

Besluit **Accreditatierapport en -besluit met een negatieve beoordeling van de accreditatieaanvraag voor de opleiding Bachelor in het sociaal werk (professioneel gerichte bachelor) van de XIOS Hogeschool Limburg**

datum	1. Inleiding
15 mei 2013	Bij brief van 20 november 2012 heeft het instellingsbestuur van de XIOS Hogeschool Limburg te Diepenbeek een accreditatieaanvraag ingediend bij de Nederlands-Vlaamse
onderwerp	Accreditatieorganisatie (NVAO) voor de opleiding Bachelor in het sociaal werk
Accreditatierapport en -besluit (001061)	(professioneel gerichte bachelor). Deze aanvraag is ontvangen op 20 november 2012 en de
bijlage	ontvankelijkheid werd per e-mail bevestigd aan de instelling op 15 maart 2013.
2	

De accreditatieaanvraag steunt op het visitatierapport van een externe beoordeling uitgevoerd door een visitatiecommissie ingesteld door de Vlaamse Hogescholenraad (VLHORA).

De visitatiecommissie kende de volgende samenstelling:

- Voorzitter en domeindeskundige: Hans van Ewijk is bijzonder hoogleraar Grondslagen van het maatschappelijk werk aan de Universiteit van Humanistiek.
- Onderwijsdeskundige: Marielle Geelen is adjunct-directeur aan de Fontys Hogeschool Pedagogiek.
- Domeindeskundige: Koen Hermans is projectleider van LUCAS en docent in het Centrum voor Sociologisch Onderzoek van de KU Leuven.
- Domeindeskundige: Lieve Vanderlinden is voorzitter van de beroepsvereniging voor sociaal werkers in ziekenhuizen en adjunct directeur psychosociale werking bij de Vlaamse Liga tegen Kanker.

Vanuit de VLHORA was Klara De Wilde projectbegeleider en Mario Clemmens secretaris.

De visitatie heeft plaatsgevonden op 23, 24 en 25 mei 2011. Het visitatierapport dateert van 6 november 2012.

De NVAO komt tot de volgende vaststellingen:

- De externe beoordeling is opgesteld en onderbouwd overeenkomstig het toepasselijke Accreditatiekader bestaande opleidingen hoger onderwijs Vlaanderen van de NVAO en volgens de daarbij behorende beslisregels;
- De visitatiecommissie heeft voor de externe beoordeling het door de VLHORA vastgestelde visitatieprotocol gevolgd;
- De externe beoordeling verschaft inzicht in de samenstelling van de visitatiecommissie;
- De externe beoordeling bevat een onderzoek ten gronde naar de aanwezigheid van voldoende generieke kwaliteitswaarborgen.

De NVAO is in het licht van het vorenstaande tot de slotsom gekomen dat de externe beoordeling over de voorliggende opleiding regelmatig en gedegen tot stand is gekomen.

3. Inhoudelijke overwegingen

De NVAO steunt haar inhoudelijke besluitvorming in hoofdzaak op de onderstaande elementen uit het visitatierapport.

Doelstellingen

De commissie heeft vastgesteld dat de geformuleerde competenties voldoen aan de verwachtingen van het Structuurdecreet maar stelt dat de competenties sterker moeten georiënteerd worden naar het sociaal werk en dit zowel in nationaal als internationaal perspectief. Zij vraagt om duidelijk te maken welke kennisgebieden en vaardigheden er bij elke competentie horen.

Het werkveld en de afgestudeerden zijn betrokken bij de doelstellingen en ondersteunen de focus op sociaaljuridische competenties. De commissie meent dat de explicitering van de competenties naar afstudeerrichting nog niet voldoende is gemaakt. Zij apprecieert dat er een beperkte internationale vergelijking is gemaakt maar stelt dat de situering binnen een internationale context te kort schiet. Zij mist een oriëntatie op social work theory en de omlijning van sociaal werk. Zij raadt aan om het body of knowledge of social work te verwerken in het opleidingsprofiel en zich te positioneren in het internationale discours.

Programma

De commissie beoordeelt de professionele gerichtheid van het programma als onvoldoende. Er wordt op verschillende vlakken een band met de praktijk gelegd maar de commissie stelt dat men globaal weinig actief op zoek gaat naar recente ontwikkelingen in het vakgebied ter aanpassing van het curriculum. Zij stelt wel dat de afstudeerrichting 'Personeelswerk' meer aansluit bij de actuele beroepspraktijk dan het 'Maatschappelijk werk'. De actuele vakliteratuur wordt volgens haar ook onvoldoende afgedekt. De commissie vindt dat het stageconcept aan de maat is maar constateert dat het eindwerk beter benut kan worden om tot integratie en tot reflectie op het beroep te komen. De commissie besluit dat het programma niet gestuurd wordt door een krachtige beroepsopvatting en is van oordeel dat de opleiding zich te weinig heeft ingespannen om studenten methodisch en kritisch reflectief te vormen. Dit geldt ook voor de mate waarin PWO en MDV daadwerkelijk verbonden worden met het onderwijs. Zij verwacht dan ook dat de opleiding meer investeert in de vorming van reflectieve kritische sociale professionals en raadt aan om meer actief op zoek te gaan naar de werkveldontwikkelingen en de kansen voor PWO- en MDV-uitbouw.

Pagina 3 van 11 De opleiding heeft een competentiematrix. Deze competenties zijn duidelijk gedragen door de praktijklectoren en het werkveld maar minder door de vakinhoudelijke docenten. De commissie stelt vast dat de eerste stappen gezet zijn om het competentiegericht leren uit te werken maar merkt dat de vertaling naar het gehele programma nog niet klaar is. Zij begrijpt dat dit tijd vraagt maar dringt aan op een snelle uitvoering. Zij meent dat het huidige programma net volstaat om de studenten het niveau van een professionele bachelor Sociaal werk te laten behalen maar stelt zich, net als het werkveld, vragen over de methodische vorming. De commissie stelt vast dat de integratie alleen aan de orde is in de stage en in de keuzevakken. Zij vraagt te overwegen om 'Integraal maatschappelijk werk' en 'Integraal Personeelswerk' als verplichte opleidingsonderdelen te programmeren en eventueel al in het eerste jaar te starten met 'Integraal sociaal werk'. Zij meent dat ook het eindwerk meer kan benut worden om tot integratie te komen. De internationale oriëntatie is zwak. Het internationale discours krijgt weinig aandacht, men maakt weinig of geen gebruik van internationale literatuur en er is een erg beperkte studenten- en docentmobilititeit. De commissie is positief over de procedure voor curriculumherziening en -innovatie maar stelt vast dat deze nog niet wordt ingevuld met een duidelijke inhoudsvolle en richtinggevende agenda.

De commissie beoordeelt de samenhang van het programma als onvoldoende. Zij constateert dat er weinig samenwerking is tussen vakinhoudelijke en praktijkdocenten en dat de theorie te veel op zichzelf staat zonder de inhoudelijke relevantie voor sociaal werk te duiden. Zij stelt dat men meer inspanningen moet leveren om geïntegreerd en vakoverschrijdend te werken. De commissie meent, samen met het werkveld en de alumni, dat het methodisch werken onvoldoende aan bod komt. Zij vond geen uitgesproken visie over wat de opleiding verstaat onder methodisch handelen. Zij meent dat het gebrek aan een expliciete visie maakt dat studenten te weinig inzicht krijgen in de basis van het sociaal werk. De commissie stelt vast dat specifieke opleidingsonderdelen met betrekking tot personeelswerk pas in het derde jaar komen. Zij vraagt om dergelijke specifieke opleidingsonderdelen al eerder te programmeren. De volgtijdelijkheid is gebaseerd op studiepunten en niet op de opleidingsonderdelen. De commissie besluit dat er ernstige vragen zijn bij de achterliggende visie op het programma (van theorie naar praktijk) en pleit voor een integratieve visie op theorie en praktijk.

De opleiding hanteert absolute studietijdmetingen waarbij de studietijd wordt geraamd aan de hand van deelvragen. De commissie stelt vast dat de studietijd voor de stage en het eindwerk in de meting van 2006-2007 niet werd gemeten. Het programma wordt als studeerbaar ervaren maar men vindt het tweede jaar licht in tegenstelling tot het derde jaar. De commissie vraagt om de mogelijkheid voor een meer evenwichtige spreiding te onderzoeken. Studiebevorderend is dat er veel aandacht is voor een direct en laagdrempelig contact tussen lectoren en studenten.

De opleiding hanteert de decretaal voorziene toelatingsvoorwaarden. De resultaten van het instroom en doorstroomonderzoek vragen volgens de commissie om aangepaste leertrajecten. Zij stelt echter vast dat men zich beperkt tot een aanbod van verkorte leertrajecten en een EVC / EVK procedure. Het beleid is totnogtoe gericht op deficiënties en individuele begeleiding. Het centraliseren van het diversiteitsbeleid bevestigt volgens de commissie het idee dat diversiteitsbeleid gericht is op tekortkomingen en niet gericht is op de inclusiebenadering. De commissie mist ook monitoring van de drop-out.

De opleiding bestaat uit 180 studiepunten en voldoet hiermee aan de formele eisen.

Pagina 4 van 11 De commissie beoordeelt de afstemming van vormgeving en inhoud van het programma als onvoldoende. Zij stelt vast dat er geen duidelijk en gedragen didactisch concept is omtrent het competentiegericht opleiden. De opleiding realiseert geen didactische verantwoorde overgang van theorie naar praktijk en de kennisoverdracht wordt monodisciplinair ingevuld. De commissie dringt aan op de uitbouw van een gedragen didactisch concept. Zij meent dat het studiemateriaal van een aantal vakken te weinig specifiek is voor sociaal werk. Zij verwacht dat alle opleidingsonderdelen aandacht besteden aan de integratie van de kennis in het uitvoerend werk van de sociale professional.

De examenregeling is opgenomen in de studiegids en studenten ontvangen voor iedere examenperiode een document met specifieke richtlijnen. De commissie is positief over de verschillende gehanteerde evaluatievormen in relatie tot de doelstellingen (zowel kennis- als inzichttoetsing). Zij stelt vast dat de evaluatiecriteria voldoende transparant zijn geformuleerd. De stage wordt op permanente wijze geëvalueerd en tijdens de tussentijdse evaluatie wordt het leerproces geëvalueerd en wordt een sterkte/zwakte analyse opgemaakt die concrete aandachtspunten oplevert voor de tweede stagehelft. Tijdens de eindevaluatie ligt de klemtoon op de bereikte competenties. De beoordeling berust op het stageverloop op de stageplaats, het stageportfolio en de supervisies.

De beoordeling van het eindwerk bestaat voor 50% uit de quotering van het geschreven deel, voor 40% uit de quotering van de mondelinge verdediging en voor 10% uit de quotering van het proces. De commissie meent dat de inbreng van het werkveld belangrijk is om de intrinsieke kwaliteit van het product te kunnen beoordelen en stelt dat de inbreng van de stagebegeleider belangrijk is om de onderzoekshouding en de intellectuele reflectie van de student te kunnen beoordelen. Zij stelt dat de inbreng van de stagebeleider en het werkveld in evenwicht moeten zijn. De jury van de eindwerken bestaat uit 3 personen: de eindwerkbegeleider, de stagementor en een voorzitter. Gezien zowel stagementor als voorzitter werkveldmensen zijn, houdt dit in dat 2/3 van de beoordelaars uit het werkveld komen. In die zin stelt de commissie dan ook dat het werkveld een te grote invloed heeft op de eindwerkbeoordeling. De commissie is positief over de aangekondigde herziening van de toetsing voor het eindwerk en hoopt dat de evenwichtigheid bij de beoordeling dan ook wordt meegenomen.

De commissie heeft een aantal examenvragen ingekeken en is van oordeel dat deze voldoen om na te gaan of studenten de leerdoelen hebben gerealiseerd. Zij stelt wel vast dat een finale toetsing na drie jaar ontbreekt. Het eindwerkstuk in zijn huidige vorm kan niet gezien worden als het vaststellen van de competenties van de afgestudeerde. Dit kan volgens de commissie worden verbeterd door het eindwerkstuk meer vanuit sociaal wetenschappelijke kennis en onderzoek te laten schrijven en beoordelen. De commissie vraagt om de mogelijkheden voor een vluggere terugkoppeling van examenresultaten na te gaan.

De commissie beoordeelt de kwaliteit van de professionele gerichtheid van het programma, van de samenhang en van de afstemming tussen vormgeving en inhoud onvoldoende. De commissie heeft waargenomen dat er in de jaren voorafgaande aan de visitatie binnen de opleiding een te geringe bewustwording was van de problematiek en dat er geen overtuigende visie is over de manier waarop verbetering kan worden gezocht. Er zijn onvoldoende compenserende kwaliteiten op de andere facetten en weinig tot geen garanties voor wat de opgezette verbeteracties betreft. De commissie heeft weinig

Pagina 5 van 11 vertrouwen dat de opleiding in staat is de nodige verbeteracties door te voeren en beoordeelt daarom dit onderwerp als onvoldoende.

De NVAO sluit zich aan bij de motivering van de commissie voor de score onvoldoende voor het onderwerp 'Programma' en voor de scores van alle onderliggende facetten. De NVAO beoordeelt het onderwerp 'Programma' derhalve als onvoldoende.

Inzet van personeel

De commissie apprecieert dat een aantal personeelsleden actief zijn in het werkveld of vroeger ruime beroepservaring opdeden en waardeert dat enkele personeelsleden onderzoekservaring opdeden. Zij stelt echter een kloof vast tussen het PWO-beleid en de werkelijkheid en adviseert een meer uitgewerkt beleid gericht naar het geheel van onderwijs, onderzoek en maatschappelijke dienstverlening. De recent ingestelde werkveldcommissie en alumniraad geven bijkomende input betreffende de actuele werkveldevoluciones. De lectoren proberen op verschillende wijzen internationale contacten op te bouwen en vernoemen het project 'Euregiocertificaat' als belangrijk in deze. De commissie kreeg echter de indruk dat het Euregioproject hoofdzakelijk een papieren bestaan leidde. Zij beveelt aan om de Euregio oriëntatie steviger neer te zetten en uit te bouwen.

De opleiding heeft 37 personeelsleden die 25,6 VTE vertegenwoordigen. De student/lector ratio is gestegen van 19 tot 23,67. De commissie vindt dit vrij hoog. Zonder wijzigend beleid zal, door de aankomende besparingen, de toelaatbare grens volgens de commissie overschreden worden. Zij heeft geen weet van maatregelen om deze verslechtering van de ratio tegen te gaan en merkt dat de opleiding geen visie heeft over de wijze waarop men verdere stijging kan vermijden. De personeelsleden ervaren een hoge werkdruk en hebben dit ook al aangekaart. De commissie vraagt aandacht voor deze hoge werkdruk en dringt er sterk op aan om de student/lectorratio te stabiliseren. Zij stelt vast dat de opleiding 18% van de studenten heeft van de hogeschool en maar 10% van de personeelsmiddelen krijgt. Zij adviseert om meer in de opleiding te investeren.

Het personeelsbeleid is hogeschoolbreed uitgebouwd en besteedt o.a. aandacht aan: aanwerving, selectie, introductie, functioneren, bevordering, benoeming en evaluatie. De commissie oordeelt echter dat een strategisch personeelsbeleid op opleidingsniveau ontbreekt en beoordeelt daarom de kwaliteit van het personeel als onvoldoende. Doelen op langere termijn inzake niveau, kennisgebieden als persoonskenmerken van het personeel ontbreken. De professionalisering wordt vooral door de behoeften van afzonderlijke personeelsleden bepaald. De commissie bepleit dat men zich meer zou oriënteren op de opleidingsbehoeften. Zij constateert ook dat de juiste mensen niet altijd op de juiste plaatsen worden ingezet en er wordt ook te weinig gewerkt aan de onderlinge werksfeer. Tijdens de visitatie bleek ook dat het personeel niet terecht kan bij een onafhankelijke vertrouwenspersoon. De commissie stelt een cultuur vast die wordt gekenmerkt door wantrouwen. Bovendien bleek dat de opleiding informatie met betrekking tot de slechte sfeer probeerde te verbergen voor de commissie. De commissie formuleerde volgende concrete aanbevelingen:

- Aandacht voor de werkonzekerheid van de tijdelijke personeelsleden;
- Vergroting van de specifieke onderwijskundige en didactische expertise binnen het departement;
- Invoering van een strategisch personeelsbeleid;
- Nagaan of de personeelsleden op de juiste plaats worden ingezet;
- Beëindigen van de cultuur die wordt gekenmerkt door wantrouwen;

- Nadrukkelijk positioneren van een vertrouwenspersoon ten aanzien van het personeel.

De commissie stelt een cultuur vast die wordt gekenmerkt door wantrouwen. Dit blijkt uit de gesprekken en uit de verslagen van vergaderingen die de commissie heeft ingezien. Tijdens het visitatiebezoek bleek dat de opleiding informatie met betrekking tot de slechte sfeer probeerde te verbergen voor de commissie. De opleiding heeft geen visie met betrekking tot de manier waarop deze evolutie kan worden doorbroken. De commissie meent dat er geen compenserende werking uitgaat van facetten 'Eisen professionele gerichtheid' en 'Kwantiteit personeel'. Volgens de commissie heeft de opleiding onvoldoende potentieel om de vastgestelde tekortkomingen te verhelpen.

De NVAO sluit zich aan bij de motivering van de commissie voor de score onvoldoende voor het onderwerp 'Inzet van personeel' en voor de scores van alle onderliggende facetten. De NVAO beoordeelt het onderwerp 'Inzet van personeel' derhalve als onvoldoende.

Voorzieningen

De gebouwen geven een verouderde indruk maar de commissie stelt vast dat de materiële voorzieningen toereikend zijn om het programma te realiseren. De bibliotheek biedt een uitgebreide collectie aan maar de commissie stelt vast dat er heel wat verouderde aanvulreeksen bij zijn. Bovendien constateert zij dat het budget voor de aankoop van boeken, niet in verhouding is tot het budget voor de aanvulreeksen. Zij beveelt aan om het budget meer in evenwicht te brengen. Voor zelfstudie kunnen de studenten terecht in de bibliotheek en de E-learninglokalen. De commissie meent dat de bibliotheekruimte echter weinig geschikt is als werkruimte. Het is geen activerende leeromgeving. Zij vraagt om deze ruimte aan te passen. De commissie stelt vast dat de huisvesting van de lectoren een spontaan contact met de studenten belemmert. Zij adviseert om dit te verbeteren. De commissie vindt dat er nood is aan meer kleine vergader- of supervisie ruimtes zodat individuele gesprekken met studenten met voldoende rust en privacy kunnen worden gevoerd.

De algemene studiebegeleiding is hogeschoolbreed uitgebouwd en omvat o.a. begeleiding bij: studieplanning, -methode en -houding; sociaal-emotionele problemen; taalproblemen en faalangst. De opleiding informeert via verschillende kanalen toekomstige studenten, voert het introductiebeleid, de studiebegeleiding gericht naar de eerstejaars en de studieloopbaanbegeleiding. De commissie oordeelt dat er te weinig uren worden vrijgemaakt voor deze traject- en studiebegeleiding. De ombudspersoon bespreekt de gemelde problemen steeds met het departementshoofd. De commissie is van oordeel dat dit een bijkomende drempel vormt voor het melden van problemen. Er is een deeltijds personeelslid voor de initiatieven op het vlak van diversiteit en gelijke kansen. Wat de ondersteuning van de internationalisering betreft vraagt de commissie om een meer actieve rol op te nemen in de organisatie en begeleiding van de internationale uitwisseling.

Interne kwaliteitszorg

De hogeschool heeft een gedetailleerd kwaliteitszorgsysteem met bevragingen van verschillende doelgroepen, periodieke zelfevaluaties, een kwaliteitshandboek en permanente aandacht voor verbetering. De commissie stelt wel vast dat de procedures weinig werden herzien. De opleiding krijgt een gedetailleerd resultatenrapport van de bevragingen. Globale besprekingen gebeuren op de opleidingsraad, de studentenraad en in een studentencommissie, op de alumniraad en bij de werkveldcommissie. De resultaten

Pagina 7 van 11 worden door het departementshoofd ook besproken tijdens de functioneringsgesprekken. Indien nodig wordt een remediëeringsplan opgesteld. Als gevolg van spanningen onder het personeel werd aan een externe consultant een departementele doorlichting gevraagd. Dit resulteerde in een duidelijk actieplan. Op opleidingsniveau zijn er streefdoelen maar de commissie vindt die weinig geëxpliciteerd. Bovendien zijn de streefdoelen veelal gekoppeld aan het XIOS-gemiddelde dat sterk varieert van jaar tot jaar. De commissie vraagt om de streefdoelen meer te expliciteren en ze los te koppelen van het XIOS-gemiddelde.

In overleg worden op basis van de TRIS-zelfevaluatie verbeterpunten gekozen. De commissie stelt dat de verbeterplannen op papier voldoen. Volgens haar worden de kritieke verbeterpunten echter te weinig adequaat aangepakt. Zij constateert dat de plannen te weinig SMART geformuleerd zijn en adviseert om ze in de toekomst meer SMART te formuleren. De commissie constateert ook een onvermogen om verbeteracties door te zetten op alle organisatieniveaus. Zij is teleurgesteld dat er vanuit de centrale directie geen effectieve acties worden ondernomen. Er is veel voorgenomen beleid maar het wordt niet krachtig genoeg geïmplementeerd. Vertegenwoordigers van het werkveld bevestigen dit. De commissie verwijst ook naar allerlei acties t.g.v. de vorige visitatie. Deze zijn met onvoldoende kracht doorgevoerd (bvb. de implementatie van het vakoverschrijdend werken en de uitbouw van PWO en MDV). Er is een werkveldcommissie ingesteld maar deze functioneert nog niet naar behoren en gaf ook zelf aan dat XIOS het werkveld onvoldoende betreft. Onderwerpen als Informatie en communicatie en Functionerings- en evaluatiegesprekken verkeren nog grotendeels in de planfase en bij het gerealiseerde diversiteitsbeleid heeft de commissie bedenkingen. Tot slot stelt de commissie dat zij naast de zwakke realisering van verbeteringen uit de vorige visitatie, vraagtekens heeft bij de voortvarendheid van de internationale portefeuille en daarbinnen het Euregioproject. Zij beoordeelt het facet 'Maatregelen tot verbetering' dan ook als onvoldoende en dringt aan op een gemeenschappelijk gedragen visie over inhoud, richting en organisatorische voorwaarden van de opleiding. Zij vraagt om de verbeteringen met meer kracht te implementeren en krachtig te ondersteunen door de centrale directie.

De commissie meent dat medewerkers, studenten, alumni en het afnemend beroepenveld voldoende actief worden betrokken bij de interne kwaliteitszorg. Medewerkers zijn betrokken via de opleidingsraad, de kwaliteitskring en diverse werkgroepen. Studenten zijn betrokken via de studentenraad. De leden van de werkveldcommissie en de alumniraad worden betrokken via panelgesprekken. De commissie stelt vast dat de potentie van het welwillende werkveld veel te weinig wordt benut. Zij vraagt dit beter te benutten onder andere door meer rekening te houden met hun feedback.

De commissie komt - alles afwegende - tot het oordeel voldoende voor het onderwerp, interne kwaliteitszorg en stelt dat: "op het niveau van de individuele personeelsleden er voldoende potentieel is om de tekortkomingen te verhelpen. De commissie twijfelt of de bestaande cultuur voldoende ruimte biedt voor een daadkrachtig beleid en een vertrouwenwekkende samenwerkingscultuur. Op het niveau van de structuur hebben de actoren elkaar in zekere zin in de greep en ontbreekt het aan duidelijk gemandateerde posities om beleid te ontwikkelen en door te voeren.

De NVAO sluit zich aan bij de motivering van de commissie voor de score voldoende voor het onderwerp 'Interne kwaliteitszorg' en voor de scores van alle onderliggende facetten. De NVAO beoordeelt het onderwerp 'Interne kwaliteitszorg' derhalve als voldoende.

De commissie meent dat afgestudeerden tot nu toe voldoen aan de eisen van startbekwaamheid. Bij de bevestigingen van afgestudeerden bleek dat 72% tot 78% binnen de zes maanden aan het werk was terwijl 11% tot 24% verder studeert. Ongeveer 13% vond de voorbereiding op het werkveld onvoldoende. Het werkveld signaleert een daling van het niveau van de studenten. Dit betreft niet zozeer het kennisniveau maar vooral het kritisch reflectief vermogen, de methodische kwaliteit en de zelfbewustheid als sociaal werker. De commissie is van oordeel dat de resultaten op vlak van internationalisering eerder beperkt zijn. De commissie is op grond van de gesprekken met het werkveld en alumni, de beoordeling van het onderwijsprogramma en de huidige cultuur kritisch over de huidige opleiding en de inzet en het vermogen om op de toekomst voorbereid te zijn. Zij heeft besloten om voor het gerealiseerde een voldoende te geven, gezien de feitelijke realisatie tot nu toe. De commissie kan echter niet anders dan ten eerste aandringen op substantiële veranderingen in het onderwijsprogramma, de werkcultuur en de strategische visie op sociaal werk in de komende jaren.

De commissie stelt vast dat de uitval in de eerste helft van het eerste jaar vrij hoog is. Volgens de opleiding doet de meeste studie-uitval zich voor bij allochtonen. De commissie vindt het een gemis dat de opleiding geen monitoring doet naar de drop-out en raadt aan dit op te starten. Het streefcijfer voor de gemiddelde studieduur is door de hogeschool bepaald op drie jaar en zes maanden en dat is ook ongeveer de gemiddelde studieduur binnen de opleiding.

Conclusie

Op basis van de oordelen over:

onderwerp 1, niveau en oriëntatie: voldoende
onderwerp 2, programma: onvoldoende
onderwerp 3, personeel: onvoldoende
onderwerp 4, voorzieningen: voldoende
onderwerp 5, interne kwaliteitszorg: voldoende
onderwerp 6, resultaten: voldoende

is de commissie van mening dat er onvoldoende generieke kwaliteitswaarborgen in de opleiding aanwezig zijn.

In haar reactie op de eerste terugmelding van het opleidingsrapport, geeft de opleiding aan volgende verbeteracties gepland of doorgevoerd te hebben:

- Vanaf academiejaar 2011-2012 is een nieuw eindwerkconcept van toepassing. Hierin is een belangrijkere rol weggelegd voor de lectoren van de theoretische vakken, waardoor een betere verbinding en onderbouw is vanuit de theorie.
- De vluggere terugkoppeling van de examenresultaten werd ondertussen gerealiseerd doordat de lectoren hun punten elektronisch inbrengen en de studenten deze onmiddellijk na het inbrengen kunnen downloaden. De tussentijdse verwerking door het studentensecretariaat is hierdoor weggevalen. Dit leidt tot een aanzienlijke tijdbesparing. De commissie heeft op basis hiervan geen aanpassing van de oordelen doorgevoerd."

De NVAO is in het licht van het vorenstaande tot de slotsom gekomen dat het eindoordeel van de commissie deugdelijk is gemotiveerd. De NVAO kan zich dan ook aansluiten bij de bevindingen en overwegingen voor alle facetten en onderwerpen, zoals verwoord in het visitatierapport. De eindconclusie uit het visitatierapport wordt gevolgd.

De tabel geeft per onderwerp en per facet het oordeel van de visitatiecommissie weer.

ONDERWERP	ORDEEL	FACET	ORDEEL
1 Doelstellingen opleiding	V	1.1 niveau en oriëntatie	V
		1.2 domeinspecifieke eisen	V
2 Programma	O	2.1 eisen gerichtheid	O
		2.2 relatie doelstellingen - programma	V
		2.3 samenhang programma	O
		2.4 studielast	V
		2.5 toelatingsvoorwaarden	V
		2.6 studieomvang	OK
		2.7 afstemming vormgeving - inhoud	O
		2.8 beoordeling en toetsing	V
		2.9 masterproef	N
3 Inzet van personeel	O	3.1 eisen gerichtheid	V
		3.2 kwantiteit	V
		3.3 kwaliteit	O
4 Voorzieningen	V	4.1 materiële voorzieningen	V
		4.2 studiebegeleiding	V
5 Interne kwaliteitszorg	V	5.1 evaluatie resultaten	V
		5.2 maatregelen tot verbetering	O
		5.3 betrokkenheid	V
6 Resultaten	V	6.1 gerealiseerd niveau	V
		6.2 onderwijsrendement	V

Eindoordeel: negatief

De onderstaande tabel geeft per onderwerp het globaal oordeel van de NVAO weer.

ONDERWERP	OORDEEL
1 Doelstellingen	V
2 Programma	O
3 Inzet personeel	O
4 Voorzieningen	V
5 Interne kwaliteitszorg	V
6 Resultaten	V

Eindoordeel: negatief

6. Besluit¹

betreffende de accreditatie van de Bachelor in het sociaal werk (professioneel gerichte bachelor) van de XIOS Hogeschool Limburg


De NVAO,
Na beraadslaging,
Besluit :

Met toepassing van het decreet van 4 april 2003 betreffende de herstructurering van het hoger onderwijs in Vlaanderen, wordt het accreditatierapport en –besluit met negatief eindoordeel voor de opleiding Bachelor in het sociaal werk (professioneel gerichte bachelor) van de XIOS Hogeschool Limburg goedgekeurd en wordt de opleiding niet geaccrediteerd. Het betreft een opleiding met de volgende afstudeerrichtingen die te Hasselt wordt georganiseerd: Maatschappelijk werk, Personeelswerk.

Overeenkomstig artikel 56 van voornoemd decreet van 4 april 2003 heeft dit besluit tot gevolg dat de opleiding vanaf het academiejaar 2013-2014 niet meer kan worden ingericht en dat de graad van Bachelor niet meer kan worden uitgereikt, onverminderd de mogelijkheden om bij de Vlaamse regering een georganiseerd beroep in te stellen (artikel 60quater van het decreet van 4 april 2003) of om een tijdelijke erkenning aan te vragen (artikel 60bis van het decreet van 4 april 2003)².

Den Haag, 15 mei 2013

Voor de NVAO,


Lucien Bollaert
(bestuurder)

¹ Het ontwerp van accreditatierapport en –besluit werd aan de instelling bezorgd voor eventuele opmerkingen en bezwaren. De instelling heeft geen opmerkingen en/of bezwaren geformuleerd op het ontwerp van accreditatierapport –en besluit

² De artikelnummers verwijzen naar de situatie vóór de wijzigingen uit het decreet van 6 juli 2012 – cfr. art. 48 van dat decreet.

– naam instelling	XIOS Hogeschool Limburg
– adres instelling:	Universitaire Campus Gebouw H
–	B - 3590 Diepenbeek
–	BELGIË
– aard instelling	ambtshalve geregistreerd
– graad, kwalificatie, specificatie	Bachelor in het sociaal werk
– niveau en oriëntatie	professioneel gerichte bachelor
– studieomvang	180 studiepunten
– opleidingsvarianten	
– afstudeerrichtingen:	Maatschappelijk werk, Personeelswerk
– vestiging opleiding	Hasselt
– onderwijstaal	Nederlands
– studiegebieden	Sociaal-agogisch werk
– bijkomende titel	Maatschappelijk assistent