

GRADUAAT IN HET SOCIAAL- CULTUREEL WERK

SAMENWERKINGSVERBAND ARTEVELDELEERNETWERK

TOETS NIEUWE GRADUAATSOPLEIDING • ADVIESRAPPORT

4 JUNI 2019





Inhoud

1	Samenvattend advies van de visitatiecommissie.....	4
2	Rapportage van de bevindingen en overwegingen	7
2.1	Generieke kwaliteitswaarborg 1: beoogd eindniveau	7
2.2	Generieke kwaliteitswaarborg 2: onderwijsleeromgeving	8
2.3	Generieke kwaliteitswaarborg 3: te realiseren eindniveau	13
2.4	Generieke kwaliteitswaarborg 4: opzet en organisatie van de interne kwaliteitszorg	14
2.5	Eindoordeel.....	16
3	Beoordelingsproces	17
4	Overzicht oordelen	18
	Bijlage 1: Basisgegevens over de opleiding.....	19
	Bijlage 2: Domeinspecifieke leerresultaten (DLR).....	20
	Bijlage 3: Samenstelling visitatiecommissie	21
	Bijlage 4: Overzicht van de bestudeerde documenten	22
	Bijlage 5: Lijst met afkortingen	23

1 Samenvattend advies van de visitatiecommissie

De NVAO heeft de domeinspecifieke leerresultaten van de nieuwe opleiding graduaat in het sociaal-cultureel werk gevalideerd op 18 februari 2019.

De visitatiecommissie (hierna: commissie) stelt vast dat de door de opleiding geformuleerde beoogde leerresultaten aansluiten bij de domeinspecifieke leerresultaten en het beoogde niveau goed uitdrukken. De commissie heeft daarbij waardering voor de wijze waarop de domeinspecifieke leerresultaten zijn omgevormd tot opleidingsspecifieke leerresultaten, waarbij Arteveldebrede leerresultaten geïncorporeerd werden. De mate waarin het beoogde eindniveau geconcretiseerd en tastbaar is voor de opleiding en haar vertegenwoordigers is evenwel voor verbetering vatbaar. De oorspronkelijke opleiding zoals verzorgd door het CVO had een hoger opleidingsniveau dan binnen de context van de nieuwe opleiding (niveau 5) kan worden gerealiseerd. Uit de zelfevaluatie en het toelichtend gesprek is aan de commissie gebleken dat de articulatie van niveau 5 ten opzichte van niveau 6 nog de nodige aandacht behoeft. De opleiding heeft enkele verschillen geformuleerd maar is volgens eigen zeggen nog zoekende naar het onderscheid tussen beide niveaus. De reeds geformuleerde verschillen vormen volgens de commissie een goed vertrekpunt voor een complete visie op de eigenstandige niveaus en de commissie beveelt aan de genoemde verschillen verder uit te werken. De commissie beveelt verder aan om een dialoog met het werkveld hieromtrent te starten en de internationale contextualisering van de opleiding uit te breiden. Dit stelt het werkveld ook in staat om mee te denken over op niveau 5 aansluitende takenpakketten en functies en zo een bijdrage te leveren aan de articulatie van het onderscheid met niveau 6.

De opleiding wordt in een driejarig traject aangeboden aan een oorspronkelijke instroompopulatie van zij-instromers maar heeft in toenemende mate ook te maken met generatiestudenten. De opleiding en instelling zijn voornemens om te onderzoeken hoe een tweejarig traject een aanvulling kan gaan vormen op het huidige bestaande driejarige traject. De commissie beveelt aan om met het oog op het belang van een passend onderwijsaanbod aan beide soorten instromende studenten snel werk te maken van het aanbieden van een tweejarig traject. Naast beide trajecten is het voor studenten ook mogelijk om een deeltraject op maat te doorlopen.

De omvorming van de opleiding naar een traject van 120 SP op niveau 5 is een proces geweest waarbij men getracht heeft de sterktes van de oorspronkelijke opleiding te bewaren. De opleiding is opgebouwd uit drie opleidingslijnen: professioneel handelen, strategische keuzes maken en kritisch burgerschap. Daarnaast is er een onderdeel werkplekleren. Studenten zijn de gehele driejarige opleiding twee dagen in de week werkzaam bij een organisatie. Het werkplekleren wordt gestuurd door middel van een leeragenda die tot stand komt in een driehoeksoverleg tussen de begeleider, mentor en student. Hierin is opgenomen aan welke leerdoelen de student elk semester werkt en welke taken de student zal verrichten. De commissie heeft waardering voor de inrichting van het werkplekleren. De commissie beveelt de opleiding aan om na te gaan of de forse omvang van het werkplekleren (61 SP) niet ten koste gaat van mogelijk andere onderdelen/leervormen die tijdens de opleiding aan bod zouden moeten komen. De commissie acht dit naar de toekomst toe ook in het licht van de ontwikkeling van het tweejarig traject van belang. De commissie zou het inperken van ruimte voor het werkplekleren, mede gezien het feit dat de opleiding dan nog steeds kan voldoen aan de decretale eisen hieromtrent, een logische en te verdedigen keuze vinden. Tegelijkertijd heeft de commissie geen directe aanleiding in het voorgestelde programma gezien die een beperking van het werkplekleren noodzakelijk maakt.

De commissie stelt vast dat het opleidingsprogramma, de werkvormen, het studiemateriaal en de voorzieningen studenten in staat stellen de eindkwalificaties te bereiken. De opleiding cultiveert de wisselwerking tussen theorie en praktijk op zodanige wijze dat afgestudeerden in staat zijn om zich werkendeweg verschillende theoretische inzichten en methodieken eigen te maken en praktijksituaties in een theoretisch kader leren plaatsen. Daarbij is de praktijk leidend voor de inzet van theorie. De commissie vindt dit een passende benadering voor een opleiding op niveau 5.

De commissie stelt vast dat de opleiding alle randvoorwaarden biedt om studenten in gezamenlijkheid met het werkveld op te leiden tot beginnende beroepskrachten. Daartoe zijn de leeragenda en de werkplekmentor van essentieel belang. De opleiding weet het werkveld aan zich te binden en besteedt daarbij de nodige aandacht aan de professionalisering van mentoren. De commissie geeft evenwel als verbeterpunt mee dit een sterkere beleidsmatige inbedding te geven. De commissie heeft op basis van het toelichtend gesprek vertrouwen in de kennis en kunde van de (beoogde) docenten van de opleiding.

Het toetsbeleid van de opleiding sluit aan op het onderwijs en stimuleert naast de ontwikkeling van de opleidingsspecifieke competenties ook de realisatie van persoonlijke leerdoelen van studenten. De opleiding maakt gebruik van een variëteit aan toetsvormen waaronder ook een portfolio. Het werkveld is betrokken bij de beoordeling van studenten. De commissie heeft met waardering kennis genomen van de wijze waarop de opleiding ervoor zorgdraagt dat toetsing van studenten aansluit bij de verzorgde leeractiviteiten en het niveau van de opleiding.

De commissie stelt vast dat structuren voor kwaliteitszorg bij het voormalige CVO reeds aanwezig waren. Zo heeft het CVO een goede samenwerking met een eigen adviesraad die ook bij de omvorming van de opleiding is geraadpleegd. De structuren voor een goede kwaliteitszorg zijn binnen de Arteveldehogeschool eveneens aanwezig. Bij de start van het academisch jaar 2019-2020 zullen de oude structuren vervangen worden door de nieuwe structuren. De adviesraad zal dan een gecombineerde adviesraad zijn van de huidige adviesraad van het CVO en de adviesraad voor de bachelor sociaal-cultureel werk van Arteveldehogeschool. De commissie vindt dit een positieve ontwikkeling geeft als aandachtspunt mee dat het van belang is om het onderscheid tussen niveau 5 en 6 ook bij een samengaande adviesraad duidelijk te adresseren.

De commissie die de aanvraag van het samenwerkingsverband Arteveldeleernetwerk voor de opleiding graduaat in het sociaal-cultureel werk heeft beoordeeld, brengt een positief advies uit aan de NVAO. Zij baseert haar oordeel op het informatiedossier en het toelichtend gesprek.

Met het oog op de verdere ontwikkeling van de nieuwe opleiding, formuleert de commissie de volgende aanbevelingen. Deze aanbevelingen doen geen afbreuk aan het huidige oordeel over de potentiële kwaliteit van de opleiding.

De commissie beveelt de opleiding aan:

- om het onderscheid tussen niveau 5 en 6 duidelijker te articuleren, en in samenspraak met het werkveld leertaken te formuleren die de complexiteit van een opdracht op niveau 5 duiden. De commissie beveelt de opleiding daarbij aan om voort te bouwen op internationale initiatieven rondom de formulering van niveau 5 in dit domein;
- om snel werk te maken van het tweejarig traject waarin duidelijk de uitgangspunten van de nieuwe graduaatsopleiding zijn uitgewerkt;
- om beleid te ontwikkelen waarin duidelijke doelstellingen, kaders en processen zijn opgenomen rondom de rekrutering en professionalisering van mentoren;
- om de omvang van het werkplekleren in verhouding tot de overige leervormen te heroverwegen.

Den Haag, 4 juni 2019

Namens de commissie ter beoordeling van de toets nieuwe opleiding voor de opleiding
graduaat in het sociaal-cultureel werk van het samenwerkingsverband Arteveldeleernetwerk,

Mia Sas
(voorzitter)

Jetse Siebenga
(secretaris)

2 Rapportage van de bevindingen en overwegingen

2.1 Generieke kwaliteitswaarborg 1: beoogd eindniveau

Het beoogd eindniveau weerspiegelt qua niveau, oriëntatie en inhoud de actuele eisen die in internationaal perspectief vanuit het beroepenveld en/of het vakgebied worden gesteld aan de opleiding.

Bevindingen

De domeinspecifieke leerresultaten (DLR) zijn opgesteld op basis van de beroepskwalificatie voor sociaal-cultureel werker. De opleiding kwam op basis daarvan, en in afstemming met het werkveld, huidige studenten en alumni en na een internationale benchmarking, tot een opleidingsvisie waarbij het onderstaande eindprofiel werd vastgesteld.

De graduaatsopleiding sociaal-cultureel werk leidt studenten op tot professionele en deskundige sociaal-cultureel werkers die kwaliteitsvol werken, die betrokken zijn op hun doelgroep, hun organisatie en de samenleving. De afgestudeerde ontwikkelt en begeleidt sociaal-culturele activiteiten die vertrekken vanuit specifieke inhoud, thema's of vakgebieden van de organisatie. Daarnaast hanteert hij verschillende bemiddelingsinstrumenten op maat van de doelgroep teneinde ontmoeting, betrokkenheid en processen van kritische bewustwording, reflectie en persoonlijke ontwikkeling te bewerkstelligen.

De opleidingsspecifieke leerresultaten kwamen tot stand op basis van dit eindprofiel. Daarin zijn ook de vijf Artveldebrede leerresultaten verwerkt. Dit zijn: een probleemoplossende houding, duurzame ontwikkeling, wereldburgerschap, ondernemingszin en digitale geletterdheid. Als zodanig ligt er in de opleidingsspecifieke leerresultaten een belangrijke nadruk op de houding van de student.

De commissie sprak met de vertegenwoordigers van de opleiding over de verschillen tussen niveau 5 en niveau 6. In het informatiedossier schrijft de opleiding dat de studenten werken aan de ontwikkeling van drie lijnen (voortbouwend op het hierboven geschetste profiel van de opleiding), te weten professioneel handelen, strategische keuzes maken en kritisch burgerschap. Uit het informatiedossier blijkt dat het verschil met een opleiding op niveau 6 onder andere is dat een dergelijke opleiding ook lijnen rond diepgaand onderzoeken en beleidsgericht handelen kent. Tijdens het toelichtend gesprek wordt daarnaast de beperktere actieradius van afgestudeerden op niveau 5 door de opleiding genoemd als contrast met de afgestudeerden van een bacheloropleiding op niveau 6. Afgestudeerden op niveau 6 kunnen in een uiteenlopend palet aan domeinen een functie vervullen, conceptueel van aard, terwijl de afgestudeerden op niveau 5 meer opgeleid zijn om een functie, vooral operationeel van aard, binnen één domein te vervullen.

De commissie sprak voorts over de doorvertaling van de niveauverschillen tussen niveau 5 en 6 op de arbeidsmarkt. Vooralsnog blijkt dat het onderscheid tussen niveau 5 en niveau 6 door het werkveld nog niet als zodanig herkend wordt en ook niet is gerelateerd aan functieprofielen met bijbehorende takenpakketten. In het dossier en tijdens het toelichtend gesprek gaf de opleiding eveneens geen concrete voorbeelden van taken die door een afgestudeerde op niveau 5 verricht worden, ten opzichte van niveau 6. Dit hangt samen met de vroegere situatie waarin het niveau van afgestudeerden van de opleiding hoger lag dan het door de omgevormde opleiding beoogde niveau 5.

De profilering van de opleiding, het opleidingsspecifieke leerresultatenkader en het werkplekleren werden toegelicht en getoetst aan een partner van de Hogeschool Arnhem Nijmegen (HAN, Nederland). De opleiding wordt door deze partner als evenwaardig gezien aan de opleiding Associate Degree Social Work (niveau 5) bij de HAN.

Via deskresearch vergeleek de opleiding ook haar curriculum met de opleiding DUT (diplôme universitaire de technologie, niveau 5) *carrière sociales option animation sociale et socioculturelle* in Frankrijk. Tot slot nemen vertegenwoordigers van de hogeschool en de opleiding ook deel aan landelijke en Europese conferenties voor opleidingen op niveau 5.

Overwegingen

De commissie is positief over de mate waarin de opleiding afstemming heeft gepleegd met voor de opleiding relevante actoren, alvorens het profiel vast te stellen en te komen tot opleidingsspecifieke leerresultaten. De commissie stelt vast dat die op niveau 5 geformuleerd zijn. De commissie heeft waardering voor de verwerking van de Arteveldebrede leerresultaten in de opleidingsspecifieke leerresultaten. De Arteveldebrede leerresultaten zijn relevant en dragen bij aan een eigentijdse opleiding.

De gesprekspartners geven blijk van tot een goed niveau op te leiden en het dossier geeft wel aanzetten tot het onderscheid tussen niveau 5 en niveau 6, maar de opleiding is nog zoekende naar deze afstemming als het gaat om de positionering van de afgestudeerden op de arbeidsmarkt. Die moet nog gestalte krijgen. De commissie beveelt de opleiding daarom ten sterkste aan om hierover met het werkveld verder in gesprek te gaan en te komen tot concrete taken en functiepakketten die aansluiten bij het beoogde niveau van de opleiding, ten opzichte van niveau 6.

Oordeel: voldoende

2.2 Generieke kwaliteitswaarborg 2: onderwijsleeromgeving

De onderwijsleeromgeving maakt het voor studenten mogelijk de beoogde leerresultaten te realiseren.

Bevindingen

De opleiding zal vanaf de start van academiejaar 2019-2020 worden aangeboden in zes semesters van elk 20 SP. Met dit traject zal de opleiding de traditionele doelgroep van zij-instromers centraal plaatsen, wat ook het geval was in de voormalige opleiding van het CVO. Daarnaast start de opleiding in het voorjaar van 2019 met een modeltraject in vier semesters van elk 30 SP op te stellen om hiermee ook de toenemende instroom generatiestudenten vanuit het secundair onderwijs te kunnen bedienen. De opleiding is voornemens om ten behoeve hiervan de internationale benchmark uit te breiden en voorbeelden van een dergelijke tweejarige opleiding te bestuderen in naburige landen. Naast het doorlopen van één van beide trajecten, is het voor studenten mogelijk een persoonlijk deeltraject te doorlopen. Elke student die geen 60 of 40 SP per jaar opneemt, komt in aanmerking voor een persoonlijk deeltraject. Deze studenten worden begeleid door een trajectbegeleider.

Met geïnteresseerden in de opleiding houdt de opleiding een intakegesprek waarbij de kandidaat wordt gevraagd naar zijn of haar interesse en motivatie voor de opleiding. De huidige HBO5-opleiding trekt relatief veel studenten aan van wie het Nederlands niet de moedertaal is. Een gebruikelijk onderdeel van de intake is daarom ook het in kaart brengen van eventuele taalachterstand. Ten behoeve hiervan doen kandidaten een test. Het intakegesprek leidt tot een advies aan kandidaten om de opleiding wel of niet te gaan volgen en wel of geen remediërend onderwijs te volgen voorafgaand aan of bij de start van het programma. De opleiding is van plan deze methodiek verder te zetten in de nieuwe graduaatsopleiding. Uit het toelichtend gesprek blijkt dat de hogeschool extra budget voorzien heeft om remediërend onderwijs voor de graduaatsopleidingen te faciliteren, zoals zij dat ook doet voor de bacheloropleidingen.

De opleiding staat voor authentiek, studentgecentreerd, motiverend en zelfsturend onderwijs. De opleiding realiseert het onderwijs door middel van diverse werkvormen, zoals hoorcolleges, werkcolleges, gastcolleges, studiebezoeken en zelfstudie. De hoge mate van praktijkgerichte taken en werkplekieren (61 SP) vragen een actieve inzet van de student. De student is verantwoordelijk voor zijn leerproces en kiest in functie daarvan een praktijkplaats. De docent beoordeelt of die voldoende leer- en groeikansen biedt. Het opleidingsconcept is erop gericht om ervaringen opgedaan op de werkplek te laten resulteren in leerervaringen. De opleiding hanteert hierbij een emancipatorische en procesmatige aanpak. Daartoe biedt de opleiding theorie aan die aansluit bij de opleidingsdoelen die per semester tijdens het werkplekieren gerealiseerd worden. Het is voor de opleiding van belang dat studenten in toenemende mate in staat zijn tot zelfsturing. In de opleiding wordt de student daarom continu uitgedaagd om groepspunten te formuleren en zich te professionaliseren.

Het aanvraagdossier beschrijft het onderwijsconcept van de Arteveldehogeschool met daarin drie onderwijsdoelen: professionele ontwikkeling, persoonlijke ontwikkeling en ontwikkeling tot wereldburger. Verder bevat het onderwijsconcept van Arteveldehogeschool vijf kenmerken van een motiverende leeromgeving: een inhoudelijke sterke leeromgeving, een doelgerichte leeromgeving, een leeromgeving gericht op co-creatie, met oog voor diversiteit en een waarderende leeromgeving. Voor de opleiding is ingevuld hoe deze leeromgeving in de praktijk vorm krijgt. Daarbij is voor het onderdeel co-creatie een nadruk gelegd op internationalisering en blended learning.

De opleiding heeft het curriculum van de HBO5-opleiding herzien zodat het qua omvang recht doet aan de nieuwe graduaatsopleiding van 120 SP. Daarbij zijn onderdelen die sterker passen bij een opleiding op niveau 6, zoals beleidsgerichte en onderzoeksgerichte onderdelen, uit het curriculum weggenomen en is de omvang van sommige onderdelen verminderd. Dat resulteert in een programma dat bestaat uit drie opleidingslijnen. De eerste lijn is gericht op professioneel handelen en bedraagt 26 SP. Onderwerpen die aan bod komen zijn communicatieve vaardigheden, psychologie, groepswork, educatief work, samenwerkingsvaardigheden en de omgang met diversiteit.

De tweede opleidingslijn is de lijn strategische keuzes maken, deze bedraagt 16 SP. De lijn start met een werkveldverkenning waarmee studenten zich voorbereiden op het praktijkleren. Het vervolg gaat dieper in op de sector sociaal-cultureel work, de historie en identiteit ervan en besteedt opnieuw aandacht aan schriftelijke vaardigheden. In latere semesters ligt de nadruk op onderdelen betreffende gemeenschapsvorming en maatschappelijke activering.

De derde opleidingslijn is de lijn kritisch burgerschap en bedraagt 17 SP. Studenten krijgen een inleiding in politiek en recht en de historie van het sociaal-cultureel work in dit opzicht. Studenten krijgen een inleiding in de sociologie, maatschappijkritiek, organisatieleer en verwerven inzicht in sociaal-economische vraagstukken.

Naast deze onderdelen bestaat de opleiding uit een praktijklijn met een omvang van 61 SP, verdeeld over de zes semesters. Tijdens het eerste semester werken studenten 180 uur op een werkplek, in de overige vijf semesters werken studenten 240 uur op de werkplek. Dit komt neer op zo'n twee dagen per week. Tijdens de eerste maand van de opleiding doen studenten een brede werkveldverkenning. Zij selecteren een werkplek op basis van een sociale kaart en interesse, motivatie en eerdere ervaringen. Studenten worden daarbij begeleid door de opleiding die hen adviseert over mate waarin ze competenties en eventuele persoonlijke doelen op de beoogde werkplek kunnen realiseren. De opleiding doet dit mede aan de hand van een zelfscreening, waarbij de student reeds verworven competenties en persoonlijke kwaliteiten in kaart brengt.

Op de werkplek worden studenten begeleid door een mentor. Indien daar aanleiding voor is, kan een student tijdens de opleiding van werkplek of van mentor wisselen. Het onderwijs is modulair ingericht, alleen voor het werkplekleren bestaat er volgtijdelijkheid. Tijdens het toelichtend gesprek bleek dat de opleiding de codex hoger onderwijs als beperkend ervaart voor de omgang en begeleiding van de student tijdens het werkplekleren. De mate van flexibiliteit waarmee het leerproces van de student op maat ondersteund kan worden, is beperkter. In de voormalige 5-opleiding was het goed mogelijk om studenten die tijdelijk hun studie of het werkplekleren moesten stopzetten, te faciliteren. Ook was het mogelijk om studenten die te weinig voortgang boekten bij het werkplekleren op enig moment in de studie, verschillende onderdelen te laten herhalen zonder dat dit resulteerde in studieovertraging. De opleiding zoekt naar ruimte binnen de regelgeving om studenten dezelfde flexibiliteit te kunnen blijven bieden.

De student studeert af met een project waarin hij aantoont dat hij de competenties van de sociaal-cultureel werker heeft geïntegreerd. Via het afstudeerproject biedt de student een meerwaarde op de leerwerkplek. In deelproject 1 (semester 5) ligt de nadruk op het inhoudelijk onderbouwen en plannen van het project. De student toont dat hij in staat is om een project methodisch op te bouwen en aan te pakken: maakt een weloverwogen projectkeuze, verdiept zich in de materie, peilt naar de noodzaak binnen de organisatie en bij de doelgroep. Hij formuleert scherpe doelen en kiest de gepaste strategie. In deelproject 2 (semester 6) staan de realisatie en evaluatie van het project centraal. De student maakt de (structurele, duurzame) meerwaarde van het project voor doelgroep, organisatie of ruimere context duidelijk.

Ervaringen die studenten opdoen tijdens het werkplekleren, bespreken zij op terugkommomenten. Tijdens deze momenten delen studenten de opgedane ervaringen met elkaar en reflecteren hierop onder begeleiding van een docent. De opleiding maakt gebruik van casuïstiek en studenten brengen leervragen in tijdens theoretische lessen. Het meest belangrijke instrument dat sturing geeft aan het werkplekleren is de leeragenda, waarin de koppeling tussen het werkpakket van de student op de stageplaats en de leerresultaten en persoonlijke groei doelen van de student worden opgenomen. Hiermee worden de beoogde leerresultaten gecontextualiseerd en gepersonaliseerd. De student maakt met de mentor op de werkplek een werkplan per semester, waarin het takenpakket is opgenomen. De begeleidende docent van de opleiding gaat vervolgens op bezoek bij de student en maakt samen met de mentor en de student een koppeling tussen het takenpakket en de leerdoelen van de opleiding. De docent controleert daarbij of het takenpakket de student voldoende in staat stelt om de leerresultaten te realiseren. In de leeragenda zijn de leerdoelen opgenomen.

De student duidt per leerdoel aan:

- wat hij onder elk leerdoel verstaat;
- hoe hij bij het begin van de opleiding / het semester volgens zichzelf op het leerdoel scoort;
- hoe hij denkt te kunnen groeien in deze leerdoelen;
- in welke theoretische modules hij dit semester aan deze leerdoelen heeft gewerkt of heeft aangetoond dat hij deze leerdoelen beheerst (zie wisselwerking);
- wat zijn toekomstige acties / intenties m.b.t. deze leerdoelen en leerresultaten zijn;
- welke groei- en leerpunten hij formuleert.

Dit resulteert in nieuwe leerdoelen die mede het uitgangspunt vormen voor de samenstelling van het takenpakket van de student in een volgend semester. De samenwerking tussen de opleiding en de werkplek richt zich op de ontwikkeling van een gemeenschappelijke taal rondom de begeleiding van de student, zodanig dat de mentor op de werkplek in staat is om de student te begeleiden bij het verwerven van de beoogde leerresultaten en hierover kan spreken met de begeleidende docent.

De opleiding heeft studiefiches ontwikkeld waarin voor elk onderdeel van het programma is beschreven aan welke leerresultaten het onderdeel bijdraagt, welk studiemateriaal is voorzien, welke toetsvormen gebruikt worden en hoe zwaar die wegen. Het nieuwe curriculum is opgesteld op basis van de zogeheten EVA-systematiek, waarbij voor elk beoogd leerresultaat indicatoren zijn opgesteld op drie verschillende niveaus (ze zijn elementair, verdiepen/verbredend of autonoom/complex.). Het studiemateriaal bestaat voor het grootste deel uit zelfgeschreven materiaal dat docenten ontwikkelen op basis van handboeken. De theoretische inzichten uit die handboeken worden voor studenten op een toegankelijke wijze ontsloten, waarbij veel gebruik wordt gemaakt van voorbeelden uit de praktijk. Het viel de commissie op dat de decretale wijzigingen en de daarbij horende terminologie niet in de studiefiches zijn opgenomen. De opleiding start met het gebruik van die terminologie vanaf het studiejaar 2019-2020; de verwachting is dat studenten vanaf dan ook op hun werkplek kennis zullen maken met de decretale wijzigingen.

De docenten van de opleiding zullen door Arteveldehogeschool worden aangesteld vanaf de start van het studiejaar 2019-2020. Docenten zijn binnen de opleiding zowel begeleider als expert en zijn ervaren in het lesgeven aan de doelgroep van zij-instromers. Ze ervaren door de toenemende instroom van generatiestudenten een toenemende diversiteit van leerbehoeften en leerstijlen. Docenten ervaren dat dit een doelgroep is met duidelijk andere leerbehoeften en nood aan een ander soort begeleiding en aanpak. Het is voor die studenten van belang dat de opleiding daar een aanpak voor ontwikkelt en dat docenten zich verder professionaliseren in het lesgeven aan en begeleiden van deze groep van studenten. De opleiding wil zich hier volledig voor inzetten, maar vreest echter ook dat dit ten koste gaat van de aantrekkelijkheid van het programma voor zij-instromers en de mate waarin het programma voor die studenten op de voorgestelde wijze gerealiseerd kan worden.

Het voormalige CVO-docententeam zal de opleiding blijven verzorgen en er zal ook gewerkt worden aan verdere samenwerking met docenten van de huidige bacheloropleiding sociaal-cultureel werk. De CVO-docenten zijn daarmee ook opgenomen in het professionaliseringsbeleid en aanbod van de Arteveldehogeschool. De huidige CVO-docenten van de opleiding vergaderen maandelijks en bespreken dan ook de voortgang van de cursisten. De docenten van de opleiding werken intensief aan de omvorming van de opleiding, bijvoorbeeld tijdens een heiweekend waarin zij zullen nagaan of het nieuw ontwikkelde curriculum samenhangend is en alle onderdelen in voldoende mate en evenwichtig aan bod komen.

De mentoren op de werkplek zijn ervaren krachten waarvoor de opleiding als belangrijkste criterium hanteert dat zij ervaring hebben met intervisie. Ten behoeve van de professionalisering van mentoren organiseert de opleiding mentorendagen, die tevens het karakter hebben van intervisie. Een aantal mentoren zijn inmiddels reeds geruime tijd aan de opleiding verbonden en zijn ervaren in de begeleiding van studenten in samenwerking met de opleiding. Voor nieuwe mentoren is er een introductie voorzien. Uit het toelichtend gesprek blijkt dat met name het contact tussen de docent en de mentor bijdraagt aan de professionalisering van de mentoren. De opleiding is daarnaast bereikbaar en beschikbaar voor elke mogelijke vraag die bij een mentor opkomt. Door middel van het contact met de mentor en op basis van de rapportage van studenten tijdens terugkomenten en in de leeragenda, houdt de opleiding zicht op het verloop van het werkplekleren. Indien hier aanleiding voor is, stuurt de opleiding aan op een wisseling van de werkplek of aanvulling of wisseling van de mentor op de werkplek. De opleiding ervaart bij het werkplek voldoende flexibiliteit in dit opzicht.

Overwegingen

De commissie heeft met waardering kennisgenomen van de voorgestelde leeromgeving. Het is de commissie daarbij opgevallen dat de beschrijving van de leeromgeving in het aanvraagdossier, en met name de daarbij de genoemde Arteveldebrede kenmerken, niet sterk herkenbaar terugkomen in de studiefiches en in het toelichtend gesprek. In het laatste komen elementen als blended learning en internationalisering bijvoorbeeld niet of nauwelijks aan bod. De commissie vindt het positief dat de opleiding en hogeschool deze aspecten wel op het oog hebben, maar stelt vast dat de opleiding op dit moment in de fase verkeert van de herontwikkeling van het curriculum en de overgang naar de nieuwe opleiding binnen de Arteveldehogeschool en dat binnen dat proces nog onvoldoende ruimte gevonden is om zaken als internationalisering en blended learning in het curriculum te realiseren.

De commissie heeft waardering voor het gepresenteerde curriculum. De instroomprocedure, de praktijkgerichte aanpak en de nadruk op zelfsturing resulteren in een onderwijsprogramma dat goed aansluit bij de beoogde doelgroep en aldus de professionele en persoonlijke ontwikkeling van studenten mogelijk maakt, zodanig dat zij de beoogde leerresultaten kunnen realiseren. Het werkplekleren en de begeleiding hiervan zoals vormgegeven door de opleiding in samenwerking met het werkveld, zijn sterke elementen van het programma.

De omvorming van de opleiding heeft met name bestaan uit het bijstellen van het programma, zodanig dat elementen die passender zijn voor het bachelorniveau (onderzoeks- en beleidsmatige inhoud) een veel minder grote nadruk krijgen. De commissie vindt dat de opleiding hierin is geslaagd en goede keuzes gemaakt heeft ten aanzien van de inhoud van het curriculum. De commissie moedigt de opleiding aan om bij de verdere omvorming van het curriculum de sterktes van het vroegere curriculum nadrukkelijk te behouden, mede in nauw overleg met het werkveld. De commissie vindt de beschrijving van het studiemateriaal en de wijze waarop het studiemateriaal tot stand komt vertrouwenwekkend als het gaat om de inhoudelijke en didactische kwaliteit ervan. De commissie geeft als belangrijke overweging aan de opleiding mee om de omvang van het werkplekleren te bekijken in verhouding tot andere werkvormen. De opleiding zou met een beperking van het werkplekleren tot 40 SP nog steeds voldoen aan de decretale eis dat het werkplekleren tenminste een derde van het curriculum moet uitmaken.

De commissie stelt vast dat de opleiding en haar docenten zeer ervaren zijn in de organisatie van het onderwijs en voldoende didactisch onderlegd om de zij-instromers van de opleiding te bedienen. De contacten en de samenwerking met het werkveld vormen een belangrijke kracht van de opleiding. Wel adviseert de commissie om de wijze waarop de professionalisering van mentoren plaatsvindt ook vanuit een meer beleidsmatig perspectief te beschrijven en te organiseren.

Er is sprake van een toenemende instroom van generatiestudenten. De commissie deelt de door de opleiding geuite zorg over de mate waarin de opleiding in staat is om zowel zij-instromers als generatiestudenten te bedienen. De commissie vindt het dan ook positief dat de opleiding een modeltraject wil ontwikkelen voor generatiestudenten, maar maant het opleidingsmanagement om dit snel te realiseren, met het oog op het behoud van de huidige kwaliteit van het programma.

Oordeel: voldoende

2.3 Generieke kwaliteitswaarborg 3: te realiseren eindniveau

De opleiding beschikt over een adequaat systeem van beoordeling, toetsing en examinering, waardoor zij nagaat of de beoogde leerresultaten worden bereikt.

Bevindingen

Het toetsbeleid van de Arteveldehogeschool is weergegeven in het aanvraagdossier. Dit beleid volgt drie belangrijke principes. Het eerste is dat de keuze voor specifieke toetsvormen wordt ingegeven door de mate van geschiktheid voor het realiseren van de onderwijsdoelen. Het tweede principe stelt dat toetsing transparant, vergelijkbaar en herhaalbaar moet zijn om de helderheid en eenduidigheid van alle aspecten van toetsing te bevorderen, en betrouwbare beslissingen te garanderen. Tot slot zijn authenticiteit, zelfsturing en betekenisvolheid voor het (onderwijs)leerproces belangrijke elementen om competentie- en studentgericht leren te bevorderen.

De professionele gerichtheid van de opleiding vertaalt zich in toetsing die aansluit bij authentieke beroepssituaties. De student toont onder andere in een portfolio aan dat hij de competenties geïntegreerd kan toepassen in de beroepspraktijk. Het aanvraagdossier bevat een leerresultatenmatrix waarin is weergegeven binnen welke opleidingsonderdelen welke leerresultaten, op welk niveau (EVA) beoordeeld worden. De opleiding werkt met een mix van toetsvormen: observatie, rapport, werkstuk, mondeling en schriftelijk examen. In geval van permanente evaluatie leert de student uit de tussentijdse feedback en stuurt zo zijn leerproces.

De beoordeling van het werkplekleren gebeurt via de individuele leeragenda, praktijkevaluatie, supervisie en het afstudeerproject. De individuele leeragenda wordt beoordeeld door een werkplekcoach via een competentiegericht interview waarin leerdoelen diepgaand bevraagd worden. De werkplekcoach is een partner uit het werkveld met overwegend een rol in beoordeling van de student. Hij verzamelt voorbeelden van gedrag om een zo betrouwbaar mogelijk beeld te krijgen van het gedrag van de student zonder zelf aanwezig te zijn bij het handelen van de student. Naast de opleidingsdoelen stelt de student aan het begin van elk semester een groei-doel op, op basis van de feedback uit het vorige semester. Tijdens bijeenkomsten reflecteert de student daarop met zijn mentor en met de werkplekbegeleider. In overleg met de mentor en begeleider stelt hij taken op die hem/of haar in staat stellen het groei-doel te realiseren.

De praktijkevaluatie omvat de evaluatie van het functioneren in een specifieke praktijkcontext en de evaluatie van specifieke beroepsproducten of beroepsopdrachten (vb. een verkenningsoopdracht of een interview) die de student creëert. Tijdens een driehoeksgesprek tussen de student, de mentor en de werkplek evalueren de drie partijen de mate waarin de student de vooropgestelde leeragenda beheerst en krijgt hij feedback. Deze vorm van evaluatie vindt tussentijds en afsluitend plaats.

Hoewel de supervisiemomenten in hoofdzaak een begeleidend karakter hebben, zijn een aantal elementen voorwerp van evaluatie: de mate van voorbereiding, de actieve medewerking tijdens de sessie, de kwaliteit van de feedback die aan medestudenten gegeven wordt en attitudes zoals open houding en respectvolle omgang.

De opleidingsonderdelen Praktijk 6 (het werkplekleren in het laatste semester) en deelproject 2 van het afstuderen, vormen de afsluitende toetsen. Op het einde van de opleiding - in semester 5 en 6 – realiseert de student een afstudeerproject. Daarvoor werkt de student samen met relevante actoren in het werkveld voor zijn project. Voor projectontwikkeling in Project 1 schrijft de student de projectdoelstellingen en de aanpak van het project uit. De projectrealisatie in Project 2 wordt geëvalueerd door een jury waar externe partners deel van uitmaken. Dat project wordt gerealiseerd op de praktijkplaats.

De student stelt zijn afstudeerproject voor aan een jury die bestaat uit vertegenwoordigers van het werkveld en docenten uit de opleiding. De commissie vroeg tijdens het toelichtend gesprek om voorbeelden van een afstudeerproject. De opleiding gaf het voorbeeld van een student die binnen een aanbodgerichte organisatie een vraaggestuurde aanpak ontwikkelde ten behoeve van het herzien van socialiserende activiteiten die digitale geletterdheid onder wijkbewoners beogen te stimuleren.

De opleiding waakt over de kwaliteit van de toetsing. De verantwoordelijke docenten van de opleidingsonderdelen geven de toetsing vorm. De ECTS-fiches en opleidingsgids informeren de studenten over de verwachtingen. Per opleidingsonderdeel wordt in de studiewijzer gedetailleerde informatie over de onderwijs- en evaluatieaanpak beschreven. In de studiewijzer worden de beoordelingscriteria opgenomen. Docenten gebruiken verbeterersleutels om de examens objectief te beoordelen en om aan studenten transparante feedback te geven. De toetscommissie ziet toe op de kwaliteit van toetsing en de coaching van docenten bij het opstellen van toetsen en het beoordelen ervan.

Per opleidingsonderdeel heeft een student twee examenkansen, tenzij de aard van het opleidingsonderdeel of de te verwerven leerdoelen niet toelaten dat er tweemaal wordt geëvalueerd. Per academiejaar zijn er drie examenperiodes. Binnen elke examenperiode wordt een examenrooster vastgelegd waarbij een overzicht gegeven wordt van de evaluatiemomenten en -vormen. In het studiecontract is de procedure voor het vastleggen en meedelen van het examenrooster omschreven. Daarnaast is er evaluatie buiten het examenrooster mogelijk: het aandeel hiervan wordt vastgelegd in de ECTS-fiche en toegelicht door de docent in de studiewijzer. Beoordelingen worden omgezet in een quoteringscijfer, conform het studiecontract. De examencommissie bekrachtigt de resultaten.

Overwegingen

De commissie heeft vertrouwen in het toetsbeleid gevormd door de opleiding. De operationalisering van de leeragenda en de bijbehorende toetsvormen maken een vertrouwenwekkende indruk. De commissie is positief over de mate waarin de toetsing het leerproces ondersteunt. Het opstellen van een toetsmatrix met bijbehorende gedragsindicatoren versterkt de mate waarin toetsing betrouwbaar en transparant verloopt. Op basis van de studiefiches stelt de commissie vast dat de opleiding gebruik maakt van een relevante mix van toetsvormen. De commissie is tevens positief over de nauwe betrokkenheid van het werkveld bij de toetsing. De commissie stelt vast dat de opleiding zich beijvert om ervoor te zorgen dat er tussen theoretische onderdelen en het werkplekleren steeds zodanig een verband is dat toepassing van lesstof op de werkplek ook telkens getoetst wordt.

Oordeel: voldoende

2.4 Generieke kwaliteitswaarborg 4: opzet en organisatie van de interne kwaliteitszorg

De opzet en de organisatie van de interne kwaliteitszorg is gericht op een systematische borging en verbetering van de opleiding waar de relevante stakeholders bij betrokken worden.

Bevindingen

Voor de opstart van het nieuwe programma is de bestaande adviesraad betrokken, vanaf 2019-2020 zal een gezamenlijke adviesraad worden samengesteld met de bacheloropleiding.

Het kwaliteitszorgbeleid van de instelling is gericht op realisatie van een kwaliteitscultuur. Daarbij hanteert de instelling vier dimensies, kwaliteitsbepaling, -borging, -verbetering en – verantwoording. Deze dimensies zijn uitgewerkt in een instrument dat het onderwijsraamwerk graduaatopleidingen genoemd wordt.

Hierin zijn kwaliteitscriteria opgenomen waarin de verwachtingen ten aanzien van de kwaliteit van de graduaatopleidingen zijn uiteengezet. De opleidingen stellen op basis hiervan korte termijn verbetertrajecten (jaarplan) en lange termijn verbetertrajecten op (beleidsplan). Deze plannen worden geregistreerd in een hogeschoolbreed digitaal registratiesysteem voor kwaliteitszorg. Resultaten van de opleidingsreview om de zes jaar en de jaarlijkse thematische review worden hierin meegenomen. De directie gaat jaarlijks in gesprek met het opleidingsmanagementteam tijdens een jaarlijkse beleidsdialoog waarin kwaliteitscontrole en ontwikkeling aan bod komen.

Eén van de initiatieven van de opleiding op het gebied van kwaliteitszorg is een gepland heilweekend waarbij het opleidingsteam na zal gaan of de coherentie van het opleidingsprogramma na de omvorming voldoende is.

Bij de kwaliteitszorg zijn studenten betrokken via de opleidingsraad, evaluaties van opleidingsonderdelen en andere bevestigingen. Alumni van de opleiding worden tweejaarlijks bevestigd. De opleiding zal bovendien inzetten op kwalitatieve bevestiging van studenten en alumni via focusgroepen. Medewerkers zijn vertegenwoordigd in de opleidingsraad en de opleidingsadviesraad en worden bevestigd in een medewerkerstevredenheidsonderzoek. De opleiding organiseert tevens een werkveldonderzoek, om de feedback van het werkveld op de opleiding gestructureerd op te halen.

Overwegingen

De commissie stelt vast dat het instellingsbeleid rondom kwaliteitszorg een vertrouwenwekkend kader biedt waarin alle betrokkenen een duidelijke rol is toegekend. Het kader biedt aan opleidingen de ruimte om op eigen wijze invulling te geven aan kwaliteitscriteria. In het kader zijn periodieke metingen voorzien, die op gezette tijden worden besproken door instellings- en opleidingsverantwoordelijken. De commissie meent dat het wel van belang is dat de profilering van de bacheloropleiding enerzijds en de graduaatopleiding anderzijds daardoor niet mag vervagen. De opleiding mag niet ondergesneeuwd raken en moet een volwaardige plaats krijgen in het aanbod van Arteveldehogeschool. De commissie vraagt zich af of het opportuun is om de adviesraden samen te voegen terwijl de afzonderlijke profilering van de beide niveaus nog niet scherp is. De commissie meent dat het van groot belang is om hier aandacht aan te besteden bij de invulling van de gezamenlijke adviesraad.

Oordeel: voldoende

2.5 Eindoordeel

De commissie beoordeelt elk van de generieke kwaliteitswaarborgen als voldoende en bijgevolg is ook het eindoordeel voor de opleiding graduaat in het sociaal-cultureel werk voldoende.

De commissie stelt vast dat de opleiding zoals die tot op heden georganiseerd is door het voormalige Centrum voor Volwassenonderwijs (CVO) prominent aanwezig is in de voorgestelde nieuwe opleiding. De commissie is positief over het voorgestelde programma en de wijze waarop studenten de leerresultaten zullen bereiken. De opleiding kan putten uit de ervaring van een sterke HBO5-opleiding. De commissie heeft dan ook vertrouwen in deze nieuwe graduaatsopleiding.

De opleiding en hogeschool zijn nog zoekende naar de wijze waarop een vruchtbare kruisbestuiving kan ontstaan tussen de onderwijsvisie van de hogeschool enerzijds en de onderwijspraktijk binnen de voormalige CVO-opleiding anderzijds. De commissie heeft vastgesteld dat de hiervoor noodzakelijke stappen wel genomen zijn maar stelt ook vast dat er nog veel werk verzet zal moeten worden tot aan de start van de nieuwe opleiding om te komen tot daadwerkelijke synergie tussen de dragers van de nieuwe opleiding die meekomen van de voormalige opleiding, en de betrokkenen van de hogeschool. Daarbij zal de concretisering van niveau 5 en daarbij behorende taken binnen het werkveld de komende jaren een belangrijk aandachtspunt blijven en dient er tevens snel duidelijkheid te komen over de trajecten die de verschillende doelgroepen (generatiestudenten en zij-instromers) zullen bedienen.

3 Beoordelingsproces

De beoordeling werd uitgevoerd aan de hand van het “Kader Toets Nieuwe HBO5-Opleiding (omvorming)”, zoals bekrachtigd door de Vlaamse regering op 28 april 2017.

De commissie heeft zich aan de hand van de door de opleiding verstrekte documenten op de beoordeling voorbereid. Voorafgaand aan het vooroverleg heeft elk commissielid de eerste indrukken opgemaakt en werden prioritaire vragen opgesteld.

Tijdens een vooroverleg op 23 april 2019 heeft de commissie alle verkregen informatie besproken en heeft zij tevens het toelichtend gesprek voorbereid.

Het toelichtend gesprek vond plaats op een opleidingsonafhankelijke locatie te Brussel op 23 april om 10.00 uur. De onderstaande gesprekspartners namen hieraan deel:

- Julian Cottenie;
- Nancy Geeraerts;
- Dieter Probst;
- Mark Pâquet;
- Esther Vandenbroucke;
- Christophe Scheire.

Tijdens dit gesprek zijn de vraagpunten van de commissie aan de orde gesteld.

Tijdens een besloten nabespreking op 23 april heeft de commissie alle verkregen informatie besproken en vertaald naar een oordeel op de vier generieke kwaliteitswaarborgen en een eindoordeel. De commissie heeft deze conclusie in volledige onafhankelijkheid genomen.

Het totaal aan beschikbare gegevens is verwerkt tot een ontwerp van adviesrapport dat naar alle commissieleden werd verstuurd. De feedback van de commissieleden is verwerkt. Het door de voorzitter vastgestelde adviesrapport werd naar de NVAO gestuurd op 4 juni 2019.

4 Overzicht oordelen

De onderstaande tabel geeft per generieke kwaliteitswaarborg het oordeel van de commissie uit hoofdstuk 2 weer.

Generieke kwaliteitswaarborg	Oordeel
1. Beoogd eindniveau	Voldoende
2. Onderwijsleeromgeving	Voldoende
3. Te realiseren eindniveau	Voldoende
4. Opzet en organisatie van de interne kwaliteitszorg	Voldoende
Eindoordeel	Voldoende

Bijlage 1: Basisgegevens over de opleiding

Partner samenwerkingsverband	Arteveldehogeschool
Adres, telefoon, e-mail, website instelling	Hoogpoort 15, B-9000 GENT +32 92349000 info@arteveldehs.be www.arteveldehs.be
Naam, functie, telefoon, e-mail contactpersoon	Tomas Legrand, Algemeen directeur
Partner samenwerkingsverband	PCVO VSPW
Adres, telefoon, e-mail, website instelling	Edgar Tinelstraat 92, B-9040 GENT
Status instelling	Ambtshalve geregistreerd
Naam opleiding (graad, kwalificatie)	Graduaat in het sociaal-cultureel werk
Afstudeerrichtingen	-
Niveau en oriëntatie	Hoger beroepsonderwijs niveau 5 (HBO5)
(Bijkomende) titel	Gegradueerde in het sociaal-cultureel werk
(Delen van) studiegebied(en)	Sociaal-agogisch werk
ISCED benaming van het studiegebied	Health and Welfare
Onderwijstaal	Nederlands
De vestiging(en) waar de opleiding wordt aangeboden	Gent
Studieomvang (in studiepunten)	120
Nieuwe opleiding voor Vlaanderen	Ja, HBO5 omvorming
HBO5-opleiding(en) van waaruit wordt omgevormd tot de nieuwe opleiding	HBO5 sociaal-cultureel werk
Aansluitingsmogelijkheden en mogelijke vervolgopleidingen	PBA Sociaal werk

Bijlage 2: Domeinspecifieke leerresultaten (DLR)

1. De gegradueerde bevordert sociale cohesie, empowerment en emancipatie, uitgaande van de mensenrechten en principes van sociale rechtvaardigheid en met respect voor diversiteit;
2. De gegradueerde handelt bewust binnen een beroepsethische principes;
3. De gegradueerde legt professioneel, respectvol en empathisch contact met de doelgroep en andere relevante actoren;
4. De gegradueerde communiceert zowel schriftelijk als mondeling in begrijpelijke en correcte taal, hanteert adequaat diverse communicatie- en interactievormen en maakt daarbij creatief en flexibel gebruik van diverse middelen/media;
5. De gegradueerde (h)erkent en analyseert de mogelijkheden van individuen en groepen in hun context;
6. De gegradueerde selecteert samen met het team, de doelgroep en andere actoren de juiste kanalen om acties te realiseren in functie van de (beleids)doelstellingen van de organisatie en de behoeften van de doelgroep;
7. De gegradueerde begeleidt interactieprocessen tussen individuen, groepen en in de samenleving. De gegradueerde motiveert en ondersteunt vrijwilligers;
8. In samenwerking met het team, de doelgroep en andere actoren ontwikkelt de gegradueerde gemeenschapsvormende, culturele, educatieve en/of maatschappelijk activerende activiteiten en/of projecten, voert deze uit en evalueert ze;
9. De gegradueerde volgt maatschappelijke ontwikkelingen, schat de gevolgen in voor de doelgroep en onderneemt gericht actie in dialoog met eigen organisatie;
10. De gegradueerde stimuleert in nieuwe en complexe maatschappelijke participatie en kritisch burgerschap.
11. De gegradueerde plant en organiseert de eigen activiteiten en handelt professioneel op basis van (zelf)reflectie en deskundigheidsontwikkeling.
12. De gegradueerde bouwt een netwerk op en onderhoudt dit in functie van het bijdragen tot de realisatie van de doelstellingen van de organisatie.
13. De gegradueerde handelt volgens kwaliteitsprincipes en werkt actief en constructief samen met teamleden, vrijwilligers, andere organisaties en disciplines.

Datum validatie : 18 februari 2019

Bijlage 3: Samenstelling visitatiecommissie

De beoordeling is gebeurd door een visitatiecommissie aangesteld door de NVAO. Deze is als volgt samengesteld:

Mia Sas (*voorzitter*), master in de Lichamelijke Opvoeding, startte haar loopbaan in 1976 als docente in het Instituut voor Lichamelijke Opvoeding en Kinesitherapie Parnas in Dilbeek. Vanaf 1987, het moment waarop ze algemeen directeur van Parnas werd, tot 2017, het moment waarop ze als algemeen directeur van Odisee op pensioen ging, heeft ze actief gewerkt aan de uitbouw van het opleidingsaanbod en gaf ze mee vorm aan vijf fusies van hoger onderwijsinstellingen. De samenwerking van Odisee met HBO5-opleidingen, aangeboden door zeven verschillende instellingen, kreeg onder haar impuls een eigen dynamiek.

Jules Pieters (*commissielid*) is emeritus-hoogleraar 'Toegepaste Psychologie met bijzondere aandacht voor leren en instructie' aan de Universiteit Twente. Hij studeerde psychologie aan KU Nijmegen en promoveerde in 1980. In 1991 werd hij benoemd tot hoogleraar Instructietechnologie aan de Universiteit Twente, in 2002 hoogleraar Toegepaste Psychologie. Van 1995 tot 2002 was hij decaan van de Faculteit Toegepaste Onderwijskunde, van 2002 tot 2009 was hij werkzaam als directeur van de opleiding Psychologie. Van 2007 tot 2012 was hij voorzitter van de vakgroep Curriculumontwerp & Onderwijsinnovatie (C&O) en wetenschappelijk directeur Instituut Universitaire Lerarenopleiding ELAN. Hij zetelde in verschillende beroepsverenigingen, waaronder voorzitter bestuur VOR (Onderwijsresearch), voorzitter bestuur NIP (Psychologen), en als voorzitter VELON (Lerarenopleiders). Jules Pieters heeft een ruime ervaring in beoordelingscommissies voor onderwijs, zowel toetsen nieuwe opleidingen als beoordelingen bestaande opleidingen (NVAO, QANU, NQA, Hobéon) op verschillende vakgebieden.

Peter Wouters (*commissielid*) is algemeen voorzitter van beweging.net, een netwerk van sociale organisaties, sinds 2017. Voordien was hij opleidingshoofd van de bachelor Sociaal Werk en in die hoedanigheid werkte hij mee aan twee relevante boeken: 'sociaal werk: de studie en het beroep' (Garant), en 'sociaal-cultureel en educatief beleid in Vlaanderen' (Kluwer). Daarvoor werkte hij als sociaal-cultureel werker bij de KWB. Hij heeft een bachelor en een master in sociaal werk. Als algemeen voorzitter onderhoudt hij intensieve contacten met het middenveld en de (beleids)kwesities die daar aan de orde zijn.

Stijn Coussement (*student-commissielid*) werkt sinds 2018 als onderwijzer in het lerarenplatform van twee scholengemeenschappen. Voordien volgde hij een bacheloropleiding Lager Onderwijs aan Vives (Torhout) en een masteropleiding Pedagogische Wetenschappen, Onderwijs- en Opleidingskunde aan KU Leuven. Tijdens zijn masterstage deed hij onderzoek naar de specifieke professionaliteit van de lerarenopleider aan het Centrum voor Onderwijsvernieuwing en de Ontwikkeling van Leraar en School (KU Leuven).

De commissie werd bijgestaan door:

- **Roxanne Figueroa**, beleidsmedewerker Vlaanderen NVAO, procescoördinator.
- **Jetse Siebenga**, zelfstandige voor Siebenga Advies, extern secretaris.

Alle commissieleden, de procescoördinator en de secretaris hebben een onafhankelijkheids- en geheimhoudingsverklaring ingevuld en ondertekend waarmee zij tevens instemmen met de NVAO-gedragscode.

Bijlage 4: Overzicht van de bestudeerde documenten

Informatiedossier opleiding

- Informatiedossier TNO HBO5 omvorming graduaat in het sociaal-cultureel werk - samenwerkingsverband Arteveldeleernetwerk

Verplichte bijlagen bij het informatiedossier

- Administratieve gegevens van de instelling en opleiding
- Domeinspecifieke leerresultaten
- Opleidingsspecifieke leerresultaten
- Overzicht van contacten met het werkveld
- Een schematisch programma-overzicht met tabel volgtijdelijkheid
- Een inhoudsbeschrijving (op hoofdlijnen) van de programmaonderdelen van de eerste 60 studiepunten
- Een overzicht van de vervolgtrajecten naar een bachelordiploma
- Een verklaring op eer
- EVC/EVK procedure
- Onderwijs- en examenregeling

Niet-verplichte bijlagen bij het informatiedossier

- Het rapport van de Commissie Hoger Onderwijs in het kader van het voorlopig kwaliteitstoezicht.

Bijlage 5: Lijst met afkortingen

CVO	Centrum voor volwassenenonderwijs
DLR	Domeinspecifieke leerresultaten
NVAO	Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie
SP	Studiepunten

