

GRADUAAT IN HET MAATSCHAPPELIJK WERK

HOGESCHOOL WEST-VLAANDEREN

TOETS NIEUWE GRADUAATSOPLEIDING • BEOORDELINGSRAPPORT

19 OKTOBER 2020





Inhoud

1	Samenvattend advies van de commissie.....	4
2	Rapportage van de bevindingen en overwegingen.....	6
2.1	Generieke kwaliteitswaarborg 1: Beoogd eindniveau.....	6
2.2	Generieke kwaliteitswaarborg 2: Onderwijsleeromgeving.....	8
2.3	Generieke kwaliteitswaarborg 3: Te realiseren eindniveau.....	12
2.4	Generieke kwaliteitswaarborg 4: Opzet en organisatie van de interne kwaliteitszorg.....	14
3	Oordeel van de commissie.....	15
4	Beoordelingsproces.....	17
	Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding.....	18
	Bijlage 2: Domeinspecifieke leerresultaten (DLR).....	19
	Bijlage 3: Samenstelling van de commissie.....	20
	Bijlage 4: Overzicht van het bestudeerde materiaal.....	21

1 Samenvattend advies van de commissie

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

De commissie sprak met een enthousiast team, bestaande uit een enthousiaste coördinator, gedreven lectoren en een ondersteunend werkveld.

De opleiding heeft besloten om geen eigen opleidings specifieke leerresultaten te ontwikkelen, maar de domeinspecifieke leerresultaten te hanteren. De gekozen twee profielen die aangeboden worden binnen de opleiding, sluiten volgens de commissie goed aan op de grootste noden die momenteel heersen in het werkveld.

Voor de opleiding is het onderscheid tussen de niveaus 5 en 6 duidelijk. Voor de (toekomstige) studenten dient dit echter nog verder geconcretiseerd te worden zodat de opleiding een coherent verhaal kan vertellen en de studenten volledig en correct kan inlichten over de verwachtingen.

De opleiding wil voorlopig enkel focussen op generatiestudenten. De commissie vindt dit jammer en vraagt de opleiding om zo snel mogelijk werk te maken van het traject voor niet-generatiestudenten/werkstudenten.

Ook de begrippen 'werkpleklers' en 'stage' dienen verder geconcretiseerd te worden zodat het verschil in verwachtingen, investering en studietijd duidelijk wordt voor de student.

De commissie is tevreden om te merken dat de opleiding erg wil inzetten op digitale werkvormen en online leeromgevingen/leerwegen. Dit is niet enkel in deze tijden van afstandsonderwijs een must, ook voor het type niveau-5-student is het aanbieden van kleine hoeveelheden informatie, via een digitale omgeving een troef.

De commissie heeft vertrouwen in het kwaliteitszorgbeleid van Howest en is er van overtuigd dat dit voldoende zal neerdalen binnen de nieuwe opleiding. De commissie merkte op dat de opleiding kan rekenen op een sterke dienst onderwijs, met opleidingsondersteuners die op vele vlakken bereikbaar zijn en hun expertise willen delen.

De commissie die de kwaliteit van de opleiding graduaat in het maatschappelijk werk van de Hogeschool West-Vlaanderen heeft beoordeeld, brengt een positief advies uit aan de NVAO.

Het oordeel 'voldoende' wordt onderbouwd via de bovengenoemde en in het volgende hoofdstuk te expliciteren positieve en kritische elementen uit het door de commissie gevoerde onderzoek naar de potentiële kwaliteit van de nieuwe opleiding.

De commissie beveelt de opleiding aan:

- om de formulering van het verschil tussen niveau 5 en 6 duidelijker en concreter te vertalen naar de instromende studenten.
- om blijvend te monitoren of de focus op de twee profielen beantwoordt aan de behoefte van het veranderende werkveld door sterk in te blijven zetten op een actieve werkveldcommissie.
- om bij de verdere ontwikkeling van de huidige opleiding, tijdig het aanbod voor niet-generatiestudenten (rekening houdend met de uitdagingen voor deze doelgroep) uit te werken.
- om op zoek te gaan naar een heldere formulering van het werkpleklers vanuit het perspectief van de student en dit helder te communiceren naar deze doelgroep.

- om bij de operationalisering van het gerealiseerd eindniveau te kijken naar het gewicht van de 3 afsluitende toetsvormen in functie van studeerbaarheid en het gewicht van de beoordeling van afzonderlijke actoren in deze afsluitende toetsing.

Den Haag, 19 oktober 2020

Namens de commissie ter beoordeling van de toets nieuwe opleiding voor de opleiding
graduaat in het maatschappelijk werk van de Hogeschool West-Vlaanderen,

Eric Halsberghe
(voorzitter)

Mike Slangen
(secretaris)

2 Rapportage van de bevindingen en overwegingen

2.1 Generieke kwaliteitswaarborg 1: Beoogd eindniveau

Bevindingen

Het graduaat in het maatschappelijk werk is een nieuwe opleiding van 120 studiepunten, uitgewerkt door de Hogeschool West-Vlaanderen (Howest). De opleiding wordt georganiseerd in een dagtraject bestaande uit vier semesters en zal aangeboden worden op de Howest-campus te Brugge (campus Centrum).

De graduaatsopleiding in het maatschappelijk werk zal het domeinspecifieke leerresultatenkader (DLR) gebruiken als opleidingsspecifiek leerresultatenkader. Dit kader werd vastgesteld door de VLHORA en gevalideerd door de NVAO. Het houdt rekening met het beoogde eindniveau en werd ontwikkeld in consensus met andere instellingen, het beroepenveld en is bovendien internationaal gebenchmarkt. De vertegenwoordigers van de opleiding geven aan dat ze hun inbreng in deze werkgroep voldoende gevalideerd zagen en daarom niet de noodzakelijkheid voelen tot het opstellen van eigen, opleidingsspecifieke leerresultaten.

De opleiding geeft aan dat er een evolutie bezig is in het werkveld. De aflijning tussen de niveaus 5 en 6 wordt steeds duidelijker. De gegradueerde in het maatschappelijk werk zal in staat zijn om te fungeren op microniveau. De opleiding wil hierbij de focus van studenten leggen op het welzijn van het individu en zijn bijhorende context. Natuurlijk mag de gegradueerde daarbij het ruimere maatschappelijke karakter niet uit het oog verliezen. Het verschil met de bacheloropleiding op niveau 6, situeert zich vooral op gebied van het ruimere beeld. De gegradueerde kan de situatie van de cliënt in kaart brengen en kan bepalen welke mechanismen in werking gezet kunnen worden om de situatie onmiddellijk aan te pakken. De bachelor zal hier een stapje verder in gaan en kan deze concrete situatie aanpakken om linken te leggen met het uitwerken van actieplannen en het denken op beleidsniveau. De cliënt zelf zal weinig merken van het verschil tussen een niveau 5 en 6. Dat is volgens de opleiding net de bedoeling. De cliënt moet op dat ogenblik geholpen worden.

Het werkveld geeft aan dat er zeker een enorme vraag is naar deze nieuwe opleiding in de omgeving. Zij geven aan dat vooral de creatieve vaardigheden van de studenten belangrijk zijn. De juiste methoden en technieken aanleren is natuurlijk ook van belang, maar de juiste basisattitude (respect, empathie, ...) is veel belangrijker om de juiste hulp te kunnen bieden aan de cliënt.

De commissie vroeg de opleiding hoe zij het verschil dan zien in autonomie tussen een gegradueerde en een bachelor. De opleiding geeft aan dat dit vooral afhangt van de werkplek waar de studenten in terechtkomen. Op sommige plaatsen zullen studenten uit de niveaus 5 en 6 hetzelfde werk doen. Ook de ingesteldheid van de student zelf speelt een grote rol. De opleiding geeft aan dat sommige studenten uit niveau 5 eigenlijk al presteren en taken kunnen opnemen van een niveau 6. Dit is te vergelijken met de situatie tussen een verpleegkundige op niveau 5 en 6.

De opleiding geeft aan bewust te hebben gekozen voor twee profielen, voor een focus op psycho-sociaal hulpverlener en sociaal-juridisch dienstverlener in het domein welzijn en gezondheid. Deze profielen worden in het werkveld ook het meest gevraagd. Er worden doorheen de opleiding wel kapstokken aangereikt om andere domeinen te verkennen. De bacheloropleiding zal wel alle domeinen opnemen in het lesprogramma. Voor deze graduaatsopleiding werd ook omwille van de kortere doorlooptijd (2 opleidingsjaren) voor de afbakening van de 2 domeinen. Dit houdt het lesprogramma hanteerbaar voor de studenten.

Er werd een internationale benchmark uitgevoerd, die vooral bestond uit desk-research.

Overwegingen

De commissie begrijpt de keuze van de opleiding om de domeinspecifieke leerresultaten te hanteren als opleidingsspecifieke leerresultaten. De commissie vroeg de gesprekspartners wel naar de toepasbaarheid van deze algemene leerresultaten in het regionale werkveld rondom Howest. De opleiding geeft aan dat ze de DLR wel op tafel hebben gelegd om ze specifiek te maken. In elk DLR werden accentwoorden gezocht waaraan leerdoelen gekoppeld worden. De commissie wil de opleiding aanmoedigen om de inspanningen die reeds gedaan werden om in het DLR eigen accenten aan te brengen, te formaliseren in eigen opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR).

De gekozen twee profielen (psycho-sociaal hulpverlener en sociaal-juridisch dienstverlener) sluiten volgens de commissie goed aan op de grootste noden die momenteel voelbaar zijn in het werkveld. Het zijn brede profielen die ervoor zorgen dat studenten goed inzetbaar zullen zijn in de arbeidsmarkt. De commissie volgt de opleiding in de keuze om te focussen op twee profielen in plaats van het brede spectrum van het maatschappelijk werk trachten aan te bieden aan de studenten.

Door de snel veranderende maatschappij, beveelt de commissie de opleiding aan om blijvend te monitoren of de focus op de huidige twee profielen nog steeds beantwoordt aan de behoefte van het werkveld. Dit kan gebeuren door te blijven inzetten op een actieve werkveldcommissie en zo op een formele manier de vinger aan de pols te houden.

Voor de opleiding is het verschil tussen niveau 5 en 6 duidelijk. De commissie vernam dat ook binnen het werkveld het onderscheid tussen deze niveaus en hun bijhorende taken en verantwoordelijkheden duidelijker begint te worden. De commissie vraagt de opleiding om hier blijvend op in te zetten. Zeker aangezien de grens tussen wat een gegradueerde en een bachelor aan taken op zich kan nemen, in praktijk vaak zeer fluïde is. Elke nieuwe werkplek moet duidelijk geïnformeerd worden over deze verschillen in niveaus.

De commissie is ervan overtuigd dat de opleiding een duidelijk beeld heeft van de verschillen tussen niveau 5 en 6. Ook in het werkveld wordt dit zoals eerder al vermeld stilaan duidelijker. Het is volgens de commissie wel cruciaal om de verschillen tussen niveau 5 en 6 zeer duidelijk te communiceren naar alle stakeholders, en in het bijzonder naar de (toekomstige) studenten. De commissie beveelt de opleiding aan om op zoek te gaan naar een meer precieze en concrete formulering van het verschil tussen niveau 5 en 6, in functie van de instromende student en in de communicatie hier helder over te zijn. Hierdoor kunnen toekomstige studenten correct geïnformeerd worden over de opleiding en hebben studenten een duidelijk beeld van de verwachtingen en de competenties die zij moeten bereiken doorheen de opleiding.

De commissie wil de opleiding aanmoedigen om over het muurtje te durven kijken en zo de verwachtingen en eindcompetenties van de gegradueerde in het oog te houden. Internationale uitwisselingen behoren niet tot de kerncompetenties van een gegradueerde op niveau 5, maar internationale invloeden kunnen wel deel uitmaken van eventuele toekomstige opleidingsspecifieke leerresultaten. Zeker gezien de ligging van Howest, met Noord-Frankrijk als dichte buur.

2.2 Generieke kwaliteitswaarborg 2: Onderwijsleeromgeving

Bevindingen

De opleiding geeft aan voorlopig te willen starten met de focus op generatiestudenten. Na 1,5 jaar wil men het programma voor werkstudenten (niet-generatiestudenten) uitrollen. Het is uiteraard de vrije keuze van de opleiding/instelling om te bepalen welke trajecten men al dan niet aanbiedt. De commissie zocht wel naar antwoorden die inzichtelijk maken hoe niet-generatiestudenten toch nu reeds zouden kunnen instromen in de opleiding. De gesprekspartners geven aan dat er een ESF-project opgestart werd die inzicht moet geven op welke momenten een werkstudent dreigt weg te vallen in de opleiding. Van daaruit kunnen dan ingrepen gedaan worden bij het ontwerpen van het toekomstige traject voor niet-generatiestudenten.

De opleiding geeft aan dat er nu reeds faciliterende maatregelen genomen worden om ervoor te zorgen dat werkstudenten zo goed als mogelijk ondersteund worden. Er wordt weinig gebruik gemaakt van handboeken, de studenten kunnen alle informatie en studiemateriaal online terugvinden via de digitale leeromgeving. Hier kunnen ze ook zelfstandig oefeningen maken, ingebouwde testen doen, verdiepingsoefeningen maken, ... Er zijn monitoraten voor studenten die extra hulp nodig hebben. Er wordt dus zoveel mogelijk in blended-learning gedaan. Alles op afstand aanleren, lukt volgens de opleiding niet. Dit door het menselijke aspect dat zeer belangrijk is binnen dit type van opleiding.

Howest-opleidingen ontwikkelen hun krachtige leeromgeving vanuit het pedagogisch-didactische model van De Corte als kader. Dit model is de leidraad voor het docententeam bij het ontwerpen van de opleidingsonderdelen (OLOD's). De opleidingscoördinator bewaakt opleidingsbreed dat de leeromgeving gevarieerd is.

De opleiding wil inzetten op 'leren-door-doen'. Studenten werken vanaf het eerste semester in het werkveld en binnen alle opleidingsonderdelen worden opdrachten en inhouden zoveel mogelijk ingericht met of in de beroepscontext. In het opleidingsprogramma krijgt het werkplek leren vorm vanaf het eerste semester. Dit werkplek leren varieert van realistische casussen en werkveldprojecten op de campus, over werkveldverkenning naar geïntegreerde werkveldprojecten en participatieve blokstages. Tijdens deze geïntegreerde werkveldprojecten en participatieve blokstages zetten de studenten niet enkel de geleerde competenties om in de praktijk, maar gaat ook veel aandacht naar het verwerven en aanleren van nieuwe beroepspecifieke kennis, vaardigheden en attitudes.

De competentiematrix toont voor elk OLOD welke leerresultaten erin worden opgebouwd en geeft te een overzicht van de opbouw van de leerresultaten doorheen de opleiding. Deze competentiematrix is een werkinstrument voor het opleidingsteam bij de verdere voorbereiding en de uitrol van het opleidingsprogramma.

De pijler 'stage' neemt binnen deze graduaatsopleiding een belangrijke plaats in. In Werkveldverkenning leren de studenten in het eerste semester op een actieve manier het werkveld kennen door samenwerking met organisaties. De student leert door observatie van de reële werkcontext. In het tweede semester is er het OLOD dat onder de vorm van een lintstage wordt ingericht: Engagement in het maatschappelijk werk. Dit bestaat uit twee delen: via een actieve observatie in een werkveldorganisatie verdiept de student zich in doelgroepen en gehanteerde methoden. Daarnaast neemt de student een sociaal engagement in het werkveld op. De twee stages in het OLOD MW@Work (Blokstage 1 en 2) in het tweede jaar gaan (bij voorkeur) door binnen één organisatie. Deze keuze is ingegeven door de mogelijkheid tot verdere verdieping in de werkplek voor de student die op dezelfde plaats stage blijft lopen. Uit de aftoetsing met het werkveld blijkt dat men de keuze voor het doorlopen van de beide blokstages binnen eenzelfde organisatie onderschrijft. Tijdens deze blokstages werkt de student voltijds (respectievelijk 10 en 12 weken) binnen de organisatie.

De commissie heeft vastgesteld dat de opleiding voldoet aan de decretale vereiste van minstens 1/3 werkplekuren. Toch heeft de commissie nog vragen in verband met de invulling van dit werkplekuren. In het informatiedossier en het toelichtende gesprek wordt nog vaak geïmpliceerd met de termen 'werkplekuren' en 'stage'. Voor de commissie was het niet direct duidelijk wat het verschil was tussen deze termen, wat dit voor effect heeft op de student en hoe dit toegespitst is op het verschil tussen de niveaus 5 en 6.

De opleiding heeft dit onderscheid als volgt uitgelegd: "Werkplekuren is het geheel aan werkvormen waarin een reële werkplek een prominente rol speelt in het verwerven van competenties. Stage is één van die werkvormen". In deze opleiding wordt effectief nog gekozen om een aantal stageonderdelen in te passen in een aantal OLODS. Anders dan in de bacheloropleiding worden de graduaatsstudenten wel nog een stuk door het werkveld opgeleid. Van de bachelors wordt verwacht dat zij de geleerde competenties toepassen in de reële praktijk tijdens een stage. In deze graduaatsopleiding wordt verwacht dat studenten echt nog cognitieve leerdoelen bereiken tijdens het lopen van deze stages, in samenspel met de lessen op de hogeschool. De term 'stage' is dus hetzelfde, de invulling ervan is anders voor graduaat en bachelor.

De commissie merkt op dat er voldoende duidelijkheid moet zijn voor het werkveld aangaande de verwachtingen van de verschillende studentniveaus die zij op de werkplek ontvangen. De opleiding geeft zelf aan dat in praktijk het verschil tussen een student van niveau 5 en niveau 6 vaak enorm vaag is. Het dient in deze ook duidelijk te zijn voor de werkplek wanneer het gaat om een stage van een bachelorstudent, die zijn geleerde kennis komt toepassen, en wanneer het gaat om een stage van een graduaatsstudent, die nog nieuwe kennis moet aangeleerd krijgen. Het takenpakket van de mentor is daarom ook veel uitgebreider bij de begeleiding van een graduaatsstudent. De opleiding geeft aan hier erg bewust van te zijn en werkt aan een opleiding voor deze mentoren. De opleiding hanteert een strenger selectiebeleid om de werkplekken op te nemen als stageplek in de graduaatsopleiding. Bij de bachelor zijn dit vaak enkel kwantitatieve vereisten. Mentoren die studenten van niveau 5 zullen begeleiden, krijgen een diepere training en een coaching over hoe zij op hun beurt het leerproces van de student kunnen begeleiden. De graduaatsstages worden enorm mee gevoerd vanuit de opleiding.

Het aanwezige werkveld geeft aan bewust te zijn van dit verschil in verwachtingen en wat dit meebrengt aan extra taken voor de werkplekken. Tegelijk geven ze ook aan dat ze sterk moeten en willen investeren in de begeleiding en ondersteuning van deze studenten. Er is namelijk een grote vraag aan dit type werkrachten. De commissie vraagt of er reeds een soort werkplekscan ontwikkeld werd om de geschiktheid van de werkplek in kaart te brengen. De opleiding geeft aan dat deze er momenteel nog niet is, maar dat het wel op de werkplanning staat.

Het opleidingsprogramma werd afgetoetst met verschillende partners in het brede werkveld van maatschappelijk werk. Per OLOD worden onder andere lesgevers, studiebelasting, inhouden, doelstellingen, studiematerialen, volgtijdelijkheden en de werk- en evaluatievormen gespecificeerd.

De opleiding zal door middel van studentenenquêtes en participatiecommissies nagaan of de ingeschatte studietijd met de reële studietijd overeenkomt. Hiervoor stelde de opleiding een bevragsplanning op, waaruit blijkt dat elk OLOD minstens één keer om de drie jaar bevragd wordt.

De commissie vroeg de opleiding naar het type studiemateriaal dat zij geschikt vinden voor deze graduaatsopleiding. De opleiding is voornemens weinig echte handboeken te gebruiken. Deze kunnen nuttig zijn om duidelijk een structuur te zien in de leerinhouden, maar er zijn nog maar weinig (bruikbare) handboeken op het niveau van een graduaatsopleiding. De opleiding wil optimaal gebruik maken van de digitale leeromgeving, leerpaden, modules, ...

De commissie leert ook dat vanuit de dienst onderwijs een traject ‘*Blended learning*’ is uitgezet voor docenten. Via een *teacher-lab* worden docenten ondersteund in het digitaliseren van cursussen. Als principe geldt ‘We nemen mee wat goed was uit het verleden, maar aangepast aan de nieuwe realiteit’.

Op vlak van docentenprofessionalisering bieden Howest en de dienst onderwijs een aantal initiatieven aan, waar de docenten van deze graduaatsopleiding ook op kunnen intekenen. Bijsturing voor docenten wordt vormgegeven door feedback en feed-forward. De opleidingscoördinator bewaakt het professionaliseringsproces van de docenten van zijn/haar opleiding. Er werd een traject opgestart in samenwerking met de lerarenopleiding van Howest. Een docent die uit het werkveld komt en nog nooit heeft lesgegeven, krijgt een vorming van 4 dagen per academiejaar. Ook digitale didactiek is een aandachtspunt in deze vorming, gezien de actuele uitdagingen.

Overwegingen

De commissie begrijpt de keuze van de opleiding om voorlopig enkel te starten met de focus op generatiestudenten. Toch wil de commissie hier een grote bezorgdheid uiten. Door het aanbieden van een traject voor niet-generatiestudenten/werkstudenten binnen enkele jaren, kan ervoor zorgen dat hier potentieel een doelgroep uitvalt. De studenten die zich inschreven voor dit type opleidingen aan de Centra voor Volwassenenonderwijs (CVO), waren immers veelal niet-generatiestudenten of werkstudenten. De commissie betreurt het feit dat zij nu uit de boot dreigen te vallen. De commissie vraagt de opleiding dan ook met aandrang om in tussentijd het programma optimaal aanpasbaar te maken voor werkstudenten (door flexibele lesmomenten, flexibele leerwegen, ...). De commissie raadt de opleiding aan om tijdig te beginnen met het ontwerpen van het traject voor niet-generatiestudenten/werkstudenten om zo voldoende tijd te hebben om alle concepten grondig door te denken op de specifieke noden en uitdagingen van deze doelgroep.

De commissie vroeg nadere toelichting bij het verschil tussen de begrippen ‘werkplekleren’ en ‘stage’. Op basis van het ingediende informatiedossier was het onderscheid qua verwachtingen, specificiteit, invulling, ... niet helder. Termen leken ongecontroleerd door elkaar gebruikt te worden. Na de uitleg van de gesprekspartners is de commissie ervan overtuigd dat de opleiding een duidelijk beeld heeft van deze verschillen. Ook voor de commissie werd het na het toelichtend gesprek meer helder. Dit toont volgens de commissie wel aan dat de opleiding nog werk heeft om dit onderscheid duidelijker te communiceren naar de buitenwereld toe, en dan denkt de commissie in het bijzonder aan de studenten.

De gesproken werkveldpartners lijken zich bewust van de verschillen in verwachting tussen een bachelorstudent en een graduaatsstudent. Het is nu vooral ook zaak om dit te verspreiden naar het brede werkveld. Dit zal een werk zijn voor alle afgevaardigden van de opleiding. Ook een actieve werkveldcommissie kan hiertoe bijdragen.

De commissie beveelt aan om dringend werk te maken van een verheldering en concrete formulering van het begrip ‘werkplekleren’, vanuit het perspectief van de (toekomstige) student. Het belang van het werkplekleren, en de verhoudingen van de verschillende werkvormen en de gestelde verwachtingen binnen dit ruime begrip (zoals o.a. de stage), moet duidelijk gekaderd worden naar de student toe. De omschrijving ‘Leren door doen’ vindt de commissie een mooie omschrijving, die zeker een plek kan krijgen in deze verheldering.

De ECTS-fiches zijn duidelijk opgesteld en volledig. Zorg ervoor dat de student zijn weg vindt naar deze informatie.

De commissie heeft vernomen dat de opleiding een bevraging heeft gepland betreffende de studietijd van de verschillende OLODS. De commissie vindt dit positief, maar wil benadrukken dat een frequentie van één keer per drie jaar niet in verhouding staat met de kortere

doorlooptijd van de graduaatsopleiding. Zeker bij de opstart van een opleiding, dient de vinger veel meer frequent aan de pols gehouden te worden.

De commissie volgt de opleiding in de keuze om weinig fysieke handboeken te gebruiken tijdens de lessen. Het gebruik van de digitale leeromgeving waar net de informatie aangeboden wordt die nodig is op een bepaald moment is een goede tool. Ook voor het niveau waarin deze nieuwe opleiding opereert, zijn handboeken niet altijd een goede didactische tool. De commissie is tevreden dat de opleiding dit zelf ook gerealiseerd heeft en zich zoveel mogelijk wil toelagen op het digitale luik.

Het is de commissie opgevallen dat de opleiding kan terugvallen op een sterke dienst onderwijs. Het geeft de commissie vertrouwen dat de opleiding bij problemen direct bij hen kan aankloppen.

2.3 Generieke kwaliteitswaarborg 3: Te realiseren eindniveau

Bevindingen

De opleiding hanteert de kwaliteitskaders van Howest. Het Onderwijs- en Examenreglement (OER) van Howest is een belangrijk kader voor toetsing. Dit OER benadrukt de competentiegerichtheid in evaluatie en voorziet een zeswaardenschaal voor het uitdrukken van de beheersingsgraad van de competenties. Howest ziet toetsing als een leermoment voor de student (in functie van zijn leerproces), de lector (in functie van zijn onderwijspraktijk) en de opleiding (in functie van het toetsbeleid).

Het Howest toetsbeleid voorziet in een driedig richtinggevend kader rond kwaliteitsvol toetsen: toetsen is een gedeelde verantwoordelijkheid tussen instelling, opleiding en docent. De opleidingscoördinator bewaakt de variatie van ingezette toetsvormen. Het toetsen gebeurt cyclisch, volgens de PDCA-cyclus en wordt continu gemonitord.

Dit toetskader werd vertaald naar een toetsscan, die een werkinstrument is en opleidingen ondersteunt bij het uitbouwen en het monitoren van een opleidings specifiek toetsbeleid.

Het opleidingsteam past dit Howest toetskader toe en vulde het aan met eigen specifieke speerpunten rond toetsing. De opleiding wil inzetten op de reflectieve vaardigheden van de studenten die die in verschillende opleidingsonderdelen en situaties meegenomen worden. Coaching en feedback is continu en planmatig. Er wordt niet gekozen voor enkel een eindevaluatie, maar in alle opleidingsonderdelen wordt er tussentijds feedback en ondersteuning voorzien. Tenslotte maakt peer assessment een deel uit van de opleidings specifieke visie op toetsing.

De domeinspecifieke leerresultaten en de vertaling hiervan in leerdoelen vormen het uitgangspunt voor het vormgeven van de toetsing in alle opleidingsonderdelen. In de studiefiches worden vorm en periode van de toetsing duidelijk gemaakt voor de studenten. De beoordeling van de blokstages gebeurt door 4 componenten; een tussentijdse formatieve evaluatie, supervisie en intervisie, het stagelogboek en stageverslag en de gehele stageperiode. Het werken met een Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP) geeft de studenten de kans de persoonlijke en professionele ontwikkeling te documenteren en te evalueren en is ontwikkelingsgericht opgebouwd.

De studenten tonen aan de leerresultaten op VKS 5-niveau te bereiken in het OLOD MW@Work 2. Dit is een samengesteld OLOD, met partims Reflectie en veerkracht 4 (3 SP) en Blokstage 2 (15 SP). In de blokstage zijn er twee summatieve toetsen: de stageperiode en het graduaatsrapport. Alle leerresultaten worden op het integratieniveau afgetoetst in deze twee partims met samen drie toetsen.

De opleiding voorziet in een jaarlijkse vorming voor mentoren rond deze topics. Mentoren engageren zich ertoe deze richtlijnen te volgen als voorwaarde om studenten toegewezen te krijgen.

Overwegingen

De commissie stelt vast dat er een hogeschoolbreed toetsbeleid voor Howest ontwikkeld werd. Voor de opleidingen wordt dit toetsbeleid geconcretiseerd in een toetsscan. Deze toetsscan stelt docenten in staat om te bepalen wat ze willen toetsen, op welke manier, te kijken of de gehanteerde manier van toetsing systematisch is. Uiteindelijk kunnen docenten aan de hand van deze toetsscan bepalen of hun toetsen ervoor zorgen dat het zelfsturen van de studenten gestimuleerd wordt.

De commissie vernam dat docenten een aantal tools ter beschikking hebben die ondersteuning bieden bij het toetsen. Zo is er naast de eerder genoemde toetsscan, ook de mogelijkheid om naar de 'toetsdesks' te gaan. Deze momenten worden georganiseerd en

uitgevoerd door de pedagogen van de dienst onderwijs. Vragen omtrent toetsing, opstellen van evaluaties, ... kunnen daar worden voorgelegd.

Verder zijn er een aantal 'verplichtingen' ingebouwd in de manier van werken. Zo zijn docenten verplicht om het '4-ogen'-principe te hanteren. Een collega bekijkt de toets/test of examen en becommentarieert deze. De naam van de tweede lezer wordt ook vermeld op de toets, zodat dit proces ook voor de studenten transparant wordt. Door toetsmatrijzen kunnen doelen die niet getoetst werden, aan het licht gebracht worden. Deze manier van werken is volgens de commissie een goede wijze om de betrouwbaarheid en validiteit van de toetsing te garanderen.

De commissie vroeg de opleiding hoe verzekerd kon worden dat alle leerdoelen bereikt worden aan het einde van de opleiding. De opleiding geeft aan dat alle leerdoelen trapsgewijs opgebouwd worden. Deze leerdoelen hebben hun plaats ook gevonden in de ECTS-fiches. Per module wordt daar aangegeven welke leerdoelen daar getoetst worden. Het is aan de docenten om na te gaan of de manier waarop geëvalueerd wordt, in lijn is met de doelstellingen. Om dit na te gaan, worden de tools gebruikt die hierboven reeds beschreven werden.

De commissie vernam dat het gerealiseerde eindniveau aantoonbaar gemaakt wordt door 3 onderdelen, zijnde het graduaatsrapport, het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP), en de laatste blokstage. 1/3 van de totaalscore gerealiseerd eindniveau is afkomstig van het POP, de overige 2/3 komt van de beoordeling van de laatste blokstage. Het POP is een belangrijke tool, zo vernam de commissie. Hier wordt de groei van de student duidelijk doorheen de opleiding. Bovendien wordt leerresultaat 14 enkel hier afgetoetst.

Om meer helderheid te krijgen omtrent het aantonen van het eindniveau, heeft de commissie getracht bijkomende vragen te stellen. De antwoorden bleven echter aan de oppervlakte, waardoor de commissie vaststelt dat het aantonen van het eindniveau nog verder uitgewerkt dient te worden. De commissie beveelt de opleiding dan ook aan om bij de operationalisering van het gerealiseerd eindniveau te kijken naar het gewicht van de 3 afsluitende toetsvormen in functie van de studeerbaarheid en het gewicht van de beoordeling van afzonderlijke actoren in deze afsluitende toetsing. Het was voor de commissie onduidelijk welk gewicht aan de beoordeling van elke actor (opleiding, coördinator, werkveld, ...) wordt.

De commissie constateert dat de professionalisering van werkplekmentoren nog in de kinderschoenen staat. Er werd een basis gelegd, maar deze dient volgens de commissie nog verder uitgewerkt te worden. De opleiding volgt hierin. De commissie ontving bijkomende informatie over deze plannen. Dit lijkt een goede aanzet, maar de commissie wil de opleiding zeker meegeven om goed te bewaken dat niet enkel algemene principes zoals actief luisteren en feedback geven aangeleerd worden aan de werkplekmentoren, maar dat er zeker ook voldoende aandacht gegeven wordt aan de specifieke niveau 5 en de bijhorende verwachtingen, inclusief de toetsing. Ook het volume van deze vorming (4 dagdelen) dient bekeken te worden. De tijd van mentoren in het werkveld is immers kostbaar en vaak moeilijk in te plannen.

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

Bevindingen

In Howest is kwaliteitszorg (KZ) een gedeelde verantwoordelijkheid van alle medewerkers en beleidsniveaus. Het bestuur van Howest geeft sturing op de hoofdlijnen die uitgerold worden in een hogeschoolbreed beleid. Het volgt de KZ-processen op en wanneer een probleem wordt gedetecteerd, kan het ingrijpen, bijsturen, bijkomende voorwaarden opleggen of beleidsplannen aanpassen. Opleidingen worden in hun KZ ondersteund door de dienst Kwaliteitszorg, de dienst Onderwijs en de opleidingsdirecteur.

Kwaliteitszorg binnen Howest wordt sterk georganiseerd via een model met drie opeenvolgende niveaus. Zo onderscheidt men de dagelijkse kwaliteitszorg d.m.v. meetplannen, bevragingen bij stakeholders, monitoring van de studievoortgang, participatie- en werkveldcommissies. De Howest Opleidingstoets (HOT) biedt 6-jaarlijks een reflectiemoment waarin een panel van externe deskundigen in gesprek gaat met alle stakeholders van de opleiding. Als derde element is er de externe opleidingsaudit door een NVAO-erkende partner (6-jaarlijks).

Het vertrekpunt voor interne kwaliteitszorg van de opleiding is de Howest visietekst over een kwaliteitsvolle opleiding. Deze wordt vertaald in acht kwaliteitscriteria (KC) die zowel de Europese standaarden voor kwalitatief hoger onderwijs omvatten als de elementen die belangrijk zijn voor het realiseren van de Howest-visie.

Op vlak van kwaliteitszorg vertrouwt de opleiding op dit kwaliteitszorgsysteem van Howest, waarbij de eigenheid van deze graduaatsopleidingen wordt gewaarborgd.

Overwegingen

De commissie heeft vertrouwen in het kwaliteitszorgbeleid van de Howest en is er bijgevolg ook van overtuigd dat dit goed zal neerdalen binnen de opleiding.

De commissie merkt op dat de acht kwaliteitskenmerken voldoende geborgd zijn. Toch wil ze aangeven dat kwaliteitskenmerk 8 slechts miniem aanwezig is gebleken tijdens deze beoordeling. Dit kan wellicht in de toekomst versterkt worden. De commissie vraagt aandacht voor het publiek toegankelijk maken van informatie over de kwaliteit van de opleiding.

Verder wil de commissie vragen steeds aandacht te blijven besteden aan de constante bijsturing van het programma en de opleiding. De doorlooptijd van een graduaatsopleiding is reeds korter dan die van een bacheloropleiding. Het is dus noodzakelijk om steeds de vinger aan de pols te houden en tijdig bijsturingen te kunnen doen. De commissie is ervan overtuigd dat dit zal lukken binnen deze opleiding, aangezien de gesprekspartners zich bewust zijn van de impact van de kortere doorlooptijd op de kwaliteitszorgcyclus.

3 Oordeel van de commissie

De commissie sprak met een enthousiast team, bestaande uit een enthousiaste coördinator, gedreven lectoren en een ondersteunend werkveld. De commissie heeft vertrouwen dat deze equipe klaar is om een goede start van deze nieuwe graduaatsopleiding te verzekeren. De bemerkingen en aanbevelingen van de commissie kunnen bijdragen tot het versterken van deze nieuwe opleiding.

De commissie wil de opleiding aanmoedigen om de inspanningen die reeds gedaan werden om in het DLR eigen accenten aan te brengen, te formaliseren in eigen opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR). De gekozen twee profielen (psycho-sociaal hulpverlener en sociaal-juridisch dienstverlener) sluiten volgens de commissie goed aan op de grootste noden die momenteel voelbaar zijn in het werkveld. Door de snel veranderende maatschappij, beveelt de commissie de opleiding aan om blijvend te monitoren of de focus op de huidige twee profielen nog steeds beantwoordt aan de behoefte van het werkveld. Dit kan gebeuren door te blijven inzetten op een actieve werkveldcommissie en zo op een formele manier de vinger aan de pols te houden.

Voor de opleiding is het verschil tussen niveau 5 en 6 duidelijk. De verschillen tussen niveau 5 en 6 moeten zeer duidelijk gesteld worden naar alle stakeholders, maar in het bijzonder naar de (toekomstige) studenten. De commissie beveelt de opleiding aan om op zoek te gaan naar een meer precieze en concrete formulering van het verschil tussen niveau 5 en 6, in functie van de instromende student.

De opleiding wil voorlopig enkel focussen op generatiestudenten. Een belangrijke doelgroep van niet-generatiestudenten/werkstudenten komt daardoor niet aan bod. De commissie vraagt daarom de opleiding met aandrang om in tussentijd het programma optimaal aanpasbaar te maken voor werkstudenten (door flexibele lesmomenten, flexibele leerwegen, ...), en tijdig te beginnen met het ontwerpen van het traject voor niet-generatiestudenten/werkstudenten.

De commissie beveelt aan om dringend werk te maken van een verheldering en concrete formulering van het begrip 'werkplekieren', vanuit het perspectief van de (toekomstige) student. Het belang van het werkplekieren, en de verhoudingen van de verschillende werkvormen en de gestelde verwachtingen binnen dit ruime begrip (zoals o.a. de stage), moet duidelijk gekaderd worden naar de student toe.

De commissie volgt de opleiding in de keuze om weinig fysieke handboeken te gebruiken tijdens de lessen. Het gebruik van de digitale leeromgeving waar net de informatie aangeboden wordt die nodig is op een bepaald moment is een goede tool.

De tools die de docenten aangereikt krijgen om hun evaluaties te bekijken, vindt de commissie erg positief. O.a. de toetsdesks, het '4-ogenprincipe', en de toetsmatrijzen zorgen ervoor dat de toetsing valide en betrouwbaar verloopt.

De commissie beveelt de opleiding aan om bij de operationalisering van het gerealiseerd eindniveau te kijken naar het gewicht van de drie afsluitende toetsvormen in functie van de studeerbaarheid en het gewicht van de beoordeling van afzonderlijke actoren in deze afsluitende toetsing. Het was voor de commissie onduidelijk welk gewicht aan de beoordeling van elke actor (opleiding, coördinator, werkveld, ...) wordt toegekend i.f.v. de eindbeoordeling.

De professionalisering van de werkplekmentoren staat nog in de kinderschoenen. Er is een goede aanzet, de verschillende elementen moeten nu nog samengevoegd worden en geoperationaliseerd worden op het niveau van de graduaatsopleiding.

De commissie heeft vertrouwen in het kwaliteitszorgbeleid van de Howest en is er bijgevolg ook van overtuigd dat dit goed zal neerdalen binnen de opleiding. Verder wil de commissie vragen steeds aandacht te blijven besteden aan de constante bijsturing van het programma en de opleiding

Op basis van het gevoerde onderzoek naar de potentiële kwaliteit van de opleiding graduaat in het maatschappelijk werk van de Hogeschool West-Vlaanderen, beoordeelt de commissie de potentiële kwaliteit van de nieuwe opleiding als geheel als voldoende. De commissie brengt een positief advies uit aan de NVAO.

4 Beoordelingsproces

De beoordeling werd uitgevoerd aan de hand van het “Beoordelingskader Toets Nieuwe Opleiding op maat van de eigen regio”, zoals bekrachtigd door de Vlaamse regering op 9 november 2018.

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

De gesprekken werden online gestreamd via het online platform Microsoft Teams. Enkele commissieleden hebben op deze manier digitaal deelgenomen aan de gesprekken en de beoordeling van de Toets Nieuwe opleiding. Alle gesprekspartners hebben hun schriftelijk akkoord gegeven dat zij op de hoogte waren van de online streaming en de opname. Na vaststelling van dit rapport, werden alle opnames verwijderd.

Tijdens een voorbereidend overleg op 21 september 2020 heeft de commissie alle verkregen informatie besproken en heeft zij tevens het toelichtend gesprek voorbereid.

Het toelichtend gesprek vond plaats op locatie bij Howest Brugge op 21 september 2020 om 14.00 uur. De onderstaande gesprekspartners namen hieraan deel:

- Directeur opleidingen Howest Brugge;
- Curriculumverantwoordelijke graduaat maatschappelijk werk;
- Stafmedewerker onderwijsontwikkeling en opleidingskwaliteitszorg (vanuit de dienst onderwijs);
- Docent;
- Gastdocent en vertegenwoordiger uit het werkveld;
- Vertegenwoordiging werkveld;
- Student uit aanverwante opleiding graduaat orthopedagogische begeleiding.

Aan de hand van de Waarderende Aanpak heeft de commissie zich tijdens het toelichtend gesprek verder verdiept in de context van de opleiding en het voorlopig oordeel geverifieerd en vervolledigd.

Tijdens een besloten nabespreking op 21 september 2020 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 dat naar alle commissieleden werd verstuurd. De feedback van de commissieleden is verwerkt. Het door de voorzitter vastgestelde beoordelingsrapport werd naar de NVAO gestuurd op 19 oktober 2020.

Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding

Instelling	Hogeschool West-Vlaanderen
Adres, website van de instelling	Marksesteenweg 58, B-8500 KORTRIJK www.howest.be
Status instelling	Ambtshalve geregistreerd
Naam opleiding	Graduaat in het maatschappelijk werk
Afstudeerrichtingen	-
Niveau en oriëntatie	Hoger beroepsonderwijs niveau 5 (HBO5)
Opleidingstrajecten	<ul style="list-style-type: none"> • Dagtraject (4 semesters)
(Bijkomende) titel	Gegradueerde in het maatschappelijk werk
(Delen van) studiegebied(en)	Sociaal-agogisch werk
Onderwijstaal	Nederlands
De vestiging waar de opleiding wordt aangeboden	<ul style="list-style-type: none"> • Brugge
Studieomvang (in studiepunten)	120
Nieuwe opleiding in Vlaanderen	Nee
Erkende HBO5-opleiding van waaruit wordt omgevormd tot de nieuwe opleiding en naam CVO waartoe deze opleiding behoort	-
Aansluitingsmogelijkheden en mogelijke vervolgoedingen	<ul style="list-style-type: none"> • Bachelor in het sociaal werk • Bachelor in de toegepaste psychologie

Bijlage 2: Domeinspecifieke leerresultaten (DLR)

1. De gegradueerde stelt de cliënt centraal, bevordert empowerment, emancipatie en sociale cohesie, uitgaande van de mensenrechten en met respect voor gelijkwaardigheid en diversiteit;
2. De gegradueerde handelt bewust binnen een beroepsethisch en wettelijk kader;
3. De gegradueerde legt professioneel, respectvol en empathisch contact met de cliënt, het cliëntensysteem en andere relevante actoren;
4. De gegradueerde stimuleert de cliënt en het cliëntensysteem tot interactie met de omgeving;
5. De gegradueerde neemt de brugfunctie op tussen de cliënt, het cliëntensysteem en maatschappelijke voorzieningen;
6. De gegradueerde communiceert zowel schriftelijk als mondeling in begrijpelijke en correcte taal, hanteert adequaat diverse communicatie- en interactievormen en zorgt voor de administratieve navolging;
7. De gegradueerde bevordert en ondersteunt de zelfredzaamheid van de cliënt en het cliëntensysteem door een beroep te doen op hun krachten en hun sociaal netwerk, en onderneemt doelgerichte acties in overleg met het team en met andere actoren;
8. In een nieuwe en complexe contexten informeert en adviseert de gegradueerde de cliënt en het cliëntensysteem bij hun hulpvragen en noden;
9. De gegradueerde begeleidt de cliënt en het cliëntensysteem door het hulpverleningstraject heen en handelt daarbij op een methodische, agogisch verantwoorde wijze;
10. De gegradueerde begeleidt interactieprocessen tussen cliënten en cliëntgroepen en draagt bij aan opleidingsacties;
11. De gegradueerde stimuleert de cliënt en het cliëntensysteem tot actieve participatie aan de samenleving;
12. De gegradueerde volgt maatschappelijke ontwikkelingen en signaleert drempels en knelpunten in de eigen werking en/of samenwerking met andere actoren;
13. De gegradueerde plant en organiseert de eigen activiteiten en werkt actief en constructief samen in multidisciplinair verband met alle relevante actoren;
14. De gegradueerde ontwikkelt zijn professioneel handelen permanent op basis van (zelf)reflectie en deskundigheidsontwikkeling.

Datum validatie: 18 februari 2019

Bijlage 3: Samenstelling van de commissie

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

Eric Halsberghe (*voorzitter*), voormalig algemeen directeur van de Katholieke Hogeschool Vives.

Jules Pieters (*commissielid*), Emeritus-hoogleraar Toegepaste Psychologie met bijzondere aandacht voor leren en instructie – Universiteit Twente (digitaal aanwezig);

Harlinde Exelmans (*commissielid*), adjunct-algemeen directeur en directeur zorgbeleid Familiehulp (digitaal aanwezig);

Sofian El Bouazati (*student-commissielid*), Student Elektromechanica aan CVO Encora (digitaal aanwezig).

De commissie werd bijgestaan door:

- **Mike Slangen**, beleidsmedewerker Vlaanderen NVAO, procescoördinator en secretaris.

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

Bijlage 4: Overzicht van het bestudeerde materiaal

Informatiedossier opleiding

- TNO Graduaat in het maatschappelijk werk

Bijlagen:

- Bijlage 1: DLR graduaat in het maatschappelijk werk
- Bijlage 2: Verwante opleidingen
- Bijlage 3: Schema opleidingsprogramma
- Bijlage 4: Studiefiches
- Bijlage 5: Beschrijving personeel
- Bijlage 6: Consultatie werkveld 2020
- Bijlage 7: Definitie werkplekieren
- Bijlage 8: Leerdoelen competentiematrix
- Bijlage 9: Onderwijs- en examenreglement 1920 Howest
- Bijlage 10: EVC-procedure graduaatsopleidingen
- Bijlage 11: Meetplan graduaat maatschappelijk werk
- Bijlage 12a: Verkort traject BaSW
- Bijlage 12b: Verkort traject BaTP
- Bijlage 13: Kwaliteitszorgcriteria

Extra aangeleverde informatie

- Nota mentorenvorming + bijlagen
- Planning Graduaat Maatschappelijk Werk (met te ondernemen acties en timing voor de komende maanden)

Colofon

GRADUAAT IN HET MAATSCHAPPELIJK WERK

HOGESCHOOL WEST-VLAANDEREN • 9879

Toets nieuwe graduaatsopleiding • Beoordelingsrapport

19 oktober 2020

Samenstelling: NVAO • Vlaanderen



Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie
Accreditation Organisation of the Netherlands and Flanders

Parkstraat 83 • 2514 JG Den Haag
P.O. Box 85498 • 2508 CD The Hague
The Netherlands

T +31 (0)70 312 23 00
E info@nvao.net
www.nvao.net