

GRADUAAT IN HET SOCIAAL- CULTUREEL WERK

ARTEVELDEHOGESCHOOL

OPLEIDINGSACCREDITATIE OP MAAT VAN DE EIGEN REGIE •
BEOORDELINGSRAPPORT

22 MEI 2025



ADRIAAN OOSTERLOO (VOORZITTER) • ELKE DE WINTER, ELS VAN EFFELTERRE, JULIE
DEFEVER (COMMISSIELEDEN) • MARIANNE VAN DER WEIDEN (SECRETARIS) • SIGRID
DEPOORTER (PROCESCOÖRDINATOR)



Inhoud

1	Abstract	4
2	Rapportage van het onderzoek van de commissie	5
2.1	Vooroverleg en eerste indrukken	5
2.2	Gesprekken met opleidingsvertegenwoordigers	5
2.2.1	Onthaal en pitch	5
2.2.2	Gesprek met het kernteam	6
2.2.3	Gesprek met studenten.....	9
2.2.4	Gesprek met docenten en ondersteuners	11
2.2.5	Gesprek met alumni en werkveld	14
2.2.6	Afsluitende dialoog	15
3	Oordeel	17
	Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding.....	18
	Bijlage 2: Opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR)	19
	Bijlage 3: Samenstelling van de commissie.....	20
	Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding.....	21
	Bijlage 5: Verantwoording.....	22
	Bijlage 6: Overzicht van het bestudeerde materiaal.....	23

1 Abstract

De commissie komt tot een positief oordeel over de graduaatsopleiding in het sociaal-cultureel werk van Arteveldehogeschool.

Uit het zelfevaluatierapport en de gesprekken tijdens het bezoek blijkt dat het gaat om een studentgerichte opleiding die studenten opleidt tot zelfbewuste sociaal-cultureel werkers waar in het werkveld grote behoefte aan is. Studenten ontwikkelen aan de hand van een leeragenda de competenties die ze in de beroepspraktijk nodig hebben, vooral in het werkplekleren. De docenten bieden intensieve ondersteuning en begeleiding op maat van de student. De docenten vormen een gepassioneerd en hecht team. De werkdruk van docenten en studenten is wel een punt van aandacht. Het werkveld is tevreden over het eindniveau van de gegradueerden.

De commissie concludeert dat de graduaatsopleiding in het sociaal-cultureel werk een kwaliteitsvolle opleiding is.

De commissie formuleert vier aanbevelingen die de kwaliteit van de opleiding nog kunnen verhogen:

- Werk meer planmatig en stel prioriteiten;
- Neem maatregelen om de werkdruk van docenten en studenten te beheersen;
- Bewaak het onderscheid tussen het graduaats- en het bachelorniveau;
- Vereenvoudig het opleidingsbouwwerk dat nu een combinatie is van een vakgericht curriculum met competentiegericht opleiden.

2 Rapportage van het onderzoek van de commissie

2.1 Vooroverleg en eerste indrukken

De commissie heeft tijdens een vooroverleg op 9 april 2025 haar eerste indrukken van de graduaatsopleiding in het sociaal-cultureel werk (verder: opleiding SCW) van Arteveldehogeschool besproken. Deze eerste indrukken zijn gebaseerd op het aanvraagdossier, de daarbij horende bijlagen en de bijkomende informatie. De commissie vindt dat het een gedegen en zelfkritisch dossier is, waarin de opleiding goed laat zien hoe ze haar visie didactisch en onderwijskundig heeft uitgewerkt in een curriculum met vier onderscheiden leerlijnen en een centrale rol voor het werkplekleren. De commissie vindt dat het leerresultatenkader een duidelijke opbouw met een toenemende complexiteit laat zien. Dit biedt houvast voor de toetsing. Het eindproject sluit nauw aan bij de beroepspraktijk. De opleiding biedt verschillende trajecten aan, waaruit blijkt dat ze oog en oor heeft voor de noden van de studenten. De studentgerichtheid komt ook naar voren in de intensieve studentenbegeleiding aan de hand van de leeragenda en in de ondersteuning door een vaste trajectcoach. Het personeelsbeleid oogt gedegen, met aandacht voor de introductie en begeleiding van nieuwe collega's. Wel vraagt de commissie zich af of de omvang van het team voldoende is voor het intensieve onderwijs. Verder is ze benieuwd naar de concrete wijze waarop het werkveld bij de opleiding betrokken wordt en de wijze waarop studenten hun stem kunnen laten horen over het onderwijs. Tot slot wil de commissie toetsen hoe de opleiding in de praktijk realiseert wat ze in de zelfevaluatie beschreven heeft of haar positieve indrukken op basis van de schriftelijke documentatie in de gesprekken bevestigd worden.

2.2 Gesprekken met opleidingsvertegenwoordigers

2.2.1 Onthaal en pitch

Het opleidingshoofd heet de commissie welkom. Zij ziet de procedure met het locatiebezoek als een kans om te bekijken waar de opleiding staat en kijkt uit naar de feedback van de commissie.

Als introductie vertelt een student samen met zijn trajectcoach/praktijkbegeleider aan de hand van eigen ervaringen enthousiast hoe de opleiding is georganiseerd en hoe dat voor studenten uitwerkt. Het zelf zoeken van een werkplek draagt bij aan een goede aansluiting op de interesse van de student. Doordat de klassen klein zijn voelen studenten zich goed gezien. In het groepswork trekken ze elkaar mee. Door de begeleiding en regelmatige feedback aan de hand van de digitale leeragenda weten studenten steeds hoever ze staan met de ontwikkeling van hun competenties. Tijdens het werkplekleren werken studenten aan een project dat relevant is voor de werkplek.

De commissie krijgt een korte demonstratie van het digitale leerplatform Canvas. Daarop kunnen studenten alle informatie vinden per opleidingsonderdeel zoals leerdoelen en evaluatievorm, extra cursusmateriaal om een gemiste les in te halen of ter verdieping, de planning per les, opdrachten en het bijbehorende beoordelingsformulier. Canvas bevat ook een kalender over alle modules heen, zodat studenten snel het overzicht hebben over bv de verschillende deadlines voor opdrachten.

De commissie complimenteert de student met zijn enthousiasme en de opleiding met de keuze om aan het begin van het bezoek de student centraal te stellen. Dat zet de goede toon. De commissie stelt in een korte nabespreking vast dat deze introductie een goede kapstok is voor de verdere gesprekken.

2.2.2 Gesprek met het kernteam

In een korte ronde stellen de aanwezigen zich voor en noemen zij op verzoek van de commissie elk een punt waar ze trots op zijn en een punt van aandacht. Punten om trots op te zijn betreffen het resultaat van de inkanteling, de meerwaarde van de opleiding voor de studentendoelgroep, de praktijkgerichtheid en het gemotiveerde docententeam. Daardoor slaagt de opleiding erin studenten op te leiden tot kritische sociaal-cultureel werkers. De zorgpunten betreffen de hervorming in het secundair onderwijs, de onderfinanciering van graduaatsopleidingen en de werkdruk voor studenten en docenten. De commissie vraagt op welke onderwijskundige ontwikkelingen de opleiding zich voorbereidt. Die blijken vooral samen te hangen met de hervorming van het secundair onderwijs en de vraag of de startcompetenties van studenten uit 6-bso voldoende zullen zijn om de opleiding met succes te volgen. Dat zal meer inspanning vragen in de voorlichting en begeleiding. Een ander punt is de versterking van (tussentijdse) evaluatievormen, ook digitaal.

Wat betreft de in het dossier vermelde co-creatie met het werkveld is de commissie benieuwd wat dat concreet inhoudt. De droom die de opleiding daarbij voor ogen staat is om door samenwerking in het curriculum en het professionaliseren van mentoren te komen tot een lerend netwerk om elkaar te inspireren en samen aan de slag te gaan. Op dit moment is de opleiding in gesprekken met het werkveld vooral inputgericht, al zijn er ook aanzetten tot co-creatie bij het uitwerken van de inhoud van de cursus. De opleiding werkt al langere tijd met gastdocenten en juryleden bij projectpresentaties.

Gezamenlijk zouden opleiding en werkveld de positionering van de nog relatief jonge graduaatsopleiding kunnen versterken bij de overheid en het werkveld. De opleiding is huiverig om een te groot beroep op het werkveld te doen, omdat ze zich bewust is van de werkdruk in de sector. De commissie merkt op dat het werkveld veel vragen op zich ziet afkomen, niet alleen van de opleiding SCW, maar ook van de graduaatsopleiding Maatschappelijk werk (MW) en van de bacheloropleiding Sociaal werk (SW). De opleiding zegt zich daarvan bewust te zijn en werkt aan verbetering. Beide graduaatsopleidingen vallen samen met de bacheloropleiding SW onder hetzelfde opleidingshoofd en er is een gemeenschappelijk relatieteam voor de contacten met het werkveld. Arteveldehogeschool wil beide graduaatsopleidingen aanbieden omdat het werkveld daaraan behoefte heeft. De eigenheid en meerwaarde van elke opleiding zijn in het werkveld helder en moeten dat blijven. Mogelijke spanning zit in het verschil tussen niveau 5 (graduaat) en 6 (bachelor), vooral bij MW.

Een volgend punt betreft de werkdruk van docenten: hoe houdt de opleiding die haalbaar bij alle ambitieuze plannen? De keuze voor het tweejarig traject is ingegeven door financiële overwegingen en de betaalbaarheid van de opleiding dwingt ook tot het werken met grotere groepen. Beide maatregelen leiden tot hogere werkdruk. Daar komt het appel van de studenten bij. De opleiding probeert de werkdruk te beperken door keuzes te maken en plannen te temporiseren en in kleinere stappen op te delen. Het kernteam zoekt naar synergie en ziet een rol voor de coördinatoren om tot kruisbestuiving te komen. Het kernteam zegt de docenten maximaal te ondersteunen en heeft werkgesprekken ingericht. Verder kunnen docenten bij elkaar terecht en worden ze gestimuleerd expertise bij elkaar op te pikken. Ook zoekt het kernteam ondersteuning en begeleiding bij de dienst Onderwijs.

De commissie merkt op dat studenten druk zijn met lessen en werkpeklere en vraagt het kernteam of en hoe het in die situatie mogelijk is studentenvertegenwoordigers te vinden. De opleiding beaamt dit knelpunt. Om daaraan tegemoet te komen noemt het kernteam als

eerste dat de opleiding dichtbij de studenten wil staan en dat dit door de groepsgrootte in praktijkgroepen van maximaal twaalf studenten mogelijk is. Daar vinden studenten het eerste aanspreekpunt. Verder organiseert de opleiding via de studentenvertegenwoordigers bevestigingen en denkt ze erover feedbackbijeenkomsten te houden, bijvoorbeeld over de middag. Los van de formele studentenvertegenwoording is het kernteam ervan overtuigd dat de opleiding de stem van de studenten goed hoort, zoals in praktijkgroepen. Studenten zijn best wel mondig.

In de voorstelronde wezen verschillende leden van het kernteam op de hervorming in het secundair onderwijs en de zorg dat de vereiste startcompetenties niet voor alle studenten haalbaar zijn. De commissie vraagt wat de opleiding daaraan denkt te gaan doen. De opleiding zal in de voorlichting expliciet in gesprek gaan over de verwachtingen van de opleiding en tijdens de opleiding ondersteuning bieden bij wat niet lukt. De opleiding werkt de startdriedaagse verder uit en zoekt naar een interactieve manier. De opleiding zal heel ondersteunend werken, op maat van de student. Daarnaast is er in alle opleidingsonderdelen aandacht voor een duidelijke opbouw in de Canvascursussen, zodat studenten weten wat aan bod zal komen en ze zich kunnen voorbereiden op de lessen.

Werkende studenten kunnen een standaard flextraject volgen, waarin ze in een semester zowel theorie als praktijk combineren, net als voltijdstudenten. Voorheen werkten werkstudenten aan de theorie en praktijk in gescheiden semesters, wat niet optimaal was. Elk vak heeft een vaste lesdag in een semester. Per student bekijkt de opleiding welke mogelijkheden de organisatie van de werkgever biedt, op welke twee dagen een student naar de hogeschool kan komen en welke vakken daar dan bij passen. Zo wordt per student een maatwerktraject opgesteld. De opleiding biedt geen afstandsonderwijs, omdat ze sterk gelooft in de waarde van contactonderwijs.

De commissie vraagt naar de beschikbaarheid en het gebruik van data over instroom, doorstroom en uitstroom en of daaruit conclusies te trekken vallen over de optimale schaalgrootte. Het kernteam bevestigt dat de data er zijn. Daaruit blijkt dat de meeste studenten geen generatiestudenten zijn, maar al iets anders gedaan hebben (opleiding, werk). De meesten zijn jonger dan 26 jaar. De opleiding heeft gegevens over hun vooropleiding, moedertaal en hun zelfverklaarde migratieachtergrond. Doorstroomcijfers worden besproken in de Commissie curriculum en toetsing (CCT). Waar studenten na diplomering terechtkomen is bij de docenten door persoonlijk contact bekend. De hogeschool wil datagestueerd werken en op het vlak van de uitstroomdata vindt de opleiding dat ze nog kan groeien. De data geven geen inspiratie over de perfecte schaalgrootte. Die wordt bepaald door de financiële middelen en de behoefte aan SCW'ers in het werkveld. Verder merkt het kernteam op dat een opleiding geen studenten kan weigeren. Aan het eind van het gesprek merkt een lid van het kernteam op dat de gemeenschappelijke stam van SCW met MW (met een aantal gezamenlijke vakken) het mogelijk maakt tot een financieel haalbare schaalgrootte te komen.

De commissie leest in de documentatie dat studenten zeer intensief begeleid worden en vergelijkt dat met een warm bad. Ze vraagt zich af of de opleiding de studenten daardoor voldoende voorbereidt op het vaak harde werkveld en hoe ze dat aanpakt. Het kernteam ziet deze spanning niet duidelijk en hecht aan een spoedige confrontatie met de beroepspraktijk. Vanaf de herfstvakantie in het eerste semester komen de studenten in het werkveld, wat al direct een concrete voorbereiding is op de beroepspraktijk. In de vakken worden ze hierop

voorbereid door authentieke voorbeelden en gastsprekers. Juist door de veilige leeromgeving (het warme bad) staan studenten open voor grondige feedback en zijn ze in staat meningen te herzien en hun kritische zin te ontwikkelen.

De kwaliteit van werkplekken als krachtige leeromgeving is essentieel, merkt de commissie op. Ze is benieuwd hoe de opleiding die kwaliteit bewaakt. In de leeragenda heeft de opleiding de rollen van een SCW'er vertaald in competenties en vervolgens opgedeeld in praktijkperiodes, waaruit de opbouw blijkt, als een soort trap met oplopende treden. In het begin van de opleiding zoeken studenten een praktijkplaats. De begeleidende docent bespreekt ter plaatse samen met de student en de mentor of de student in het takenpakket voldoende oefenkansen krijgt om aan alle competenties te werken. Eventueel worden daarover nadere afspraken gemaakt of moet de student een andere praktijkplaats zoeken.

Doelen op het vlak van Internationalisering zijn verweven in verschillende vakken, zoals sociologie. Sinds twee jaar kunnen studenten deelnemen aan een *Blended intensive programme*, waarin de opleiding samenwerkt met opleidingen in Nederland en Portugal.

Tot slot vraagt de commissie naar de totstandkoming van domeinspecifieke leerresultaten (DLR), opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR) en de input van het werkveld daarbij. Het kernteam wijst erop dat het werkveld de beroepskwalificaties heeft opgesteld. De opleiding heeft de DLR vertaald in OLR met basiscompetenties en beroepsrollen. Ze toetst in de opleidingsadviesraad steeds af of alle leerresultaten voldoende aan de orde komen. De opleiding heeft de beroepsrollen uitgewerkt in competenties in de leeragenda. De volledigheid daarvan wordt voortdurend bevraagd in de driehoeksgesprekken van student, mentor en docent. Over de semesters heen ontwikkelen de studenten elke rol op een steeds hoger niveau. Op basis van de driehoeksgesprekken formuleert de docent eventuele aandachtspunten en breekpunten. Aandachtspunten neemt een student mee naar een volgend semester om verder aan te werken. Indien blijkt dat een student ook na herkansing onvoldoende verbetering laat zien, slaagt de student niet voor het betreffende praktijkopleidingsonderdeel.

Vóór de inkanteling in de hogeschool leidde de opleiding al competentiegericht op, met een sterke link tussen theorie en praktijk. De inkanteling leidde ertoe dat dit vertaald moest worden in de taal van het hoger onderwijs. Hoewel de onderwijstaal complex is, leidt dit voor studenten en docenten niet tot grotere complexiteit, omdat de OLR vertaald zijn in concrete doelen en de koppeling tussen theorie en praktijk er nog steeds is.

De commissie bedankt de gesprekspartners voor hun input.

In een korte nabespreking stelt de commissie vast dat de opleiding goed aanvoelt wat het werkveld nodig heeft en samen met het werkveld en de studenten zorgt voor de uitwerking daarvan. Uit de bevreemding van de gespreksdeelnemers blijkt dat de opleiding een bewuste keuze heeft gemaakt voor de graduaatsopleiding. In een kleine en informele gemeenschap bouwt de opleiding aan mooi onderwijs, maar borging en planmatigheid zijn daarbij niet hun kracht. Initiatieven betreffende bijvoorbeeld in-, door- en uitstroom, werkdruk en studentenvertegenwoordiging zijn vooral oplossingsgericht en veelal informeel. De opleiding werkt zeer oplossingsgericht om tegemoet te komen aan uitdagingen of problemen en maakt daarbij gebruik van het nauwe contact met de student. Dit kan wel de borging van een aanpak of meer structurele en datagestuurde oplossingen in de weg staan. Bij verdere groei zullen meer planmatigheid en professionalisering nodig zijn. De kruisbestuiving met het

graduaat in het maatschappelijk werk biedt daar goede kansen voor, bijvoorbeeld op het vlak van personeelsbeleid.

2.2.3 Gesprek met studenten

De commissie spreekt met zeven studenten, drie uit het eerste en vier uit het tweede jaar. Uitgenodigd door de commissie noemen ze allemaal een sterk punt en een aandachtspunt van de opleiding. Als sterk punt noemen ze in verschillende varianten de nabijheid en ondersteuning van de docenten en daarnaast de flexibiliteit voor werkstudenten, de leeragenda en de sportvoorzieningen. De aandachtspunten zijn divers: de onderlinge communicatie tussen docenten van overlappende vakken, waardoor dingen soms dubbel gedaan moeten worden, het zelfstandig zoeken van een praktijkplaats, de werkdruk, de infrastructuur voor studenten, de afstemming met MW en de bachelor SW en het ontbreken van een studentencafetaria.

Als eerste onderwerp vraagt de commissie naar de studenteninspraak en hoe studenten naast hun praktijk en lessen de rol van een studentenvertegenwoordiger kunnen opnemen. Dat blijkt lastig te zijn. Een van de aanwezigen is studentenvertegenwoordiger, maar kan dat er alleen bij nemen omdat ze op dit moment alleen theorievakken doet. De meeste studenten kunnen het niet combineren en een van de aanwezige studenten zegt zich daarom ook niet gemeld te hebben. De studenten vinden het niet heel duidelijk wat je van een studentenvertegenwoordiger kunt verwachten. Aankondigingen staan wel op My Dinar maar gaan vaak verloren in alle informatie. Overigens merken de studenten op dat ze geen studentenvertegenwoordiger hoeven te zijn om impact te hebben. Ze ervaren veel ruimte om zaken te bespreken en initiatieven te organiseren, bijvoorbeeld ook over maatschappelijke thema's zoals momenteel Palestina/Gaza.

Op verzoek van de commissie lichten de studenten toe hoe het werkplekleren wordt geëvalueerd en wat de rol van de student is in het driehoeksgesprek. Studenten vullen elke week hun leeragenda in en maken daarin duidelijk wat hun voortgang is op de competenties waaraan ze werken. In het driehoeksgesprek leidt de student het gesprek, toont aan de hand van de leeragenda aan wat bereikt is en wat de groeimarges zijn. De mentor kan daar vervolgens op reageren. De studenten benadrukken dat het om het proces gaat, waarbij de student samen met docent en mentor voortdurend terug- en vooruitkijkt. Ze vinden dit een duidelijke aanpak en vinden dat ze tijdig signalen krijgen over waar ze aan moeten voldoen en waar ze nog aan moeten werken. De driehoeksgesprekken zijn nooit een verrassing.

De commissie is benieuwd of de opleiding bij de start aan de verwachtingen voldeed. Door de SID-in, open dag en gesprekken met docenten is volgens de studenten in het algemeen voldoende duidelijk wat ze kunnen verwachten. Sommigen voelden zich er echter niet voldoende op voorbereid dat ze na zes weken zelf een praktijkplaats gevonden moeten hebben die voor twee jaar moet voldoen. Als het een student niet lukt tijdig een praktijkplaats te vinden leidt dat tot studievertraging en stress. Het is op zich positief dat een student zelf mag kiezen, maar een lijst met mogelijkheden zou welkom zijn. Die is er volgens andere studenten wel. Het is voor de aanwezige studenten voldoende duidelijk aan welke criteria een praktijkplaats moet voldoen om kwaliteitsvol werkplekleren mogelijk te maken. In de eerste zes weken bereiden studenten zich voor aan de hand van een sociale kaart van relevante sectoren en rollenspelen voor de sollicitatie. Die lessen zijn niet voor iedereen voldoende voorbereiding, verneemt de commissie. Studenten die na de start merken dat de praktijkplaats niet past bij hun belangstelling en op zoek moeten naar een andere

praktijkplaats, en van traject wijzigen, komen in een andere studentengroep terecht, met een andere docentbegeleider. De studenten erkennen dat er voldoende flexibiliteit is om van praktijkplaats te veranderen, maar dit draagt in het algemeen wel bij aan de werkdruk en verhoogt de stress. De overdracht naar een andere docentbegeleider in zo'n situatie verloopt goed, vertellen de studenten uit ervaring. Ze zijn zeer tevreden over hun docenten. Docenten weten wat er speelt in het werkveld, kunnen dingen goed uitleggen, geven snel antwoord op vragen, zijn belangstellend en spelen in op de behoeften van de studenten in hun groep. De beoordelingen zijn eerlijk en de studenten ervaren bij beoordelingen geen verschillen tussen de docenten.

De commissie vraagt hoe deze positieve oordelen passen bij de opmerking aan het begin van het gesprek dat studenten soms dingen dubbel moeten doen. De studenten leggen uit dat ze bij het werken aan een beroepsrol veel taken moeten uitvoeren. Delen daarvan kunnen soms ook bij een andere rol ondergebracht worden. Docenten wijzen daar dan op, maar studenten vinden het niet eenvoudig om dat goed in het systeem in te voeren. Ze missen daarvoor het overzicht. Het kost tijd om het systeem door te krijgen. De studenten vinden dat ze veel reflecties moeten schrijven.

De studenten zeggen zich voldoende voorbereid te voelen als professional. Door het werkplekleren bouwen ze het benodigde zelfvertrouwen op. Ze zouden graag meer zicht hebben op waar collega's in de praktijk terechtkomen. SCW als beroepenveld is niet heel helder. De opleiding helpt studenten daarbij in de vakken Sociaal-cultureel werk verkennen 1 en 2.

De commissie vraagt of studenten worden uitgedaagd om internationale ervaringen op te doen. Erasmus-uitwisseling of een buitenlandse stage zijn door de combinatie van tegelijkertijd binnenschools en buitenschools leren moeilijk te organiseren. De studenten noemen wel enkele andere mogelijkheden. Een uitwisseling met een hogeschool in Zwolle zit in de opstartfase. Een van de studenten gaat vijf dagen naar Denemarken in het kader van een vrijwillig engagement buiten de school en heeft kunnen regelen dat lessen later ingehaald kunnen worden. Het is (nog) niet duidelijk hoe die ervaring in de opleiding formeel ingebracht kan worden.

Wat betreft extra begeleiding en ondersteuning bij beperkingen (bijzonder statuut) zijn de ervaringen wisselend. Eén student laat weten de behoefte aan extra ondersteuning aangegeven te hebben bij de start van de opleiding en vindt dat docenten daar goed rekening mee houden en op maat ondersteuning bieden. Een andere student kan goed terecht bij de trajectbeheerder, maar merkt dat niet alle docenten op de hoogte zijn van de extra toegezegde faciliteiten. Daardoor werkt het in de praktijk niet goed.

Aan het eind van het gesprek noemen de studenten nog enkele aandachtspunten, zoals de grote werkdruk die tot uitval kan leiden. Die werkdruk komt deels doordat studenten op hun praktijkplek taken krijgen die niet gerelateerd zijn aan de opleiding. Bij naderende deadlines voor schoolopdrachten leidt dat tot stress. Ook de combinatie met werk kan tot uitval leiden, doordat het werkplekleren nooit betaald wordt (tenzij voor een werkende student het werkplekleren kan en mag doorgaan op de eigen werkplek) en studenten dan daarnaast moeten werken voor hun inkomen. Reiskosten kunnen ook een belemmering zijn.

De studenten merken op dat veel studenten de trajectbeheerder willen spreken. Zij moeten daarvoor online een afspraak maken, wat door de grote toeloop niet gemakkelijk verloopt.

Liever zouden ze naast de mogelijkheid van een geplande afspraak een vrije binnenloop zien om even kort iets aan te kaarten.

Tot slot merkt een student op dat voor deze opleiding het bezitten van een bepaalde mate van maturiteit een voordeel is in deze opleiding. Voor generatiestudenten kan daarom deze opleiding moeilijk zijn.

De commissie bedankt de studenten voor hun actieve inbreng en wenst hun succes met de opleiding.

De commissie kijkt terug op een boeiend gesprek met een gemêleerde en diverse studentengroep, die zowel enthousiast als mondig en kritisch is. Naast de complimenten over de opleiding en de docenten kwamen ook enkele punten naar voren die de commissie in het gesprek met de docenten wil navragen. Dat betreft het zelfstandig zoeken van een werkplek, mogelijkheden om de werkdruk voor studenten te beperken en de onderlinge communicatie tussen docenten over bijvoorbeeld deadlines.

2.2.4 Gesprek met docenten en ondersteuners

Ook dit gesprek begint met een introductie. Alle gesprekspartners lichten hun rol in de opleiding toe en noemen zowel een sterk punt als een aandachtspunt. De groep bestaat uit negen docenten, een coördinerend en een organisatorisch ondersteuner. Alle docenten zijn zowel bij de theorieonderdelen als het werkplekleren betrokken, sommige ook bij de graduaatsopleiding MW, en een is naast het onderwijs actief in het werkveld. Een aantal docenten heeft bijkomende opdrachten, zoals onderwijsontwikkeling, leerlijnverantwoordelijkheid of instroom en begeleiding op maat. Drie gespreksdeelnemers zijn lid van de CCT. Sterke punten die genoemd worden zijn de sterke combinatie van theorie en praktijk en het afstudeerproject vanuit de praktijkplek. Positief zijn ook het vertrouwen dat de opleiding studenten biedt, de mogelijkheid om op maat van de studenten te werken en, daardoor, het succes van studenten die eerder niet in zichzelf geloofden, alsmede het opleiden tot kritisch en maatschappelijk bewustzijn. Verder noemen ze het open en warme team, de nauwe band tussen docenten en administratieve staf en tussen docenten en studenten. Uitdagingen ziet men in de veranderende instroom door de hervorming in het secundair onderwijs, de effecten van de verkorting van het onderwijsprogramma naar twee jaar, de werkdruk voor studenten en ook voor docenten, die daardoor te weinig tijd hebben voor bijscholing en het bijwerken van vakken, het vinden van voldoende werkplekken die bereid en in staat zijn om met deels jonge studenten te werken, de vraag hoe om te gaan met studenten die niet naar de les komen, en de praktische wens van meer en grotere lokalen.

De commissie meent een spanningsveld te zien tussen enerzijds het ontwikkelings- en competentiegerichte toetsbeleid, waarin studenten in hun groei worden gevolgd, en anderzijds de verschillende vakken in het curriculum waarvoor studenten punten krijgen. Ze vraagt hoe de gesprekspartners dat ervaren. Op basis waarvan krijgen studenten feedback? De gesprekspartners benadrukken dat ze studenten procesmatig begeleiden en vanaf het begin evalueren zodat studenten weten of ze goed op weg zijn. Evalueren kan in een gesprek of door punten te geven. Docenten streven ernaar dat cijfers ondersteunend zijn en bijdragen aan de studiemotivatie. Door spreiding van toetsen proberen ze de studiedruk te verminderen. In veel vakken geven docenten op vaste momenten tussentijdse feedback op opdrachten en projecten. Na toekenning van het punt is er een feedbackdag waarop studenten hun examen kunnen inkijken, wat een bijkomend leermoment is. Zodra in het eerste semester examenresultaten beschikbaar zijn, kunnen studenten in gesprek gaan met de trajectcoach om te bespreken hoe ze zaken beter kunnen aanpakken.

Wat betreft de praktijkplaatsen voor het werkplekleren vraagt de commissie hoe de opleiding de kwaliteit daarvan garandeert terwijl studenten die plaatsen zelf mogen kiezen. De commissie voegt daaraan toe dat het niet voor alle studenten zo evident is dat ze dat zelf moeten doen. Hoe worden ze daarin begeleid? De docenten lichten toe dat studenten met ideeën voor een werkplek bij de trajectcoach of de praktijkdocent komen. De docenten beoordelen die op kwaliteit en gaan kennismaken met praktijkplaatsen die ze nog niet kennen. Kwaliteitscriteria hangen samen met de leeragenda, namelijk of alle rollen aan de orde kunnen komen. Tijdens het semester houden docenten de vinger aan de pols en door hun ervaring weten ze waarop ze moeten anticiperen. Docenten spreken de mentoren aan het begin en aan het einde van een semester en ook nog tweemaal in de loop ervan. Zo kunnen ze kort op de bal spelen. Eventueel stapt de student in het volgende semester over naar een andere werkplek. Die ervaring is volgens de docenten ook al leerzaam. Sommige studenten willen van meer werksoorten proeven en veranderen bewust van werkplek in een nieuw semester. De docenten proberen de studenten bij het zoeken van een werkplek goed te briefen, onder andere door een praktijkgids. Hun ervaring is dat het eerste gesprek van de student met de werkplek, waarin de verwachtingen worden uitgesproken, al veel informatie biedt en dat zij zo nodig bijsturen. Desgevraagd geven de docenten aan dat het de verantwoordelijkheid van de opleiding is om alle partijen te informeren en verwachtingen uit te spreken, maar dat het gaat om een complexe dynamiek van drie partijen.

De commissie vraagt hoe de opleiding omgaat met vrijstellingen, EVC (Erkenning van verworven competenties) en EVK (Erkenning van verworven kwalificaties). Daar heeft de opleiding ervaring mee, vooral met verzoeken van studenten die uit de graduaatsopleiding MW of de bacheloropleiding SW overstappen naar SCW. Zij krijgen vrijstellingen voor de overeenkomstige credits die ze al hebben afgerond. Minder voorkomende vrijstellingsverzoeken speelt de trajectbeheerder door aan de betreffende docent met het verzoek de aanvraag te beoordelen op niveau en inhoud. Daarnaast kunnen studenten in een mini-assessment de competenties aantonen die ze in minimaal een jaar werkervaring hebben verworven. Van deze mogelijkheid wordt weinig gebruikgemaakt, ongeveer tweemaal per jaar. De docenten merken op dat studenten soms achteraf merken dat ze zaken uit een vak missen als ze daar vrijstelling voor hebben gekregen. Soms hebben ze in hun werk intuïtief het goede gedaan, terwijl de opleiding hen methodisch veel leert en de student doorgroeit in andere rollen. Bij een klein vrijstellingspakket, tot maximaal 18 EC, kan ook vrijwilligerswerk ingebracht worden. Docenten zien de meerwaarde van de werk- en vrijwilligerservaring van studenten en benutten die in hun lessen. De commissie is benieuwd of dergelijke ervaringen ook tot vermindering van taken kunnen leiden in het werkplekleren en zo de werkdruk kunnen verlichten voor de student en de mentor. De docenten hebben hier al meer ervaring mee in de opleiding MW. Ze streven naar maatwerk, zodat studenten kunnen focussen op wat ze nog moeten leren. Over een rol die ze al wel beheersen hoeven ze dan bijvoorbeeld geen bewijzen aan te voeren. Hiervoor is geen vaste procedure. De structuur bestaat erin dat de docent zoiets bespreekt met andere docenten en de afspraken vastlegt in een rapportje.

Bij de bestudering van een aantal afstudeerprojecten valt het de commissie op dat de opdrachtbeschrijving op een hoog niveau ligt, vergelijkbaar met het bachelorniveau (VKS-niveau 6). De uitvoering komt overeen met het graduaatsniveau (VKS-niveau 5). De commissie vraagt of het onderscheid tussen beide niveaus voldoende duidelijk is en of docenten onderling kalibreren om tot gelijke oordelen te komen. De commissie hoort dat de docenten het onderscheid tussen beide niveaus zien in de mate van begeleiding. Ze

formuleren de opdracht op een hoog niveau, maar delen die voor de graduaatsstudenten op in kleinere stappen en geven daar veel begeleiding bij, terwijl bachelorstudenten de opdracht zelfstandig moeten uitvoeren. De docenten zeggen te beseffen dat ze een aantal zaken op een andere manier moeten formuleren, bijvoorbeeld door eenvoudiger woorden te gebruiken, maar houden vast aan het geformuleerde niveau. Ze willen het beste uit hun studenten halen en onderschatten hen niet.

De commissie vraagt naar de werkdruk en of er naast alle taken voldoende tijd is voor professionalisering. Dat blijkt inderdaad een lastig spanningsveld. Hoewel de docenten zich door het team en het opleidingshoofd gehoord en gesteund voelen en meer tijd hebben gekregen voor bijkomende opdrachten, is er in praktijk te weinig tijd voor interessante cursussen. De grote werkdruk die eigen is aan de werkvorm en aan het werkplekleren maakt het voor de docenten moeilijk tijd vrij te maken voor professionalisering.

Vernieuwingen in het werkveld kunnen volgens de docenten voldoende in de opleiding verwerkt worden, zoals de grotere aandacht voor zelfzorg en ervaringsdeskundigheid. De opleiding wil studenten opleiden tot sterke sociaal-cultureel werkers, die politiserend kunnen werken en handvatten en inzichten hebben aangeleerd om te kunnen omgaan met frustraties. Thema's als uitsluiting en racisme passen goed in een aantal vakken en docenten kunnen inspelen op initiatieven van studenten, zoals gezamenlijke deelname aan betogingen.

In het verlengde hiervan vraagt de commissie hoe de opleiding de studenten empowert en regie laat voeren over hun onderwijs. Het feit dat studenten zelf hun praktijkplek moeten zoeken is volgens de docenten al een bewijs van eigen verantwoordelijkheid: studenten worden vanaf de eerste dag aangesproken op hun eigen kracht. Vanaf het begin werken studenten samen in een vaste praktijkgroep waarin studenten elkaar meedrukken. De docenten benadrukken bij de studenten dat de keuze voor deze opleiding inhoudt dat ze kiezen voor interactie, niet voor passief consumeren. Om afwezigheid bij lessen tegen te gaan proberen de docenten hun lessen aantrekkelijker te maken, bijvoorbeeld door te vertrekken vanuit eigen voorbeelden, zodat studenten de nood gaan voelen erbij te willen zijn. Oudstudenten of bijna-afgestudeerden kunnen als gastspreker een motiverend voorbeeld zijn. Docenten weten waar alle studenten terecht komen, maar hebben dat niet vastgelegd. Ze menen dat meer structurering goed zou zijn, bijvoorbeeld samen met het werkveld, maar aarzelen vanwege de werkdruk in de sector.

De commissie bedankt de docenten en ondersteuners voor hun inbreng.

In de nabespreking stelt de commissie vast dat het team zeer overtuigd is van de rol van het sociaal-cultureel werkveld en via de opleiding wil bijdragen aan het werkveld. Het team heeft ook een grote passie laten zien voor de studenten, wat tot uiting komt in het maatgericht en empowerend werken. Docenten vertrekken in hun onderwijs vanuit individuele cases en willen met de studenten veel bereiken. Om vandaaruit te komen tot meer structurering en planmatig werken, is een helicopterview nodig. Daarnaast maakt de individueel gerichte aanpak de opleiding sterk afhankelijk van het huidige team. Het is belangrijk afspraken te documenteren. Dit kan helpen om de werkdruk te verlagen, ook indien er nieuwe docenten bij komen. Ook kan dergelijke vastlegging helpen om een transparante communicatie te voeren, zowel onderling tussen de docenten als naar de studenten toe, en bijvoorbeeld duidelijkheid geven rond mogelijke vrijstellingen. Wat betreft het behaalde eindniveau bevestigt de commissie dat de eindwerken die ze voorafgaand aan het locatiebezoek heeft bestudeerd, het graduaatsniveau overtuigend laten zien.

2.2.5 Gesprek met alumni en werkveld

In dit gesprek ontmoet de commissie twee alumni en vijf vertegenwoordigers van het werkveld. Vier van hen zijn praktijkmentor en een is gastspreker en jurylid. Een van de aanwezigen is lid van de opleidingsadviesraad.

De commissie benoemt de cruciale functie van een werkplek en vraagt hoe de opleiding mentoren ondersteunt om de juiste kwaliteit te bieden. De mentoren wijzen op het programma aan de hand waarvan ze wekelijks aspecten van de vereiste grondhouding met de student overlopen en bespreken wat er nodig is om verder te groeien. De praktijkdocent komt in ieder geval driemaal per jaar langs op de werkplek. Het eerste bezoek is niet heel intensief en is meer een kennismaking om de verwachtingen te bespreken, nadat de student zichzelf heeft aangemeld. De mentoren vinden het een goede ontwikkeling dat de docent nu ook halverwege de praktijkperiode een bezoek brengt. Om de studenten meer op maat te kunnen begeleiden zou een van de mentoren graag meer informatie van de docent over de student ontvangen. Een andere mentor heeft een warme overdracht ervaren toen een student vanuit een andere werkplek overstapte en de moeilijke punten uit de vorige praktijkplek duidelijk benoemd werden.

De gesprekspartners vinden dat afgestudeerden een kritische blik inbrengen in hun organisatie en geleerd hebben professioneel aan de slag te gaan. Ze weten goed wat de rol van een sociaal-cultureel werker is. Dat ze geleerd hebben te denken in functies en rollen is een mooie toolbox, die het vaak intuïtieve werken in de sector overstijgt. Afgestudeerden hebben geleerd het voortouw te nemen. De praktijkmentoren merken op dat het abstracte niveau van het werk voor mensen met een andere moedertaal niet altijd evident is, wat kan leiden tot onzekerheid in vergaderingen en op beleidsmatig niveau. De alumni herkennen dat, maar hebben op dat vlak passende ondersteuning ervaren in de opleiding, bijvoorbeeld door samen het beleidsplan van de organisatie door te nemen en in een vak te oefenen met het maken van een vergaderverslag. Overigens vinden de aanwezigen dat mensen in het werkveld te vaak termen hanteren die ze zelf niet altijd begrijpen en die niet passen bij de doelgroep.

Het is voor afgestudeerden niet moeilijk om werk te vinden. De aanwezigen prijzen de motivatie van de docenten en de onvoorwaardelijke ondersteuning die ze de studenten bieden. De alumni voelen die betrokkenheid ook na hun afstuderen en kunnen altijd bij hun docenten terecht om ergens over te sparren. Ze vinden dat ze aan de hand van de leeragenda veel bagage hebben meegekregen voor de verschillende rollen, zoals netwerker of doelgroepwerker. Wel merken ze in de praktijk dat het praten over functies en rollen in de sector niet gebruikelijk is en dat ze daarom hun taalgebruik moeten aanpassen.

De werkveldvertegenwoordigers zien in het praktijkleren geen verschil in het niveau waarop ze gegradueerden en professionele bachelors kunnen inzetten. Deze categorieën hebben een ander beginpunt: gegradueerden groeien door naar een bepaalde rol, terwijl bachelors weliswaar theorie hebben aangeleerd, maar nog moeten beginnen met werken. Het voordeel van de graduaatsopleiding is dat werkplek, student en opleiding samen in een traject zitten, waardoor de investering voor de organisatie meer oplevert. De praktijknabijheid was voor beide alumni de reden om voor de opleiding SCW te kiezen. Wat betreft het verschil tussen gegradueerden en bachelors na hun afstuderen vinden de gesprekspartners dat beide profielen sterk van elkaar verschillen en dat het heel persoonlijk is welke afgestudeerde bij de organisatie past. Gegradueerden hebben een meer maatschappelijk inclusief profiel en een praktijkgerichte aanpak. De eindprojecten van de SCW-studenten en de wijze waarop ze die

presenteren aan een jury en belangstellenden sluiten goed aan bij de sector. Volgens een van de mentoren met jury-ervaring ligt bij het afstuderen het accent vooral op het product en zou het proces meer benadrukt moeten worden. Het proces wordt vastgelegd aan de hand van een dossier dat de studenten gaandeweg leren opmaken, maar dit wordt niet ingezien door de jury. De alumni herkennen dat vanuit hun perspectief niet. Zij hebben de ervaring dat beide aspecten bij de beoordeling betrokken worden, al komen ze niet allebei aan de orde bij de jury.

Een van de gesprekspartners is betrokken geweest bij een studiedag met Arteveldehogeschool en Hogent over de opleiding. De uitkomsten daarvan zijn door de opleiding ter harte genomen. Dit stond los van de opleidingsadviesraad. In die raad hebben vertegenwoordigers van ongeveer tien organisaties zitting, inclusief alumni. De raad komt tweemaal per jaar bijeen. Het aanwezige lid van de adviesraad is van mening dat er sprake is van een gelijkwaardig partnerschap en dat adviezen benut worden. Andere gespreksdeelnemers geven hun inbreng liever aan een docent dan via de raad. De raad heeft gesproken over de overgang naar de tweejarige opleiding en heeft benadrukt dat maatwerk nodig blijft voor studenten die meer tijd nodig hebben. De raad heeft ook het toenemende belang van politisering van het werkveld besproken. Dat is nu onderdeel van een keuzetraject geworden.

Tot slot merken de gesprekspartners op dat er een goede kruisbestuiving is tussen werkveld en opleiding. Docenten en studenten zijn zichtbaar in het netwerk. De graduaatsopleiding is vaak een passende route voor studenten die het in eerste instantie niet redden in een bacheloropleiding, maar na hun graduaatsdiploma daar alsnog succesvol afstuderen. De opleiding zou actief moeten zoeken naar ambassadeurs, bijvoorbeeld onder jeugdwerkers, die jongeren naar de graduaatsopleiding kunnen verwijzen. De commissie bedankt de aanwezigen voor hun bijdrage.

2.2.6 Afsluitende dialoog

Ter voorbereiding op het afsluitende gesprek heeft de commissie de sterke punten en de adviezen geformuleerd die ze op basis van de documentatie en de gevoerde gesprekken wil noemen. Eerst vraagt de commissie echter naar de ervaringen van de opleiding zelf. Uit de debriefings maakt het kernteam op dat de sterktes van de opleiding in de gesprekken bekrachtigd zijn en dat er nog verdere stappen te zetten zijn om toekomstige uitdagingen te kunnen aangaan. De aanwezigen vinden het locatiebezoek een waardevol leer- en verbindingsmoment en willen de feedback van de commissie graag benutten.

De voorzitter vat de bevindingen van de commissie samen. Een opvallend sterk punt is de gedeelde visie op de opleiding tot sociaal-cultureel werker. Het 'waarom' van de opleiding is doorleefd, met een zichtbaar eigenaarschap in het hele docententeam. De praktijkgerichtheid en de samenwerking met het werkveld waren in elk gesprek zichtbaar, evenals de intensieve begeleiding die het gepassioneerde docententeam de studenten biedt. Het leren in de groep is een belangrijk aspect in de opleiding, zowel bij supervisies als in de lessen. Door in de groep te reflecteren over ervaringen en vraagstukken leert men van elkaar. Dit is een belangrijk kenmerk en een kracht van sociaal-cultureel werk en wordt op deze manier ook in de opleiding zelf toegepast. De opleiding stelt zich ontwikkelingsgericht op en staat open voor adviezen om op een andere manier naar de werkelijkheid te kijken. De samenwerking binnen de hogeschool is nog pril. Hier valt nog winst te behalen om de dromen van de opleiding over co-creatie binnen de hogeschool en daarbuiten met het werkveld waar te maken.

De opleiding wordt gekenmerkt door ondernemerschap bij het docententeam in de vorm van actiegerichtheid en een gedreven oplossingsgerichtheid, vooral gericht op de korte termijn. Een planmatige aanpak vanuit een meerjarenperspectief en met strategisch leiderschap zou een goede vervolgstap zijn en de opleiding in staat stellen door te groeien naar een meer professionele organisatie. Vanuit sterke betrokkenheid is er nu een hoge informele kwaliteit, maar bij vertrek van collega's kan dat onder druk komen te staan. Gestandaardiseerde processen maken de organisatie meer duurzaam doordat ze tot grotere transparantie leiden op verschillende vlakken. De commissie denkt aan duidelijkheid over gemaakte afspraken met studenten rond het bijzonder statuut, een draaiboek om studenten te helpen een geschikte werkplek te vinden en kwaliteitsbewaking van werkplekken en mentoren. Door formalisering kunnen processen op een grotere schaal ingericht worden en tot meer maatwerk leiden. De werkdruk bij docenten en studenten is hoog. Voor een ambitieus team is het moeilijk om keuzes te maken, maar de commissie meent dat ook de opleidingsarchitectuur hierbij een rol speelt. De combinatie van competentiegericht opleiden met vakgericht toetsen leidt tot een complex systeem met dubbele verantwoording op verschillende niveaus. De commissie doet de suggestie te kiezen voor één concept met grotere eenheden, waardoor er minder versnippering is, meer duidelijkheid voor de studenten en meer overzicht voor de docenten. Stevig leiderschap is nodig om keuzes te maken en prioriteiten te stellen die op termijn kunnen bijdragen aan een opleiding die beter betaalbaar, doceerbaar en studeerbaar is. Een onderdeel daarvan is de bewaking van het eindniveau. Het werkveld is tevreden over het niveau van afgestudeerden. De docenten ambiëren om het beste uit de student te halen, echter deze ambitie mag niet leiden tot het opleiden tot een hoger niveau en het is verstandig dit blijvend te kanaliseren. Het kost veel tijd en inspanning om in te zetten op een hoger niveau en daarvoor alles uit studenten te willen halen. Daardoor blijft er niet voldoende tijd over voor de gewenste professionalisering.

Het kernteam herkent de genoemde sterke punten zoals de praktijkgerichtheid, het ondernemerschap en de passie, evenals de gesignaleerde werkdruk, de nood aan strategisch leiderschap en de noodzaak van meerjarenplannen. De opleiding werkt met meerjarenplannen en jaaractieplannen, maar om daar 'on the run' voldoende tijd voor te nemen blijft een uitdaging. De gesprekspartners zijn zich ervan bewust dat ze zeer ambitieus zijn, maar dat het streven naar kwaliteit in balans moet zijn met de werkdruk. Ze zien de meerwaarde om zaken te temporiseren en niet alles tegelijk te willen aanpakken. Het meerjarenplan kan vertaald worden naar haalbare stappen. Een meer gestroomlijnde manier van toetsen kan meteen opgepakt worden. Het advies van de commissie om tot nog meer maatwerk te komen begrijpen de gesprekspartners niet goed, omdat er op dat vlak al zoveel gebeurt. De commissie licht toe dat ze doelt op de mogelijkheid van verkorte routes door gebruik te maken van eerdere ervaringen van studenten, zoals in Nederland gebeurt. Standaardisering van de processen maakt het mogelijk op een betaalbare wijze bij grotere groepen een assessment af te nemen. De commissie is zich ervan bewust dat dit advies en de inzet van EVC-procedures in de Vlaamse context bekeken moeten worden. Als er nu al mogelijkheden zijn die in de praktijk benut worden, is het in ieder geval belangrijk dit duidelijk naar de buitenwereld te communiceren, zodat de situatie voor alle studenten gelijk is.

Ter afsluiting benadrukt de commissie dat haar advies om tot grotere efficiëntie en betaalbaarheid te komen geen diskwalificatie is van wat in de opleiding gebeurt. Iedereen werkt hard en het resultaat is de moeite waard. De opleiding is zich bewust van haar maatschappelijke opdracht en biedt veel ondersteuning aan wie dat nodig heeft. De commissie wenst de opleiding veel succes toe bij haar verdere ontwikkeling.

3 Oordeel

De commissie is van oordeel dat de graduaatsopleiding in het sociaal-cultureel werk sterke punten heeft, die deels al uit het zelfevaluatie-rapport naar voren komen en die in de gesprekken tijdens het bezoek zijn bevestigd. Het beroepsbeeld en de maatschappelijke relevantie van de sociaal-cultureel werker zijn voor alle betrokkenen helder. Het leerresultatenkader geeft duidelijk aan wat van de gegradueerden wordt verwacht. Het docententeam is een gepassioneerde ploeg, goed op elkaar afgestemd en met een sterk gedeelde visie op hun rol en de vormgeving van de opleiding. Het onderwijs is praktijk- en ontwikkelingsgericht, met veel aandacht voor de individuele studenten. De opleiding heeft een sterk netwerk in het werkveld opgebouwd. De keuze om samen te werken met de graduaatsopleiding in het maatschappelijk werk leidt tot synergie.

Door de grote ambitie om alles uit de studenten te willen halen en het tegelijkertijd hanteren van twee onderwijsconcepten (competentiegericht opleiden in een vakkenstructuur) is de werkdruk van docenten en studenten hoog. Professionalisering van docenten komt daardoor in het gedrang. In hun actiegerichtheid zijn de docenten vooral gericht op de korte termijn. De commissie is van oordeel dat een meer planmatige aanpak met duidelijke keuzes en prioriteiten de opleiding verder kan helpen. Een meer formele aanpak met standaardisering van processen leidt tot grotere transparantie, duurzaamheid en efficiëntie. Het werkveld is tevreden over het eindniveau van de opleiding, maar de commissie adviseert het onderscheid met het bachelorniveau duidelijker te markeren.

De commissie doet daarom vier aanbevelingen die de kwaliteit van de opleiding nog kunnen verhogen:

- Werk meer planmatig en stel prioriteiten;
- Neem maatregelen om de werkdruk van docenten en studenten te beheersen;
- Bewaak het onderscheid tussen het graduaats- en het bachelorniveau;
- Vereenvoudig het opleidingsbouwwerk dat nu een combinatie is van een vakgericht curriculum met competentiegericht opleiden.

De commissie concludeert dat de opleiding een groot aantal sterke punten heeft en dat de vier geformuleerde aanbevelingen een positief oordeel van de commissie niet in de weg staan. De commissie heeft vertrouwen in de kwaliteit van de graduaatsopleiding in het sociaal-cultureel werk.

Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding

Instelling	Arteveldehogeschool
Naam opleiding	Graduaat in het Sociaal-Cultureel Werk
Niveau en oriëntatie	Graduaat
(Bijkomende) titel	Gegradueerde in het Sociaal-Cultureel Werk
Studiegebied	Sociaal-agogisch werk
Afstudeerrichtingen	Niet van toepassing
Opleidingstrajecten voor werkstudenten, voltijds/deeltijds trajecten, dag-/avondonderwijs, onderscheiden vormen van diplomering	• Voltijdstraject september • Voltijdstraject februari • Flextraject
De vestiging waar de opleiding wordt aangeboden	Gent
Onderwijstaal	Nederlands
Studieomvang (in studiepunten)	120 studiepunten
Aansluitingsmogelijkheden en mogelijke vervolgopleidingen	• Professionele bachelor in het Sociaal Werk • Graduaat in het Maatschappelijk Werk • Graduaat in de Orthopedagogische Begeleiding

Bijlage 2: Opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR)

OLR1 Communiseren

1. De student communiceert schriftelijk en mondeling in begrijpelijke en correcte taal, aangepast aan de groep of het individu.

OLR2 Reflecteren

2. De student reflecteert over en analyseert het eigen aandeel in het gebeuren, formuleert persoonlijke leerpunten om het professioneel handelen verder te ontwikkelen en besteedt aandacht aan zelfzorg.

OLR3 Informatie verwerven en verwerken

3. De student verwerft en verwerkt relevante informatie om het eigen denken en handelen kritisch te onderbouwen en bij te sturen.

OLR4 Creatief en innoverend werken

4. De student bedenkt nieuwe, originele benaderingswijzen en denkt daarbij out-of-the-box.

OLR5 Ethisch handelen

5. De student handelt ethisch en deontologisch verantwoord.

OLR6 Emancipatorisch werken

6. De student versterkt de mogelijkheden van de betrokkenen en hun positie in de samenleving.

OLR7 Teamspeler

7. De student werkt actief en constructief samen in een team en profileert zich als teamlid.

OLR8 Beleidswerker

8. De student denkt strategisch en werkt beleidsbeïnvloedend.

OLR9 Doelgroepwerker

9. De student legt professioneel, respectvol en empathisch contact en werkt op een methodisch agogisch verantwoorde wijze aan veranderingsprocessen met groepen en groepsleden.

OLR10 Netwerker

10. De student bouwt een netwerk op en onderhoudt dit in functie van het bijdragen tot de realisatie van de doelstellingen van de organisatie.

OLR11 Coach

11. De student stimuleert en motiveert medewerkers (individueel en in teamverband) tot het werken aan een gemeenschappelijk doel.

OLR12 Projectmatig werken

12. De student bedenkt, plant en volgt op een professionele manier zinvolle projecten op, binnen de kerntaken van de sociaal-cultureel werker.

Bijlage 3: Samenstelling van de commissie

De beoordeling is gebeurd door een commissie van deskundigen aangesteld door de NVAO. Deze is als volgt samengesteld:

Adriaan Oosterloo (*voorzitter*), strategisch relatiemanager Sociale Studies, Christelijke Hogeschool Ede, Nederland.

Elke De Winter (*commissielid*), trajectverantwoordelijke sociaal-cultureel werk Karel de Grote Hogeschool Antwerpen.

Els Van Effelterre (*commissielid*), directeur JES vzw.

Julie Defever (*student-commissielid*), eerstejaarsstudent Sociaal Cultureel Werk, Vives Hogeschool.

De commissie werd bijgestaan door:

- **Sigrid Depoorter** (*procescoördinator*), beleidsmedewerker NVAO.
- **Marianne van der Weiden** (*extern secretaris*).

Alle commissieleden hebben de deontologische code van de NVAO ondertekend.

Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding

24 april 2025

Campus Zwijnaardesteenweg, Zwijnaardsesteenweg 312-316, 9000 Gent

8.30 – 9.30 uur	Onthaal en pitch
9.30 – 9.45 uur	Intern overleg commissie
9.45 – 10.45 uur	Gesprek met kernteam
10.45 – 11.00 uur	Intern overleg commissie
11.00 – 12.00 uur	Gesprek met studenten
12.00 – 13.00 uur	Lunch en intern overleg commissie
13.00 – 14.00 uur	Gesprek met docenten en ondersteuners
14.00 – 14.30 uur	Intern overleg commissie
14.30 – 15.30 uur	Gesprek met alumni en werkveld
15.30 – 16.30 uur	Intern overleg commissie
16.30 – 17.00 uur	Afsluitende dialoog

Bijlage 5: Verantwoording

De beoordeling werd uitgevoerd aan de hand van het *“Beoordelingskader Opleidingsaccreditatie op maat van de eigen regie”* van juni 2020, zoals bekrachtigd door de Vlaamse regering op 27 november 2020.

Nadat de aanvraag ingediend door de instelling ontvankelijk werd verklaard, heeft de NVAO een commissie samengesteld. Deze commissie werd goedgekeurd door het dagelijks bestuur van de NVAO. De instelling tekende geen bezwaar aan tegen de commissie.

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

Tijdens de voorbereidende werkzaamheden heeft de commissie verder alle verkregen informatie besproken en heeft zij tevens de dialoog met de instelling en de opleiding voorbereid.

Aan de hand van NVAO's Waarderende Aanpak heeft de commissie zich tijdens de dialoog verder verdiept in de context van de opleiding en op basis daarvan een onderzoek gevoerd naar de kwaliteit van de opleiding.

Tijdens de afrondende werkzaamheden heeft de commissie alle verkregen informatie besproken en vertaald naar een holistisch oordeel. De commissie heeft deze conclusie in volledige onafhankelijkheid genomen.

Het totaal aan beschikbare gegevens is verwerkt tot een ontwerp van beoordelingsrapport. Eens alle commissieleden hadden ingestemd met de inhoud van het beoordelingsrapport, heeft de voorzitter van de commissie het beoordelingsrapport vastgesteld. Het door de voorzitter vastgestelde beoordelingsrapport werd aan de NVAO bezorgd.

Bijlage 6: Overzicht van het bestudeerde materiaal

Documentatie beschikbaar gesteld bij de aanvraag

- Zelfevaluatie rapport
- Bijlagen:
 - Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding
 - Organisatiemodel Arteveldehogeschool en organogram van de opleiding
 - Jaaractieplan opleiding 2024-25 en beleidsplan Expertisenetwerk Mens en Samenleving
 - Concordantietabel domein- en opleidingsspecifieke leerresultaten en integratie van ALR
 - Leerresultatenkader in EVA-structuur
 - Leerresultatenkader: Explicitering van leerresultaten via leerdoelen in de EVA-structuur
 - Opleidingsprogramma Graduaat in het Sociaal-Cultureel Werk (met leerlijnen)
 - Opleidingsprogramma's modeltrajecten en flextraject
 - Toetsmatrix
 - In- en doorstroomcijfers

Aanvullende documenten beschikbaar gesteld voorafgaand aan de dialoog

- Voorbeelden van project (eindproeven)
- Samenstelling docententeam
- Overzicht professionaliseringsmogelijkheden voor docenten

Informatie beschikbaar gesteld tijdens bezoek

- Posters over curriculumopzet, onderwijsaanpak, competenties leeragenda, werkplekleren, voorbeelden van projecten, begeleiden, verwachte basisvaardigheden

