

DE ONDERWIJSVISITATIE VERKORTE PROCEDURE **Sociaal werk**

Een onderzoek naar de kwaliteit van de professionele bacheloropleiding
Sociaal werk aan de Hogeschool PXL

www.vluhr.be Brussel - februari 2015

vluhr



DEEL I ALGEMEEN DEEL	5
1.1 Inleiding	7
1.2 Verkorte procedure	8
1.3 De visitatiecommissie	8
1.4 Werkwijze	9

DEEL II OPLEIDINGSRAPPORT	11
----------------------------------	----

BIJLAGEN	23
Bijlage 1 Personalialijst van de leden van de visitatiecommissie	24
Bijlage 2 Bezoekschema	25

DEEL 1

Algemeen deel

De onderwijsvisitatie – verkorte procedure Sociaal werk

1.1 Inleiding

In de loop van 2011 heeft de visitatiecommissie Sociaal werk in opdracht van de Vlaamse Hogescholenraad (VLHORA), de professionele opleidingen Sociaal werk gevisiteerd. Dit initiatief kaderde in de werkzaamheden van de VLHORA op het vlak van de externe kwaliteitszorg, waarmee de Vlaamse hogescholen gevolg geven aan de decretale verplichtingen terzake.

De bevindingen, conclusies en aanbevelingen van de visitatiecommissie werden vastgelegd in het visitatierapport “Sociaal werk”, dat werd gepubliceerd op 6 november 2012.

De betrokken opleiding heeft vervolgens een accreditatieaanvraag ingediend bij de Nederlands-Vlaamse Accreditatie Organisatie (NVAO). De professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal werk aan de XIOS Hogeschool Limburg kreeg een negatief accreditatiebesluit van de NVAO. Conform het decreet betreffende de herstructurering van het hoger onderwijs in Vlaanderen vroeg de XIOS Hogeschool Limburg daarop voor de opleiding een tijdelijke erkenning aan. Die werd haar door de Vlaamse regering verleend voor een periode van twee jaren, dat wil zeggen tot 1 september 2015.

1.2 Verkorte procedure

De decreetgever voorziet dat de accreditatie van een opleiding na het verlopen van een tijdelijke erkenning plaatsvindt via een verkorte procedure. Een nieuwe externe beoordeling (m.i.v. een gepubliceerd rapport) dient te worden uitgevoerd. Op basis daarvan neemt de NVAO een besluit dat zij publiceert in een accreditatierapport.

Onderhavig rapport bevat de resultaten van de externe beoordeling van de professioneel gerichte bacheloropleiding Sociaal werk aan de Hogeschool PXL. De beoordeling werd uitgevoerd door een visitatiecommissie, samengesteld uit onafhankelijke experts (cfr. infra) en gecoördineerd door de VLUHR. De beoordeling van de opleiding heeft, zoals decretaal bepaald, alleen betrekking op die elementen op basis waarvan de vorige accreditatie-aanvraag negatief werd beoordeeld, in casu onderwerpen 2 en 3, waaronder de facetten: 2.2, 2.3, 2.6 en 3.1.

1.3 De visitatiecommissie

De visitatiecommissie die deze 'verkorte' visitatie uitvoerde, bestond uit leden met vakdeskundige, beleids-, onderwijskundige, internationale en auditexpertise. De commissie bestond uit twee nieuwe commissieleden en twee commissieleden uit de oorspronkelijke visitatiecommissie. De commissie voor de verkorte procedure werd op 21 oktober 2014 door de VLUHR ingesteld, na positief advies van de NVAO, d.d. 17 juni 2014. De commissie was als volgt samengesteld:

Voorzitter en domeindeskundige: *Prof. Dr. Hans van Ewijk, Bijzonder Hoogleraar Grondslagen van het Maatschappelijk Werk, Nederland*

Domeindeskundig lid: *Erwin Daenen, Diensthoofd welzijn – Provincie Vlaams-Brabant*

Domeindeskundig lid: *Marielle Geelen, Plaatsvervangend rector - Koning Willem II College Tilburg, Nederland*

Student-lid: *Yelien Parewyck, studente derde jaar Sociaal werk, Hogent*

Ciska De Ruyver, stafmedewerker Kwaliteitszorg verbonden aan de Cel Kwaliteitszorg van de VLUHR, trad op als projectbegeleider en secretaris.

Voor korte curricula vitae van de commissieleden wordt verwezen naar bijlage 1.

1.4 Werkwijze

Ter voorbereiding van de verkorte visitatie heeft de betrokken opleiding een zelfevaluatierapport opgesteld waarin de opnieuw te beoordelen onderwerpen werden besproken. Het zelfevaluatierapport werd op 30 september 2014 aan de Cel Kwaliteitszorg van de VLUHR overgemaakt, die het op haar beurt aan de commissieleden bezorgde. De visitatiecommissie kreeg aldus de gelegenheid deze informatie zorgvuldig te bestuderen en het bezoek grondig voor te bereiden.

Het bezoek van de visitatiecommissie vond plaats op 3 november 2014. Tijdens het bezoek heeft de visitatiecommissie gesprekken gevoerd met de opleidingsverantwoordelijken, de studenten, de afgestudeerden, de werkveldvertegenwoordigers en de docenten. Het bezoekschema is toegevoegd als bijlage 2.

Als laatste stap in het proces heeft de commissie, conform het visitatieprotocol "Handleiding visitaties VLIR/VLHORA, Brussel, september 2008", haar bevindingen en conclusies omtrent de te beoordelen onderwerpen in voorliggend rapport vastgelegd. De opleiding werd hierbij in de gelegenheid gesteld om op het concept van het rapport te reageren. De commissie heeft de reactie van de opleiding in het rapport verwerkt.

DEEL 2

Opleidingsrapport
Sociaal werk

HOGESCHOOL PXL

Sociaal werk

INLEIDING VAN DE COMMISSIE

De commissie vindt dat de Hogeschool PXL de resultaten van de vorige visitatie heel serieus genomen heeft en de heropbouw van de opleiding strategisch en inhoudelijk goed uitgevoerd heeft. De opleiding ervaarde de vorige visitatie als een wake-upcall, waardoor besloten werd om niet enkel de negatief beoordeelde facetten te 'repareren' maar een totale aanpak in haar vernieuwing door te voeren, dit van visie tot kwaliteitsbeleid. De commissie spreekt haar waardering uit over de breedte en de diepte waarmee de opleiding het herstelproces heeft aangepakt. Ook de doortastende aanpak en de aansturing in de beginfase door de centrale diensten en de wijze waarop dit doorgezet is door het nieuwe departements-/opleidingshoofd vindt de commissie, samen met de docenten, heel bijzonder. De veranderingen werden procesmatig aangepakt met betrokkenheid van alle partijen.

Het programma wordt heropgebouwd vanuit een breed gedragen visie en de opleiding weet nu waar ze naar toe gaat. Er gaat een grote daadkracht uit van de op het spoor gezette verbeteracties. De commissie wil wel nog waarschuwen voor de kwetsbaarheid van de op gang gezette veranderingen. Nog een aantal zaken dienen verder gerealiseerd en geborgd te worden. Zo kunnen structuren voor verdere inbedding en verankering zorgen waardoor de voortdurende bijsturing en vormgeving die een opleiding vraagt niet enkel steunt op de sterke aansturing van het management.

De commissie was onder de indruk van het hersteld vertrouwen van het werkveld in de opleiding en ook van de docenten in elkaar en het management. Opvallend is dat het wantrouwen binnen het opleidingsteam werd omgebouwd naar een flow of vibe-gevoel. Ook het positieve beeld van de centrale diensten en de waarderende uitspraken over de rol en de ondersteuning van de dienst onderwijs waren bijzonder volgens de commissie. De studenten spraken zich daarnaast zeer waarderend uit over de betrokkenheid van de docenten en ook spontaan en heel expliciet over het departementshoofd, die tevens opleidingshoofd is. De commissie moedigt de opleiding sterk aan om het ingeslagen pad met de nodige tredzekerheid verder te bewandelen.

ONDERWERP 2 PROGRAMMA

Facet 2.2 Eisen professionele en academische gerichtheid van het programma

Beoordelingscriteria:

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

Beoordeling 2012:

In het visitatierapport 6 november 2012 kende de commissie de opleiding een **onvoldoende** toe voor het facet 2.2.

Aanbevelingen ter verbetering:

- De commissie verwacht dat de opleiding meer investeert in de vorming van reflectieve kritische sociale professionals die reflecteren over de maatschappelijke rol van sociaal werk in de samenleving.
- De commissie raadt de opleiding aan om meer actief op zoek te gaan naar de brede ontwikkelingen in het werkveld onder andere door het meer aan bod laten komen van verplichte actuele vakliteratuur.
- De commissie stimuleert de opleiding om de kansen voor onderzoek en maatschappelijke dienstverlening te benutten.
- De commissie meent dat het eindwerk nog meer kan worden benut om tot integratie en tot een reflectie op het beroep te komen.

Beoordeling hervisitatie:

De commissie beoordeelt de eisen professionele en academische gerichtheid van de opleiding als **voldoende**.

Om de door de vorige visitatiecommissie vastgestelde tekortkomingen aan te pakken startte de opleiding in het academiejaar 2013–2014 met een volledig nieuw programma. Op basis van haar vernieuwde visie ontwierp de opleiding hiervoor een competentieprofiel. Het competentieprofiel bestaat uit vier pijlers: Cliënt/medewerkergericht werken, Organisatiegericht werken, Beleidsmatig werken en Professionele identiteit. De eerste drie pijlers werden vormgegeven op basis van de samen met het werkveld ontwikkelde vaardighedenhiërarchie 'maatschappelijk assisteren'. Op aangeven van het opleidingsteam en de werkveldvertegenwoordigers werd ook een vierde pijler Professionele identiteit opgenomen. Deze pijler vormt de insteek voor het professioneel handelen in de andere drie pijlers. De vier pijlers van het competentieprofiel werden bij de uitbouw van het curriculum geoperationaliseerd in vijf curriculumpijlers. De eerste vier pijlers zijn dezelfde als de pijlers uit het competentieprofiel. In de vijfde curriculumpijler 'Integratie' staat het geïntegreerd toepassen van kennis, vaardigheden en attitudes centraal. Op basis van het 4C/ID-model van van Merriënboer werden deze dan verder geoperationaliseerd in zes opleidingsonderdelenclusters: 'Integraal sociaal werk', 'Mijn professionele identiteit', 'Sociaal methodisch werken', 'Verkennen en verdiepen van het werkveld', 'Recht' en 'Mens, samenleving en wetenschap'. Het programma is nu vormgegeven aan de hand van vijf curriculumpijlers en zes opleidingsonderdeelclusters.

De professionele gerichtheid van het programma wordt gradueel opgebouwd vanuit een generalistische benadering. Dit houdt in dat de opleiding werkt met een gemeenschappelijk competentieprofiel voor haar twee afstudeerrichtingen 'Maatschappelijk werk' en 'Personeelswerk' en een gemeenschappelijke stam van 120 studiepunten in de eerste twee opleidingsjaren. In het derde opleidingsjaar kiest de student een afstudeerrichting. De commissie stelt vast dat de student in de twee eerste opleidingsjaren voldoende aanbod van cases uit beide afstudeerrichtingen krijgt. De commissie vindt de generalistische benadering goed uitgewerkt in de professionele gerichtheid van het programma. In de eerst trajectschijf worden een Meet & greet @ home en Meet & greet on the field met het werkveld georganiseerd. In de Exchange Your Experience (EYE-event) wisselen studenten stage-ervaringen uit. Zo kunnen studenten uit trajectschijf 1 voor informatie terecht bij studenten uit trajectschijf 2 en gaan studenten uit trajectschijf 2 op hun beurt te rade bij studenten uit trajectschijf 3. In trajectschijven 2 en 3 zijn de stages opgenomen binnen de cluster 'Integraal sociaal werk'. In trajectschijf 2 lopen studenten acht weken stage binnen het opleidingsonderdeel 'Integraal sociaal werk 4: de professional in ontwikkeling'. Dit opleidingsonderdeel bestaat uit vijf lesweken, gevolgd door acht weken stage en één lesweek met daarin een terugkoppeling van de stage. Semester 6 omvat een stage van veertien weken zowel voor de afstudeerrichting Maatschappelijk werk als Personeelswerk. De commissie heeft vertrouwen in het voorliggende concept van eindwerk dat een integraal en probleemoplossend karakter heeft en zo ook aansluit op de leerlijn onderzoeksvaardigheden.

De opleiding heeft er daarnaast voor gekozen, onder andere ook op basis van de bevindingen van de vorige commissie, om studenten op te leiden tot kritische reflectieve professionals. In de opleidingsonderdeelclusters 'Sociaal methodisch werken', 'Integraal sociaal werk' en 'Mijn professionele identiteit' wordt ingezet op de ontwikkeling van de professionele vaardigheden. Ook door het gebruik van casussen bij de activerende hoorcolleges in deze clusters worden studenten aanzet tot kritische reflectie en meningsvorming. Uit de gesprekken bleek dat in de cluster 'Integraal sociaal werken' voortdurend sprake is van reflectie en kritische overwegingen. De commissie spreekt haar grote waardering uit voor de opdracht 'maatschappelijk engagement', binnen de cluster Integraal sociaal werken, vormgegeven in de opleidingsonderdelen 'Integraal sociaal werk 3: interpretatie', 'Integraal sociaal werk 5: de professionalisering in de samenleving' en 'Integraal sociaal werk 6: de professionele maatschappelijk werker/personeelswerker'. Studenten bouwen op deze manier 80 uren maatschappelijk engagement op tijdens hun volledig studietraject. De commissie vindt dit een mooie vorm om het maatschappelijk engagement te stimuleren, te organiseren en in te kaderen in de opleiding. Uit de gesprekken met de werkveldvertegenwoordigers en studenten blijkt dat de nadrukkelijke aandacht voor engagement ook daadwerkelijk effect sorteert. De werkveldvertegenwoordigers en de docenten stellen immers nu al een mentaliteitswijziging vast bij de studenten. Het engagement van de student wordt gestimuleerd, waarbij ze zelf op zoek gaan naar hun persoonlijke betrokkenheid op het werkveld. De commissie vindt, samen met het werkveld en de docenten, de inzet op de betrokkenheid tussen student en werkveld van bij de aanvang van de opleiding een belangrijke meerwaarde.

De aandacht voor kennisontwikkeling in het programma komt voornamelijk aan bod in de clusters 'Verkennen en verdiepen van het werkveld', 'Mens, samenleving en wetenschap', 'Sociaal methodisch werken' en 'Recht'. De commissie keek het cursusmateriaal en de casussen in en stelde vast dat de opleiding aansluit op de actualiteit van het werkveld. De verplichte vakliteratuur is momenteel wel nog vrij beperkt en bijna uitsluitend Nederlandstalig. De commissie vindt daarom dat er meer internationale vakliteratuur aangewend kan worden. De leerlijn onderzoeksvaardigheden is in ontwikkeling en de maatschappelijke dienstverlening is opgestart. De eerste aanzetten zijn alvast positief. De commissie stimuleert de opleiding om dit verder samen met het werkveld uit te bouwen wat betreft invulling en einddoelen.

De commissie is samen met het werkveld zeer positief over de grote dynamiek die op gang is gekomen om de praktijk op verschillende manieren binnen te brengen. De opleiding heeft sterk en intensief ingezet op de interactie met het werkveld waardoor de afstemming tussen het programma en de actuele beroepspraktijk vlot verloopt. De werkveldvertegenwoordigers spraken van een hersteld vertrouwen in de opleiding en een goede wissel- en samenwerking. De commissie meent, net als de werkveldvertegenwoordigers, dat de opleiding de huidige openheid voor het werkveld dient aan te houden en te bewaken. Door het structureel inbedden van de receptiviteit en het regelmatig introduceren van 'nieuwe gezichten' en werkveldthema's, kan blijvende interactie en afstemming gegarandeerd worden. De commissie ziet nog een belangrijke uitdaging in de verbreding van het netwerk van de opleiding. Zo heeft 'de cliënt', onder de vorm van ervaringsdeskundigen en cliëntvertegenwoordigers, momenteel nog geen structurele plaats binnen de opleiding. Ook de uitbreiding naar andere regio's, voorbij Limburg, is nodig. Deze nood aan verbreding, weerspiegelt zich momenteel ook in de lijst van gastsprekers. De commissie vindt daarom dat de opleiding haar participatietraject nog verder en blijvend dient uit te werken.

Op basis van de eerste ervaringen met het nieuwe programma lieten werkveldvertegenwoordigers en docenten weten dat studenten zich nu sneller bewust zijn van de sector(en) waarin ze terecht komen en of ze zich herkennen in het profiel van een sociaal werker. Op het moment van het visitatiebezoek was, door de graduele invoering van het nieuwe curriculum, in trajectschijf 3 het uitdovende curriculum nog van toepassing. Daarom is het voor de commissie nog niet mogelijk om te bepalen of alle gestelde doelen bij dit facet gehaald worden. De commissie vindt dat de opleiding in de uitrol van haar eerste twee trajectschijven sterk overtuigt. Ze vraagt wel om na een eerste volledige uitrol van het programma, de theorie- en praktijkelementen te evalueren en bij te stellen indien nodig. Doordat het derde jaar nog niet 'zichtbaar' was voor de commissie besluit ze dus om aan dit facet een voldoende te geven.

Aanbevelingen:

- Maak het werkveld netwerk breder, bouw het verder structureel uit en borg de blijvende actualisering ervan.
- Geef de nodige aandacht aan de verdere doorstart van de onderzoekslijn.

Facet 2.3 Samenhang van het programma

Beoordelingscriteria:

- Studenten volgen een inhoudelijk samenhangend opleidingsprogramma.

Beoordeling 2012:

In het visitatierapport 6 november 2012 kende de commissie de opleiding een **onvoldoende** toe voor het facet 2.3.

De aanbevelingen van de oorspronkelijke commissie:

- De commissie stelt ernstige vragen bij de achterliggende visie op het programma (van theorie naar praktijk) en pleit voor een integratieve visie op theorie en praktijk.
- De commissie beveelt de opleiding met aandrang aan meer inspanningen leveren om ook vakoverschrijdend binnen elk structureel programmadeel tot integratie van de opgedane kennis te komen.
- De commissie vraagt de opleiding te overwegen of specifieke opleidingsonderdelen met betrekking tot personeelswerk al in het tweede jaar kunnen gegeven worden.

Beoordeling hervisitatie:

De commissie beoordeelt de samenhang van het programma als **voldoende**.

Uit het bezoek en de verkregen informatie blijkt dat de opleiding ankerpunten heeft om haar inhoudelijke samenhang te borgen. Een eerste is de verbinding van de verschillende opleidingsonderdelen met de competenties en de explicitering hiervan in een competentiematrix. Een tweede ankerpunt is de keuze voor de curriculumpijler 'Integratie' die de samenhang door middel van casuïstiek borgt. Het derde ankerpunt vond de commissie in het accent op de curriculumpijlers doorheen en in de opeenvolgende trajectschijven. Er wordt ook duidelijk vakoverschrijdend gewerkt en de samenwerking hiervoor tussen docenten verloopt goed. De commissie stelt vast dat het programma zowel voor de docenten als de studenten coherent is.

De commissie waardeert dat het programma nu vanuit een integratieve visie op theorie en praktijk is opgebouwd en daarmee beantwoordt aan de aanbeveling van de vorige commissie. Via de vijf curriculumpijlers worden de opleidingsonderdelen verbonden vanuit de visie geïntegreerd werken en wordt de samenhang van het programma geborgd. De verdeling van de studiepunten over de vijf pijlers toont de graduele opbouw van de integratie aan. Door te kiezen voor het VierComponenten-Instructiemodel (4C-ID model) heeft de opleiding voor een didactisch model gekozen waar integratie en interdisciplinariteit centraal staan. Het 4C-ID model wordt gecombineerd met een pijlermodel waar aparte aandacht is voor (theoretische) leerlijnen. Daarnaast werd ook hogeschoolbreed beslist dat elke opleiding de drie leerlijnen onderzoeksvaardigheden, internationale en interculturele competenties (IIC) en taal dient te ontwikkelen.

De samenhang van het programma is gekenmerkt door een evenwicht tussen leren van praktijken en leren door theorie-overdracht, vaardigheidstrainingen en onderzoek. De opleidingsonderdelencluster 'Integraal sociaal werken' staat sterk in voor de realisatie van de vakoverschrijdende integratie van de opgedane kennis en wordt vormgegeven door middel van casussen en just-in-time informatie. Theoretische kennis die nodig is voor het realiseren van de verschillende opdrachten maar die nog niet behandeld is, wordt aangeboden via vakspecifiek geïntegreerd aanbod (VIA-uren). Ook binnen de cluster 'Mens, samenleving en wetenschap', die eerder theoretische opleidingsonderdelen omvat, vindt integratie en afstemming plaats. Daarnaast kunnen theorie-docenten door het werken met kleinere groepen ook gemakkelijker praktijkvragen in hun lessen verwerken. De docenten lieten weten zelf heel tevreden te zijn over de mogelijkheden die het nieuwe didactische model en programma bieden om theorie en praktijk te verbinden. De opleiding is er zich bewust van dat er wel nog verdere uitpuring nodig is in de combinatie van een leerlijnenmodel en een 'casus' model. Zo is bijvoorbeeld de bestaansreden van Recht als afzonderlijke cluster niet volledig helder in de huidige constructie.

De verbinding tussen theorie en praktijk wordt door middel van casuïstiek zowel gelegd in theorie- als praktijkvakken. De studenten maken vanaf het eerste jaar kennis met de reële beroepspraktijk door te werken met authentieke cases die de realiteit van het werkveld zo goed mogelijk benaderen. Hierbij worden thema's en contexten vanuit beide afstudeerrichtingen gebruikt. De commissie vindt de aandachtsverdeling van casussen en voorbeelden over beide afstudeerrichtingen in balans. De opleiding komt hiermee ook tegemoet aan de aanbeveling van de vorige commissie om reeds van bij de aanvang van de opleiding meer elementen vanuit de afstudeerrichting Personeelswerk in het programma te brengen. De commissie vindt de graduele opbouw van de complexiteit in de casussen goede voorbeelden van de verwevenheid tussen theorie en praktijk.

De opleiding houdt bij het bepalen van de volgtijdelijkheid rekening met de opbouw van het curriculum en de mogelijkheden van de student. Flexibele trajecten beperken zich momenteel tot verkorte trajecten voor de opleiding Orthopedagogie van de KHLim en de HBO5-opleidingen Orthopedagogie en Maatschappelijk werk uit de regio. Studenten met een bachelor- of masterdiploma kunnen vrijstellingen aanvragen op basis van eerder verworven kwalificaties (EVK).

Een ander voorbeeld waar integratie en interdisciplinariteit zichtbaar is, zijn de twee interdisciplinaire en interdepartementale samenwerkingen, wat past binnen de bredere visie van de hogeschool: 'de hogeschool met het netwerk'. Samen met de departementen PXL-Healthcare, PXL-Business, de provincie Limburg en het PLOT (Provincie Limburg Opleiding en Training – politie school) werd een nascholing 'School of Safety' georganiseerd, waarbij de samenwerking tussen de veiligheids-, zorg- en welzijnssector waargemaakt wordt. Ook in de bachelor-na-bacheloropleiding interdisciplinaire ouderenzorg wordt sinds de opstart van de opleiding een lector van de opleiding Sociaal werk betrokken. Daarnaast zet de opleiding, samen met het departement Healthcare de schouders onder het innovatieproject rond het uitbouwen van een interdisciplinaire leerwerkplaats. De commissie ziet veel mogelijkheden in het laten doorstromen van thema's en elementen uit de samenwerkingen in de reguliere bacheloropleiding zelf en moedigt de opleiding hierin aan.

De commissie besluit dat het model van curriculumpijlers, clusters, trajectschijven, leerlijnen en casussen om verdere doorontwikkeling en een goede balans vraagt. De samenhang moet zich nog verder bewijzen en moet nog geborgd worden. Daarom dient de opleiding, na de uitrol van het derde jaar, de effecten te evalueren en te monitoren. Daarnaast drijft dit proces ook nog op chemie en personen en mag de aandacht en energie niet verslappen. Het is een continu werkpunt om iedereen mee te krijgen, te hebben en te houden. Het proces is nog pril maar geeft vertrouwen.

Aanbeveling:

- Neem de interdisciplinaire benaderingen in casussen, onderzoek, maatschappelijke dienstverlening en leerwerkplaatsen verder met kracht ter hand.

Facet 2.6 Afstemming tussen vormgeving en inhoud

Beoordelingscriteria:

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

Beoordeling 2012:

In het visitatierapport 6 november 2012 kende de commissie de opleiding een **onvoldoende** toe voor het facet 2.6.

De aanbevelingen van de oorspronkelijke commissie:

- De commissie dringt aan om een didactische overgang te voorzien van theorie naar praktijk.
- De commissie pleit ervoor om de kennisoverdracht niet monodisciplinair in te vullen.
- De commissie dringt aan op de uitbouw van een gedragen didactisch concept dat uitgaat van het competentiegericht opleiden.
- De commissie verwacht dat alle opleidingsonderdelen aandacht besteden aan de integratie van de kennis in het uitvoerend werk van de sociale professional.

Beoordeling hervisitatie:

De commissie beoordeelt de afstemming tussen vormgeving en inhoud van de opleiding als **goed**.

De commissie stelt vast dat de opleiding de aanbevelingen van de vorige commissie heeft opgevolgd. Met de keuze voor het VierComponenten-Instructiemodel (4C-ID model) heeft ze de didactische overgang gerealiseerd van theorie naar praktijk. De opleidingsonderdeelclusters Integraal sociaal werk en Professionele identiteit zorgen daarbij ook voor de integratie van de verschillende disciplines. De commissie merkt ook op dat de opleiding bewust heeft gekozen om de elementen van een leerlijnenmodel te combineren met casusgericht werken en meent dat dit een valabele aanpak is. Uit het bezoek blijkt dat het didactisch concept gedragen is en dat de gehanteerde werkvormen hier goed op afgestemd zijn.

De inhoudelijke invulling van het didactische concept sluit aan op het competentieprofiel en de actuele beroepspraktijk. Er is sprake van een passende keuze van verschillende werkvormen bij de diverse curriculumpijlers: hoorcolleges, werkcolleges, vaardigheidstrainingen, groeps- en individuele opdrachten. De commissie stelt vast dat de kloof tussen theorie en praktijk grotendeels is geslecht en dat de meeste lesuren een interdisciplinair karakter hebben. De commissie meent wel dat momenteel eerder de klassieke casussen aan bod komen en vindt dat de opleiding nog kan inzetten op het gebruik van interdisciplinaire casussen die aansluiten op het werkveld.

Met de keuze voor het VierComponenten-Instructiemodel (4C-ID model) is het duidelijk dat de opleiding, ondersteund door de centrale dienst Onderwijs, aansluit op de recente onderwijsontwikkelingen in binnen- en buitenland. De commissie vindt de kwaliteit van de onderwijsmiddelen aan de maat en door het interdisciplinair en integratief werken wordt het leermateriaal op elkaar afgestemd.

De commissie vindt dat het gedragen didactische model en de gehanteerde werkvormen goed aansluiten bij de opleidingsdoelstellingen. De commissie waardeert dat met de keuze voor het didactisch model er een balans is gezocht en gevonden voor het aanbrengen van theoretische kennis en het aanleren van vaardigheden vanuit diverse relevante vakgebieden aan de hand van actuele casussen vanuit de beroepspraktijk. De commissie besluit daarom een oordeel goed te geven aan dit facet.

Conclusie bij onderwerp 2: Programma

Gegeven de positieve score die aan de facetten 2.2, 2.3 en 2.6 worden toegekend en de aangehaalde motiveringen bij de herbeoordeling, en overwegende de positieve scores die in het rapport 2012 werden toegekend, besluit de commissie op onderwerpniveau tot een positief oordeel voor de opleiding.

ONDERWERP 3 INZET VAN HET PERSONEEL

Facet 3.1 Kwaliteit van het personeel

Beoordelingscriteria:

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

Beoordeling 2012:

In het visitatierapport van 6 november 2012 kende de commissie de opleiding een **onvoldoende** toe voor het facet 3.1.

De aanbevelingen van de oorspronkelijke commissie:

- De commissie adviseert de hogeschool om meer middelen in de opleiding te investeren.
- De commissie vraagt aandacht voor de werkonzekerheid van de tijdelijke personeelsleden.
- De commissie verwacht dat de specifieke onderwijskundige en didactische expertise binnen het departement vergroot wordt.
- De commissie beveelt aan om een strategisch personeelsbeleid te voeren.
- De commissie vindt het nodig dat de opleiding nagaat of de personeelsleden op de juiste plaats worden ingezet.
- De commissie vindt het absoluut noodzakelijk dat er een einde wordt gemaakt aan de cultuur die wordt gekenmerkt door wantrouwen en verwacht dat er gewerkt wordt aan de onderlinge werksfeer.
- De commissie raadt de opleiding aan om veel nadrukkelijker een vertrouwenspersoon te positioneren ten aanzien van het personeel.

Beoordeling hervisitatie:

De commissie beoordeelt het facet 'kwaliteit van het personeel' van de opleiding als **goed**.

De opleiding is, ondersteund door de centrale diensten op hogeschoolniveau, op uitstekende wijze tegemoet gekomen aan de aanbevelingen van de vorige commissie.

De opleiding heeft nu een duidelijke visie over het ideale personeelskader en beschikt over een krachtig aangestuurde selectie-, benoeming-, functionerings- en evaluatieprocedure. Er is duidelijk sprake van een strategisch personeelsbeleid. Er werden extra middelen in personeel geïnvesteerd en de werkonzekerheid werden voor zover mogelijk aangepakt door vervanging en uitbreiding. De commissie keek de uitgeschreven vacatures in, sprak met nieuwe medewerkers en stelde vast dat de opleiding in haar wervingsbeleid accent legde op de aanwerving van docenten die nog in het werkveld staan en zo ook sterk zijn in de integratie van theorie en praktijk. In totaal werden 3FTE prioritair voor mensen uit het werkveld ingezet. Recent werd ook een onderwijskundige medewerker aangetrokken om het didactische verder te ondersteunen. De nieuwe personeelsleden worden begeleid en meegenomen in de nieuwe dynamiek van het team. Tijdens de gesprekken spraken deze van de 'positieve vibe' waarin ze meegenomen worden. Uit de gesprekken bleek verder dat aansluitend op de verdere ontwikkeling van het opleidingsprogramma de opleiding in een volgende wervingsronde wil inzetten op het aanwerven van masters die polyvalent inzetbaar zijn.

Tijdens het veranderingsproces werden de docenten samen met het werkveld begeleid in het formuleren van een visie en vaardighedenhiërarchie. Daarnaast werden de docenten getraind in de

didactische vaardigheden samenhangend met de introductie van het nieuwe didactisch model. Het huidige bijscholingsbeleid is gebaseerd op twee pijlers: de noden vanuit de docent en de noden vanuit de opleiding. Uit de gesprekken bleek daarnaast dat door middel van functioneringsgesprekken de eigen wensen van de docent en de behoeftes van de opleiding worden afgestemd en docenten zo op zowel voor de opleiding als de persoon passende functies worden ingezet.

De werkveldvertegenwoordigers en vooral de studenten waarmee de commissie sprak waren zeer positief over de betrokkenheid en de kundigheid van de docenten. Er is ook duidelijk gewerkt aan de onderlinge werksfeer onder impuls van een nieuw opleidingshoofd. De onderlinge werksfeer is er momenteel een van toenemend vertrouwen, afstemming en samenwerking. Wel blijkt dat er sprake is van nog niet bij alle personeelsleden hersteld vertrouwen, wat gezien de grote omslag die de opleiding maakte een onderdeel van het proces is. De Hogeschool PXL heeft vier vertrouwenspersonen, die rapporteren aan een externe preventiedienst, wat in het kader van de nieuwe regelgeving wordt opgevolgd.

Gezien de broosheid van het net herstelde vertrouwen moedigt de commissie de opleiding aan om verder te werken aan de teamgeest en de onderlinge afstemming van het personeel. De commissie besluit dat de opleiding op zo een overtuigende wijze de nodige stappen heeft gezet voor de kwaliteit van haar personeel, dat zij een goed toekent voor dit facet.

Conclusie bij onderwerp 3: Inzet personeel

Gegeven de positieve score die aan de facet 3.1 wordt toegekend en de aangehaalde motiveringen bij de herbeoordeling, en overwegende de positieve scores die in het rapport uit 2012 werden toegekend, besluit de commissie op onderwerpniveau tot een positief oordeel voor de opleiding.

INTEGRAAL OORDEEL VAN DE COMMISSIE

Gegeven de bovenstaande positieve scores die bij de herbeoordeling aan de onderwerpen 2 en 3 werden toegekend, en overwegende de positieve scores die in het rapport uit 2012 werden toegekend, besluit de commissie dat er binnen de opleiding voldoende generieke kwaliteitswaarborgen aanwezig zijn en heeft zij aldus een positief eindoordeel over de Bachelor Sociaal werk.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

Personalia van de leden van de visitatiecommissie

Erwin Daenen

Erwin Daenen (°1974) is maatschappelijk assistent en licentiaat in de criminologische wetenschappen. Van 1999 tot 2002 was hij coördinator van het Antwerps Straathoekwerk Overleg, waar hij zich toelegde op beleidsbeïnvloeding, individuele en groepsgerichte begeleiding van straathoekwerkers en de ondersteuning van de Belangenvereniging van Antwerpse druggebruikers. Tussen 2002 en 2008 was hij beleidsmedewerker drugsbeleid bij de Stad Antwerpen, waar hij in stond voor o.a. het intersectoraal overleg tussen hulpverleningsactoren, projectontwikkeling en -coördinatie, ondersteuning van doelgroepinitiatieven en internationale contacten. Vanaf 2008 is hij diensthoofd welzijn en gezondheid bij de provincie Vlaams-Brabant.

Marielle Geelen

Marielle Geelen (°1968) is doctorandus in de bedrijfseconomie. Van 1994 tot 2005 was ze docente Management en organisatie. In 2000 nam ze ook de functie van coördinator kwaliteitszorg aan in de Fontys Hogescholen op. Van 2004 tot 2006 was ze Hoofd Onderwijs van Fontys Hogeschool Communicatie. Van 2006 tot 2012 was ze adjunct-directeur aan de Fontys Hogeschool Pedagogiek. Vanaf 2012 is ze plaatsvervangend rector van een school voor voortgezet onderwijs in Tilburg.

Yelien Parewyck

Yelien Parewyck (°1992) is derdejaars student sociaal werk. Zij is al 3 jaar actief als participatie student binnen de Hogeschool Gent. Ze is de voorzitter is van de Hogeschool Gent Studentenraad (2014-2015). Verder zetelt ze ook in de opleidingscommissie sociaal werk, de faculteitsraad van de faculteit mensen en welzijn en is ze mandataris voor de Vlaamse vereniging van studenten (VVS). Als afgevaardigde van VVS zetelde ze onder andere in de taskforce kwaliteitszorg georganiseerd door het kabinet van onderwijs onder minister Crevits.

Hans van Ewijk

Hans van Ewijk (°1947) is doctor in de Sociale wetenschappen, nadat hij eerder zijn doctoraal haalde in de godgeleerdheid. Momenteel is hij gasthoogleraar aan de Universiteit van Tartu in Estland. Eerder was hij bijzonder hoogleraar Grondslagen van het maatschappelijk werk aan de Universiteit van Humanistiek, lector sociaal beleid en voorzitter van het Kenniscentrum Sociale Innovatie van de Hogeschool Utrecht en directeur van het Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn. Internationaal was hij onder andere actief als European President International Council on Social Welfare (ICSW) en mede oprichter en eerste voorzitter van ENSACT (European Network for Social Action). Hij publiceerde boeken en artikelen over onderwerpen als sociaal beleid, de wijkaanpak, jeugdbeleid, maatschappelijk werk, informatiebeleid en welzijnswerk.

BIJLAGE 2

Bezoekschema

08.15–09.15	aankomst commissie, inzage van de materialen
09.15–09.45	gesprek met opleidingsverantwoordelijken in groep
09.45–10.30	gesprek met opleidingsverantwoordelijke
10.30–10.45	intern beraad
10.45–11.45	gesprek met studenten (representatief samengesteld uit de drie opleidingsjaren)
11.45–12.00	intern overleg
12.00–13.00	lunch voor de commissie
13.00–14.00	gesprek met werkveld en alumni (bij alumni enkele personen die afgestudeerd zijn in academiejaar 2012-2013)
14.00–14.15	intern overleg
14.15–15.15	gesprek met docenten (inclusief stage- en eindwerkbegeleiders)
15.15–15.30	intern overleg
15.30–16.00	vrij spreekmoment
16.00–16.30	gesprek met opleidingsverantwoordelijken
16.30–18.30	intern beraad en voorbereiding mondelinge rapportering
18.30	mondelinge rapportering

