 1	Onderwijsperiode 2	Onderwijsperiode 3	Onderwijsperiode 4
	Major SW Oplossingsgericht Werken	Major SW Outreachend Werken	Specialisatieminor MWD Werken met groepen	Specialisatieminor MWD Dialoogericht Werken
Conceptuele en vaardigheden Leerlijn	Beheer en Beleid Organisaties	Training Outreachend Werken	Training Systeemgericht werken	Training Dwang en drang
Vaardigheden Leerlijn	Training oplossingsgericht Werken	Training Seksualiteit Seksualiteit	Training netwerkbenadering	Training Conflictantering en bemiddeling
Integrale leerlijn	Maatschappelijke Positie Social Work Forumdiscussie	Signaleringsonderzoek	Signaleringsonderzoek	Training Casemanagement
Ervaring- & reflectie leerlijn	Leerwerkplan bpv Supervisie	Tussentijds leerwerkverslag bpv Supervisie	Beroepspraktijkvorming Supervisie	bpv Eindbeoordeling Eindbeoordeling Supervisie

Tabel 4 G MWD Voltijd/Deeltijd jaar 1 Eenheid Den Haag/Rotterdam

Fase 1 Propedeuse				
Jaar 1 VT// DT	Onderwijsperiode 1	Onderwijsperiode 2	Onderwijsperiode 3	Onderwijsperiode 4
	Major 1 Oriëntatie op het werkveld	Major 2 Oriëntatie op de doelgroep	Major 3 Oriëntatie op beleid en de professional	Specialisatieminor 1 MWD Oriëntatie op het beroep
Conceptuele Leerlijn	Inleiding Sociale Wetenschappen 1, agogiek & basisvaardigheden communicatie	Inleiding Sociale Wetenschappen 2 & Inleiding filosofie	Levensbeschouwing cultuur & diversiteit, filosofie & agogiek	MWD-vraagstukken: theorie Taakgerichte hulpverlening Ontwikkelingspsychologie beroepsethiek
Vaardigheden leerlijn	Nederlandse Taal Spelling & Zinsbouw <i>(toets eind periode 1 = kwalitatieve eis bsa)</i>	Beroepshouding en vaardigheden: Methodisch werken en gespreksvaardigheden: <i>(toets = kwalitatieve eis bsa)</i>	Groepsdynamica Agogiek, muzisch-agogische vaardigheden en methodisch werken: m.b.v. muzisch middel diversiteit bespreekbaar maken bij collega's Socialisatieverslag Ontwikkelingspsychologie, methodisch werken	Intake: gesprek en verslag
Integrale leerlijn	Integrale opdracht Digitale kaart onderzoek, organisatiekunde, inleiding social work	Integrale opdracht Doelgroepanalyse doelgroepen, onderzoek	Integrale opdracht Beleidsnotitie Onderzoek, diversiteit en Social Work international	MWD werkveld: presentatie Beroepsprofiel Casuscollege Basismodellen MWD

Ervaring & reflectieleerlijn	slb / bpv slb bijeenkomsten	slb / bpv VT: 4 uur per week bpv DT: Koppeling met werkplek slb: Persoonlijk Professioneel Profiel individueel gesprek (toets = kwalitatieve eis bsa)	slb / bpv VT: 4 uur per week bpv DT: Koppeling met werkplek	slb/ bpv VT: 4 uur per week bpv DT: Koppeling met werkplek bpv verslag Fasetoets 1 Beroepsgeschiktheid (toets = kwalitatieve eis bsa)
------------------------------	--------------------------------	--	---	---

Tabel H MWD Voltijd/Deeltijd jaar 2 Eenheid Den Haag/Rotterdam

Fase 2				
Jaar 2 VT/DT/	Onderwijsperiode1	Onderwijsperiode 2	Onderwijsperiode 3	Onderwijsperiode 4
	Major 4 Ontwikkelingen in het werkveld	Specialisatieminor 2 MWD Systeemgericht Werken	Specialisatieminor 3 MWD Wijkgericht Werken	Specialisatieminor 4 MWD Beroepshouding
Conceptuele leerlijn	Inleiding recht Sociale uitsluiting Sociologie Methodiek sociale netwerken	Psychiatrie Ethiek	Groepswerk in de MWD- praktijk Groepsmaatschappelijk werk	Intercultureel werken Intercultureel werken/ diversiteit
Vaardigheden leerlijn	Beroepshouding en vaardigheden: Motiverende gespreksvoering	Diversiteit	Beroepshouding en vaardigheden: Oplossingsgerichte Gespreksvoering	Agogische vaardigheden: Train de trainer: uitvoeren activiteit. Sovatraining Beroepshouding: Voorbereiding bpv (VT) en (toets)opdrachten jaar 3 Weerbaarheidstraining
Integrale leerlijn	Integrale opdracht: Signaleren en netwerken: Werkstuk kansen en bedreigingen Wmo Schrijfvaardigheden	Hulpverleningsplan Systeemtheorie Materiele hulpverlening Huiselijk geweld	Hulpverlener als dienstverlener Samenwerken in de wijk Werken met vrijwilligers en mantelzorgers Presentietheorie	Beroepshouding Seksualiteit en intimiteit Socialisatie en leerthema's Profileren Houdingsaspecten Online hulpverleners
Ervaring & reflectieleerlijn	slb/Beroepspraktijk- vorming (bpv) VT:1 dag in de week DT: Koppeling met werkplek	slb/Beroepspraktijk- vorming VT:1 dag in de week DT: Koppeling met werkplek	slb/Beroepspraktijk- vorming VT: 2 dagen in de week DT: Koppeling met werkplek	slb/Beroepspraktijkvorming VT: 2 dagen in de week DT: Koppeling met werkplek

Tabel I MWD Voltijd jaar 3 Eenheid Den Haag/Rotterdam

Jaar 3 VT	Onderwijsperiode 1	Onderwijsperiode 2	Onderwijsperiode 3	Onderwijsperiode 4
	Specialisatieminor MWD Beroepspraktijkvorming	Major SW Beroepspraktijkvorming	Major SW Beroepspraktijkvorming	Specialisatieminor MWD Beroepspraktijkvorming
	bpv 4 dagen per week Praktijkopdracht: Oriëntatie op de instelling: Organisatiekunde	bpv 4 dagen per week Praktijkopdracht: Werken met cliënten/ doelgroepen: Methodieken in de praktijk, Intervisie	bpv 4 dagen per week Intervisie Praktijkgericht onderzoek casuïstiek bespreking	bpv 4 dagen per week Praktijkopdracht Signalering: Onderzoeksverslag- en rapport Fasetoets 2: Leerwerkverslag eindbeoordeling bpv: intervisie
Praktijk leerlijn				
Vaardigheden leerlijn	Contact cliënt, analyseren en observeren		Casuïstiek	
Ervarings- & reflectie leerlijn	Supervisie	Supervisie	Supervisie	Supervisie

Tabel J MWD Deeltijd jaar 3 Eenheid Den Haag/Rotterdam

Jaar 3 DT	Onderwijsperiode 1	Onderwijsperiode 2	Onderwijsperiode 3	Onderwijsperiode 4
	Specialisatieminor 5 Gezinsgericht werken	Major 5 Netwerken	Major 6 Sociaal ondernemerschap en kwaliteitszorg	Specialisatieminor 6 Eclectisch werken
	Verdieping methodieken: Psychiatrie en Psychologie	Theorie en concepten Netwerkanalyse, juridische aansprakelijkheid, methoden	Theorie en concepten Kwaliteitsplan, management, financiën, marketing, internationale samenwerking	Methodiek en ethiek Presentietheorie
Conceptuele leerlijn				
Vaardigheden leerlijn	Systeemgesprek	Methodisch handelen in complexe situatie: Methodische casusanalyse	Casuïstiek Casusanalyse en plan van aanpak	Methodisch handelen
Integrale leerlijn	Gezinscoaching Systeemgericht werken Casemanagement Ethische reflectie	Integrale opdracht Presentatie (in)formeel netwerk cliënt: Netwerkanalyse, presenteren	Integrale opdracht Ontwikkelen ondernemingsplan	Eclectisch werken Methodisch handelen Procesmatig handelen Casuscollege Reflectieve beroepshouding
Ervarings- & reflectie leerlijn	Supervisie	Supervisie	Eindevaluatie Supervisie	Fasetoets 2: bpv Leerwerkverslag en eindbeoordeling bpv: intervisie slb/bpv: PPP
	slb/bpv	slb/ bpv: PPP	slb/bpv	

Tabel K MWD Voltijd/Deeltijd jaar 4 Eenheden Haarlem/Alkmaar, Amsterdam en Den Haag/Rotterdam

Fase 3				
Jaar 4 VT/DT/	Onderwijsperiode 1	Onderwijsperiode 2	Onderwijsperiode 3	Onderwijsperiode 4
	Minor binnen Afstudeerrichtingen	Minor binnen Afstudeerrichtingen	Beroepsverdieping Major: Afstudeerfase 1	Beroepsverdieping Major: Afstudeerfase 2
	Keuze uit minor binnen afstudeerrichting: Werken in de jeugdzorg Werken in gedwongen hulpverlening Wijkgericht werken Werken in de GGZ Of keuze uit losse differentiatie-minoren		Afstudeeronderzoek Eindrapport Presentatie / Verdediging	Professionele ontwikkelingslijn eindigend in Fasetoets 3: startbekwaam Examen Portfolio Examen Gesprek
Alleen Haarlem/ Alkmaar en Amsterdam	Ondersteunend onderwijs: Nieuwe methodieken Methodisch handelen Beroepsethiek Leidinggeven, begeleiden, coachen			

BIJLAGE IV Programma, werkwijze en beslisregels

Programma Visitatie MWD

- **11 september 2013 Den Haag**

	Doel en Inhoud voorbereiding	Wie commissie	functie	Tijd
Panel 1 MT	Managementzaken	1. Ans Hegeman 2. Gerard van der Broek 3. Jeroen de Wit 4. Tina Hoogstraaten 5. Hans Sanders 6. Hans Streefkerk 7. Frans Ursem	Domeindirecteur GSW a.i. Clustermanager Social Work Manager Haarlem/ Alkmaar Manager Rotterdam/ Den Haag Manager Amsterdam Teamleider MWD Rotterdam Teamleider Alkmaar	9.30-10.30
	pauze			10.30-10.45
Panel 2 Onderwijs	Onderwijsontwikkeling / programma	1. Corien Rohde 2. Josien Hof 3. Fons Klaase 4. Jacqueline Groen 5. Jan van Seters 6. Anita Roodenburg	Projectleider onderwijsontwikkeling Programmadocent onderwijsontwikkeling RD/DH) Onderwijsontwikkelaar/docent Amsterdam Onderwijsontwikkelaar/docent Alkmaar Programmadocent Didactisch ontwerp RD/DH Onderwijsontwikkelaar/docent Alkmaar	10.45-12.00
	Presentatie Suriname-reis	Jesse van der Beele en Henk Kross		12.00 -12.30 Lokaal 1.056
	lunch			12.30- 13.15
Panel 3 Lectoraten / opleiding	Lectoraten/ opleiding/ projecten - Lab Boerhaave/Lab Noordholland - Onderzoekslijn - Project Methodiek dicht er bij	1. Heleen Jumelet 2. Ard Sprinkhuizen 3. Richard de Brabander 4. Josien Hof 5. Gerda van Straten	Associate lector Maatschappelijk werk Associate lector Maatschappelijk werk Lid kenniskring Dynamiek van de stad/ werkplaats Lid kenniskring Dynamiek van de stad (Amsterdam) project: methodiek Dicht Er Bij	13.15-14.15
Panel 4	Docenten Den Haag/ Rotterdam	1. Peter Jilleba 2. Camilla Jaspers 3. Rajae El Imani 4. Anja Knoope 5. Eric Haas 6. Marion Lenders 7. Astrid Vervoorn	Docent Den Haag/ Rotterdam	14.15-15.15
	pauze			15.15-15.30

	Doel en Inhoud voorbereiding	Wie commissie	functie	Tijd
Panel 5 Studenten DH/ RD Deeltijd en voltijd		1. Babet van der Stroom Jaar	Jaar 1 Voltijd Rotterdam (febr)	15.30-16.30
		2. Seyma Özdemir	Jaar 2 Voltijd Rotterdam	
		3. Aaron Chundro	Jaar 2 Voltijd Den Haag	
		4. Laura Eekhout	Jaar 3 Voltijd Den Haag	
		5. Amal Rahouti	Jaar 4 Voltijd Rotterdam	
		6. Annette van Gink	Jaar 3 Deeltijd Rotterdam	
		7. Kirsten Janssen	Jaar 4 4 Deeltijd Rotterdam	
		8. Debora Vrede	Jaar 1 VT RD (reserve)	
Panel 6 Kwaliteitszorg		Cees van der Veldt	Docent kwaliteitszorg	16.30 – 17.15
		Renske Smeding	Coördinator kwaliteitszorg Cluster Social Work	
		Tina Hoogstraaten	Manager Rotterdam/ Den Haag	
		Rianca van de Berkmortel	Teamleider Rotterdam/Den Haag	
	nabespreking commissie			17.15 – 18.00

- 12 september 2013 Den Haag

	Doel en Inhoud	Wie	functie	Tijd
voorbereiding dag 2		Commissie		
Panel 7 Alumni en werkveld Den Haag / Rotterdam		1. Mw. Fina Buceta	Stichting Mooi (Den Haag)	9.15-10.15
		2. Dhr. Hidde Kielen	Bureau Frontlijn (Rotterdam)	
		3. Mw. Agnes Berger	Bureau Jeugdzorg (Rotterdam) BVC	
		4. Debby Felida	Jeugdformaat) (Den Haag)	
		5. Maaïke Wiersma	Alumnus Rotterdam	
		6. Maarten Booij	Alumnus Den Haag	
Panel 8 Examencommissie		1. Ido Sap	Voorzitter Centrale examencommissie en voorzitter deelexamencommissie Zuid	10.15-11.00
		2. Leo Wools	Voorzitter deelexamencommissie Noord en voorzitter toetscommissie	
		3. Camilla Jaspers	Lid examencommissie Zuid, lid toetscommissie	
		4. Syl Damave	Lid deelexamencommissie Noord)	
	Pauze			11.00-11.15
	Inloopspreekuur + rondleiding	Tina Hoogstraaten met student		11.15-11.45
Inzage	Toetsen bekijken en een toelichting op de toetsen door Rotterdam/ Den Haag	Hans Streefkerk		11.45 -12.30
	Lunch			12.30-13.00
Documenten	Inzage documenten (behalve de toetsen)	Commissie		13.00-14.00
	Vertrekken naar Haarlem			14.00
	Rondleiding lab Boerhaave			15.00 - 16.30
	Terug naar de Hogeschool Rondleiding gebouw		Jeroen de Wit	17.00-17.30

- 13 september 2013 Haarlem

	Doel en Inhoud	Wie	Functie	Tijd
	voorbereiding	commissie		
Panel 9 Docenten Haarlem/ Amsterdam/Alkmaar		1. Samantha Dooper 2. Jacqueline Groen 3. Jesse van der Beele 4. Remmelt Veerkamp 5. Albertien Kappelhof 6. Jacqueline Kleijburg		9.30-10.30
	pauze			10.30-10.45
Panel 10 Studenten Haarlem/ Amsterdam/Alkmaar voltijd		1. Tess Timmers 2. Sharon Boelsma 3. Merlijne Nieuwerf 4. Loys van Velzen 5. Daisy Thoolen 6. Lianne van ballum 7. Soufyan Ouakili 8. Martje Schievink	Jaar 1 Haarlem Jaar 1 Amsterdam Jaar 2 Haarlem jaar 2 Alkmaar Jaar 3 Alkmaar Jaar 3 Alkmaar Jaar 4 Amsterdam Jaar 4 Alkmaar	10.45-11.45
Panel 11 Studenten Haarlem/ Amsterdam/Alkmaar deeltijd		1. Rubiela Raaz 2. Agnes Domanska 3. Wilma van de Zwan 4. Charlotte Hutting 5. John Mazereeuw 6. Sylvana Groen Gemmeken 7. Janine Dezijn	Jaar 1 Alkmaar Jaar 2 Amsterdam Jaar 3 Alkmaar Jaar 3 Amsterdam jaar 4 Alkmaar Jaar 4 Haarlem Jaar 4 Amsterdam	11.45-12.45
	Lunch			12.45 – 13.30
Panel 12 Alumni en werkveld Haarlem/ Amsterdam/Alkmaar		1. Swarna Ramdin 2. Joke raak 3. Audrey Lew Jen Tai 4. Rob Stevens 5. Jeroen Vriend 6. Jamilee van Eysen 7. Lieke Voorhorst	BPV Amsterdam BVC Amsterdam BPV Haarlem/Alkmaar Voorzitter BVC Haarlem/Alkmaar alumnus Alkmaar Alumnus Haarlem Alumnus Amsterdam	13.30-14.30
Inzage toetsen en documenten	Toetsen en documenten bekijken en een toelichting op de toetsen	Tineke de Wit en Anita Roodenburg		14.30 -15.15

	Doel en Inhoud voorbereiding	Wie commissie	Functie	Tijd
	Inloopspreekuur			14.30 -15.15
	Bepalen pending issues			15.15 -15.30
	Gesprek n.a.v. pending issues			15.30-15.45
	Bepalen bevindingen			15.45-16.45
	Terugkoppeling bevindingen			16.45-17.15

Werkwijze

Bij de beoordeling van de opleiding is uitgegaan van het door de NVAO vastgestelde "Beoordelingskader accreditatiestelsel hoger onderwijs" van 22 november 2011. Daarin staan de standaarden vermeld waarop een Evaluatiebureau zich bij de beperkte opleidingsbeoordeling van een opleiding moet richten en de criteria aan de hand waarvan een Evaluatiebureau moet bepalen of de basiskwaliteit van die opleiding als 'voldoende' kan worden beoordeeld.

Op basis van de door opleiding geleverde documentatie heeft het auditteam zich een beeld kunnen vormen van de primaire en secundaire processen van de varianten waarin de opleiding wordt aangeboden. 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 auditteam geschiedde door verscheidene malen hetzelfde onderwerp met verschillende geledingen te bespreken en aan de hand van additionele documentatie en - daar waar het de huisvesting en de materiële voorzieningen betreft - ook door eigen waarneming.

Verantwoording keuze gesprekspartners

Na overleg met de betreffende opleiding heeft het auditteam met in achtname 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.

Een open spreekuur maakte deel uit van het programma. Het auditteam heeft geconstateerd, dat de betreffende opleiding het open spreekuur tijdig en op correcte wijze onder de aandacht heeft gebracht van studenten en medewerkers.

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

Beslisregels

Volgens de NVAO-Beslisregels Accreditatie kan een onderwerp 'onvoldoende', 'voldoende', 'goed' of 'excellent' scores. Hobéon heeft de beslisregels toegepast, zoals deze zijn opgesomd in het 'Beoordelingskaders accreditatiestelsel hoger onderwijs, 22 november 2011'.

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 basiskwaliteit is gewaarborgd op grond van de standaarden uit het betreffende beoordelingskader om te komen tot een positief eindoordeel over de opleiding.

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 kader genoemde standaarden voor basiskwaliteit.

Beperkte opleidingsbeoordeling

- Het eindoordeel over een opleiding is in elk geval 'onvoldoende' indien standaard 1 of 3 als 'onvoldoende' beoordeeld wordt. Een onvoldoende bij standaard 1 kan niet leiden tot het toekennen van een herstelperiode door de NVAO.
 - Het eindoordeel over een opleiding kan alleen 'goed' zijn indien ten minste twee
 - standaarden als 'goed' worden beoordeeld; waaronder in elk geval standaard 3.
- Het eindoordeel over een opleiding kan alleen 'excellent' zijn indien ten minste twee standaarden als 'excellent' worden beoordeeld; waaronder in elk geval standaard 3.

BIJLAGE V Lijst geraadpleegde documenten

Lijst geraadpleegde documenten, conform richtlijn van de NVAO:

- Kritische reflectie opleiding MWD.
- Domeinspecifiek referentiekader en de eindkwalificaties.
- Schematisch programmaoverzicht.
- Inhoudsbeschrijving (op hoofdlijnen) van de programmaonderdelen, met vermelding van
 - eindkwalificaties, leerdoelen, werkvormen, wijze van toetsen, literatuur (verplicht / aanbevolen), betrokken docent(en) en studiepunten.
- Onderwijs- en examenregeling.
- Overzicht van het ingezette personeel:
 - naam, functie, omvang aanstelling, graad en deskundigheid,
 - differentiatie in graad uitgedrukt in percentage van het totaal.
- Overzichtslijst van *alle* afstudeerwerkstukken van de laatste twee jaar (of van portfolio's / werkstukken waaruit het door de student bereikte eindniveau kan worden afgeleid).
- Overzicht van de contacten met het werkveld.
- Samenvatting en analyse recente evaluatieresultaten en relevante managementinformatie.
- Verslagen overleg in relevante commissies / organen.
- Documentatie over student- en docenttevredenheid.
- Toetsopgaven + beoordelingscriteria en normering (antwoordmodellen) en een representatieve selectie van gemaakte toetsen (presentaties, stageverslagen, assessments, portfolio's e.d.) en beoordelingen.
- Handboeken en overig studiemateriaal.
- Onderwijsbeleidsplan.
- Beleidsplan op het gebied van onderzoek.
- Personeels(beleid)plan.
- Voorzieningenplan.
- Kwaliteitszorgplan.
- Beleidsplan ten aanzien van de toegankelijkheid en studeerbaarheid voor studenten met een functiebeperking.
- De door het panel bepaalde representatieve selectie van afstudeerwerkstukken van de afgelopen twee jaar met beoordelingscriteria en normering.

Overzicht afstudeerwerkstukken op studentnummer:

418230
426524
434482
437611
440199
460169
460177
464044
468582
473423
475856
476925
478504
478602
478889
480188
480979
481570
4456512
91600045

BIJLAGE VI Overzicht auditteam

Samenstelling, korte functiebeschrijvingen en onafhankelijkheidsverklaringen van voorzitter, leden en secretaris.

Naam (inclusief titulatuur)	Rol (voorzitter / lid / studentlid)	Domeindeskundige (ja / nee)
Mevrouw F.M. Brouwer	Voorzitter	Nee
Mevrouw prof. dr. T. van Regenmortel	Lid	Ja
Mevrouw drs. W. van Genugten	Lid	Ja
De heer R. Vlam	Lid	Ja
Mevrouw L. Palm	Student-lid	Nee

III Secretaris/Coördinator

Naam (inclusief titulatuur)	Rol	Gecertificeerd (jaar)
De heer G. Broers	Secretaris	Sinds 2010

1	Mevrouw Brouwer is senior adviseur bij Hobéon en treedt veelvuldig op als voorzitter bij accreditatieonderzoeken van hbo-master en hbo-bacheloropleidingen, waaronder ook veel audits in het domein Social Work.
2	Mevrouw Van Regenmortel is hoogleraar aan de K.U. Leuven en lector aan de Fontys Hogeschool in Eindhoven
3	Mevrouw Van Genugten is docent en coördinator aan de Hogeschool Utrecht. Tevens is hier werkzaam als stafmedewerker en onderzoeker.
4	De heer Vlam was tot voor kort directeur/bestuurder van de Stichting Maatschappelijke Dienstverlening Midden-Holland. Inmiddels coacht hij als zzp'er maatschappelijk werkers.
5	Mevrouw Palm is student MWD aan Windesheim Flevoland.

Op 29 juli 2013 heeft de NVAO goedkeuring gegeven aan de samenstelling van het panel Maatschappelijk Werk & Dienstverlening van INholland [nr#001903].

Onafhankelijkheids- en geheimhoudingsverklaring voorafgaand aan het beoordelingsproces

Ondergetekende (naam en privé adres)

Mevrouw F. Brouwer

is als voorzitter gevraagd voor beoordeling van de opleiding:

Maatschappelijk Werk en Dienstverlening

aangevraagd door de instelling:

Hogeschool Inholland

- Verklaart hierbij geen (familie)relaties of banden met de bovengenoemde instelling te onderhouden, als privépersoon, onderzoeker / docent, beroepsbeoefenaar of als adviseur, die een volstrekt onafhankelijke oordeelsvorming over de kwaliteit van de opleiding ten positieve of ten negatieve zouden kunnen beïnvloeden;
- Verklaart hierbij zodanige relaties of banden met de instelling de afgelopen vijf jaar niet gehad te hebben
- Verklaart strikte geheimhouding te betrachten van al hetgeen in verband met de beoordeling aan hem/haar bekend is geworden en wordt, voor zover de opleiding, de instelling of de NVAO hier redelijkerwijs aanspraak op kunnen maken.
- Verklaart hierbij op de hoogte te zijn van de NVAO gedragscode.

Plaats: Den Haag

Datum: 24-06-2-13

Handtekening:



Onafhankelijkheids- en geheimhoudingsverklaring voorafgaand aan het beoordelingsproces

Ondergetekende (naam en privé adres)

Mevrouw T. van Regenmortel

is als deskundige gevraagd voor beoordeling van de opleiding:

Maatschappelijk Werk en Dienstverlening

aangevraagd door de instelling:

Hogeschool Inholland

- Verklaart hierbij geen (familie)relaties of banden met de bovengenoemde instelling te onderhouden, als privépersoon, onderzoeker / docent, beroepsbeoefenaar of als adviseur, die een volstrekt onafhankelijke oordeelsvorming over de kwaliteit van de opleiding ten positieve of ten negatieve zouden kunnen beïnvloeden;
- Verklaart hierbij zodanige relaties of banden met de instelling de afgelopen vijf jaar niet gehad te hebben
- Verklaart strikte geheimhouding te betrachten van al hetgeen in verband met de beoordeling aan hem/haar bekend is geworden en wordt, voor zover de opleiding, de instelling of de NVAO hier redelijkerwijs aanspraak op kunnen maken.
- Verklaart hierbij op de hoogte te zijn van de NVAO gedragscode.

Plaats:

Katwijk

Datum:

13 juni 2013

Handtekening:



Onafhankelijkheids- en geheimhoudingsverklaring voorafgaand aan het beoordelingsproces

Ondergetekende (naam en privé adres)

Mevrouw Van Genugten

is als deskundige gevraagd voor beoordeling van de opleiding:

Maatschappelijk Werk en Dienstverlening

aangevraagd door de instelling:

Hogeschool Inholland

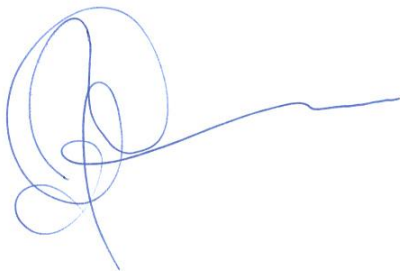
- Verklaart hierbij geen (familie)relaties of banden met de bovengenoemde instelling te onderhouden, als privépersoon, onderzoeker / docent, beroepsbeoefenaar of als adviseur, die een volstrekt onafhankelijke oordeelsvorming over de kwaliteit van de opleiding ten positieve of ten negatieve zouden kunnen beïnvloeden;
- Verklaart hierbij zodanige relaties of banden met de instelling de afgelopen vijf jaar niet gehad te hebben
- Verklaart strikte geheimhouding te betrachten van al hetgeen in verband met de beoordeling aan hem/haar bekend is geworden en wordt, voor zover de opleiding, de instelling of de NVAO hier redelijkerwijs aanspraak op kunnen maken.
- Verklaart hierbij op de hoogte te zijn van de NVAO gedragscode.

Plaats: Tilburg

Datum: 22 juni 2013

Handtekening:

Will van Genugten



Onafhankelijkheids- en geheimhoudingsverklaring voorafgaand aan het beoordelingsproces

Ondergetekende (naam en privé adres)

De heer A. Vlam

is als deskundige gevraagd voor beoordeling van de opleiding:

Maatschappelijk Werk en Dienstverlening

aangevraagd door de instelling:

Hogeschool Inholland

- Verklaart hierbij geen (familie)relaties of banden met de bovengenoemde instelling te onderhouden, als privépersoon, onderzoeker / docent, beroepsbeoefenaar of als adviseur, die een volstrekt onafhankelijke oordeelsvorming over de kwaliteit van de opleiding ten positieve of ten negatieve zouden kunnen beïnvloeden;
- Verklaart hierbij zodanige relaties of banden met de instelling de afgelopen vijf jaar niet gehad te hebben
- Verklaart strikte geheimhouding te betrachten van al hetgeen in verband met de beoordeling aan hem/haar bekend is geworden en wordt, voor zover de opleiding, de instelling of de NVAO hier redelijkerwijs aanspraak op kunnen maken.
- Verklaart hierbij op de hoogte te zijn van de NVAO gedragscode.

Plaats: Hazerswoude- dorp

Datum: 13 juni 2013.

Handtekening:



Onafhankelijkheids- en geheimhoudingsverklaring voorafgaand aan het beoordelingsproces

Ondergetekende (naam en privé adres)

Mw. L. Palm

is als studentid gevraagd voor beoordeling van de opleiding:

Maatschappelijk Werk en Dienstverlening

aangevraagd door de instelling:

Inholland

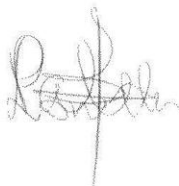
- Verklaart hierbij geen (familie)relaties of banden met de bovengenoemde instelling te onderhouden, als privépersoon, onderzoeker / docent, beroepsbeoefenaar of als adviseur, die een volstrekt onafhankelijke oordeelsvorming over de kwaliteit van de opleiding ten positieve of ten negatieve zouden kunnen beïnvloeden;
- Verklaart hierbij zodanige relaties of banden met de instelling de afgelopen vijf jaar niet gehad te hebben
- Verklaart strikte geheimhouding te betrachten van al hetgeen in verband met de beoordeling aan hem/haar bekend is geworden en wordt, voor zover de opleiding, de instelling of de NVAO hier redelijkerwijs aanspraak op kunnen maken.
- Verklaart hierbij op de hoogte te zijn van de NVAO gedragscode.

Plaats:

Almere

Datum: 5 juli 2013.

Handtekening:



Onafhankelijkheids- en geheimhoudingsverklaring voorafgaand aan het beoordelingsproces

Ondergetekende (naam en privé adres)

De heer G. Broers

is als secretaris gevraagd voor beoordeling van de opleiding.

Maatschappelijk Werk en Dienstverlening

aangevraagd door de instelling:

Hogeschool Inholland

- Verklaart hierbij geen (familie)relaties of banden met de bovengenoemde instelling te onderhouden, als privépersoon, onderzoeker / docent, beroepsbeoefenaar of als adviseur, die een volstrekt onafhankelijke oordeelsvorming over de kwaliteit van de opleiding ten positieve of ten negatieve zouden kunnen beïnvloeden;
- Verklaart hierbij zodanige relaties of banden met de instelling de afgelopen vijf jaar niet gehad te hebben
- Verklaart strikte geheimhouding te betrachten van al hetgeen in verband met de beoordeling aan hem/haar bekend is geworden en wordt, voor zover de opleiding, de instelling of de NVAO hier redelijkerwijs aanspraak op kunnen maken.
- Verklaart hierbij op de hoogte te zijn van de NVAO gedragscode.

Plaats:

De Meag

Datum:

22-6 2013

Handtekening:

[Handwritten signature]



Strategische dienstverlener voor kennisintensieve organisaties



Lange Voorhout 14
2514 ED Den Haag

T (070) 30 66 800

F (070) 30 66 870

E info@hobeon.nl

I www.hobeon.nl