

BEOORDELINGSRAPPORT

Uitgebreide opleidingsbeoordeling

hbo-bacheloropleiding
Culturele en Maatschappelijke Vorming
Voltijd

Hogeschool Inholland

BEOORDELINGSRAPPORT

Uitgebreide opleidingsbeoordeling

hbo-bacheloropleiding
Culturele en Maatschappelijke Vorming
Voltijd

Hogeschool Inholland
CROHO nr. 34610

Hobéon Certificering BV

Datum

5 december 2012

Auditteam

F. M. Brouwer

Prof. dr. A.L.T. Notten

Drs. G.J. Cornel

L. Smith

Secretaris:

Drs. L. Blom-van Veen

INHOUDSOPGAVE

1.	BASISGEGEVENS	1
2.	SAMENVATTING	3
3.	INLEIDING	7
4.	OORDELEN OP NIVEAU VAN DE STANDAARDEN	9
5.	ALGEMEEN OORDEEL	45
6.	AANBEVELINGEN	47
BIJLAGE I	Scoretabel	49
BIJLAGE II	Opleidingsspecifieke eindkwalificaties	51
BIJLAGE III	Schematisch overzicht opleidingsprogramma	55
BIJLAGE IV	Programma, werkwijze en verantwoording keuze voor gesprekspartners	57
BIJLAGE V	Lijst geraadpleegde documenten	63
BIJLAGE VI	Overzicht auditteam	65

1. BASISGEGEVENS

NAAM INSTELLING	Hogeschool Inholland (brin 27PZ)
status instelling (bekostigd of rechtspersoon voor hoger onderwijs)	Bekostigd
resultaat instellingstoets kwaliteitszorg	n.v.t.
NAAM OPLEIDING (zoals in croho)	Culturele en Maatschappelijke Vorming
registratienummer croho	34610
domein/sector croho	Gezondheid, Sport en Welzijn
oriëntatie opleiding (hbo – wo)	HBO
niveau opleiding (associate degree – bachelor – master)	Bachelor
graad en titel	Bachelor of Social Work
aantal studiepunten (ec's)	240 ec's
afstudeerrichtingen	1. Werken aan de stad 2. Werken in de wijk
onderwijsvorm(en) ¹	
locatie(s)	Rotterdam
variant(en)	Voltijd
relevante lectoraten	Dynamiek van de stad
datum audit / opleidingsbeoordeling	26 & 27 september 2012

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

Basisgegevens **hbo-bacheloropleidingen**, voltijd, deeltijd en duaal²

Instroom (aantal)	2006	2007	2008	2009	2010	2011
▪ voltijd	13	13	15	16	19	n.n.b.
▪ deeltijd	-	-	-	-	-	-
▪ duaal	-	-	-	-	-	-
uitval (percentage)						
uit het eerste jaar	2006	2007	2008	2009	2010	2011
▪ voltijd ³	38,5%	69,2%	26,7%	75,0%	89,5	n.n.b.
▪ deeltijd	-	-	-	-	-	-
▪ duaal	-	-	-	-	-	-
uit de hoofdfase				2005	2006	2007
▪ voltijd ⁴				13%	25%	n.n.b.
▪ deeltijd				-	-	-
▪ duaal				-	-	-
rendement (percentage) ⁵			2004	2005	2006	2007
▪ voltijd			55,6%	40%	50%	n.n.b.
▪ deeltijd			-	-	-	-
▪ duaal			-	-	-	-

docenten (aantal + fte)	aantal		fte
▪ voltijd	10		5,3
▪ deeltijd	-		-
▪ duaal	-		-
opleidingsniveau docenten (percentage) ⁶	hbo	PhD	master
▪ voltijd	100%	50%	10%
▪ deeltijd	-	-	-
▪ duaal	-	-	-

docent-student ratio ⁷	
▪ voltijd	1-27
▪ deeltijd	-
▪ duaal	-

contacturen (aantal) ⁸	1 ^e jaar	2 ^e jaar	3 ^e jaar	4 ^e jaar
▪ voltijd	15	10,5	7,5	7,5
▪ deeltijd	-	-	-	-
▪ duaal	-	-	-	-

² Bron: Basisgegevens opleidingsbeoordeling 'Indicatoren en definities', Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie, 11 september 2012

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.

⁶ Het aandeel docenten (onderwyzend personeel) met een hbo, master en PhD in het totaal aantal docenten (onderwyzend personeel).

⁷ De verhouding tussen het totaal aantal ingeschreven studenten en het totaal aantal fte's aan onderwyzend personeel van de opleiding in het meest recente studiejaar.

⁸ Het gemiddeld aantal klokuren per week aan geprogrammeerde contacttijd, voor ieder jaar van de opleiding.

2. SAMENVATTING

Onderstaand oordeel betreft de voltijdse opleiding Culturele en Maatschappelijke Vorming (CMV) die Hogeschool Inholland in Rotterdam aanbiedt. De opleiding is gebaseerd op een volledig vierjarig curriculum van 240 EC, bestaande uit een major van 120 EC, specialisatieminoren van 60 EC en differentiëerminoren concreet gericht op het CMV vakgebied van 60 EC. Met ingang van het studiejaar 2012/2013 zijn er nog slechts 30 EC aan de differentiëerminoren toebedeeld. De 30 vrijgekomen EC's zijn ten gunste van de specialisatieminoren gekomen.

1. Beoogde eindkwalificaties

De eindkwalificaties van de opleiding Culturele en Maatschappelijke Vorming (CMV) zijn gebaseerd op het landelijk opleidingsprofiel. De opleiding heeft deze eindkwalificaties uitgewerkt in drie faseniveaus (opleidings- en beroepsgeschikt, professionaliseringsbekwaam en startbekwaam) met bijbehorende doelstellingen en verder vertaald naar betreffende kennisgebieden, fasecriteria en specifieke CMV-gerichte periodedoelen en toetscriteria. In het landelijk profiel is de verbinding van de CMV competenties (Alert en ondernemend 2.0) met de Dublin Descriptoren en hbo-kernkwalificaties gelegd. Vervolgens is door het cluster de relatie gelegd met de eigen negen Social Work competenties.

Vertegenwoordigers uit het werkveld zijn tevreden over de aansluiting van de opleiding op de eisen die zij stellen aan de kennis en vaardigheden van afgestudeerde CMV'ers. Met het werkveld, onder andere met de eigen beroepenveldcommissie, heeft de opleiding regelmatig contact over het profiel van de opleiding.

Naast het voldoen aan deze basiseisen heeft de Rotterdamse CMV-opleiding duidelijk gekozen voor een duidelijke specifiek sociaal-agogische invulling van het profiel. In de gesprekken en stukken kwam naar voren dat de opleiding inzet op 'Sociaal en cultureel ondernemerschap', want daar zit voor de meeste studenten het toekomstperspectief. Deze heldere profilering, vanuit een goed inzicht in de ontwikkelingen in het veld, vindt het auditteam positief.

Om deze redenen komt het auditteam tot een 'goed' voor deze standaard.

2. Programma

Het programma van de opleiding CMV zorgt ervoor dat de studenten de beoogde eindkwalificaties kunnen behalen. De vormgeving van het programma zorgt er goed voor dat elke student kan werken aan die competenties die hij nog mist als aankomend CMV-professional. De sterke beroepsgerichtheid van de opleiding komt vooral tot uiting in de stage, die een groot en belangrijk deel uitmaakt van het programma, en in de duidelijke regie- en verbindingsfunctie die de opleiding in de stad en omgeving vervult, met als gevolg dat de kansen voor stagiairs en afgestudeerden op arbeidsplaatsen toenemen. De opleiding houdt stevig de vinger aan de pols bij het ontwikkelen van de competenties op de stageplek, onder andere door studenten vanaf het eerste jaar te begeleiden bij de opbouw van hun portfolio, dat een onderdeel is van de fasetoetsen en waarin studenten de competenties die ze ontwikkelen moeten verantwoorden.

De onderzoekslijn is stevig ingezet, studenten worden hierin goed begeleid. De verbetering hiervan is voor studenten al duidelijk merkbaar.

De internationale dimensie komt enerzijds tot uiting in internationaal gerichte projecten en studiereizen, anderzijds komt deze tot uiting bij vakken als 'levensbeschouwing' en 'culturele diversiteit' waar aandacht wordt besteed aan de verschillende cultureel bepaalde antwoorden die er bestaan op levensvragen en waarbij de multiculturaliteit in de klas een belangrijk aspect is voor de didactische vormgeving.

Doordat docenten nauw samenwerken, meekijken bij elkaars lessen en transparant zijn in feedback, worden de reeds aanwezige competenties versterkt en stijgt het niveau van de opleiding continu.

De opleiding hanteert een zorgvuldige intakeprocedure. Met het Digitaal Intake Assessment (DIA), de aansluitende begeleiding door de studieloopbaanbegeleider, de aandacht van de opleiding voor de taalvaardigheid van de student en de koppeling van de taaltoets met het bindend studieadvies (BSA) zorgt de opleiding ervoor dat er voldoende aansluiting is op de vooropleiding.

De communicatie over het specifieke profiel naar buiten toe dient wel verbeterd te worden. Het auditteam maakt zich zorgen over de beperkte omvang van de opleiding en is van mening dat een betere voorlichting over het specifieke sociaal-agogische profiel de juiste doelgroep studenten zal aantrekken, wat een positieve invloed op de rendementen zal hebben.

De studenten, alumni en het werkveld zijn tevreden tot zeer tevreden over de beroepsgerichtheid, opzet en inhoud van de opleiding. Door de verzwaring van de theoretische – en onderzoekscomponent in het programma ervaren de studenten de studie als zwaar.

De standaarden 2, 3 en 4 beoordeelt het auditteam als 'goed' en de standaarden 5 en 6 als 'voldoende'. Standaard 7 voldoet.

3. Personeel

De opleiding CMV heeft een duidelijk personeelsbeleid dat aansluit op dat van het cluster Social Work, waar de opleiding onder valt. De scholingsdoelen zijn gericht op het doen en begeleiden van onderzoek, de uitvoering van de onderzoeklijn in het curriculum, het ontwikkelen en beoordelen van toetsen en kennis van de wettelijke kaders voor het hoger onderwijs.

De opleiding wordt verzorgd door een dynamisch en gedreven team met docenten die kritisch ten opzichte van zichzelf en anderen zijn en bereid zijn waar nodig te verbeteren. Alle docenten zijn deskundig op hun vakgebied. Zij houden hun deskundigheid bij door interne opleiding (via bijvoorbeeld het lectoraat, het programma 'didactisch ontwerp' en video-interactie), werkvelddagen en hun uitgebreide netwerk. Er is voldoende expertise aanwezig om het volledige werkveld van CMV in te vullen.

Het team van docenten is klein en flexibel en door de mogelijkheid tot uitwisseling met andere opleidingen minder kwetsbaar.

De studenten zijn zeer tevreden over de inhoudelijke deskundigheid, de didactische kwaliteit en de kennis over de beroepspraktijk van hun docenten.

Standaard 8 en 9 beoordeelt het auditteam als 'goed' en standaard 10 als 'voldoende'.

4. Voorzieningen

Het auditteam is van oordeel dat de voorzieningen van de CMV-opleiding in Rotterdam toereikend zijn om het programma te kunnen uitvoeren. De opleiding beschikt over voldoende ruimten en ICT-voorzieningen. Op de locatie is een bibliotheek aanwezig. Vanaf de werkplek is digitale informatie beschikbaar. Voor studenten zijn werkplekken ingericht waar zij van een computer gebruik kunnen maken. In de lokalen zijn beamer en computer aanwezig, zodat tijdens colleges video en ander beeldmateriaal kan worden getoond.

De studieloopbaanbegeleiding, stagebegeleiding, afstudeerbegeleiding en supervisie sluiten, naar de mening van het auditteam, voldoende aan bij de studentengroep. De studenten zijn tevreden over de verschillende vormen van begeleiding die de opleiding biedt. Tijdens de audit gaven studenten de suggestie aan het begin van de studie meer aandacht te besteden aan de motivatie van studenten. Het Digitaal Intake Assessment DIA in de vernieuwde (ingeroosterde) vorm, waarbij de uitslag expliciet door de studieloopbaan(SLB)-docent met de student wordt besproken, biedt hiertoe mogelijkheden.

De informatievoorziening is voldoende.

Het auditteam beoordeelt de standaarden 11 en 12 als 'voldoende'.

5. Kwaliteitszorg

De opleiding evalueert jaarlijks op verschillende manieren met management, studenten, docenten en werkveld wat hun bevindingen zijn van de kwaliteit van het onderwijs. Tevens brengt zij de verschillende rendementcijfers in kaart en analyseert deze.

De opleiding toont aan voldoende zicht te hebben op de (ervaren) kwaliteit en tevredenheid. De docent Kwaliteitszorg (docent KZ) zit hier dicht op. Bij de opleiding heerst een kwaliteitsinformatie gerichte en toegankelijke houding waarbij studenten zich gehoord voelen.

De opleiding heeft aangetoond dat zij naar aanleiding van de verschillende evaluaties doeltreffende verbetermaatregelen treft. Deze maatregelen zijn in het locatieplan opgenomen.

Studenten, alumni, medewerkers, het afnemend werkveld, de opleidingscommissie en de examencommissie zijn nauw betrokken bij de kwaliteit van de opleiding. Dat blijkt uit de verslagen en de gesprekken tijdens de audit. In de praktijk blijkt dat er nog wel stappen te nemen zijn in het terugkoppelen van resultaten van evaluaties naar het docententeam en naar de studenten. Ook zouden studenten een betere terugkoppeling moeten krijgen van genomen verbeteracties door de opleiding.

Het auditteam beoordeelt de drie standaarden 13, 14 en 15 rondom kwaliteitszorg als 'voldoende'.

6. Toetsing

De opleiding toetst op een valide, betrouwbare en transparante wijze of de studenten de vereiste competenties beheersen. Daarbij gebruikt zij een mix van toetsvormen, passend bij de vijf leerlijnen (de integrale leerlijn, de conceptuele leerlijn, de vaardigheden leerlijn, de beroepspraktijk (BPV) leerlijn en de ervarings- en reflectie leerlijn).

Bij de beoordeling zijn meerdere beoordelaars betrokken. De opleiding heeft goed zicht op hetgeen getoetst wordt. De examen- en toetscommissie hebben een sterke positie en functioneren naar behoren. Er wordt aantoonbaar gecheckt of het toetsbeleid goed wordt uitgevoerd. De toetsen die het auditteam zag zijn van voldoende niveau. De kwaliteit en het gebruik van de persoonlijk professioneel profielwerkstukken (PPP) als beoordelingsinstrument behoeven echter aandacht. De opleiding is hier al mee bezig.

De afgestudeerde studenten hebben het beoogde niveau van startende CMV'er gerealiseerd. Dit blijkt o.a. uit het feit dat het werkveld tevreden is over de kwaliteit van de CMV-afgestudeerden en op zoek is naar afgestudeerden die als sociaal ondernemer een rol kunnen spelen bij het creëren of ondersteunen van gemeenschappen. Het auditteam heeft geconstateerd dat de onderzoekslijn duidelijk in het programma is opgenomen. Het gerealiseerde niveau van de studenten bleek eveneens uit de afstudeerwerken die het auditteam heeft kunnen bestuderen. De formulering en operationalisering van onderzoeksvraag, naar deelvragen en onderzoeksoptzet behoeven nog aandacht. De opleiding besteedt hier in de nieuw opgezette onderzoekslijn reeds aandacht aan.

Het auditteam komt op basis van bovenstaande voor standaard 16 tot een oordeel 'voldoende'.

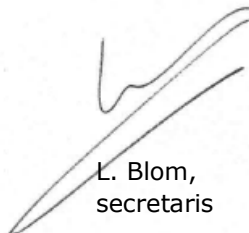
Algemene conclusie: voldoende

Het auditteam is op basis van bovenstaande van oordeel dat de kwaliteit van de hbo-bacheloropleiding Culturele en Maatschappelijke Vorming van Hogeschool Inholland in Rotterdam voldoende is.

5 december 2012



F.M. Brouwer,
voorzitter



L. Blom,
secretaris

3. INLEIDING

Hogeschool Inholland biedt op acht locaties in Noord- en Zuid-Holland hbo-opleidingen aan. Vanaf 2010 is het onderwijs van Hogeschool Inholland georganiseerd in zeven domeinen, die het resultaat zijn van een transitie die onder andere tot doel had de verantwoordelijkheden lager in de organisatie te leggen.

De opleiding CMV behoort samen met de opleidingen Maatschappelijk Werk en Dienstverlening (MWD) en Sociaal-Pedagogische Hulpverlening (SPH) tot het cluster Social Work dat onderdeel is van het Domein Gezondheid, Sport en Welzijn (GSW). De opleiding CMV wordt in Rotterdam en Den Haag aangeboden. Het onderwijsprogramma CMV is voor beide locaties identiek.

Vanwege de te kleine studentaantallen wordt de opleiding CMV in Den Haag afgebouwd. Met ingang van studiejaar 2012/2013 zijn er in Den Haag geen nieuwe studenten meer aangenomen.

Vanwege de problematiek rond de kwaliteit van afstuderen bij de MEM (Media en Entertainment Management)-opleiding in Haarlem en onder invloed van het rapport 'Kwaliteit in verscheidenheid; Strategische Agenda Hoger Onderwijs, Onderzoek en Wetenschap' (2011) en de bezuinigingen heeft het nieuwe College van Bestuur ingrijpende wijzigingen binnen Hogeschool Inholland ingezet waarbij het aanscherpen van het onderwijs op de standaarden van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW) prioriteit kreeg. Dit komt o.a. tot uiting in het nieuwe strategische programma 'INH Verbinding als opdracht' (2011) en de onderwijsnotitie 'INH Ruimte voor presteren' (2011) waarin Inholland de professionele ruimte van de docent centraal stelt. Dit houdt in dat het realiseren van kwaliteit in de handen ligt van degenen die het onderwijs uitvoeren en dat de wettelijk gedefinieerde commissies (examencommissie en opleidingscommissie) en de functie van programmaontwikkeling en kwaliteitsborging van de toetsen expliciet georganiseerd zijn.

De aanscherping van de onderwijsorganisatie van de hogeschool heeft voor het cluster Social Work, waar de opleiding CMV onder valt, onder andere geleid tot aanpassingen in examen- en toetscommissie, opleidingscommissie en programmateams. Zo beoordeelt de toetscommissie, die in 2012 opnieuw is samengesteld en sindsdien voor het gehele cluster functioneert, nu alle nieuwe toetsen vooraf en achteraf, terwijl er een onderhoudsschema voor de herbeoordeling van reeds beoordeelde toetsen geldt. De beroepenveldcommissie (BVC) is qua vorm en werkwijze niet gewijzigd.

Na de vorige accreditatie in 2008 is er aantoonbaar hard gewerkt aan het verbeteren van de opleiding. Zo is in het nieuwe programma, dat vanaf 2010 van start is gegaan, het sociaal-agogische karakter van de opleiding in alle studieopdrachten en beroepssituaties beklemtoond. Het werken met een programmateam heeft de inbreng van docenten in het programma versterkt. De actualiteit van het onderwijsmateriaal is continu onderwerp van gesprek in het docententeam. Er zijn werkveldconferenties geweest waarin CMV-docenten, lectoraat en werkveldvertegenwoordigers participeerden om het nieuwe programma in te vullen. Er is een kernteam gevormd bestaande uit docenten met een CMV-achtergrond.

Het citaat in de uitnodiging voor de afscheidsbijeenkomst van Crista Vonkeman als bestuurder van de HefGroep, een Rotterdamse organisatie voor welzijn en kinderopvang, is volgens het auditteam van toepassing op de opleiding: *"Als je goed om je heen kijkt, zie je dat alles in beweging is"* (Crista Vonkeman, oktober 2012). Het werkveld van CMV is altijd al in beweging geweest en zal dat ook blijven. Die beweging is je zekerheid als professional zolang je daar flexibel, open en transparant op kan inspelen en daarin kan ondernemen.

Bij de aanname van nieuwe docenten gaat de voorkeur uit naar docenten met ervaring in het werkveld. SLB-docenten zijn bijgeschoold en er zijn periodiek bijeenkomsten met SLB-docenten waarin het programma wordt doorgenomen en situaties in intervisiebijeenkomsten met elkaar worden besproken. Alle docenten hebben hun jaarlijks individueel Persoonlijk Ontwikkelingsplan (iPOP)-, functionerings- en beoordelingsgesprek gehad. Deze gesprekken worden structureel jaarlijks gevoerd.

De procedures rondom het afstuderen en beoordelen zijn aangescherpt en vastgelegd in de afstudeerhandleiding. Zo zijn er fundamentele aanpassingen met betrekking tot onderzoeksvaardigheden en praktijkonderzoek in het programma opgenomen en is de kenniscomponent verzwaaard. De portfolio's zijn onderdeel geworden van de fasetoetsen en worden door getrainde assessoren beoordeeld. Alle werkstukken van het afstudeertraject hebben nu de status van een summatieve toets.

Omdat de PDCA (Plan, Do, Check, Act)-cyclus niet voldoende geïmplementeerd was, is er op clusterniveau een coördinator kwaliteitszorg aangesteld die de kwaliteitszorg voor de opleidingen/locaties binnen het cluster aanstuurt. Op locatieniveau heeft één docent kwaliteitszorg als extra taak. Deze docent neemt deel aan het clusterplatform kwaliteitszorg om de resultaten van evaluaties te bespreken, waarna deze onder de aandacht gebracht worden van het team en opleidingsmanager en er zo nodig verbeteracties worden uitgezet.

Als gevolg van de negatieve ontwikkeling van de instroomcijfers is de voltijdopleiding in Den Haag afgebouwd. Daarnaast wordt er aan verbetering van de rendementen gewerkt door het houden van intakegesprekken bij de start van de studie, de verzwaaarde BSA-eisen en de aandacht tijdens studiebegeleiding voor leren op hbo-niveau en studiehouding. De nieuw aangestelde coördinator voor de langstudeerders heeft met de opleidingsmanager en de examencommissie alle langstudeerders in kaart gebracht en voert gesprekken met hen waarin afspraken worden gemaakt over afronden of stoppen met de studie.

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

De CMV-opleidingen ontleen hun landelijk profiel, 'Alert en Ondernemend 2.0', aan het in 2008 verschenen 'Veel takken één stam voor het hoger sociaal-agogisch onderwijs (HSAO).

Het cluster Social Work van Inholland heeft het programma Welzijn Nieuwe Stijl als uitgangspunt in zijn profiel en speelt daarmee in op de verschuiving in het werkveld van zorgen voor burgers naar het versterken van de eigen kracht. Het programma Welzijn Nieuwe Stijl geeft een professionele invulling aan de Wet maatschappelijke ondersteuning (WMO) met als uitgangspunt de participatie van burgers in de samenleving. De maatschappelijke opdracht van CMV sluit hierbij goed aan, omdat in het opleidingsprofiel (2012) het lerend perspectief van het beroep wordt benadrukt. Dit perspectief draagt bij uitstek bij aan het versterken van de eigen kracht van burgers.

De landelijke opleidingsprofielen van CMV, MWD en SPH en de, door het werkveld gevalideerde, eindkwalificaties zijn door het cluster als uitgangspunt genomen om zijn eigen negen Social Work-competenties te formuleren die voor de drie opleidingen van het cluster identiek zijn:

- Methodisch werken
- Verantwoorden
- Samenwerken
- Managen
- Ondernemen
- Innoveren
- Profileren
- Professionaliseren
- Legitimeren

De Social Work-competenties (geactualiseerd in 2012) zijn verdeeld over de drie segmenten die in Alert en ondernemend 2.0 worden onderscheiden, namelijk: agogisch handelen, ondernemend handelen en beroepsontwikkeling. Vervolgens zijn ze, voorzien van fase-doelen, ingedeeld in drie faseniveaus:

- Fase 1 (opleidings- en beroepsgeslacht) wordt afgesloten aan het eind van het eerste jaar (propedeuse) en meet of de student geschikt is voor het beroep op hbo-niveau;
- Fase 2 (professionaliseringsbekwaam) wordt afgesloten aan het eind van het derde jaar en beoordeelt of de student professionaliseringsbekwaam is;
- Fase 3 (startbekwaam) wordt afgesloten aan het eind van het vierde jaar en beoordeelt of de student de vereiste competenties op het eindniveau beheerst.

De fase-doelen zijn geconcretiseerd in de fasecriteria Social Work. Deze zijn vervolgens per periode uitgewerkt in CMV specifieke periodedoelen en -toetscriteria.

In het CMV-opleidingsprofiel is per studiejaar schematisch de operationalisering van de competenties Alert en ondernemend 2.0 naar de competenties Social Work, de betreffende kennisgebieden, de fasecriteria en de CMV-specifieke periodedoelen en -toets(criteria) weergegeven.

In het landelijk profiel is de verbinding van de CMV-competenties (Alert en Ondernemend 2.0) met de Dublin Descriptoren en de hbo-kernkwalificaties gelegd. Vervolgens is door het cluster de relatie gelegd met de eigen negen Social Work-competenties. Enkele voorbeelden hiervan:

Dublin Descriptoren [NVAO]	Generieke hbo-kwalificaties	Competenties <i>Alert en ondernemend 2.0</i>	Competentie-profiel Social Work 2010
<p>Communicatie is in staat om informatie, ideeën en oplossingen over te brengen op een publiek bestaande uit specialisten of niet-specialisten.</p>	<p><i>sociaalcommunicatieve bekwaamheid:</i></p> <p>communiceert en werkt samen met anderen in een multiculturele, internationale of multidisciplinaire werkomgeving.</p> <p><i>basiskwalificering voor managementfuncties:</i></p> <p>kan eenvoudige leidinggevende en managementtaken uitvoeren.</p>	<p>2. Contactleggen en begeleiden 4. Organiseren, netwerken, bemiddelen 5. Bedrijfsmatig en organisatiegericht handelen 8. Ontwikkelen beroepspraktijk en beroepsmatig handelen 9. Profileren, legitimeren en maatschappelijke steun verwerven</p>	<p>Samenwerken Managen Ondernemen Profileren</p>
<p>Leervaardigheden bezit de leervaardigheden die noodzakelijk zijn om een vervolgstudie die een hoog niveau van autonomie veronderstelt, aan te gaan.</p>	<p><i>transfer en brede inzetbaarheid:</i></p> <p>past kennis, inzichten en vaardigheden toe in uiteenlopende beroepssituaties.</p> <p><i>brede professionalisering:</i></p> <p>kan zelfstandig taken uitvoeren als beginnend beroepsbeoefenaar in een organisatie en is toegerust voor de verdere professionalisering van de eigen beroepsuitoefening.</p>	<p>1. Verkennen, onderzoeken, analyseren 3. Ontwerpen en ontwikkelen 6. Beleidsmatig en strategisch handelen 7. Eigen professionaliteit ontwikkelen 8. Ontwikkelen beroepspraktijk en beroepsmatig handelen 9. Profileren, legitimeren en maatschappelijke steun verwerven</p>	<p>Methodisch werken Profileren Professionaliseren</p>

Bron: Opleidingsprofiel CMV

Daarnaast is de opleiding lid van de IASSW (International Association of Schools of Social Work) en neemt deel aan haar tweejaarlijkse conferentie. De IASSW en de IFSW (International Federation of Social Workers) hebben gezamenlijk de Global Standards Social Work (2005) geformuleerd in vier categorieën, te weten:

- Domain of the Social Work Profession;
- Domain of the Social Work Professional;
- Methods of Social Work Practices;
- Paradigm of the Social Work Profession.

Door aandacht te besteden aan het ontwikkelen van crossculturele competenties bij studenten geeft de opleiding haar eigen invulling aan internationalisering. Dit houdt in dat studenten, vanuit diverse culturele en sociaal economische achtergronden, situaties en vragen leren te analyseren en om te zetten in de juiste interventies, motivatie en begeleiding van individuen en groepen. De opleiding heeft in een matrix de relatie van haar eigen competenties met bovenstaande categorieën uitgewerkt.

Deze visie sluit aan bij die van Hogeschool Inholland die als uitgangspunt heeft studenten die kennis, vaardigheden en attituden te laten verwerven die nodig zijn om als professionals te opereren in de, in toenemende mate internationale en cultureel diverse, samenleving. Het verwerven van internationale en crossculturele competenties is daarmee een onontbeerlijk onderdeel geworden van de kernkwalificaties van de startende beroepsbeoefenaar. In het verlengde hiervan stellen het cluster Social Work en het domein GSW zichzelf ten doel een leeromgeving te creëren waarin studenten worden opgeleid tot professionals die zijn toegerust om werkzaam te zijn in een internationale en multiculturele omgeving.

Naast het voldoen aan deze basiseisen heeft de Rotterdamse CMV-opleiding duidelijk gekozen voor een duidelijke specifiek sociaal-agogische invulling van het profiel. In de gesprekken en stukken kwam naar voren dat de opleiding inzet op 'Sociaal en cultureel ondernemerschap', want daar zit voor de meeste studenten het toekomstperspectief. Dus aan de slag gaan als zelfstandig ondernemer in netwerken met aanvullende competenties is erg belangrijk. Vandaar dat ook ondernemers zoals 'Werken aan de Stad: TOS en Duimdrop' en Buurman en Buurman deel uitmaken van de beroepenveldcommissie en de netwerken van de opleiding. De opleiding heeft regelmatig contact met het werkveld (o.a. de eigen beroepenveldcommissie) over het profiel van de opleiding.

Weging en Oordeel: goed

Het auditteam is van oordeel, dat de opleiding voldoet aan de vereisten met betrekking tot de doelstellingen. De eindkwalificaties zijn gebaseerd op het landelijk beroepsprofiel. De opleiding heeft deze eindkwalificaties uitgewerkt in drie faseniveaus met bijbehorende doelstellingen en verder vertaald naar betreffende kennisgebieden, fasecriteria en specifieke CMV-gerichte periodedoelen en - toetscriteria.

In het landelijk profiel is de verbinding van de CMV competenties (Alert en ondernemend 2.0) met de Dublin Descriptoren en hbo kernkwalificaties gelegd. Vervolgens is door het cluster de relatie gelegd met de eigen negen Social Work competenties. Vertegenwoordigers uit het werkveld zijn tevreden over de aansluiting van de opleiding op de eisen die zij stellen aan de kennis en vaardigheden van afgestudeerde CMV'ers. Met het werkveld, onder andere met de eigen beroepenveldcommissie, heeft de opleiding regelmatig contact over het profiel van de opleiding.

Naast het voldoen aan deze basiseisen heeft de Rotterdamse CMV-opleiding duidelijk gekozen voor een duidelijke specifiek sociaal-agogische invulling van het profiel. In de gesprekken en stukken kwam naar voren dat de opleiding inzet op 'Sociaal en cultureel ondernemerschap', want daar zit voor de meeste studenten het toekomstperspectief. Deze heldere profilering, vanuit een goed inzicht in de ontwikkelingen in het veld, vindt het auditteam positief.

Om deze redenen komt het auditteam tot een oordeel 'goed' voor deze standaard.

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

Ontwikkelen beroepsvaardigheden

De beroepspraktijk vormt het uitgangspunt voor de inrichting van de opleiding. Zo zijn het ontwikkelen van de generieke beroepsvaardigheden zoals organiseren, samenwerken en managen in de integrale opdrachten, stages en afstudeeropdracht ondergebracht. Reflecteren op de eigen beroepshouding is ondergebracht in de SLB-lijn. Specifieke beroepsvaardigheden zijn onderdeel van methodisch werken en agogiek. Voor CMV gaat het hier om het werken met - en het begeleiden van groepen, het coachen en begeleiden van vrijwilligers, het ontwerpen van een educatief programma en organiseren van een evenement, het cultureel ondernemen en het inzetten van kunst en cultuur om bijvoorbeeld de onderlinge betrokkenheid van burgers te versterken. In het verlengde van Welzijn Nieuwe Stijl (zie ook standaard 1) is in 2012 het begrip 'Cultuur nieuwe stijl' gelanceerd, dat opgenomen gaat worden in het programma van minor 2.

Vanaf het eerste studiejaar lopen studenten stage (beroepspraktijkvorming, BPV). In het eerste jaar is dit een oriënterende stage. In het tweede studiejaar lopen studenten 240 uur stage en in het derde jaar tien maanden (1120 uur), waarbij zij geleidelijk toewerken naar een zelfstandige taakuitoefening. De stages worden steeds complexer terwijl er voor iedere stage op specifieke competenties wordt beoordeeld. Door aan hun taken te werken kunnen de studenten hun beroepsvaardigheden/competenties ontwikkelen. De bewijzen van hun kunnen nemen ze op in het portfolio. De praktijkdocent heeft gedurende de eerste twee jaar minimaal twee maal per jaar contact met de praktijkbegeleider, terwijl hij in de derde stageperiode drie maal de student op het stageadres bezoekt, waardoor hij ook zicht heeft op de ontwikkeling van de vaardigheden van de student.

Professionals uit de beroepspraktijk verzorgen geregeld gastcolleges op de opleiding en rondleidingen bij de organisaties die zij vertegenwoordigen. Zo bezochten studenten bijvoorbeeld in het kader van Rotterdam Vakmanstad Talenhouse, een basisschool in Bloemhof (Feijenoord Rotterdam), de sportstimulering in Spangen en Urban family. Het auditteam is van mening dat het overzicht van gastdocenten een mooie mix van multiculturaliteit weergeeft van beleidsorganisaties, ondernemers, organisaties op het snijvlak van sport en welzijn en organisaties ter voorkoming van discriminatie.

Borging van de competentieontwikkeling op de stageplek

Omdat studenten in de praktijk veelal te maken hebben met opbouwwerkers die de in standaard 1 uitgewerkte competenties niet bezitten, wordt door de opleiding stevig de vinger aan de pols gehouden bij de ontwikkeling van de competenties op de stageplek. Tijdens SLB-lessen wordt met studenten in dialoog gegaan om na te gaan in hoeverre studenten zich ontwikkelen op het gebied van hun competenties. Ook vindt deze discussie in het docententeam plaats. De grootste ontwikkeling bij studenten wordt geconstateerd bij de overgang van het tweede - naar het derde studiejaar. De ingevoerde fasetoetsen zorgen ervoor dat studenten gefocust zijn op hetgeen ze moeten leren. Als onderdeel van de fasetoetsen maken studenten een portfolio waarin ze de competenties die ze ontwikkelen moeten verantwoorden. Om studenten hierbij te begeleiden wordt reeds vanaf het eerste studiejaar aandacht besteed aan de onderbouwing van het portfolio. Daarnaast speelt de toetsdifferentiatie in de vorm van integrale opdrachten een belangrijke rol bij het nagaan of studenten zowel de vaardigheden als de concepten beheersen (zie ook standaard 16).

Voorbeelden van stage-instellingen zijn: Jongeren 4 Youth, Stichting Kinderparadijs Meidoorn, Sonor Jeugdopbouwwerk, Stichting MOOI, Radar, Stichting Welzijn Amersfoort. Het auditteam heeft de lijst stage-instellingen bestudeerd en is tot de conclusie gekomen dat er een mooie balans is in de soorten instellingen waar studenten stage lopen.

Ontwikkelen onderzoeksvaardigheden

Door lectoren en opleiding zijn de CMV-afstudeerhandleiding 2011/2012 en de afstudeeropdrachten van verschillende opleidingen met elkaar vergeleken en is er geïnventariseerd waar studenten bij hun afstudeeropdracht en bij het doen van onderzoek tegenaan lopen. Deze bijeenkomsten hebben input geleverd voor het document SW Onderzoek en Afstuderen, 2012 en het ontwikkelen van de huidige onderzoekslijn.

Het auditteam heeft gezien dat er een duidelijke onderzoekslijn van vier jaar in de opleiding is gebouwd om de studenten zich de onderzoekende houding eigen te laten maken. Dit start in het eerste jaar bij de integrale opdrachten, waarbij studenten leren probleemstellingen en doelstellingen te formuleren, bronnen te raadplegen, op onderzoek uit te gaan en verslag te leggen. In de tweede fase van de studie worden onderzoeksvaardigheden geoefend in complexere probleemsituaties en in de derde fase doen zij in het kader van het afstudeeronderzoek zelfstandig praktijkgericht onderzoek.

Omdat in het curriculum sociaalagogische methoden en -benaderingen een belangrijke rol spelen, komen ook bij de methodische kernvakken de vaardigheden aan de orde die vereist zijn voor het praktijkgericht onderzoek. Het gaat hier met name om het stellen van vragen, het doorvragen en het analyseren van antwoorden. Ook is er aandacht voor de maatschappelijke discussies over methodes, methodieken en opvattingen in de beroepspraktijk, zoals de vermaatschappelijking van de zorg en de integratie van cliëntengroepen.

In de nieuwe afstudeerlijn participeren studenten in afstudeerkringen. In de praktijk blijkt dat afstudeerkringen in het begin heel nuttig zijn, omdat in die fase studenten tegen dezelfde problemen aanlopen en elkaar daarbij tips kunnen geven. Daarnaast is er de afstudeerbegeleider, die voor de individuele begeleiding zorgt. Naarmate de afstudeeropdracht vordert gaan studenten meer hun eigen weg en wordt de individuele afstudeerbegeleider belangrijker. Deze bewaakt de inhoudelijke voortgang van de afstudeeropdracht en geeft feedback op producten van de student.

Omdat de huidige vierdejaars studenten niet voldoende begeleiding hebben gehad bij het ontwikkelen van onderzoeksvaardigheden, zijn extra begeleidingsmomenten in het vierde jaar ingebouwd.

De samenwerking vanuit het team met het lectoraat krijgt goed vorm. Er is een goede interactie met het werkveld op het gebied van praktijkonderzoek en publicaties. Hierdoor ontstaat verankering met het onderwijs.

Samen met het lectoraat 'Dynamiek van de stad', dat burgerschap, sociale uitsluiting en sociaal ondernemen als inhoudelijke speerpunten heeft, is de afstudeerrichting 'Werken aan de stad' ontwikkeld. De programmadozent van CMV, die eindverantwoordelijk is voor de inhoud van het programma, participeert hierin. Deze samenwerking biedt CMV studenten de mogelijkheid om bij het lectoraat af te studeren. Binnen deze afstudeerrichting maken studenten een wijkanalyse en zoeken zij naar mogelijkheden om verschillende soorten kapitaal - cultureel, sociaal en fysiek - met elkaar te verbinden. De stad en de stedelijke ontwikkeling worden daarbij vanuit verschillende invalshoeken benaderd. Publicaties hierover worden gebruikt in de opleiding.

In 2011/2012 heeft het lectoraat onderzoek gedaan naar de wijze waarop docenten omgaan met diversiteit in de klas (zie standaard 4). Op dit moment wordt de minor/afstudeerrichting 'werken aan de stad', die gericht is op wat het betekent om als Social Worker en CMV'er in de stad werkzaam te zijn, ontwikkeld. Deze minor wordt volgend studiejaar aangeboden.

Contacten met het werkveld

Het is het auditteam tijdens de interviews met studenten, docenten en management gebleken, dat de opleiding zich door middel van een regie- en verbindingsfunctie duidelijk profileert in Rotterdam en omgeving en dat de verwevenheid met het werkveld studenten de nodige kansen biedt om na afronding van de opleiding in de praktijk aan de slag te gaan.

Door het organiseren van werkveldconferenties, het aantrekken van docenten uit de praktijk (zie standaard 9), verbondenheid met alumni, duurzame samenwerking met afnemers in het werkveld en nieuwe initiatieven creëert de opleiding mogelijkheden om goed en flexibel te kunnen inspelen op de continu veranderende omgeving. Dit wordt versterkt door een programmateam en een kernteam van docenten met een CMV-achtergrond, die de actualiteit van het onderwijsmateriaal continu op de agenda zetten. Dit is een belangrijke verbetermaatregel sinds de vorige accreditatie.

Onderwerpen die tijdens de door de opleiding georganiseerde werkveldconferentie in juni 2012, met als centraal thema het sociaal ondernemerschap, aan de orde zijn geweest zijn: het opleidingskader, de ervaring met stagiaires en stageorganisaties, de integrale aanpak (vakmanstad) en het uitvoeren van praktijkgericht onderzoek in de stad. Deelnemers waren o.a. Sonor, Stichting Mooi Opbouwwerker en Bureau Sterk, allen sterk actief in het werkgebied. De opleiding participeert in een groot netwerk van diverse organisaties op het gebied van opbouwwerk, sociaal ondernemerschap welzijn, jongerenwerk, kunst, cultuur en zorg. Eén van de docenten is momenteel, in samenwerking met Sonor (Stichting Onderneming Opbouwwerk Rotterdam), bezig met een kritische discoursanalyse die aan de basis staat van de Wet maatschappelijke ondersteuning (WMO). Hier wordt samen met opbouwwerkers gekeken hoe deze met zelfredzaamheid omgaan. Ook zijn er samenwerkingsverbanden met bijvoorbeeld de zorgkoepels Aafje en Pameijer, die expliciet om CMV-studenten vragen. Ondanks dat het werkveld van CMV-breed is en zich niet beperkt tot de sector 'zorg en welzijn' alleen, is de aandacht van de opleiding voor 'Sociaal en cultureel ondernemerschap' in Rotterdam en omgeving essentieel om CMV'ers na afstuderen goede perspectieven te kunnen bieden. Daarom wordt er vanuit het lectoraat door middel van een grootschalig onderzoek vormgegeven aan het creëren of ondersteunen van gemeenschappen waar CMV-afgestudeerden en stagiairs in kunnen participeren. De kennis die dit oplevert leidt tot invoering van de onderwijsmodule 'sociaal ondernemerschap'.

Het auditteam heeft geconstateerd dat de invloed van het werkveld op de inhoud van de opleiding ruim voldoende aanwezig is. Docenten hebben vanuit hun eigen netwerk de leden van de beroepenveldcommissie binnengehaald met als doel het opleidingsprofiel regelmatig te bespreken en actueel te houden. Het auditteam is van mening dat de beroepenveldcommissie, die vier keer per jaar bijeenkomt, voldoende 'gewicht' heeft. Voorbeelden van organisaties die vertegenwoordigd zijn: Buurman & Buurman, Bureau Jeugdzorg, Parnassia Bavo Academie en Pameijer. Uit de verslagen van de overleggen met de beroepenveldcommissie en uit de gesprekken met de vertegenwoordigers vanuit het werkveld tijdens de audit blijkt, dat het werkveld tevreden is over de inhoud van de opleiding en de aansluiting van de opleiding op de eisen die het werkveld stelt aan afgestudeerden van de opleiding.

Tevredenheid studenten en werkveld

Uit de tevredenheidsonderzoeken en de gesprekken met studenten en alumni tijdens de audit is gebleken dat studenten tevreden tot zeer tevreden zijn over de mogelijkheden die de opleiding biedt om beroepsvaardigheden te ontwikkelen. Daarnaast zijn zij tevreden over de mogelijkheden tot het ontwikkelen van onderzoeksvaardigheden en algemene vaardigheden, zoals kritisch werken, probleem oplossen en argumenteren, in het programma.

Tijdens de interviews wordt benadrukt dat men het positief vindt dat de afstudeergroep dezelfde is als de SLB-groep, zodat ervaringen gemakkelijk uitgewisseld kunnen worden. Het contact met docenten is "supergoed, er is veel begeleiding en er wordt individueel meegedacht", zo meldden studenten tijdens de audit.

De aanwezige werkveldvertegenwoordigers en alumni waren erg positief over de aandacht die het sociaal ondernemerschap krijgt in de opleiding, waardoor studenten leren aan te sluiten bij de ontwikkelingen in de praktijk.

Weging en Oordeel: goed

Het auditteam trof een opleiding aan die sterk beroepsgericht is. De opleiding houdt stevig de vinger aan de pols bij het ontwikkelen van de competenties op de stageplek. De onderzoekslijn is stevig ingezet, studenten worden hierin goed begeleid. De verbetering hiervan is voor studenten al duidelijk merkbaar. De opleiding vervult een duidelijke regie- en verbindingfunctie in de stad en omgeving met als gevolg dat de kansen voor stagiairs en afgestudeerden op arbeidsplaatsen toenemen. Sterk van de opleiding vindt het auditteam, dat er wordt opgeleid in, met en voor Rotterdam en omgeving. Studenten, alumni en werkveld zijn tevreden tot zeer tevreden over de beroepsgerichtheid van de opleiding.

Om deze redenen komt het auditteam tot een oordeel 'goed' voor deze standaard.

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 en samenhangend studieprogramma.

Bevindingen

Koppeling competenties en het programma

Het onderwijsprogramma van de opleiding heeft een major Social Work (120 EC), specialisatieminoren (60 EC) en differentiëminoren (60 EC) die concreet gericht zijn op het CMV-vakgebied. Inmiddels is deze vaste major/minor structuur losgelaten (INH Verbinding als Opdracht 2011). Dit houdt in dat er met ingang van het studiejaar 2012/2013 nog slechts 30 EC aan de differentiëminoren zijn toebedeeld. De 30 vrijgekomen EC's zijn ten gunste van de specialisatieminoren gekomen. Onderstaande uiteenzetting gaat uit van de situatie zoals deze er ten tijde van de audit nog was.

De opleiding heeft de negen competenties, die voor alle opleidingen van het cluster gelijk zijn, uitgewerkt naar fase-doelen en -criteria op drie niveaus: opleidings- en beroepsgeschied, professionaliseringsbekwaam en startbekwaam. (Zie voor het overzicht van de competenties bijlage II). Er is een matrix opgesteld met een koppeling van alle competenties aan de verschillende onderwijseenheden per periode. Uit onderstaand overzicht blijkt dat alle competenties op de verschillende niveaus in het programma aan bod komen:

		Methodisch werken	Verantwoorden	Samenwerken	Managen	Ondernemen	Innoveren	Profilieren	Professionaliseren	Legitimeren
Fase 1										
1	Major 1	x	x	x	x			x		
2	Major 2	x	x		x	x	x		x	x
3	Major 3	x	x	x	x		x			x
4	Minor 1	x	x							x
Fase 2										
5	Major 4	x	x	x			x		x	
6	Minor 2	x	x	x	x	x			x	
7	Minor 3	x	x	x	x	x	x	x		
8	Minor 4	x	x	x	x	x	x	x	x	x
9	Minor 5	x	x	x	x	x		x	x	
10	Major 5									
11	Major 6									
12	Minor 6									
Fase 3										
13	Afstudeerrichting	x	x	x	x	x	x	x	x	x
14	Afstudeerrichting									
15	Major 7	x	x	x	x	x	x	x	x	x
16	Major 8									

Bron: CMV body of knowledge and skills 2012

Vervolgens heeft de opleiding de fasedoelen en –criteria verder geconcretiseerd naar CMV specifieke periodedoelen en –toetscriteria. Een voorbeeld hiervan met betrekking tot de minor Methodisch werken in CMV:

Competenties Alert en ondernemend 2.0.	Toets 1.4.3. Methodische werken in CMV minor 1 CMV	Competenties Social Work	Kennisgebieden
Verkennen, onderzoeken, analyseren Ontwerpen en ontwikkelen Organiseren, netwerken, bemiddelen	In minor 1 krijgen de studenten de opdracht gezamenlijk een educatief programma te ontwerpen voor jongeren op basis van een bestaande methodiek. De studenten <ul style="list-style-type: none"> ▪ beschrijven/analyseren de wijk en van de netwerken van de jongeren ▪ verduidelijken de visie en uitgangspunten en doelstellingen van de methodiek ▪ mogelijkheden tot samenwerking met andere organisaties benoemen ▪ verantwoorden opzet van het programma ▪ maken een draaiboek ▪ maken een digitaal platform 	Methodisch werken Verantwoorden	Agogiek Communicatie Onderwijskunde Onderzoek
Fasecriteria		Periodedoelen	
Methodisch werken De student beheerst de basisstappen van de methodische cyclus De student komt o.b.v. een bestaande methodiek tot een mogelijke oplossing		De student ontwerpt systematisch een educatief programma De student ontwerpt o.b.v. een gegeven methodiek een educatief programma	
Verantwoorden De student licht de sociaal(ped)agogische uitgangspunten en doelstellingen toe. De student kan met behulp van basisconcepten gedragingen en primaire leefsituatie/sociale leefomgeving van cliënten/doelgroepen herkennen en benoemen		De student onderbouwt zijn programma van activiteiten De student maakt m.b.v. gegeven informatie een analyse van de wijk De student beschrijft de leervragen en –mogelijkheden van de doelgroep	

Bron: opleidingsprofiel CMV

De opleiding heeft vervolgens in haar body of knowledge op basis van de competenties uit het landelijk opleidingsprofiel en de Social Work competenties achttien kennisgebieden geformuleerd, die in een overzicht verder geconcretiseerd zijn naar betreffende onderwijsonderdelen, thema's en literatuur. Het auditteam heeft de literatuurlijst beoordeeld en is van mening dat deze beknopt, maar doeltreffend is.

Opzet en inhoud van het programma

De opleiding heeft, zoals hiervoor weergegeven, in een schema een vierjarig programma (zestien periodes) in beeld gebracht, waaruit blijkt dat het mogelijk is de beoogde eindkwalificaties te behalen.

In het eerste studiejaar verwerven studenten een generieke basis, gericht op kennis en vaardigheden die nodig zijn voor het sociaal-agogisch werk. Het tweede studiejaar staat in het teken van actuele ontwikkelingen, zoals de Wet maatschappelijke ondersteuning en de discussie daarover. In het stagejaar (jaar 3) wordt de kennis verdiept en specifiek in de CMV-beroepspraktijk ingevuld. Datzelfde geldt voor het afstudeeronderzoek.

Vanaf het eerste studiejaar wordt er verdieping geboden door middel van de CMV-specialisatieminoren. Zo is er in het eerste studiejaar minor 1 (oriëntatie op het beroep), gericht op Rotterdam Vakmanstad (RVS) waarin het leren in een grootstedelijke context centraal staat. In RVS worden educatieprojecten op brede scholen 'opgeschaald' naar de wijk door ouders en ondernemers daarbij te betrekken. Studenten krijgen leertheorieën en ontwikkelen educatieve programma's.

In het tweede studiejaar worden er drie specialisatieminoren aangeboden. In minor 2 (cultureel ondernemen) krijgen studenten de opdracht een voorstel te maken waarin zij helder dienen te maken wat het concept van hun culturele onderneming is. Hier komen onder andere methodiek, kosten/baten, marketing en PR, financieel management, kunst en cultuur en het begeleiden van groepen aan de orde.

In minor 3 en 4 (per 2012/2013) ontwikkelen en organiseren de studenten, in opdracht van een organisatie, een evenement in de stad. Naast projectmatig werken, sponsorwerving en financieel beheer moeten studenten zich, afhankelijk van het doel van het evenement, ook inhoudelijk in het onderwerp verdiepen. Zo verdiepen zij zich onder andere in ecologische vraagstukken, leesbevordering en literatuur.

Om de kennisbasis, de praktijk van het beroep en de permanente reflectie een goede plek te geven in het curriculum, heeft de opleiding gekozen voor een curriculummodel met vijf leerlijnen: de integrale leerlijn, de conceptuele leerlijn, de vaardigheden leerlijn, de beroepspraktijk (BPV) leerlijn en de ervarings- en reflectie leerlijn. Deze leerlijnen zijn wel te onderscheiden maar niet te scheiden, door de inhoudelijke samenhang van een thematische indeling die de context bepaalt waarbinnen competenties worden verworven. Dit houdt in dat in elke periode een integrale opdracht, ontworpen vanuit een specifiek thema, centraal staat. Parallel aan de integrale opdracht volgt de student theorielessen (conceptueel) en trainingen (vaardigheden) die qua inhoud passen bij het thema en de integrale opdracht. In de beroepspraktijk (stage en werkplekleren) ontwikkelt de student zijn competenties in authentieke beroepssituaties, terwijl hij hierop in de ervarings- en reflectieleerlijn leert reflecteren en vorm geeft aan zijn eigen studie- en loopbaanontwikkeling.

Tijdens de vorige accreditatie kreeg de opleiding mee dat het sociaal-agogische karakter van de opleiding voldoende aandacht moet krijgen in het programma. Dit is volgens het auditteam goed gelukt. Het auditteam heeft geconcludeerd dat de theoretische inhoud van de periodeboeken actueel en in orde is. Het theoretisch kader is verzwaard (met o.a. sociale wetenschappen, psychologie, filosofie) en de beweging tot nadere specificering van CMV is duidelijk zichtbaar in de sociaal-agogische context die in de majors en minors tot haar recht komt. Er is een goede mix van docenten met een theoretische achtergrond en docenten uit de CMV-praktijk wat ervoor zorgt dat de aangeboden theorie goed verbonden wordt met de praktijk. Doordat docenten met elkaar meekijken tijdens lessen en bij elkaar op de werkplek zitten, zijn zij in staat de verbanden tussen de verschillende vakken te verzorgen en dit ook helder te maken aan studenten, die met elkaar (i.p.v. met SPH- en MWD-studenten) het CMV-programma volgen.

Internationale dimensie van het programma

De internationale dimensie komt enerzijds tot uiting in internationaal gerichte onderdelen in het programma, zoals: het bezoek aan CMV-projecten in Brussel in minor 2, georganiseerd in samenwerking met Hogeschool-Universiteit Brussel; het thema diversiteit (o.a. Human Rights, kinderrechten); buitenlandse stagemogelijkheden (o.a. Jordanië, Suriname); en de studiereis naar Marokko. Het auditteam heeft een visuele presentatie gekregen van de inhoud van de (niet verplichte) Marokkoreis en vond de wijze van kennismaking door studenten met de cultuur en het welzijnswerk in Marokko bijzonder leerzaam voor de studenten.

Anderzijds komt de internationale gerichtheid van de opleiding tot uiting in de vakken 'levensbeschouwing' en 'culturele diversiteit' waarin expliciet aandacht wordt besteed aan de multiculturele samenleving en de verschillende cultureel bepaalde antwoorden die er bestaan op levensvragen en wat dit voor de CMV-professional in de praktijk betekent. Deze visie wordt door de opleiding versterkt door ook in het didactisch concept (zie standaard 4) expliciet aandacht te besteden aan de mogelijkheden om de diversiteit in de klas productief in te zetten.

Studenten waren tijdens de audit erg enthousiast over de vormgeving hiervan door studenten in multiculturele groepjes te laten samenwerken aan opdrachten. Om onderling begrip en solidariteit te stimuleren is in samenwerking met Radar (bureau voor gelijke behandeling en tegen discriminatie) bovendien een Powerschool georganiseerd, waarin studenten gestimuleerd werden eigen ervaringen en opvattingen in de leeromgeving naar voren te brengen.

Ook is er bij de opleiding veel aandacht voor onderzoek naar achtergronden en multiculturaliteit in de stad. Dit wordt vormgegeven door samenwerking met bijvoorbeeld Radar en TOS (Thuis Op Straat), waarbij studenten en bewoners met elkaar van gedachten wisselen.

Uit de gesprekken met studenten en docenten werd het auditteam duidelijk dat de opleiding de multiculturele studentenpopulatie, die een afspiegeling van de stad is, goed voorbereidt op het werken als CMV-professional in en om Rotterdam door hen tijdens de opleiding expliciet met elkaar te laten oefenen met - en hun te leren openstaan voor onderlinge culturele verschillen.

Tevredenheid studenten, alumni en werkveld

Uit de enquêtes onder studenten blijkt dat studenten tevreden zijn over de samenhang tussen de verschillende onderdelen en de inhoudelijke kwaliteit van het studiemateriaal. De opleiding sluit volgens hen goed aan bij de actualiteit.

Ook de studenten die het auditteam sprak waren erg tevreden. Ze vinden het prettig dat ze les krijgen van docenten uit het CMV-werkveld. Er is veel theorie in de opleiding (sociologie, psychologie, filosofie) die toepasbaar is in de praktijk van de stad. De vertegenwoordigers vanuit het werkveld die het auditteam sprak waren zeer te spreken over de kwaliteit van het gebodene binnen de opleiding.

Weging en Oordeel: goed

Het auditteam is van oordeel, dat de opleiding er met het programma goed voor zorgt dat de studenten de beoogde eindkwalificaties kunnen bereiken. Het theoretisch kader is verzaamd en de sociaal-agogische context van de opleiding komt in de geboden majors en minors goed tot zijn recht.

Doordat docenten nauw samenwerken, meekijken bij elkaars lessen en transparant zijn in feedback, worden de reeds aanwezige competenties versterkt en stijgt het niveau van de opleiding continu.

Het auditteam vindt dit heel positief en benadrukt het belang van voortzetting van deze werkwijze/intervisie, inclusief de combinatie met werkvelddocenten. Het auditteam acht de wijze waarop de multiculturele studentengroep invloed heeft gehad op de didactiek en vormgeving van het programma erg sterk. Tevens weegt mee dat de studenten en het werkveld zeer tevreden zijn over het programma.

Het auditteam acht daarom een oordeel 'goed' voor deze standaard op zijn plaats.

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

De opleiding stelt in haar didactische visie de dialoog met studenten centraal. Men acht de dialoog essentieel om een betekenisvolle relatie met de studenten op te bouwen, terwijl de dialoog ook het materiaal levert om studenten te confronteren met de concepten uit de theorie en met het beroep waarvoor ze opgeleid worden. Zo wordt tijdens een college pedagogiek waarin het begrip 'gezin' wordt behandeld allereerst geïnventariseerd wat studenten onder dit begrip verstaan. Vervolgens worden de uitkomsten hiervan geplaatst naast het in de pedagogiek toegepaste concept van 'gezin'. De dialoog met de studenten gaat dan over wat het betekent wanneer begrippen inhoudelijk van elkaar verschillen.

Tijdens de audit bleek ook dat in het licht van deze visie de dialoog met studenten wordt aangegaan over hun perspectieven in het veranderend werkveld. Aandacht wordt hierbij besteed aan het werken vanuit het lerend perspectief, wat wil de student leren in deze tijd, en aan het sociaal ondernemerschap, waarbij de student initiatieven in het werkveld leert ontplooiën. Het docententeam is erop gericht om, naast het creëren van een veilige leeromgeving, studenten uit te dagen hun eigen ervaringen en opvattingen in de klas naar voren te brengen en te laten zien dat de lesstof 'over hen gaat'.

De opleiding gaat hierbij uit van het competentiegericht leren en het leerlijnenmodel van Dick De Bie (Universiteit Gent). Binnen alle leerlijnen is er sprake van begeleiding en dialoog, zoals hierboven uiteengezet. Studenten worden op deze manier in alle programmaonderdelen ondersteund bij het leggen van verbindingen met het beroep en betekenisgeving aan opgedane (leer)ervaringen.

De opleiding zorgt er met de opzet van het programma in de vijf leerlijnen voor dat alle benodigde kennis en vaardigheden aan bod komen. (Zie voor de vijf leerlijnen standaard 3). In de modules maken de opleidingen gebruik van bij de lesstof passende werkvormen, zoals werkgroepen met en zonder tutor, werkcolleges, trainingen, skillslab, projectweken, SLB-bijeenkomsten, gesprekken met SLB-docent en supervisiegroepen. Het auditteam vond de Openbare Muzische les die zij heeft bijgewoond dan ook zeer inspirerend.

De student werkt aan zijn competenties die in meerdere onderwijsperiodes en in alle studiefasen aan de orde komen, in steeds complexere situaties (hoger niveau) met een steeds grotere reikwijdte en op een wijze die van de student steeds meer eigen initiatief en zelfsturing verlangt. Het niveauverschil wordt bepaald door een toenemende zelfstandigheid in het uitvoeren van beroepstaken, het maken van een transfer waarbij van studenten wordt verlangd dat zij theorieën naar concrete situaties vertalen, een toenemende complexiteit van probleemsituaties en een toenemende verantwoordelijkheid voor het beroepsmatig handelen.

De opleiding vindt dat niet alleen het programma maar ook de leeromgeving studenten moet aanzetten tot leren. De opleiding heeft hiertoe onderzoek gedaan naar de manieren waarop diversiteit in de lessen aan de orde komt en hoe docenten hiermee omgaan. Onderzoekers zaten hiertoe achter in de klas om lessen te observeren. Uitkomsten zoals bijvoorbeeld de handelingsverlegenheid van docenten zijn input geweest voor de inzet van School Video-Interactietraining, coaching en intervisie voor docenten. Docenten hebben daarnaast een training gevolgd voor het begeleiden van multiculturele groepjes. (Zie hiervoor ook standaard 8).

Zoals reeds is aangegeven bij standaard 2, vormt het portfolio een essentieel onderdeel van de persoonlijke leerweg van de student. Hierin reflecteert de student aan de hand van bewijsstukken via de STARR-methode (Situatie, Taken, Actie, Resultaat, Reflectie) op zijn competentieontwikkeling. De docenten die tijdens de audit aanwezig waren gaven aan dat de onderbouwing van het portfolio moeilijk is voor studenten. Om die reden wordt hier vanaf het eerste studiejaar aandacht aan besteed. Dit betekent dat docenten iedere les aandacht besteden aan de koppeling van de competenties aan de betreffende lesinhoud. Deze werkwijze komt tegemoet aan het tijdens de vorige accreditatie verkregen aandachtspunt dat er onvoldoende inhoudelijke terugkoppeling over portfolio's naar studenten toe was. Daarnaast is het belang van de kwaliteit van het portfolio verhoogd doordat portfolio's onderdeel zijn geworden van de fase-toetsen en door getrainde assessoren worden beoordeeld. Alle werkstukken van het afstudeertraject hebben nu de status van een summatieve toets.

Tevredenheid studenten

Studenten hebben zeer positief gereageerd op het project Powerschool als gevolg van het onderzoek dat door de opleiding geïnitieerd was met betrekking tot de inzet van diversiteit tijdens de lessen. Besloten is daarom om dit project voort te zetten. Studenten zijn tevreden tot zeer tevreden over de verschillende werkvormen en de mate waarin het programma een kritische houding bij hen stimuleert.

Weging en Oordeel: goed

Het auditteam is van oordeel, dat de opleiding er door de vormgeving van het programma goed voor zorgt dat elke student kan werken aan die competenties die hij nog mist als aankomend CMV-professional. De helder uitgewerkte competenties, de leerlijnen en het portfolio zijn daarbij belangrijke instrumenten. De verschillende werkvormen en de inzet van de diversiteit tijdens de lessen zetten de studenten aan tot studeren. Hierin ziet het auditteam een duidelijke ontwikkeling ten opzichte van de vorige accreditatie.

Het auditteam acht daarom een oordeel 'goed' voor deze standaard op zijn plaats.

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

De opleiding is toegankelijk voor studenten met mbo-4, havo of vwo-diploma zonder profieelis. In het eerste studiejaar van de opleiding wordt aandacht besteed aan studievoordigheden die de student nodig heeft om zijn hbo-opleiding te voltooien. Voor studenten die niet aan de vereiste vooropleiding voldoen is er de 21+toets. De opleiding CMV heeft weinig mensen die via de 21+toets zijn toegelaten.

Om eventuele risicofactoren vroegtijdig te signaleren krijgen alle studenten in de eerste periode een Digitaal Intake Assessment (DIA). Het DIA heeft tot doel dat verwachtingen van opleiding en student worden uitgesproken, dat wordt gekeken of de student de juiste studiekeuze heeft gemaakt, dat de capaciteiten van de student in beeld worden gebracht en dat de student begint met zelfreflectie. De uitkomst van het DIA bespreekt de SLB'er met de student. (Zie verder standaarden 6 en 12).

De communicatie over het specifieke sociaal-agogische profiel dient, naar de mening van het auditteam, naar buiten toe verbeterd te worden. Verschillende studenten, die het auditteam sprak, hadden het idee dat er tijdens de opleiding veel aandacht voor cultuur en cultuureducatie zou zijn, terwijl de focus in werkelijkheid ligt op disciplines die het Social Work profiel ondersteunen (o.a. psychologie, filosofie en sociologie). Het auditteam maakt zich zorgen over de beperkte omvang van de opleiding en is van mening dat een betere voorlichting over het profiel de juiste doelgroep qua studenten zal aantrekken, wat een positieve invloed op de rendementen zal hebben.

De opleiding verleent geen standaardvrijstellingen op basis van een vooropleiding. Indien een student vrijstelling wil voor onderwijsonderdelen dan dient hij deze aan te vragen bij de examencommissie.

In de eerste periode doen alle studenten een diagnostische taaltoets. In het eerste studiejaar krijgen studenten de mogelijk hun Nederlands en taalvaardigheid bij te spijkeren. Vervolgens vindt een summatieve taaltoets plaats die iedere student moet halen.

Omdat studenten moeite hebben met het bestuderen van literatuur en met het abstracte niveau hiervan wordt het onderdeel studievoordigheden aangeboden, waarbij hun wordt geleerd hoe zij literatuur kunnen bestuderen en verwerken. Zo wordt in de lessen geoefend met het analyseren van teksten. Daarnaast wordt veel gebruikgemaakt van verwerkings- en huiswerkopdrachten waarmee studenten zich de stof eigen kunnen maken. Deze zijn in het eerste studiejaar meer gestructureerd dan in de daaropvolgende jaren.

Vanaf het studiejaar 2012/2013 wordt de taaltoets gekoppeld aan de BSA. Studenten krijgen een diagnostische toets bij de start van de opleiding en tevens twee periodes lessen Nederlands en vervolgens opnieuw een toets. Indien ze de tweede toets niet behalen, wordt hun geadviseerd extra onderwijs elders te volgen. Aan het einde van het eerste jaar is er een nieuwe toetskans.

Tevredenheid studenten

Studenten ervaren de aansluiting van de opleiding op hun vooropleiding als voldoende. Dit wordt bevestigd door studenten die het auditteam sprak. Tevens wordt door hen aangegeven dat het handig is om enige levenservaring te hebben en dat het plannen van de leeractiviteiten voor de mbo'ers een leerpunt is. Zoals hiervoor is aangegeven worden studenten tijdens het eerste studiejaar begeleid bij hun studie.

Er zijn weinig CMV-studenten die de studie beëindigen omdat de aansluiting niet goed is. Uit exitinterviews (2011/2012) blijkt dat studenten de studie meestal staken vanuit persoonlijke problematiek of een verkeerde studiekeuze. In de periode september 2011 tot januari 2012 zijn vier studenten gestopt.

Weging en Oordeel: voldoende

Het auditteam is van oordeel, dat de opleiding een zorgvuldige intakeprocedure met behulp van onder andere het Digitaal Intake Assessment hanteert. De communicatie over het specifiek sociaal-agogische profiel naar buiten toe dient wel verbeterd te worden. De aandacht van de opleiding voor de taalvaardigheid van studenten en de koppeling hiervan aan het BSA vindt het auditteam positief. Studenten ervaren de aansluiting van de opleiding op hun vooropleiding als voldoende.

Het auditteam komt daarom tot het oordeel 'voldoende' voor deze standaard.

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

Het auditteam heeft op basis van de kerncijfers en de gevoerde gesprekken geconstateerd dat de studie enerzijds pittig is voor studenten, anderzijds starten er ook studenten die niet voldoende gemotiveerd zijn. Vanaf het studiejaar 2010/2011 is het vernieuwde en verzwaarde curriculum van start gegaan, dat meer nadruk legt op kennisverwerving en de onderzoekslijn. Dit uit zich in de cijfers in een hoge uitval en een laag propedeuserendement. Het auditteam is van oordeel dat de studie te doen is binnen de studietijd van 4 jaar.

Mede doordat de opleiding de streefdoelen op de rendementen niet behaalt, wordt er veel aandacht besteed aan het studiegedrag van studenten. Zo krijgen studenten aan het begin van de studie een Digitaal Intake Assessment (DIA). De uitkomsten hiervan worden door de studiebegeleider in de eerste onderwijsperiode tijdens de intakegesprekken met de studenten besproken. Hierbij wordt gericht aandacht besteed aan de studievaardigheden van de student. Tijdens de studie wordt er gestuurd op een strenge handhaving van de BSA-eisen. Dit heeft geleid tot een toename van het aantal studenten dat de opleiding moest verlaten. Het percentage uitvallers in jaar 2, 3 en 4 is stabiel rond de 20%.

Ook neemt de opleiding maatregelen om studenten te stimuleren sneller af te studeren, zoals het aanstellen van een coördinator voor langstudeerders die concrete afspraken met deze studenten maakt om de studie af te ronden of te verlaten. Dit acht het auditteam zinvol. Hiermee komt de opleiding tegemoet aan de feedback tijdens de vorige accreditatie om aandacht te besteden aan de lage rendementen van de opleiding.

De studenten met wie het auditteam sprak waren zeer te spreken over de maatregelen die de opleiding neemt als blijkt dat studenten tijdens de studie niet gemotiveerd zijn. Zo zijn studenten een keer naar het opleidingsmanagement gestapt met de vraag stappen te ondernemen tegen drie ongemotiveerde studenten waar zij last van hadden. De opleiding is hier volgens hen afdoende mee omgegaan.

Om de studeerbaarheid te vergroten wordt elk jaar verdeeld in vier periodes van elk tien weken met vijftien studiepunten. Daarvan volgen de studenten zeven weken colleges. Uitgangspunt is dat de student aan alle studieactiviteiten (colleges, practica, zelfstudie, opdrachten etc.) gemiddeld 40 klokuren per week besteedt. Aan het einde van elke onderwijsperiode worden studenten schriftelijk bevraagd in hoeverre de feitelijke studielast overeenkomt met de geplande studielast. De programmadozenten verdelen en bewaken de studielast per periode.

Het digitale periodeboek geeft de student alle informatie die hij nodig heeft. Daarnaast vindt aan het begin van iedere periode een mondelinge 'aftrap' plaats waarin uitleg wordt gegeven over het onderwijs en de toetsen van die periode. In elke periode worden coördinatie-uren ingeroosterd waarin wordt gekeken of studenten tegen bepaalde zaken aanlopen. In het laatste coördinatie-uur wordt de periode geëvalueerd. Dan wordt ook ingegaan op de sfeer in de groep en de studiehouding van de student.

In het programma zijn drie stoplichten ingebouwd, te weten: het behalen van de BSA-norm van 45 studiepunten en een aantal specifieke toetsen; het behaald hebben van de vereiste toetsen bij de start van de stage in het derde studiejaar; het behaald hebben van de vereiste toetsen uit voorgaande jaren voor afstuderen.

Voorzieningen voor studenten met een functiebeperking bestaan uit bijvoorbeeld extra tijd voor een toets, aangepast tentamenmateriaal en begeleiding bij het aanvragen van een voorziening bij de Dienst Uitvoering Onderwijs. De student kan hiervoor terecht bij de studieloopbaanbegeleider en de studentendecaan. Daarnaast is er een website en een informatiefolder voor deze studenten beschikbaar. De opleiding heeft op dit moment alleen studenten met dyslexie.

Uit de studenttevredenheidsonderzoeken en uit de gesprekken tijdens de audit is gebleken, dat de studenten die vanaf 2010/2011 het nieuwe programma volgen, de studie zwaar vinden. Dit komt voornamelijk door de verzwaring van de theoretische - en onderzoekscomponent. Tijdens de voorlichting en gedurende de eerste weken van de studie wordt de zwaarte van de studie met studenten besproken.

Studenten ervaren de begeleiding en individuele aandacht van docenten tijdens de studie als goed en prettig. Docenten zijn snel en gemakkelijk bereikbaar. Hoewel uitgangspunt van de opleiding is dat studenten 40 klokuren per week aan de studie besteden, gaven de studenten die het auditteam sprak aan dit aantal uren niet te halen.

Weging en Oordeel: voldoende

Het auditteam is van oordeel dat de opleiding, na de verzwaring van de theoretische - en onderzoekscomponent, pittig is voor studenten. De opleiding zorgt ervoor dat factoren die de studie kunnen belemmeren zoveel mogelijk worden weggenomen. Om risicofactoren vroegtijdig te signaleren krijgen alle studenten aan het begin van hun studie een Digitaal Intake Assessment (DIA), waarna de uitkomsten met de studiebegeleider worden besproken.

Het digitale periodeboek geeft de student de informatie die hij nodig heeft en de ingebouwde stoplichten zorgen ervoor dat kwaliteit gehandhaafd wordt. Studenten met een functiebeperking kunnen extra begeleiding krijgen.

De opleiding heeft naar de mening van het auditteam aangetoond voldoende aandacht te besteden aan de aandachtspunten van de vorige accreditatie in het kader van het hoge uitvalspercentage en de aanzienlijke studieduur.

Daarmee doet de opleiding wat zij moet doen. Het auditteam komt dan ook tot een oordeel 'voldoende' voor deze standaard.

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 heeft een nominale studielast van 240 EC's. Deze studielast is verdeeld over vier studiejaar van 60 EC's. Elk jaar is verdeeld in vier onderwijsperiodes. Het curriculum wordt jaarlijks vastgelegd in de Onderwijs- en Examenregeling.

Er worden geen standaardvrijstellingen verleend op basis van vooropleiding. Evenmin wordt voor diverse groepen een apart programma ontwikkeld. Indien een student vrijstelling wil voor onderwijsonderdelen dan dient hij deze aan te vragen bij de examencommissie.

Weging en Oordeel: voldoet

Het auditteam is van oordeel dat de opleiding voldoet aan de wettelijke eisen.

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, beoordeling en omvang van het personeel.

Bevindingen

Het auditteam heeft geconstateerd, dat de opleiding een duidelijk personeelsbeleid heeft. Het cluster heeft kwalitatieve doelen vastgelegd waar ook de opleiding CMV zich aan houdt. Zo moet bijvoorbeeld in 2012 minimaal 70% van de docenten een hbo-mastertitel hebben, terwijl 10% van hen gepromoveerd moet zijn. Ook dienen alle docenten, twee jaar na aanstelling, didactisch geschoold te zijn en moeten in 2012 met alle medewerkers PCM-gesprekken gevoerd zijn.

Het SW Scholingsplan geeft de scholingsdoelen aan voor de komende jaren. Deze zijn afgeleid van de domein- en clusterdoelen en zijn gericht op: het doen en begeleiden van onderzoek; de uitvoering van de onderzoekslijn in het curriculum; het ontwikkelen en beoordelen van toetsen; en kennis van de wettelijke kaders voor het hoger onderwijs.

Er is een programmadozent 'didactisch ontwerp' die docenten ondersteund om hun didactische bekwaamheid verder te ontwikkelen.

Tijdens het IPOP-gesprek met de teamleider worden scholingsafspraken gemaakt en vastgelegd. In het functionerings- en beoordelingsgesprek wordt de voortgang besproken en verantwoording afgelegd. Scholing die bijdraagt aan organisatiedoelen heeft voorrang boven persoonlijke ontwikkeling. De voortgang van het collectieve - en individuele scholingsplan wordt in de perioderapportage en de PCM (Planning, Control, Management)-gesprekken besproken en waar nodig bijgestuurd. De kwaliteit van docenten is onderwerp binnen de PCM-gesprekken. De evaluaties van studenten worden gebruikt in de functioneringsgesprekken. Terwijl de opleiding tijdens de vorige accreditatie meekreeg dat niet alle medewerkers een iPOP hadden gehad, heeft in 2012 iedereen een dergelijk gesprek gehad.

De opleiding heeft een diversiteitsbeleid voor medewerkers ontwikkeld om aansluiting te vinden bij de jonge (biculturele) studentenpopulatie. Zo bevat het CMV-team drie biculturele docenten. Daarnaast wil het cluster talentvolle afgestudeerden van de eigen opleiding als docent-assistent inzetten. Eén docent is als docent-assistent gestart. Hij heeft zijn didactische aantekening gehaald en volgt thans een masteropleiding.

Weging en Oordeel: goed

De opleiding heeft een duidelijk personeelsbeleid dat aansluit op dat van het cluster. In de beschreven doelen wordt helder welke kwaliteit de opleiding nastreeft. De scholingsdoelen zijn gericht op het doen en begeleiden van onderzoek, de uitvoering van de onderzoekslijn in het curriculum, het ontwikkelen en beoordelen van toetsen en kennis van de wettelijke kaders voor het hoger onderwijs. Er is een programmadozent 'didactisch ontwerp' die docenten ondersteund om hun didactische bekwaamheid verder te ontwikkelen. Alle docenten hebben het afgelopen jaar hun PCM gesprek gehad.

Het auditteam komt om deze redenen tot een oordeel 'goed' voor deze standaard.

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

Het auditteam trof een dynamisch en gedreven docententeam aan, dat bevlogen vertelde over haar werk met de studenten en de betrokkenheid van opleiding en studenten met de verschillende projecten die in de stad Rotterdam gaande zijn. Het is niet ongebruikelijk dat docenten elkaar observeren tijdens lessen en kritisch naar elkaar en zichzelf zijn.

Tijdens de vorige accreditatie heeft de opleiding meegekregen dat docenten te weinig CMV-specifiek zijn. Deze tekortkoming is volgens het auditteam opgelost. Het docententeam bestaat uit tien docenten die veelal ervaring hebben in het CMV-werkveld. Bij aanneming van nieuwe docenten wordt voorkeur gegeven aan ervaring in het werkveld. Voor alle docenten zijn werkvelddagen gereserveerd waarin docenten op werkbezoek gaan in de beroepspraktijk. Docenten hebben een professioneel netwerk. Zo is een docent projectleider van de Jeugdgraad Feijenoord en een andere docent projectleider van het Lerend Wijkcentrum in Den Haag. De opleiding heeft deelgenomen aan het project Ideaal Jongerenwerk, een samenwerkingsverband tussen de gemeente Rotterdam, opleidingen CMV van Inholland en Hogeschool Rotterdam en het Albeda College en Zadkine. Een 'toolkit jongerenwerk' is het voorlopige resultaat van deze samenwerking. Daarnaast heeft een docent voor het lectoraat Dynamiek van de stad met Sonor (opbouwwerk) en Buurman & Buurman (advies- en communicatiebureau voor de samenleving) een kritisch onderzoek naar zelfredzaamheid opgezet.

In het kader van de prestatie-indicatoren die het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap heeft gesteld wordt de komende jaren ingezet op de didactische scholing van docenten. Zoals bij standaard 8 werd aangegeven is er een programmadozent 'didactisch ontwerp' die docenten ondersteunt om hun didactische bekwaamheid verder te ontwikkelen. Zo is er de mogelijkheid om lessen van docenten op te nemen en na te bespreken met behulp van video-interactietraining, ook is er intervisie.

Alle beginnende docenten krijgen didactische begeleiding, waarbij de programmadozent de lessen observeert en op basis waarvan scholingsdoelen worden gesteld. Alle assessoren van de fasetoets hebben hiervoor een training gevolgd. Vanuit het kenniscentrum is een scholing onderzoeksvaardigheden verzorgd en krijgen docenten een training 'on the job'. Docenten die nog onvoldoende bekwaam zijn voor de rol als afstudeerbegeleider hebben de domeinbrede cursus 'onderzoek' gevolgd. Op de teamdagen komen actuele thema's zoals diversiteit aan de orde.

De programmadozenten hebben een intensieve training gevolgd en de toetsontwikkelaars hebben een training 'on the job' gehad bij het maken van de toetsen.

Ook bleek tijdens de vorige accreditatie dat de inhoudelijke invulling en systematiek van de studieloopbaanbegeleiding niet altijd duidelijk is voor docenten. De opleiding heeft besloten dat niet alle docenten zich hoeven bezig te houden met SLB. Alleen docenten die graag SLB-docent willen zijn zijn bijgeschoold. Daarnaast zijn er periodiek bijeenkomsten waarin het SLB-programma wordt doorgenomen en situaties met elkaar worden besproken (intervisie).

De docenten worden voor het verzorgen van lessen ook ingezet op andere opleidingen binnen het cluster, terwijl ook docenten uit andere teams college geven aan CMV-studenten. De lessen methodiek worden alleen door CMV-docenten verzorgd. Zoals eerder aangegeven wordt specifieke expertise op het gebied van projecten in de wijk of stad ingehuurd van gastdocenten.

De opleiding voldoet aan de kwalitatieve doelen. Dat wil zeggen dat op dit moment 50% van de docenten een masteropleiding heeft afgerond, terwijl dit in 2015 70% van het totale docententeam zal zijn. Twee docenten zijn met de masteropleiding bezig. Er zijn drie biculturele docenten (33,3%). Van het docententeam is 10% gepromoveerd. Niet alle docenten hebben een didactische opleiding.

Uit de documenten en uit de gesprekken met docenten tijdens de audit is gebleken dat alleen docenten, die zelf onderzoekservaring hebben opgedaan op een niveau dat aantoonbaar hoger ligt dan het niveau waarop de studenten van Social Work afstuderen, door de examencommissie als examiner worden benoemd. De vereiste ervaring is opgedaan tijdens een masteropleiding, een post hbo-opleiding of door het verrichten van onderzoek voor een lectoraat. Bij CMV heeft de programmadozent (gepromoveerd) de taak examinatoren te coachen. Ook hebben examinatoren een cursus Onderzoek gevolgd welke is verzorgd door het lectoraat. Zie verder standaard 16.

Het auditteam heeft geconstateerd dat het CMV-team bestaat uit inhoudelijk betrokken docenten met voldoende expertise om het volledige werkveld van CMV in te vullen. Dit blijkt tevens uit de door het auditteam bestudeerde CV's.

Tevredenheid studenten en docenten

Uit de studenttevredenheidsonderzoeken en uit de gesprekken met de studenten tijdens de audit kwam naar voren, dat de studenten zeer tevreden zijn over de inhoudelijke deskundigheid, de didactische kwaliteit en de kennis over de beroepspraktijk van docenten. Ook zijn studenten tevreden over de betrokkenheid en individuele begeleiding door docenten.

De studenten die het auditteam sprak gaven aan tevreden te zijn over de begeleiding door docenten tijdens supervisie, SLB, casuïstiek en stage.

De docenten zijn tevreden over de betrokkenheid van het team en de teamsamenwerking. De video-interactietraining, intervisie en didactische scholing worden door hen zeer gewaardeerd. De directe feedback leidt tot snel verbetering van de didactiek tijdens de lessen.

Weging en Oordeel: goed

Het auditteam is van oordeel, dat de opleiding wordt verzorgd door een dynamisch en gedreven team met docenten die kritisch ten opzichte van zichzelf en anderen zijn en bereid zijn waar nodig te verbeteren. Alle docenten zijn deskundig op hun vakgebied. Zij houden hun deskundigheid bij door interne opleiding (via bijvoorbeeld het lectoraat, het programma 'didactisch ontwerp' en video-interactie), werkvelddagen en hun uitgebreide netwerk. Er is voldoende expertise aanwezig om het volledige werkveld van CMV in te vullen. Studenten zijn zeer tevreden over de kwaliteit van de docenten. De opleiding voldoet aan de gestelde kwalitatieve doelen.

Het auditteam komt om deze redenen tot een oordeel 'goed' voor deze standaard.

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

Bevindingen

Er werken in totaal tien docenten voor de opleiding. Deze docenten geven ook lessen bij andere opleidingen binnen het cluster, terwijl tevens docenten uit andere teams college geven aan studenten CMV. Daarnaast verzorgen gastdocenten met specifieke expertise (wijk- en/of stadsgericht) colleges bij de opleiding.

In het strategische programma 'Verbinden als opdracht' (2011) is vastgelegd dat de hogeschool in het studiejaar 2015/2016 een personele ombuiging gerealiseerd heeft, waarbij de docent-student-ratio voor alle opleidingen is verbeterd. Om een betere balans tussen onderwijzend - en ondersteunend personeel te verkrijgen is tot een reorganisatie overgegaan. Eén van de tien kwaliteitseisen als randvoorwaarde voor de reorganisatie is de financiering van het onderwijs op basis van een gemiddelde docent-student-ratio van 1:27. Dit is dan ook de ratio die op dit moment geldt voor de opleiding CMV. Het auditteam acht deze docent-student-ratio passend voor de opleiding.

Met betrekking tot het taakbeleid en de taaktoedeling wordt een gelijke normering voor dezelfde taken gehanteerd. Dit betekent dat een volledige aanstelling 1659 klokuren telt waarvan 59 uren gereserveerd zijn voor deskundigheidsbevordering. Bij de taaktoedeling wordt gebruik gemaakt van een inzetplanningsysteem dat een evenwichtige spreiding van taken over een jaar beoogt en voorziet in een takenpakket dat overeenstemt met de omvang van de aanstelling.

Studenten die het auditteam sprak waren tevreden over de beschikbaarheid van hun docenten.

Weging en Oordeel: voldoende

Het auditteam is van oordeel dat het beschikbare personeel ervoor zorgt dat het programma gerealiseerd kan worden. De ratio van 1:27 is adequaat bij de opleiding. Het team van docenten is klein en wendbaar en door de mogelijkheid tot uitwisseling met andere opleidingen minder kwetsbaar.

Het auditteam acht een oordeel 'voldoende' het meest op zijn plaats voor deze standaard.

Voorzieningen

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

Bevindingen

De gebouwen van de hogeschool zijn gedurende 51 weken per jaar geopend en buiten de vakantieperiodes ook in de avonden. Elke locatie beschikt over een Servicedesk Facilitaire Zaken waar studenten en docenten terecht kunnen voor informatie en audiovisuele middelen. In alle vestigingen zijn bibliotheken met op opleidingen toegesneden collecties boeken en tijdschriften. In een paar vestigingen wordt voor de bibliotheekvoorziening samengewerkt met partners. Studenten en medewerkers hebben toegang tot een uitgebreide collectie digitale bronnen en kunnen ook gebruikmaken van Interbibliothecair leenverkeer (IBL). Medewerkers van de bibliotheek verzorgen cursussen 'informatievaardigheid', gericht op het verwerven van competenties om efficiënt betrouwbare en relevante informatie te verzamelen via internet.

Het gebouw aan de Posthumalaan in Rotterdam, waar de opleiding zich bevindt, is goed bereikbaar met het openbaar vervoer en beschikt over voldoende ruimten en ICT-voorzieningen. Op de locatie is een bibliotheek aanwezig. Vanaf de werkplek is digitale informatie beschikbaar. Voor studenten zijn werkplekken ingericht waar zij van een computer gebruik kunnen maken. In de lokalen zijn beamer en computer aanwezig, zodat tijdens colleges video en ander beeldmateriaal kan worden getoond. Het CMV-team heeft een eigen kamer waar medewerkers een 'flexplek' hebben.

Het auditteam heeft tijdens een rondleiding kennisgenomen van de mediatheek, de ICT-voorzieningen en het studentenvolgsysteem van de opleiding en is van mening dat deze toereikend zijn voor de opleiding.

Tevredenheid studenten

Studenten zijn tevreden over de huisvesting, onderwijsruimtes, mediatheek en ICT-voorzieningen.

Weging en Oordeel: voldoende

Het auditteam is van oordeel dat de voorzieningen van de opleiding in Rotterdam toereikend zijn om het programma te kunnen uitvoeren. Ook de studenten geven aan hier tevreden over te zijn.

Een oordeel 'voldoende' acht het auditteam voor deze standaard op zijn plaats.

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

Bevindingen

De studenten van de opleiding krijgen diverse soorten begeleiding: studieloopbaanbegeleiding, stagebegeleiding, afstudeerbegeleiding en supervisie.

De studiebegeleiding heeft tot doel de student te ondersteunen in het leren. Elke student krijgt een studieloopbaanbegeleider toegewezen die hem stimuleert om te reflecteren op zijn competentieontwikkeling, zijn persoonlijke ontwikkeling en zijn beroepsmatige ontwikkeling en om zelf verantwoordelijkheid voor zijn ontwikkeling te nemen. Daarnaast signaleert de studieloopbaanbegeleider eventuele (studie)problemen die de studievoortgang kunnen belemmeren en beoordeelt hij of de student potentie heeft om de hbo-studie met goed resultaat af te ronden en wat de student daarvoor nodig heeft.

Tijdens de audit is met studenten gesproken over de studieloopbaanbegeleiding. De aanwezige studenten zijn zeer tevreden over de begeleiding die zij van hun SLB-docent krijgen. Als aandachtspunt gaven zij aan dat meer gesprekken aan het begin van de opleiding waarin aandacht kan worden geschonken aan de motivatie van studenten ertoe zal leiden dat zij minder last hebben ongemotiveerde studenten tijdens het verloop van de studie.

De student krijgt bij alle stages een praktijkdocent toegewezen die hem gedurende het eerste en tweede studiejaar helpt een stagewerkplan te maken. Tijdens de derdejaarsstage bezoekt de praktijkdocent de student bij de instelling voor de begin-, midden- en eindevaluatie. Bij de instelling heeft de student een praktijkbegeleider, die samen met de student de beroepsgerelateerde taken vaststelt en hem adviseert bij het maken van het stageplan. Minimaal eenmaal per twee weken heeft de praktijkbegeleider contact met de student.

Bij het afstuderen nemen studenten deel aan afstudeerkringen. Daarnaast worden studenten individueel begeleid door een afstudeerbegeleider. De afstudeerkringen blijken vooral aan het begin nuttig te zijn. Naarmate de afstudeeropdracht vordert, gaan studenten meer hun eigen weg. De individuele afstudeerbegeleider wordt dan belangrijker. Deze bewaakt de inhoudelijke voortgang van de afstudeeropdracht en geeft feedback op producten van de student.

Informatievoorziening over de opleiding geschiedt via periodeboeken en de digitale omgeving waarop al het studiemateriaal, literatuurlijsten, de OER en de studiegidsen te vinden zijn. Via Peoplesoft kan de student ook zijn toetsresultaten inzien. Over roosterwijzigingen worden studenten via de monitor, maar ook via intranet en Twitter geïnformeerd. In de centrale hal van het gebouw zijn monitoren geplaatst voor het bekendmaken van lokaalwijzigingen en ziekmeldingen van docenten. Bij de servicedesk kunnen studenten terecht voor informatie over ICT, audiovisuele middelen, lokalen en dergelijke.

Tevredenheid studenten

Uit de studentenenquêtes en uit de gesprekken tijdens de audit blijkt dat studenten tevreden zijn over de verschillende vormen van begeleiding die de opleiding biedt. Docenten zijn echter van mening dat er nog een verbeterslag te gaan is in de afstemming van de diverse vormen, omdat e.e.a. elkaar nog overlapt. De opleiding heeft van studenten vernomen dat zij tevreden zijn over het gehoor dat zij vinden in geval van problemen. Dit wordt tijdens de audit door studenten bevestigd. De NSE-score wijst echter een minder grote tevredenheid (2.9) uit. De opleiding wijt dit aan het feit dat er niet altijd afdoende teruggekoppeld wordt over de afhandeling van klachten.

Uit de evaluatie van het Digitaal Intake Assessment (zie standaarden 5 en 6) is gebleken dat deze vanwege de omvang onvoldoende inspirerend was voor studenten. Het DIA is nu ingeroosterd en de uitslag wordt expliciet door de SLB-docent besproken met de student. Ook de voorlichting is verbeterd, onder meer door een weblecture DIA. Het DIA in de vernieuwde vorm geeft de SLB-docent voldoende handvatten om het gesprek met de student aan te gaan. Dit komt ook tegemoet aan de suggestie die studenten tijdens de audit gaven meer aandacht te besteden aan de motivatie van studenten aan het begin van de opleiding.

Weging en Oordeel: voldoende

Het auditteam is van oordeel dat de diverse vormen van begeleiding in voldoende mate aansluiten bij deze doelgroep van studenten. Ook de informatievoorziening is voldoende. Studenten zijn tevreden. Gegeven het feit dat de motivatie van studenten een belangrijk aandachtspunt is komt het auditteam tot het oordeel 'voldoende' voor deze standaard.

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

Het auditteam heeft geconstateerd, dat de opleiding regelmatig onder de verschillende betrokkenen de tevredenheid en kwaliteit van de opleiding meet. Per doelgroep worden de volgende instrumenten en frequenties gehanteerd:

Doelgroep	Evaluatie-instrument	Afname
Medewerkers	Inholland Medewerkersonderzoek IMO	Elke twee jaar
Studenten	Studententevredenheidsonderzoek (NSE) Periode-evaluatie (onderwijsevaluatie) Studentenpanels Evaluatie stage en praktijk Evaluatie afstuderen Exitonderzoek Evaluatie differentiatieminor Keuzegids	Elk jaar Conform jaarplan Elke periode (min. drie per jaar) Bij stage/werkbezoek Ieder jaar bij afstuderen Doorlopend Minimaal 4x per jaar 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

Daarnaast verzamelt en analyseert de opleiding regelmatig de rendementsgegevens met betrekking tot instroom en uitstroom studenten, de gemiddelde studieduur, het aantal studiestakers en het aantal studenten dat de propedeuse en het diploma behaalt.

Het auditteam heeft kennisgenomen van de verschillende evaluatie-uitkomsten en van de rendementsgegevens en is van oordeel, dat de opleiding zorgt voor een duidelijk beeld van de stand van zaken rondom de kwaliteit. Het auditteam sprak met de docent kwaliteitszorg (docent KZ). Door haar inzet zijn de docenten meer betrokken geraakt bij de resultaten van evaluaties. Terwijl hiervoor alleen de studentevaluaties op opleidingsniveau werden gedaan, voert de docent KZ alle kwaliteitszorgtaken op opleidingsniveau uit, dus ook de analyses. Zij rapporteert direct aan de manager.

Het afgelopen jaar is de respons op evaluaties verhoogd doordat de evaluaties nu, in plaats van ze digitaal uit te zetten, na toetsmomenten uitgereikt worden en vervolgens weer door de surveillant worden ingenomen.

De werkwijze van de opleiding is als volgt:

Nadat de evaluatieresultaten zijn geanalyseerd, gaat het verslag hiervan naar de manager. De docent KZ pakt de uitkomsten op met de teamleider, die ze vervolgens bespreekt met de docenten. De docent KZ gaat met de resultaten de klassen in om met studenten in gesprek te gaan. Het auditteam vindt het een sterk punt dat de resultaten vervolgens vergeleken worden met de doelstellingen. In het managementteam wordt vervolgens een actieplan in de tijd uitgezet. Zo nodig worden de resultaten door de manager besproken in het iPOP gesprek met de docenten. De docent KZ bespreekt de resultaten van evaluaties tevens in het clusterplatform kwaliteitszorg. Vanaf komend studiejaar zullen tevens jaarlijks de uitkomsten van alle evaluaties naast elkaar worden gelegd.

Door deze werkwijze werkt de opleiding doeltreffend aan het aandachtspunt dat de opleiding heeft meegekregen tijdens de vorige accreditatie met betrekking tot de structurele werking van de PDCA-cyclus.

De docent KZ ervaart het CMV-team als een open team dat enthousiast met scores aan de slag gaat. Er dient volgens de docent KZ nog wel een stap gemaakt te worden in het terugkoppelen van de resultaten naar de studenten. Op het gebied van de NSE- evaluatieresultaten heeft het CMV-team de ambitie om een gemiddelde score van 4.0 (op een vijfpuntsschaal) of van 7.5 (op een schaal van 1 tot 10) te behalen. Streefcijfer is bovendien een docent-student-ratio van 1:27 (ambitie hogeschool). Verdere streefcijfers van de opleiding zijn:

	Omschrijving	
Diplomarendement	Percentage van instroom dat het bachelordiploma behaalt	>60% na 5 jaar
Gemiddelde studieduur	Gemiddelde studieduur in jaren (maanden) tot afstuderen	< 5 jaar
Uitval na 1 jaar	Aantal studenten dat in het eerste studiejaar de opleiding verlaat	< 30%
Uitval in hoofdfase	Aantal studenten dat in de hoofdfase de opleiding verlaat	< 15%
Gemiddelde verblijfsduur studiestakers	Gemiddeld aantal jaren (maanden) dat een uitvaller ingeschreven is geweest	<1,5 jaar
Propedeuserendement	Aantal studenten dat in twee studie jaren de propedeuse behaalt	60% - 70%

Het auditteam heeft geconstateerd dat het kwaliteitszorgsysteem van de opleiding werkt. Dit betekent dat het auditteam heeft gezien dat de overgang naar een kwaliteitszorgsysteem dat dichtbij de opleiding staat goed zichtbaar is. Bij de opleiding heerst een kwaliteitsinformatie gerichte en toegankelijke houding waarbij studenten zich gehoord voelen.

Weging en Oordeel: voldoende

De opleiding evalueert jaarlijks op verschillende manieren met management, studenten, docenten en werkveld wat hun bevindingen zijn met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs. Tevens brengt zij de verschillende rendementscijfers in kaart en analyseert deze. De opleiding toont aan voldoende zicht te hebben op de (ervaren) kwaliteit en tevredenheid. De docent KZ zit hier dicht op. Bij de opleiding heerst een kwaliteitsinformatie gerichte en toegankelijke houding waarbij studenten zich gehoord voelen. De keuze om de kwaliteitszorg dichter bij de opleiding te brengen acht het auditteam zinvol.

Op grond van bovenstaande komt het auditteam daarom tot een oordeel 'voldoende' voor deze standaard.

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

Bevindingen

De opleiding werkt aantoonbaar aan het verbeteren van de kwaliteit van de organisatie, opzet en onderhoud van het onderwijs. Jaarlijks analyseren managers en kwaliteitsfunctionarissen de uitkomsten uit verschillende evaluaties, managementinformatie, audits, consultatie van studenten en werkveld en kwaliteitsonderzoek. Resultaten worden teruggekoppeld en besproken met managers, docenten en studenten.

De opleidingsmanager en de docent kwaliteitszorg zijn verantwoordelijk voor het monitoren van de verbeterplannen op locatieniveau. De opleidingsmanager neemt de verbeterplannen op in het locatieplan. De coördinator kwaliteitszorg van het cluster Social Work is verantwoordelijk voor het monitoren van verbeterplannen op brede clusterplannen. Door het kleine team en de korte lijnen binnen de opleiding, zijn de uitkomsten van evaluaties snel bij de personen die de verbeteracties in gang kunnen zetten.

Enkele voorbeelden van maatregelen uit de afgelopen periode zijn:

- In de vernieuwing van het programma en de toetsing (implementatie 2010) zijn uitkomsten van evaluaties van de voorgaande jaren meegenomen.
- De afstudeerhandleiding is aangescherpt op basis van de nieuwe richtlijnen.
- Het Digitaal Intake Assessment is verbeterd zodat het bruikbaar is voor studenten en SLB'ers.
- Er is een kwaliteitszorgmedewerker (docent) op locatieniveau aangesteld om de respons van studenten te vergroten.
- Er is gewerkt aan een veiliger leerklimaat (Powerschool).

Een belangrijke verbetermaatregel was het verbeteren van de vakdidactiek naar aanleiding van het onderzoek naar diversiteit in de klas. Het resultaat zijn de multiculturele groepjes waarin studenten nu functioneren en de videotraining voor docenten om de groepjes te begeleiden. (Zie de standaarden 3 en 4).

Daarnaast passen de docenten, indien nodig, op basis van periode-evaluaties het programma aan. Daarmee blijven zij optimaal aansluiten bij de leerbehoeften van de studenten.

De studenten met wie het auditteam sprak, meldden dat de opleiding merkbaar gericht is op verbeteren.

Weging en Oordeel: voldoende

De opleiding heeft aangetoond dat zij naar aanleiding van de verschillende evaluaties doeltreffende verbetermaatregelen treft. Deze maatregelen zijn in het locatieplan opgenomen. Het auditteam is van oordeel, dat de opleiding om deze reden voor deze standaard een 'voldoende' verdient.

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

Toelichting NVAO: - - - -

Bevindingen

Het auditteam heeft geconstateerd, dat de opleiding diverse geledingen van zowel binnen als buiten de opleiding betreft bij de interne kwaliteitszorg.

- Examencommissie – De centrale examencommissie van de major Social Work is verantwoordelijk voor de kwaliteit van de examinering en bewaakt het eindniveau van de opleidingen en stelt hiertoe beleid, procedures, richtlijnen, regels en criteria vast. Zij controleert de naleving en het gebruik ervan. De deelexamencommissies, die eenmaal per week vergaderen, bewaken de kwaliteit van de examinering door directe controle. De examencommissie vergadert minimaal eenmaal per maand. Uit de verslagen en het gesprek tijdens de audit blijkt dat er onder andere over zaken als differentiatieminoren, afstuderen, toetsbeleid, inhoudelijke controle niveau afstudeerwerk, protocol Langstudeerders is gesproken. De examencommissie schrijft een eigen jaarverslag.
- Toetscommissie – Deze commissie controleert, aan de hand van door de examencommissie goedgekeurde criteria, de kwaliteit van toetsen. De bevoegdheden, eisen aan de samenstelling en archivering zijn vastgelegd. Naast het jaarverslag beoordeelt elke commissie jaarlijks haar eigen functioneren als onderdeel van het kwaliteitszorgsysteem. Uit de verslagen en het gesprek tijdens de audit is gebleken dat er gediscussieerd wordt over onderwerpen als het niveau van kennistoetsen en de feedback aan de ontwikkelaars, proces van beoordelen door de toetscommissie, beoordeling van toetsen en afstudeerwerken.
- Klachtencommissie – Op elke locatie waar het domein GSW opleidingen verzorgt, is een medewerker aangesteld als klachtencoördinator. Op de intranetpagina van elke opleiding is de INH Klachtenregeling, zoals deze binnen de hogeschool is opgesteld, opgenomen c.q. wordt hiernaar verwezen. Jaarlijks doen de klachtencoördinatoren (GSW Verslag klachtencommissie 2011-2012) verslag van het aantal klachten en hun afhandeling. De opleiding CMV heeft het afgelopen jaar geen klachtmeldingen gehad.
- Opleidingscommissie – Studenten (en docenten) zijn formeel via de Opleidingscommissie betrokken bij de kwaliteit van de opleidingen. Uit de verslagen en de gesprekken tijdens de audit is gebleken dat zij een aantal malen per jaar vergadert. Onderwerpen als fasetoetsen, het competentiegerichte onderwijs, aansluiting van toetsen op het onderwijs, aanwezigheidsplicht, koppeling tussen praktijk en theorie, het jaarverslag en de OER (Onderwijs- en Examenregeling) zijn aan de orde geweest.
- Beroepenveldcommissie – Deze commissie vergadert eenmaal per kwartaal. De beroepenveldcommissie wordt betrokken bij het bespreken van de resultaten van evaluaties en het adviseren over verbetervoorstellen op initiatief van de opleidingsmanager. Uit de verslagen en het gesprek tijdens de audit is bovendien gebleken dat onderwerpen zoals studie-uitval, ontwikkelingen in het werkveld, ontwikkelingen in het onderwijsprogramma aan bod komen. Aangegeven werd dat er veel belangstelling over en weer tussen docenten en beroepenveld is. Men ervaart het als gemakkelijk om inhoudelijke zaken als werkmethode te bespreken. Ook bij vragen over studenten weet men elkaar te vinden.
- Programmteam – Het programmteam draagt zorg voor de kwaliteit van het programma. In het docententeam worden alle onderwijsperiodes mondeling geëvalueerd onder begeleiding van een lid van het programmteam. Het programmteam verwerkt de uitkomsten in verbeteringen van het programma.

De opleiding is van mening dat onderwijsbeoordelingen en de NSE nog te weinig worden besproken in het team. Ook dient er nog een stap gemaakt te worden in het terugkoppelen van de resultaten naar de studenten. De docent KZ heeft dit opgepakt en is hier mee aan de slag gegaan. (Zie standaard 13.). Ook de terugkoppeling over genomen verbeteracties is een aandachtspunt volgens de opleiding.

Weging en Oordeel: voldoende

Studenten, alumni, medewerkers, het afnemend werkveld, de opleidingscommissie en de examencommissie zijn nauw betrokken bij de kwaliteit van de opleiding. Dat blijkt uit de verslagen en uit de gesprekken tijdens de audit. In de praktijk blijkt dat er nog wel stappen te nemen zijn in het terugkoppelen van resultaten van evaluaties naar het docententeam en naar studenten. Ook zouden studenten een betere terugkoppeling moeten krijgen van genomen verbeteracties door de opleiding.

Het auditteam vindt dan ook een oordeel 'voldoende' gerechtvaardigd voor deze standaard.

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

Systeem van toetsen en beoordelen

Bij het toetsen en beoordelen maakt de opleiding gebruik van een mix van toetsen, die passend is bij de leerlijnen en die ontwikkelingsgericht en normgericht is:

- **Integrale leerlijn:** Toetsen in deze leerlijn hebben tot doel na te gaan of de student in staat is om in samenwerking met anderen relevante beroepsproducten te maken en of hij basisbegrippen geïntegreerd kan toepassen. De studenten krijgen daarom de opdracht in duo's of in een kleine groep voor een bepaalde situatie of opdrachtgever (echt of gesimuleerd) een bepaald beroepsproduct (inclusief theoretische verantwoording) te maken dat aan bepaalde specificaties voldoet. De beoordeling richt zich op het beroepsproduct zelf (voldoet het aan de specificaties). De opdrachten worden beoordeeld met behulp van een beoordelingsmatrix. Vanaf 2012/2013 is ingevoerd dat er naast de groepsopdracht altijd een individuele deeltoets wordt gemaakt. Voorbeelden zijn: doelgroepanalyse, sociale kaart, educatief programma, evenement organiseren.
- **Conceptuele leerlijn:** Toetsen in deze leerlijn hebben alle tot doel de kennis van achterliggende theorieën die de student heeft opgedaan bij de verschillende onderwijsonderdelen te beoordelen. Deze kennis wordt door middel van schriftelijk tentamens getoetst. Voor elk schriftelijk tentamen is een toetsmatrijs gemaakt. De toetsmatrijs definieert de periodedoelen en stelt voor elk periodedoel vast welke begrippen getoetst worden en wat voor soort vragen daarover worden gesteld. Voor het bepalen van de soort vragen wordt gebruikgemaakt van de taxonomie van Bloom.
- **Vaardighedenleerlijn:** In deze leerlijn toetsen een of twee assessoren de vaardigheden van de student op het gebied van diverse gespreksvoeringen, begeleiden van een groep en geven van instructies. De toets wordt, indien vereist, digitaal opgenomen.
- **Beroepspraktijkleerlijn (BPV-lijn):** Toetsen in deze leerlijn hebben tot doel de competentieontwikkeling van de student tijdens de stages te beoordelen. Beoordeling vindt plaats aan de hand van het BPV-plan, de leerwerkverslagen in het tweede en derde studiejaar en het afrondend gesprek met de begeleider bij de stage-instelling. De docent beoordeelt de stage aan de hand van de door de opleiding vastgestelde criteria. Hij baseert zijn oordeel op basis van de verslagen en het advies/oordeel van de begeleider bij de instelling. Bij de stage in het derde jaar zijn er extra toetsen, zoals het instellingsverslag waarin de student de kenmerken en netwerken van de instelling (nationaal en internationaal), de doelgroep en de plaats van de CMV-professional weergeeft. Daarnaast krijgt hij een casus en maakt binnen een uur een analyse en een plan van aanpak hiervoor. Hij presenteert deze, waarna een criteriumgericht interview volgt waarin de student zijn analyse en plan verantwoordt.
- **Ervarings- en reflectieleerlijn:** In deze leerlijn toetst de opleiding aan de hand van het portfolio en de supervisie de competentieontwikkeling die de student doormaakt. De student reflecteert in het portfolio aan de hand van bewijsstukken via de STARR-methode op zijn competentieontwikkeling (persoonlijk professioneel profiel, PPP). De supervisie wordt beoordeeld aan de hand van een supervisieverslag en of -gesprek met de supervisor.

Het afstuderen

Aan het einde van de opleiding dient de student aan te tonen dat hij de opleidingscompetenties beheerst op niveau 3 (startbekwaam). Het eindniveau van de opleiding wordt beoordeeld aan de hand van:

- Het persoonlijk professioneel profiel (PPP)
- De afstudeeropdracht
- De theoretische verantwoording
- Het eindgesprek

Voor de studie jaren 2010/2011 en 2011/2012 ziet de toekenning van EC's er als volgt uit:

2010-2011 & 2011-2012		
15 ec	Persoonlijk professioneel profiel (PPP)	V/O
	Afstudeeropdracht	100%
15 ec	Theoretische verantwoording	80%
	Eindgesprek	20%

- Het persoonlijk professioneel profiel (PPP): Hierin toont de student aan dat hij de competenties methodisch werken, managen, ondernemen en profileren op het eindniveau beheerst. Om de competenties te bewijzen legt de student een portfolio aan met bewijsstukken. De student schrijft een reflectieverslag waarin hij duidelijk aangeeft hoe de bewijsstukken aantonen dat de student de competentie beheerst. In het eindgesprek legt de student verantwoording af over zijn persoonlijk professioneel profiel.
- De afstudeeropdracht en de theoretische verantwoording: De kern van de (individuele) afstudeeropdracht is het ontwerpen van een product/methodiek of dienst voor een praktijk situatie die als problematisch wordt ervaren. Dit bestaat uit een literatuur- en een praktijkonderzoek en de schriftelijke rapportage hiervan. De theoretische verantwoording wordt soms als los document geleverd bij het product, in de meeste gevallen leidt het tot één rapport. Dit is afhankelijk van het type opdracht.
- Het eindgesprek: Als de student een voldoende beoordeling voor de afstudeeropdracht heeft, krijg hij toestemming om het eindgesprek te doen. Bij het eindgesprek wordt zowel de presentatie als de inhoudelijke deskundigheid beoordeeld. De student toont aan dat hij beschikt over het vereiste niveau van de competenties. Hij gaat hierbij in op zijn professionele beroepsontwikkeling, zijn afstudeeropdracht en zijn visie op het beroep van de CMV-professional.

Validiteit, betrouwbaarheid, transparantie en bruikbaarheid

In het SW toetsbeleid (2012–2016), zijn heldere kwaliteitscriteria opgenomen waaraan de toetsen binnen het cluster moeten voldoen: validiteit, betrouwbaarheid, transparantie en bruikbaarheid. Op basis van de gesprekken tijdens de audit en de toetsen die het auditteam heeft bekeken heeft de opleiding aantoonbaar gemaakt dat zij de volgende stappen heeft genomen:

- De gehele procedure van toetsontwikkeling, -controle en -bijstelling wordt beschreven in het nieuwe toetsbeleid (2012–2016) en is al goeddeels in werking;
- Er wordt gebruik gemaakt van een eerste en een tweede examiner. De toets wordt, inclusief toetsmatrijs, een heldere opdracht en een goede criterialijst, vooraf ter controle aangeleverd bij de toetscommissie. De opleiding heeft het voornemen de eerste examiner een toetsverslag/ -analyse aan te laten leveren bij de examencommissie en ervoor te zorgen dat hij tevens toezicht houdt op de kwaliteit;

- Alleen docenten die zelf onderzoekservaring hebben opgedaan op een niveau dat aantoonbaar hoger ligt dan het niveau waarop de studenten van Social Work afstuderen worden door de examencommissie als examiner benoemd. De vereiste ervaring is opgedaan tijdens een masteropleiding, een post hbo-opleiding of door het verrichten van onderzoek voor een lectoraat;
- Afstudeerbegeleiders moeten scholing en intervisie volgen. Bij CMV heeft de programmadozent (gepromoveerd) de taak examinatoren te coachen. Ook hebben examinatoren een cursus Onderzoek gevolgd welke is verzorgd door het lectoraat;
- Vanaf studiejaar 2012/2013 geldt voor de integrale opdracht dat bij een groepsproduct altijd inzage in het individuele aandeel wordt gevraagd. Het individuele aandeel wordt meegewogen in het eindcijfer. Voor het afstuderen geldt dat het altijd individueel is;
- Bij de beoordeling van de afstudeeropdrachten van 2011/2012 zijn alle producten door een eerste en tweede examiner en bovendien in een bredere commissie bekeken en besproken alvorens de eindbeoordeling vast te stellen;
- De examencommissie heeft goedkeuring verleend om op basis van de vier controlemomenten (begin afstuderen; goedkeuring onderzoeksplan; goedkeuring afstudeeropdracht; beoordeling afstudeeronderzoek en presentatie) controlemoment 'goedkeuring onderzoeksplan' als toets op te nemen in de OER. Het onderzoeksplan is nu een summatieve OER-toets. Het bleek namelijk dat een aantal studenten op basis van een eerste fiat zonder verdere begeleiding of onderzoeksplan afstudeeropdrachten bij de opleiding inleverden;
- Er is altijd een tweede beoordelaar betrokken bij de afstudeerwerkstukken. Hier worden ook lectoren en mensen uit het werkveld, aangesteld als examiner, voor ingezet. De uitkomsten hiervan komen terug in feedbackrondes met studenten.

Het auditteam heeft geconstateerd dat de opleiding goed zicht heeft op wat er getoetst wordt. Er wordt aantoonbaar gecheckt of het toetsbeleid goed wordt uitgevoerd. Dit is een grote verbetering ten opzichte van de vorige accreditatie.

Het auditteam heeft de toetsen gescreend. De toetsen waren van voldoende niveau en de vragen waren relevant voor de behandelde stof. (Docenten kijken elkaars toetsvragen na.) De beoordelingscriteria (op basis van fase-doelen en fase-criteria), het antwoordmodel en de scoretoekenning zijn voldoende transparant. De beoordeling van de schriftelijke toetsen lijkt niet te soepel of te streng. De toetsen zien er verzorgd uit en zijn compleet.

Examen- en toetscommissie

Het auditteam trof een examencommissie aan die een sterke positie heeft en die naar behoren functioneert. Dit bleek ook uit de verslaglegging van de examencommissie en toetscommissie die het auditteam heeft bestudeerd. De examencommissie is via een 'linking pin' verbonden met de toetscommissie. De examencommissie beoordeelt het werk van de toetscommissie door ook de uitvoering van het toetsbeleid regelmatig op de agenda te zetten. De doeltreffendheid van genomen maatregelen staat iedere maand op de agenda.

Uit de gesprekken en uit de notulen die het auditteam heeft bekeken blijkt dat de toetscommissie alle toetsen beoordeelt. De regio's Noord en Zuid komen iedere twee weken bijeen om kennis uit te wisselen en met elkaar mee te kijken. Er worden uniforme criteria gehanteerd, tevens is een onafhankelijk adviseur betrokken. In oktober worden door de examen- en toetscommissie reeds beoordeelde scripties bekeken.

Op het gebied van fraudepreventie heeft de opleiding op advies van de examencommissie maatregelen genomen tegen de aanwezigheid van tassen en mobieltjes tijdens examens, omdat studenten foto's bleken te nemen van examenopdrachten.

In 2012/2013 wordt het eindniveau beoordeeld aan de hand van een fasetoets (examen portfolio en examengesprek) en een afstudeeronderzoek (eindrapport en presentatie/verdediging). Zoals hierboven is aangegeven, is ook het onderzoeksplan nu een summatieve toets:

2012-2013 Nieuw programma		
Afstudeeronderzoek 20 ec	Onderzoeksplan	V/O
	Eindrapport	19 ec
	Presentatie/verdediging	1 ec
Fasetoets 10 ec	Examen portfolio	9 ec
	Examengesprek	1 ec

De wijze waarop afgestudeerden functioneren in de praktijk

Door de vele contacten die docenten met werkgevers en alumni in het werkveld hebben weet de opleiding dat werkgevers tevreden zijn over de afgestudeerden. In het najaar van 2012 wordt een alumni- en werkgeversonderzoek uitgevoerd. Ook tijdens de door de opleiding georganiseerde werkveldconferenties heeft de opleiding vernomen dat afgestudeerden goed hun weg vinden in het werkveld en voldoende bagage hebben meegekregen vanuit de opleiding.

Dit gegeven wordt bevestigd door de tijdens de audit aanwezige werkveldvertegenwoordigers en alumni. Aangegeven werd dat CMV-afgestudeerden in het sociale domein steeds belangrijker worden om gemeenschappen (bibliotheken, leeszalen, etc.) te creëren of te ondersteunen. Men is op zoek naar CMV-afgestudeerden die hier als sociaal ondernemer een rol in kunnen spelen. Eén van de aanwezige werkveldvertegenwoordigers verzorgt door zijn lidmaatschap van het lectoraat 'Dynamiek in de Stad' hiervoor de contacten vanuit het werkveld met de opleiding.

Eigen oordeel van het auditteam over het gerealiseerde niveau

De opleiding heeft over de studie jaren 2009/2010, 2010/2011 en 2011/2012 twaalf afstudeerwerken aangeleverd. Het auditteam heeft zelf alle twaalf afstudeerwerken en drie persoonlijke professioneel profielwerkstukken (PPP) bekeken.

Het eindoordeel van de auditoren over de afstudeerwerken komt overeen met dat van de examinatoren. De eindcijfers liggen tussen de '6' en de '7'. Het auditteam heeft geconstateerd dat de gekozen onderwerpen over het algemeen betekenisvol en tastbaar zijn voor het werkveld, terwijl de problemen door de studenten voldoende in de context zijn geplaatst. Ook zijn de methode, uitkomst en opbrengst van de onderzoeken en de gebruikte informatiebronnen over het algemeen voldoende uitgewerkt.

Aandachtspunt is de formulering en operationalisering van de onderzoeksvraag naar deelvragen (deelproblemen) en onderzoeksopzet. Dit is voor de studenten niet altijd eenvoudig uit te voeren, zo blijkt uit de werken. Hoewel de gebruikte onderzoeksmethode en uiteenzetting hiervan voldoende is uitgewerkt in de afstudeerwerken, geven de auditoren de opleiding mee ook andere, meer bij de opleiding passende, onderzoeksmethoden te overwegen. Het toepassen van het huidige, empirisch-analytische onderzoeksparadigma lijkt voor deze opleiding niet altijd op zijn plaats.

Ook heeft het auditteam drie persoonlijk professioneel profielwerkstukken (PPP) bestudeerd en is van mening dat de voorgeschreven STARR-methodiek in de uitwerking van de doorgemaakte ontwikkeling per competentie nogal plichtmatig wordt gevolgd. In standaard 4 is beschreven dat de opleiding hier inmiddels aandacht aan besteedt door studenten vanaf het eerste jaar te begeleiden bij de onderbouwing van hun portfolio. Daarnaast is het belang van de kwaliteit van het portfolio verhoogd doordat portfolio's onderdeel zijn geworden van de fasetoetsen en door getrainde assessoren worden beoordeeld. Alle werkstukken van het afstudeertraject hebben nu de status van een summatieve toets.

Weging en Oordeel: voldoende

De opleiding toetst op een valide, betrouwbare en transparante wijze of de studenten de vereiste competenties beheersen. Daarbij gebruikt zij een mix van toetsvormen, passend bij de vijf leerlijnen. Bij de beoordeling zijn meerdere beoordelaars betrokken. De opleiding heeft goed zicht op hetgeen getoetst wordt. De examen- en toetscommissie hebben een sterke positie en functioneren naar behoren. Er wordt aantoonbaar gecheckt of het toetsbeleid goed wordt uitgevoerd. De toetsen die het auditteam zag zijn van voldoende niveau. De kwaliteit en het gebruik van de persoonlijk professioneel profielwerkstukken (PPP) als beoordelingsinstrument behoeven echter aandacht. De opleiding is hier al mee bezig. De portfolio's zijn onderdeel geworden van de fase-toetsen en studenten worden hier vanaf het eerste studiejaar in begeleid. Op grond hiervan komt het auditteam tot een oordeel 'voldoende' voor het onderdeel toetsing.

Het auditteam heeft geconstateerd dat de onderzoekslijn duidelijk in het programma is opgenomen. De auditoren hebben alle afstudeerwerken met een voldoende beoordeeld. Er zijn wat hen betreft wel aandachtspunten voor de opleiding op het gebied van de formulering en operationalisering van onderzoeksvraag naar deelvragen en onderzoeksopzet. De auditoren geven de opleiding mee ook andere, meer bij de opleiding passende, onderzoeksmethoden te overwegen.

Het werkveld is tevreden over de kwaliteit van de CMV-afgestudeerden en is op zoek naar afgestudeerden die als sociaal ondernemer een rol kunnen spelen bij het creëren of ondersteunen van gemeenschappen. Op grond hiervan komt het auditteam eveneens tot een oordeel 'voldoende' voor het onderdeel gerealiseerd niveau.

5. ALGEMEEN OORDEEL

Het auditteam is van oordeel dat de doelstellingen van de opleiding op orde zijn. De eindkwalificaties zijn gebaseerd op het landelijk opleidingsprofiel. De opleiding heeft deze eindkwalificaties uitgewerkt in drie faseniveaus met bijbehorende doelstellingen en verder vertaald naar de betreffende kennisgebieden, fasecriteria en specifieke CMV-gerichte periodedoelen en toetscriteria.

Vertegenwoordigers vanuit het werkveld zijn tevreden over de eindkwalificaties.

Naast het voldoen aan deze basiseisen heeft de Rotterdamse CMV-opleiding duidelijk gekozen voor een duidelijke specifiek sociaal-agogische invulling van het profiel. In de gesprekken en uit de documenten kwam naar voren dat de opleiding inzet op 'Sociaal en cultureel ondernemerschap', want daar zit voor de meeste studenten het toekomstperspectief. Deze heldere profilering, vanuit een goed inzicht in de ontwikkelingen in het veld, vindt het auditteam positief.

Het programma van de opleiding zorgt ervoor dat de studenten de beoogde eindkwalificaties kunnen behalen. De sterke beroepsgerichtheid van de opleiding komt vooral tot uiting in de stage, die een groot en belangrijk deel uitmaakt van het programma, en in de duidelijke regie- en verbindingsfunctie die de opleiding in de stad en omgeving vervult, met als gevolg dat de kansen voor stagiairs en afgestudeerden op arbeidsplaatsen toenemen.

De opleiding houdt stevig de vinger aan de pols bij het ontwikkelen van de competenties op de stageplek.

De internationale dimensie komt tot uiting in internationaal gerichte projecten en studiereizen en in vakken zoals 'levensbeschouwing' en 'culturele diversiteit', waarbij de multiculturaliteit in de klas een belangrijk aspect is voor de didactische vormgeving.

De opleiding hanteert een zorgvuldige intakeprocedure. De communicatie over het specifiek sociaal-agogische profiel naar buiten toe dient wel verbeterd te worden.

De studenten, alumni en het werkveld zijn tevreden tot zeer tevreden over de beroepsgerichtheid, opzet en inhoud van de opleiding.

De opleiding wordt verzorgd door een dynamisch en gedreven team met docenten die kritisch zijn ten opzichte van zichzelf en anderen. Alle docenten zijn deskundig op hun vakgebied. Zij houden hun deskundigheid bij door interne opleiding (via bijvoorbeeld het lectoraat, het programma 'didactisch ontwerp' en video-interactie), werkvelddagen en hun uitgebreide netwerk. Er is voldoende expertise aanwezig om het volledige werkveld van CMV in te vullen. Het team van docenten is klein en wendbaar en door de mogelijkheid tot uitwisseling met andere opleidingen minder kwetsbaar.

De studenten zijn zeer tevreden over de inhoudelijke deskundigheid, de didactische kwaliteit en de kennis over de beroepspraktijk van hun docenten.

De huisvesting en de materiële voorzieningen van de CMV-opleiding in Rotterdam zijn toereikend om het programma te kunnen uitvoeren.

De studieloopbaanbegeleiding, stagebegeleiding, afstudeerbegeleiding en supervisie sluiten, naar de mening van het auditteam, voldoende aan bij de studentengroep. De studenten zijn tevreden over de verschillende vormen van begeleiding die de opleiding biedt. De informatievoorziening is voldoende.

De opleiding toont aan voldoende zicht te hebben op de (ervaren) kwaliteit en tevredenheid en neemt daar waar nodig/gewenst doeltreffende verbetermaatregelen.

Studenten, alumni, medewerkers, afnemend werkveld, opleidingscommissie en examencommissie zijn nauw betrokken bij de kwaliteit van de opleiding.

De opleiding toetst op een valide, betrouwbare en transparante wijze of de studenten de vereiste competenties beheersen. De toetsen die het auditteam zag zijn van voldoende niveau. De kwaliteit en het gebruik van de persoonlijk professioneel profielwerkstukken (PPP) als beoordelingsinstrument behoeven echter aandacht. De opleiding is hier al mee bezig.

De afgestudeerde studenten hebben het beoogde niveau van startende CMV'er gerealiseerd. De formulering en operationalisering van onderzoeksvraag naar deelvragen en onderzoeksopzet behoeven nog aandacht. De opleiding besteedt hier in de nieuw opgezette onderzoekslijn reeds aandacht aan.

Het auditteam is op basis van bovenstaande van oordeel dat de kwaliteit van de hbo-bachelor Culturele en Maatschappelijke Vorming van Hogeschool Inholland in Rotterdam voldoende is.

6. AANBEVELINGEN

In deze paragraaf neem het auditteam aanbevelingen op die het zowel vanuit het accreditatiekader als daarbuiten aan de opleiding zou willen meegeven. Het zijn expliciet zaken waar de opleiding niet op beoordeeld wordt.

- Het auditteam acht het van groot belang dat de opleiding de communicatie over het profiel naar buiten toe verbetert. Het team maakt zich zorgen over de beperkte omvang van de opleiding en is van mening dat een betere voorlichting over het specifieke sociaal-agogische profiel van de opleiding de juiste doelgroep qua studenten zal aantrekken, wat een positieve uitwerking op de rendementen zal hebben.
- Het auditteam adviseert de opleiding meer gebruik te maken van buitenlandse literatuur, zodat een breder inzicht wordt verkregen in het beroep buiten de grenzen.
- Het auditteam geeft de opleiding in overweging ook andere, meer bij de opleiding passende, onderzoeksmethoden te overwegen. Het toepassen van het huidige, empirisch-analytische onderzoeksparadigma lijkt voor deze opleiding niet altijd op zijn plaats. De opleiding zou bijvoorbeeld kunnen kiezen voor het actieonderzoek waarbij vanuit een goede analyse/diagnose een keuze wordt gemaakt uit de toolkit van interventiemogelijkheden. Daarna tijdens de interventie gedragsverandering teweeg brengen en zorgvuldig beschrijven en via 360 graden technieken reflecteren op de effecten. (zie database Effectieve interventies van Movisie, Vilans en NJi)
- Bij de opleiding zijn de ondersteunende diensten en faciliteiten zeer goed georganiseerd en dienstverlenend. Daar zijn vele werkveldorganisaties jaloers op. Het auditteam adviseert de opleiding dan ook de mogelijkheden te onderzoeken om 'werkende professionals' hier ook gebruik van te laten maken door daarvoor afspraken te maken of contracten af te sluiten.
- Het auditteam beveelt de opleiding aan om meer met de opleidingen Zorg, Sport, Gezondheidskunde en Gebouwde omgeving cross-overs te maken. Door onder andere de snel stijgende kosten van de zorg, de transitie van AWBZ en Jeugdzorg en de extramuralisering in brede zin staat de zorgsector erg in de belangstelling. Er is behoefte aan een wijkgerichte - en netwerkaanpak om zorg, welzijn en leefbaarheid kleinschalig en 'dichtbij wonen' te organiseren. Dit vraagt om een integrale aanpak van multidisciplinaire teams en om regisseurs die de resultaten naar de wijken kunnen vertalen. De brede CMV-professional zou in de opleiding al met dit multidisciplinair werken kennis kunnen maken en hier de eigen rol in vinden.

BIJLAGE I Scoretabel

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

BIJLAGE II Opleidings specifieke eindkwalificaties

1	Methodisch werken	
	Omschrijving	Het methodisch werken in sociaalagogische en sociaalpedagogische context wordt gekenmerkt door een systematisch handelen voor, met en namens cliënten en/of groepen met het doel de cliënten/groepen te versterken en de kwaliteit van hun bestaan te verbeteren.
	Toelichting	Het werken met, voor en namens individuele cliënten en/of groepen vereist dat sociaal werkers beschikken over kennis van zowel de primaire leefsituatie en de sociale leefomgeving als van kenmerken van groepen en individuen. Sociaal werkers moeten daartoe de situatie waarin de cliënten of diverse groepen verkeren, kunnen verkennen en analyseren en kunnen signaleren en definiëren wat het probleem is. Afhankelijk van zowel de leefomgeving als de beroepscontext (SPH, MWD, CMV) zijn zij in staat om met kennis van zaken doel- en resultaatgericht en planmatig te interveniëren en cliënten/ doelgroepen te behandelen, te ondersteunen, te coachen, te begeleiden, te faciliteren, te versterken, op te voeden, te verbinden en te activeren. Daartoe kunnen zij verschillende methodes en instrumenten hanteren en beschikken zij over een communicatieve en sociale houding die hen in staat stelt met cliënten en groepen een dialoog aan te gaan. Sociaal werkers zijn bereid en in staat hun handelen te evalueren en bij te stellen en zien in dat hun houding van invloed is op hun relatie met cliënten en diverse doelgroepen.

2	Verantwoorden	
	Omschrijving	De sociaal werker verantwoordt zijn beroepsmatig handelen naar zowel opdrachtgevers, ketenpartners en collega's als deelnemers/cliënten. Hij onderbouwt zijn keuzes en beslissingen op basis van theorie/ wetenschappelijk onderzoek, beleidsmatige, juridische dan wel normatieve kaders.
	Toelichting	Sociaal werkers worden geconfronteerd met situaties waar eenduidige keuzes en pasklare antwoorden niet voorhanden zijn. Om hun keuze te onderbouwen zullen zij allereerst goed op de hoogte moeten zijn van relevante wetenschappelijke inzichten en theorieën en het (inter)nationale debat daarover. In hun werk krijgen sociaal werkers te maken met verschillende en tegenstrijdige belangen en waarden die met elkaar botsen. Zij staan met het ene been in het systeem (wetten, regels, (lokaal) beleid, protocollen, etc.) en met het andere in de leefwereld van de cliënt /doelgroep. In dit spanningsveld worden zij geconfronteerd met de vragen en noden van de cliënten /doelgroepen en de beperkingen van het systeem. Omdat zij voor, met en namens anderen werken, gaan zij in gesprek met anderen. Zij werken vraag- en doelgericht. Maar sociaal werkers kunnen, mogen of willen niet altijd aan de vraag voldoen. Soms moeten zij keuzes maken die voor cliënten/doelgroepen ingrijpend dan wel teleurstellend (kunnen) zijn. De keuzes die sociaal werkers maken, hebben veelal een normatief karakter, omdat zij bepaalde waarden vooronderstellen en opvattingen over wat bijvoorbeeld normaal of menswaardig is en wat niet. Deze waarden liggen niet objectief vast. Daarom is het noodzakelijk dat sociaal werkers kennis hebben van verschillende waardeopvattingen en bereid zijn daarover in discussie gaan.

3	Samenwerken	
	Omschrijving	Professionals werken binnen (grote)instellingen in teamverband en met verschillende deskundigen. Ze participeren in de keten met medewerkers van andere instellingen in netwerken om een vastgesteld doel te bereiken.
	Toelichting	Samenwerken gebeurt in iedere organisatie en vereist dat medewerkers beschikken over communicatieve en sociale vaardigheden en een open houding. Goede informatieoverdracht, taakverdeling en afstemming zijn noodzakelijk om cliënten/ doelgroepen te ondersteunen. Zowel in de eigen organisatie als in de keten komen verschillende deskundigheden samen. Sociaal werkers moeten samen kunnen werken met andere deskundigen en beroepsbeoefenaren zowel binnen de eigen instelling als van andere instellingen. Dit vereist afstemming en het (h)erkennen van onderscheiden belangen en verantwoordelijkheden.

4	Managen	
	Omschrijving	Sociaal werkers functioneren binnen organisaties en/of projecten waarbinnen zij werkzaamheden coördineren, andere medewerkers en/of vrijwilligers aansturen en een bijdrage leveren aan het ontwikkelen van beleid.
	Toelichting	Om het werk voor cliënten/doelgroepen goed te kunnen doen, is het van belang dat sociaal werkers hun eigen werkzaamheden managen en stilstaan bij hun persoonlijke effectiviteit. Op het niveau van de organisatie dragen sociaal werkers bij aan beleid, nemen zij deel aan en/of leiden zij projecten en sturen zij medewerkers/vrijwilligers aan. Ze denken mee over de doelen van de organisatie, de middelen om deze effectief te bereiken en leveren een bijdrage aan kwaliteitszorg. Sociaal werkers beheren accommodaties als buurthuizen, zelfstandige wooneenheden of een afdeling binnen een instelling en geven daarbinnen leiding aan medewerkers en vrijwilligers. Daarbij letten zij op de veiligheid van zowel medewerkers als cliënten/doelgroepen. Zij plannen taken en werkzaamheden, evalueren de uitvoering en beheren de middelen (personeel, financiën).

5	Ondernemen	
	Omschrijving	Sociaal werkers hebben een ondernemende houding, nemen initiatief en werken zelfstandig aan het ontwikkelingen en realiseren van nieuwe ideeën en veranderingen. Dit doen zij binnen een organisatie of in de eigen onderneming.
	Toelichting	Marktwerking in de zorg, de WMO en de aanbesteding vraagt van sociaal werkers meer en meer een ondernemende houding. Gesignaleerde problemen worden gezien als kansen voor de organisatie dan wel voor de eigen onderneming. Van sociaal werkers wordt verwacht dat zij zowel dienstverlenend als marktgericht werken.

6	Innoveren	
	Omschrijving	Sociaal werkers zijn in staat om een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling en vernieuwing van het beroep vanuit (inter)nationale bronnen.
	Toelichting	Het sociaal werk wordt voortdurend geconfronteerd met ontwikkelingen in de samenleving en in het werkveld waarop moet worden ingespeeld. Sociaal werkers stellen zich op de hoogte van recent en relevant (sociaal)wetenschappelijk onderzoek en van de ontwikkelingen in het beroep en in de samenleving. Zij vertalen de uitkomsten van dit onderzoek en deze ontwikkelingen in de consequenties voor de uitoefening van hun beroep en gebruikte methodieken. Op basis van verworven inzichten moeten sociaal werkers in staat zijn kritisch te reflecteren op de bestaande methodes, deze bij te stellen dan wel nieuwe methodieken te ontwikkelen. Zij richten hun blik daarbij ook op wat in het buitenland wordt ontwikkeld.

7	Profileren	
	Omschrijving	Sociaal werkers vertegenwoordigen in netwerken en samenwerkingsverbanden hun organisatie of eigen onderneming, de eigen beroepsgroep/ het beroep.
	Toelichting	Sociaal werkers vertegenwoordigen in bestaande netwerken en samenwerkingsverbanden hun organisatie/onderneming. Zij hebben inzicht in de mogelijkheden van hun organisatie/onderneming, het (maatschappelijk) belang van het beroep en gehanteerde methodieken en kunnen deze helder en overtuigend overbrengen. Ze zijn in staat om anderen te winnen voor hun initiatieven en maatschappelijke steun daarvoor te verwerven. Sociaal werkers positioneren zich als vertegenwoordiger van de eigen organisatie, gericht op samenwerkingsmogelijkheden.

8	Legitimeren	
	Omschrijving	Legitimeren houdt in dat met het oog op de maatschappelijke erkenning het bestaansrecht sociaal werk wordt aangetoond naar anderen in het publiek debat. Dit vereist een visie op het sociaal werk.
	Toelichting	Steeds vaker wordt het sociaal werk geconfronteerd met incidenten die in de media publiek worden uitgemeten en het bestaansrecht van het sociaal werk ter discussie stellen. De politiek en de samenleving eisen zichtbare resultaten bij het voorkómen en tegengaan van deze incidenten. Soms wordt de effectiviteit van het sociaal werk in twijfel getrokken of staan de eisen op gespannen voet met de normatieve uitgangspunten van het sociaal werk. Sociaal werk is een normatief beroep. Sociaal werkers zullen de waarde en de positie van het sociaal werk voor zowel de samenleving als de cliënten/doelgroepen moeten kunnen beargumenteren. Zij reflecteren kritisch op de bestaande praktijk van en de ontwikkelingen in het beroep en geven de meerwaarde en noodzaak van het sociaal werk aan.

9	Professionaliseren	
	Omschrijving	De sociaal werker neemt de verantwoordelijkheid om zijn professionaliteit en deskundigheid te ontwikkelen, zijn eigen loopbaan te sturen en een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van het beroep.
	Toelichting	Veranderingen en ontwikkelingen in zowel de samenleving als het werkveld heeft consequenties voor het handelen van de sociaal werkers. Zij zullen bereid moeten zijn zich te bekwamen in (nieuwe) methodieken en hun handelen moeten afstemmen op (nieuwe) sociaal(ped)agogische uitgangspunten. Daartoe reflecteren zij op (nieuwe) theorieën, praktijken en normatieve kaders.

BIJLAGE III Schematisch overzicht opleidingsprogramma

JAAR 1 nieuw programma			
Onderwijsperiode 1 Major 1	Onderwijsperiode 2 Major 2	Onderwijsperiode 3 Major 3	Onderwijsperiode 4 Minor CMV 1
<i>Oriëntatie op het werkveld</i>	<i>Oriëntatie op de doelgroep</i>	<i>Oriëntatie op beleid en de professional</i>	<i>Oriëntatie op het beroep</i>
Inleiding Social Work	Methodisch werken	Beleid	CMV in praktijk
Sociale wetenschappen	Doelgroepen	Methodisch werken	CMV in theorie
Management	Sociale wetenschappen	Muzisch-agogisch werken	CMV methodiek
Communicatieve vaardigheden	Filosofie	Cultuur en diversiteit	Normatieve kaders
Agogische vaardigheden	Communicatieve vaardigheden	Filosofie/levensbeschouwing	Leertheorie
Onderzoek	Studievaardigheden	Ontwikkelingspsychologie	Werken met groepen
	Onderzoek	Social Work International	Communicatieve vaardigheden
		Onderzoek	CMV en sociale media
			Onderzoek

JAAR 2 nieuw programma			
Onderwijsperiode 1 Major 4	Onderwijsperiode 2 Minor CMV 2	Onderwijsperiode 3 Minor CMV 3	Onderwijsperiode 4 Minor CMV 4
<i>Ontwikkelingen</i>	<i>Cultureel ondernemen</i>	<i>Evenementenorganisatie</i>	<i>Evenementenorganisatie</i>
Actuele ontwikkelingen in het werkveld	Cultureel ondernemen	Projectbegeleiding	Projectbegeleiding
Aanpak maatschappelijke problematiek	Marketing en PR	Eventmanagement	Eventmanagement
Sociologie	Financieel management	Projectmatig werken	Projectmatig werken
Inleiding recht	Recht	Intervisie	Intervisie
Methodiek: sociale netwerken	Kunst & cultuur	Sponsorwerving, financiering, promotie	
Gesprekstechnieken	Creatief werken	Capita Selecta	Capita Selecta
Onderzoek	Werken met groepen		

JAAR 3 nieuw programma			
Onderwijsperiode 1 Minor CMV 3	Onderwijsperiode 2 Major 5	Onderwijsperiode 3 Major 6	Onderwijsperiode 4 Minor CMV 4
Stage			

JAAR 4 2012-2013 nieuw programma			
Onderwijsperiode 1	Onderwijsperiode 2	Onderwijsperiode 3	Onderwijsperiode 4
Afstudeerrichting	Afstudeerrichting	Major 7	Major 8
Afstudeertraject			

BIJLAGE IV Programma, werkwijze en verantwoording keuze voor gesprekspartners

Programma Uitgebreide Opleidingsbeoordeling CMV voltijd Rotterdam Hogeschool Inholland op 26 en 27 september 2012

Datum en programma 1^e dag: Woensdag 26 september 2012

Locatie: Rotterdam lokaal voor het auditpanel in de kleine boardroom, lokaal: 15.903

Tijd	Gesprekspartners	Audit panel	Onderwerpen				
08.15 – 09.15		Audit panel	vooroverleg				
09.15 – 10.15	Domeinmanagement en Opleidingsmanagement <table border="1"> <tr> <td>Marij Urlings Domeindirecteur Gezondheid, Sport en Welzijn</td> </tr> <tr> <td>Gerard van den Broek Clustermanager Social Work</td> </tr> <tr> <td>Tina Hoogstraaten Manager onderzoek en onderwijs CMV Rotterdam</td> </tr> </table>	Marij Urlings Domeindirecteur Gezondheid, Sport en Welzijn	Gerard van den Broek Clustermanager Social Work	Tina Hoogstraaten Manager onderzoek en onderwijs CMV Rotterdam	Audit panel	<ul style="list-style-type: none"> - Strategisch beleid, visie, missie (MVS) - Ontwikkelingen in het werkveld / relatie beroepenveld - Marktpositie / positionering & profilering - Internationale focus - Visie op toegepast onderzoek / lectoraat & kenniskring - Kwaliteitszorg - Personeelsbeleid / Scholing - Resultaten / Onderwijsrendement - Afbouw van de opleiding 	
Marij Urlings Domeindirecteur Gezondheid, Sport en Welzijn							
Gerard van den Broek Clustermanager Social Work							
Tina Hoogstraaten Manager onderzoek en onderwijs CMV Rotterdam							
10.15 – 10.30		Audit panel	- intern overleg				
10.30 – 11.30	Coördinatoren en onderwijsontwikkeling <table border="1"> <tr> <td>Corien Rohde Projectleider Onderwijsontwikkeling</td> </tr> <tr> <td>Alaoui Alaoui Teamleider CMV</td> </tr> <tr> <td>Richard de Brabander Programmadocent CMV</td> </tr> <tr> <td>Willem van der Bent Onderwijsontwikkelaar CMV</td> </tr> </table>	Corien Rohde Projectleider Onderwijsontwikkeling	Alaoui Alaoui Teamleider CMV	Richard de Brabander Programmadocent CMV	Willem van der Bent Onderwijsontwikkelaar CMV	Audit panel	Inhoudelijk opleidingskader en curriculum <ul style="list-style-type: none"> - Curriculumontwikkeling, -evaluatie en –bijstelling in het algemeen - Kenmerken van het programma (karakteristieken) - Samenhang programma (ook aansluiting instroom – propedeuse) - Praktijkcomponenten - Internationalisering - Toetsbeleid - Toegepast onderzoek - Programma studieloopbaanbegeleiding / Studeerbaarheid, studielast
Corien Rohde Projectleider Onderwijsontwikkeling							
Alaoui Alaoui Teamleider CMV							
Richard de Brabander Programmadocent CMV							
Willem van der Bent Onderwijsontwikkelaar CMV							
11.30 – 12.00		Audit panel	<ul style="list-style-type: none"> - intern overleg - bestudering documenten ter inzage 				

Tijd	Gesprekspartners	Audit panel	Onderwerpen																											
12.00 – 12.30	Leden examencommissie, waaronder leden toetscommissie <table border="1"> <tr> <td>Ido Sap SW Docent Den Haag Voorzitter examencommissie SW Zuid Voorzitter Centrale examencommissie SW Voorzitter Platform Voorzitters examencommissies domein GSW</td> </tr> <tr> <td>Leo Wools Docent MWD Amsterdam Voorzitter Toetscommissie SW Voorzitter examencommissie SW Noord Lid Centrale examencommissie SW</td> </tr> <tr> <td>Renske Smeding SW examencommissie Adviserend lid Beleidsadviseur KWZ SW</td> </tr> <tr> <td>Reshma Jagmohan-Jitbahadoer Toetscommissie Docentlid CMV Rotterdam</td> </tr> <tr> <td>Camilla Jaspers Toetscommissie Docentlid MWD Rotterdam</td> </tr> </table>	Ido Sap SW Docent Den Haag Voorzitter examencommissie SW Zuid Voorzitter Centrale examencommissie SW Voorzitter Platform Voorzitters examencommissies domein GSW	Leo Wools Docent MWD Amsterdam Voorzitter Toetscommissie SW Voorzitter examencommissie SW Noord Lid Centrale examencommissie SW	Renske Smeding SW examencommissie Adviserend lid Beleidsadviseur KWZ SW	Reshma Jagmohan-Jitbahadoer Toetscommissie Docentlid CMV Rotterdam	Camilla Jaspers Toetscommissie Docentlid MWD Rotterdam	Audit panel	<ul style="list-style-type: none"> - Taken en rollen van de examencommissie - Bevoegdheden, ook met het oog op de Wet Versterking Besturing - Relatie tot het management - Kwaliteitsborging toetsen en beoordelen - (Relatie tot de) toetscommissie - Kwaliteitsborging afstudeerders 																						
Ido Sap SW Docent Den Haag Voorzitter examencommissie SW Zuid Voorzitter Centrale examencommissie SW Voorzitter Platform Voorzitters examencommissies domein GSW																														
Leo Wools Docent MWD Amsterdam Voorzitter Toetscommissie SW Voorzitter examencommissie SW Noord Lid Centrale examencommissie SW																														
Renske Smeding SW examencommissie Adviserend lid Beleidsadviseur KWZ SW																														
Reshma Jagmohan-Jitbahadoer Toetscommissie Docentlid CMV Rotterdam																														
Camilla Jaspers Toetscommissie Docentlid MWD Rotterdam																														
12.30 – 13.15	Lunch in het lokaal naast de kleine boardroom, lokaal 15.903	Audit panel	<ul style="list-style-type: none"> - intern overleg - bestudering documenten ter inzage 																											
13.15 – 13.45	Rondleiding Tina Hoogstraaten Manager onderzoek en onderwijs CMV Rotterdam Lianne Hoffland Derdejaarsstudent, septemberinstroom	Audit panel	<ul style="list-style-type: none"> - Verificatie algemene en opleidingsspecifieke voorzieningen (denk aan: mediatheek, ICT-voorzieningen, studentvolgsysteem) 																											
13.45 – 14.30	Open spreekuur in de kleine boardroom, lokaal 15.903	Audit panel	<ul style="list-style-type: none"> - eveneens beschikbaar voor bestudering documenten ter inzage 																											
14.30 – 14.45		Audit panel	<ul style="list-style-type: none"> - intern overleg - bepaling pending issues 																											
14.45 – 15.45	Docenten <table border="1"> <tr> <td>Alaoui Alaoui Docent Teamleider</td> </tr> <tr> <td>Richard de Brabander Docent Programmadocent</td> </tr> <tr> <td>Jan van Seters Docent Programmadocent Didactiek</td> </tr> <tr> <td>Rob Prins Docent</td> </tr> <tr> <td>Reshma Jagmohan-Jitbahadoer Docent</td> </tr> <tr> <td>Peter Kruys Docent</td> </tr> </table>	Alaoui Alaoui Docent Teamleider	Richard de Brabander Docent Programmadocent	Jan van Seters Docent Programmadocent Didactiek	Rob Prins Docent	Reshma Jagmohan-Jitbahadoer Docent	Peter Kruys Docent	Audit panel	<ul style="list-style-type: none"> - Relatie met / input van beroepenveld - Ontwikkelingen beroepsdomein - Internationale focus - Programmaontwikkeling - Inhoud programma - Toetsen en beoordelen - Begeleiding - Professionele ruimte / scholing - Werkdruk 																					
Alaoui Alaoui Docent Teamleider																														
Richard de Brabander Docent Programmadocent																														
Jan van Seters Docent Programmadocent Didactiek																														
Rob Prins Docent																														
Reshma Jagmohan-Jitbahadoer Docent																														
Peter Kruys Docent																														
15.45 – 16.00		Audit panel	<ul style="list-style-type: none"> - intern overleg 																											
16.00 – 17.00	Studenten <table border="1"> <thead> <tr> <th>Naam</th> <th>Instroom</th> <th>Studiejaar in 12/13</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Cilvienne Martina</td> <td>Febr.</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Consuela Bendt</td> <td>Sept.</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Savannah Oostrom</td> <td>Febr.</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Lianne Hoffland</td> <td>Sept.</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Abdel Agharbi</td> <td>Febr.</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Jessy Geluk</td> <td>Sept.</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Kimberley van den Berge</td> <td>Febr.</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Ana Lopez Reyes</td> <td>Sept.</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>	Naam	Instroom	Studiejaar in 12/13	Cilvienne Martina	Febr.	1	Consuela Bendt	Sept.	2	Savannah Oostrom	Febr.	2	Lianne Hoffland	Sept.	3	Abdel Agharbi	Febr.	3	Jessy Geluk	Sept.	4	Kimberley van den Berge	Febr.	4	Ana Lopez Reyes	Sept.	5	Audit panel	<ul style="list-style-type: none"> - Kwaliteit docenten - Informatievoorziening - Aansluiting vooropleiding / toelating - Toetsen en beoordelen - Studiebegeleiding (incl. buitenschoolse component / stages) - Studeerbaarheid / studielast - Materiële voorzieningen - Afstuderen
Naam	Instroom	Studiejaar in 12/13																												
Cilvienne Martina	Febr.	1																												
Consuela Bendt	Sept.	2																												
Savannah Oostrom	Febr.	2																												
Lianne Hoffland	Sept.	3																												
Abdel Agharbi	Febr.	3																												
Jessy Geluk	Sept.	4																												
Kimberley van den Berge	Febr.	4																												
Ana Lopez Reyes	Sept.	5																												

Tijd	Gesprekspartners	Audit panel	Onderwerpen
17.00 – 17.45	Lector(en) en Leden van de kenniskring Guido Walraven Lector van lectoraat Dynamiek van de stad Richard de Brabander Docent CMV Lid kenniskring Dynamiek van de stad	Audit panel	- onderzoek - invloed op / betrokkenheid bij het programma - betrokkenheid docenten en het werkveld - resultaten
17.45 – 18.15		Audit panel	- intern overleg / terugkijken op dag 1 - bepaling pending issues

Programma Uitgebreide Opleidingsbeoordeling CMV voltijd Rotterdam Hogeschool Inholland op 26 en 27 september 2012

Datum en programma 2^e dag: Donderdag 27 september 2012

Locatie: Rotterdam voor het auditpanel in de kleine boardroom, lokaal 15.903

Tijd	Locatie	Gesprekspartners	Audit panel	O														
08.15 – 08.30			Audit panel	-														
08.30 – 09.15		Kwaliteitszorg <table border="1"> <tr> <td>Renske Smeding Clustercoördinator KWZ</td> </tr> <tr> <td>Reshma Jagmohan Coördinator KWZ SWRO</td> </tr> </table>	Renske Smeding Clustercoördinator KWZ	Reshma Jagmohan Coördinator KWZ SWRO	Audit panel	- - -												
Renske Smeding Clustercoördinator KWZ																		
Reshma Jagmohan Coördinator KWZ SWRO																		
09.15 – 09.45		Opleidingscommissie <table border="1"> <tr> <td>SWDH Raymond Deux (student) Voorzitter</td> </tr> <tr> <td>CMV Siwoh Djojomarto (student) Secretaris</td> </tr> <tr> <td>CMV Jan van Seters (docent) Interimlid</td> </tr> </table>	SWDH Raymond Deux (student) Voorzitter	CMV Siwoh Djojomarto (student) Secretaris	CMV Jan van Seters (docent) Interimlid	Audit panel	- - -											
SWDH Raymond Deux (student) Voorzitter																		
CMV Siwoh Djojomarto (student) Secretaris																		
CMV Jan van Seters (docent) Interimlid																		
09.45 – 10.00			Audit panel	-														
10.00 – 11.00		Activiteiten bijwonen Presentatie SW Marokkoreis 10-10.30: Alaoui Alaoui in lokaal 15.915 Bijwonen Openbare Muzische les 10.30-11.00: Peter Kruys in lokaal 4-430	Audit panel	-														
11.00 – 11.15			Audit panel	-														
11.15 – 12.00		Alumni / vertegenwoordigers van het werkveld <table border="1"> <thead> <tr> <th>Naam</th> <th>Alumnus/Werkveldvertegenwoordiger</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ilyas-Karadogan</td> <td>Alumnus</td> </tr> <tr> <td>Etienne Furtado</td> <td>Alumnus</td> </tr> <tr> <td>Anamaria Kroes</td> <td>Alumnus</td> </tr> <tr> <td>Peter Hartog</td> <td>Werkveldvertegenwoordiger, Projectleider Thuis op Straat</td> </tr> <tr> <td>Pascal Blinker</td> <td>Werkveldvertegenwoordiger, Radar/ Powerschool Unity is Strength</td> </tr> <tr> <td>Erik Sterk</td> <td>Werkveldvertegenwoordiger, Buro Social ondernemen</td> </tr> </tbody> </table>	Naam	Alumnus/Werkveldvertegenwoordiger	Ilyas-Karadogan	Alumnus	Etienne Furtado	Alumnus	Anamaria Kroes	Alumnus	Peter Hartog	Werkveldvertegenwoordiger, Projectleider Thuis op Straat	Pascal Blinker	Werkveldvertegenwoordiger, Radar/ Powerschool Unity is Strength	Erik Sterk	Werkveldvertegenwoordiger, Buro Social ondernemen	Audit panel	- -
Naam	Alumnus/Werkveldvertegenwoordiger																	
Ilyas-Karadogan	Alumnus																	
Etienne Furtado	Alumnus																	
Anamaria Kroes	Alumnus																	
Peter Hartog	Werkveldvertegenwoordiger, Projectleider Thuis op Straat																	
Pascal Blinker	Werkveldvertegenwoordiger, Radar/ Powerschool Unity is Strength																	
Erik Sterk	Werkveldvertegenwoordiger, Buro Social ondernemen																	
12.00 – 12.30		Wie het betreft	Audit panel	-														
12.30 – 13.15		Werklunch	Audit panel	-														
13.15 – 13.45		Alle genodigden	Audit panel	-														

Kernteam:

- F.M. Brouwer – voorzitter, senior adviseur
- Prof. dr. A.L.T. Notten –vakdeskundige
- Drs. G.J. Cornel –werkvelddeskundige
- L. Smith – student Culturele Maatschappelijke Vorming aan de Haagse Hogeschool

Werkwijze

Bij de beoordeling van de betreffende voltijdopleiding is uitgegaan van het door de NVAO vastgestelde "Beoordelingskader accreditatiestelsel hoger onderwijs" van november 2011. Daarin staan de standaarden vermeld waarop een Evaluatiebureau zich bij de uitgebreide 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.

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.

Het auditteam bestond uit twee externe onafhankelijke deskundigen, een student van een verwante opleiding, een voorzitter en werd ondersteund door een gecertificeerde secretaris vanuit Hobéon Certificering. De NVAO heeft haar goedkeuring gehecht aan dit auditteam. (Zie bijlage VI)

Verantwoording van de keuze van gesprekspartners

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

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.

Tijdens het locatiebezoek heeft het auditteam een les bezocht en met de daar aanwezige studenten gesproken

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

Beslisregels

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

Deze zijn:

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.

Uitgebreide opleidingsbeoordeling

- Het eindoordeel over een opleiding is in elk geval 'onvoldoende' indien standaard 1 of 16 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 tenminste de standaarden 1, 3, 6, 9, 13, 14, 15 en 16 als 'goed' worden beoordeeld.
- Het eindoordeel over een opleiding kan alleen 'excellent' zijn indien tenminste de standaarden 1, 3, 6, 9, 13, 14, 15 en 16 als 'excellent' worden beoordeeld.

BIJLAGE V Lijst geraadpleegde documenten

Lijst geraadpleegde documenten, conform richtlijn van de NVAO

- Kritische Reflectie opleiding
- INH Verbinding als opdracht, Hogeschool Inholland, 2011
- INH Ruimte voor presteren, Hogeschool Inholland, 2011
- Vele takken één stam. Kader voor de hogere agogische opleidingen HBO-raad, 2008
- SW Competentieprofiel 2010, geactualiseerd 2012
- Alert en Ondernemend 2.0. 2009
- GSW Realistisch, gefocust met een goede basis. Businessplan 2012-2016. p.11
- SW CMV Opleidingsprofiel, 2012
- SW Beroep en opleiden, visie, 2012
- INH Instellingsplan Hogeschool Inholland 2010-2016
- SW Internationalisering Visie 2012
- GSW SW CMV Rendementen Locatie Rotterdam 17-10-2012
- Kengetallen Domein GSW februari 2011
- GSW SW CMV Onderzoekslijn 13-07-2012
- SW Onderzoek en afstuderen, 2012
- SW CMV Afstudeerhandleiding 2011-2012 + 2012-2013
- SW CMV Afstudeerhandleiding voor docenten 2011-2012
- SW CMV Afstudeerhandleiding voor studenten 2011-2012
- GSW SW Afstudeeronderzoek 2012-2013 handleiding voor studenten
- CMV SLB afstudeerfase 2011-2012
- SW Kiezen voor een afstudeerrichting 2011-2012
- CMV Overzicht Onderzoeksvaardigheden cohort 2010 e.v.
- Cursus onderzoeksvaardigheden voor docenten 2011-2012
- Uitwerking scholing onderzoek docenten domein GSW 07-10-2011
- CMV Onderwijs- en Examenregeling
- CMV Body of Knowledge, Skills and Attitudes, juni 2012
- CMV literatuurlijst 2011-2012
- CMV Programma's- verslagen werkveldconferenties
- SW Notulen beroepenveldcommissie Zuid
- Verslaglegging DMR 2011-2012
- Jaarplannen GSW en SW
- Notulen LOO CMV 2010-2012
- Verslaglegging GSW SW CEC 2011-2012
- Jaarverslag DEC Zuid 2010-2011
- Diverse notities overleggen, evaluaties MBO-HBO
- Notulen GSW SW CLMT 2011-2012
- Notulen SLB-overleg
- Verslaglegging en jaarverslag GSW SW OC 2010-2011
- Jaarplanning OC SW Zuid/Rotterdam – Den Haag 2011-2012
- Verslaglegging teamoverleg CMV 2011-2012
- Verslaglegging toetscommissie 2012
- CMV Verslag alumnionderzoek 2012
- Verslag bespreking CMV werkstukken 06-06-2012
- CMV Lijst gastdocenten
- CMV Lijst stageadressen
- CMV Lijst beroepenveldcommissie
- BPV nota 1^e, 2^e en 3^e jaar
- Verslag BPV lunch 28-06-2011
- INH Beleid Studeren met een functiebeperking
- SW Personeelsbeleid 2011-2012

- SW Scholingsplan
- CV's van docenten (overzicht ingezette personeel met naam, functie, aanstellingsomvang, graad en deskundigheid)
- SW Handleidingen SLB
- SW Nota supervisie Zuid 2011-2012
- SW Handboek Kwaliteitszorg 2012-2015
- Valorisatieprogramma Rotterdam jaarplan 2012
- Rapportage en analyse periode-evaluaties 2011-2012
- Notulen focusgesprekken 2011-2012
- Analyse en verbeterplan SW INH n.a.v. NSI 2011
- Notulen kwaliteitsplatform 2011
- Evaluatie Jeugdraad Feijenoord 2012
- Notulen organisatiestructuur vestiging 28-10-2011
- GSW Verslag klachtencommissie 2011-2012
- SW Toetsbeleid, 2012
- SW Toetsbeleid, 2012-2016 (definitief concept, 28-08-2012 ter vaststelling aangeboden aan de EC)
- Handleiding fasetoetsing, 2012-2013
- Periodeboeken
- Toetsen en beoordelingsformulieren (door docenten ingevuld) 2011/2012 jaar 1 Sociale Kaart en jaar 2 Cultuurwetenschappen
- Persoonlijk professioneel profiel jaar 2 2011/2012 student 475033
- Voorbereiding fasetoets en beoordelingsformulieren (door docenten ingevuld)
Het auditteam heeft alle afstudeerwerken van de laatste drie jaar bekeken. Overzicht beoordeelde afstudeerwerken op studentnummer:
 - 452031
 - 405938
 - 416547
 - 467068
 - 429474
 - 441141
 - 433633
 - 431834
 - 420694
 - 463659
 - 464054
 - 429047
- Bestudeerde persoonlijk professioneel profielwerkstukken afgestudeerden laatste drie jaar:
 - 464054
 - 429047
 - 420694

BIJLAGE VI Overzicht auditteam

Samenstelling, korte functiebeschrijvingen (cv's) en onafhankelijkheidsverklaringen van voorzitter, leden en secretaris.

Samenstelling en expertise van het auditteam laten zich als volgt weergeven:

Panelleden	Expertise - audit - kwaliteitszorg	Expertise - onderwijs	Expertise - werkveld	Expertise - vakinhoud	Expertise - internationaal	Expertise - studentzaken
voorzitter F. Brouwer	x					
Vakdeskundige Prof. dr. A.L.T. Notten	x	x		x	x	
werkvelddeskundige Drs. G.J. Cornel	x		x		x	
studentlid L. Smith						x
secretaris L. Blom-van Veen						

Op 4 juli 2012 heeft de NVAO goedkeuring gegeven aan de samenstelling van het panel voor CMV opleiding, nrs 000601 - Hogeschool Inholland.

Korte functiebeschrijvingen panelleden

1	Mevrouw F.M. Brouwer, is senior adviseur bij de Hobéon, heeft specifieke deskundigheid op het gebied van competentiegericht leren en kwaliteitszorg en ervaring als lead-auditor in het hoger (beroeps)onderwijs.
2	De heer Notten is andragoloog, lector bij de Kenniskring Opgroeien in de Stad aan de Hogeschool Rotterdam, was ruim 25 jaar docent aan de Universiteit van Amsterdam en docent/studieleider aan de Hogeschool van Amsterdam. Zijn specialismen zijn onderwijs- en jeugdbeleid, brede school en grotestedenproblematiek, in 2004 verscheen zijn 'Overleven in de stad. Inleiding tot sociale kwaliteit en urban education' en in 2006, onder zijn redactie, 'Een omgekeerd generatieconflict? De jeugd verdient de toekomst'. Recent redigeerde hij de bundel 'De lerende stad. Het laboratorium Rotterdam', over de ontwikkelingen in de sociale sector in Rotterdam sinds 2002.
3	De heer Cornel is psycholoog, zelfstandig adviseur op het terrein van maatschappelijke vraagstukken, heeft verschillende docentrollen vervuld bij o.a. cursussen 'Creativiteit en innovatiemanagement' voor verschillende organisaties en bij onderdelen van de cursus 'Innovatie in product- en dienstontwikkeling' van ISW-IBW opleidingen te Houten, werkte o.a. als Manager/Senior Consultant ID-NL bij de Brainbank te Rotterdam, als directeur van Stichting Leidse Welzijnsorganisatie (LWO) en als directeur van PRIMO Centrum voor Maatschappelijke Ontwikkeling.
4	Mevrouw Smith is vierdejaars student CMV aan de Haagse Hogeschool.

Secretaris/Coördinator

Mevrouw L. Blom-van Veen	Gecertificeerd d.d november 2010
--------------------------	----------------------------------

Onafhankelijkheids- en geheimhoudingsverklaring voorafgaand aan het beoordelingsproces

Ondergetekende (naam en privé adres)

Mevrouw F.M. Brouwer
p/a Lange Voorhout 14
2514 ED Den Haag

is als voorzitter gevraagd voor beoordeling van de opleiding:

Cultureel Maatschappelijke Vorming

aangevraagd door de instelling:

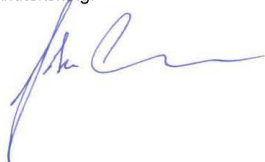
Hogeschool INHolland

- 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 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: 8 mei 2012

Handtekening:



Onafhankelijkheids- en geheimhoudingsverklaring voorafgaand aan het beoordelingsproces

Ondergetekende (naam en privé adres)

De heer prof.dr. A.L.T. Notten
Koninginneweg 261
1075 CV Amsterdam

is als deskundige gevraagd voor beoordeling van de opleiding:

Culturele en Maatschappelijke Vorming

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: *Amsterdam*

Datum: *10 mei 2012*

Handtekening:



Onafhankelijkheids- en geheimhoudingsverklaring voorafgaand aan het beoordelingsproces

Ondergetekende (naam en privé adres)

Geert-Jan Cornel, Johan de Wittstraat 5, 2334 AL
Heiden

is als deskundige / secretaris gevraagd voor beoordeling van de opleiding:

CMV

aangevraagd door de instelling:

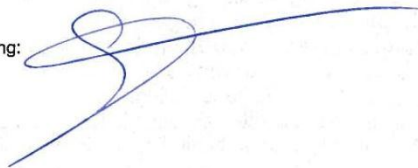
Hogeschool Inholland

- 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: Heiden

Datum: 12/05/2012

Handtekening:



RV

Onafhankelijkheids- en geheimhoudingsverklaring voorafgaand aan het beoordelingsproces

Ondergetekende (naam en privé adres)

Lilian Smith, Lage Nieuwstraat 552
2512 VZ, Den Haag

is als deskundige / secretaris gevraagd voor beoordeling van de opleiding:

CMV - Hogeschool Inholland

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: 14 - 05 - 2012

Handtekening:



RV

Onafhankelijkheids- en geheimhoudingsverklaring voorafgaand aan het beoordelingsproces

Ondergetekende (naam en privé adres)

L. Blom- van Veen
p/a/ Lange Voorhout 14
2514 ED Den Haag

is als deskundige / secretaris gevraagd voor beoordeling van de opleiding:

Cultureel en Maatschappelijke Vorming

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: 11 mei 2012

Handtekening:

