

GRADUAAT IN HET SOCIAAL- CULTUREEL WERK

ARTESIS PLANTIJN HOGESCHOOL ANTWERPEN

OPLEIDINGSACCREDITATIE OP MAAT VAN DE EIGEN REGIE •
BEOORDELINGSRAPPORT

14 JUNI 2024



PETRA VAN ZON (VOORZITTER) • AN BEGHEIN, JOZEFIE VAN LANDSCHOOT, MARTHE
VAN GOMPEL (COMMISSIELEDEN) • ROXANNE FIGUEROA (SECRETARIS) • DAGMAR
PROVIJN (PROCESCOÖRDINATOR)



Inhoud

1	Abstract	4
2	Rapportage van het onderzoek van de commissie	5
2.1	De voorbereiding van de commissie	5
2.2	De dialoog met de opleiding	5
2.2.1	Kwaliteitszorg	6
2.2.2	Beoogd eindniveau	6
2.2.3	Instroom	7
2.2.4	Doorstroom	7
2.2.5	Didactisch concept	8
2.2.6	Werkplekieren	10
2.2.7	Toetsing	11
2.2.8	Opleidingsteam	13
3	Oordeel	15
	Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding	17
	Bijlage 2: Opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR)	18
	Bijlage 3: Samenstelling van de commissie	19
	Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding	20
	Bijlage 5: Verantwoording	21
	Bijlage 6: Overzicht van het bestudeerde materiaal	22

1 Abstract

Op basis van het gevoerde onderzoek naar de kwaliteit van de opleiding graduaat in het sociaal-cultureel werk van Artesis Plantijn Hogeschool, komt de commissie tot een positief oordeel.

In het zelfevaluatierapport (ZER) las de commissie dat het graduaat in het sociaal-cultureel werk studenten opleidt tot bewuste, kracht- en oplossingsgerichte sociaal-cultureel werkers. De opleiding doet dit door het aanbieden van een opleidingsprogramma waarin zelfsturing, praktijkgerichtheid, verbinding en model-leren de didactische uitgangspunten vormen. Door een continue wisselwerking tussen het werkplekleren en lesmomenten op de hogeschool worden studenten begeleid in het opnemen van steeds meer verantwoordelijkheid op de werkplek.

De commissie formuleerde op basis van haar lezing van het ZER enkele vragen voor de opleiding. Zo wilde ze tijdens de dialoog met de opleiding graag meer te weten komen over het beoogd afstudeerprofiel, de instroom, de samenwerking met het werkveld en de toetsing. De commissie kon vaststellen dat de opleiding slaagt in haar opzet: er is sprake van een duidelijk afgebakend opleidingsprofiel en een doorleefd didactisch concept. De commissie waardeert de zelfkritische houding van het opleidingsteam en haar nauwe betrokkenheid bij zowel het werkveld als de studenten. De studenten zijn tevreden over de graduele opbouw naar het werkveld die de opleiding hen biedt en voelen zich in hun kracht gezet. Het werkveld is op haar beurt dankbaar voor het profiel met veel praktijkervaring dat de opleiding aflevert. De gesprekken tijdens het locatiebezoek en de aanvullende informatie boden afdoende antwoord op de eerder geformuleerde vragen van de commissie.

Met het oog op continue verbetering van de opleiding, formuleert de commissie twee aanbevelingen:

- Zet verder in op een sterkere instroom, enerzijds door vooraf duidelijker te communiceren naar kandidaat-studenten en anderzijds door actief in te zetten op het bereiken van werkstudenten;
- Verhelder de samenhang tussen de DLR, OLR en de leerdoelen. Beschrijf de OLR en de leerdoelen vanuit de kennis, vaardigheden en attitudes zodat het voor zowel de student, de docent als het werkveld duidelijk is wat er geleerd en getoetst wordt in de opleiding.

2 Rapportage van het onderzoek van de commissie

2.1 De voorbereiding van de commissie

De commissie bereidde zich voor op het locatiebezoek door het lezen van het Zelfevaluatie-rapport (ZER) dat werd ingediend door Artesis Plantijn Hogeschool Antwerpen (AP Hogeschool) voor de opleiding graduaat in het sociaal-cultureel werk. Op basis daarvan formuleerde elk commissielid eerste indrukken en openstaande vragen. Tijdens de voorbereidende vergadering op 15 april 2024 besprak de commissie de informatie uit het ZER en de ter beschikking gestelde bijlagen en bereidde ze de dialoog met de opleiding voor.

Het ZER biedt de commissie een beeld van het proces dat is doorlopen bij de verdere ontwikkeling van de opleiding en geeft een weergave van de kernprocessen van het onderwijs. Uit het ZER komt naar voren dat de opleiding aandacht heeft voor het bevragen van de verschillende stakeholders en nadenkt over toekomstige verbeteracties. Daarnaast waardeert de commissie dat de opleiding zorgvuldig heeft nagedacht over het omgaan met de diverse instroom van studenten en streeft naar het bereiken van meer werkstudenten. Dit alles wijst er volgens de commissie op dat de opleiding voortdurend de vinger aan de pols houdt. Bij het lezen van het ZER mist de commissie echter de concrete uitwerking van de beschreven processen en wil hierover met het opleidingsteam in dialoog gaan. Daarnaast vraagt de commissie enkele documenten met betrekking tot de afsluitende toetsing op bij de opleiding, waaronder de leerdoelen en het toetsbeleid.

De commissie formuleert op basis van het ZER enkele vragen voor de opleiding. Zo wil de commissie graag meer te weten komen over het beoogd afstudeerprofiel, in het bijzonder welke concrete taken een afgestudeerde uit de opleiding zal vervullen op de werkplek en hoe de opleiding kan garanderen dat alle noodzakelijke competenties door elke afgestudeerde worden behaald. De commissie wil ook graag in dialoog gaan over de samenwerking met het werkveld en is benieuwd naar zowel de begeleiding op de werkplek als het gezamenlijk vormgeven van het opleidingsprogramma. De commissie is tevens geïnteresseerd in hoe de toetsing concreet vorm krijgt in de opleiding, in het bijzonder hoe de kennis en vaardigheden in de toetsing geborgd worden. Tot slot wenst de commissie in dialoog te gaan over de diverse instroom en hoe de opleiding hiermee omgaat. De commissie maakte gebruik van het intern overleg op 23 april 2024 om de geformuleerde vragen verder scherp te stellen en toe wijzen aan de verschillende gespreksgroepen.

2.2 De dialoog met de opleiding

Op 24 april 2024 vond het locatiebezoek van de commissie plaats op campus Spoor Noord van AP Hogeschool. De commissie ontmoette achtereenvolgens de verantwoordelijken van de opleiding, studenten, vertegenwoordigers uit het werkveld en de lesgevers. De commissie maakte gebruik van het vrij moment om nog enkele openstaande vragen voor te leggen aan de verantwoordelijken van de opleiding. Na afloop van de gesprekken hield de commissie een intern beraad waarin alle input werd besproken. Aan het einde van de dag vond een reflectiemoment plaats tussen de commissie en de verantwoordelijken van de opleiding waarop de belangrijkste inzichten werden besproken. Wat volgt is een weergave van wat de commissie heeft geleerd uit de gesprekken.

2.2.1 Kwaliteitszorg

De commissie is benieuwd naar hoe de opleiding zich heeft ingepast in de kwaliteitszorgprocessen van de hogeschool. In het bijzonder is zij benieuwd hoe de PDCA-cyclus bovenaan wordt gesloten: hoe worden de genomen verbeteracties opgevolgd? Tijdens het gesprek met de opleidingsverantwoordelijken wordt duidelijk dat de hogeschool input van stakeholders verzamelt, monitort en aan het opleidingsteam terugkoppelt. Vervolgens bepaalt het opleidingsteam welke verbeterpunten in het jaaractieplan worden opgenomen en verdeelt het de verantwoordelijkheden binnen het team. De opleidingsverantwoordelijken geven aan dat de kwaliteitszorgprocessen in de afgelopen jaren zijn versterkt: hoewel er in het verleden ook input van verschillende stakeholders werd verzameld, gebeurde dit niet op een systematische wijze. Tegenwoordig zorgt de opleiding ervoor dat de input systematisch wordt verzameld en dat betrokken stakeholders regelmatig worden geïnformeerd over de voortgang en opvolging van hun feedback. Zo heeft de oprichting van een vast Klankbord Werkveld dit proces in belangrijke mate vereenvoudigd. Tijdens het gesprek met de commissie vertellen de opleidingsverantwoordelijken dat ze een intensief traject hebben doorlopen in aanloop naar de accreditatie. Nu voelt het opleidingsteam zich echter klaar om volledig in te stappen in de Eigen Regie van de hogeschool.

2.2.2 Beoogd eindniveau

De commissie wil graag van de verschillende gesprekspartners horen hoe het beoogd eindniveau concreet vorm krijgt. In het ZER staat te lezen dat de opleiding sterk heeft ingezet op een scherpere profilering van het opleidingsprofiel en op het formuleren van opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR). De commissie verneemt tijdens het gesprek met de opleidingsverantwoordelijken dat zij bijzonder trots zijn op de manier waarop het team er in de afgelopen jaren in is geslaagd de eigen identiteit van de opleiding steeds scherper te stellen. Waar de opleiding voorheen sterk overeenstemde met de professionele bachelor in het sociaal werk, is er vandaag sprake van een eigen opleidingsprogramma met een duidelijk eigen identiteit.

Tijdens de dialoog ontmoet de commissie een dankbaar werkveld dat aangeeft dat de opleiding antwoord biedt op een bestaande nood. Er is namelijk een tekort aan collega's die geschoold zijn als sociaal-cultureel werker en die beschikken over de nodige praktijkervaring, zo hoort de commissie van de vertegenwoordigers van het werkveld. Het werkveld heeft veel appreciatie voor zowel de inzet van het docententeam, alsook voor de aanpak en ondersteuning vanuit de hogeschool, bijvoorbeeld door het organiseren van mentorendagen.

De commissie vraagt aan de studenten hoe zij afgestudeerden van deze opleiding zouden omschrijven. De studenten beschouwen gegradueerden in het sociaal-cultureel werk als individuen die vrijetijdsactiviteiten organiseren voor bepaalde doelgroepen. Deze activiteiten zijn afgestemd op de specifieke behoeften van de doelgroepen en zorgen ervoor dat de cliënten zich kunnen ontplooiën. De studenten benadrukken hiertoe het belang van het kennen van de sociale kaart en het opbouwen van een netwerk, waar al vanaf het begin van de opleiding aan gewerkt wordt. Tegelijkertijd vinden de studenten dat de opleiding hen op een realistische wijze voorbereidt op het omgaan met complexe problematieken, en leren ze dat ze niet altijd de juiste persoon zijn om dergelijke vraagstukken op te lossen. Daarom benadrukken de studenten ook hun rol als doorverwijzers.

Na de gesprekken met het opleidingsteam, de vertegenwoordigers van het werkveld en de studenten wordt het voor de commissie duidelijk dat de opleiding geslaagd is in haar opzet: de opleiding heeft een eigen identiteit ontwikkeld en het is duidelijk voor de betrokkenen welke professional de opleiding aflevert.

2.2.3 Instroom

De opleidingsverantwoordelijken beschouwen de in- en doorstroom van studenten in de opleiding als één van hun grootste uitdagingen, zo vertellen ze aan de commissie. In het ZER staat een grondige analyse van de instroom beschreven, waaruit blijkt dat meer dan de helft van de studenten instroomt met een diploma uit het beroepssecundair onderwijs (BSO) of zonder diploma secundair onderwijs. Tegelijkertijd merkt de opleiding op dat de instroom steeds jonger wordt en dat werkstudenten minder worden bereikt. Wat betreft dit laatste, zien de verantwoordelijken van de opleiding vooral een uitdaging in het bereiken van werkstudenten buiten de sector, gezien de intensieve werkplekcomponent van de opleiding. De opleiding heeft de studenten actief bevraagd over de instroom en stelde vast dat slechts een minderheid bereikt wordt door oriënteringsinitiatieven zoals bijvoorbeeld de infodag.

Tijdens het gesprek met vertegenwoordigers uit het werkveld hoort de commissie dat sommige studenten die voor deze opleiding kiezen een 'rugzakje' hebben: zo zijn sommigen onder hen in het verleden zelf in contact gekomen met de bijzondere jeugdzorg of hebben ze negatieve schoolervaringen opgedaan. Daarnaast moeten veel studenten de opleiding combineren met een studentenjob, wat het traject zwaar maakt en regelmatig leidt tot uitval. Hoewel het een uitdaging kan zijn om studenten uit maatschappelijk kwetsbare omgevingen gemotiveerd te houden, waarderen de vertegenwoordigers uit het werkveld dat de opleiding deze studenten aantrekt en beschouwen ze deze diversiteit in de studentenpopulatie net als een sterkte.

De commissie ontmoet tijdens het locatiebezoek een groep zeer enthousiaste studenten die een waar uithangbord zijn voor de opleiding. Tegelijkertijd geven de studenten aan dat deze gespreksgroep wellicht niet zo representatief is voor de bredere studentengroep, waarin er meer diversiteit aanwezig is. Terwijl deze diversiteit volgens de studenten uitdagend kan zijn, komen ze op die manier ook in contact met mensen die uit een andere situatie komen. Of zoals één student het uitdrukt: *"je ziet op die manier het werkveld in de klas"*. Een student merkt op dat bepaalde onderwerpen (bv. LGBTQI+) veel los kunnen maken bij sommige studenten, maar dat de opleiding hen aanmoedigt om, ondanks persoonlijke bezwaren, de realiteit van het werkveld te accepteren. De studenten worden gestimuleerd om alvast na te denken over hoe ze met deze situaties om zullen gaan wanneer ze zich in het werkveld zouden voordoen.

2.2.4 Doorstroom

In het ZER staat te lezen dat een aanzienlijk aantal studenten in de eerste trajectschijf afhaakt, zo tonen cijfergegevens aan dat veel studenten niet deelnemen aan de toetsing, zich niet opnieuw inschrijven voor de opleiding of zich uitschrijven uit de opleiding. Tijdens het gesprek met de opleidingsverantwoordelijken geven ze aan dat er momenteel sprake is van enige discrepantie tussen de studenten die zich inschrijven en het gewenste inschrijvingsprofiel. Sommige studenten schrijven zich in zonder een duidelijke motivatie voor de keuze voor deze specifieke opleiding.

Van de studenten hoort de commissie dat een graduaatsopleiding een laagdrempelige optie is om van start te gaan in het hoger onderwijs. Veel studenten beginnen aan deze opleiding

zonder een duidelijk beeld van wat het inhoudt en onderschatten vaak de tijdsinvestering die nodig is. De studenten merken op dat diegenen met eerdere ervaring in het opnemen van engagement, bijvoorbeeld in een jeugdbeweging, zich vaak meer thuis voelen in de opleiding dan diegenen zonder dergelijke ervaring. Ze vertellen ook dat ze verrast waren door de hoge uitval van hun medestudenten, maar waarderen tegelijkertijd dat de overgebleven studenten de opleiding volgen vanuit een passie.

Tijdens het gesprek met de docenten wordt het duidelijk voor de commissie dat zij zich sterk betrokken voelen bij hun studenten. De docenten benadrukken het belang van het bieden van kansen aan mensen uit minder bevoorrechte omgevingen. Ze vertellen dat ze een coachende houding aannemen ten opzichte van de studenten en veel moeite doen om uitval te voorkomen, bijvoorbeeld door individuele gesprekken met studenten te voeren. De docenten geven ook aan dat zij hierin een groei hebben doorgemaakt en zichzelf in de eerste plaats beschouwen als een onderwijzer en niet (langer) als hulpverlener van de studenten.

De opleiding is zich zeer bewust van de moeilijke doorstroom en ondernam reeds enkele verbeteracties om deze te optimaliseren, zo stelt de commissie vast. Na een analyse van cijfergegevens m.b.t. toetsing, besloot de opleiding om de theoretische component van het programma te herzien. Zo werd het OLOD Inleiding Recht in het nieuwe curriculum toepassingsgericht geïntegreerd in andere OLOD's, en werden ook de theoretische inhoud van andere OLOD's herzien en, waar nodig, meer praktijkgericht gemaakt. Bovendien voorziet de opleiding de nodige flexibiliteit aan studenten om een studietraject op maat aan te bieden, zo vertellen de opleidingsverantwoordelijken. Hoewel de verschillende OLOD's op elkaar voortbouwen en het programma ontworpen is om studenten gradueel meer verantwoordelijkheid en autonomie te laten opnemen, zijn er niet veel volgtijdelijkheden en kunnen studenten zo, in samenspraak met de trajectbegeleiding, een individueel traject uittekenen, bv. door in februari van start te gaan. Enkel voor de eindtoetsing is er sprake van een strikte volgtijdelijkheid: studenten kunnen hier nog niet voor intekenen indien het werkplekleren nog niet volledig is afgerond.

In de gesprekken met de commissie wordt meermaals gewezen op het belang van de leergroepen, waar de studenten in kleine groepjes een project voor een reële doelgroep uitwerken. De leergroepen geven de docenten de mogelijkheid studenten van dichtbij te monitoren en op te volgen. De opleiding neemt zich voor om met alle nieuwe ingeschreven studenten voor de herfstvakantie een individueel gesprek te voeren.

Het wordt duidelijk voor de commissie dat het opleidingsteam zeer sterk begaan is met het optimaliseren van de instroom en doorstroom van de studenten. De commissie waardeert dat de opleiding de studenten actief heeft bevraagd en een plan heeft uitgewerkt om de doorstroom te bevorderen. Tegelijkertijd is de commissie van mening dat er ook meer acties ondernomen kunnen worden voor de effectieve instroom in de opleiding. De commissie wijst erop dat de doelgroep zeer divers is en dat andere oriënteringstrajecten aangewezen kunnen zijn.

2.2.5 Didactisch concept

In het ZER wordt zelfsturing als één van de uitgangspunten in het didactisch concept uiteengezet. De opleidingsverantwoordelijken lichten toe dat dit een uitdaging kan zijn bij de studentengroep maar geven aan dat hier doorheen de vier semesters sterk naartoe gewerkt

wordt. De opleidingscoördinator omschrijft het zelfsturingsproces als het steeds sterker maken van de student tot op het punt dat een afgestudeerde een collega is geworden. Over het zelfsturingsproces getuigen de studenten in hun eigen woorden tijdens hun gesprek met de commissie. Ze vertellen dat ze in het eerste semester zeer sterk begeleid werden (*“ons handje werd vastgehouden”*) maar ervaren dat ze elk semester meer zelfstandigheid en verantwoordelijkheid krijgen.

Ook tijdens het gesprek met het docententeam hoort de commissie hoe de studenten ondersteund worden in hun ontwikkeling naar een krachtgerichte begeleider. De docenten vinden het belangrijk om de grote sprong naar het hoger onderwijs op te vangen, door de studenten als het ware een parachute te geven. De studenten worden door de docenten op een veilige en warme manier onthaald en maken al snel kennis met het werkveld. In het eerste semester houden de docenten de studenten nog sterk onder hun vleugels en ligt de nadruk op het creëren van een veilige omgeving en het opbouwen van de verbinding binnen de groep, waarna de studenten geleidelijk aan in het werkveld losgelaten worden.

Tijdens het gesprek met de studenten wordt ook duidelijk dat de opleiding hen veel zelfvertrouwen geeft. Sommige studenten vertellen dat ze in het verleden schoolmoe waren of de opleiding pas hebben gevonden na een heroriëntatie uit een professionele bachelor. Een student ondervond dat het werkveld steeds een voorkeur gaf aan mensen met een diploma, hoewel voor veel vacatures geen diplomavereisten waren. De studenten voelen zich door hun opleiding echter in hun kracht gezet. Ze schrijven dit toe aan de aanpak van de opleiding, waarbij ze al vanaf het begin naar het werkveld worden gestuurd en worden aangemoedigd om dingen uit te proberen, ondersteund door de opleiding en met momenten van reflectie. Ze beschrijven hun mentor als een coach bij wie ze altijd terecht kunnen wanneer ze hulp nodig hebben.

Uit het ZER blijkt ook dat de opleiding sterk inzet op reflectie. Studenten worden binnen het praktijkgericht leren begeleid om na te denken over hun eigen leerproces en professionele ontwikkeling. Zo leren studenten verschillende reflectiemodellen en worden hun reflectievaardigheden getoetst in een reflectieopdracht. De commissie is benieuwd naar de ervaringen van de studenten hieromtrent. Volgens de studenten leren ze aan de hand van de cirkel van Korthagen om kritisch te reflecteren op hun handelen op de werkplek, constructieve feedback te geven aan medestudenten en na te denken over hun huidige situatie en toekomstperspectieven. Ook illustreert een student uit het laatste semester dat ze een persoonlijk ontwikkelingsplan opmaakte waarbij ze eigen doelen heeft gesteld voor dit semester.

De commissie constateert dat internationalisering geen aandacht krijgt in het ZER en vraagt de docenten naar de visie van de opleiding hierop. Zij verklaren dat de opleiding bewust heeft gekozen om de studenten niet naar het buitenland te laten gaan, onder andere vanwege de aanwezigheid van veel internationale aspecten in de grootstedelijke context van Antwerpen en onder de studenten zelf, alsook vanuit praktische overwegingen, zoals bijvoorbeeld studenten uit minder bevoorrechte situaties of met financiële belemmeringen. De docenten geven aan dat internationalisering in het curriculum vorm krijgt doordat de studenten worden opgeleid om in een grootstedelijke context begeleider te worden, zo trekken de docenten in het eerste semester met de studenten de diverse stad in. Er is ook expliciete aandacht voor diversiteitssensitieve competenties in het laatste semester.

2.2.6 Werkplekleren

In het ZER staat te lezen dat het leren in een authentieke arbeidssituatie als de ruggengraat van de opleiding wordt beschouwd en dat een graduele opbouw hiernaartoe noodzakelijk is. Tijdens het gesprek met het docententeam hoort de commissie hoe het werkplekleren vorm krijgt in de opleiding: de studenten worden al van bij de start van de opleiding betrokken bij het werkveld. Elk semester zijn er leergroepen, die de studenten zeer praktijkgericht aan de slag laten gaan. De studenten hebben steeds maandag, dinsdag en soms woensdag les en zijn de rest van de week aan de slag op de werkplek of doen vrijwilligerswerk. De docenten maken gebruik van de ervaringen van de studenten op de werkplek en zorgen voor een sterke wisselwerking in de les. Een docent illustreert dit met een voorbeeld: in de leergroep wordt besproken hoe men veranderingsgericht aan de slag kan gaan. De studenten onderzoeken hoe dit op hun werkplek gebeurt en koppelen vervolgens terug in de volgende les. De ervaringen van de studenten bieden de docenten daardoor als het ware kapstokken om hun volgende lesinhouden aan op te hangen.

De studenten geven in het gesprek met de commissie aan dat de snelle kennismaking met het werkveld zorgt voor een goede aansluiting met de doelgroepen. De studenten waarderen dat het werkplekleren parallel loopt met de lesmomenten op de hogeschool, wat resulteert in snelle feedback zonder lange tussenpozen. Ze zijn ook tevreden dat ze hun eigen werkplek mogen kiezen, terwijl ze zich tegelijkertijd ondersteund en begeleid voelen bij deze keuze. Zo krijgen ze in de opleiding concrete richtlijnen, zoals hoe ze een e-mail moeten sturen of contact moeten leggen met een organisatie. Daarnaast organiseren de studenten uit het tweede jaar een bezoek aan de werkplek waarvoor studenten uit het eerste jaar uitgenodigd worden. De eerstejaars ontvangen een lijst met de locaties waar de tweedejaars hun werkplekleren uitvoeren en kunnen binnen hun leergroep beslissen welke organisaties ze willen bezoeken. Ook de vertegenwoordigers uit het werkveld zijn tevreden dat de studenten hun eigen werkplek mogen kiezen, iets wat bij andere hogescholen niet altijd gebruikelijk is, en menen dat dit de intrinsieke motivatie van de studenten vergroot.

De commissie vraagt zich af hoe de graduaatsstudent zich onderscheidt op de werkplek. De opleidingsverantwoordelijken geven aan dat de graduaatsstudent een doener is die zelfstandig werkt vanuit een kader. Een professionele bachelor daarentegen werkt aan dat kader. Ook de vertegenwoordigers van het werkveld merken duidelijke verschillen op tussen graduaats- en bachelorstudenten op de werkplek. Terwijl een professionele bachelor theorie omzet in de praktijk, zijn graduaatsstudenten vooral praktisch ingesteld. Het werkplekleren begint dan ook met het praktijkgericht inzetten van de studenten, waarbij ze geleidelijk aan meer verantwoordelijkheid en zelfstandigheid krijgen. Op de werkplek komen de studenten regelmatig stagiaires uit de bacheloropleiding tegen, zo vertellen ze aan de commissie. Ze menen dat beide perspectieven een bijdrage kunnen leveren aan de werkplek. Waar een communicatieverantwoordelijke bijvoorbeeld een grafisch ontwerp kan maken, is een graduaatsstudent goed in staat om te beoordelen of de boodschap van het ontwerp op een goede manier zal worden ontvangen door de doelgroep.

De vertegenwoordigers van het werkveld geven aan dat zij nood hebben aan de praktijkgerichte professionals die door de opleiding worden afgeleverd. Tegelijkertijd zien sommige vertegenwoordigers van het werkveld in de opleiding ook een kans om hun personeel van de benodigde kwalificaties te voorzien teneinde een verdere groei in hun carrière en kansen in het bredere werkveld. De commissie ziet in deze suggestie een belangrijke link met

de geïdentificeerde instroomproblemen en is ervan overtuigd dat de opleiding op die manier een zeer gemotiveerde doelgroep kan binnenhalen. In het ZER wordt vermeld dat de opleiding van plan is om de mogelijkheden te onderzoeken voor een specifiek programma voor werkstudenten. De commissie onderschrijft dit voornemen en gelooft dat een dergelijk traject voordelig zou kunnen zijn voor zowel de opleiding als het werkveld. De commissie maakt gebruik van het vrij moment op het einde van het locatiebezoek om deze suggestie te bespreken met de verantwoordelijken van de opleiding. Deze laatste vinden dit een mooie suggestie en geven aan dat ze deze met beide handen zullen aannemen. De opleiding voert momenteel reeds verkennende gesprekken met enkele partners uit het werkveld maar tot op heden werden er nog geen concrete plannen gemaakt. De opleidingsverantwoordelijken geven aan dat ze zowel op inhoudelijk als op strategisch niveau zullen onderzoeken hoe ze met deze suggestie verder kunnen gaan.

2.2.7 Toetsing

De commissie las in het ZER dat de opleiding op basis van toetsingsgegevens de theoretische inhoud van het programma heeft herzien. De commissie is benieuwd naar de impact van deze herziening op het beoogd eindniveau en wil graag weten hoe de opleiding kan garanderen dat alle noodzakelijke competenties door elke afgestudeerde zijn behaald. Ze vraagt daarom aan de opleidingsverantwoordelijken waar in het programma de verschillende inhoud worden getoetst. De opleidingsverantwoordelijken vertellen dat voor elke OLR leerdoelen werden geformuleerd, die vermeld staan in de ECTS-fiches en raadpleegbaar zijn in de studiewijzer. Daarnaast ligt de nadruk op praktijkgerichte toetsing op basis van gedragsindicatoren. Voor het beoordelen van de vaardigheden zijn rubrics beschikbaar en voor kennistoetsen wordt gewerkt met verbeterseutels.

Tijdens het gesprek met de commissie illustreren de docenten met voorbeelden hoe de kenniscomponent wordt meegenomen en getoetst wordt in de opdrachten. Een van de docenten legt uit hoe de leerdoelen helpen bij de toetsing aan de hand van een voorbeeld: psychisch welzijn. Het leerdoel is daar dat de studenten weten hoe om te gaan met psychische uitdagingen. De studenten krijgen hierover een workshop in de les en gaan vervolgens zelf op zoek naar informatie. Het toetscriterium is dan dat de studenten op een kennis- en inzichttoets kunnen toelichten welke criteria zij hebben gehanteerd om psychische uitdagingen te beschrijven. Van de docenten hoort de commissie dat de verbeterseutels voor de inzichttoetsen door een collega worden nagekeken. Ook kunnen ze naar de ondersteunende dienst van het departement en de hogeschool stappen voor extra ondersteuning bij toetsing.

De commissie wil graag horen van de studenten hoe deze praktijkgerichte toetsing in zijn werk gaat. De studenten leggen uit dat er niet van hen verwacht wordt om kennis te reproduceren maar dat de toetsing gebeurt aan de hand van casussen, waarbij ze bijvoorbeeld situaties voorgeschoteld krijgen die ze ook in het werkveld kunnen tegenkomen en waarop ze geziene begrippen dienen toe te passen. Het omgekeerde gebeurt ook: er wordt gevraagd aan de studenten om een voorbeeld te geven van op hun eigen werkplek. Verder geven de studenten aan dat er geen verrassingen zijn op de examens: ze voelen zich doorgaans goed voorbereid.

Wat betreft het evalueren van het werkplekleren geven de vertegenwoordigers uit het werkveld aan dat ze door de opleiding werden gevraagd om input te geven bij het opstellen van beoordelingsdocumenten. Daarnaast worden ze ook meegenomen in het beoordelingsproces van het werkplekleren van de studenten, en hoewel de hogeschool de

eindverantwoordelijkheid behoudt over de punten, kunnen de werkplekbegeleiders aan de lectoren vertellen hoe ze de studenten hebben zien functioneren op de werkplek. Het startgesprek, alsook de feedbackmomenten tussen de begeleider op de werkplek en de lector, beschouwen zij hierbij als belangrijke momenten. De vertegenwoordigers uit het werkveld geven aan dat ze worden betrokken bij het vormgeven van de opleiding en voelen zich daardoor mede-eigenaar van de opleiding. Het is voor de commissie duidelijk dat de opleiding de juiste ingesteldheid heeft om samen met het werkveld de ontwikkeling naar de nieuwe professional vorm te geven.

Na afloop van de gesprekken met de docenten en studenten wordt het voor de commissie enigszins duidelijk dat kennis, vaardigheden en attitudes verwerkt zijn in de lesdoelen en getoetst worden vanuit de beschrijving van de opdrachten of ECTS fiches. Desondanks blijven de kenniscomponent, vaardigheden en attitudes voor de commissie weinig herkenbaar in OLR en bijna afwezig in de afzonderlijke leerdoelen.

Daarom maakt de commissie gebruik van het vrij moment aan het einde van de dag om hierover in dialoog te gaan met het opleidingsteam. De adviseur onderwijs- en kwaliteitsontwikkeling licht hierop de AP-competentiematrix toe, die gebaseerd is op de gegevens van de ECTS-fiches. Verschillende visuele weergaven zouden het moeten mogelijk maken om de constructieve alignment van de opleiding te monitoren. De leerdoelen kunnen worden gekoppeld aan werk- en toetsvormen en geclusterd tot OLOD's.

Hoewel de commissie deze verduidelijking waardeert, blijft ze de algemeen omschreven leerdoelen in de studiewijzer en de ECTS-fiches problematisch vinden. De commissie zoekt nog steeds naar hoe ze zicht kan krijgen op de constructieve alignment omdat de vereiste kennis, vaardigheden en attitudes amper terug te vinden zijn in de geformuleerde leerdoelen. De vertaalslag van DLR, naar OLR, naar leerdoelen is eveneens niet zichtbaar in de AP-competentiematrix. Uit het gesprek met het opleidingsteam komt dan ook naar voor dat de kennis, vaardigheden en attitudes niet expliciet beschreven zijn in de leerdoelen maar beschreven zijn in de lesdoelen of opdrachten en ECTS-fiches.

Om duidelijker zicht te krijgen op de constructieve alignment heeft de commissie bij het opstellen van het beoordelingsrapport aanvullende informatie opgevraagd bij de opleiding. Aangezien de opleiding de 338 leerdoelen verdeelt over niveau 1 'toetsen met kennis en inzichttoetsen', niveau 2 'vaardigheidstoetsen', en niveau 3 'zogenaamde integratietoetsen zoals reflectieopdrachten, projectopdrachten en praktijkbeoordelingen', heeft de commissie drie representatieve sets van toetsing opgevraagd waaruit moet blijken dat de kennis op niveau 1 afgetoetst is, de toepassing op niveau 2 afgetoetst is, en op niveau 3 de integratie wordt getoetst waarin de impliciete kennis te herleiden is, bijvoorbeeld aan de hand van een rubric, en hoe de toets en rubric er dan uitzien op niveau 3.

De commissie vormde op basis van de gesprekken en de aanvullende informatie de volgende inzichten. De omzetting van DLR naar OLR is inzichtelijk en goed onderbouwd. De leerdoelen zelf zijn evenwel erg talrijk en blijken in heel kleine onderdelen te zijn opgeknipt, waarbij het niet altijd duidelijk is welke leerdoelen in samenhang met elkaar de gehele kennis, vaardigheden en attitudes omvatten zoals in de praktijk bedoeld wordt. Bij de ECTS-fiches die zichtbaar zijn voor studenten wordt expliciet beschreven welke onderliggende kennis en vaardigheden onderdeel zijn van een OLOD, en als zodanig worden ze zichtbaar meegenomen

in de lessen. Bij de toetsen op niveau 1 worden de verwachte kennis en inzichten expliciet bevraagd en zijn die ook herleidbaar. Bij niveau 2 is er een duidelijke rubric voorhanden voor de beoordelaars waarin de vaardigheden (met onderliggende kennis zoals cumulatief opgebouwd) worden getoetst. Bij niveau 3 worden in het beoordelingsformulier in veel gevallen leerdoelen verder gespecificeerd. Zo staat er een onderschrift bij de leerdoelen die meer richting geeft waarop beoordeeld moet worden. De beoordelingsschaal of rubric is echter heel algemeen.

Doordat de leerdoelen erg talrijk zijn, en niet altijd zicht bieden op de benodigde kennis, vaardigheden en attitudes, borgen ze afzonderlijk onvoldoende de constructieve alignment. In samenhang doen ze dit wel, mits er een duidelijke rubric onderligt waarin de veronderstelde kennis, vaardigheden en attitudes expliciet benoemd worden, aan de hand waarvan deze beoordeeld kunnen worden en waarop beoordelaars zich kunnen baseren om te kalibreren. Bij de toetsen op niveau 3 die binnen het coachingstraject op school vallen, voorziet de opleiding een rubric die de achterliggende kennis en vaardigheden omschrijft. Bij de toetsen op niveau 3 die op de leerwerkplek plaatsvinden, is er geen rubric die dit borgt en wordt er gewerkt met een onderschrift als expliciterende toevoeging. Dit laatste kan echter een risico vormen voor de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid van de toetsing. De commissie formuleert dan ook de strikte aanbeveling om de kennis, vaardigheden en attitudes zoals bedoeld in de DLR zichtbaar een plek te geven in de toetsing via een formulering van de leerdoelen zodat deze expliciet de nodige kennis, vaardigheden en attitudes omvatten, of, totdat dit is gerealiseerd, consequent via een rubric waarin dit expliciet benoemd wordt, zodat het zowel voor de student, de beoordelaar als het werkveld direct duidelijk is wat er beoogd en beoordeeld wordt en zodat daarmee de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid gegarandeerd is. De commissie benadrukt hiermee het belang van een duidelijke formulering van de OLR en leerdoelen.

2.2.8 Opleidingsteam

De commissie ontving als bijlage bij het ZER een overzicht van het personeelsbestand van de opleiding en hun kenmerken. De commissie wil graag weten welke kennis en vaardigheden het opleidingsteam in huis heeft en vraagt de opleidingsverantwoordelijken hiernaar. Zij vertellen dat het personeel van de opleiding aanvankelijk voornamelijk uit academisch opgeleide medewerkers bestond. In de loop der jaren is er echter steeds meer nadruk gelegd op het betrekken van professionals uit het werkveld, zoals praktijklectoren. Bij nieuwe aanstellingen wordt nu vooral sterk gefocust op werkervaring. Het opleidingsteam is tegenwoordig behoorlijk uitgebreid, met 5 voltijdsequivalenten. De opleidingsverantwoordelijken geven aan dat de keuze van de hogeschool om graduaats- en bacheloropleidingen als gelijkwaardig te beschouwen, hierin een belangrijke factor is geweest. Dit heeft geleid tot de nodige investeringen en ondersteuning. Tegelijkertijd blijft de keuze voor kleine leergroepen een uitdaging wat betreft efficiëntie.

Uit de gesprekken met de studenten en het werkveld stelt de commissie vast dat het opleidingsteam zeer toegewijd is. De studenten geven aan dat alles bespreekbaar is, dat er een erg familiale sfeer heerst en spreken over een goed contact met de lectoren. Ook de vertegenwoordigers van het werkveld getuigen over het groot engagement van de lectoren. Ze vertellen dat ze de lectoren regelmatig tegenkomen op belangrijke netwerkmomenten in de sector, waarbij deze niet enkel de opleiding komen toelichten maar tegelijkertijd beluisteren waar de praktijk nood aan heeft. De commissie is erg onder de indruk van de grote waardering

die zowel studenten als het werkveld tonen voor het opleidingsteam en waardeert de toewijding en proactieve aanpak van de docenten.

Tegelijkertijd is de commissie bezorgd over de werkdruk van de docenten. Wanneer de commissie vervolgens in gesprek gaat met het lesgeversteam kan zij alleen maar beamen dat het daadwerkelijk om een zeer gedreven en enthousiast team gaat. De docenten vertellen dat, hoewel de werkdruk soms hoog kan liggen, zij zich gesterkt voelen door de grote mate van collegialiteit tussen en ondersteuning van de collega's. Ze maken gebruik van intervisiemomenten om met collega's methodes uit te wisselen en elkaar te ondersteunen. Nieuw aangestelde docenten krijgen tevens een peter of meter toegewezen waarbij ze terecht kunnen met vragen. De docenten geven aan dat uit hun Kameleon-bevraging bleek dat ze hoog scoren op een warme begeleiding van studenten. Ze vinden het ook een groot voordeel dat alle lectoren met één been in de praktijk staan of hebben gestaan. Gevraagd naar wat het team nog kan gebruiken, zien ze vooral kansen in meer diversiteit in het docententeam en in nog meer expertise uit het bredere werkveld in huis halen. Het is voor de commissie duidelijk dat de opleiding een groei heeft doorgemaakt en dat het voor de docenten helder is wat de rol van de docent binnen de graduaatsopleiding inhoudt. Het lesgeversteam ziet de eigen uitdagingen en is reflectief waardoor er sprake is van een lerende houding.

3 Oordeel

Op basis van het gevoerde onderzoek naar de kwaliteit van de opleiding graduaat in het sociaal-cultureel werk van Artesis Plantijn Hogeschool, beoordeelt de commissie de kwaliteit van de opleiding als voldoende. De commissie adviseert het bestuur van de NVAO om een positief accreditatiebesluit te nemen.

Tijdens het locatiebezoek maakte de commissie kennis met een warm en toegewijd opleidingsteam dat de afgelopen jaren actief heeft gewerkt aan de voortdurende verbetering van de opleiding. Er is sprake van een sterke kwaliteitszorgreflex, waarbij de opleiding nauw samenwerkt met de betrokken stakeholders om voortdurend de opleiding te optimaliseren. Het opleidingsteam getuigt van een zelfkritische houding en van een verbetercultuur. Het is erin geslaagd het opleidingsprofiel scherp af te bakenen en van een eigen identiteit te voorzien. Het is voor de commissie duidelijk dat de opleiding een helder profiel heeft neergezet van de professional die zij aflevert aan het werkveld.

Uit alle gesprekken die de commissie met de verschillende betrokkenen voerde, blijkt een groot enthousiasme voor de opleiding. De commissie ontmoette een dankbaar werkveld dat veel appreciatie heeft voor de inzet van het docententeam, alsook voor de aanpak van de hogeschool. Vanwege de sterke samenwerking en betrokkenheid met de opleiding voelen de vertegenwoordigers uit het werkveld zich mede-eigenaar van de opleiding en hebben ook zij een helder beeld van de professional die ze in huis halen en wat die nodig heeft in de begeleiding. De studenten die de commissie sprak zijn ware ambassadeurs van de opleiding. Het is voor de commissie duidelijk dat de docenten en studenten elkaar op handen dragen. De commissie wenst de opleiding hiervoor te feliciteren.

Na afloop van de interessante en open dialoog formuleert de commissie enkele aanbevelingen voor de opleiding, die op het einde van de dag worden besproken tijdens het reflectiemoment. Een eerste punt betreft de instroom: opleiding erkent dit terecht als een werkpunt. Niet alleen weten veel studenten vooraf niet goed wat de opleiding inhoudt, ook is er een grote mate aan diversiteit onder de studenten. De commissie moedigt de opleiding dan ook aan om sterk in te zetten op de correcte oriëntering van kandidaat-studenten naar de opleiding en na te denken over hoe deze kandidaat-studenten al voor de start van de opleiding een correct beeld kunnen krijgen. Daarnaast beveelt de commissie de opleiding aan om samen met het werkveld aan de slag te gaan met het bereiken van werkstudenten.

Ten tweede is het voor de commissie, na afloop van het locatiebezoek, duidelijk dat kennis, vaardigheden en attitudes in de lesdoelen en opdrachten zijn opgenomen, maar niet expliciet in de leerdoelen. De commissie beveelt de opleiding aan om dit wel te doen. Ze vraagt de opleiding om de samenhang tussen de DLR, OLR en leerdoelen te verhelderen, waarbij deze duidelijk worden beschreven vanuit de kennis, vaardigheden en attitudes. Op die manier wordt het voor studenten, docenten en het werkveld transparant wat er in de opleiding geleerd en getoetst wordt.

Tijdens het opstellen van het beoordelingsrapport heeft de commissie aanvullende informatie opgevraagd om verdere garanties te krijgen over de constructive alignment. De commissie heeft daarbij vastgesteld dat het eindniveau wordt gerealiseerd, maar dat de huidige beoordelingspraktijk toch enig risico inhoudt voor de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid. De

commissie benadrukt ook na deze aanvullende stap het belang van een duidelijke formulering van OLR en leerdoelen vanuit kennis, vaardigheden en attitudes, en ziet dit dan ook als een strikte aanbeveling voor de opleiding.

De commissie heeft er vertrouwen in dat het opleidingsteam aan de slag zal gaan met de geformuleerde aanbevelingen en heeft vertrouwen in de kwaliteit van de opleiding.

Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding

Instelling	Artesis Plantijn Hogeschool Antwerpen
Naam opleiding	Graduaat in het sociaal-cultureel werk
Niveau en oriëntatie	Niveau 5 van de Vlaamse Kwalificatiestructuur (VKS 5) - graduaatsopleiding
(Bijkomende) titel	-
(Delen van) studiegebied(en)	Sociaal-agogisch werk ISCED: 09 Health and welfare
Afstudeerrichtingen	-
Opleidingstrajecten voor werkstudenten, voltijds/deeltijds trajecten, dag-/avondonderwijs, onderscheiden vormen van diplomering	• Dagtraject • Traject voor werkstudenten
De vestiging(en) waar de opleiding wordt aangeboden	Antwerpen
Onderwijstaal	Nederlands
Studieomvang (in studiepunten)	120
Aansluitingsmogelijkheden	Bachelor in het sociaal werk

Bijlage 2: Opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR)

Beroepsspecifieke OLR

1. Je maakt ontmoetingen mogelijk en verbindt mensen in en met de samenleving.
2. Je begeleidt groepen en individuen in en naar verandering.
3. Je herkent problemen in de samenleving en geeft signalen gericht door.
4. Je organiseert doelgerichte activiteiten die afgestemd zijn op een concrete nood, vraag of ambitie.
5. Je versterkt en beweegt burgers in het opnemen van maatschappelijk relevante initiatieven.

Generieke OLR

6. Je communiceert zowel schriftelijk als mondeling doelgericht en op maat, met aandacht voor de diversiteit in het werkveld.
7. Je werkt met collega's en externe partners constructief samen rond een concrete taak of vraag.
8. Je handelt oplossingsgericht ten aanzien van problemen die zich stellen.
9. Je plant en organiseert je eigen werk, bekijkt het kritisch-constructief en bent bereid om levenslang te leren.

Bijlage 3: Samenstelling van de commissie

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

Petra van Zon (*voorzitter*), consultant kwaliteitsmanagement bij Fontys, Dienst Onderwijs en Onderzoek;

An Beghein (*commissielid*), hoofd graduaatsopleidingen maatschappelijk werk, sociaal-cultureel werk, informatiebeheer en tolk VGT aan Arteveldehogeschool;

Jozefien Van Landschoot (*commissielid*), directeur De Kantel vzw;

Marthe Van Gompel (*student-commissielid*), studente maatschappelijk werk UCLL.

De commissie werd bijgestaan door:

- **Dagmar Provijn** (*procescoördinator*) beleidsmedewerker NVAO;
- **Roxanne Figueroa** (*extern secretaris*).

Alle commissieleden hebben de deontologische code van de NVAO ondertekend.

Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding

Tijd	Gespreksgroep
08u.15 – 08u.30	Onthaal van de commissie
08u.30 – 09u.30	Overleg/pauze commissie
09u.30 – 10u.15	Opleidingsverantwoordelijken
10u.15 – 10u.35	Overleg/pauze commissie
10u.35 – 11u.35	Studenten
11u.35 – 11u.55	Overleg/pauze commissie
11u.55 – 12u.40	Vertegenwoordigers beroepenveld - Online
12u.40 – 13u.40	Overleg/pauze commissie - lunchpauze
13u.40 – 14u.40	Lesgevers
14u.40 – 15u.00	Overleg/pauze commissie
15u.00 – 15u.30	Vrij moment
15u.30 – 16u.45	Overleg/pauze commissie
16u.45 – 17u.15	Reflectiemoment

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.

Na het locatiebezoek heeft de commissie aanvullende informatie opgevraagd.

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

- Zelfevaluatierapport
- Bijlage 1: Profilering opleiding
- Bijlage 2: Infofiche competentiematrix
- Bijlage 3: OLR
- Bijlage 4: Concordantie OLR-DLR
- Bijlage 5: Didactisch concept
- Bijlage 6: Curriculum GSCW vanaf 23-24
- Bijlage 7: Beleidskader werkplekieren
- Bijlage 8: Opleidingsspecifieke visie werkplekieren
- Bijlage 9: Toetsbeleid
- Bijlage 10: Afsprakenkader toetsing
- Bijlage 11: Personeelsoverzicht GSCW
- Cursussen Digitap (digitaal beschikbaar)

Documenten beschikbaar gesteld tijdens de dialoog

- Aanvullende informatie afsluitende toetsing
- Posters gebruikt tijdens oriënteringsinitiatieven
- Cursusmateriaal

Documenten beschikbaar gesteld na de dialoog

- Toetsing kennis
- Leerdoelen kennis
- Nota volgtijdelijkheid en opbouw opleiding
- Bijlagen: examens, beoordelingsbundels, beoordelingsmatrix

