

NHL Hogeschool

Culturele en Maatschappelijke Vorming

Uitgebreide opleidingsbeoordeling

Inleiding

Dit visitatierapport bevat de beoordeling van de bestaande hbo-bacheloropleiding Culturele en Maatschappelijke Vorming van NHL Hogeschool. De beoordeling is uitgevoerd door een visitatiepanel dat door NQA in opdracht van NHL Hogeschool is samengesteld. Het panel is in overleg met de opleiding samengesteld en is voorafgaand aan de visitatie goedgekeurd door de NVAO.

Het rapport beschrijft de bevindingen, overwegingen en conclusies van het panel. Het is opgesteld conform het *Beoordelingskader voor de uitgebreide opleidingsbeoordeling* van de NVAO (22 november 2011) en het *NQA Protocol 2012 voor de uitgebreide opleidingsbeoordeling*.

Het visitatiebezoek heeft plaatsgevonden op 12 en 13 juni 2012.

Het visitatiepanel bestond uit:

De heer drs. C.J.M. van Dongen (voorzitter, domeindeskundige);

Mevrouw C.M. Pollmann (domeindeskundige);

De heer dr. M. Stam (domeindeskundige);

De heer M. Starrenburg (studentlid).

Mevrouw M. Snel, auditor van NQA, trad op als secretaris van het panel tot aan het visitatiebezoek. De heer dr. E.V. Schalkwijk van NQA heeft haar, met instemming van de NVAO, tijdens het visitatiebezoek vervangen. Mevrouw M. Aantjes van NQA was tijdens het visitatiebezoek notuliste. Een conceptversie van het voorliggende visitatierapport is ook door mevrouw Snel van commentaar voorzien.

Bij de aanvraag werd door de instelling een Kritische Reflectie aangeboden die naar vorm en inhoud voldeed aan de eisen van het desbetreffende beoordelingskader van de NVAO en aan de eisen van het *NQA Protocol 2012*.

Het panel heeft de kritische reflectie bestudeerd en een bezoek aan de opleiding gebracht. De kritische reflectie en alle overige (mondeling en schriftelijk) verstrekte informatie hebben het visitatiepanel in staat gesteld om tot een weloverwogen oordeel te komen.

Het visitatiepanel verklaart dat de beoordeling van de opleiding in onafhankelijkheid heeft plaatsgevonden.

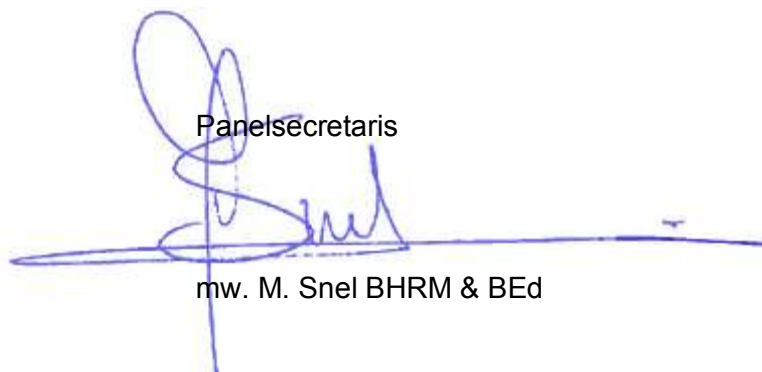
Utrecht, 17 december 2012

Panelvoorzitter



drs. C.J.M. van Dongen

Panelsecretaris



mw. M. Snel BHRM & BEd

Samenvatting

Het visitatiepanel concludeert op basis van de visitatie dat de hbo-bacheloropleiding Culturele en Maatschappelijke Vorming van de Noordelijke Hogeschool Leeuwarden onderwijs van **voldoende** kwaliteit verzorgt.

Beoogde eindkwalificaties

De opleiding Culturele en Maatschappelijke Vorming (CMV) leidt studenten op tot een beginnend, innovatief beroepsbeoefenaar binnen het domein Samenlevingsopbouw of Cultuurparticipatie. Deze specialisatie is vormgegeven in een verplichte beroepsspecifieke minor in studiejaar 4. Het competentieprofiel is in overeenstemming met het landelijke opleidingsprofiel en in overleg met het (landelijke) werkveld tot stand gekomen. Het eindniveau van de opleiding is vastgelegd in negen competenties, die in drie gebieden vallen, namelijk: werken met cliënten, werken in en vanuit een organisatie en werken aan eigen professionaliteit. De negen competenties zijn binnen de NHL voor de opleiding CMV, Maatschappelijk Werk en Dienstverlening (MWD) en Pedagogiek identiek, maar de uitwerkingen in indicatoren bij de competenties een tot en met drie, brengen het beroepsspecifieke voor CMV aan. Het competentieprofiel is actueel en passend, en de opleiding realiseert zich dat continue oriëntatie op veranderingen in het werkveld van belang blijft. Het panel ondersteunt de blijvende aandacht van de opleiding voor ook de verdieping en verrijking van het CMV-specifieke deel van de opleiding. Het panel beoordeelt *standaard 1* als **voldoende**.

Programma

De opleiding CMV bestaat uit een major en twee minoren. De major bestaat uit een propedeuse (eerste jaar) en twee vervolgjaren waarin studenten kennis maken met het gehele werkveld van Social Work. Aan het einde van de propedeuse wordt de definitieve keuze voor de opleiding gemaakt: CMV, MWD of Pedagogiek. De student vervolgt de opleiding vanuit het kader van de gekozen studierichting, waarbij de opleiding inspeelt op actuele ontwikkelingen binnen het beroep en de samenleving. De literatuurlijst bevat actuele literatuur en is van voldoende niveau. De vakliteratuur heeft echter een minder internationale oriëntatie dan de beleidsliteratuur en onderzoeks- (methodologische) literatuur. Het programma biedt voldoende gelegenheid om aan onderzoek en onderzoeksvaardigheden in relatie tot het relevante werkveld te werken, en om aan de CMV beroepsvaardigheden te werken. Het programma is daarmee voldoende CMV-specifiek. Het panel beoordeelt *standaard 2* als **voldoende**.

Het programma voor CMV bestaat uit vier perioden, die zijn opgebouwd volgens een vast stramen en een vaste studielast. De studenten volgen een deel van de vakken samen met MWD- en Pedagogiekstudenten. Veel vakken zijn dus meer algemene Social Work-vakken, waarbij CMV-studenten vanuit hun CMV-perspectief invulling moeten geven aan deze vakken. De CMV-specifieke vakken worden door CMV-docenten gegeven.

Het programma heeft een adequate horizontale en verticale samenhang en alle relevante onderdelen, inclusief stage/praktijk, komen voldoende aan bod. Hiermee worden de einkwalificaties nagestreefd. Het panel beoordeelt *standaard 3* als **voldoende**.

De opleiding CMV hanteert, in aansluiting op het competentiegericht opleiden, een leerlijnenmodel. Hierin worden vijf leerlijnen onderscheiden: integrale leerlijn, praktijkleerlijn, conceptuele leerlijn, vaardigheidslijn en studieloopbaanlijn. Het panel constateert dat de opleiding een duidelijk didactisch concept op basis van leerlijnen hanteert en die leerlijnen voor de studenten zichtbaar vertaald heeft naar programmaonderdelen en werk- en toetsvormen. Het panel beoordeelt *standaard 4* als **goed**.

De CMV-opleiding hanteert de wettelijk vastgestelde instroomeisen. Het proces van inschrijving en toelating wordt bewaakt door een drietal instroomcoördinatoren, die onder verantwoordelijkheid staan van de examencommissie. Innovatieve en ondernemende studenten die om meer uitdaging vragen, kunnen deelnemen aan het NHL-Excellentieprogramma. Studenten waarderen de instroomprocedure als positief. Het panel beoordeelt *standaard 5* als **voldoende**.

Het panel heeft bij de bestudering van de documenten en in de gesprekken geconstateerd, dat de opleiding voldoende oog heeft voor het adequaat bewaken van de studeerbaarheid van het programma. De combinatie van ingebouwde drempels met voldoende contacturen, oog voor verschillen tussen studenten en met een systematische evaluatie onder studenten en docenten, maakt dat de opleiding geen structurele problemen met de studeerbaarheid ondervindt. Dit beeld is bevestigd in de gesprekken met docenten en studenten. Het panel beoordeelt *standaard 6* als **goed**.

De opleiding voldoet met de 240 EC aan de wettelijke eisen. Het panel beoordeelt *standaard 7* als **voldoende**.

Personeel

In het HRM-beleidsplan 2012-2015 zijn de ambities, op het gebied van het in dienst houden van vitale, competente en gemotiveerde medewerkers, geformuleerd. In 2012 wordt er een Meerjarenpersoneelsplan voor de afdeling Welzijnsopleidingen opgesteld. De gemiddelde leeftijd van de docenten is relatief hoog. De verdere toename van instromende studenten maakt het mogelijk om te letten op de instroomleeftijd van docenten, maar ook om te selecteren op opleidingsniveau. Vanaf 2012 geldt als voorwaarde voor indiensttreding dat nieuwe docenten over een relevante mastergraad beschikken en binnen twee jaar de Pedagogisch-Didactische bekwaamheid behalen. Bijscholing is onder andere mogelijk via de NHL Professionaliseringsacademie. Het panel beoordeelt *standaard 8* als **goed**.

De opleiding beschikt over docenten die in staat zijn de opleiding CMV goed te verzorgen. Docenten beschikken over voldoende relevante en recente vakkennis. De meerderheid van de docenten beschikt over specifieke onderzoeksvaardigheden. Er wordt voldoende geïnvesteerd in de kwaliteit van docenten.

CMV-studenten waarderen de CMV-docenten ruim voldoende en typeren hun docenten als vernieuwend, innovatief en over veel kennis beschikkend. Het panel beoordeelt *standaard 9* als **voldoende**.

In het wekelijks operationele overleg van management en opleidingscoördinatoren, is de personeelsformatie, planning en roostering een regelmatig terugkerend bespreekpunt. Navraag naar de werkdruk leert dat de CMV-docenten deze acceptabel vinden, mede omdat zij veel op basis van hun eigen voorkeuren ingezet worden en dat werkt extra motiverend. Het panel beoordeelt *standaard 10* als **voldoende**.

De NHL Hogeschool is sinds januari 2010 gevestigd in een nieuw gebouw aan de Rengerslaan. Over het algemeen zijn docenten en studenten positief over de voorzieningen. In de zomer van 2012 werd er van een ruimte van de docentwerkplekken, een ontmoetingsplek voor docenten en studenten gecreëerd. Het panel heeft tijdens de rondleiding geconstateerd dat de algemene en specifieke CMV-voorzieningen van voldoende niveau zijn. Het panel waardeert het positief dat de opleiding in 2012-2013 samen met de studenten een verbeterplan opstelt en uitvoert voor de beschikbaarheid van studentwerkplekken en ict-faciliteiten. Het panel beoordeelt *standaard 11* als **voldoende**.

Docenten zijn specifiek geschoold voor begeleidingstaken en vrijwel alle docenten zijn als begeleider actief. Het panel constateert dat de opleiding de tools inzet die in het kader van studiebegeleiding verwacht mogen worden. Dit geldt ook voor de informatievoorziening. Zowel studenten als docenten zijn positief over de ingezette middelen. Het panel beoordeelt *standaard 12* als **goed**.

Kwaliteitszorg

Het NHL-systeem voor kwaliteitszorg is gebaseerd op zowel het EFQM-model als het accreditatiekader van de NVAO. In het afdelingsjaarplan van het Instituut Zorg en Welzijn worden de resultaten van de evaluaties van de diverse kwaliteitsobjecten als doelstelling opgenomen. De opleiding heeft voldoende evaluatie-instrumenten en loopt in de pas met de NHL Hogeschool en landelijke studentenwaarderingen van onderwijsbeoordelingen. Het panel beoordeelt *standaard 13* als **voldoende**.

De opleiding CMV vertaalt evaluatie-uitkomsten naar concrete verbetermaatregelen door evaluatiegegevens te bespreken met belanghouders, met als doel meer inzicht te verkrijgen in de achtergronden van de gesignaleerde knelpunten en gezamenlijk op zoek te gaan naar passende verbeterscenario's. Er zijn aantoonbaar verbetermaatregelen uitgevoerd, die in lijn zijn met de streefdoelen. Docenten geven aan dat de afspraken door iedereen nog beter nagekomen mogen worden. Het panel onderschrijft deze opvatting en voegt daar aan toe dat nog niet elke individuele docent er voldoende van doordrongen lijkt te zijn, dat bepaalde veranderingen noodzakelijk zijn. Het panel beoordeelt *standaard 14* als **voldoende**.

Het panel constateert, mede op basis van bestudeerde notulen, dat de opleiding alle relevante partijen bij kwaliteitszorg betreft en dat de meningen van de belanghouders zichtbaar meetellen in het vaststellen en uitvoeren van verbetermaatregelen. Het panel beoordeelt *standaard 15* als **voldoende**.

Het panel stelt vast dat het eindniveau van de CMV-afgestudeerden van voldoende hbo-bachelorniveau is en dat de docenten over het algemeen passende beoordelingen geven. De opleiding CMV conformeert zich aan het Welzijnsopleidingen Toetsplan 2011-2012. De examencommissie van de opleiding CMV heeft sinds 1 september 2011 een Toetscommissie ingesteld die de kwaliteit van toetsing vooraf en beoordelingen van de afgenomen toetsen achteraf borgt. De Toetscommissie bekijkt tevens achteraf, steekproefsgewijs, de kwaliteit van beoordelingen om zo intersubjectiviteit en kwaliteit te borgen. Het panel heeft verschillende toetsen ingezien en is van oordeel dat deze adequaat en voldoende gevarieerd zijn. De kwaliteit van de portfolio's kan verder toenemen door conceptualisering meer tot zijn recht te laten komen en verbindingen te leggen tussen het praktische niveau (uitvoerend niveau) en het meso-macro niveau (handelen op coöperatief, beleids- en maatschappelijk niveau). Daarnaast kan bij een deel van de studenten nog een grote slag gemaakt worden met betrekking tot het taalniveau. De opleiding geeft aan dat correct taalgebruik met ingang van het nieuwe studiejaar een van de sluiscriteria wordt voor deelname aan het afsluitende assessmentgesprek. De beoordeling van minoren gebeurt aan de hand van het protocol: Uitvoering minor-assessmentgesprek en voorbereiding daarvan. De assessoren vullen een evidentiematrix in en hanteren het minorspecifieke beoordelingsformulier. De beoordeling is altijd voorzien van feedback en de student krijgt altijd een kopie van de beoordeling, zo stelt de opleiding in de Kritische Reflectie en in de gevoerde gesprekken.

Het panel heeft van het systeem van toetsing kunnen vaststellen dat het in het verleden niet optimaal gefunctioneerd heeft. Zo constateert het panel dat de bewijsstukken, zoals die volgens de handleiding horen bij de beoordeling van de minoren, vaak ontbraken en dat het overgrote deel van de door de docenten gegeven feedback op de studentproducten, onvoldoende traceerbaar was. De opleiding had, op het moment van het visitatiebezoek, zelf ook al de conclusie getrokken dat het geheel van afstuderen strakker aangetrokken moest worden. De opleiding heeft naar het oordeel van het panel de borging van het afstuderen in de goede richting gestuurd door de introductie van het eindsassessment, de grotere afstemming tussen assessoren en het gegeven dat de opleiding de eigenaar van het portfolio is. Het panel beoordeelt *standaard 16* als **voldoende**.

Inhoudsopgave

1	Basisgegevens van de opleiding	11
2	Beoordeling	13
	Beoogde eindkwalificaties	13
	Standaard 1 Beoogde eindkwalificaties	13
	Programma	15
	Standaard 2 Oriëntatie van het programma	15
	Standaard 3 Inhoud van het programma	17
	Standaard 4 Vormgeving van het programma	18
	Standaard 5 Instroom	20
	Standaard 6 Studeerbaarheid	21
	Standaard 7 Duur	23
	Personeel	23
	Standaard 8 Personeelsbeleid	23
	Standaard 9 Kwaliteit van het personeel	24
	Standaard 10 Kwantiteit van het personeel	26
	Voorzieningen	26
	Standaard 11 Materiële voorzieningen	26
	Standaard 12 Studiebegeleiding	28
	Standaard 13 Evaluatie resultaten	29
	Standaard 14 Verbetermaatregelen	31
	Standaard 15 Betrokkenheid bij kwaliteitszorg	33
	Toetsing en gerealiseerde eindkwalificaties	34
	Standaard 16 Toetsing en gerealiseerde eindkwalificaties	34
3	Eindoordeel over de opleiding	39
4	Aanbevelingen	41
5	Bijlagen	43
	Bijlage 1: Eindkwalificaties van de opleiding	45
	Bijlage 2: Overzicht opleidingsprogramma	47
	Bijlage 3: Deskundigheden leden visitatiepanel en secretaris	53
	Bijlage 4: Bezoekprogramma	59
	Bijlage 5: Bestudeerde documenten	61
	Bijlage 6: Overzicht bestudeerde afstudeerwerken	73
	Bijlage 7: Verklaring van volledigheid en correctheid	75

1 Basisgegevens van de opleiding

Administratieve gegevens van de opleiding

1. Naam opleiding in CROHO	Culturele en Maatschappelijke Vorming
2. Registratienummer opleiding in CROHO	34610
3. Oriëntatie en niveau	Hbo-bachelor
4. Aantal studiepunten	240
5. Afstudeerrichtingen	Cultuurparticipatie en Samenlevingsopbouw
6. Varianten	Voltijd en deeltijd
7. Locatie	Leeuwarden
8. Jaar vorige visitatie en datum besluit NVAO	Vorige visitatie: 2006 Besluit NVAO: 5 april 2007
9. Code of conduct	Getekend

Administratieve gegevens van de instelling

10. Naam instelling	NHL Hogeschool
11. Status instelling	Bekostigd
12. Resultaat instellingstoets kwaliteitszorg	Toets aangevraagd

Kwantitatieve gegevens over de opleiding

1. In- door- en uitstroomgegevens van de laatste zes cohorten

De tabel geeft per cohort, dus niet per studiejaar, welke mutaties zich hebben voorgedaan.

Cohort	Instroom jaar 1 vt	Instroom jaar 1 dt	Uitval jaar 1 vt	Uitval jaar 1 dt	Her- inschrijving jaar 2 vt	Her- inschrijving jaar 2 dt	Uitval vt	Uitval dt	Afgestu- deerd binnen 5 jaar vt	Afgestu- deerd binnen 5 jaar dt
2001	16	0	4	0	12	0	6	0	6	0
2002	18	4	10	0	8	4	4	1	4	3
2003	24	1	8	0	16	1	7	0	8	1
2004	14	3	3	0	11	3	3	0	8	3
2005	16	4	7	3	9	1	3	0	5	1
2006	13	0	9	0	4	0	2	0	2	0
2007	25	2	11	2	14	0	4	0	-	-
2008	10	1	6	0	4	1	1	0	-	-
2009	19	3	9	0	10	3	4	0	-	-
2010	20	0	11	0	9	0	-	-	-	-
2011	16	0	-	-	-	-	-	-	-	-

De onderstaande tabel geeft per studiejaar, dus niet per cohort, het totaal aantal studenten, ongeacht de fase, en het aantal studenten dat de opleiding met een diploma heeft verlaten.

Studiejaar	Totaal studenten (ongeacht fase)	Uitstroom met diploma
2006/2007	34	19
2007/2008	46	20
2008/2009	58	10
2009/2010	86	30
2010/2011	97	9
2011/2012	107	14

2. Gerealiseerde docent-studentratio

De opleiding vormt met de opleidingen Maatschappelijk Werk en Dienstverlening en Pedagogiek de Afdeling Welzijnsopleidingen. Medewerkers van de afdeling worden ingezet bij alle drie de opleidingen. De docent-studentratio is dan ook gebaseerd op gegevens van de Afdeling Welzijnsopleidingen. De afdeling beschikt over 38,9 fte medewerkers en 1,2 fte externe supervisors. Het studentenaantal is 1.250. De docent-studentratio komt daarmee 1:31. De afdeling heeft negen docenten die specifiek voor CMV worden ingezet, op basis van hun studie en/of werkervaring.

3. Gemiddeld aantal klokuren per lesweek per lesperiode van zeven weken in studiejaar 2011-2012.

Leerjaar	Integrale leerlijn	Vaardigheidsleerlijn	Conceptuele leerlijn	Studieloopbaanlijn	Som
1	3,1	2,6	3,8	2,3	11,8
2	3,1	2,6	3,9	1,5	11,1
3	1,0	In stage	0,9	2,0	3,9
4	1,7	1,1	1,1	0,1	4,0

De tabel geeft het gemiddeld minimum aantal geprogrammeerde contacturen voltijd per lesweek per lesperiode van zeven weken in het studiejaar 2011-2012. Het individueel consulteren van docenten, het werken in commissies en werkgroepen en het volgen van extra aanbod van het Learning Centre, zijn buiten beschouwing gelaten. De resterende wekelijkse tijd wordt besteed aan het individueel of in groepsverband uitvoeren van werkzaamheden voor de leerlijnen, aan keuzeruimte en aan literatuurstudie.

2 Beoordeling

Het visitatiepanel beschrijft hieronder per standaard van het NVAO beoordelingskader de bevindingen, overwegingen en conclusies. Het eindoordeel over de opleiding volgt in hoofdstuk 3. De opleiding heeft een voltijdse en deeltijdse variant. Daar waar de varianten afwijken, zal dat in de tekst worden aangegeven.

Beoogde eindkwalificaties

Standaard 1 Beoogde eindkwalificaties

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

Bevindingen

De maatschappelijke opdracht van de CMV-professional is het leveren van een bijdrage aan de sociale leefbaarheid van de samenleving (*Alert en ondernemend 2.0 – Opleidingsprofiel CMV*; SWP, 2009). De opleiding CMV leidt studenten op tot beginnend, innovatief beroepsbeoefenaar binnen het domein Samenlevingsopbouw of Cultuurparticipatie. De opleiding koerst daarmee op het afleveren van studenten met competenties die noodzakelijk zijn in het brede veld van social work (generalist) en die zich hebben bekwaamd op specifieke beroepssituaties in het CMV-veld (specialist). De opleiding typeert de CMV-afgestudeerde in de Kritische Reflectie als volgt: “De CMV-professional kan achtergronden van doelgroepen en contexten van maatschappelijke situaties analyseren en interpreteren. Op grond daarvan ontwikkelt hij of zij programma’s en projecten, onderneemt, verbindt en zet mensen en instanties in beweging. Hierbij treedt hij of zij op als een evenwichtskunstenaar tussen de eisen van de samenleving en de wensen, behoeften en verlangens van (doel)groepen. Een CMV’er maakt dat mensen betrokken raken én blijven bij de maatschappij”. CMV-professionals hebben als opdracht het *samen*-leven van (groepen) burgers te verbeteren, te beginnen met de meest kwetsbaren. Daarbij worden door CMV’ers culturele en sociale interventies ingezet die mensen tot beweging aanzetten.

De opleiding leidt studenten op tot beginnend, innovatief beroepsbeoefenaar binnen de specialisaties Samenlevingsopbouw of Cultuurparticipatie. Deze specialisatie is vormgegeven in een verplichte beroepsspecifieke minor in studiejaar 4. Daarnaast volgen studenten een keuzeminor om zich te profileren richting de arbeidsmarkt, zich te verdiepen en/of te verbreden. Cultuurparticipatie is gericht op (groepen) mensen die tot een betekenisvolle vrijetijdsbesteding of cultuurdeelname willen komen of die een leeractiviteit willen ondernemen, waarbij krachten gebundeld en actieve deelname aan de samenleving op het gebied van cultuur gestimuleerd dienen te worden.

Samenlevingsopbouw richt zich op groepen mensen die gezamenlijke belangen hebben op het gebied van hun woon-, werk- of leefomgeving en die hieraan iets willen veranderen of verbeteren.

Het eindniveau van de opleiding is vastgelegd in negen competenties, die in drie gebieden vallen, namelijk: werken met cliënten, werken in en vanuit een organisatie en werken aan eigen professionaliteit, zie Bijlage 1. Elke competentie is geëxpliciteerd in drie beheersingsniveaus en bijbehorende indicatoren. De beheersingsniveaus geven een toename weer van complexiteit van leerresultaten en onderliggende leeractiviteiten. Niveau 1 is toepassen, niveau 2 beslissen en niveau 3 ontwikkelen. De negen competenties zijn voor de opleidingen CMV, MWD en Pedagogiek identiek, maar de uitwerkingen in indicatoren bij de competenties 1 tot en met drie brengen het beroepsspecifieke voor CMV aan. Dit werkt door in de vakken en stages.

De opleiding geeft in een overzicht in de Kritische Reflectie de vertaling van de Dublin Descriptoren naar het gewenste gedrag op studentniveau.

De Werkveld Adviescommissie (WAC) is van de Afdeling Welzijnsopleidingen. De WAC (20 leden, van wie 4 CMV-specifiek) stelt het competentieprofiel en het onderwijsmodel van de opleiding vast. Daarnaast is de WAC ook betrokken bij de samenstelling van het opleidingsprofiel en –programma. Actuele ontwikkelingen zijn hierbij ook onderwerp van gesprek. De WAC vergadert drie tot vier maal per jaar. Daarnaast worden zowel organisatorische als kwalitatieve aspecten van het praktijkleren dat wordt georganiseerd door het zogenoemde Praktijkbureau van de Welzijnsopleidingen, met het werkveld afgestemd. Het werkveld wordt ook betrokken bij de evaluatie van de opleiding.

De opleiding heeft in de Kritische Reflectie aangegeven, mede gezien veranderingen in wet- en regelgeving in het sociale domein, in een systematischere oriëntatie op de omgeving te investeren. Aandacht gaat hierbij uit naar uitbreiding van werkveldcontacten in het culturele domein en het bijdragen aan ontwikkelingen en innovaties in het werkveld. Het panel onderschrijft dit voornemen.

Het document *Alert en ondernemend 2.0* bevat een hoofdstuk waarin beschreven wordt hoe CMV zich verhoudt tot internationale ontwikkelingen. De opleiding CMV komt in het buitenland niet op dezelfde manier voor. De verschillende sociale en culturele praktijken waarvoor CMV-professionals worden opgeleid, bestaan in het buitenland echter wel. Vaak worden die praktijken anders benoemd en behoren ze tot een ander politiek of juridisch kader. Veel werk dat in Nederland professioneel wordt verricht, wordt op andere plekken in de wereld uitgevoerd bij verenigingen, sociale bewegingen of politieke organisaties.

Overwegingen en conclusie

Het panel constateert dat het competentieprofiel in overeenstemming is met het landelijke opleidingsprofiel en in overleg met het (landelijke) werkveld tot stand is gekomen. De CMV opleiding van de NHL heeft een eigen accent gekozen in Cultuurparticipatie en Samenlevingsopbouw en heeft dat afdoende met het eigen, lokale werkveld afgestemd.

Het competentieprofiel is actueel en passend, en de opleiding realiseert zich dat continue oriëntatie op veranderingen in het werkveld van belang blijft. De beoogde eindkwalificaties van de opleiding passen bij externe ontwikkelingen als Welzijn Nieuwe Stijl en de roep om meer generalistisch ingestelde werkers.

Dat generieke deel is door de samenwerking met Pedagogiek en MWD in de opleiding potentieel verankerd (hoewel die brede, omvattende benadering zeker niet spontaan ontstaat). Het panel ondersteunt de blijvende aandacht van de opleiding voor ook de verdieping en verrijking van het CMV-specifieke deel van de opleiding.

Het panel is van mening dat het opleidingsprofiel een adequaat hbo-bachelor niveau heeft. Het opleidingsprofiel is voor de voltijd- en deeltijdopleiding identiek.

Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel voldoende.

Programma

Standaard 2 Oriëntatie van het programma

<i>De oriëntatie van het programma waarborgt de ontwikkeling van vaardigheden op het gebied van wetenschappelijk onderzoek en/of de beroepspraktijk.</i>
--

Bevindingen

De opleiding CMV maakt deel uit van de afdeling Welzijnsopleidingen van het Instituut Zorg en Welzijn. CMV bestaat uit een major en twee minors. De major bestaat uit een propedeuse (eerste jaar) en twee vervolgjaren waarin studenten kennis maken met het gehele werkveld van Social Work. Bij inschrijving kiest de student een opleiding: CMV, Pedagogiek of MWD. Gedurende het eerste studiejaar maakt de student kennis met de gekozen studie en met de andere twee opleidingen. Aan het slot van de propedeuse wordt de studiekeuze bestendigd, dan wel gewijzigd. De student vervolgt de opleiding vanuit het kader van de gekozen studierichting. Het management geeft nadrukkelijk aan dat CMV ook in de komende jaren als specifieke opleiding blijft bestaan. Er zijn geen voornemens om tot één Social Work opleiding te komen.

Actualiteit

De opleiding speelt in op de actuele ontwikkelingen binnen het beroep en binnen de samenleving. Het gaat hierbij om thema's als maatschappelijk ondernemerschap, burgerparticipatie, cultuurparticipatie, oplossingsgericht werken, presentatietheorie, systeemgericht werken, Welzijn Nieuwe Stijl en ook het gebruik van nieuwe evidence based methodieken, zoals de ABCD-methode die uitgaat van de eigen kracht van de wijk bij wijkontwikkeling.

De actualiteit van het programma wordt onder andere bevorderd door de participatie van het werkveld bij onderwijsontwikkeling, inzet van gastdocenten, participeren in kenniskringen van lectoraten en het samenwerken met andere NHL-opleidingen en andere hogescholen. De Leerplancommissie (LPC) organiseert periodiek afdelingsbijeenkomsten waarbij actuele trends in de samenleving en het welzijnsberoep met docenten worden geïnventariseerd en naast het curriculum worden gelegd.

Aan de hand van een PDCA-cyclus werd het onderwijsprogramma tot en met studiejaar 2010/2011 onder toezicht van de LPC geëvalueerd en indien nodig bijgesteld op cohortniveau. Vanaf studiejaar 2011/2012 wordt de LPC afdelingsbreed gevormd door vijf competentie-managers. Een van de doorgevoerde verbeteringen betreft de versteviging van praktijk-gerelateerde methodiekkennis en –vaardigheden en intensivering van de conceptuele leerlijn, maar ook het aanbieden van programmaonderdelen in specifieke CMV beroepsgroepen. Het panel is van mening dat het programma actueel is.

Literatuurlijst

De literatuurlijst bevat actuele literatuur en klassiekers op het gebied van methodiek, conceptuele kennis (sociologie, politicologie et cetera), groepsdynamica en communicatie. Verplichte literatuur wordt aangevuld met verwijzingen naar internetsites en digitale vakartikelen (veelal verzameld op Blackboard).

Het panel heeft de literatuurlijst bestudeerd en vindt die van voldoende niveau en voldoende relevant. De vakliteratuur (over uitvoering van CMV en Social Work) heeft minder een internationale oriëntatie dan de beleidsliteratuur en onderzoeks- (methodologische) literatuur.

Beroepsvaardigheden en stage

Ieder leerjaar bevat een beroepspraktijkgedeelte dat vorm krijgt in de zogenoemde p-taken en in de stage. Organisaties in het werkveld bieden jaarlijks stages, onderzoeksopdrachten en praktijkopdrachten gekoppeld aan de minors. Studenten hebben 10 EC keuzeruimte. Ze worden gestimuleerd deze te besteden aan praktijkopdrachten en aan het trainen van hun vaardigheden.

In de propedeuse loopt de student één dagdeel per week stage. In het tweede studiejaar wordt er gewerkt aan praktijkprojecten in het CMV-werkveld. De p-taken kunnen in de praktijk worden uitgevoerd. De mate waarin dit gebeurt, is afhankelijk van het aanbod dat via de opleiding beschikbaar is en van de ondernemendheid van de student. In het derde studiejaar loopt de student 32 uren per week stage en worden de p-taken volledig in de praktijk uitgevoerd. In de minors (jaar 4) verwerft de student een bij de minor passende opdracht bij een opdrachtgever uit het CMV-werkveld. Studenten volgen één verplichte minor (specialisatie Cultuurparticipatie of Samenlevingsopbouw) en een keuzeminor, zoals Werken met jongeren, Gezinsbehandeling, International Social Work.

Onderzoek

Aan het instituut Zorg en Welzijn is een drietal lectoraten verbonden. Dit betreft het lectoraat *Wonen, welzijn en zorg op hoge leeftijd*, het lectoraat *Maatschappelijke participatie door (jonge) mensen met een licht verstandelijke beperking* en het lectoraat *iHuman – Welzijn Zorg en Digitaal*.

De master Social Work wordt gezamenlijk door de Hanzehogeschool Groningen en de NHL aangeboden.

Onderzoek is een onderdeel van de vaardigheidlijn en start vanaf jaar 1. In alle vier de studiejaar werken de studenten aan praktijkopdrachten. De opleidingen biedt de CMV-specifieke minors *Samenlevingsopbouw* en *Cultuurparticipatie* aan. Aansluitend bij de aard van de opdracht wordt onderzoek gedaan: literatuuronderzoek, surveyonderzoek en veldwerk. Integrale bijeenkomsten en colleges zijn hierbij ondersteunend.

Met de eindopdracht in de minor toont de student aan dat hij of zij een bijdrage kan leveren aan de ontwikkeling van het beroep. Verder komt de onderzoekende houding impliciet, maar voortdurend, aan de orde bij diverse p-taken waar aandacht is voor literatuuronderzoek, het onderzoeken en vergelijken van modellen, methodieken en theorieën, het analyseren van casuïstiek en zelfonderzoek en reflectie (zie standaard 3).

In 2011 is gekozen om de *Gedragscode praktijkgericht onderzoek voor het HBO* als basis te gebruiken voor een instellingsbrede notitie. De opleiding neemt deze als uitgangspunt. Bij de minors is inmiddels een start gemaakt met de verdere ontwikkeling. Vanaf studiejaar 2012/2013 wordt meer ruimte in het curriculum gebruikt voor zowel theorie als praktijk op het gebied van onderzoek. Een instituutsbrede notitie *Praktijkonderzoek in de bacheloropleidingen Instituut Zorg en Welzijn* is in september 2012 door de directeur van het instituut vastgesteld. Het panel heeft deze notitie ontvangen.

Overwegingen en conclusie

Het panel heeft het programma bestudeerd en constateert dat het actueel is. De literatuurlijst is inhoudelijk passend en van voldoende niveau. De vakliteratuur (over uitvoering van CMV en Social Work) heeft minder een internationale oriëntatie dan de beleidsliteratuur en onderzoeks- (methodologische) literatuur. Het programma biedt voldoende gelegenheid om aan onderzoek en onderzoeksvaardigheden in relatie tot het relevante werkveld te werken en om aan de CMV beroepsvaardigheden te werken. Het programma is daarmee voldoende CMV-specifiek.

Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel voldoende.

Standaard 3 Inhoud van het programma

De inhoud van het programma biedt studenten de mogelijkheid om de beoogde eindkwalificaties te bereiken.

Bevindingen

Opbouw programma

Het programma bestaat uit vier perioden van tien weken, met zeven lesweken, een afrondingsweek, een toetsweek en een herkansingsweek. Elke periode is opgebouwd volgens een vast stramien en een vaste studielast.

In het algemeen: twee integrale studieonderdelen van elke drie of vier EC, twee onderdelen uit de conceptuele leerlijn van elk twee EC en twee trainingen van elk één EC, aangevuld met SLB en keuzeruimte. De studenten volgen een deel van de vakken samen met MWD- en pedagogiekstudenten. De CMV-specifieke vakken worden door CMV-docenten gegeven. Het programma is opgebouwd op basis van de negen CMV-competenties. Gedurende vier jaar ontwikkelt de student zich via competentieniveau één (toepassen) en twee (beslissen) tot drie (ontwikkelen). De integrale leerlijn (professionaliseringstaak – p-taken) in combinatie met de praktijkleerlijn is leidend voor de opbouw van het leerplan. De overige leerlijnen (praktijkkoppeling en jaarstage) zijn ondersteunend van aard.

Op deze manier is ieder onderdeel van de opleiding terug te voeren tot het competentieprofiel. De opleiding heeft de horizontale samenhang (per leerjaar) en de verticale samenhang (door het hele curriculum) heen geborgd in het leerplan, de LPC en de toetscommissie. Ook is hierbij aandacht voor de samenhang tussen theorie en praktijk.

In elke p-taak en de daaraan gerelateerde vaardigheids- en kennislijn, is aangegeven welke competentie de student zich eigen maakt en op welk niveau. De studenten geven aan dat de p-taken veel tijd kosten en dat zij dat goed vinden, want dat je het niet met een minimale inspanning redt.

De conceptuele leerlijn bestaat uit de kennisvakken en de vaardigheidlijn uit trainingen.

Veel vakken zijn meer algemene Social Work-vakken. In veel gevallen zijn deze zeker CMV-relevant; de studenten moeten zelf vanuit een CMV-perspectief invulling geven aan deze vakken. Voorbeelden van specifieke CMV-vakken zijn *Kunst en Cultuur*, *Drama* en de twee vierdejaars minors. Minder specifiek, maar nog steeds CMV-relevant zijn *Educatief programma uitvoeren*, *Jeugdzorgmedewerker* en *Werken met vrijwilligers*.

Overwegingen en conclusie

Het panel is van mening dat het programma een adequate horizontale en verticale samenhang heeft en dat alle relevante onderdelen, inclusief stage/praktijk voldoende aan bod komen. De inhoud van het programma dekken daarmee de nagestreefde eindkwalificaties.

Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel voldoende.

Standaard 4 Vormgeving van het programma

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

Bevindingen

De opleiding hanteert in aansluiting op het competentiegericht opleiden een leerlijnenmodel (bron: *Onderwijsconcept en Onderwijsstandaards – Ruimte binnen kaders, NHL, juni 2010*). Het model beoogt een afwisseling van leeractiviteiten en leerprocessen ten behoeve van het verwerven van competenties. Tevens is een adequate afwisseling beoogd tussen docentgestuurde en meer studentgestuurde onderwijsactiviteiten. Vijf leerlijnen worden onderscheiden: integrale leerlijn, praktijkleerlijn, conceptuele leerlijn, vaardigheidslijn en studieloopbaanlijn.

In de integrale leerlijn wordt door middel van een p-taak individueel of in groepen gewerkt aan competenties CMV. De opdrachten hebben een specifiek CMV-karakter met CMV-casuïstiek of CMV-praktijkopdrachten.

De praktijkleerlijn brengt de student in direct contact met het werkveld. Dat begint in jaar 1 met één dagdeel per week in praktijkwerk.

In het tweede jaar kunnen p-taken in de praktijk uitgevoerd worden. In het derde studiejaar loopt de student 32 uur per week stage en worden de p-taken volledig in de CMV-praktijk uitgevoerd. In de minors (studiejaar 4) verwerft de student een opdracht bij een opdrachtgever uit het CMV-werkveld.

In de conceptuele leerlijn (kennisvakken) staat de feitelijke en conceptuele kennis centraal, naast werkmodellen en theorieën. Er wordt gewerkt met hoorcolleges, responsiecolleges en zelfstudie.

Het trainen van specifieke vaardigheden (bijvoorbeeld: outreachend werken, netwerkbenadering, oplossingsgericht werken) komt aan bod in de vaardigheidsleerlijn. Er is een aanbod van trainingen op het gebied van communicatieve en methodische vaardigheden.

De studieloopbaanlijn richt zich op de ontwikkeling van de beroepshouding en studiehouding. Het is een doorgaand leerproces waarin de student aan de hand van de competenties reflecteert op wat de opleiding hem of haar oplevert, zodat de student voortdurend actief bezig is met het verder vormgeven van zijn of haar ontwikkeling. Gehanteerde werkvormen in deze leerlijn zijn: individuele en groepscoaching.

De opleiding heeft in een overzicht in de Kritische Reflectie de leerlijnen gekoppeld aan het type kennis of vaardigheid, de desbetreffende werkvorm en de toetsvorm.

De studenten geven in de gesprekken aan dat zij over het algemeen goed overweg kunnen met de gemengde Social Work-klassen. De docenten die niet specifiek CMV-georiënteerd zijn, geven, soms op verzoek van de studenten, CMV-gerelateerde voorbeelden. De introductie enkele jaren geleden van zogenoemde kleurgroepen (alle CMV'ers bij elkaar) in het eerste en tweede studiejaar, heeft het CMV-gevoel versterkt. Het derde jaar is het stagejaar, het vierde jaar het minorjaar en zijn daarmee CMV-specifiek. Daarnaast zijn 16 van de 24 p-taken CMV-specifiek.

Overwegingen en conclusie

Het panel constateert dat de opleiding een duidelijk didactisch concept op basis van leerlijnen hanteert en die leerlijnen voor de studenten zichtbaar vertaald heeft naar programmaonderdelen en werk- en toetsvormen.

Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel goed.

Standaard 5 Instroom

<i>Het programma sluit aan bij de kwalificaties van de instromende studenten.</i>

Bevindingen

De CMV-opleiding hanteert de wettelijk vastgestelde instroomeisen voor de opleiding: havo (alle profielen), vwo (alle profielen), mbo (niveau 4), een relevante buitenlandse vooropleiding, een (deel van) een andere hbo-opleiding of een (deel van) een wo-opleiding. Voor studenten die niet aan de wettelijke vooropleidingvereisten voldoen, bestaat er de mogelijkheid het 21+ toelatingsexamen voor het Hoger Sociaal Agogisch Onderwijs te doen. Studenten met een verwant propedeutisch hbo-getuigschrift kunnen in het tweede studiejaar instromen. Studenten van 22 jaar of ouder die zorgtaken of een baan hebben, kunnen via een compact rooster de lessen volgen. De student moet aantonen dat hij of zij aan deze voorwaarden voldoet.

Deeltijdstudenten stromen na een intakeassessment in het tweede studiejaar in. De deeltijd CMV opleiding beschikt overigens over een volledig eerstejaars programma. Het programma daarvan is gelijk aan dat van de voltijdse studie, dus 60 EC.

Het intakeassessment wordt afgenomen door de instroomcoördinatoren. Wordt dit intakeassessment niet behaald (en dat is voorgekomen), dan wordt de aspirant deeltijdstudent niet toegelaten in het tweede jaar. Bijkomende voorwaarden voor toelating bij de deeltijd, zijn een al dan niet betaalde baan van minimaal twintig uren per week in de welzijnssector, passend bij de opleiding. Op deze werkplek moet de student kunnen doorgroeien naar hbo-niveau. De instroomcoördinatoren controleren of de student aan deze voorwaarden voldoet en legt dat vast in een dossier.

Het proces van inschrijving en toelating wordt bewaakt door een drietal instroomcoördinatoren. Het geheel staat onder verantwoordelijkheid van de Examencommissie. Er worden geen collectieve vrijstellingen verleend.

De deeltijdstudenten geven in de gesprekken aan dat zij voorbeelden kennen van collega-studenten die op basis van het intakeassessment extra opdrachten moesten doen.

Uit ervaring en onderzoek blijkt dat een aanzienlijke groep ex-mbo-cursisten die als voltijdstudenten in het tweede jaar instroomden, moeite heeft met conceptuele vakken. Voor deze studenten worden extra werkcolleges georganiseerd. Bij het indelen van de tweedejaars groepen is er bewust voor gekozen om de mbo-instromers te mixen met de reguliere studenten. De SLB'ers hebben extra aandacht voor de instroomstudenten.

Vanaf studiejaar 2012/2013 kunnen mbo-cursisten niet meer instromen in het tweede studiejaar. De opleiding heeft deze keuze gemaakt vanwege de landelijke verkorting van vierjarige mbo-opleidingen na drie jaar en de gelijktijdige verzwaring van het CMV-programma, vanwege ontwikkelingen in het beroepenveld en het verzwaren van de onderzoekscomponent.

De kwantitatieve instroom in de deeltijdopleiding staat onder druk. Het management geeft nadrukkelijk aan de deeltijdopleiding ook de komende jaren in de lucht te willen houden.

Met studenten die voortijdig stoppen, wordt door de SLB-docent een exitinterview gehouden. De gegevens worden besproken in het coördinatorenoverleg.

Innovatieve en ondernemende studenten die juist om meer uitdaging vragen kunnen deelnemen aan het NHL-Excellentieprogramma.

Studenten waarderen de aansluiting van de opleiding bij de vooropleiding positief: 3.3 in 2011/NSE).

Overwegingen en conclusie

Het panel constateert dat de opleiding de wettelijke instroomeisen hanteert. Uit de documentatie en de gesprekken blijkt dat de opleiding daarbij serieus werk maakt van een eerlijke toelatingsprocedure: terecht wordt niet iedereen toegelaten en er worden geen collectieve vrijstellingen verleend.

De studenten uiten zich zowel in tevredenheidsonderzoeken als in de gesprekken positief over de instroomprocedures.

Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel voldoende.

Standaard 6 Studeerbaarheid

<i>Het programma is studeerbaar.</i>

Bevindingen

De opleiding stelt in de Kritische Reflectie dat het haar doel is de studeerbaarheid te bevorderen, door voldoende contactmomenten op een evenwichtige wijze aan te bieden op individueel en groepsniveau en daarnaast de spreiding en wijze van toetsen adequaat vorm te geven.

De opleiding werkt met een vierperiodensysteem. Elke periode is opgebouwd volgens een vast stramien en een vaste studielast. Het rooster kent vaste onderdelen, maar varieert per periode. Elke periode wordt gevolgd door toetsweken. Dit stramien wordt strikt gevolgd in jaar 1 en 2. Het derde jaar (vier werkdagen per week stage) en vierde jaar (twee minors van elk 30 EC) wijken af. Zie ook de basisgegevens in hoofdstuk 1.

Voor studenten die de deeltijdvariant volgen, zijn er contactmomenten middagen en avonden. Voor studenten ouder dan 22, die naast de studie werken en/of een zorgtaak hebben, bestaat een roostervariant, waarbij de contactmomenten op twee vaste dagen zijn. De borging van studeerbaarheid in termen van toetsen is vastgesteld in het Toetsplan. De studenten kunnen nakijktermijnen en dergelijke vinden in de Opleidingsgids.

De opleiding bood in het studiejaar 2011-2012 gemiddeld ten minste 11 geprogrammeerde contacturen voltijd per lesweek per lesperiode van zeven weken in jaar 1 en 2 aan. Het individueel consulteren van docenten, het werken in commissies en werkgroepen (beide onder leiding van een docent) en het volgen van extra aanbod van het Learning Centre (ook onder leiding van een docent) zijn buiten beschouwing gelaten. De resterende wekelijkse tijd wordt besteed aan het individueel of in groepsverband uitvoeren van werkzaamheden voor de leerlijnen, aan keuzeruimte en aan literatuurstudie.

Voor studenten die de deeltijdvariant volgen, zijn contactmomenten op een middag en (aansluitend) een avond. Voor studenten ouder dan 22, die naast de studie werken en/of een zorgtaak hebben, bestaat de roostervariant, waarbij de contactmomenten op twee vaste dagen zijn.

Uit de Kritische Reflectie komt naar voren dat de opleiding een aantal drempels in het leerplan heeft opgenomen om de voortgang van de studie te bevorderen:

- formeel negatief bindend studieadvies: na eerste jaar 40 EC en na tweede jaar volledige propedeuse;
- in het tweede studiejaar 52 EC om in jaar 3 op stage te mogen;
- voor het volgen van een minor in het vierde jaar moet het stagejaar met een voldoende zijn afgerond of uitzicht bestaan op afronding binnen twee maanden na de start van de minor.

De borging van deze drempels ligt bij de Examencommissie.

De leerplancommissie bewaakt de onderwijskundige kwaliteit en de studielast van de studieonderdelen.

Binnen de SLB is er ook aandacht voor de individuele ontwikkeling en het studieverloop van de student (zie standaard 12). Ook studenten met een beperking kunnen voor hulp bij een studentendecaan van het instituut terecht.

Docenten en studenten evalueren structureel een selectie van studieonderdelen. Hierbij zijn studentenplatforms betrokken en tevens de Opleidingscommissie.

Studenten waarderen aspecten van de studeerbaarheid (studielast, studieroosters, deadlines) in 2011 variërend tussen 3.2 en 3.6 op een vijfpuntsschaal.

Overwegingen en conclusie

Het panel heeft bij de bestudering van de documenten en in de gesprekken geconstateerd dat de opleiding voldoende oog heeft voor het adequaat bewaken van de studeerbaarheid van het programma. De combinatie van ingebouwde drempels met voldoende contacturen, oog voor verschillen tussen studenten en met een systematische evaluatie onder studenten en docenten, maakt dat de opleiding geen structurele problemen met de studeerbaarheid ondervindt. Dit beeld is bevestigd in de gesprekken met docenten en studenten.

Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel goed.

Standaard 7 Duur

De opleiding voldoet aan wettelijke eisen met betrekking tot de omvang en de duur van het programma.

Bevindingen

De opleiding biedt zowel voor de voltijdvariant als de deeltijdvariant een curriculum aan van 240 EC. Elk studiejaar is verdeeld in twee semesters van 30 EC, een semester bestaat weer uit twee periodes. De student kan aan het einde van iedere onderwijsperiode de credits halen.

Overwegingen en conclusie

De opleiding voldoet met de 240 EC aan de wettelijke eisen.

Het panel komt op basis van bovenstaande overweging tot het oordeel voldoende.

Personeel

Standaard 8 Personeelsbeleid

De opleiding beschikt over een doeltreffend personeelsbeleid.

Bevindingen

De opleiding verwoordt in het *HRM-beleidsplan 2012-2015*, vastgesteld oktober 2011, de ambities voor de komende jaren. De doelen hebben betrekking op de aannames en het in dienst houden van vitale, competente en gemotiveerde medewerkers, het opleidingsniveau (in 2015 70 procent een mastergraad en 10 procent gepromoveerd), de inzetbaarheid (breed scala van competenties en expertise en anders inhuren bij andere NHL afdelingen) en op het bevorderen van competentieontwikkeling. In 2012 wordt binnen het stramien van dit HRM-beleidsplan een *Meerjarenpersoneelsplan* voor de afdeling Welzijnsopleidingen opgesteld.

Dit plan vormt de basis voor een adequaat personeelsbeleid, gericht op kwantiteit en kwaliteit en een optimale inzet van het HRM-instrumentarium zoals mobiliteit, werving en selectie, opleiding en training en loopbaanontwikkeling.

Er is een jaarlijkse cyclus van functionerings- en beoordelingsgesprekken, gebruikmakend van het HRM instrument *Coachen, Beoordelen & Belonen*. Uitkomst zijn individuele ontwikkelingsdoelen.

De gemiddelde leeftijd van de docenten die al langer in dienst zijn, is relatief hoog. Dit ondanks het feit dat de afgelopen twee jaar zes docenten zijn aangenomen in de leeftijdsgroep onder de dertig jaar. Het vitaal houden van de oudere docenten en het aannemen van jongere docenten is van belang. De verdere toename van instromende studenten maakt het mogelijk om te letten op de instroomleeftijd van docenten, maar ook om te selecteren op opleidingsniveau. Vanaf 2012 geldt als voorwaarde voor indiensttreding dat nieuwe docenten over een relevante mastergraad beschikken en binnen twee jaar de Pedagogisch-Didactische bekwaamheid behalen.

Bijscholing is onder andere mogelijk via de NHL Professionaliseringsacademie met cursussen als Pedagogische Didactische bekwaamheid, Engelse spreekvaardigheid en trainingen rond studieloopbaanbegeleiding. De afdeling organiseert ook zelf trainingen als Coachen van groepen studenten. Tien procent van de aanstellingsuren is beschikbaar voor eigen deskundigheidsbevordering.

De afdeling maakt in 2012/2013 in samenwerking met de HRM-afdeling een plan voor individuele loopbaanplanning.

Uit het tweejaarlijkse medewerkerstevredenheidsonderzoek uit 2011 blijkt dat de docenten van de welzijnsopleidingen over de hele linie tevreden zijn.

Overwegingen en conclusie

Het panel constateert dat de opleiding, onder de vleugels van de afdeling, een robuust personeelsbeleid in uitvoering heeft. Daarbij heeft de opleiding oog voor noodzakelijke randvoorwaarden, als opleidingsniveau, maakt de opleiding werk van bij- en nascholing en faciliteert en motiveert de opleiding de categorie oudere docenten.

Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel goed.

Standaard 9 Kwaliteit van het personeel

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

Bevindingen

Alle docenten moeten voldoen aan het competentieprofiel voor onderwijsgeevenden, waarin de rollen zijn beschreven die een docent moet kunnen vervullen bij de diverse onderwijsactiviteiten.

Elk cohort studenten wordt gedurende de gehele opleiding begeleid door een vaste kern docenten. Dit betekent dat docenten betrokken zijn bij het binnen- en buitenschools curriculum, hetgeen de wisselwerking met de beroepspraktijk bevordert.

Verder leveren docenten een bijdrage aan contractactiviteiten, zoals de cursus *Opbouwwerk*. Ook participeren enkele docenten in het Praktijktteam en in de organisatie van de *Welzijnstrends* colleges. Bovendien doet de opleiding een beroep op supervisors uit het werkveld en nodigt de opleiding veel gastdocenten uit.

De uitkomsten van de plan- en beoordelingscyclus, feedback uit studentenplatforms en studentenenquêtes plus interne en externe ontwikkelingen, resulteren in een scholingsplan voor de medewerker. De resultaten van de afspraken worden in een volgend plangesprek geëvalueerd. Incidenteel is van onvoldoende functionerende docenten afscheid genomen. In 2011 is de opleiding gestart met de *kwaliteitscarrousel* waarin docenten hun kennis en vaardigheden beschikbaar stellen aan collega-docenten.

Het docententeam van de afdeling bestaat per maart 2012 uit totaal 63 docenten. Daarvan hebben negen docenten een aan CMV gerelateerde achtergrond, op basis van studie (CMV of een van de voorlopers) en/of werkervaring. Zij worden regelmatig ingezet ten behoeve van onderwijs- en/of ontwikkelactiviteiten bij de CMV-opleiding. De opleiding probeert de docenten zo veel als mogelijk is in te zetten op basis van ervaring, kunde en ontwikkeling en daarbij rekening te houden met hun voorkeuren.

De afgelopen twee jaar zijn elf docenten van de afdeling een masteropleiding gaan volgen. Vier van hen hebben de opleiding inmiddels met een diploma afgesloten. Eén docent werkt aan zijn promotieonderzoek.

De studenten waarderen de verschillende aspecten van de kwaliteit van de docenten tenminste met een 3,4 op een vijfpuntsschaal (NSE, 2011). Het panel heeft de studenten in de gesprekken gevraagd hun docenten een cijfer te geven. Hun waardering voor de niet-CMV docenten ligt gemiddeld een halve punt lager dan voor de CMV-docenten, maar is in beide gevallen gemiddeld ruim voldoende.

Overwegingen en conclusie

Het panel heeft de cv's van de CMV-docenten bestudeerd en constateert dat zij over voldoende relevante en recente vakkennis beschikken. De meerderheid van de docenten beschikt over specifieke onderzoeksvaardigheden, in het docententeam is onderzoeksvaardigheid voldoende vertegenwoordigd. Het panel is van mening dat de opleiding voldoende investeert in de verdere ontwikkeling van de kwaliteit van de docenten. Studenten oordelen hierover in de gesprekken positief en typeren hun docenten als vernieuwend, innovatief en over veel kennis beschikkend.

Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel voldoende.

Standaard 10 Kwantiteit van het personeel

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

Bevindingen

De beschikbare personeelsformatie bedraagt april 2012 40,1 fte. Deze formatie bestaat uit docenten (36,3 fte), externe supervisors (1,2 fte) en staf (2,6 fte), is exclusief management, maar inclusief de beschikbare tijd voor scholing en management en beheertaken (beide 10% van de contractomvang). De docent-studentratio is april 2012 één op 31,2 fte.

Het docententeam van de Afdeling Welzijnsopleidingen bestaat per 1 maart 2012 uit 63 docenten. Negen van deze docenten (samen 6,6 fte) hebben een specifieke CMV-opleiding gevolgd en/of veel ervaring in het CMV-werkveld opgedaan.

De verschillende organisatorische werkzaamheden en onderwijsactiviteiten zijn in uren genormeerd en gebaseerd op opdrachten en plannen. Alle docenten hebben een docentenwerkplan, het totaaloverzicht is verwerkt in een voor docenten openbaar Formatiewerkplan. Speciale ontwikkeltaken worden opgenomen in het jaarplan van de Welzijnsopleidingen.

In het wekelijks operationele overleg van management en opleidingscoördinatoren, is de personeelsformatie, planning en roostering een regelmatig terugkerend bespreekpunt, er worden oplossingen voor eventuele knelpunten aangedragen en vervolgens uitgevoerd. De uitkomsten NSE 2011 geven voor de bereikbaarheid van docenten buiten contacturen een 3,5 en voor de betrokkenheid van de docenten bij studenten een 3,7 op een vijfpuntsschaal.

Het medewerkerstevredenheidsonderzoek uit 2011 geeft voor de welzijnsopleidingen over de hele linie een positief beeld. De werkdruk binnen de afdeling scoort echter een 5,08 op een tienpuntsschaal.

Overwegingen en conclusie

Het panel constateert dat de inzet van docenten passend is bij het onderwijsconcept. Navraag naar de werkdruk leert dat de CMV-docenten deze acceptabel vinden, mede omdat zij veel op basis van hun eigen voorkeuren ingezet worden en dat werkt extra motiverend. Piekbelastingen zijn door een betere jaarplanning in aantal en hevigheid afgenomen.

Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel voldoende.

Voorzieningen

Standaard 11 Materiële voorzieningen

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

Bevindingen

De NHL Hogeschool is sinds januari 2010 gevestigd in een nieuw gebouw aan de Rengerslaan. De voorzieningen worden door de verschillende opleidingen gezamenlijk gebruikt, wat leidt tot een hoge efficiëntie en daardoor tot een breed aanbod van hoge kwaliteit. De nieuwbouw beschikt over veertien studielandschappen die voor iedereen toegankelijk zijn met servicecorners voor onder andere kopiëren, printen en scannen. Voor meer besloten werk of overleg kunnen studenten zogenoemde breakoutrooms gebruiken. In de centrale hal zijn de mediatheek, een copyshop, internetcafé, boekhandel, uitzendbureau en huisartsenpraktijk gevestigd. De mediatheek bevat 4.600 titels op het gebied van Welzijn en in het afgelopen jaar zijn 200 nieuwe titels aangeschaft. De mediatheek biedt studenten ook ruimte voor lezen en studeren. In het hele gebouw is draadloos internet beschikbaar. De ratio pc-student bedraagt 1 pc per 8 studenten. Dit staat los van laptops waar studenten zelf over beschikken.

De onderwijs- en projectruimten zijn voorzien van diverse audiovisuele en ICT- en multimedia-apparatuur, waar studenten individueel of in groepsverband kunnen werken. Studenten kunnen met facilitaire, niet-onderwijsgebonden vragen terecht in de zogenoemde I-zone, die bestaat uit een informatiecentrum, klantenservice, international office, bureau inschrijving, decanaat, Support Centre ICT en laptopsupport en een audiovisueel centrum. Ten behoeve van de Welzijnsopleidingen zijn er voor docenten 39 werkplekken beschikbaar in de gemeenschappelijke docentenkamer en drie werkplekken op de lectorenkamer. Studenten CMV waarderen in 2010 en 2011 de onderwijsfaciliteiten positief (3,2 en hoger op een vijfpuntsschaal) met uitzondering van de beschikbaarheid van werkplekken (2,7 in 2011 ten opzichte van 3,2 in 2010) en de ICT-faciliteiten (2,8 ten opzichte van 3,4 een jaar eerder). Deze ontevredenheid voor precies dezelfde faciliteiten geldt overigens niet voor de gehele populatie van alle NHL-studenten (respectievelijk 3,1 en 3,3 in 2011).

Overwegingen en conclusie

Het panel heeft in de gesprekken met docenten en studenten geconstateerd dat de tevredenheid over de voorzieningen in het geheel genomen positief is. Zo wordt bijvoorbeeld de mogelijkheid om CMV-specifieke ruimten, zoals de theaterzaal, in te roosteren positief gewaardeerd. Studenten en docenten hebben geen negatieve geluiden geuit over het gegeven dat bijna alle voorzieningen door studenten en docenten van alle opleidingen gezamenlijk gebruikt moeten worden en dat doordoor geen specifieke eigen CMV-plek gecreëerd kan worden. Dit eventuele gemis aan een eigen CMV-plek wordt door de opleiding overigens ondervangen door in de zomer van 2012 in de ruimte van de docentwerkplekken een ontmoetingsplek voor docenten en studenten te creëren. Het panel heeft tijdens de rondleiding geconstateerd dat de algemene en specifieke CMV-voorzieningen van voldoende niveau zijn. Het panel waardeert het positief dat de opleiding in 2012-2013 samen met de studenten een verbeterplan opstelt en uitvoert voor de beschikbaarheid van studentwerkplekken en ict-faciliteiten.

Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel voldoende.

Standaard 12 Studiebegeleiding

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

Bevindingen

Begeleidingstaken behoren tot de standaardwerkzaamheden van het docententeam. Docenten zijn daarvoor specifiek geschoold (trainingen, coaching en groepscoaching) en hebben er tijd voor in hun takenpakket. Vrijwel alle docenten zijn op enigerlei wijze als begeleider actief.

Cohortbegeleiding

De opleiding is georganiseerd in cohorten, waaraan een vaste kern van docenten is verbonden. Deze groep docenten begeleidt de jaargroep in beginsel gedurende de gehele studie.

Studieloopbaanbegeleiding

SLB is een van de doorgaande leerlijnen van de opleiding en is gericht op de ondersteuning van de student bij zijn of haar persoonlijke en professionele ontwikkeling, die ook in de latere beroepssituatie haar vervolg heeft. Naast beroepsontwikkeling en het leren reflecteren, wordt in toenemende mate aandacht aan het ontdekken en ontwikkelen van talenten besteed. Iedere student heeft een SLB-docent als mentor/coach, met wie hij of zij het Persoonlijk Ontwikkelingsplan bespreekt.

De SLB vindt deels individueel plaats door studievoortgangsgesprekken en deels in groepen. Het aantal SLB-bijeenkomsten neemt in de loop van de studie af.

Stagebegeleiding

Gedurende het stagejaar is de SLB-docent tevens de stagedocent. De stagedocent komt ten minste drie keer bij de student in de instelling op bezoek. In de praktijkinstelling heeft de student een stagebegeleider voor de begeleiding van het inhoudelijk proces. De stagebegeleider doet een voorstel voor beoordeling van de stage, de SLB-docent beoordeelt.

Parallel aan de stage krijgt de student supervisie. Supervisie vindt plaats in groepjes van drie studenten. In totaal zijn er vijftien bijeenkomsten, twaalf met de supervisor en drie onbegeleid. Bij elke supervisiebijeenkomst leveren alle studenten een inhoudelijk inbreng in en een reflectieverslag. De supervisie kent een tussen- en eindbeoordeling aan de hand van vastgestelde criteria.

Afstudeerbegeleiding

Tijdens het afstuderen wordt de student tijdens de verplichte minor begeleid door een docent. De begeleiding is in de eerste plaats op de inhoud gericht en vindt grotendeels in groepsverband plaats (14 x 1,5 uur).

Daarnaast is 2,5 uur individuele begeleiding per student ingepland. De individuele begeleiding bestaat in elk geval uit bespreking en goedkeuring van de praktijkopdracht en het plan van aanpak.

Decanaat

De decaan van het instituut geeft voorlichting en advies aan individuele studenten met betrekking tot regelingen, (persoonlijke) problemen, studieadvies en studieloopbaan. Studenten kunnen zelfstandig contact met de decaan opnemen, maar ook de docent/mentor kan hiertoe advies geven.

Informatievoorziening

Op het *NHL Intranet* is informatie beschikbaar over de opleiding, regelingen, structuren, het leerplan en de lesroosters. *Blackboard* is de verzamelplaats voor onderwijsinhoudelijke informatie. Ook kan via deze leeromgeving met individuen en (grote) groepen gecommuniceerd worden.

Educator is het studieregistratie- en volgsysteem, waarin alle informatie beschikbaar is over onderwijs- en toetseenheden, keuzemogelijkheden voor minors en cijferregistratie. Het systeem is ook vanuit thuis toegankelijk. Het *Toetsplan 2011/2012* bevat voor de docenten procedures rond cijferregistratie en publicatietijdstippen.

Overwegingen en conclusie

Het panel constateert dat de opleiding de tools inzet die in het kader van studiebegeleiding verwacht mogen worden. Dit geldt ook voor de informatievoorziening. Studenten en docenten rapporteren in het geheel positief over de ingezette middelen.

Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel goed.

Standaard 13 Evaluatie resultaten

<i>De opleiding wordt periodiek geëvalueerd, mede aan de hand van toetsbare streefdoelen.</i>

Bevindingen

De NHL Hogeschool beschouwt de combinatie van grote, formele kwaliteit (visitatie en accreditatie) en kleine kwaliteit als een kernwaarde. Het NHL-systeem voor kwaliteitszorg is gebaseerd op zowel het EFQM-model als het accreditatiekader van de NVAO, aangevuld met hogeschoolspecifieke aspecten. Uitgangspunt vormt de PDCA-cyclus. Het beleid van de NHL is via het Instituut Zorg en Welzijn (*Handboek kwaliteitszorg*) doorvertaald naar de CMV-opleiding. Binnen de kwaliteitssystematiek zijn vier aandachtsgebieden te onderscheiden: 1) de beleidscyclus, 2) het formele systeem van kwaliteitszorg, 3) de kleine kwaliteit en 4) de borging van de inhoud (Leerplancommissie) en eindresultaat (Examen en Toetscommissie).

De beleidscyclus

Belangrijke instrumenten in de beleidscyclus zijn het jaarplan van het Instituut Zorg en Welzijn en het afdelingsjaarplan. In dat plan (CMV, MWD en Pedagogiek gezamenlijk) worden de resultaten van de evaluaties van de diverse kwaliteitsobjecten als doelstellingen opgenomen. In de beleidsvoornemens zijn management- en verbeterdoelen belangrijke onderdelen. Het *Jaarplan 2012, Welzijnsopleidingen NHL*, heeft de plannen voor 2012 geordend rond zeven thema's: onderwijs en onderzoek, studenten, internationalisering, onderwijzend personeel, interne organisatie, kennisdiensten Welzijn, financiële exploitatie afdeling. Enkele van de geformuleerde toetsbare streefdoelen zijn:

- Plan: Beschrijving van Body of Knowledge and Skills (Boks) gerelateerd aan drie opleidingen. Do: Inventariseren en beschrijven van gehanteerde Boks in eerste instantie van de conceptuele leerlijn per opleiding. Vervolgens na vergelijking eigen Boks met landelijke richtlijnen en documenten, waarnodig aanpassen en verbeteren. In 2013 volgt dezelfde actie voor de andere leerlijnen van de opleidingen.
- Plan: Groei instroom studenten met gemiddeld 5 procent in vergelijking met 2011 (behoud marktaandeel conform strategisch plan NHL). Do: Analyse instroom 2011, vervolgens wervingsactiviteiten hierop afstemmen, samen met afdeling marketing en communicatie, behoud marktaandeel is minimum, acties zijn eerder gericht op versterking van de marktpositie.
- Plan: Toetsbeleid verder verbeteren. Do: Verder uitvoeren op basis van Plan van aanpak 2011; waaronder efficiëntere uitvoering van assessments. Verantwoordelijkheid examencommissie en afdelingsmanagement.

Het verschijnen van het nieuwe NHL-brede strategisch plan en de ontwikkelingen in de werkvelden van het instituut, vormden begin 2012 aanleiding om het meerjarenplan *Ondernemenderwijs* (2011-2015) aan te passen op de thema's van de lectoraten en het studiesucces.

Systeem van kwaliteitszorg

Het systeem van kwaliteitszorg van de opleiding CMV is beschreven in het *Handboek kwaliteitszorg* van de Welzijnsopleidingen. Enkele belangrijke kenmerken zijn: systematisch bevragen van de verschillende belanghouders, overlegorganen als bron van evaluatieve gegevens, het cyclische karakter, resultaten van metingen worden besproken met docenten en studenten en ook op papier geborgd.

Studenteninspraak is georganiseerd via de lijn Studentvertegenwoordiger (per groep), Studentenplatform (per cohort), Opleidingscommissie (afdelingsniveau), Deelraad Zorg en Welzijn.

Docenteninspraak is georganiseerd via de lijn Opleidingscommissie, Deelraad Zorg en Welzijn, Hogeschoolraad.

Kleine kwaliteit

Bij de uitvoering van het onderwijs ontstaat kwaliteit in de interactie tussen personen. Studenten hebben in elk jaar de SLB'er als vast aanspreekpunt.

Borging van inhoud (LPC) en eindresultaat (Toetscommissie)

De LPC bestaat uit vijf gekwalificeerde docenten die elk eigenaar zijn van een of twee competenties en alle daaraan gerelateerde onderwijseenheden. Zij bewaken en verbeteren daarvan de kwaliteit. Groepen docenten die een p-taak, training of anderszins verzorgen, evalueren dit onderdeel na afloop op structurele momenten en waar nodig teruggekoppeld naar de LPC.

De Examencommissie, uitgevoerd door de Toetscommissie, bewaakt de kwaliteit van de toetsing en daaraan gerelateerd de toekenning van studiepunten. De Toetscommissie bestaat deels uit leden van de Examencommissie en is versterkt met externe leden.

Evaluatie-instrumenten

Voorbeelden van evaluatie-instrumenten op het niveau van de CMV opleiding zijn: evaluatie onderwijseenheden, evaluatie jaarstage, evaluaties minors, exitinterview, werkveldadviescommissie en kengetallen (monitoren in- en uitstroomgegevens en onderliggende bewegingen). Daarnaast neemt het personeel om het jaar deel aan het Medewerkerstevredenheidsonderzoek. De opleiding participeert in de *HBO-Monitor* en in de Nationale Studentenenquête.

De opleiding CMV loopt in de pas met de NHL Hogeschool en landelijke studentenwaarderingen van onderwijsevaluaties. Laat onverlet dat in 2011 op drie van de vier items de score net onder de 3,0 op een vijfpuntsschaal ligt. De opleiding geeft aan vooral op het vlak van communicatie nog winst te kunnen boeken.

Overwegingen en conclusie

Het panel constateert dat de opleiding beschikt over een systematisch opgezet systeem van kwaliteitszorg, waarin op een cyclische wijze gewerkt wordt en waarin alle relevante instrumenten en gremia een plek hebben. Studenten laten zich naar de commissie positief uit over de kwaliteitszorg.

Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel voldoende.

Standaard 14 Verbetermaatregelen

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

Bevindingen

De opleiding CMV vertaalt evaluatie-uitkomsten naar concrete verbetermaatregelen door evaluatiegegevens te bespreken met belanghouders, met als doel meer inzicht te verkrijgen in de achtergronden van de gesignaleerde knelpunten en gezamenlijk op zoek te gaan naar passende verbeterscenario's. Waar gegevens uit evaluaties aanleiding geven tot verbetermaatregelen, worden deze, binnen de financieel-organisatorische kaders, ontworpen en uitgevoerd. De maatregelen tot verbeteringen worden naar alle belanghouders zichtbaar gemaakt.

Docenten geven in de gesprekken aan dat in het verleden de verbetermaatregelen te nadrukkelijk alleen van de cohortgroepen ingezet werden, waardoor niet de hele opleiding ervan profiteerde. Dit is volgens de docenten inmiddels verbeterd.

Voorbeelden van verbetertrajecten waaruit blijkt dat evaluaties als basis worden gebruikt voor verbetermaatregelen, zijn:

- het aantal colleges in de conceptuele leerlijn is gedurende de afgelopen jaren stapsgewijs vergroot (aanleiding: studentenenquête);
- de vraag van studenten naar actuele en/of specifieke informatie is gerealiseerd door het instellen van een wekelijks actualiteitencollege onder de naam “Welzijnstrends” (aanleiding: studentenenquête);
- met ingang van studiejaar 2011/2012 zijn meerdere p-taken en trainingen omgewerkt naar specifieke methodiekinhouden (aanleiding: studentenenquête);
- interne communicatie is verbeterd met de instelling van de tweewekelijkse Nieuwsbrief (aanleiding: MTO);
- de vraag naar scholing is ingevuld met diverse coachingstrajecten en een keuzemogelijkheid tot scholing uit het aanbod in de Welzijnscarousel (aanleiding: MTO);
- de inhoud (mate van detaillering) en het aantal beoordelingscriteria dat bij professionaliseringstaken wordt gehanteerd, is aangepast om daarmee beter aan te sluiten bij de stagecontext die per stageplaats verschillend is (aanleiding: stage-evaluaties).

De CMV-opleiding heeft in de Kritische Reflectie (*Bijlage 8, Verbeterpunten CMV 2006*) per facet van het toenmalige accreditatiekader, uitgebreid inzicht gegeven in welke verbetermaatregelen geformuleerd zijn op basis van de bevindingen van de vorige visitatie en in welke mate deze gerealiseerd zijn. Enkele voorbeelden:

- in 2008 zal de afronding plaatsvinden van de herinrichting van de hoofdfase CMV binnen het major-minor-systeem. Resultaat: operationeel;
- in het curriculum van de hoofdfase is veel aandacht voor de kenniscomponent. In het nieuwe curriculum zal kennis (als onderdeel van competenties) meer geïntegreerd binnen praktijk- en studieopdrachten worden. Hiertoe wordt bij het formuleren van de Social Work-competenties expliciet aandacht besteed aan het vaststellen van de (gedrags)indicatoren. Resultaat: operationeel;
- met de invoering van competentieleren zal het werkveld een belangrijkere plaats innemen bij de toetsing en beoordeling van studenten. Met het werkveld is dit besproken en men staat hier positief tegenover. Het komende studiejaar wordt hiervoor een werkwijze en uitwerkingsplan opgesteld. Resultaat: deels operationeel, praktijkbegeleiders geven advies;
- de afdeling Welzijnsopleidingen zal jaarlijks een actueel scholingsplan maken. Binnen dit plan worden het afdelingsbeleid en de behoefte aan individuele scholing gecombineerd. Met de invoering van een nieuw onderwijsprogramma zal een nieuw scholingsprogramma nodig zijn. Resultaat: operationeel.

Overwegingen en conclusie

Het panel constateert dat de opleiding aantoonbaar verbetermaatregelen ten uitvoer heeft gebracht op basis van evaluaties en in lijn met de streefdoelen. Een ontwikkelpunt aangegeven door docenten in de gesprekken is, dat afspraken door iedereen nog beter nagekomen mogen worden. Het panel onderschrijft deze opvatting en voegt daar aan toe dat nog niet elke individuele docent er voldoende van doordrongen lijkt te zijn, dat bepaalde veranderingen noodzakelijk zijn.

Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel voldoende.

Standaard 15 Betrokkenheid bij kwaliteitszorg

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

Bevindingen

De opleiding geeft in de Kritische Reflectie per belanghouders (medewerkers, studenten, werkveld, alumni) een overzicht van de overlegvormen en hun frequentie waarin deze belanghouders bij kwaliteitszorg betrokken zijn:

- medewerkers: Cohortoverleg, Afdelingsoverleg, Examencommissie/toetscommissie, Opleidingscommissie, Leerplancommissie, Commissie Kwaliteitszorg, Werkgroep aansluiting mbo-hbo, et cetera;
- studenten: Studentenplatform, Opleidingscommissie, Deelraad Instituut Zorg en Welzijn, CMV-Actieteam;
- werkveld: Werkveldadviescommissie, Contact Praktijkbureau, Evaluatiebijeenkomsten praktijkleren;
- alumni: Studiedagen en “Welzijnstrends” colleges.

De opleiding geeft aan het alumni beleid verder te implementeren en verbeteren.

Overwegingen en conclusie

Het panel constateert, mede op basis van bestudeerde notulen, dat de opleiding alle relevante partijen bij kwaliteitszorg betreft en dat de meningen van de belanghouders zichtbaar meetellen in het vaststellen en uitvoeren van verbetermaatregelen.

Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel voldoende.

Toetsing en gerealiseerde eindkwalificaties

Standaard 16 Toetsing en gerealiseerde eindkwalificaties

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

Bevindingen

Systeem van toetsing

De CMV opleiding conformeert zich aan het *Welzijnsopleidingen Toetsplan 2011 – 2012*, d.d. 1 september 2011. Het is een uitgebreid document dat uit vijf hoofdstukken bestaat (visie op onderwijs en toetsing, wettelijke kaders, toetsvormen, kwaliteit toetsen, organisatie) en vier bijlagen heeft (toetsvormen per onderwijseenheid/cohort, checklist kwaliteitscriteria, reglement Toetscommissie, Werkkaart registratie studieresultaten).

De examencommissie heeft per 1 september 2011 een Toetscommissie ingesteld. Deze borgt de kwaliteit van de toetsing vooraf en beoordelingen van de afgenomen toetsen achteraf. De Toetscommissie beoordeelt de kwaliteit van alle minors, p-taken, kennistoetsen en het SLB-programma en stelt ze vast. De minors krijgen hierbij voorrang, omdat zij een cruciale rol spelen in het vaststellen van het eindniveau van de studenten. De Toetscommissie moet, zo geeft de opleiding aan, nog verder groeien in de organisatie en haar rol moet in het studiejaar 2012-2013 verder uitkristalliseren. De echte effecten van de toetscommissie zijn daarmee halverwege 2013 pas echt beoordeelbaar, zo geven de docenten in de gesprekken aan.

De borging van de beoordeling van de toetsing is verschillend vormgegeven voor de afzonderlijke vijf leerlijnen. Zo worden in de integrale leerlijn (de professionaliseringstaken) in de major verschillende vormen van performance- en portfolioassessments gehanteerd. De vaardigheidsleerlijn wordt getoetst op basis van gesprekssimulatie, door 360 graden feedback en via verwerking van aangeleerde vaardigheden in de professionaliseringstaken. Het overgrote deel van de conceptuele leerlijn wordt in de eerste drie jaar van de opleiding getoetst door middel van meerkeuzevragen. In de studieloopbaanlijn wordt door middel van een portfolioassessment ontwikkelingsgericht getoetst. De kern van de stage (praktijkleerlijn) wordt gevormd door de invulling die de student geeft aan de p-taken in dat jaar. Deze zijn op dezelfde manier ontwikkeld en geborgd als alle andere p-taken.

Vanwege de koppeling aan de praktijk is er nu ook sprake van input vanuit het werkveld op de werk- en de assessmentinhoud. Naast de door de opleiding vastgestelde criteria kunnen studenten, na toestemming van de examinerator, criteria toevoegen die aansluiten bij hun leerbehoefte en de situatie op de stageplaats. Naast de p-taken is er sprake van een tussen- en eindbeoordeling van de stage als geheel, inclusief een supervisietraject. De stagebeoordeling ressorteert onder SLB. De Toetscommissie kijkt achteraf, steekproefsgewijs, de kwaliteit van de beoordelingen om zo intersubjectiviteit en kwaliteit te borgen.

Het panel heeft verschillende toetsen ingezien en is van oordeel dat deze adequaat en voldoende gevarieerd zijn.

De minors

Het vierde studiejaar bestaat uit twee minors van elk 30 EC. Elke minor toetst alle negen competenties op het hoogste, derde, beheersingsniveau. Een minorprogramma bestaat uit drie onderdelen:

- integrale leerlijn: een praktijkopdracht (extern) en bijbehorende literatuurstudie (20 EC);
- conceptuele leerlijn: één of meer cursussen, apart getoetst (essay of schriftelijk tentamen);
- vaardigheidsleerlijn: een of meer trainingen, getoetst in een live assessment of door een toetsvorm waarin studenten aantonen dat zij de getrainde vaardigheden beheersen.

De toetsing van een minor vindt plaats in de vorm van een assessmentgesprek met twee, specifiek benoemde assessoren.

Elke minor heeft een studiehandleiding waarin alle richtlijnen voor de opzet en beoordeling van de minor opgenomen zijn. De studenten ontvangen daarnaast een schriftelijke instructie met de voorwaarden waaronder zij aan het afsluitende assessmentgesprek mogen deelnemen. De voorwaarden zijn in de eerste helft van 2012 aangescherpt (fysieke aanwezigheid van bewijsmateriaal in het portfolio is voorwaarde voor afstuderen; het portfolio is eigendom van de opleiding). Studenten werken uitsluitend individueel aan de minoren.

Voorwaarde voor benoeming van een examiner tot minorassessor is het volgen van de assessorentraining. Eén assessor is een minordocent en één assessor is een andere docent van de Welzijnsopleidingen. Bij elke CMV-competentie zijn minorspecifieke indicatoren benoemd. Een student heeft een voldoende behaald als aan alle competenties op het derde niveau wordt voldaan.

Voorafgaand aan het assessment geeft de opdrachtgever van de praktijkopdracht een beoordelingsadvies over de resultaten daarvan. Dit advies wordt meegewogen in de uiteindelijke beoordeling. De studenten moeten de cursussen en trainingen van de minor met een voldoende afsluiten voordat zij mogen deelnemen aan het assessment. Als voorbereiding op het assessment maakt de student een portfolio, waarin wordt aangetoond dat hij of zij de beschreven indicatoren van de minor beheerst. Het kan zijn dat een student het assessmentgesprek over moet doen of dat hij of zij het portfolio op een aantal zaken moet aanvullen of een combinatie van deze twee. De assessoren bepalen dit in hun beoordeling direct na het assessmentgesprek.

De beoordeling van de minors gebeurt aan de hand van een protocol (2012): *Uitvoering minor-assessmentgesprek en voorbereiding daarvan*. De assessoren vullen een evidentiematrix in (bewijsstukken worden beoordeeld op authenticiteit, actualiteit, relevantie, kwantiteit en variatie) en hanteren het minorspecifieke beoordelingsformulier.

De beoordeling is altijd voorzien van feedback en de student krijgt altijd een kopie van de beoordeling, zo stelt de opleiding in de Kritische Reflectie en in de gevoerde gesprekken. Het panel heeft enkele feedbackformulieren ingezien.

In het minorenoverleg worden de minors en bijbehorende criteria met regelmaat besproken en desgewenst aangepast. De LPC is verantwoordelijk voor het proces van bijstellen en de Toetscommissie keurt eventuele aanpassingen in de toetsing. De opleiding gaat per september 2012 de Toetscommissie vooraf de toetsing per minor laten beoordelen, en achteraf (steekproefsgewijs) de kwaliteit van de beoordelingen laten bekijken, om zo intersubjectiviteit en kwaliteit te borgen.

De opleiding onderzocht op het moment van het visitatiebezoek (juni 2012) de mogelijkheid van één eindassessment aan het slot van het vierde studiejaar, dat de huidige twee portfolio-gesprekken zou vervangen en gepaard zou gaan aan verzwaarde vak- en producttoetsing binnen afzonderlijke minors (waaronder onderzoek). Het visitatiepanel onderschreef het belang van deze aanpassing en wilde de opleiding graag in de gelegenheid stellen het eindproduct van deze reeds gestarte verbetering ter beoordeling aan het panel voor te leggen. Het panel heeft de opleiding deze mogelijkheid gegeven mede in het licht van de aanbeveling bij standaard 14, zie "4 Aanbevelingen".

De opleiding heeft de herinrichting van het eindassessment besproken met alle relevante commissies en functionarissen binnen de opleiding, ook met de kerndocenten, en heeft het visitatiepanel in november 2012 op de hoogte gebracht van de uitkomsten.

Het panel constateert dat de opleiding de borging van het afstuderen verder versterkt heeft door: a) het invoeren van een systeem van verzamelen en bewaren van bewijsstukken voor verantwoording van het afstuderen op niveau 3; b) het invoeren van een systeem van intercollegiale precisering van beoordelingsstandaarden; c) het invoeren van een getrappt model van afstuderen (bovenop de twee minors nog een integraal eindassessment en; d) het toewijzen van verantwoordelijkheden aan de relevante functionarissen c.q. gremia.

De studenten hebben over het algemeen veel waardering voor aspecten van toetsing en inhoudsresultaten: 13 van de 14 items scoren in de NSE van 2011 3,1 of hoger op een vijfpuntsschaal. Alleen het item *analytisch denken* scoort onder de 3,0, namelijk 2,9.

Realisatie beoogde eindkwalificaties

Het eindniveau van de opleiding CMV komt tot uiting in de portfolio's die gemaakt worden bij de minors. Het eindniveau is beschreven aan de hand van de negen competenties gerelateerd aan het hoogste beheersingsniveau. De criteria van de verschillende minors zijn hiervan afgeleid. Bij de ontwikkeling van deze criteria is uitgebreid overleg gevoerd met het werkveld.

Het panel heeft van 17 studenten (12 voltijd en 5 deeltijd) telkens tenminste één minorportfolio bestudeerd en heeft daarmee het afstudeerniveau van de volledige populatie van afgestudeerden bestudeerd. Het panel stelt vast, dat het eindniveau van de opleiding CMV van voldoende hbo-niveau is. De portfolio's bevatten over het algemeen een degelijke visieontwikkeling, een degelijke theoretische onderbouwing en af en toe een originele benadering van het onderwerp. De gekozen onderwerpen zijn zonder uitzondering relevant voor het werkveld. De literatuurverwijzingen in de lopende teksten zijn adequaat, maar niet alle literatuurlijsten zijn op orde.

De methode van aanpak is wisselend (van kwantitatief naar kwalitatief) en past in alle gevallen goed bij het gekozen doel. De meeste studenten kiezen voor een pragmatische aanpak en blijven dicht bij hun praktische kennis van het werkveld. De studenten laten in het werk hun eigen stem horen en tonen aan goed te kunnen reflecteren, zowel op het object van onderzoek als op hun eigen ontwikkeling tijdens het onderzoek. De studenten trekken open en eerlijke conclusies.

Overwegingen en conclusie

Het panel stelt vast dat het eindniveau van de CMV afgestudeerden van voldoende hbo bachelorniveau is en dat de docenten over het algemeen passende beoordelingen geven. De kwaliteit van de portfolio's kan verder toenemen, door conceptualisering meer tot zijn recht te laten komen en verbindingen te leggen tussen het praktische niveau (uitvoerend niveau) en het meso-macro niveau (handelen op coöperatief, beleids- en maatschappelijk niveau). Daarnaast kan bij een deel van de studenten nog een grote slag gemaakt worden met betrekking tot het taalniveau. De opleiding geeft aan dat correct taalgebruik met ingang van het nieuwe studiejaar een van de sluiscriteria wordt voor deelname aan het afsluitende assessmentgesprek.

Het panel heeft van het systeem van toetsing kunnen vaststellen dat het in het verleden niet optimaal gefunctioneerd heeft. Zo constateert het panel dat de bewijsstukken, zoals die volgens de handleiding horen bij de beoordeling van de minoren, vaak ontbraken en dat het overgrote deel van de door de docenten gegeven feedback op de studentproducten, onvoldoende traceerbaar was. De opleiding had, op het moment van het visitatiebezoek, zelf ook al de conclusie getrokken dat het geheel van afstuderen strakker aangetrokken moest worden. De opleiding heeft naar het oordeel van het panel de borging van het afstuderen in de goede richting gestuurd, door de introductie van het eindassessment, de grotere afstemming tussen assessoren en het gegeven dat de opleiding de eigenaar van het portfolio is.

Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel voldoende.

3 Eindoordeel over de opleiding

Oordelen op de standaarden

Het visitatiepanel komt tot de volgende oordelen op de standaarden:

Standaard	Oordeel CMV voltijd	Oordeel CMV deeltijd
<i>Standaard 1 Beoogde eindkwalificaties</i>	Voldoende	Voldoende
<i>Standaard 2 Oriëntatie van het programma</i>	Voldoende	Voldoende
<i>Standaard 3 Inhoud van het programma</i>	Voldoende	Voldoende
<i>Standaard 4 Vormgeving van het programma</i>	Goed	Goed
<i>Standaard 5 Instroom</i>	Voldoende	Voldoende
<i>Standaard 6 Studeerbaarheid</i>	Goed	Goed
<i>Standaard 7 Duur</i>	Voldoende	Voldoende
<i>Standaard 8 Personeelsbeleid</i>	Goed	Goed
<i>Standaard 9 Kwaliteit van het personeel</i>	Voldoende	Voldoende
<i>Standaard 10 Kwantiteit van het personeel</i>	Voldoende	Voldoende
<i>Standaard 11 Materiële voorzieningen</i>	Voldoende	Voldoende
<i>Standaard 12 Studiebegeleiding</i>	Goed	Goed
<i>Standaard 13 Evaluatie resultaten</i>	Voldoende	Voldoende
<i>Standaard 14 Verbetermaatregelen</i>	Voldoende	Voldoende
<i>Standaard 15 Betrokkenheid bij kwaliteitszorg</i>	Voldoende	Voldoende
<i>Standaard 16 Toetsing en gerealiseerde eindkwalificaties</i>	Voldoende	Voldoende

Overwegingen en conclusie

De meeste standaarden zijn door het panel met een voldoende beoordeeld. De vormgeving van het programma, de studeerbaarheid, het personeelsbeleid en de studiebegeleiding beoordeelt het panel als goed.

Het visitatiepanel beoordeelt de kwaliteit van de bestaande hbo-bacheloropleiding Culturele en Maatschappelijke Vorming van NHL Hogeschool als **voldoende**.

4 Aanbevelingen

Het panel geeft de opleiding CMV graag de hierna volgende aanbevelingen mee.

- Primair aansluitend bij standaard 1: De positionering van CMV binnen Social Work is verankerd door verschillende CMV-specifieke criteria behorend bij de negen Social Work competenties en door in het programma te werken met specifieke CMV-vakken, met kleurgroepen en enkele CMV-docenten. De ontwikkelingen in het werkveld vragen om meer generalistisch ingestelde sociaal werkers. Het panel beveelt de opleiding aan de verdieping en verrijking van het CMV-specifieke deel te koesteren, opdat ook in de toekomst CMV-specialisten, met een Social Work voeding en instelling, afgeleverd worden;
- Aansluitend bij standaard 2: De beroepskolom heeft recent een master- en een phd-top gekregen. Ga na welke consequenties dit heeft voor de positionering van het bachelorniveau;
- Aansluitend bij standaard 2 en aanbeveling 1: Breng het onderzoeksprofiel meer in lijn met de kernactiviteiten van de CMV-ers;
- Aansluitend bij standaard 14 en 16: Breng een werkwijze in praktijk die ervoor zorgt dat de sturing en controle op de naleving van afspraken, i.c. eigen richtlijnen, adequaat geborgd is;
- Aansluitend bij standaard 16: Formuleer een opvatting en werkwijze voor het in balans brengen van de aandacht voor de meer uitvoerende (praktische) en meer reflectieve (abstraherende/theoretische) kwaliteiten van studenten.

5 Bijlagen

Bijlage 1: Eindkwalificaties van de opleiding

Competentieprofiel bachelor Social Work

Werken met cliënten

1. Een BoSW beschikt over het vermogen om situaties en achtergronden van diverse cliënten (individuen, groepen en samenlevingsverbanden) op micro, meso en macro niveau te beschrijven, te analyseren en te interpreteren.
2. Een BoSW beschikt over het vermogen om verzamelde gegevens over cliënten en hun omgeving te analyseren en weet in samenspraak op basis van die analyse een werkplan te ontwerpen dat resultaatgericht is en in een reële tijdsfasering is geplaatst.
3. Een BoSW beschikt over het vermogen om methoden en technieken van veranderingsprocessen af te stemmen op specifieke cliëntsituaties, toe te passen en te evalueren.

Werken in en vanuit een organisatie

4. Een BoSW beschikt over het vermogen om vanuit het kader van de organisatie en de financiers ten behoeve van cliënt te werken.
5. Een BoSW beschikt over het vermogen om samen te werken met professionals, kan afstemmen en weet zowel intern als extern samenwerking te stimuleren en te organiseren.
6. Een BoSW beschikt over het vermogen om bij te dragen aan de ontwikkeling, beïnvloeding en uitvoering van instellings- en overheidsbeleid.

Werken aan eigen professionaliteit

7. Een BoSW beschikt over het vermogen om zijn handelen in relatie tot zijn eigen rol/functie/ taken kritisch te bekijken, te beoordelen en het handelen op basis daarvan vorm te geven.
8. Een BoSW beschikt over het vermogen om te kunnen omgaan met en af te stemmen op een diversiteit van normen en waarden.
9. Een BoSW beschikt over het vermogen om ontwikkelingen op het eigen vakgebied kritisch te volgen en actief bij te dragen aan het verder ontwikkelen van het beroep.

Beheersingsniveaus

De competenties zijn op drie beheersingsniveaus in het leerplan verwerkt. De beheersingsniveaus geven een toename weer van complexiteit van leerresultaten en onderliggende leeractiviteiten. De volgende beheersingsniveaus worden gehanteerd:

- Niveau 1 *Toepassen*. Het toepassen van door anderen gekozen procedures in standaardsituaties. Het onderwijs is in hoge mate voorgestructureerd.
- Niveau 2 *Beslissen*. Het kiezen van bestaande procedures en werkmodellen in meer complexe situaties. Bij het tweede beheersingsniveau in het derde studiejaar formuleert de student, op basis van door de opleiding geformuleerde beoordelingscriteria, een eigen competentie assessment, passend bij de stage-instelling.
- Niveau 3 *Ontwikkelen*. Het (verder) ontwikkelen van procedures en werkmodellen. Op het derde beheersingsniveau verwerft de student een opdracht in het werkveld, uitmondend in een beroepsproduct. In het assessment toont de student aan dat hij zich ontwikkeld heeft tot het niveau van zelfstandig beginnend beroepsbeoefenaar.

Het eerste niveau komt vooral in de propedeuse aan de orde, het tweede globaal in studiejaar twee en drie. Het derde niveau betreft de minoren in studiejaar vier. Een vaak voorkomend misverstand is dat het nummer van een p-taak (bijvoorbeeld 2 in 6.2) verwijst naar het niveau. Dit is niet het geval, het is niet meer dan een volgnummer (dus de tweede p-taak m.b.t. competentie 6).

Bijlage 2: Overzicht opleidingsprogramma

Leerplan CMV 34610 ▪ NHL Hogeschool Cohort 2011 ▪ 2011/2012

Integrale leerlijn

Code	EC	Jaar	Naam	Competentie	Niveau
1.1	4	1	Cliëntportret	1	1
1.2	3	2	Intakegesprek	1	2
1.3	3	2	Intakegegevens analyseren	1	2
1.4	6	3	Oriëntatie op systeemniveau	1	2
2.1	3	1	Een werkplan opstellen	2	1
2.2	3	2	Gezamenlijk een werkplan opstellen	2	2
2.3	3	2	Werkplan met verwijzing opstellen	2	2
2.4	6	3	Werkplan voor een cliëntsysteem	2	2
2.5	6	3	Multidisciplinair werkplan opstellen	2	2
3.1	4	1	Uitvoeren van gespreksinterventies	3	1
3.2	3	2	Uitvoeren van interventies binnen systemen	3	2
3.3	3	2	Educatief programma uitvoeren	3	2
3.4	6	3	Succesvol interventies uitvoeren	3	2
3.5	6	3	Professioneel gespreksvoering hanteren	3	2
4.1	3	1	Een organisatie beschrijven	4	1
4.2	3	2	Beroepsdilemma's	4	2
5.1	3	1	Samenwerken binnen een Welzijnsinstelling	5	1
5.2	6	3	Samenwerken met andere professionals	5	2
6.1	4	1	Ontwikkeling van een Welzijnsinstelling	6	1
6.2	3	2	Kwaliteitsproject	6	2
8.1	3	1	Normen en waarden in Social Work	8	1
8.2	6	3	Normen en waarden afstemmen	8	2
9.1	4	1	Actuele ontwikkelingen	9	1
9.2	6	3	Innovatie in Welzijn	9	2

Minors studiejaar vier

Jaar	EC	Studie	Naam	Competentie	Niveau
4	30	CMV	Samenlevingsopbouw	Alle 9	3
4	30	CMV	Cultuurparticipatie	Alle 9	3
4	30	MWD	Maatschap. werk binnen een multidiscipl. setting	Alle 9	3
4	30	MWD	Outreaching maatschappelijk werk	Alle 9	3
4	30	Peda	Begeleiden bij problematische opvoedingssituaties	Alle 9	3
4	30	Peda	Ontwikkelingsstimulering	Alle 9	3
4	30	Keuze	Werken met jongeren	Alle 9	3

4	30	Keuze	Gezinsbehandeling	Alle 9	3
4	30	Keuze	Opvoedingsondersteuning	Alle 9	3
4	30	Keuze	Hulpverlening en paarden	Alle 9	3
4	30	Keuze	Werken in een gedwongen kader (WIGK)	Alle 9	3
4	30	Keuze	Opvoedings- en jeugdbeleid	Alle 9	3
4	30	Keuze	LPG/LVB	Alle 9	3

Conceptuele leerlijn

Code	EC	Jaar	Naam	Bij p-taak
CV1	2	1	Sociologie	8.1
CV3	2	1	Sociale ongelijkheid en welzijn	3.1
CV4	2	1	Strafrecht / Sociaal recht	9.1
CV7	1	3	Religieuze en filosofische stromingen	Binnen stage
CV8	2	1	Inleiding Psychologie	6.1
CV12	1	3	Veranderkundige modellen	Binnen stage
CV13	2	2	Communicatietheorieën	3.2
CV14	2	2	Beroepsethiek	4.2
CV15	2	1	Organisatiekunde	4.1
CV16	1	3	Maatschappelijk ondernemen	Binnen stage
CV17	2	2	Onderzoek	6.2
CV18	2	2	Jeugd- personen- en familierecht	1.3
CV19	1	3	Sociologische kaders	Binnen stage
CV20	2	2	Sociologie 2	2.2
CV21	1	2	Systeemtheorie	1.3
CV23	3	1	Agogiek en pedagogiek	2.1
CV24	3	2	Sociale Psychologie	1.2
CV25	2	1	Inleiding Social Work	5.1
CV26	2	1	Ontwikkelingspsychologie	1.1
CV27	2	2	Politicologie	2.3
CV28	1	2	Gender	2.3
CV29	1	2	Multiculturaliteit	4.2
CS3a	2	2	Stoornissen volwassenen (MWD)	3.3
CS3b	2	2	Stoornissen kinderen (Pedagogiek)	3.3
CS5	2	2	Kunst en Cultuur (CMV)	3.3
CS1	1	3	Vergrijzing	Binnen stage
CS2	1	3	Therapievormen	Binnen stage
CS6	1	3	Lokaal Bestuur en de WMO	Binnen stage
CS7	1	3	Pedagogiek en Onderwijs	Binnen stage
CS8	1	3	Jeugdzorgmedewerker	Binnen stage

Vaardigheidsleerlijn

Code	EC	Jaar	Naam	Bij p-taak
TV2	1	1	Reflecteren	2.1
TV6	1	1	Presenteren	6.1
TV7	1	1	Groepsdynamica	8.1
TV9	1	2	Communicatie 3	1.2
TV10	1	2	Communicatie 4	3.3
TV11	1	2	Onderzoeksvaardigheden	6.2
TV12	1	2	Oplossingsgericht werken	1.3
TV14	1	2	Legitimatie en keuzes maken	2.3
TV15	1	2	Systemisch werken	3.2
TV19	1	2	Doelgericht observeren en rapporteren	2.2
TV20	1	1	Communicatieve vaardigheden 1&2	5.1
TV21	1	1	Persoon en professional	1.1
TV22	1	1	Outreaching werken en presentie	3.1
TV23	1	1	Functioneren in de organisatie	4.1
TV24	1	1	De onderzoekende professional	9.1
TK1	1	2	Drama	4.2
TK7	1	2	Werken met vrijwilligers	4.2

SLB, keuzeruimte, introductie

Code	EC	Jaar	Naam	Competentie
0.1	1	1	Introductie	Mix
7.1.1	2	1	Studieloopbaan (SLB)	7
7.1.2	2	1	Studieloopbaan (SLB)	7
7.2.1	2	2	Studieloopbaan (SLB)	7
7.2.2	2	2	Studieloopbaan (SLB)	7
7.3.1	2	3	Studieloopbaan (SLB)	7
7.3.2	2	3	Studieloopbaan (SLB)	7
KE1	2	1	Vrije keuze propedeuse	Mix
KE2	4	2	Vrije Keuze jaar twee	Mix
KE3	4	3	Vrije Keuze jaar drie	Mix

Leerplanschema zoals geroosterd (cohort 2011 in studiejaar 2011/2012)

JAAR 1

fase	per	code	titel onderwijseenheid	p	c	t	s	k	
P	1.1	0.1	Introductie				1		
	MIX-GROEP	5.1	Samenwerken binnen een Welzijnsinstelling	3					
		CV25	Inleiding Social Work		2				
		TV20	Communicatieve vaardigheden 1&2			1			
		6.1	Ontwikkeling van een Welzijnsinstelling	4					
		CV8	Inleiding Psychologie		2				
		TV6	Presenteren			1			
	1.2	1.1	Cliëntportret	4					
	MIX-GROEP	CV26	Ontwikkelingspsychologie		2				
		TV21	Persoon en professional			1			
		8.1	Normen en waarden in Social Work	3					
		CV1	Sociologie 1		2				
		TV7	Groepsdynamica			1			
		7.1.1	Studieloopbaan propedeuse 1				2		
	1.3	3.1	Uitvoeren van gespreksinterventies	4					
	SPECIFIEK	CV3	Sociale ongelijkheid en welzijn		2				
		TV22	Outreachend werken en presentie			1			
		2.1	Een werkplan opstellen	3					
		CV23	Agogiek en pedagogiek		3				
		TV2	Reflecteren			1			
	1.4	4.1	Een organisatie beschrijven	3					
	MIX-GROEP	CV15	Organisatiekunde		2				
		TV23	Functioneren in de organisatie			1			
		9.1	Actuele ontwikkelingen	4					
		CV4	Strafrecht / Sociaal recht		2				
		TV24	De onderzoekende professional			1			
		7.1.2	Studieloopbaan propedeuse 2				2		
		KE1	Vrije keuze propedeuse						2
			EC prop	28	17	8	5	2	60

<p>Legenda:</p> <p>P = Professionaliseringstaken (integrale leerlijn)</p> <p>C = Cursus (kennislijn)</p> <p>T = Training (vaardigheidlijn)</p> <p>S = Studieloopbaanlijn</p> <p>K = Keuzeruimte</p>	<p>CV = verplichte cursus</p> <p>CS = beroepspecifieke cursus</p> <p>TV = Verplichte training</p> <p>TK = Keuzetraining</p>
---	---

JAAR 2

fase	per	code	titel onderwijseenheid	p	c	t	s	k	
Jr2	2.1	1.2	Intakegesprek	3					
	MIXGROEP	CV24	Sociale Psychologie		3				
		TV9	Communicatie 3			1			
		2.2	Gezamenlijk een werkplan opstellen	3					
		CV20	Sociologie 2		2				
		TV19	Doelgericht observeren en rapporteren			1			
	2.2	3.2	Uitvoeren van interventies binnen systemen	3					
	SPECIFIEK	CV13	Communicatietheorieën		2				
		TV15	Systemisch werken			1			
		1.3	Intakegegevens analyseren	3					
		CV21	Systeemtheorie		1				
		CV18	Jeugd- personen- en familierecht		2				
		TV12	Oplossingsgericht werken			1			
		7.2.1	Studieloopbaan 2.1				2		
	2.3	6.2	Kwaliteitsproject	3					
	MIXGROEP	CV17	Onderzoek		2				
		TV11	Onderzoeksvaardigheden			1			
		2.3	Werkplan met verwijzing opstellen	3					
		CV27	Politicologie		2				
		TV14	Legitimatie en keuzes maken			1			
		CV28	Gender		1				
	2.4	3.3	Educatief programma uitvoeren	3					
	SPECIFIEK	CS3a CS3b CS5	Stoornissen volwassenen (MWD) Stoornissen kinderen (Pedagogiek) Kunst en Cultuur (CMV)		2				
		TV10	Communicatie 4			1			
		4.2	Beroepsdilemma's	3					
		CV14	Beroepsethiek		2				
		CV29	Multiculturaliteit		1				
		TK7 of TK1	Keuze: Werken met vrijwilligers Keuze: Drama			1			
		7.2.2	Studieloopbaan 2.2				2		
		KE2	Vrije Keuze jaar 2						4
			EC jaar 2	24	20	8	4	4	60

<p>Legenda:</p> <p>P = Professionaliseringstaken (integrale leerlijn)</p> <p>C = Cursus (kennislijn)</p> <p>T = Training (vaardigheidlijn)</p> <p>S = Studieloopbaanlijn</p> <p>K = Keuzeruimte</p>	<p>CV = verplichte cursus</p> <p>CS = beroepspecifieke cursus</p> <p>TV = Verplichte training</p> <p>TK = Keuzetraining</p>
---	---

JAAR 3

fase	per	code	titel onderwijseenheid	p	c	t	s	k	
Jr 3	3.1	1.4	Oriëntatie op systeemniveau	6					
		2.4	Werkplan voor een cliëntsysteem	6					
		CS2	Therapievormen		1				
		CS8	Jeugdzorgmedewerker		1				
		CS6	Lokaal Bestuur en de WMO		1				
	3.2	3.4	Succesvol interventies uitvoeren	6					
		8.2	Normen en waarden afstemmen	6					
		CV7	Religieuze en filosofische stromingen		1				
		CS1	Vergrijzing		1				
		CS7	Pedagogiek en Onderwijs		1				
		7.3.1	Studieloopbaan 3.1				2		
	3.3	2.5	Multidisciplinair werkplan opstellen	6					
		3.5	Professioneel gespreksvoering hanteren	6					
		CV19	Sociologische kaders		1				
		CV12	Veranderkundige modellen		1				
	3.4	5.2	Samenwerken met andere professionals	6					
		9.2	Innovatie in Welzijn	6					
		CV16	Maatschappelijk ondernemen		1				
		7.3.2	Studieloopbaan 3.2				2		
		KE3	Vrije Keuze jaar 3					4	
				48	4	0	4	4	60

JAAR 4

fase	per	code	titel onderwijseenheid	p	c	t	s	k	
Jr 4	4.1	Minor 1							
			Integrale opdracht	20					
			Kennislijn + vaardigheidslijn		10				
	4.2	Minor 2							
			Integrale opdracht	20					
			Kennislijn + vaardigheidslijn		10				
				40	20	0	0		60

Legenda:

P = Professionaliseringstaken (integrale leerlijn)
 C = Cursus (kennislijn)
 T = Training (vaardigheidslijn)
 S = Studieloopbaanlijn
 K = Keuzeruimte

CV = verplichte cursus
 CS = beroepspecifieke cursus
 TV = Verplichte training
 TK = Keuzetraining

Bijlage 3: Deskundigheden leden visitatiepanel en secretaris

Deskundigheden leden van het beoordelingspanel en secretaris hbo-bachelor opleiding Culturele en Maatschappelijke Vorming, NHL Hogeschool

Nadere informatie over de achtergronden van de leden van het beoordelingspanel en secretaris:

De heer drs. C.J.M. van Dongen, voorzitter

De heer Van Dongen is ingezet als panellid vanwege zijn auditdeskundigheid, zijn onderwijsdeskundigheid en zijn ervaring als voorzitter. Hij heeft in totaal ongeveer 10 audits meegemaakt, vooral voor sociale opleidingen, waarin zich ook zijn domeindeskundigheid bevindt. De heer Van Dongen beschikt over onderwijsdeskundigheid door zijn ervaring als onderwijzer en zijn ervaring als vormingswerker voor werkende jongeren. Vanaf 1991 is hij werkzaam bij Avans Hogeschool, waarvan gedurende twee jaar als docent en verder als hoofd opleiding en directeur bij de Academie voor Sociale Studies en haar rechtsvoorgangers. De heer Van Dongen heeft domeindeskundigheid op het gebied van hogere sociale en agogische opleidingen en van hogere pedagogische opleidingen. Door zijn vele internationale studiereizen beschikt de heer Van Dongen tevens over internationale deskundigheid. Voor deze visitatie is de heer Van Dongen aanvullend geïnstrueerd over het proces van visitatie en accreditatie en over de werkwijze van NQA. De heer Van Dongen heeft ervaring als voorzitter bij visitaties in het hoger onderwijs. Hij heeft in juni 2011 de interne training voor voorzitters gevolgd. In de training is hij geïnformeerd over de opzet van het nieuwe accreditatiestelsel en daarnaast zijn ervaringen tussen voorzitters onderling uitgewisseld.

Opleiding:

1991	Doctoraal Pedagogische wetenschappen, studierichting Sociale Pedagogiek, VU, Amsterdam
1981	Acte Pedagogiek MO-B, studierichting Sociale Pedagogiek/Andragogiek, Katholieke Leergangen, Tilburg
1977	Acte Pedagogiek MO-A, studierichting Sociale Pedagogiek/Andragogiek, Katholieke Leergangen, Tilburg
1971	Pedagogische Academie diploma
1966	ULO-A diploma

Werkervaring:

1991 – heden	Avans Hogeschool: <ul style="list-style-type: none">- 1 jaar docent en daarna Hoofd opleiding CMV- Mede-directeur AGM Academie voor Gedrag en Maatschappij tot februari 2004- Mede-directeur AvSS Academie voor Sociale Studies (Breda en Den Bosch samen) tot april 2006- Directeur ASH Academie voor Sociale Studies 's-Hertogenbosch tot oktober 2007- Senior Beleidsadviseur Avansbreed
1976 – 1991	Stichting Brabants Steunpunt Jeugdwelzijn (B.S.J., nu K2). Gedurende 7 jaar als consulent en 8 jaar als coördinator van het provinciaal Bureau Open Jeugd- en Jongerenwerk (B.O.J.J.) één van de organisaties binnen de federatieve stichting B.S.J.
1975 – 1976	Vormingswerk Werkende Jongeren te Waalwijk
1973 – 1975	Onderwijzer basisschool St.Aloysius te Oisterwijk

Studiereizen:

- Frankrijk, Nancy over Multiculturaliteit
- USA, Washington, Rochester, Wisconsin, Chicago en Austin, studiereis langs universiteiten mbt Total Quality Management; met terugkoppelingsweekend in Zürich
- Griekenland, Athene, Europese Onderwijs Conferentie over thema Jeugd
- Litouwen, Vilnius, op universiteit aldaar uitwisseling mbt sociaal cultureel werk
- Marokko, Casablanca, Rabat, Fez, studiereis met Marokkaanse studenten van Avans Hogeschool, incl. bezoek aan universiteit Al Akhawayn
- USA, Atlanta, Educause Conferentie
- Aarhus(Den), 13-15 april 2011, EUA Annual Conference: Investing today in talent for tomorrow
- Stockholm (Zwed),26-28 mei 2011, Academia Europaea and Wenner-Gren foundations, Symposium: The role of trust in higher education: Ethical and quality standards in research and teaching

Overig:

Voorzitter Medezeggenschapsraad en Schoolbestuur (basisschool)

Voorzitter Brede Welzijnsstichting in Drunen

Voorzitter Landelijke Commissie Vakantieverblijven Jantje Beton

Dagvoorzitter diverse studiedagen/symposia

Mevrouw C.M. Pollmann

Mevrouw Pollmann is voornamelijk ingezet vanwege haar deskundigheid op het gebied van culturele en maatschappelijk vorming. Zij heeft een ruime ervaring in het werkveld met betrekking tot maatschappelijk welzijn en interculturele arbeidsprojecten. Mevrouw Pollmann heeft diverse publicaties op haar naam staan, onder meer Handleiding Kwaliteitsstelsel, columns en diverse artikelen. Mevrouw Pollmann heeft vanuit opleiding en werkervaring kennis van de accreditatiesystematiek. Daarnaast is zij aanvullend individueel geïnstrueerd over het proces van accreditatie in het hoger onderwijs en de werkwijze van NQA.

Opleiding:

- 1978 – heden Cursussen en trainingen op postacademisch en postdoctoraal niveau op het gebied van management, informatica en automatisering, projectmanagement, timemanagement, schrijversvakschool.
- 1976 – 1978 Voortgezette Opleiding Amsterdam (vervolg op Sociale Academie: kandidaats)
- 1966 – 1970 Sociale Academie den Elzent, Eindhoven
- 1961 – 1966 MMS b

Werkervaring:

- 1994 – heden Werkzaam vanuit de eigen BV als (interim) manager in de functie van
- directie arbeidsvoorziening Nijmegen, verantwoordelijk voor de uitvoering van de reorganisatie van het bureau in kleinere klantgericht werkende eenheden in Nijmegen. Tevens coach van enkele leidinggevenden bij het arbeidsbureau.
 - hoofd afdeling Grondzaken, Economie en Werkgelegenheid Stadsdeel Westerpark in Amsterdam, verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding, integrale aanpak en begeleiding van grotere projecten.
 - projectmanager werkgelegenheid Amsterdam vanuit de deelgemeente taakstellend verantwoordelijk voor de resultaten. Ook het tot stand brengen van productieve

samenwerkingsverbanden met arbeidsvoorziening en de sociale dienst enerzijds en werkgevers en ondernemers anderzijds behoorde tot de taken.

- projectleider Landelijk kwaliteitsstelsel Kinderopvang, verantwoordelijk voor de ontwikkeling van normen, een toetsingsstelsel en draagvlak bij de landelijke kinderopvang. Thans werkzaam aan de implementatie van het stelsel.
- hoofd afdeling wonen en welzijn dienst wijkzaken gemeente Tilburg in samenwerking met de gebiedsteams verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding van de afdeling, werkend met het zogenoemde Tilburgse model.
- leidinggevende projectontwikkeling Plan van Herstel in het Oude Noorden in opdracht van de bestuursdienst Rotterdam. Een project dat zich richt op de problematiek van Marokkaanse gezinnen in het Oude Noorden. Een integrale aanpak is ontwikkeld, waarbij gewerkt is aan de verbetering van de positie van de gezinnen op de terreinen van werken, vrije tijd, hulpverlening en justitie.
- hoofd afdeling trajectbemiddeling langdurig werkzoekenden bij de dienst Werkstad, gemeente Rotterdam, verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding. Klantgerichtheid van de medewerkers bevorderen, in samenwerking met diverse externe partners bijdragen geleverd aan de ontwikkeling van trajecten voor werkzoekende jongeren.

1988 – 1994	Directeur Landelijke Stichting Ambulante Fiom Den Bosch.
1982 – 1988	Gemeenteraadslid en Wethouder, gemeente Liempde, portefeuilles ruimtelijke ordening en volkshuisvesting, sociale zaken, welzijn en milieu.
1981 – 1986	Adjunct directeur Hogeschool De Horst, Driebergen
1970 – 1981	Actief geweest als docent, supervisor, regionaal consultant, vormingswerkster en ondernemer van een kleine, coöperatieve winkelwerkplaats.

Overig:

Geven van inleidingen (momenteel vooral op het terrein van kwaliteitsbeleid), trainingen en individuele coaching voor leidinggevendenden.

2012 – heden	Gemeenteraadslid en fractievoorzitter in de gemeente Boxtel, belast met de portefeuille bestuurlijke zaken en lid van het seniorenconvent
1992 – heden	voorzitter of bestuurslid in diverse organisaties zoals de Rutgersstichting, de Annie van Dieren School, het PON (Provinciaal Opbouworgaan Noord Brabant), Delta, Stichting Welzijn Boxtel; deelnemer van een denktank volksgezondheid en provinciaal beleid; momenteel bestuurslid bij Mezzo, bestuurslid bij de Nederlandse Vereniging van Toezichthouders in de Kinderopvang en Voorzitter van de Stichting Kinderopvang in Barendrecht.

De heer dr. M. Stam

De heer Stam is voornamelijk ingezet vanwege zijn ruime kennis van en ervaring in het werkveld Social Work, Maatschappelijk Werk en Dienstverlening, Culturele en Maatschappelijke Vorming. Zijn promotieonderzoek betrof de wisselwerking tussen het leren van hbo-docenten en van de instituten waarbinnen ze werkzaam zijn. De heer Stam was jarenlang docent Nederlands en communicatieve vaardigheden en is naast curriculummanager MWD bij de HvA leider van het onderzoeksprogramma Outreachend werken, preventie en herstel Kenniscentrum Social Work HvA. Hij heeft kaders ontwikkeld voor de specialisatie Cultureel Ondernemen voor de opleiding CMV van de HvA. De heer Stam is momenteel actief als 'boundary crosser' d.w.z. het verkennen van samenwerking tussen opleidingen en werkveld op het gebied van methodiekontwikkeling en innovatieve projecten. Hij beschikt over internationale deskundigheid door het leveren van bijdragen aan ISCAR en

Earli-conferenties en hij is betrokken bij verschillende Grundtvig-projecten (een Europees platform internationaliseren in het onderwijs). De heer Stam heeft door opleiding en werkervaring kennis van de accreditatiesystematiek. Daarnaast is hij aanvullend individueel geïnstrueerd over het proces van accreditatie in het hoger onderwijs en de werkwijze van NQA.

Opleiding(en)

2008	proefschrift: Leren van innoveren
2001 – 2007	promotieonderzoek naar 'de lerende docent'
1968 - 1975	Doctoraal Nederlandse taal- en letterkunde, richting taalbeheersing

Werkervaring:

2006 – heden	Leider onderzoeksprogramma Outreachend werken, preventie en herstel Kenniscentrum Social Work HvA
2006 – heden	Curriculummanager MWD HvA
2003 – 2006	Onderzoeker bij HvA naar leren van docenten en instituten
2000 – 2006	Staflid kwaliteitszorg en onderwijsinnovatie bij MWD HvA
1974 – 2000	Docent Nederlands en coördinator onderwijsontwikkeling bij respectievelijk de sociale Academie CICSA en de HvA (rechtsopvolger)

Onderzoek:

A. Praktijkontwikkeling

2009 – heden	Onderzoek naar en implementatieadvies over versterking eigen kracht (kinderen, jongeren en ouderen in nationaal en internationaal perspectief)
2009 – heden	Onderzoek naar en implementatieadvies over de inzet van ervaringswerkers in de maatschappelijke opvang en de ggz
2009 – heden	Onderzoek naar en implementatieadvies over kennis- en praktijkontwikkeling in de maatschappelijke opvang
2009 – heden	Onderzoek naar en implementatieadvies over jongerenwerk nieuwe stijl (hangjongeren, tienermoeders, zwerfjongeren)
2009 – heden	Onderzoek naar en implementatieadvies over werken met eigen kracht, zelfredzaamheid en cliëntsturing in praktijken van ex-daklozen, maatschappelijke steunsystemen, loketten zorg en samenleven
2009 – 2010	Onderzoek naar en implementatieadvies over samenwerking tussen informele en formele krachten rond multiprobleemgezinnen, zwerfjongeren en geïsoleerd levende burgers
2008	Onderzoek naar en organisatieadvies over integratietrajecten van zwerfjongeren

B. Onderwijsontwikkeling

2009 – heden	Onderzoek naar en implementatie van Welzijn Nieuwe Stijl en de rol van bachelor- en masteropleidingen
2008 – heden	Onderzoek naar en organisatieadvies over leren en ontwikkelen in de sociale sector (docenten, sociaal werkers, woonbegeleiders)
2007 – heden	Management van innovatie van opleidingen (bachelor & master social work)
2006 – 2009	Onderzoek naar en organisatieadvies over voorkomen van huisuitzettingen

Publicaties:

2011	Stam, M. - What and how do social professionals learn from innovating their own practice. ISCAR conference, Rome
------	--

- 2010 Stam, M - Karthuizer: research practices that empower the sharing of responsibility between social professionals and citizens. ISCAR Symposium, Berlin
- 2009 Stam, M., Metze, R., Sedney, P. & Hauwert, S. - Outreachend werken bij dreigende huisuitzetting. Eindverslag RAAK-onderzoek. Hogeschool van Amsterdam: Praktijk- en onderzoekscentrum De Karthuizer.
- 2008 Stam, M, Miedema, W. - Leren van innoveren. Wat en hoe leren docenten van het innoveren van het eigen onderwijs? Assen.
- 2007 Stam, M. - Professional development: an Activity-Theoretical study of expansive learning in good practices. EARLI conference, University of Cyprus.

De heer M. Starrenburg

De heer Starrenburg is ingezet als studentlid. Hij volgt de hbo-bacheloropleiding Culturele en Maatschappelijke Vorming bij Hogeschool Utrecht, waar hij lid is geweest van de opleidingscommissie CMV; afgevaardigde CMV voor facultaire opleidingscommissie (OC breed); alsmede studentlid van twee benoemingsadviescommissies. De heer Starrenburg is representatief voor de primaire doelgroep van de opleiding en beschikt over studentgebonden deskundigheden met betrekking tot de studielast, de onderwijsaanpak, de voorzieningen en de kwaliteitszorg bij opleidingen in het domein. Voor deze visitatie is de heer Starrenburg aanvullend individueel geïnstrueerd over het proces van visitatie en accreditatie in het hoger onderwijs en over de werkwijze van NQA.

Opleiding:

- 2009 – 2012 Culturele en Maatschappelijke Vorming, Hogeschool Utrecht
- 2005 – 2008 Geneeskunde, Universiteit Utrecht (niet afgerond)
- 2004 – 2005 HBO Verpleegkunde, Hogeschool Utrecht (niet afgerond)
- 2003 – 2004 Biomedische Wetenschappen, Universiteit Utrecht (niet afgerond)
- 1997 – 2003 VWO, S.G. Augustinianum te Eindhoven

Werkervaring:

- 2010 – 2011 Productiemedewerker bij jongerentalentorganisatie Kunstbende te Alkmaar
- 2008 – 2009 Retourorder-specialist van bad debt managementteam bij customer service van schoonmaakmiddelenfabrikant Ecolab te Nieuwegein

Mevrouw M. Snel B HRM & B Ed

Mevrouw Snel is ingezet als NQA-auditor. Zij heeft sinds 2005 als NQA-auditor ervaring met visiteren van bestaande en nieuwe opleidingen in verschillende sectoren binnen het hbo. Daarnaast verzorgt zij trainingen over het visitatie- en accreditatiestelsel en voert zij adviestrajecten uit. Door haar ervaring heeft zij tevens deskundigheid in het beoordelen van afstandsonderwijs. Verder is zij betrokken bij advisering over en beoordeling van EVC-procedures (Erkennen van Verworven Competenties) van aanbieders in het mbo en hbo.

Zij heeft als junior personeelsadviseur gewerkt bij een grote zorginstelling voor verstandelijk gehandicapte mensen waar zij de personele zaken behartigde van ongeveer 200 medewerkers. Zij is getraind als auditor Hoger Onderwijs NQA in samenwerking met Lloyd's Register en heeft in het najaar van 2010 deelgenomen aan de training van de NVAO en is gecertificeerd secretaris. Ook is Merijn Snel erkend assessor voor Investors in People.

Opleiding:

2008 – 2010	Opleidingskunde (Bachelor of Education: Training and Human Development), Hogeschool van Arnhem en Nijmegen
2000 – 2004	Personeel & Arbeid (Bachelor Human Resource Management), Saxion Hogeschool Enschede

Training:

December 2010	Training Expert Investors in People, liP International (Apeldoorn, Nederland)
November 2010	Training secretaris beoordelen opleidingen in het hoger onderwijs, NVAO
November 2008	Training Assessor Investors in People, liP UK (Kortrijk, België)
Maart 2004	Training Auditor Hoger Onderwijs, NQA i.s.m. Lloyd's Register

Werkervaring:

2010 – heden	senior auditor, Netherlands Quality Agency
2008 – heden	erkend assessor Investors in People, Netherlands Quality Agency
2005 – 2009	auditor, Netherlands Quality Agency
2004 – 2005	junior personeelsadviseur, de Twentse zorgcentra

De heer dr. E.V. Schalkwijk

De heer Schalkwijk is ingezet als NQA-auditor. Hij heeft een grote auditdeskundigheid door zijn ervaring als panellid en voorzitter van NVAO-panels, DVC-panels en NQA-panels. Ook beschikt hij door zijn werkervaring in functies die allemaal in het teken van onderwijs stonden, over onderwijsdeskundigheid.

Opleiding:

1979 – 1986	Duitse Taal- en Letterkunde (RU)
1987 – 1990	Promotie tot doctor in de Letteren (RU)

Werkervaring:

1987 – 1990	Assistant-in-opleiding (RU)
1990 – 2001	Lerarenopleider en directeur van UNILO (RU) en Instituut voor Leraar en School (RU en HAN)
2002 – 2004	Directeur IOWO, adviseurs voor onderwijs, beleid en organisatie (RU)
2005 – heden	Directeur NQA B.V.
2007 – heden	Directeur Raeflex B.V.

Bijlage 4: Bezoekprogramma

Programma visitatie NQA ▪ NHL Hogeschool CMV 34610 ▪ Juni 2012

Adres	NHL Hogeschool Rengerslaan 10 8917 DD Leeuwarden 058 – 2512345 (centrale receptie)
Contact	Harrie Dijkstra (afdelingshoofd / 06 – 17948929) Bert Oostmeijer (adjunct afdelingshoofd / 06 – 19371231) Hennie Sloterdijk (onderwijsbureau / 06 – 22448052)
Auditcommissie	Dhr. C.J.M. van Dongen (voorzitter) Mevr. C.M. Pollman (lid) Dhr. M. Stam (lid) Dhr. M. Starrenburg (studentlid) Mevr. M. Snel (secretaris/coördinator); afwezig tijdens visitatiedagen Dhr. E.V. Schalkwijk (waarnemend secretaris tijdens visitatiedagen) Mevr. M. Aantjes (notulist NQA)

Dinsdag 12 juni 2012

Tijd	Onderwerp	Deelnemers
08:45 – 09:00 uur	Ontvangst auditcommissie.	Harrie Dijkstra, Bert Oostmeijer en Hennie Sloterdijk.
09:00 – 12:00 uur	Vorbereiding en bestuderen materiaal.	Auditcommissie.
12:00 – 12:30 uur	Inloopspreekuur. Rondleiding.	Auditcommissie (deels). Auditcommissie (deels).
12:30 – 13:15 uur	Lunch.	Auditcommissie.
13:15 – 15:15 uur	Vorbereiding en bestuderen materiaal.	Auditcommissie.
15:30 – 16:15 uur	Blok inhoud I: afstuderen.	Jaap Ikinck, Paula Kaag, Frits Meijering, Rienk Versloot (docenten/beoordelaars van de door de opleiding geselecteerde minors). Hans van Buuren/Manus Branding Stichting, André Bongers / Timpaan Welzijn, (begeleiders/beoordelaars van de door de opleiding geselecteerde minors). Lia van Vliet (minorcoördinator), Job van 't Veer (instituucoördinator onderzoek).
16:30 – 17:15 uur	Blok inhoud II: afstudeerfase.	Renate Ruyg (student jaar 3), Manon Talman (student jaar 4). Frouwina van Dekken (deeltijd), Tim Homan (alumni van de door de opleiding geselecteerde minors).
17:15 – 18:30 uur	Vorbereiding en bestuderen materiaal.	Auditcommissie.

Woensdag 13 juni 2012

Tijd	Onderwerp	Deelnemers
08:30 – 09:45 uur	Bestuderen materiaal en voorbereiden gesprekken.	Auditcommissie.
09:45 – 10:45 uur	Gesprek studenten jaar 1 tot en met 3 (inhoud, randvoorwaarden).	Thomas Duitsch (jaar 1), Jonathan Heeremans (jaar 3), Arnold Jorna (jaar 2), Vollie van der Ploeg (jaar 3), Grietje van Veen (jaar 3) en Anouk Ypma (jaar 2).
11:00 – 12:00 uur	Gesprek docenten.	Meiny Bakker (CMV docent), Paula Kaag (CMV docent), Rian Meerstra (CMV docent, begeleider CMV-Actieteam), Frits Sieswerda (CMV docent, externe contacten, lid LPC), Vera Heijne (docent sociologie, lid lectoraat), Gerda Minke Adema (Welzijnsdocent), Jan Veenstra (Welzijnsdocent, buitenlandstage, deeltijd), Janneke Broer (coördinator propedeuse), Joop Hoekstra (coördinator derde studiejaar).
12:00 – 13:00 uur	Lunch, overleg, bestuderen materiaal	Auditcommissie.
13:00 – 13:45 uur	Gesprek management.	Willie van der Galiën (instituutsdirecteur), Harrie Dijkstra (afdelingshoofd) en Bert Oostmeijer (adjunct afdelingshoofd).
14:00 – 14:45 uur	Blok borging: examencommissie, toetscommissie en leerplancommissie (LPC).	Examencommissie (Gauke Veen, Hans Smit, Esther Verburgh), Toetscommissie (Gauke Veen, Vera Heijne, Samira Zoundri), LPC (Jan Kroessen, Frits Sieswerda).
15:00 – 15:30 uur	Eventueel extra gesprekken.	Te bepalen door de auditcommissie.
15:30 – 17:00 uur	Beoordelingsoverleg.	Auditcommissie.
17:00 – 17:30 uur	Tweede gesprek management en afronding.	Auditcommissie, management en eventueel enkele docenten.

Bijlage 5: Bestudeerde documenten

Documentatie visitatie CMV ▪ 12 & 13 juni 2012

08jun12

Onderstaande documenten zijn tijdens de visitatie in *hard copy* beschikbaar. Vele zijn ook in digitale vorm beschikbaar op de CD-rom die bij de Kritische Reflectie werd gevoegd (april). Aangegeven is welke documenten in de Kritische Reflectie bij welke standaard expliciet (i.c. voetnoot) zijn gebruikt. De indeling is in grote lijnen gelijk aan die van de CD-rom.

1. Extern
2. NHL Hogeschool
3. Instituut Zorg en Welzijn
4. CMV en Afdeling Welzijnsopleidingen ▶ *Examencommissie*
4. CMV en Afdeling Welzijnsopleidingen ▶ *Leerplan* ▶ *Boekenlijsten*
4. CMV en Afdeling Welzijnsopleidingen ▶ *Leerplan* ▶ *Leerplannen 2008-2011*
4. CMV en Afdeling Welzijnsopleidingen ▶ *Leerplan* ▶ *Minors*
4. CMV en Afdeling Welzijnsopleidingen ▶ *Leerplan* ▶ *Minors CMV*
4. CMV en Afdeling Welzijnsopleidingen ▶ *Leerplan* ▶ *Minors keuze*
4. CMV en Afdeling Welzijnsopleidingen ▶ *Leerplan* ▶ *Minors MWD*
4. CMV en Afdeling Welzijnsopleidingen ▶ *Leerplan* ▶ *Minors Pedagogiek*
4. CMV en Afdeling Welzijnsopleidingen ▶ *Praktijk*
4. CMV en Afdeling Welzijnsopleidingen ▶ *Leerplancommissie* ▶ *Afdelingsvergaderingen*
4. CMV en Afdeling Welzijnsopleidingen ▶ *Leerplancommissie* ▶ *LPC*
4. CMV en Afdeling Welzijnsopleidingen ▶ *Leerplancommissie* ▶ *Minorenoverleg*
4. CMV en Afdeling Welzijnsopleidingen ▶ *Leerplancommissie* ▶ *Onderzoek*
4. CMV en Afdeling Welzijnsopleidingen ▶ *Leerplancommissie* ▶ *Overig*
4. CMV en Afdeling Welzijnsopleidingen ▶ *Leerplancommissie* ▶ *Notulen*
4. CMV en Afdeling Welzijnsopleidingen ▶ *Leerplancommissie* ▶ *Toetsing*
4. CMV en Afdeling Welzijnsopleidingen ▶ *Medewerkers* ▶ *CV's en formatie*
4. CMV en Afdeling Welzijnsopleidingen ▶ *Medewerkers* ▶ *Overig*
4. CMV en Afdeling Welzijnsopleidingen ▶ *Organisatie* ▶ *Coördinatorenoverleg*
4. CMV en Afdeling Welzijnsopleidingen ▶ *Organisatie* ▶ *Jaarplannen*
4. CMV en Afdeling Welzijnsopleidingen ▶ *Organisatie* ▶ *Kwaliteitszorg*
4. CMV en Afdeling Welzijnsopleidingen ▶ *Organisatie* ▶ *Nieuwsbrieven*
4. CMV en Afdeling Welzijnsopleidingen ▶ *Organisatie* ▶ *Overig*
4. CMV en Afdeling Welzijnsopleidingen ▶ *Organisatie* ▶ *Statuten en OER*
4. CMV en Afdeling Welzijnsopleidingen ▶ *Planning*
4. CMV en Afdeling Welzijnsopleidingen ▶ *Studenten* ▶ *Alumni*
4. CMV en Afdeling Welzijnsopleidingen ▶ *Studenten* ▶ *MBO*
4. CMV en Afdeling Welzijnsopleidingen ▶ *Studenten* ▶ *Overig*
5. Onderwijsmateriaal ▶ *1e - 3e jaar* ▶ *Conceptuele leerlijn*
5. Onderwijsmateriaal ▶ *1e jaar* ▶ *P-taken*
5. Onderwijsmateriaal ▶ *1e jaar* ▶ *Trainingen*
5. Onderwijsmateriaal ▶ *1e jaar* ▶ *Praktijk*
5. Onderwijsmateriaal ▶ *1e jaar* ▶ *SLB*
5. Onderwijsmateriaal ▶ *2e jaar* ▶ *P-taken*
5. Onderwijsmateriaal ▶ *2e jaar* ▶ *Trainingen*
5. Onderwijsmateriaal ▶ *2e jaar* ▶ *SLB*
5. Onderwijsmateriaal ▶ *3e jaar* ▶ *P-taken*
5. Onderwijsmateriaal ▶ *3e jaar* ▶ *Praktijk*
5. Onderwijsmateriaal ▶ *4e jaar* ▶ *Minors*
6. Overig ▶ *Notulen*

1. Extern

Document	Standaard	CD
Alert en ondernemend 1-0_LOO CMV_1999		Ja
Alert en ondernemend 2-0_SWP_2009	1	Ja
Gemeente Leeuwarden_Masterplan Kenniscampus Leeuwarden_mrt06	11	Ja
Gemeente Leeuwarden_Raadsbrief Kenniscampus Leeuwarden_08nov05	11	Ja
Gemeente Leeuwarden_Studentenhuisvesting Kenniscampus Leeuwarden_10mei06	11	Ja
HBO-Raad_Gedragscode praktijkgericht onderzoek_Andriessen ea_2010	2	Ja
Jonge Friezen Foarut_Eindrapportage_2011	2 / 15	Ja
Klaar voor de toekomst_Vlaar ea_NIZW_2006	1	Ja
PAD-document_apr09		Ja
PAD-document_Matrices_apr09		Ja
Toekomstverkenning zorg en welzijn_Duyvendak ea_NIZW_sep04	1	Ja
Vele takken, een stam_HSAO_SWP_2008	1	Ja

2. NHL Hogeschool

Document	Standaard	CD
NHL_CVB_Strategisch Plan_2008-2011_2007	13	Ja
NHL_CVB_Strategisch Plan_2012-2015_2011		Ja
NHL_Excellentieprogramma_Nieuwe dingen durven doen_2012	5	Ja
NHL_Excellentieprogramma_Talent voor nieuwe dingen_2012	5	Ja
NHL_SCKO_Decanaat_Studeren met een functiebeperking_2008	6	Ja
NHL_SCKO_HRM Beleidsplan 2012-2015_05okt11	8	Ja
NHL_SCKO_Informatie Beleidsplan_nov11		Ja
NHL_SCKO_Regeling Opleidingscommissie_2010	6	Ja
NHL_SCKO_Ruimte binnen kaders_Onderwijsstandaards_Hogehuis ea_jun10	7 / 12	Ja
NHL_Studentenstatuut 2011-2012_Instellingsspecifieke deel		Ja
NHL_Visie organisatie processen instrumenten kwaliteitszorg_02jun10		Ja

3. Instituut Zorg en Welzijn

Document	Standaard	CD
NHL_IZW_Bijstelling meerjarenbeleid_06feb12	12	Ja
NHL_IZW_Eindrapportage werkgroep Onderwijseconomie_mei10		Ja
NHL_IZW_Instituutsjaarplan 2011		Ja
NHL_IZW_Instituutsjaarplan 2012	13	Ja
NHL_IZW_Ondernemenderwijs_Meerjarenbeleidsplan IZW 2012-2016_12mrt12		Ja
NHL_IZW_Visiedocument Zorg en Welzijn_mar08		Ja

4. CMV en Afdeling Welzijnsopleidingen ► Examencommissie

Document	Standaard	CD
NHL_IZW_Formatie- en werkplan_2011-2012_Tabblad medewerkers & examinatoren	16	Ja
NHL_SCKO_Regeling Examencommissies 2011		Ja
NHL_ZWW_Aanvraagformulier vrijstelling		Ja
NHL_ZWW_Aanvraagformulier vrijstelling_Procedure		Ja
NHL_ZWW_Formulier toetsontwikkeling_2011-2012	16	Ja
NHL_ZWW_Informatie PP over NBA jaar twee_2011-2012		Ja
NHL_ZWW_Reglement Toetscommissie_27mei11		Ja
NHL_ZWW_Toetsplan_2011-2012_20jan12	6 / 16	Ja
NHL_ZWW_Toetsplan_2011-2012_Werkkaart registratie studieresultaten_01sep11	6 / 12 / 16	Ja
NHL_ZWW_Benoemingsbesluit leden examencommissies en opleidingscommissies 2011-2012_01nov11.doc		nee
Notulen examencommissie		nee

4. CMV en Afdeling Welzijnsopleidingen ► Leerplan ► Boekenlijsten

Document	Standaard	CD
Cohort 2009_2011-2012_Boekenlijst jaar 3_Versie 21 juni 2011	2	Ja
Cohort 2010_2011-2012_Boekenlijst jaar 2_Versie 6 juli 2011	2	Ja
Cohort 2011_2011-2012_Boekenlijst jaar 1_Versie 27 juni 2011	2	Ja
NHL_ZWW_Totaal boekenlijst 2011/2012		Nee

4. CMV en Afdeling Welzijnsopleidingen ► Leerplan ► Leerplannen 2008-2011

Document	Standaard	CD
NHL_CMV_34610_Leerplan_Overzicht_04jun12.doc		Nee
ZWW_Leerplan_Cohort 2008_2011-2012_110610	2 / 6 / 7	Ja
ZWW_Leerplan_Cohort 2009_2011-2012_110610	2 / 6 / 7	Ja
ZWW_Leerplan_Cohort 2010_2011-2012_110610	2 / 6 / 7	Ja
ZWW_Leerplan_Cohort 2011_2011-2012_110610	2 / 6 / 7	Ja
NHL_ZWW_Koppeling Dublin en leerplan CMV_mei12.doc		Nee
NHL_ZWW_Registratieformulier beroepscontexten p-taken.doc		Nee

4. CMV en Afdeling Welzijnsopleidingen ► Leerplan ► Minors

Document	Standaard	CD
NHL_ZWW_Voorlichting minoren_2011-2012		Ja

4. CMV en Afdeling Welzijnsopleidingen ► Leerplan ► Minors CMV

Document	Standaard	CD
Boekenlijst minor Samenlevingsopbouw 2011-2012		Ja
Minor Cultuurparticipatie		Ja
Minor Samenlevingsopbouw		Ja

4. CMV en Afdeling Welzijnsopleidingen ► Leerplan ► Minors keuze

Document	Standaard	CD
120109 Studiehandleiding Minor International Social Work - Laatste concept		Ja
Literatuurlijst WIGK - 28jun11		Ja
Minor Gezinsbehandeling		Ja
Minor Hulpverlening en Paarden		Ja
Minor Langdurige Problematische Gezinssituaties / Licht Verstandelijk Beperking		Ja
Minor LPG/LVB - Boekenlijst 2011/2012		Ja
Minor Opvoedings- en jeugdbeleid		Ja
Minor Opvoedingsondersteuning		Ja
Minor Opvoedingsondersteuning - Boekenlijst 2011/2012		Ja
Minor Werken in Gedwongen Kader		Ja
Minor Werken met Jongeren		Ja
Minor werken met jongeren 2011/2012		Ja
Wervingsfolder Minor International Social Work 14okt11		Ja

4. CMV en Afdeling Welzijnsopleidingen ► Leerplan ► Minors MWD

Document	Standaard	CD
Minor Maatschappelijk Werk binnen een multidisciplinaire setting		Ja
Minor MW in een multidisciplinaire setting – Boekenlijst 2011/2012		Ja
Minor Outreachend Maatschappelijk Werk		Ja
Minor Outreachend – Boekenlijst 2011/2012		Ja

4. CMV en Afdeling Welzijnsopleidingen ► Leerplan ► Minors Pedagogiek

Document	Standaard	CD
Minor Begeleiden in Problematische opvoedingssituaties		Ja
Minor BPO – Boekenlijst 2011/2012		Ja
Minor Ontwikkelingsstimulering		Ja
Minor Ontwikkelingsstimulering – Boekenlijst 2011/2012		Ja

4. CMV en Afdeling Welzijnsopleidingen ► *Praktijk*

Document	Standaard	CD
NHL_ZWW_Contacten CMV met werkveld_2011-2012	4	Ja
NHL_ZWW_Opdrachtbeschrijvingen bij lectoraten IZW_2011-2012	2	Ja
NHL_ZWW_Opdrachtbeschrijvingen projecten jaar twee_2011-2012	2	Ja
NHL_ZWW_Praktijkwerkgids propedeuse_2011-2012	2	Ja
NHL_ZWW_Reader sollicitatietraining_Susanne Ruifrok_jan12		Ja
NHL_ZWW_Stagegids_2011-2012_Cohort 2009	2 / 16	Ja
NHL_ZWW_Supervisie jaar drie_2011-2012		Ja

4. CMV en Afdeling Welzijnsopleidingen ► *Leerplancommissie* ► *Afdelingsvergaderingen*

Document	Standaard	CD
Welzijn_Afdelingsvergadering_03nov11_Agenda		Ja
Welzijn_Afdelingsvergadering_13okt11_Agenda		Ja
Welzijn_Afdelingsvergadering_16feb12_Agenda		Ja
Welzijn_Afdelingsvergadering_22dec11_Agenda		Ja

4. CMV en Afdeling Welzijnsopleidingen ► *Leerplancommissie* ► *LPC*

Document	Standaard	CD
NHL_ZWW_Omschrijving competentie managers en LPC_jun11	13	Ja
NHL_ZWW_Werkplanning en PDCA_Leerplancommissie_2011-2012	2 / 13	Ja

4. CMV en Afdeling Welzijnsopleidingen ► *Leerplancommissie* ► *Minorenoverleg*

Document	Standaard	CD
NHL_ZWW_Agenda minorenoverleg 8 december 2011		Ja
NHL_ZWW_Agenda minorenoverleg 8 maart 2012		Ja
NHL_ZWW_Agenda minorenoverleg 29 maart 2012		Ja
NHL_ZWW_Verslag minorenoverleg 8 december 2011	16	Ja
NHL_ZWW_Verslag minorenoverleg 8 maart 2012		Ja
NHL_ZWW_Verslag minorenoverleg 29 maart 2012		Ja

4. CMV en Afdeling Welzijnsopleidingen ► *Leerplancommissie* ► *Onderzoek*

Document	Standaard	CD
NHL_IZW_Visiestuk onderzoek in ZenW_Concept_02mrt12	2	Ja
NHL_ZWW_Beleidsnotitie onderzoekslederlijn bachelor IZW_04apr12.doc		Nee
NHL_SCKO_Onderwijs en onderzoek_14mar11		Ja
NHL_ZWW_Analyse onderzoek bij afdeling Welzijn_2011		Ja

4. CMV en Afdeling Welzijnsopleidingen ► *Leerplancommissie* ► *Overig*

Document	Standaard	CD
NHL_ZWW_Debat p-taak begeleiding_Uitwerking		Ja
NHL_ZWW_Indicatoren CMV en Social Work competenties_2010	13	Ja

ZWW_P-taak begeleiding en invulling_28apr11		Ja
ZWW_P-taak begeleiding en invulling_Herinnering op intranet_26mei11		Ja
ZWW_P-taak begeleiding_Concept_26apr11		Ja
NHL_ZWW_Verbeteractie methodieklijn_2011.doc		Nee

4. CMV en Afdeling Welzijnsopleidingen ► *Leerplancommissie* ► *Notulen*

Document	Standaard	CD
Notulen 2011 en 2012		Ja

4. CMV en Afdeling Welzijnsopleidingen ► *Leerplancommissie* ► *Toetsing*

Document	Standaard	CD
NHL_ZWW_Toetsplan_2011-2012_20jan12		Ja
NHL_ZWW_Voorstel toetsing minoren_26mrt12		Ja

4. CMV en Afdeling Welzijnsopleidingen ► *Medewerkers* ► *CV's en formatie*

Document	Standaard	CD
CV Docenten Welzijnsopleidingen 2012		Ja
NHL_CMV 34610_Overzicht docenten CMV achtergrond.doc		Nee
NHL_ZWW_Formatie- en werkplan_2011-2012_Tabblad medewerkers & examinatoren	9	Ja
NHL_ZWW_Formatie- en werkplan FWP_2011-2012_12apr12_CMV	10	Ja
NHL_ZWW_Formatie- en werkplan FWP_2011-2012_Tabblad voorkeuren	10	Ja
NHL_ZWW_Inventarisatie wensen en voorkeuren_2012-2013_19mrt12	10	Ja

4. CMV en Afdeling Welzijnsopleidingen ► *Medewerkers* ► *Overig*

Document	Standaard	CD
NHL_Competentieprofiel docenten_22mrt05		Ja
NHL_Regeling coachen-beoordelen-belonen_06dec07		Ja
NHL_SCKO_Cursus Pedagogisch didactische bekwaamheid_2012		Ja
NHL_SCKO_HRM Beleidsplan 2012-2015_05okt11		Ja
NHL_ZWW_Inventarisatie wensen en voorkeuren_2012-2013_19mrt12		Ja
NHL_ZWW_Jaarrooster_2011-2012_Versie 27jan12		Ja
NHL_ZWW_Normering werkzaamheden_2011-2012_01jan12		Ja
NHL_MTO_Def Rapportage 2011_Zorg en Welzijn_14dec11.ppt		Nee
NHL_MTO_Rapportage MTO 2011 Social Studies_09mrt12.ppt		Nee
NHL_MTO_Uitklapbestand- ZWO_21nov11.xlsx		Nee
NHL_ZWW_KwaliteitsCarrousel_2011-2012.doc		Nee

4. CMV en Afdeling Welzijnsopleidingen ► *Organisatie* ► *Coördinatorenoverleg*

Document	Standaard	CD
Actielijsten (notulen) vanaf 2010		Deels

4. CMV en Afdeling Welzijnsopleidingen ► *Organisatie* ► *Jaarplannen*

Document	Standaard	CD
NHL_ZWW_Concept organisatiestructuur_HD_nov10		Ja
NHL_ZWW_Jaarplan Welzijn_2009		Ja
NHL_ZWW_Jaarplan Welzijn_2010		Ja
NHL_ZWW_Jaarplan Welzijn_2010_Tussentijdse evaluatie		Ja
NHL_ZWW_Jaarplan Welzijn_2011		Ja
NHL_ZWW_Jaarplan Welzijn_2011_Evaluatie		Ja
NHL_ZWW_Jaarplan Welzijn_2012	13	Ja
NHL_ZWW_Jaarplan Welzijn_2012_Definitief (inclusief scholingsplan)		Nee
NHL_ZWW_Ontwikkeling organogram Welzijn_06nov08	13	Ja

4. CMV en Afdeling Welzijnsopleidingen ► *Organisatie* ► *Kwaliteitszorg*

Document	Standaard	CD
NHL_ZWW_Handboek kwaliteitszorg Welzijnsopleidingen_mrt05		Ja
NHL_ZWW_Handboek kwaliteitszorg 2012_feb12	13	Ja
NHL_CVB_Notitie NHL Kwaliteitszorg_02jun10.pdf		Nee
C2009_Studentenplatform_Notulen_11nov11.doc en enkele andere		Nee
NHL_ZWW_Evaluatieformulier p-taken_Periode vier 2011-2012.doc		Nee
NHL_ZWW_Evaluatieformulier trainingen_Periode vier 2011-2012.doc		Nee
Evaluatieresultaten 2011-2012		Nee

4. CMV en Afdeling Welzijnsopleidingen ► *Organisatie* ► *Nieuwsbrieven*

Document	Standaard	CD
Nieuwsbrieven vanaf 2010		Deels

4. CMV en Afdeling Welzijnsopleidingen ► *Organisatie* ► *Overig*

Document	Standaard	CD
NHL_SCKO_Regeling Opleidingscommissie_2010		Ja
NHL_ZWW_Beleidsnotitie Internationalisering Welzijn_22feb08		Ja
NHL_ZWW_Gids Opleidingsinformatie_2011-2012_Versie 11jul11	6	Ja
NHL_ZWW_Internationale conferentie SW_22mrt12		Ja

4. CMV en Afdeling Welzijnsopleidingen ► *Organisatie* ► *Statuten en OER*

Document	Standaard	CD
NHL_ZWW_OER bachelor CMV_2010-2011		Ja
NHL_ZWW_OER bachelor CMV_2011-2012	7 / 16	Ja
NHL_ZWW_Studentenstatuut_2010-2011		Ja
NHL_ZWW_Studentenstatuut_2011-2012	7 / 16	Ja

4. CMV en Afdeling Welzijnsopleidingen ► *Planning*

Document	Standaard	CD
Planningsmatrices per leerjaar per periode, in totaal zestien A3 spreadsheets, deels (exemplarisch) in hard copy, wel digitaal		Ja
NHL_ZWW_Gids Opleidingsinformatie_2011-2012_Printversie_Jaarrooster		Ja
NHL_ZWW_Jaarrooster_2011-2012_Versie 27jan12	6 / 13	Ja

4. CMV en Afdeling Welzijnsopleidingen ► Studenten ► Alumni

Document	Standaard	CD
NHL_IZW_Voorstel alumnibeleid_02okt08		Ja
NHL_ZWW_Onderzoek alumni Pedagogiek_Ester van Zandvoort_2011	15	Ja

4. CMV en Afdeling Welzijnsopleidingen ► Studenten ► MBO

Document	Standaard	CD
NHL_ZWW_Aansluiten of uitsluiten_Ankie de Haas_Onderzoeksplan_2010	5	Ja
NHL_ZWW_Aansluiten of uitsluiten_Ankie de Haas_Onderzoeksrapport_jan11	5	Ja
NHL_ZWW_Aansluiten of uitsluiten_Ankie de Haas_Rapport focusgroepen_mei11	5	Ja
NHL_ZWW_Workshops MBO-instroom_Evaluatie_03apr12.doc		Nee

4. CMV en Afdeling Welzijnsopleidingen ► Studenten ► Overig

Document	Standaard	CD
NSE_Studentenenquete_CMV Nederland_2010 en 2011_02aug11.xls		nee
NHL_ZWW_Analyse exitinterviews_Stoutjesdijk_29nov11	5	Ja
NHL_ZWW_Analyse exitinterviews_Stoutjesdijk_15mei12.doc		Nee
NHL_ZWW_Formulier exitinterview		Ja
NHL_ZWW_Gids Opleidingsinformatie_2011-2012_Versie 11jul11		Ja
NHL_ZWW_Overzicht minorwerkstukken t.b.v. visitaite CMV_Versie 24apr12		Ja
NHL_ZWW_Overzicht minorwerkstukken t.b.v. visitaite CMV_Versie		Nee

5. Onderwijsmateriaal ► 1e - 3e jaar ► Conceptuele leerlijn

Document	Standaard	CD
Totaalbestand Conceptuele leerlijn 2011-2012	2	Ja
Omschrijving kennisbasis		Nee

5. Onderwijsmateriaal ► 1e jaar ► P-taken

Document	Standaard	CD
Professionaliseringstaak 6 1 docentenhandleiding	2	Ja
Professionaliseringstaak 6 1 studiejaar 2011-2012	2	Ja
Ptaak 4 1 2011-2012 docentenhandleiding	2	Ja
Ptaak 4 1 2011-2012 studentenversie	2	Ja
Ptaak 8 1 2011-2012 docentenversi	2	Ja
Ptaak 8 1 2011-2012 studentenversie	2	Ja
P-taak 2 1 beoordelingsformulier C2011CMV	2	Ja
p-taak 2 1 Docentenhandleiding Een werkplan opstellen CMV C2011	2	Ja

p-taak 2 1 een werkplan opstellen CMV	2	Ja
p-taak 3 1 CMV 28 januari 2012.Docenten handleiding	2	Ja
p-taak 3 1 MWD 28 januari 2012. Docenten handleiding	2	Ja
p-taak 3 1 Pedagogiek 28 januari 2012. Docenten handleiding	2	Ja
p-taak 3 1 uitvoeren van gespreksinterventies CMV cohort 2011 28 januari 2012	2	Ja
p-taak 3 1 uitvoeren van gespreksinterventies MWD cohort 2011 28 januari 2012	2	Ja
p-taak 3 1 uitvoeren van gespreksinterventies Pedagogiek cohort 2011 28jan12	2	Ja
p-taak 5 1 docentenhandleiding C2011	2	Ja
P-taak 5 1 Samenwerken binnen een Welzijnsinstelling C2011	2	Ja
P-taak 9 1 Actuele ontwikkelingen 2011-2012 docentenhandleiding C2011	2	Ja
P-taak 9 1 Actuele ontwikkelingen 2011-2012 studentenhandleiding	2	Ja

5. Onderwijsmateriaal ► 1e jaar ► Trainingen

Document	Standaard	CD
Groepsdynamica TV7 docenten 2011-2012	2	Ja
Groepsdynamica TV7 studenten 2011-2012	2	Ja
methodische cyclus CMV	2	Ja
Training Presenteren docentenhandleiding 2011-2012	2	Ja
Training Presenteren Studenten.docx	2	Ja
Training TV20 communicatieve vaardigheden 12 bij P-taak 5 1 cohort 2011studiehandleiding	2	Ja
Training TV20 Docentenhandleiding communicatieve vaardigheden 12 bij P-taak 5 1 C2011	2	Ja
training TV20 docentenhandleiding communicatieve vaardigheden 12 bij P-taak 5 1 cohort 2011	2	Ja
Training TV20 Studiehandleiding communicatieve vaardigheden 12 bij P-taak 5 1 cohort 2011	2	Ja
Training TV22 CMV Outreachend Werken bij p-taak 3 1 cohort 2011 studiehandleiding	2	Ja
training TV22 docentenhandleiding, MWD pedagogiek en CMV bij P-taak 3 1 cohort 2011.	2	Ja
Training TV22 MWD Outreachend Werken bij p-taak 3 1 cohort 2011 studiehandleiding.docx	2	Ja
Training TV22 Pedagogiek Outreachend Werken bij p-taak 3 1 cohort 2011 studiehandleiding	2	Ja
Training TV 2 Docentenhandleiding training reflecteren behorende bij p-taak 2.1 2011 - 2012	2	Ja
Training TV 2 training reflecteren C2011 2011- 2012	2	Ja
Training TV 15 Studiehandleiding netwerkbenadering behorend bij p-taak 1.3 C2011	2	Ja
Training TV 24 De onderzoekende professional 2011-2012 behorend bij p-taak 9.1 - studentenhandleiding	2	Ja

5. Onderwijsmateriaal ► 1e jaar ► Praktijk

Document	Standaard	CD
NHL_ZWW_Praktijkwerkgids propedeuse_2011-2012	2	Ja

5. Onderwijsmateriaal ► 1e jaar ► SLB

Document	Standaard	CD
Informatie Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP) 2011-2012	2	Ja
Informatie Portfolio 2011-2012 (2)	2	Ja
NHL_ZWW_SLB handleiding jaar 1_2011-2012	2 / 6 / 12	Ja

Richtlijnen zelfevaluatie propedeuse 1 2011- 2012	2	Ja
Studievoortgangsformulier propedeuse 1 2011- 2012	2	Ja

5. Onderwijsmateriaal ► 2e jaar ► P-taken

Document	Standaard	CD
p-taak 1 2 cohort 2010 schooljaar 2011-2012	2	Ja
p-taak 1 2. Beoordelingsformulier	2	Ja
p-taak 1 2.Docentenhandleiding Intakegesprek MWD, CMV, Pedagogiek C2010	2	Ja
p-taak 1 3 Docentenhandleiding Analyse intakegegevens CMV	2	Ja
p-taak 1 3 Intakegegevens analyseren CMV	2	Ja
P-taak 2 2 beoordelingsformulier cohort 2010.do	2	Ja
p-taak 2 2 cohort 2010	2	Ja
p-taak 2 2. Docentenhandleiding Gezamenlijk een werkplan opstellen C2010	2	Ja
P-taak 2 3 beoordelingsformulier C2010	2	Ja
P-taak 2 3 CMV, MWD, Pedagogiek cohort 2010.	2	Ja
p-taak 2 3.Docentenhandleiding Werkplan met verwijzing opstellen C2010	2	Ja
P-taak 3 2 CMV cohort 2010	2	Ja
P-taak 3 2 MWD cohort 2010	2	Ja
P-taak 3 2 pedagogiek cohort 2010	2	Ja
p-taak 3 2. docentenhandleiding	2	Ja
p-taak 3 3 educatief programma uitvoeren MWD cohort 2010	2	Ja
p-taak 3 3 educatief programma uitvoeren CMV cohort 2010	2	Ja
p-taak 3 3 educatief programma uitvoeren CMV cohort 2010. Docenten handleiding	2	Ja
p-taak 3 3 educatief programma uitvoeren MWD cohort 2010. Docenten handleiding	2	Ja
p-taak 3 3 educatief programma uitvoeren Pedagogiek cohort 2010	2	Ja
p-taak 3 3 educatief programma uitvoeren Peda cohort 2010. Docenten handleiding	2	Ja
p-taak 4 2 Docentenhandleiding cohort 2010	2	Ja
P-taak 4 2 Werken vanuit het kader van een organisatie C2010 2011-2012	2	Ja
P-taak 6 2 2011-2012 docentenhandleiding	2	Ja
P-taak 6 2 2011-2012 studentenhandleiding	2	Ja

5. Onderwijsmateriaal ► 2e jaar ► Trainingen

Document	Standaard	CD
Bijlage TK7 Bijeenkomst 3 vacaturetekst_regionaalstagecoordinatorDEF_internet	2	Ja
Bijlage TK 1 BB-drama- crea-voorbeelden	2	Ja
Bijlage TK 7 Bijeenkomst 3 functioneringsgesprek	2	Ja
Bijlage TK 7 bijeenkomst 3 het sollicitatiegesprek	2	Ja
Bijlage TK 7 Bijeenkomst 3 omgaan met tegenwerpingen	2	Ja
Bijlage TK 7 Bijeenkomst 3 slechtnieuwsgesprek	2	Ja
Bijlage TK 7 Bijeenkomst 3 stappen slechtnieuwsgesprek	2	Ja
Bijlage TK 7 bijeenkomst 3 tips rollenspel functioneringsgesprek	2	Ja
Bijlage TK 7 bijeenkomst 3 Voorbeeld vragen sollicitatiegesprek	2	Ja
Bijlage TK 7 Focustest_Vrijwilligerswerk	2	Ja
Bijlage TK 7 wat moet er in functieomschrijving	2	Ja
Legitimatie en Keuzes maken TV14 docenten 2011-2012	2	Ja
Legitimatie en Keuzes maken TV14 studenten 2011-2012	2	Ja
Onderzoeksvaardigheden TV11 docenten 2011-2012	2	Ja

Onderzoeksvaardigheden TV 11 studentenhandleiding 2011-2012	2	Ja
Training observeren en rapporteren behorende bij p-taak 2.2 Algemene Inleiding voor studenten	2	Ja
Training TK7- Vrijwilligerswerk	2	Ja
Training TK 1 Drama	2	Ja
training TV9 Communicatie 3 bij P-taak 1 2 cohort 2010 Docenten handleiding	2	Ja
Training TV9 communicatie 3 bij P-taak 1 2 cohort 2010 Studiehandleiding voor studenten	2	Ja
Training TV10 communicatie 4 - werken met groepen - docentenhandleiding cohort 2011 schooljaar 2011-2012	2	Ja
Training TV10 communicatie 4 (werken met groepen) bij P-taak 3 3 cohort 2010.Studiehandleiding voor studenten	2	Ja
training TV12 Docentenhandleiding Oplossingsgericht werken MWD bij P-taak 3 2 cohort 2010 nov 2011	2	Ja
training TV12 Docentenhandleiding Oplossingsgericht werken Pedagogiek bij P-taak 3 2 cohort 2010 nov 2011	2	Ja
training TV12 docenthandleiding Oplossingsgericht werken CMV bij P-taak 3 2 cohort 2010	2	Ja
Training TV12 Studiehandleiding oplossingsgericht werken voor CMV bij p-taak 3 2 cohort 2010	2	Ja
Training TV12 studiehandleiding oplossingsgericht werken voor MWD bij p-taak 3 2 cohort 2011nov 2011	2	Ja
Training TV12 studiehandleiding oplossingsgericht werken voor pedagogiek bij p-taak 3 2 cohort 2011nov 2011	2	Ja
training TV19 docentenhandleiding observeren en rapporteren	2	Ja

5. Onderwijsmateriaal ► 2e jaar ► SLB

Document	Standaard	CD
criteria voor het afronden van SLB	2	Ja
Formulier POP Persoonlijk Ontwikkelings Plan 2011-2012	2	Ja
NHL_ZWW_SLB handleiding jaar 2_2010-2011 en 2011-2012	2 / 6 / 12	Ja

5. Onderwijsmateriaal ► 3e jaar ► P-taken

Document	Standaard	CD
P-taak 1-4 assessment C2009	2	Ja
P-taak 1-4 Beoordeling 2011-2012_01sep11	2	Ja
P-taak 1-4 Inhoud Oriëntatie op systeemniveau C2009	2	Ja
P-taak 2-4 Assessment C2009 2011-2012_01sep11	2	Ja
P-taak 2-4 Beoordeling C2009 2011-2012_01sep11	2	Ja
P-taak 2-4 Inhoud Werkplan voor een cliëntsysteem C2009	2	Ja
P-taak 2-5 Assessment C2009 2011-2012_01sep11	2	Ja
P-taak 2-5 Beoordeling C2009 2011-2012_01sep11	2	Ja
P-taak 2-5 Inhoud Multidisciplinair werkplan C2009 2011-2012_01sep11	2	Ja
P-taak 3-4 Assessment C 2009 2011-2012_01sep11	2	Ja
P-taak 3-4 Beoordeling C2009 2011-2012_01sep11	2	Ja
P-taak 3-4 Inhoud Succesvol interventies uitvoeren C2009 2011-2012_01sep11	2	Ja
P-taak 3-5 Assessment C2009 2011-2012_01sep11	2	Ja
P-taak 3-5 Beoordeling C2009 2011-2012_01sep11	2	Ja
P-taak 3-5 Inhoud Professioneel gespreksvoering hanteren C2009 2011-2012_01sep11	2	Ja
P-taak 5-2 Assessment C2009 2011-2012_01sep11	2	Ja

P-taak 5-2 Beoordeling C2009 2011-2012_01sep11	2	Ja
P-taak 5-2 Inhoud Samenwerken met andere professionals C2009 2011-2012_01sep11	2	Ja
P-taak 8-2 Assessment C2009 2011-2012_01sep11	2	Ja
P-taak 8-2 Beoordeling C2009 2011-2012_01sep11	2	Ja
P-taak 8-2 Inhoud Omgaan met afwijkende normen en waarden C2009 2011-2012_01sep11	2	Ja
P-taak 9-2 Assessment C2009 2011-2012_01sep11	2	Ja
P-taak 9-2 Beoordeling C2009 2011-2012_01sep11	2	Ja
P-taak 9-2 Inhoud Innovatie in welzijn C2009 2011-2012_01sep11	2	Ja

5. Onderwijsmateriaal ► 3e jaar ► Praktijk

Document	Standaard	CD
NHL_ZWW_Contacten CMV met werkveld_2011-2012	2	Ja
NHL_ZWW_Stagegids_2011-2012_Cohort 2009	2 / 3 / 12	Ja
NHL_ZWW_Supervisie jaar drie_2011-2012	2	Ja

5. Onderwijsmateriaal ► 4e jaar ► Minors

Document	Standaard	CD
Beschrijving minor Maatschappelijk Werk als professie MWP.docx	2	Ja
Beschrijving minor Werker in Welzijn Nieuwe Stijl.docx	2	Ja
studiehandleiding Gezinsbehandeling 2011	2	Ja
Studiehandleiding Minor BPO februari 2012.docx	2	Ja
Studiehandleiding Minor Cultuurparticipatie 2011	2	Ja
Studiehandleiding minor hulp en paarden 20112	2	Ja
Studiehandleiding Minor LVB in LPG februari 2012	2	Ja
Studiehandleiding Minor MWM 2011-2012	2	Ja
Studiehandleiding Minor OMW 2011-2012	2	Ja
Studiehandleiding Minor Opvoedingsondersteuning	2	Ja
Studiehandleiding Minor SO 2011-2012	2	Ja
Studiehandleiding Minor Werken met Jongeren	2	Ja
Studiehandleiding Ontwikkelingsstimulering februari 2012	2	Ja

6. Overig ► Notulen

Document	Standaard	CD
Cohort 2008 notulen Cohortoverleg tot juli 2011		Nee
Cohort 2009 notulen Cohortoverleg sept. 2009-heden		Nee
Cohort 2010 notulen Cohortoverleg sept. 2010-heden		Nee
Cohort 2011 notulen Cohortoverleg sept. 2011-heden		Nee
Minoren notulen Minorenoverleg 2010-heden		Nee
Notulen Praktijkteam		Nee
Notulen Werkveldadviescommissie		Nee

Bijlage 6: Overzicht bestudeerde afstudeerwerken

Hieronder een overzicht van de studenten van wie het panel de afstudeerwerken heeft bestudeerd. Conform de regels van de NVAO zijn alleen de studentnummers opgenomen.

Studenten voltijd	Afgestudeerd
1. 163767	Nog studerende
2. 164550	Nog studerende
3. 90475	2012
4. 95812	2012-10-09
5. 96477	2012-10-09
6. 98199	2012-10-09 2011
7. 100269	2011
8. 131024	2011
9. 93786	2011
10. 96022	2011
11. 97230	2011
12. 86379	2011
13. 97795	2011
14. 96730	2010
15. 89095	2010
16. 87223	2010
17. 92081	2010
18. 92672	2010
19. 96015	2010
20. 93482	2010
21. 87596	2009
22. 84432	
Studenten deeltijd	Afgestudeerd
1. 95473	2012
2. 89260	2011
3. 122203	2011

Bijlage 7: Verklaring van volledigheid en correctheid

Netherlands Quality Agency



Diagrams 3

Verklaring van volledigheid en correctheid van de informatie

Betreffende de visitatie van de

Opleiding : Culturele en Maatschappelijke Vorming

Instelling : NHL Hogeschool

Visitatiedatum : 13 juni 2012

Ondergetekende: *drs. H.G. Dijkster*

vertegenwoordigend het management van de genoemde opleiding,

in de functie van: *afd. Hoofd*

verklaart hierbij dat alle informatie ten behoeve van de visitatie van de genoemde opleiding in volledigheid en correctheid ter beschikking wordt gesteld, waaronder informatie over alternatieve afstudeerroutes die momenteel en/of gedurende de afgelopen 5 jaar (hebben) bestaan, zodat het visitatiepanel tot een op juiste feiten gebaseerde oordeelsvorming kan komen.

Handtekening:

Datum:

[Handwritten signature]
14-05-2012