



## **Toegepaste Psychologie**

### **Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci**

#### **Uitgebreide opleidingsbeoordeling**





## Inleiding

Dit visitatierapport bevat de beoordeling van de bestaande hbo-bacheloropleiding Toegepaste Psychologie van de Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci. De beoordeling is uitgevoerd door een visitatiepanel dat door NQA in opdracht van Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci is samengesteld. Het panel is in overleg met de opleiding samengesteld en is voorafgaand aan de visitatie goedgekeurd door de NVAO. Het rapport beschrijft de bevindingen, overwegingen en conclusies van het panel. Het is opgesteld conform het *Beoordelingskader voor de uitgebreide opleidingsbeoordeling* van de NVAO (22 november 2011) en het *NQA Protocol 2014 voor de uitgebreide opleidingsbeoordeling*.

De visitatie heeft plaatsgevonden op 11 en 12 juni 2014.

Het visitatiepanel bestond uit:

De heer dr. H. Schouppe (voorzitter, domeindeskundige)

De heer dr. J.M.H.P. Timmermans (domeindeskundige)

Mevrouw prof. dr. A. de Wit e.m. (domeindeskundige)

Mevrouw S. de Bakker (studentlid)

Drs. Marieke Schoots, freelance auditor van NQA, trad op als secretaris van het panel.

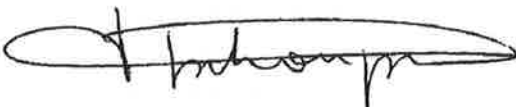
Bij de aanvraag werd door de instelling een kritische reflectie aangeboden die naar vorm en inhoud voldeed aan de eisen van het desbetreffende beoordelingskader van de NVAO en aan de eisen van het *NQA Protocol 2014*.

Het panel heeft de kritische reflectie bestudeerd en een bezoek aan de opleiding gebracht. Het panel heeft tijdens het visitatiebezoek extra documentatie opgevraagd voor verschillende standaarden en extra gesprekken met de opleiding gevoerd (zie Bijlage 4 Bezoekprogramma). De kritische reflectie en alle overige (mondeling en schriftelijk) verstrekte informatie hebben het visitatiepanel in staat gesteld om tot een weloverwogen oordeel te komen.

Het visitatiepanel verklaart dat de beoordeling van de opleiding in onafhankelijkheid heeft plaatsgevonden.

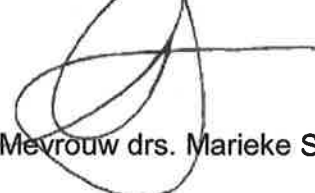
Utrecht, 21 juli 2014

Panelvoorzitter



De heer dr. H. Schouppe

Panelsecretaris



Mevrouw drs. Marieke Schoots

### *Personeel*

De opleiding werkt deels met docenten in vaste dienst en deels met freelance docenten. 89 procent van de docenten heeft een mastergraad en gezamenlijk dekken de docenten de inhoud van het programma. De opleiding hanteert een personeelsbeleid voor het kernteam van vijf vaste docenten met een taakbeleid, jaarlijkse functionerings- en beoordelingsgesprekken, professionaliseringsbeleid en aanstellingsbeleid. Het professionaliseringsbeleid voor vaste medewerkers en de didactische kwalificaties van freelance docenten kunnen verbeterd worden. Vaste docenten richten zich met name op begeleiding van studenten bij hun studievoortgang, stages en afstuderen en geven daarnaast inhoudelijke vakken. Het vaste kernteam is betrokken en enthousiast maar kan de opleiding onvoldoende inhoudelijk en integraal aansturen. Freelance docenten geven met name inhoudelijke (kern)vakken. Zij krijgen hierbij te weinig aansturing en kaders waardoor de inhoudelijke kern van de opleiding ook daar onvoldoende geborgd is. Het panel beoordeelt de standaarden 8 en 9 als onvoldoende. Het panel beoordeelt standaard 10 als voldoende.

### *Voorzieningen*

De opleiding beschikt over geschikte onderwijsfaciliteiten zoals leslokalen en werkruimten. Studenten maken gebruik van een lokale bibliotheek. De digitale leeromgeving 'It's learning' wordt gebruikt door studenten en docenten voor praktische en inhoudelijke informatie. De opleiding kan baat hebben bij het inrichten van een testotheek en psychologische gespreksruimten. Medewerkers zijn tevreden over hun werkplek en beschikken over voldoende werkruimtes van voldoende kwaliteit. Studenten worden persoonlijk en adequaat begeleid in de doorlopende Persoonlijke Professionele Ontwikkeling (PPO), stagebegeleiding en vakinhoudelijke begeleiding. De begeleiding bevordert de studievoortgang en is uitgebreid en persoonlijk. De informatievoorziening geschiedt voornamelijk via 'It's learning' en is voldoende. Het panel beoordeelt standaard 11 als voldoende en standaard 12 als goed.

### *Kwaliteitszorg*

De opleiding hanteert de pdca-cyclus en zet periodiek schriftelijke evaluatie-instrumenten in onder de belangrijkste stakeholders. Het beleid voor kwaliteitszorg is recent vastgelegd en wordt nog verder geformaliseerd de komende tijd. Resultaten van evaluaties worden schriftelijk gerapporteerd waarbij er verbetermaatregelen worden benoemd aan de hand van adequate streefnormen. De verbeteradviezen vanuit de vorige visitatie zijn in voldoende mate door de opleiding opgepakt. De beroepenveldcommissie en studentenpanels waarin mondeling wordt geëvalueerd zijn in opbouw. De Examencommissie is actief betrokken bij de kwaliteitsbewaking van toetsen en beoordelen. Het panel beoordeelt de standaarden 13, 14 en 15 als voldoende.

### *Toetsing en gerealiseerde eindkwalificaties*

De opleiding heeft het toetsbeleid en richtlijnen voor het maken en beoordelen van toetsen recent adequaat vastgelegd in het Dossier toetsen, examineren en beoordelen en de OER. De opleiding zet een variatie aan toetsen van voldoende niveau in zoals schriftelijke tentamens, werkveldverslagen, praktijkopdrachten en het portfolio.

De beoordeling gebeurt volgens vooraf vastgestelde criteria en voor opdrachten worden vaste beoordelingsformulieren gebruikt. Studenten krijgen veel en zinvolle feedback bij toetsen en tussentijds in lessen. De Examencommissie controleert de toetskwaliteit onder andere door steekproeven te nemen en jaarlijks een rapportage met bevindingen op te stellen voor het management. Het vier-ogen principe wordt bij de ontwikkeling van toetsen nu nog informeel gehanteerd en bij beoordelingen van stages en afstuderen zijn er twee beoordelaars.

Het werkveld is tevreden over het functioneren van afgestudeerden en afgestudeerden vinden relatief snel een baan.

De afstudeerfase bestaat uit een afstudeeronderzoek van 20 EC die in opdracht van het werkveld wordt uitgevoerd. De voorbereiding op het afstuderen en de afstudeerbegeleiding schieten kwalitatief tekort en scripties vertonen een aantal structurele tekortkomingen. Het beoordelingsproces voor het afstuderen is adequaat opgezet, maar een groot deel van de afstudeerwerken wordt te hoog becijferd. Het eindniveau van de opleiding is onvoldoende omdat vijf van de negentien bestudeerde scripties het eindniveau van de student niet aantoon. Het panel beoordeelt standaard 16 als onvoldoende.



# Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Basisgegevens van de opleiding</b>	<b>11</b>
<b>2</b>	<b>Beoordeling</b>	<b>13</b>
	<b>Beoogde eindkwalificaties</b>	<b>13</b>
	Standaard 1 Beoogde eindkwalificaties	13
	<b>Programma</b>	<b>14</b>
	Standaard 2 Oriëntatie van het programma	15
	Standaard 3 Inhoud van het programma	17
	Standaard 4 Vormgeving van het programma	18
	Standaard 5 Instroom	18
	Standaard 6 Studeerbaarheid	19
	Standaard 7 Duur	21
	<b>Personeel</b>	<b>21</b>
	Standaard 8 Personeelsbeleid	21
	Standaard 9 Kwaliteit van het personeel	23
	Standaard 10 Kwantiteit van het personeel	25
	<b>Voorzieningen</b>	<b>26</b>
	Standaard 11 Materiële voorzieningen	26
	Standaard 12 Studiebegeleiding	27
	<b>Kwaliteitszorg</b>	<b>28</b>
	Standaard 13 Evaluatie resultaten	28
	Standaard 14 Verbetermaatregelen	29
	Standaard 15 Betrokkenheid bij kwaliteitszorg	30
	<b>Toetsing en gerealiseerde eindkwalificaties</b>	<b>31</b>
	Standaard 16 Toetsing en gerealiseerde eindkwalificaties	31
<b>3</b>	<b>Eindoordeel over de opleiding</b>	<b>37</b>
<b>4</b>	<b>Aanbevelingen</b>	<b>39</b>
<b>5</b>	<b>Bijlagen</b>	<b>41</b>
	Bijlage 1 Eindkwalificaties van de opleiding	43
	Bijlage 2 Overzicht opleidingsprogramma	47
	Bijlage 3 Deskundigheden leden visitatiepanel en secretaris	51
	Bijlage 4 Bezoekprogramma	57
	Bijlage 5 Bestudeerde documenten	61
	Bijlage 6 Overzicht bestudeerde afstudeerwerken	63
	Bijlage 7 Verklaring van volledigheid en correctheid	65





# 1 Basisgegevens van de opleiding

## Administratieve gegevens van de opleiding

1. Naam opleiding in CROHO	Hbo-Toegepaste Psychologie
2. Registratienummer opleiding in CROHO	34507
3. Oriëntatie en niveau	Hbo-bachelor
4. Aantal studiepunten	240 EC
5. Afstudeerrichting(en)	Counselor/coach, trainer/coach
6. Varianten	Voltijd, deeltijd
7. Locatie	Dordrecht
8. Jaar vorige visitatie en datum besluit NVAO	Datum visitatie: 2008 Datum besluit: 12-08-2009

## Administratieve gegevens van de instelling

9. Naam instelling	Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci
10. Status instelling	Onbekostigd
11. BRIN nummer	30WG

## Kwantitatieve gegevens over de opleiding

Tabel 1: Uitval uit het eerste jaar

Cohort	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Voltijd	26,8%	16,4%	23,3%	23,2%	24,0%	21,6%
Deeltijd	26,7%	28,6%	15,0%	16,0%	25,0%	n.v.t.

Tabel 2: Uitval uit de bachelor

Cohort	2006	2007	2008
Voltijd	14,6%	17,4%	19,6%
Deeltijd	29,6%	30,3%	36,0%

Tabel 3: Bachelorrendement

Cohort		2006	2007	2008
Rendement	Voltijd	74,7%	85,4%	78,3%
Rendement	Deeltijd	70,4%	69,7%	64,0%

Tabel 4: Docentkwaliteit

Graad	MA	PhD
Voltijd	89%	0%
Deeltijd	89%	0%

Tabel 5: Student-docentratio

	Voltijd Propedeuse	Voltijd hoofdfase	Deeltijd (derde studiejaar)
Ratio	1:20,9	1:22,8	1:37,5*

\*De opleiding telt ten tijde van de visitatie 15 deeltijdstudenten, uitsluitend in het derde studiejaar.

Tabel 6: Contacturen\* per week (voltijd)

Studiejaar	1	2	3	4
Contacturen	12	12	10	10

\*van 40 minuten

Tabel 7: Contacturen\* per week (deeltijd)

Studiejaar	1	2	3	4
Contacturen	5	5	5	5

\*van 40 minuten

## 2 Beoordeling

Het visitatiepanel beschrijft hieronder per standaard van het NVAO beoordelingskader de bevindingen, overwegingen en conclusies. Het eindoordeel over de opleiding volgt in hoofdstuk 3, de aanbevelingen in hoofdstuk 4.

De opleiding is sinds 2004 aangeboden in samenwerking met Saxion Next, waarbij Dordrecht één van de uitvoeringslocaties was. Sinds april 2014 wordt de opleiding in Dordrecht in eigen beheer aangeboden door Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci. De opleiding wordt in twee varianten aangeboden: voltijd en deeltijd. Ten tijde van de visitatie zijn er uitsluitend deeltijdstudenten in het derde studiejaar. De meeste bevindingen, overwegingen en oordelen zijn op beide varianten van toepassing. Als er een verschil is in bevindingen of oordeel voor de varianten, dan is dat expliciet in de tekst aangegeven.

### Beoogde eindkwalificaties

#### Standaard 1 Beoogde eindkwalificaties

*De beoogde eindkwalificaties van de opleiding zijn wat betreft inhoud, niveau en oriëntatie geconcretiseerd en voldoen aan internationale eisen.*

#### Bevindingen

##### Beroep en werkveld

De opleiding leidt studenten op tot toegepast psycholoog. Afgestudeerden komen onder andere terecht bij HR-afdelingen van grote bedrijven, reïntegratiebedrijven, zorginstellingen, assessmentbureaus en onderwijsdiensten. Functies die afgestudeerden kunnen vervullen zijn bijvoorbeeld begeleider van (probleem)jongeren of ouderen, onderwijsondersteuner, trainer of coach. De opleiding in Dordrecht onderscheidt zich van andere opleidingen door de twee afstudeerrichtingen (Counselor/ coach en Trainer/ coach) en de mogelijkheid voor deeltijdstudenten om hun werkplek als stageplek in te zetten. De opleiding streeft naar een regionale samenwerking met bedrijven en overheden, flexibel op de markt gericht onderwijs en een doorstroom van mbo studenten (van het Da Vinci college) en medewerkers (uit de regio) naar bachelorniveau. Het panel is enthousiast over deze ambities, maar ziet deze nog niet geconcretiseerd in plannen of samenwerkingsverbanden. Tevens vindt het panel de gekozen afstudeerrichtingen wat dicht bij elkaar liggen.

### Eindkwalificaties

De opleiding heeft het eindniveau in 2009 beschreven in vier taakgebieden. De taakgebieden zijn onderzoeker, uitvoerend werk, lid van een organisatie en professional. Binnen deze taakgebieden zijn er in totaal veertien eindkwalificaties geformuleerd. De eindkwalificaties zijn vertaald in 63 competenties, die zijn verdeeld over vier opleidingsfasen (die gelijk zijn aan opleidingsjaren) die logisch opbouwen in niveau. De eindkwalificaties zijn inzichtelijk gekoppeld aan de Dublin descriptoren en de hbo kernkwalificaties (Bijlage 2 bij Kritische reflectie). Bij het opstellen van de taakgebieden, eindkwalificaties en competenties was de Beroepenveldcommissie van Saxion Next actief betrokken.

De geformuleerde taakgebieden en competenties sluiten aan op het landelijk Opleidingscompetentieprofiel hbo-bachelor Toegepaste Psychologie (2009). In het landelijk profiel staan onder andere de context, positionering, kerncompetenties en het niveau van afgestudeerden beschreven. Het landelijk profiel is goedgekeurd door het werkveld en de Vereniging Hogescholen. De opleiding hanteert ook de vier werkvelden voor de toegepast psycholoog die in het landelijk profiel worden beschreven: arbeid en organisatie, gezondheid en zorg, onderwijs en ontwikkeling en overige werkveldvelden. De opleiding heeft haar competenties en programma getoetst aan de internationale standaarden van de British Psychological Society (BPS). De BPS heeft per vakgebied binnen de toegepaste psychologie de aspecten benoemd die in een programma aan de orde moeten komen. De opleiding heeft een schriftelijke benchmark gedaan met vier opleidingen in Groot-Brittannië, de Verenigde Staten en Zwitserland (Internationale benchmarking, 2014). Deze heeft niet geleid tot aanpassing van de eindkwalificaties of het programma. Wel heeft de opleiding geconstateerd dat onderzoek anders vormgegeven dient te worden in de opleiding. Het panel constateert dat de eindkwalificaties van de opleiding op hbo-bachelor niveau zijn geformuleerd, gespecificeerd zijn in opbouwende tussenniveaus en aansluiten op het landelijk profiel voor de toegepast psycholoog.

### *Overwegingen en conclusie*

De opleiding leidt studenten op tot de functiegroep van toegepast psycholoog. De eindkwalificaties van de opleiding zijn relevant voor het opleidingsdomein en het werkveld. Ook zijn ze op het hbo-bachelorniveau geformuleerd en sluiten ze aan bij de Dublin descriptoren en de hbo kernkwalificaties. De opleiding heeft een internationale benchmark uitgevoerd. Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel **voldoende**.

## **Programma**

### Beknopte beschrijving programma

Het programma bestaat uit vier opleidingsfasen die gelijk zijn aan de vier studiejaar: 1. Beroepsoriëntatie, 2. Beroepsvorming, 3. Beroepsontwikkeling en 4. Professionaliseren. Binnen de opleiding is er aandacht voor verschillende doelgroepen van de toegepast psycholoog zoals jongeren, ouderen en gezinnen. Studenten lopen gedurende de opleiding verplichte stages. In het eerste studiejaar ligt de nadruk op beroepsoriëntatie, gedragswetenschappen, communicatie en methodisch werken.

In het tweede studiejaar leren studenten om te werken binnen een organisatie en krijgen ze vakken zoals sociale psychologie en organisatiepsychologie. In het derde studiejaar staat organisatieverandering en psychologische problematiek centraal en worden studenten voorbereid op de keuze voor één van de twee afstudeerrichtingen. Het vierde studiejaar richt zich grotendeels op de afstudeerrichting en daarnaast volgen er vakken over onderzoek, beleid en advisering.

## **Standaard 2 Oriëntatie van het programma**

*De oriëntatie van het programma waarborgt de ontwikkeling van vaardigheden op het gebied van wetenschappelijk onderzoek en/of de beroepspraktijk.*

### *Bevindingen*

#### Kennis

Het programma is competentiegericht en studenten starten in de eerste twee studiejaar met het opbouwen van beroepsrelevante kennis en vaardigheden. Kennisontwikkeling vindt plaats in colleges, door bestudering van literatuur en overig studiemateriaal en door interactie met de beroepspraktijk. Vakken die hiertoe aangeboden worden zijn onder andere Klinische psychologie I en II, Ontwikkelingspsychologie, Sociale psychologie en Cultuurpsychologie. Voltijd- en deeltijdstudenten volgen dezelfde vakken, waarbij de deeltijdstudenten de vakken grotendeels op een ander moment volgen met minder contacturen en meer zelfstudie. Het panel vindt de inhoudelijke vakken in het programma van voldoende niveau, maar vindt het programma wat betreft hoeveelheid aan de lichte kant. Literatuur en programma opzet voldoen, maar de uiteindelijke toetsen en studiebelasting zijn vaak relatief licht (zie ook standaarden 6 en 7).

De opleiding heeft een aantal criteria geformuleerd op basis waarvan literatuur wordt gekozen, zoals digitale toegankelijkheid, niveau en beroepsrelevantie. Het panel heeft de literatuurlijst en aanvullende digitale studiematerialen bestudeerd en komt tot de conclusie dat de literatuur van voldoende niveau is. Het panel merkt hierbij op dat de literatuur op één boek na Nederlandstalig is. Het panel adviseert de opleiding om de hoeveelheid Engelstalige literatuur te vergroten, omdat Engels een belangrijke voertaal is in de psychologie en dus nodig is om vakontwikkelingen bij te houden. Ook studenten uiten deze wens tijdens de gesprekken met het panel. Op de digitale leeromgeving 'It's learning' staan goede aanvullende lesmaterialen in de vorm van onder andere cases met rolbeschrijvingen.

#### Beroepsvaardigheden

In het eerste studiejaar oriënteren studenten zich op het beroep via trainingen, workshops, projecten en coaching. Studenten onderzoeken bijvoorbeeld functievoorschillen tussen de toegepast psycholoog en de universitair opgeleid psycholoog. Gedurende de rest van de opleiding leren studenten vaardigheden op het gebied van onder andere gesprekstechnieken, hulp verlenen, coachen, counseling, intercultureel werken, conflicthantering en samenwerken.

In het tweede jaar ligt hierbij de nadruk op het leren van elementaire taken van de toegepast psycholoog en in het derde jaar leren studenten om onder andere verantwoording af te leggen over het proces en de resultaten van hun handelen. In de laatste fase van de opleiding ligt de nadruk op het evalueren van en reflecteren op het handelen.

De stages vormen een belangrijk deel van het beroepsgerichte onderwijs. In het eerste jaar doen studenten vrijwilligerswerk waarin zij kennismaken met de beroepspraktijk. In het tweede studiejaar is er een stage van 8 EC, in het derde studiejaar één van 16 EC en in het vierde studiejaar één van 16 EC. Deeltijdstudenten kunnen hun werk als stage benutten en doen dit meestal ook. Ze moeten hierbij aan een aantal geschikte voorwaarden voldoen zoals een urencriterium, een supervisor op hbo+ niveau en deelname aan beleidsmatige overleggen. De begeleiding en de beoordeling van de stages gebeurt voor deeltijd- en voltijdstudenten grotendeels op dezelfde wijze. Nadat de praktijkcoördinator een stageplaats of werkplek heeft goedgekeurd, schrijft de student een werkveldplan waarin staat hoe hij aan de eisen en de leerdoelen gaat voldoen. Bij deeltijdstudenten is er telefonisch contact tussen de opleiding en de supervisor vanuit de organisatie en daarnaast is er persoonlijk contact indien nodig. Bij voltijdstudenten is de stagedocent betrokken bij het startgesprek (bij de stage organisatie), evaluatie momenten (telefonisch) en het beoordelingsgesprek (bij de opleiding). De beoordeling voor zowel deeltijd- als voltijdstudenten geschiedt op basis van een werkveldverslag en een adviserende beoordeling door de supervisor.

Het panel stelt vast dat studenten in ruime mate werken aan beroepsvaardigheden. Het panel heeft regelingen en eisen rondom stages ingezien in stagehandleidingen per studiejaar en deze zijn uitgebreid en adequaat. De regelingen en eisen worden nageleefd door de opleiding.

#### Onderzoeksvaardigheden

De opleiding heeft sinds het studiejaar 2012-2013 een onderzoekslijn die bestaat uit de vakken Methodisch werken I en II, gedragsobservatie, psychologisch onderzoek (studiejaar 1) en methoden van onderzoek (studiejaar 3 en 4). De opleiding streeft na dat studenten wetenschappelijke rapporten kunnen beoordelen, onderzoeksvaardigheden beheersen en onderzoeksresultaten kunnen vertalen naar beleid en consequenties voor het handelen. De opleiding heeft het voornemen om zich vooral op kwalitatief onderzoek te richten, maar wil ook het vak statistiek toevoegen aan het programma. Het panel onderschrijft het belang van statistiek voor de toegepast psycholoog en bevestigt dat voor psychologie zowel kwalitatief als kwantitatief onderzoek van belang zijn. In de afstudeerwerken ziet het panel echter voornamelijk kwantitatieve onderzoeken en het panel merkt in de gesprekken met docenten dat een eenduidige visie op onderzoek ontbreekt. De resultaten van de recent ingevoerde onderzoekslijn zijn beperkt zichtbaar in producten van studenten en bovendien heeft het panel twijfels over de kwaliteit van de onderzoeksvakken. Uit de gesprekken met studenten blijkt namelijk dat ze geen technieken hebben geleerd om resultaten van onderzoek te analyseren, maar slechts hebben geleerd om gedragsobservaties uit te voeren. Docenten geven zelf ook aan dat de onderzoekslijn nog verder verbeterd moet worden. Zie standaard 16 voor een verder oordeel van het panel op onderzoeksvaardigheden.

### *Overwegingen en conclusie*

Kennis dient in de opleiding als basis om praktijkvaardigheden en een beroepshouding te ontwikkelen. Wat betreft hoeveelheid is het programma inhoudelijk aan de lichte kant. De literatuur en de aanvullende studiematerialen voldoen, maar het is wenselijk dat de hoeveelheid Engelstalige literatuur wordt uitgebreid. Beroepsvaardigheden komen ruim aan bod tijdens de opleiding in onder andere opdrachten, trainingen en stages. De stages zijn voor voltijd- en deeltijdstudenten adequaat georganiseerd met vaste eisen, contactmomenten en producten van studenten. De recent ingezette onderzoekslijn dient nog verder verbeterd te worden en de opleiding is zich hiervan bewust. Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel **voldoende**.

## **Standaard 3            Inhoud van het programma**

*De inhoud van het programma biedt studenten de mogelijkheid om de beoogde eindkwalificaties te bereiken.*

### *Bevindingen*

Het programma is een uitwerking van de competenties die de opleiding heeft geformuleerd en de opleiding heeft de samenhang tussen de programmaonderdelen en de competenties schematisch weergegeven (Kritische reflectie, bijlage 3.2). De vier opleidingsfasen die gelijk lopen met de studiejaren kennen een verticale opbouw in niveau. Het leren op school en de stages sluiten op elkaar aan, en studenten kunnen het op school geleerde toepassen in hun stages. Terugkomdagen zorgen voor een integratie van binnen- en buitenschools leren na afloop van de stages. Het kleine docententeam borgt dat docenten de studenten persoonlijk kennen en hun onderwijs daarop afstemmen. De horizontale samenhang kan naar mening van het panel verbeterd worden met bijvoorbeeld meer integrale projecten, omdat de vakken nu relatief los van elkaar staan.

In studiehandleidingen is per programmaonderdeel aangegeven aan welke competenties de studenten werken en wat de leerdoelen zijn. In de stagehandleidingen zijn de leerdoelen voor de stages duidelijk aangegeven. In de moduluevaluaties van 2013-2014 oordelen studenten dat de leerdoelen voldoende duidelijk zijn (gemiddeld 7,3 op een tienpuntschaal). Volgens zowel voltijd- als deeltijdstudenten die het panel heeft gesproken, bouwen de vakken logisch op.

### *Overwegingen en conclusie*

De competenties die de opleiding heeft geformuleerd leiden tot het programma en de leerdoelen per programma onderdeel. De opleiding kent een logische verticale opbouw maar de horizontale samenhang kan verbeterd worden. Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel **voldoende**.

## Standaard 4      Vormgeving van het programma

*De vormgeving van het programma zet aan tot studeren en biedt studenten de mogelijkheid om de beoogde eindkwalificaties te bereiken.*

### *Bevindingen*

De opleiding hanteert het principe van competentiegericht leren, waarbij een competentie is gedefinieerd als een integraal geheel van kennis, vaardigheden en houding dat een persoon binnen een beroepscontext kan inzetten. De opleiding wil hierbij aantrekkelijk onderwijs bieden dat kleinschalig, aansprekend, uitdagend en veeleisend is en een beroep doet op de zelfstandige studiehouding van de studenten. De groepen zijn relatief klein en bestaan uit gemiddeld 25 studenten. De groepen worden voor vaardigheidsonderwijs gesplitst in groepen van ongeveer 12 studenten. De studenten leren in dialoog met elkaar, de docenten en het beroepenveld. De student is hierbij zelf verantwoordelijk voor zijn leerproces. Docenten wisselen op eigen initiatief werkvormen en begeleidingsvormen af. De onderwijsvormen zijn een afwisseling van groepsactiviteiten en individueel studeren. Voorbeelden van werkvormen zijn colleges, collegiale consultaties, praktijkopdrachten, projecten, intervisie, coaching en workshops. In de moduul-evaluaties van 2013-2014 beoordelen studenten de gelegenheid tot interactie die docenten geven gemiddeld met een 8,1 en de afwisseling tijdens bijeenkomsten gemiddeld met een 7,1. Het panel stelt op basis van de gesprekken tijdens het visitatiebezoek vast dat er in de werkvormen ruim aandacht is voor reflecteren op eigen kennis en gedrag en dat de docenten veel persoonlijke begeleiding op maat geven. De werkvormen zijn voldoende praktijkgericht en afwisselend.

### *Overwegingen en conclusie*

Het didactisch concept van competentiegericht leren sluit aan bij de eindkwalificaties en de opleiding hanteert hierbij een model met veel zelfreflectie voor studenten en persoonlijke begeleiding door docenten. De werkvormen zijn afwisselend en zetten studenten aan tot interactie en leren. Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel **voldoende**.

## Standaard 5      Instroom

*Het programma sluit aan bij de kwalificaties van de instromende studenten.*

### *Bevindingen*

#### Toelatingseisen en instroom

De meeste studenten zijn jong volwassen voltijdstudenten en alleen in het huidige derde jaar zitten deeltijdstudenten. De opleiding hanteert de wettelijke toelatingseisen van een havo, vwo of mbo-niveau 4 vooropleiding. Studenten die 21 jaar of ouder zijn kunnen worden toegelaten op basis van een 21+ toelatingsonderzoek.



Voor geïnteresseerden biedt de opleiding een vooropleidingsprogramma van een half jaar aan met één avond per week les in een virtuele klas. Hieraan neemt ongeveer 20 procent van de nieuwe inschrijvers deel en het uitvalpercentage onder deze studenten is lager dan gemiddeld. Studenten geven in de gesprekken met het panel aan dat zij voor de opleiding hebben gekozen vanwege de locatie, de kleine studiegroepen of de persoonlijke benadering. Studenten vertellen dat zij door de persoonlijke benadering en het startniveau van de vakken een voldoende aansluiting ervaren op hun vooropleiding.

### Studieroutes

Studenten kunnen de Examencommissie schriftelijk verzoeken om vrijstellingen of plaatsing in een hoger studiejaar. Een deel van de studenten heeft vrijstellingen omdat zij eerst aan een bekostigde opleiding hebben gestudeerd. De criteria voor vrijstellingen zijn recent adequaat geformuleerd in de OER (2014) en een aanvullend document Vrijstellingenbeleid (2013). Het panel merkt op dat de bij studenten die gestart zijn in september 2013 de eigen norm voor de verjaring van eerder behaalde diploma's na vijf jaar nog niet is gehanteerd. Studenten kunnen er zelf voor kiezen om de opleiding in een verkort traject van drie jaar te volgen (het Sprint programma). Het driejarige programma is een gecompriemd programma en bevat in zijn geheel dezelfde contacturen en studiebelasting als het normale, vierjarige programma en er gelden dezelfde vooropleidingseisen. De opleiding adviseert de student over de mogelijkheid om een driejarig programma te volgen op basis van studieresultaten, studievaardigheid en motivatie. De opleiding heeft zich voorgenomen om negatieve adviezen voor een gecompriemd programma bindend te maken.

### *Overwegingen en conclusie*

De opleiding hanteert de wettelijke toelatingseisen. De opleiding sluit mede door de persoonlijke begeleiding aan op de vooropleidingen van studenten. Studenten kunnen vrijstellingen aanvragen bij de Examencommissie. De criteria hiervoor zijn adequaat beschreven maar nog niet gehanteerd bij de huidige studenten. Studenten kunnen ervoor kiezen om een verkorte studieroute van drie jaar te volgen, waarbij de studiebelasting gelijk is aan het normale, vierjarige programma. Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel **voldoende**.

## **Standaard 6            Studeerbaarheid**

<i>Het programma is studeerbaar.</i>
--------------------------------------

### *Bevindingen*

#### Studielast

Voltijdstudenten geven in de gesprekken met het panel aan dat zij gemiddeld vijftien uur per week studeren, inclusief stages en contacturen. Deeltijdstudenten geven aan dat zij gemiddeld acht uur per week studeren naast hun baan. Docenten schatten in dat voltijdstudenten gemiddeld twintig uur per week studeren.

In het eerste studiejaar worden voor voltijdstudenten twaalf contacturen van 40 minuten per week aangeboden en voor deeltijdstudenten vijf. De contacturen bestaan voor ongeveer de helft uit ingeroosterde lessen en voor de andere helft uit onder andere stagebegeleidingsgesprekken, PPO-gesprekken en workshops. Het aantal contacturen voor voltijdstudenten is in het derde en vierde studiejaar lager (tien), maar blijft voor deeltijdstudenten gedurende de gehele opleiding gelijk (vijf). Een aantal deeltijdstudenten geven bij het panel aan dat zij graag meer contacturen zouden willen. Het panel stelt vast dat de opleiding studeerbaar is, maar dat de studielast licht is voor een hbo-bacheloropleiding (zie ook standaard 7).

### Studievoortgang

Studenten worden persoonlijk en op maat begeleid bij hun studievaardigheden bij PPO (zie ook standaard 12) en de PPO-coach bewaakt de studievoortgang en bespreekt knelpunten in de voortgang vroegtijdig met de student. Studenten ontvangen de roosters voor het gehele studiejaar vooraf, zodat ze hun studiebelasting goed kunnen plannen. Tijdens het visitatiebezoek geven studenten aan dat ze goed geholpen worden bij hun studievoortgang. Met studenten die stoppen met de opleiding wordt een exitgesprek gevoerd.

Studenten en docenten geven bij het panel aan dat Biologische psychologie en Klinische psychologie als lastige vakken worden ervaren. Bij Biologische psychologie komt dit mede doordat hierbij een Engelstalig boek wordt gehanteerd. De resultaten van de toetsen van deze vakken zijn geanalyseerd door de opleiding en er zijn verbetermaatregelen genomen in het type begeleiding en de toetsing van deze vakken. Het panel is van mening dat de opleiding het Engelstalige boek zou moeten behouden en baat kan hebben bij het aanbieden van meer Engelstalige literatuur (zie ook standaard 2). Op die manier leren studenten Engelstalige boeken beter hanteren. De opleiding hanteert een niet-bindend studieadvies van 45 EC voor het eerste studiejaar.

### Studenten met een functiebeperking

Het panel stelt vast dat de opleiding speciale voorzieningen hanteert voor studenten met een functiebeperking. Uit gesprekken met studenten blijkt dat de faciliteiten en voorzieningen voor studenten met een functiebeperking worden afgestemd op de persoonlijke behoeften van studenten. Een student met een functiebeperking vertelt dat hij specifiek voor de opleiding heeft gekozen vanwege de persoonlijke begeleiding en voorzieningen op maat. In de OER staat beschreven onder welke voorwaarden studenten met een functiebeperking een verzoek tot speciale voorzieningen voor onderwijs of toetsing kunnen indienen.

### *Overwegingen en conclusie*

Het programma is studeerbaar en de studielast is relatief licht. De opleiding biedt in het eerste jaar twaalf contacturen van 40 minuten voor voltijdstudenten en vijf voor deeltijdstudenten. De opleiding begeleidt studenten persoonlijk en op maat bij studievaardigheden en de studievoortgang. De opleiding hanteert een niet-bindend studieadvies van 45 EC in het eerste jaar. Biologische psychologie en Klinische psychologie worden als moeilijke vakken ervaren door studenten en de opleiding heeft voor deze vakken verbetermaatregelen genomen. Er zijn adequate voorzieningen en persoonlijke begeleiding voor studenten met een functiebeperking. Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel **voldoende**.

## Standaard 7 Duur

*De opleiding voldoet aan wettelijke eisen met betrekking tot de omvang en de duur van het programma.*

### *Bevindingen*

De opleiding bestaat uit 240 EC en duurt vier jaar. De opleiding heeft de studielast per vak bepaald door uren te koppelen aan onder andere contacttijd, zelfstudie, opdrachten en tentamenvoorbereiding. Daarnaast is in het OER aangegeven uit hoeveel EC de verschillende fasen van de opleiding bestaan. Het panel vindt de verantwoording van de omvang van de opleiding in uren niet overtuigend en de omvang van het programma inhoudelijk te licht. Deze zorg wordt versterkt door het feit dat instromende studenten onvoldoende in staat blijken om het eindniveau te behalen met het programma dat geboden wordt (zie standaard 16). De wettelijke eisen met betrekking tot de omvang van het programma van 240 EC worden op basis hiervan niet behaald.

### *Overwegingen en conclusie*

De opleiding duurt vier jaar en voldoet hiermee aan de wettelijke eisen wat betreft duur. De opleiding bestaat uit 240 EC, maar er is geen overtuigende verantwoording van deze omvang. De wettelijke eisen met betrekking tot de omvang van het programma worden hiermee niet behaald. Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel **onvoldoende**.

Het panel verwacht dat de opleiding deze standaard binnen twee jaar kan verbeteren tot een voldoende niveau, mits zij hiervoor voldoende extra docent- en ontwikkelcapaciteit kunnen vrijmaken om de opleiding inhoudelijk te verstevigen en uit te breiden.

## Personeel

### Standaard 8 Personeelsbeleid

*De opleiding beschikt over een doeltreffend personeelsbeleid.*

### *Bevindingen*

#### Personeelsbeleid vaste medewerkers

De opleiding heeft een kernteam van vijf kerndocenten dat in vaste dienst is en werkt daarnaast ten tijde van de visitatie met zes freelance docenten. Er is een adequaat personeelsbeleid voor vaste medewerkers dat in het verlengde ligt van het beleid bij het Da Vinci college. Het panel vindt de aansturing en kaders voor freelance docenten onvoldoende (zie verderop bij deze standaard bij 'freelance docenten').

Bij het beleid voor vaste medewerkers streeft de opleiding onder andere na dat medewerkers structureel aan hun professionaliteit werken, ICT gebruiken om de efficiëntie van onderwijs te vergroten, onderwijs- als beroepservaring hebben en taken goed aansluiten op de competenties van medewerkers. Het taakbeleid voor docenten is door de afdeling HRM vastgesteld op basis van een aantal criteria, waaronder 30 procent voorbereidingstijd en maximaal 950 uren contacttijd per studiejaar. Het panel is positief over dit taakbeleid. De opleidingsmanager voert jaarlijks functionerings- en beoordelingsgesprekken met de kerndocenten. Kerndocenten geven in de gesprekken met het panel aan dat er veel overleg is met de opleidingsmanager en dat hij goed benaderbaar is. De rollen die de opleiding heeft vastgesteld voor docenten zijn expert kennisdomein, onderwijsontwikkelaar, toetsontwikkelaar, assessor, studiebegeleider, tutor, onderzoeker en coördinator. Hierbij stelt het panel vast dat het kernteam van docenten zich vooral focust op studiebegeleiding, stagebegeleiding, afstudeerbegeleiding, onderwijs- en toetsontwikkeling en het geven van een aantal inhoudelijke vakken. De rol van onderzoeker wordt niet vervuld door het kernteam.

De verantwoordelijkheid voor professionalisering van vaste medewerkers ligt bij de medewerker zelf en vaste medewerkers dienen jaarlijks aan te tonen hoe zij hun professionaliteit onderhouden. Het gehele kernteam heeft een training voor activerende digitale didactiek gevolgd en de leden van de Examencommissie hebben een training voor toetsing en beoordeling gevolgd. Het management heeft in het studiejaar 2013-2014 per kerndocent 150 tot 300 uur beschikbaar gesteld voor professionalisering. Docenten geven bij het panel aan dat er niet altijd voldoende tijd beschikbaar is voor professionalisering en het panel stelt vast dat de beschikbaar gestelde uren niet volledig worden benut. In het Medewerkers Tevredenheids Onderzoek (MTO) van 2014 beoordelen docenten de trainings- en cursusmogelijkheden met een 6,1 en ontwikkelmogelijkheden met een 6,5. De opleiding heeft voor het studiejaar 2014-2015 een overzicht gemaakt met geplande scholingsbijeenkomsten waarop docenten kunnen intekenen, om de professionaliseringsmogelijkheden te vergroten.

#### Personeelsbeleid freelance docenten

De opleiding heeft een procedure voor het begeleiden van freelance docenten die onder andere bestaat uit een eerste instructie, toesturen van materiaal, introductie in het team en een jaarlijks gesprek. Een aantal belangrijke kern- en struikelvakken zoals Klinische psychologie en Biologische psychologie worden door freelance docenten verzorgd. Het panel heeft geen bezwaar tegen deze keuze, maar stelt op basis van de kritische reflectie en gesprekken met docenten vast dat de procedure voor freelance docenten niet volledig wordt gehanteerd en onvoldoende sturing geven. Freelance docenten worden grotendeels vrijgelaten in de uitvoering van de vakken, ad hoc aangesproken op hun functioneren en afstemming met vaste docenten vindt beperkt plaats. Freelance docenten beschikken over voldoende inhoudelijke kwalificaties, maar hebben op één na (met een trainersopleiding) geen didactische scholing gevolgd. Hieruit concludeert het panel dat er geen adequaat beleid is voor de aansturing, de afstemming en het functioneren voor freelance docenten. Juist omdat freelance docenten belangrijke kernvakken geven, vindt het panel dit zorgelijk.

### Aanstellingsbeleid

De opleiding hanteert een procedure voor het aanstellen van zowel vast als freelance personeel die is uitgewerkt in een praktisch stappenplan. De opleiding hecht er veel waarde aan dat nieuwe docenten meerdere kennisgebieden kunnen integreren. Daarnaast dienen nieuwe docenten een mastergraad te bezitten en kennis en/ of ervaring te hebben in het beroepenveld. Ook heeft de opleiding een aantal selectiecriteria geformuleerd voor nieuwe medewerkers zoals betrokken, inspirerend, gericht op concrete resultaten en kwaliteitsbewust. In de eerste onderwijsperiode worden vaste nieuwe docenten begeleid door een collega docent.

### *Overwegingen en conclusie*

De opleiding hanteert een adequaat personeelsbeleid voor vaste medewerkers met een taakbeleid en een functionerings- en beoordelingscyclus. Het professionaliseringsbeleid voor vaste medewerkers dient verbeterd worden. Freelance docenten beslaan ongeveer de helft van het personeelsbestand en verzorgen belangrijke kernvakken. Zij worden hierbij te weinig gekaderd en aangestuurd. Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel **onvoldoende**.

Het panel verwacht dat de opleiding deze standaard binnen één jaar voldoende kan verbeteren door de aansturing van en afstemming met freelance docenten te verbeteren.

## **Standaard 9            Kwaliteit van het personeel**

*Het personeel is gekwalificeerd voor de inhoudelijke, onderwijskundige en organisatorische realisatie van het programma.*

### *Bevindingen*

#### Kwalificaties docenten

89 procent van de (vaste en freelance) docenten heeft een mastergraad. Alle docenten hebben ervaring in de beroepspraktijk en het kernteam is didactisch bevoegd. Freelance docenten zijn beperkt didactisch geschoold (zie standaard 8). Het totale docententeam dekt de inhoud van het programma en de meeste psychologische kennis zit bij de freelance docenten. Het kernteam heeft vooral een rol in de continue begeleiding van studenten (stages, afstuderen, PPO) en freelance docenten vullen inhoudelijk aan. Studenten geven in de gesprekken met het panel aan dat zij een persoonlijk contact ervaren met docenten, docenten voldoende streng zijn als dat nodig is en dat docenten ze motiveren. Het panel ziet de intensieve persoonlijke begeleiding door docenten dan ook als een sterkte van het kernteam. Voor specifieke vakgebieden zet de opleiding regelmatig gastdocenten in uit de praktijk.

### Docententeam

Docenten beoordelen werkplezier in het MTO van 2014 met een 8,5 op een tienpuntschaal en ook zinvol werk en afwisseling in werk scores relatief hoog (beiden een 8,3). Het panel ziet een klein hecht team van kerndocenten dat steun geeft aan elkaar, veel afstemt en zich kwetsbaar op durft te stellen. Het panel is onder de indruk van de betrokkenheid en positieve sfeer onder kerndocenten, maar ziet ook een team dat een rolverandering ondergaat. Voorheen was het kernteam uitvoerder van de opleiding van Saxion Next, nu moet het kernteam de opleiding inhoudelijk dragen, sturen en doorontwikkelen. Hierbij signaleert het panel dat het huidige kernteam deze rol onvoldoende kan vervullen gezien hun onderzoekskwalificaties, de werkdruk en de versnippering van taken en rollen in verschillende commissies. Vanwege het kleine kernteam zijn er beperkte uren en focuspunten mogelijk. Het panel is van mening dat zo'n klein team bijna onmogelijk alle dagelijkse en sturende rollen kan vervullen binnen een opleiding. De opleiding heeft aangegeven dat een belangrijk kernteamlid die 1 fte vervult langdurig uit de roulatie is. Het panel heeft door haar afwezigheid tijdens het visitatiebezoek niet kunnen vaststellen of zij deze sturende rol wel heeft vervuld in het verleden.

### Onderzoek

Geen van de docenten is na hun studie nog actief geweest als onderzoeker en docenten hebben beperkte kennis van onderzoeksmethoden en -technieken. Ook is er geen docent met een PhD graad werkzaam bij de opleiding. Onderzoeksvakken, statistiek en afstudeerbegeleiding zijn tot nu toe vooral door het kernteam verzorgd en het panel vindt het kernteam hiertoe onvoldoende gekwalificeerd en bijgeschoold. Het kernteam heeft met name sociale opleidingen gevolgd en mist hierdoor uitgebreide kennis van kwantitatief onderzoek en statistiek. Dit blijkt uit de afstudeerbegeleiding op het gebied van onderzoek (zie standaard 16) en de kwaliteit van de onderzoeksvakken (zie standaard 2). Vanaf volgend studiejaar worden een aantal onderzoeksvakken door een onderzoeksdocent van Saxion Next gegeven.

### *Overwegingen en conclusie*

Het kernteam heeft een hoog percentage mastergraad en het docententeam dekt de inhoud van de opleiding. Freelance docenten zijn beperkt didactisch opgeleid. Het kernteam ondergaat een rolverandering van uitvoerder naar drager van de opleiding en is vanwege het kleine team onvoldoende in staat om deze nieuwe rol te vervullen. Het docententeam is onvoldoende gekwalificeerd om de taken als onderzoeksdocent en afstudeerbegeleider te vervullen. Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel **onvoldoende**.

Het panel is van mening dat het cruciaal is voor de opleiding om het personeel te versterken en uit te breiden. De opleiding heeft bij het panel aangegeven bereid te zijn om het personeelsbestand uit te breiden om zo onderzoek en inhoud te versterken. Het panel is van mening dat de opleiding twee jaar de tijd nodig heeft om dit te realiseren, omdat het tijd kost om nieuw personeel te werven en in te werken zodat dit werkelijk effect heeft op de opleiding.

## Standaard 10      Kwantiteit van het personeel

*De omvang van het personeel is toereikend voor de realisatie van het programma.*

### *Bevindingen*

De opleiding heeft elf docenten die in totaal 6,4 fte beslaan. 3,4 fte daarvan (53%) wordt vervuld door het vaste kernteam van vijf docenten en de rest door freelance docenten. Ten tijde van het visitatiebezoek is er één van de vijf kernteamleden -die als enige één volledig fte vervult- uit de roulatie. De student-docent ratio is voor de voltijd propedeuse 1:20,9 en voor de hoofdfase 1:22,8. Op dit moment heeft de opleiding alleen derdejaars deeltijdstudenten, waarbij een student-docent ratio gehanteerd wordt van 1:37,5. Docenten ervaren een hoge werkdruk, mede door het opvangen van hun afwezige collega en de veranderde rol gezien de verzelfstandiging van de opleiding. Docenten geven in de gesprekken met het panel aan dat de werkdruk niet door de hoeveelheid lessen komt, maar door het kleine team en de vele rollen die zij vervullen in onder andere de curriculumcommissie, Examencommissie en de (door)ontwikkeling van de opleiding. Toch werken docenten met plezier en betrokkenheid voor de opleiding en ervaren zij de werkdruk niet als erg problematisch. In het MTO van 2014 beoordelen docenten de beschikbare tijd om het werk uit te voeren met een 6,5, de werkdruk met een 7,0 en de facilitering voor overwerk met een 4,0.

Het panel stelt vast dat het bestaande onderwijsprogramma naar behoren uitgevoerd kan worden met de bezetting en dat studenten een voldoende uitgebreide begeleiding en beschikbaarheid van docenten ervaren. Het panel ziet echter ook dat er onvoldoende capaciteit is om de opleiding integraal inhoudelijk aan te sturen en dat het programma daardoor gebreken vertoont (zie standaarden 2, 7 en 9).

### *Overwegingen en conclusie*

De opleiding wordt uitgevoerd door 6,4 fte aan docenten waarbij een voldoende student-docent ratio wordt gerealiseerd. De werkdruk is relatief hoog doordat docenten in een klein team zelf ziekte opvangen en door de extra taken die bij de verzelfstandiging van de opleiding komen kijken. Docenten werken echter toch met plezier en betrokkenheid voor de opleiding. De opleiding heeft ten tijde van de visitatie voldoende capaciteit om het bestaande onderwijsprogramma uit te voeren. Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel **voldoende**.

# Voorzieningen

## Standaard 11 Materiële voorzieningen

*De huisvesting en de materiële voorzieningen zijn toereikend voor de realisatie van het programma.*

### *Bevindingen*

De opleiding deelt een gebouw in Dordrecht met opleidingen van Hogeschool Inholland en Hogeschool Rotterdam. Binnen het gebouw heeft Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci twee verdiepingen voor de opleiding Toegepaste psychologie en de opleiding Ondernemerschap. Er zijn voldoende ruime leslokalen beschikbaar waarin beamers, geluidsinstallaties en draadloos internet aanwezig zijn. In sommige lokalen is een smartboard aanwezig. In het gebouw is ook het studentensecretariaat en de studentenadministratie gevestigd. Het panel constateert dat er in het gebouw een rustige, functionele studiesfeer is. Er is een ruime hoeveelheid computers aanwezig voor studenten. De opleiding heeft afspraken gemaakt met de plaatselijke bibliotheek die zich 500 meter van het gebouw bevindt. Studenten hebben een training gehad van de medewerkers van de bibliotheek waarin is uitgelegd hoe ze (online) literatuur en lectuur kunnen zoeken. Studenten geven bij het panel aan dat deze voorziening voldoet en dat zij ook gebruik maken van een bibliotheek dichterbij hun eigen woonplaats en Google Scholar. Ook bieden docenten regelmatig links aan naar interessante bronnen via de digitale leeromgeving. Het panel ziet bij de afstudeerwerken echter een beperkt brongebruik door studenten (zie standaard 16).

De digitale leeromgeving 'It's learning' is uitnodigend en gemakkelijk navigeerbaar. Deze wordt gebruikt door docenten en studenten voor het delen van praktische studie-informatie en aanvullende lesmaterialen. Het inrichten van een testotheek en specifieke lokalen om gesprekstechnieken te oefenen (met bijvoorbeeld one-way screens) kan een meerwaarde voor de opleiding opleveren.

Medewerkers hebben vaste werkplekken en kunnen daarnaast ruimtes huren voor overleg of andere werkzaamheden. Docenten beoordelen hun werkplek in het MTO van 2014 met een 7,5 en de beschikbare middelen met een 7,0.

### *Overwegingen en conclusie*

De leslokalen en computerplekken voor studenten voldoen wat betreft kwaliteit en kwantiteit. De opleiding heeft adequate afspraken met een lokale bibliotheek, maar studenten laten in hun producten een beperkt brongebruik zien. De digitale leeromgeving is uitnodigend en wordt actief gebruikt door docenten en studenten voor het delen van studie-informatie en studiematerialen. Docenten beschikken over voldoende werkplekken van voldoende kwaliteit. Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel **voldoende**.



## Standaard 12      Studiebegeleiding

*De studiebegeleiding en de informatievoorziening aan studenten bevorderen de studievoortgang en sluiten aan bij de behoefte van studenten.*

### *Bevindingen*

#### Studiebegeleiding

In de doorlopende PPO-lijn (16 EC) staan het leren 'leren', de persoonlijke en professionele ontwikkeling en het reflecteren op het eigen handelen centraal. Het integreren van kennis, vaardigheden en houding en het leren kritisch naar jezelf te kijken vindt de opleiding erg belangrijk en is het uitgangspunt van de PPO-lijn. Daarnaast wordt binnen PPO de studievoortgang van studenten gemonitord. PPO bestaat uit bijeenkomsten in kleine groepen onder begeleiding van de PPO-coach, maar ook uit individuele gesprekken met studenten. In het eerste kwartiel van het eerste studiejaar is er elke twee weken een bijeenkomst en zijn er daarnaast spreekuren. In de rest van de opleiding wordt de frequentie van de bijeenkomsten lager. De persoonlijke ontwikkeling van studenten wordt gedocumenteerd in een portfolio, dat ieder jaar ingeleverd moet worden en onderdeel uitmaakt van het afstuderen. Studenten geven ieder jaar ook een presentatie over hun persoonlijke ontwikkeling aan de hand van persoonlijke leerdoelen. Studenten vertellen aan het panel dat zij de PPO-begeleiding persoonlijk vinden en dat zij veel moeten reflecteren op hun eigen gedrag in de opleiding. Het panel is positief over de persoonlijke begeleiding en de hoeveelheid reflectie in de opleiding.

Naast de PPO-begeleiding begeleidt de opleiding studenten in stagebegeleiding (door de stagebegeleider en de praktijkbegeleider), afstudeerbegeleiding (door de docent-afstudeerbegeleider) en vakinhoudelijke begeleiding (door docenten). Studenten zijn tevreden over deze begeleiding en geven aan dat de begeleiding persoonlijk is en ook streng als het nodig is. Het panel stelt vast dat studenten zich tijdens de opleiding goed ontwikkelen onder begeleiding van de docenten/ begeleiders. Voor het oordeel van het panel over afstudeerbegeleiding, zie standaard 16.

#### Informatievoorziening

De informatievoorziening geschiedt onder andere via 'It's learning' en de Studiegids. Op 'It's learning' staat onder andere informatie over opleidingscompetenties, beroepsprofiel, de inhoud van modules en de planning en organisatie van het onderwijs. Ook roosters en roosterwijzigingen worden via 'It's learning' aan studenten verspreid. Studenten hebben goed inzicht in hun studievoortgang en geven aan dat zij tevreden zijn over de informatievoorziening en roosters.

### *Overwegingen en conclusie*

De opleiding begeleidt studenten persoonlijk en uitgebreid bij studievoortgang, zelfreflectie, persoonlijke en professionele ontwikkeling, stages en vakinhoud. Dit is naar mening van het panel duidelijk een sterk punt van deze opleiding dat ook door studenten goed gewaardeerd wordt. De begeleiding bevordert de studievoortgang en het panel is positief over de hoeveelheid reflectie die tijdens de opleiding gevraagd wordt van studenten. De praktische en inhoudelijke informatievoorziening gebeurt grotendeels via de digitale leeromgeving en is goed verzorgd. Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel **goed**.

## **Kwaliteitszorg**

### **Standaard 13      Evaluatie resultaten**

*De opleiding wordt periodiek geëvalueerd, mede aan de hand van toetsbare streefdoelen.*

#### *Bevindingen*

De opleiding hanteert de pdca-cyclus voor de kwaliteitsbewaking van de opleiding en zet hiertoe periodiek evaluatie-instrumenten in. De evaluatie instrumenten zijn schriftelijke modul-evaluaties (4x per jaar), stage evaluaties (1x per jaar), evaluaties onder stage organisaties (1x per jaar), afstudeer evaluaties (1x per jaar), evaluaties onder afstudeer organisaties (1x per jaar), alumni enquêtes (1x per jaar) en medewerkerstevredenheidsonderzoeken (1x per twee jaar). Daarnaast houdt de opleiding jaarlijks een enquête onder studenten waarvan de respons in het studiejaar 2013-2014 11,5 procent was. De opleiding heeft op basis van deze evaluatie verbetermaatregelen geformuleerd in de kritische reflectie. Het panel is van mening dat op basis van een dergelijke respons geen verbeteracties kunnen worden geformuleerd. De respons van de overige enquêtes is voldoende om verbetervoorstellen op te kunnen formuleren. De opleiding hanteert een aantal uitgangspunten voor de evaluaties. Zo wordt bijvoorbeeld lesmateriaal geëvalueerd wat betreft dekking van de leerdoelen en werkelijk gebruik, toetsing op aansluiting op de lessen en het rooster op studeerbaarheid. Daarnaast ziet het panel dat er een adequaat informeel systeem van kwaliteitszorg is doordat het een kleine opleiding betreft met een betrokken en voor studenten laagdrempelig benaderbaar docententeam. Later in dit studiejaar organiseert de opleiding een studentenpanel om de opleiding mondeling met studenten te evalueren. De opleiding is voornemens om dit periodiek te gaan doen. De opleiding heeft toetsbare streefnormen geformuleerd per evaluatie-instrument. Voor de modul-evaluaties en medewerkerstevredenheid is dit bijvoorbeeld  $\geq 7$  op een tienpuntschaal.

Het panel is van mening dat de streefnormen en evaluatie-instrumenten zorgen voor een voldoende kwaliteitsbeleid. Het panel stelt wel vast dat het beleid voor kwaliteitszorg nog maar deels is geformaliseerd. Het beleid springt voldoende in op problemen, maar kan nog een meer structureel borgend karakter krijgen.

De opleiding heeft het beleid recent vastgelegd en is voornemens om het kwaliteitsbeleid nog verder te formaliseren en uit te breiden. Dit geldt ook voor de beschreven situatie op de standaarden 14 en 15.

#### *Overwegingen en conclusie*

De opleiding hanteert de pdca-cyclus en evalueert periodiek met schriftelijke evaluaties onder de belangrijkste stakeholders. Hierbij hanteert de opleiding toetsbare streefnormen. Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel **voldoende**.

## **Standaard 14      Verbetermaatregelen**

*De uitkomsten van deze evaluaties vormen de basis voor aantoonbare verbetermaatregelen die bijdragen aan realisatie van de streefdoelen.*

#### *Bevindingen*

#### Verbetermaatregelen

De opleiding stelt rapportages op van de schriftelijke evaluaties waarin verbeterpunten worden geformuleerd. De opleidingscoördinator stelt op basis hiervan verbetervoorstellen op die de opleidingsmanager drie keer per jaar bespreekt met het Bestuur. In deze gesprekken wordt besloten welke verbeteracties er worden ingezet. Vanwege het kleine docententeam en de betrokkenheid van de meeste docenten bij verbetermaatregelen zijn de verbetermaatregelen inzichtelijk voor medewerkers. In de Kritische reflectie heeft de opleiding duidelijk aangegeven welke streefnormen voor evaluaties wel en niet behaald zijn en welke verbeteracties er bij het niet behalen van streefnormen voorgenomen zijn. Voorbeelden van recente verbetermaatregelen zijn een versterking van de kennisoverdracht in het eerste studiejaar, het begeleiden van nieuwe vaste docenten, de ontwikkeling van een toetsbeleid en het bijstellen van de afstudeereisen. Vanaf het studiejaar 2014-2015 worden verbeterplannen door de curriculumcommissie opgesteld en daarna voorgelegd aan het kernteam. De curriculumcommissie is recent geïnstalleerd, bestaat ten tijde van de visitatie uit één lid en wordt op korte termijn uitgebreid met nog een lid. Verbeterplannen zullen vanaf dan via 'It's learning' worden gecommuniceerd aan studenten. Evaluatieresultaten worden per e-mail aan studenten gecommuniceerd.

#### Verbetermaatregelen sinds vorige visitatie

Wat betreft de aandachtspunten die het vorige visitatiepanel heeft benoemd, moet vooraf worden gezegd dat deze grotendeels golden voor de toenmalige twee locaties Deventer en Dordrecht. Het vorige visitatiepanel heeft de opleiding om aandacht gevraagd voor scherpe, op het vakgebied toegesneden beroepsrollen. Het huidige panel vindt de aandacht voor specifieke beroepsrollen (trainer-coach en counselor-coach) op dit moment helder en voldoende.

Daarnaast heeft de opleiding bij de vorige visitatie zelf vastgesteld dat er gezien de aard van de deskundigheden in het docententeam een psycholoog van 1 fte aangetrokken diende te worden. Het huidige panel heeft ook nu vastgesteld dat er meer docenten in het team zouden mogen zitten met een psychologie opleiding.

#### *Overwegingen en conclusie*

De opleiding formuleert verbetermaatregelen volgens een vast en adequaat beleid, dat per het volgende studiejaar iets gewijzigd zal worden door een nieuwe rol voor de recent geïnstalleerde curriculumcommissie hierbij. De verbetermaatregelen zijn inzichtelijk voor medewerkers en evaluatieresultaten worden gecommuniceerd naar studenten. De opleiding heeft verbeteradviezen die tijdens de vorige visitatie zijn gegeven voldoende opgevolgd. Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel **voldoende**.

### **Standaard 15      Betrokkenheid bij kwaliteitszorg**

*Bij de interne kwaliteitszorg zijn de opleidings- en examencommissie, medewerkers, studenten, alumni en het afnemend beroepenveld van de opleiding actief betrokken.*

#### *Bevindingen*

Studenten worden betrokken bij kwaliteitszorg via de schriftelijke evaluaties en binnenkort ook in mondelinge studentenpanels. In het verleden zijn via Saxion Next ook studentenpanels georganiseerd. Evaluatieresultaten worden teruggekoppeld aan studenten. Omdat de opleiding klein is, kunnen studenten met opmerkingen en feedback goed terecht bij het kernteam van docenten. Alumni geven feedback aan de opleiding via de jaarlijkse alumni enquête.

Het kernteam van docenten is altijd direct betrokken bij verbeterplannen en werkt hieraan zelf actief mee. Alle docenten ontvangen na afloop van de lessen de resultaten van de moduul-evaluaties. Analyses van evaluatieresultaten worden vervolgens in het kernteam van docenten besproken. De opleiding heeft een onderwijskundig adviseur die de opleiding adviseert bij de doorontwikkeling van het curriculum en andere onderwijsgerelateerde zaken. De opleiding heeft een beroepenveldcommissie die nog niet dekkend voor het gehele werkveld is. De beroepenveldcommissie is in wisselende samenstelling enkele keren bij elkaar gekomen om advies te geven aan de opleiding over aansluiting van de opleiding op de praktijk. Bij de bijeenkomsten is het lid van de curriculumcommissie aanwezig geweest om direct te kunnen reageren op adviezen en een goed aansluiting van verbetervoorstellen op het werkveld te borgen.

De Examencommissie controleert actief de kwaliteit van toetsen en beoordelingen en koppelt bevindingen terug aan het management en het kernteam. Ook verzorgt de Examencommissie workshops voor bijvoorbeeld toetsontwikkeling voor docenten.

### *Overwegingen en conclusie*

De opleiding betreft belangrijke stakeholders bij de interne kwaliteitszorg. Studenten, medewerkers, het beroepenveld en de Examencommissie worden om hun mening gevraagd en resultaten daarvan worden aan ze teruggekoppeld. De Beroepenveldcommissies en studentenpanels zijn nog in opbouw. Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel **voldoende**.

## **Toetsing en gerealiseerde eindkwalificaties**

### **Standaard 16 Toetsing en gerealiseerde eindkwalificaties**

*De opleiding beschikt over een adequaat systeem van toetsing en toont aan dat de beoogde eindkwalificaties worden gerealiseerd.*

### *Bevindingen*

#### **16.1 Systeem van toetsing**

##### Beleid en instrumenten

De opleiding heeft haar toetsbeleid en richtlijnen voor het maken en beoordelen van toetsen recent vastgelegd in het Dossier toetsen, examineren en beoordelen (2014) en de OER (2014). In het dossier staan onder andere de visie op toetsen en beoordelen, beleidsuitgangspunten, koppelingen naar de Dublin descriptoren en hbo kernkwalificaties, toetsvormen, de toetscyclus en borging van toetsing. De opleiding hanteert onder andere de volgende uitgangspunten: uitvoering van toetsing en de bijbehorende kwaliteitscyclus geschiedt door het docententeam, de bewaking en borging van toetsing geschiedt door de Examencommissie, elke onderwijseenheid wordt afgesloten met een toets, toetsen zijn valide en beoordelingsnormen zijn expliciet gemaakt. In de OER staat beschreven welke soorten toetsen er zijn. De opleiding zet gevarieerde toetsvormen in zoals schriftelijke meerkeuze en open tentamens, logboeken, schriftelijke opdrachten, werkveldverslagen, praktijkopdrachten en het portfolio. In het begin van de opleiding bestaan de meeste schriftelijke tentamens uit meerkeuzevragen en in de loop van de opleiding worden dit steeds vaker open vragen.

Studenten beoordelen in de moduul-evaluaties van 2013-2014 dat toetseisen voldoende duidelijk zijn (7,2) en de bijeenkomsten voldoende voorbereiden op toetsen (7,1). Het panel ziet afwisselend schriftelijke theorietoetsen en praktijkgerichte opdrachten, beiden van voldoende niveau. De stages voor zowel voltijd- als deeltijdstudenten worden adequaat getoetst aan de hand van gesprekken en uitgebreide (tussentijdse) stageverslagen. Het panel vindt dat de toetsen voor de kernvakken Biologische psychologie en Klinische psychologie van een goed niveau zijn. Wel merkt het panel op dat verschillende schriftelijke tentamens zoals Methoden en technieken en Klinische psychologie 2 meerdere keren gebruikt worden in verschillende studie jaren. Het panel heeft geen fraude vastgesteld, maar vindt dit wel een risico.

### Beoordeling en feedback

De beoordeling van toetsen gebeurt door de docent die het vak geeft en de toets heeft ontwikkeld aan de hand van vooraf vastgestelde en naar studenten gecommuniceerde beoordelingscriteria. Voor een aantal vakken is dit vastgelegd in een toetsmatrijs en voor andere vakken worden criteria via de moduulwijzers gecommuniceerd. Maximaal vijftien dagen na elke toetsperiode worden toetsresultaten bekend gemaakt. De opleiding heeft in de kritische reflectie aangegeven dat dit niet altijd behaald wordt. Studenten kunnen inzage aanvragen na afloop van een toets, waarbij docenten toelichting geven op de beoordeling. Per studiejaar is er één herkansing per toets en alle toetsen moeten met een voldoende beoordeling worden afgesloten.

Studenten en alumni vertellen aan het panel dat zij veel en zinvolle feedback krijgen tijdens de opleiding, zowel bij toetsen als in de lessen. Docenten kennen de studenten persoonlijk en houden hun ontwikkeling goed in de gaten. Studenten voelen zich bij klachten over toetsen en beoordelingen goed gehoord door de betreffende docent en weten dat ze eventueel een klacht kunnen indienen bij de Examencommissie.

### Borging

De opleiding heeft een Examencommissie samen met de hbo-bacheloropleiding Ondernemerschap. De opleidingsmanager benoemt namens het instellingsbestuur de leden van de Examencommissie uit de opleiding Toegepaste psychologie. De Examencommissie controleert de kwaliteit van toetsen en beoordelingen. De Examencommissie doet dat onder andere aan de hand van steekproeven, waarbij toetsen en beoordelingen aan de hand van een vaste checklist worden beoordeeld. De Examencommissie adviseert het management op basis hiervan over verbetermaatregelen. Daarnaast beslist de Examencommissie over vrijstellingen, regelingen voor studenten met een functiebeperking, wijst de Examencommissie de examinatoren aan en behandelt de Examencommissie eventuele klachten of opmerkingen over toetsen en beoordelingen. De Examencommissie maakt per studiejaar een jaarverslag.

Wat betreft het vier ogen principe gebeurt de ontwikkeling van toetsen door de docent van het betreffende vak, waarbij de docent op eigen initiatief een collega docent kan consulteren. De opleiding heeft zich voorgenomen om toetsen voortaan structureel en formeel door twee docenten te laten ontwikkelen. Het beoordelen van toetsen gebeurt voor de stages op basis van een advies van de stagebegeleider uit de praktijk en bij het afstuderen zijn sinds dit studiejaar twee beoordelaars betrokken.

## **16.2 Realisatie van de beoogde eindkwalificaties**

### Vormgeving afstudeerfase

Studenten worden voorbereid op het afstuderen met onderzoeksvakken en de inhoudelijke vakken (zie standaard 2). Alumni ervaren het afstuderen over het algemeen als zwaar en leerzaam. Zij geven bij het panel aan dat het afstuderen heel anders is dan de rest van de opleiding en dat zij niet voldoende zijn voorbereid op het doen van onderzoek. Huidige studenten vertellen het panel dat zij wel onderzoeksvakken krijgen die toeliden naar het afstuderen. Het panel heeft echter twijfels over de kwaliteit van die onderzoeksvakken (zie standaard 2).

Het afstudeertraject bestaat uit een afstudeeronderzoek (20 EC) dat door de opleiding als een integrale proeve van bekwaamheid wordt gezien. Het onderzoek wordt in opdracht van een organisatie in het werkveld uitgevoerd. Onderzoek is één van de eindkwalificaties van de opleiding. Daarnaast worden ook het vierdejaars portfolio (4 EC) en de eindstage (16 EC) op eindniveau getoetst. Voorafgaand aan het afstudeeronderzoek dient er een afstudeerovereenkomst getekend te worden door de afstudeerbegeleider, de opdrachtgever bij de organisatie en de student. Daarnaast dient het Plan van aanpak goedgekeurd te zijn. Het Plan van aanpak wordt begeleid in het vak Methoden van onderzoek 2 en de beoordeling hiervan geldt als een formeel tentamen waar de student 4 EC voor krijgt. De beoordeling van het Plan van aanpak gebeurt door de tweede beoordelaar die door de Examencommissie wordt aangewezen. Na goedkeuring van het Plan van aanpak krijgt de student een begeleider uit het kernteam van docenten toegewezen. Tijdens het afstudeertraject is de student zelf verantwoordelijk voor het vragen om en inplannen van begeleiding. Alumni geven in de gesprekken met het panel aan dat de intensiteit van de begeleiding varieert van een zeer uitgebreide begeleiding tot een zeer beperkte begeleiding. Begeleiders en beoordelaars uit het kernteam geven bij het panel aan dat zij zich niet altijd voldoende toegerust voelen om de scripties te begeleiden en beoordelen op het gebied van onderzoek. Ze willen zich verder professionaliseren in het begeleiden en beoordelen van onderzoek. Ook geven ze aan dat ze vanwege het persoonlijke contact met studenten eerder in de opleiding soms het ontwikkelingsproces van de student meewegen bij de beoordeling. Het panel concludeert dat de afstudeerbegeleiding tekort schiet op het gebied van onderzoek. Ook worden vastgestelde procedures voor go-no go's en planning niet altijd gehandhaafd tijdens het afstudeerproces.

#### Beoordeling afstuderen

De beoordeling van het afstudeeronderzoek gebeurt op basis van de scriptie en het eindgesprek. De scriptie wordt in het Nederlands geschreven en daarnaast wordt er een Engelstalige samenvatting geschreven. Voor de scriptie en het eindgesprek wordt een apart cijfer gegeven. De afstudeerbegeleider adviseert de student of de scriptie klaar is voor de beoordeling en op basis daarvan kan de student de beoordeling aanvragen bij de Examencommissie. De Examencommissie geeft de tweede beoordelaar akkoord om tot beoordeling over te kunnen gaan. Tijdens het eindgesprek houdt de student een verdiepende presentatie van 15 minuten over één van de thema's uit zijn afstudeeronderzoek. De student presenteert ook drie stellingen bij dit thema op micro, meso en macro niveau en moet deze na afloop van de presentatie in 30 minuten verdedigen. Bij de beoordeling zijn de afstudeerbegeleider, de beoordelaar en de opdrachtgever vanuit de organisatie aanwezig. Na afloop van het eindgesprek volgt er een beoordelingsoverleg. De opdrachtgever heeft een adviserende rol bij de beoordeling. De afstudeerbegeleider en de tweede beoordelaar bepalen samen het eindcijfer. Indien er een groot verschil is tussen het oordeel van beide beoordelaars beslist de Examencommissie. Voor de beoordelingen worden vaste beoordelingsformulieren gebruikt. Het panel vindt het beoordelingsproces op zich adequaat opgezet (zie verderop bij deze standaard Oordeel panel eindniveau).

### Functioneren afgestudeerden

Uit de Alumni enquête van 2014 blijkt dat een groot deel van de afgestudeerden relatief snel werk vindt na het afstuderen. Van de afgestudeerden die een baan vinden in het vakgebied van de opleiding werken de meesten als coach of trainer en werken de meeste afgestudeerden in de sector gezondheidszorg en welzijn of onderwijs en ontwikkeling. 14 procent van de afgestudeerden die de alumni enquête heeft ingevuld is werkloos en 23 procent volgt een fulltime of parttime vervolgopleiding. Alumni geven in de gesprekken met het panel aan dat de opleiding ze goed heeft voorbereid op toetreding tot de arbeidsmarkt. De opleiding ondersteunt studenten en alumni bij het zoeken naar een baan met sollicitatietrainingen en persoonlijke hulp van docenten. Het lid van de Beroepenveldcommissie waarmee het panel heeft gesproken is tevreden over de kennis en beroepsvaardigheden van studenten. Alumni worden binnenkort betrokken bij de opleiding via een alumni-avond en de opleiding is voornemens om een alumnibeleid op te zetten. Alumni zijn op andere wijzen betrokken bij de opleiding, bijvoorbeeld doordat één van de alumni mindfulness trainingen geeft aan studenten.

### Oordeel panel eindniveau

Het panel heeft negentien onderzoekscripties met bijbehorende beoordelingsformulieren bestudeerd. Vier van de scripties zijn door de opleiding geselecteerd en de overige dossiers zijn door het panel geselecteerd. Het betreft vijftien scripties van voltijd studenten en vier scripties van deeltijd studenten. Daarnaast heeft het panel een aantal portfolio's en stageverslagen bestudeerd.

Het panel is van mening dat de meeste scripties met een te hoog cijfer zijn beoordeeld. De onderwerpen van de scripties zijn beroepsrelevant, maar de uitwerking van de onderzoeken schiet tekort. Van de te hoog becijferde scripties beoordeelt het panel vijf scripties als onvoldoende vanwege beperkte onderzoekstechnieken en inhoud. Deze en ook andere scripties tonen beperkt literatuurgebruik, gebrekkige statistische analyses, een onduidelijk afgebakende onderzoeksvraag, beperkte conclusies en aanbevelingen en een smal inhoudelijk onderwerp. De meeste scripties gaan over een kleine respondentengroep of zelfs maar één persoon, maar de resultaten worden wel gekwantificeerd en vaak onterecht doorgetrokken naar een bredere groep. Verder hebben de scripties vaak een onduidelijke opbouw, relatief veel Engelse en Nederlandse taalfouten en soms lange teksten die weinig toegevoegde waarde hebben.

Om te beoordelen of het eindniveau van studenten op een andere manier dan bij het afstudeeronderzoek worden behaald, heeft het panel een selectie van portfolio's en stageverslagen bestudeerd. Hierbij concludeert het panel dat de stageverslagen van de eindstage op niveau zijn maar niet alle eindkwalificaties dekken. De portfolio's variëren zo sterk in opzet en uitwerking dat het panel deze niet geschikt vindt om het eindniveau te beoordelen. Het panel ziet zeer sterke portfolio's, maar ook zeer zwak uitgewerkte portfolio's.

### *Overwegingen en conclusie*

De opleiding heeft haar beleid voor toetsen en beoordelen recent vastgelegd in het Dossier toetsen, examineren en beoordelen (2014) en de OER. De opleiding beschrijft hierin een geschikt toetsbeleid. De opleiding biedt een variatie aan passende toetsvormen die logisch opbouwen en op zichzelf staand van een voldoende niveau zijn. De beoordelingsprocedure is adequaat en studenten krijgen ruime feedback.



Toetsing en beoordeling worden gecontroleerd door de Examencommissie en door toepassing van het vier-ogen principe op belangrijke momenten in de opleiding. Het afstuderen bestaat uit een proeve van bekwaamheid in de vorm van een afstudeeronderzoek. Het afstudeeronderzoek wordt beoordeeld op basis van een scriptie en een eindgesprek. Het afstudeerproces is adequaat vormgegeven, maar de voorbereiding op het afstuderen en de begeleiding van het afstuderen schieten tekort. Bij de beoordeling van het afstuderen zijn twee beoordelaars betrokken en geeft een werkveldvertegenwoordiger een advies. Het eindniveau van een deel van de studenten is in de afstudeerscripties onvoldoende aangetoond en een groot deel van de scripties vertonen een aantal structurele inhoudelijke en onderzoeksgelateerde tekortkomingen. Het panel komt op basis van bovenstaande overwegingen tot het oordeel **onvoldoende**.

Het panel is van mening dat de opleiding het eindniveau op een voldoende niveau kan krijgen binnen één jaar. De opleiding heeft hiertoe al een aantal concrete stappen gezet en meer stappen voorgenomen, die echter nu nog niet zichtbaar zijn voor het panel in de eindwerken.



### 3 Eindoordeel over de opleiding

#### *Oordelen op de standaarden*

Het visitatiepanel komt tot de volgende oordelen op de standaarden:

<b>Standaard</b>	<b>Oordeel voltijd</b>	<b>Oordeel deeltijd</b>
<i>Standaard 1 Beoogde eindkwalificaties</i>	Voldoende	Voldoende
<i>Standaard 2 Oriëntatie van het programma</i>	Voldoende	Voldoende
<i>Standaard 3 Inhoud van het programma</i>	Voldoende	Voldoende
<i>Standaard 4 Vormgeving van het programma</i>	Voldoende	Voldoende
<i>Standaard 5 Instroom</i>	Voldoende	Voldoende
<i>Standaard 6 Studeerbaarheid</i>	Voldoende	Voldoende
<i>Standaard 7 Duur</i>	Onvoldoende	Onvoldoende
<i>Standaard 8 Personeelsbeleid</i>	Onvoldoende	Onvoldoende
<i>Standaard 9 Kwaliteit van het personeel</i>	Onvoldoende	Onvoldoende
<i>Standaard 10 Kwantiteit van het personeel</i>	Voldoende	Voldoende
<i>Standaard 11 Materiële voorzieningen</i>	Voldoende	Voldoende
<i>Standaard 12 Studiebegeleiding</i>	Goed	Goed
<i>Standaard 13 Evaluatie resultaten</i>	Voldoende	Voldoende
<i>Standaard 14 Verbetermaatregelen</i>	Voldoende	Voldoende
<i>Standaard 15 Betrokkenheid bij kwaliteitszorg</i>	Voldoende	Voldoende
<i>Standaard 16 Toetsing en gerealiseerde eindkwalificaties</i>	Onvoldoende	Onvoldoende

#### *Overwegingen en conclusie*

Het visitatiepanel beoordeelt de standaarden 7, 8, 9 en 16 als onvoldoende. Standaard 12 beoordeelt het panel als goed. De overige standaarden beoordeelt het panel als voldoende. Het visitatiepanel beoordeelt op basis hiervan de kwaliteit van de bestaande hbo-bachelor opleiding Toegepaste psychologie van de Stichting Hoger Onderwijs Da Vinci als **onvoldoende**.



## 4 Aanbevelingen

### Samenwerkingen

De opleiding heeft aangegeven dat zij wil gaan samenwerken met vergelijkbare onbekostigde opleidingen. Het panel adviseert de opleiding om deze voorgenomen samenwerking uit te voeren. Daarnaast is het panel enthousiast over de ambities van de opleiding om structureel samen te gaan werken met bedrijven en overheden in de regio en adviseert het panel de opleiding om ook deze plannen te concretiseren en uit te voeren.

### Onderzoeksvaardigheden

Het panel raadt de opleiding aan om een duidelijke visie op onderzoek te ontwikkelen die past bij de aard van een hbo-bachelor opleiding Toegepaste psychologie en deze visie te integreren in het programma. Daarnaast adviseert het panel om de voorgenomen uitbreiding van het personeelsbestand met onderzoekservaring uit te voeren.

### Omvang

Het panel adviseert de opleiding om het programma uit te breiden wat betreft omvang, en overtuigend schriftelijk te verantwoorden in de OER en eventuele andere documenten.

### Personeelsbeleid

Het panel adviseert de opleiding om haar personeelsbeleid wat betreft freelance docenten te verbeteren. Daarnaast adviseert het panel om het personeel te versterken en uit te breiden zodat het team de opleiding inhoudelijk kan gaan dragen en doorontwikkelen op de lange termijn.

### Afstuderen

Het panel adviseert de opleiding om de afstudeerbegeleiding en –beoordeling te laten verzorgen door docenten met recente onderzoekservaring en studenten beter voor te bereiden op het onderzoeksgedeelte van het afstuderen.



## 5 Bijlagen







## **Bijlage 1: Eindkwalificaties van de opleiding**

### **1.1 Opleidingscompetenties Onderzoeker per fase**

*Fase 1: de onderzoeker doet onderzoek (hij/zij oriënteert en analyseert)*

*De beginnende professional demonstreert dat hij/zij in staat is:*

- O.1.1 een *intake* te houden met de opdrachtgever/cliënt met de bedoeling om een *anamnese*, een probleemomschrijving en een werkbare *hulpvraag* of *opdracht* te verkrijgen.
- O.1.2 om in correct Nederlands een logisch en consistent *intakeverslag* of *gespreksverslag* te maken.
- O.1.3 om in overleg met de opdrachtgever of cliënt een werkbare *hulpvraag* of *opdracht* te *beschrijven*.
- O.1.4 om het al aanwezige *cliëntdossier* correct te analyseren en te *interpreteren*.
- O.1.5 om (*literatuur*)onderzoek te doen vanuit relevante theorieën en onderzoek op het gebied van de psychologie.
- O.1.6 om een *onderzoeksplan* op te stellen en kan aangeven WAT men wil onderzoeken, HOE met het wil onderzoeken en WAAROM men het wil onderzoeken.
- O.1.7 te omschrijven WAT betrokkenen *verwachten* van het onderzoek.

*Fase 2: de onderzoeker voert het werk uit (hij/zij integreert)*

*De beginnende professional demonstreert dat hij/zij in staat is:*

- O.2.1 om via gericht interview en gedragsobservatie relevante informatie op te doen.
- O.2.2 overeenkomstig de handleiding *testen en toetsen en vragenlijsten* af te nemen, *uit te werken/te scoren en te interpreteren*.
- O.2.3 aan de hand van uitkomsten van het test- en toetsonderzoek te inventariseren of de verwachtingen voldoende *worden bevestigd of niet worden bevestigd*.
- O.2.4 te besluiten de onderzoeksopzet *bij te stellen en aan te passen* aan de nieuw verworven informatie vanuit de eerste onderzoeksresultaten.
- O.2.5 om een *verklarend verhaal of model* te maken van het ontstaan van het probleem.
- O.2.6 om een *advisering* te maken hoe het probleem verlicht kan worden of opgelost kan worden.
- O.2.7 om de advisering om te zetten in een *SMART handelingsplan*.
- O.2.8 om bewust en doelmatig een *adviesgesprek* te houden.
- O.2.9 om op empathische wijze de opdrachtgever/cliënt te *motiveren* om een veranderingsproces aan te gaan op basis van het voorgestelde *handelingsplan*.

*Fase 3: de onderzoeker (werkt) als lid van de organisatie (hij/zij legt verantwoording af)*

*De beginnende professional demonstreert dat hij/zij in staat is:*

- O.3.1 om zowel mondeling als schriftelijk verantwoording af te leggen over zijn werk aan cliënt of opdrachtgever.

*Fase 4: de onderzoeker (werkt) als professional (hij/zij evalueert)*

*De beginnende professional demonstreert dat hij/zij in staat is:*

- O.4.1 om het *handelingsplan* op te starten, te *evalueren en periodiek bij te stellen*.
- O.4.2 te *reflecteren* op het proces en resultaat en op grond daarvan conclusies te trekken over zijn eigen functioneren.
- O.4.3 product en proces van werken ook *toe te kunnen passen in andere vergelijkbare situaties (transfer)*.
- O.4.4 om een *trainingsconcept* te ontwikkelen, te *evalueren en zo nodig bij te stellen*.

## **1.2 Opleidingscompetenties Uitvoerend werker per fase**

*Fase 1. De uitvoerend werker doet onderzoek (hij/zij oriënteert en analyseert)  
De beginnende professional demonstreert dat hij/zij in staat is:*

- U.1.1 binnen de kaders van de organisatie op cyclische wijze systematisch relevante informatie te verzamelen om een interventieproces voor te bereiden en uit te voeren.
- U.1.2 een aanpak ter verbetering van het gedrag van de cliënt(en) of de organisatie te ontwerpen en te plannen afgestemd op de behoeften en mogelijkheden van de cliënt, cliëntstelsel of organisatie.

*Fase 2. De uitvoerend werker voert werk uit (hij/zij integreert)  
De beginnende professional demonstreert dat hij/zij in staat is:*

- U.2.1 te handelen vanuit relevante theorieën en onderzoek op het gebied van de Psychologie.
- U.2.2 adequaat te communiceren, te inspireren ter ondersteuning van het realiseren van de gewenste begeleiding of hulpverlening
- U.2.3 adequaat en resultaatgericht training, hulp of begeleiding aan te bieden aan cliënt, cliëntstelsel of de organisatie door middel van *training, coaching en/of counseling*.
- U.2.4 met een cliënt of cliëntstelsel gezamenlijk te werken aan het ontwikkelen en in stand houden van competenties, via empowerment, ten aanzien van zelfredzaamheid, zelfzorg en zelfsturing in de woon- leef- en werksituatie.
- U.2.5 psychosociale ondersteuning voor de cliënt te creëren of te versterken door sociale systemen en maatschappelijke instellingen op methodische wijze te benutten.
- U.2.6 in het kader van de hulp- en dienstverlening aan de cliënt, cliëntstelsel of organisatie relevante methoden, technieken en middelen te hanteren.
- U.2.7 adequaat en resultaatgericht *een training uitvoeren* voor een groep individuen.

*Fase 3. De uitvoerend werker (werkt) als lid van de organisatie (hij/zij legt verantwoording af)  
De beginnende professional demonstreert dat hij/zij in staat is:*

- U.3.1 om zowel mondeling als schriftelijk verantwoording af te leggen over zijn/haar werk aan cliënt of opdrachtgever met gebruikmaking van theoretische, ethische en juridische kaders.
- U.3.2 de voortgang en de resultaten van het hulpverlenings- of begeleidingsproces (multidisciplinair) te rapporteren aan de eigen organisatie, dit te evalueren en van daaruit te komen tot bijstellen van hulp- en ondersteuningsaanbod.

*Fase 4. De uitvoerend werkt (werkt) als professional (hij/zij evalueert)  
De beginnende professional demonstreert dat hij/zij in staat is:*

- U.4.1 doelgericht navraag te doen of de aangeboden begeleiding of ondersteuning voldoende aansluit bij de motivatie en het vermogen van de cliënt of doelgroep.
- U.4.2 te reflecteren op het werkproces en op grond daarvan zijn/haar houdingen, methodes, vaardigheden en interventies bij te stellen als uitvoerend werker.

### **1.3 Opleidingscompetenties Lid van een organisatie per fase**

*Fase 1. Het lid v/d organisatie doet onderzoek (hij/zij oriënteert en analyseert)  
De beginnende professional demonstreert dat hij/zij in staat is:*

- L.1.1 zich te oriënteren op de visie, missie en de organisatiedoelen.
- L.1.2 zich te oriënteren op de organisatiestructuur en de eigen taak- en functie-inhoud.
- L.1.3 zich te oriënteren op de doelgroep van de organisatie.
- L.1.4 om organisatiedocumenten correct te analyseren en te interpreteren.

*Fase 2. Het lid v/d organisatie voert het werk uit (hij/zij integreert)  
De beginnende professional demonstreert dat hij/zij in staat is:*

- L.2.1 adequaat te communiceren met relevante collega's, met als doel draagvlak en interne afstemming te creëren zodat een verantwoorde uitvoering van hulp- en dienstverlening mogelijk is.
- L.2.2 samen te werken met vertegenwoordigers van andere beroepsgroepen in het kader van de ontwikkeling en uitvoering van hulpverleningsbeleid en hulpverleningsprogramma's.
- L.2.3 leiding en begeleiding te geven aan collega's, andere beroepsbeoefenaren vrijwilligers en mantelzorgers in het kader van de hulp- en dienstverlening aan cliënten.
- L.2.4 een bijdrage te leveren aan de uitvoering en evaluatie van kwaliteitszorg binnen de organisatie en beheerstaken uit te voeren op financieel, administratief, personeelsplanning- en onderhoudsgebied met behulp van ICT en voor zover direct verbonden met de hulp- en dienstverlening waarvoor zij/hij verantwoordelijk is.
- L.2.5 een project te leiden.
- L.2.6 een intern advies uit te brengen aan de eigen organisatie.

*Fase 3. Het lid v.d. organisatie (werkt)als werknemer (hij/zij legt verantwoording af)  
De beginnende professional demonstreert dat hij/zij in staat is:*

- L.3.1 om zowel mondeling als schriftelijk verantwoording af te leggen over zijn werk aan cliënt of opdrachtgever/leidinggevende.

*Fase 4. Het lid v/d organisatie (werkt) als professional (hij/zij evalueert)  
De beginnende professional demonstreert dat hij/zij in staat is:*

- L.4.1 om een *verbeterplan* op te starten, te monitoren/overdenken en periodiek bij te stellen.
- L.4.2 te reflecteren op het proces en stelt op grond daarvan zijn/haar houding, methodes/vaardigheden, kennis en inzicht bij als teamlid en lid van de organisatie.

#### **1.4 Opleidingscompetenties Startend professional per fase**

*Fase 1: de startend professional doet onderzoek (hij/zij oriënteert en analyseert)*

*De beginnende professional demonstreert dat hij/zij in staat is:*

- SP1.1 zich te oriënteren op het beroepsprofiel en de bijbehorende competenties.
- SP1.2 op methodische wijze relevante informatie te verzamelen om een zelfanalyse en feedback van anderen te kunnen verwerken in een persoonlijk ontwikkelingsplan.
- SP1.3 360° feedback vorm en inhoud te geven.
- SP1.4 een POP (persoonlijk ontwikkelingsplan) en een PAP (persoonlijk actie plan) op te stellen.

*Fase 2: de startend professional voert het werk uit (hij/zij integreert)*

*De beginnende professional demonstreert dat hij/zij in staat is:*

- SP.2.1 persoonlijke doelen en organisatiedoelen in overeenstemming te brengen.
- SP 2.2 de eigen (studie)loopbaan te sturen door actief gebruik te maken van de mogelijkheden die de (onderwijs)organisatie biedt om deskundigheid verder te ontwikkelen.
- SP 2.3 een persoonlijk ontwikkelingsplan op te zetten ten einde eigen competentie-ontwikkeling, leerdoelen, ervaringen en zelfreflectie te kunnen monitoren.
- SP2.4 een adequate beroepshouding zichtbaar te maken in de interactie met cliënten, collega's en leidinggevendenden.
- SP2.5 zelfstandig en zelfsturend te werken vanuit een houding die ontwikkelingsgericht is ten aanzien van het eigen functioneren.

*Fase 3: de startend professional werkt als lid van de organisatie (hij/zij legt verantwoording af)*

*De beginnende professional demonstreert dat hij/zij in staat is:*

- SP3.1 voor zichzelf keuzes en standpunten, de uitvoering van zijn/haar werk, het eigen handelen en de behaalde resultaten te onderbouwen en op basis hiervan te kunnen verantwoorden.
- SP3.2 aan collega's en werkgever zowel mondeling als schriftelijk onderbouwt verantwoording afleggen van het eigen handelen met inachtneming van binnen de organisatie geldende kaders en richtlijnen.

*Fase 4: de startend professional werkt als professional (hij/zij evalueert)*

*De beginnende professional demonstreert dat hij/zij in staat is:*

- SP4.1 te reflecteren op zijn/haar profileren en positioneren als Hbo-psycholoog in een organisatie of samenwerkingsverband.
- SP4.2 kritisch te reflecteren op eigen beroepsmatig handelen, houding en motivatie vanuit theoretische en normatieve kaders.
- SP4.3 de eigen professionele, open en lerende houding onder de loep te nemen en waar nodig bij te stellen.
- SP4.4 kritisch te reflecteren op de interactie en samenwerking met collega's en leidinggevendenden.
- SP4.5 te leren van de eigen beroepsuitoefening met gebruikmaking van intervisie en/of supervisie.
- SP4.6 kritisch te reflecteren op het functioneren van de organisatie alsook van het beroep ten einde deze te verbeteren.

## Bijlage 2: Overzicht opleidingsprogramma

Jaar 1		Kwartielen					Ects totaal
Moduulnaam	Toetsvormen	P	1	2	3	4	
Inleiding in de psychologie	Schriftelijk MC- en open vragen	P	4				4
Klinische psychologie	Schriftelijk MC- en open vragen	P		4			4
Schriftelijk communiceren	Schriftelijk (logboek) en casus	P	4				4
Methodisch werken I	Schriftelijk: artikel en methodisch plan	P			4		4
Methodisch werken II	Schriftelijk: artikel en methodisch plan					4	4
Gesprekstechnieken	Mondeling assessment; Groepsopdracht	P	2	2	2	2	8
PPO	Portfolio en portfoliogesprek	P	1	1	1	1	4
Psychologisch Onderzoek	Schriftelijk: opdrachten		4				4
Gedragsobservatie	Schriftelijk: groepsopdracht veldonderzoek; Mondeling: presentatie			4			4
Ontwikkelingspsychologie	Schriftelijk MC- en open vragen	P		4			4
Ontwikkelingspathologie	Casuïstiek met open vragen				4		4
Praktijkopdrachten	Praktijkopdrachten, schriftelijke groepstoets, mondelijke toets	P	2	2	2	2	8
Persoonlijksleer	Schriftelijk, MC-vragen	P				4	4
			17	17	13	13	60

Jaar 2		Kwartielen					Ects totaal
Moduulnaam	Toetsvormen	P	1	2	3	4	
Klinische Psychologie II	Schriftelijk, MC- en open vragen		4				4
Intercultureel werken	Schriftelijk, twee onderdelen			4			4
PPO	Portfoliomap en portfoliogesprek		1	1	1	1	4
Sociale Psychologie	Schriftelijk, MC- en open vragen			4			4
Groepsdynamica	Groepspresentatie		4				4
Project	Schriftelijk: groepsopdracht (drie onderdelen)				4		4
Projectmanagement						4	4
Cultuurpsychologie	Schriftelijk, open vragen en verslag		4				4
Gerontologie	Schriftelijk, open vragen en een casus					4	4
Organisatiepsychologie	Schriftelijk, MC-vragen en open vragen (casus)			4			4
Sociologie	Schriftelijk, MC- en open vragen		4				4
Arbeidspsychologie	Schriftelijk, casuïstiek en open vragen			4			4
Werkveld Jaar II/ Interactie	Schriftelijk: werkveldverslag; Functioneren in de praktijk				4	4	8
Loopbaanbegeleiding	Schriftelijk: verslag				4		4
			17	17	13	13	60

Jaar 3		Kwartiel					Ects totaal
Moduulnaam	Toetsvormen	P	1	2	3	4	
Klinische Psychologie III	Schriftelijk, open vragen				4		4
Biologische Psychologie	Schriftelijk, MC- en open vragen		4				4
PPO	Portfoliomap, portfoliogesprek en presentatie		1	1	1	1	4
Counseling	Assessment en schriftelijk (casusbehandeling)			4			4
Coaching	Schriftelijk: verslag Mondeling: reflectief gesprek		4				4
Training geven	Schriftelijk: groepsopdracht en toets					4	4
Psychologische gespreksvoering	Schriftelijk: reflectieverslag en casus					4	4
Conflicthantering	Schriftelijk en assessment				4		4
Organisatieverandering	Schriftelijk: casus met open vragen		4				4
Methoden van Onderzoek	Schriftelijk, MC- en open vragen			4			4
Werkveld jaar 3	Schriftelijk (werkveldverslag), functioneren in de praktijk		4	4	4	4	16
Intervisie	Schriftelijk: reflectieverslag		1	1	1	1	4
			18	14	14	14	60

Jaar 4		Kwartielen				Ects totaal
Moduulnaam	Toetsvormen	1	2	3	4	
Profiel counseling/coaching of	Assessment en reflectieverslag	3	2	3		8
Profiel Training/Coaching	Schriftelijk, drie onderdelen	3	2	3		8
PPO	Portfoliomap en portfoliogesprek	2	1	1		4
Methoden van Onderzoek	Schriftelijk: plan van aanpak afstudeeronderzoek	4				4
Beleid	Schriftelijk: verslag		4			4
Adviseren	Schriftelijk: open vragen en casuïstiek			4		4
Afstuderen	Schriftelijk: plan van aanpak, afstudeerwerkstuk					
	Mondeling: examengesprek	4	4	6	6	20
Werkveld Jaar 4	Schriftelijk (werkveldverslag), functioneren in de praktijk	6	6	4		16
		19	17	18	6	60



### Bijlage 3: Deskundigheden leden visitatiepanel en secretaris

Nadere informatie over de achtergronden van de leden van het beoordelingspanel en secretaris:

#### De heer dr. H. Schouppe, voorzitter

De heer Schouppe is ingezet vanwege zijn kennis op het gebied van toegepaste psychologie en zijn vakdeskundigheid. Bovendien heeft hij expertise op het gebied van onderwijs door zijn docentschap algemeen psychologische vakken op een hogeschool. Tot 2009 was hij departementshoofd Toegepaste Psychologie aan de Lessius Hogeschool te Antwerpen, van 2009-2011 was hij groepsdirecteur Gezondheid & Welzijn en sinds 2011 is hij docent bachelor Toegepaste psychologie, bachelor en master handelswetenschappen, bachelor Logopedie en Audiologie bij Thomas More Hogeschool. Hij heeft een aantal publicaties op zijn naam staan. Hij heeft deelgenomen aan de NQA-auditortraining hoger onderwijs en is panellid geweest bij een aantal visitaties Psychologie en Toegepaste Psychologie. Voor deze visitatie heeft de heer Schouppe onze handleiding voor panelleden ontvangen en in een voorbereidende vergadering is hij aanvullend geïnstrueerd over het proces van visitatie en accreditatie in het hoger onderwijs en over de werkwijze van NQA.

#### *Opleiding:*

- 1992 Kort Programma Informatica, Open Universiteit, Heerlen (Nederland)
- 1978 – 1984 Dr. in de psychologie (Katholieke Universiteit Leuven)
- 1973 – 1978 Licentiaat in de Psychologische en Pedagogische Wetenschappen (Rijksuniversiteit Gent)

#### *Werkervaring:*

- 2011 – heden Docent - Thomas More Hogeschool
- 2009 – 2011 Groepsdirecteur Gezondheid & Welzijn, Lessius Hogeschool Antwerpen
- 2005 – 2009 Departementshoofd afdeling Toegepaste Psychologie
- 1992 Hoogleraar
- 1988 Adjunct-directeur
- 1986 – 1992 Programmadirecteur Master of Science in Information Management (Handelshogeschool)
- 1984 – 1988 Hoofd van het studiebureau
- 1978 – 1984 Assistent aan de Handelshogeschool Antwerpen

#### *Publicaties:*

- 2011 Schouppe, H. en Schouppe, E. *Projectmanagement met Microsoft Project*. Den Haag: Academic Service
- 2011 Schouppe, H., en Schouppe, E. *Gestructureerd programmeren in Excel VBA*. Den Haag: Academic Service
- 2011 Schouppe, H, en De Graef, P. *Cognitieve psychologie: theorie en praktijk*. Koninklijke Van Gorcum
- 2006 Schouppe, H. *Algemene psychologie: een inleiding in de functieleer*. Uitgeverij Van Gorcum
- 1989 Schouppe, H. *Psychologie in kaart gebracht*. Utrecht: Spectrum (Aula)

De heer dr. J.M.H.P. Timmermans

De heer Timmermans is ingezet vanwege zijn deskundigheid op het gebied van psychologie. De heer Timmermans is klinisch psycholoog en arts. Hij is als voorzitter van de Federatie GezondheidszorgPsychologen (FGzP) nauw betrokken bij alle ontwikkelingen op het gebied van de GZ-psychologie. Hij is lid van de Regionale Klachtencommissie WKCZ en BOPZ en lid van het Bestuur FBZ. Hij heeft meerdere publicaties op zijn naam staan. De heer Timmermans is voor deze visitatie individueel geïnstrueerd over het proces van accreditatie in het hoger onderwijs en over de werkwijze van NQA.

*Opleiding:*

1972 – 1985 Studies Medicijnen W.O., Psychologie W.O., Theologie W.O. en Filosofie W.O. aan de universiteiten van Nijmegen, Oxford (UK), Cambridge (UK) en Parijs (Fr.).  
Studeert momenteel wederom aan de University of Oxford.

*Werkervaring:*

2003 – heden Directiefunctie Verstandelijk Gehandicaptenzorg  
1998 – 2003 Regiomanager Verslavingszorg  
1993 – 1998 Hoofd Behandeling Revalidatie  
1988 – 1993 Hoofd Behandeling Verstandelijk Gehandicaptenzorg  
1981 – 1990 Docent Psychologie, Psychiatrie, Neurologie, bij meerdere opleidingen  
1979 – 1988 Wetenschappelijk onderzoeker medicijnen, psychologie, psychiatrie  
1979 – 1985 Behandelelaar in de psychiatrie

*Overig (onder andere):*

2009 – heden Voorzitter Federatie GezondheidszorgPsychologen (FGzP)  
2009 – heden Lid Regionale Klachtencommissie WKCZ (Wet Klachtrecht Cliënten in de Zorgsector) en BOPZ (Wet bijzondere opnemingen in psychiatrische ziekenhuizen)  
2007 – heden Lid Bestuur FBZ (Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg en daaraan gerelateerd onderwijs en onderzoek)  
2005 – 2010 Lid Multidisciplinaire Richtlijnwerkgroep Problematisch Gebruik van Drugs  
1995 - heden Lid Kernredactie "Tijdschrift Klinische Psychologie" (Vlaanderen)  
1993 – heden Penningmeester Bestuur Reünistenkring Psychologie Radboud Universiteit Nijmegen

*Publicaties (laatste vijf jaar):*

2013 "Een kleine geschiedenis van de Kring Psychologie" in "Meer dan de som der delen?"  
2012 "De verpleegkundige in de geestelijke gezondheidszorg"  
2011 "Verzorgen in de Geestelijke Gezondheidszorg"  
2011 "Verplegen in de Geestelijke Gezondheidszorg"  
2009 "Richtlijn Verslavingszorg en Verstandelijk Gehandicaptent"  
2009 "Verzorgen van zorgvragers met psychiatrische problematiek"

In totaal plusminus 45 boekrecensies, columns en artikelen verschenen in Nederland, België en United Kingdom

Mevrouw prof.dr. A. de Wit

Mevrouw De Wit is ingezet als panellid vanwege haar domeindeskundigheid, haar onderwijsdeskundigheid en haar vakdeskundigheid. In 2010 is de functie van Hoogleraar Verplegingswetenschap beëindigd. Sindsdien is zij op projectbasis betrokken bij onderzoeksprojecten, richtlijnen, verenigingen, etc.

Van een aantal landelijke multidisciplinaire richtlijnen (Aangezichtspijn) (Migraine en Werk) is zij voorzitter (geweest). Momenteel is zij voorzitter van V&VN Pijnverpleegkundigen, alsmede van een aantal werkgroepen en congressen. Daarnaast is zij regelmatig gastdocent bij de vakgroep verplegingswetenschappen zowel bij Universiteit Utrecht als Hogeschool Utrecht en is zij gezondheidswetenschapper/methodoloog Medische Psychologie en Psychotherapie aan Erasmus Universiteit Rotterdam. Zij is vertrouwd met de meest recente ontwikkelingen op het gebied van gezondheidszorgtechnologie en op het gebied van de opleiding tot (tweedegraads docent) verpleegkund(ig)e, alsmede op het gebied van kaderopleidingen gezondheidszorg en de masteropleiding advanced nursing practice. Van deze laatste is zij ook vertrouwd met lesgeven, beoordeling en toetsing op het niveau van de te beoordelen opleiding en hoger. Voor deze visitatie is mevrouw De Wit individueel geïnstrueerd over het proces van visitatie en accreditatie in het hoger onderwijs en over de werkwijze van NQA.

*Opleiding:*

- 1999 Promotie "Cancer pain & how to relieve it. Effects of a Pain Education program in cancer patients with chronic pain"
- 1991 PhD-courses, College of Nursing, Wayne State University, Detroit, USA
- 1990 Opleiding oncologieverpleging, Antoni van Leeuwenhoek Ziekenhuis te Amsterdam
- 1987 – 1988 Gezondheidswetenschap, afstudeerrichting Beleid en Beheer, RL te Maastricht (niet afgemaakt)
- 1983 – 1987 Gezondheidswetenschappen, afstudeerrichting Verplegingswetenschap, Rijksuniversiteit Limburg (RL) te Maastricht
- 1976 – 1983 Lyceum, Philips van Horne SG te Weert
- 1970 – 1976 Lager onderwijs te Someren

*Werkervaring:*

- 2010 – heden Voorzitter V&VN Pijnverpleegkundigen, voorzitter diverse richtlijnen, werkzaam op projectbasis en betrokken bij diverse onderzoeksprojecten
- 2005 – 2010 Hoogleraar Verplegingswetenschap, sectie verplegingswetenschap, zorgwetenschappen, Maastricht  
Stafgroep verpleging, academisch Ziekenhuis Maastricht
- 2000 – 2005 Hoofd Pijnkenniscentrum AZR
- 1997 – 2000 Waarnemend hoofd, Plaatsvervangend hoofd, Waarnemend hoofd Pijnkenniscentrum, AZR
- 1996 – 1997 Gezondheidswetenschapper/methodoloog, Pijnkenniscentrum, AZR
- 1996 – heden Gezondheidswetenschapper/methodoloog, Medische Psychologie en Psychotherapie, Erasmus Universiteit Rotterdam
- 1994 – heden Gastdocent, Vakgroep Verplegingswetenschap, Masters of Science in Nursing, Hogeschool van Utrecht
- 1993 – heden Gastdocent, Vakgroep Verplegingswetenschap, Universiteit Utrecht
- 1992 – 1999 Wetenschappelijk medewerker, ten behoeve van de onderzoeksprojecten:  
(1) "The (district) nurse and the cancer patient in pain: a nursing intervention study"; en  
(2) "Inpatients' pain assessments: a nursing intervention study"  
Nederlands Kanker Instituut/Antoni van Leeuwenhoek ziekenhuis, Afdeling Psychosociaal Onderzoek en Epidemiologie te Amsterdam
- 1992 – 1996 Consulent t.b.v. Verpleegkundig/verplegingswetenschappelijk onderzoek en pijn, Integraal Kankercentrum Amsterdam (IKA), Amsterdam
- 1990 – 1991 Sociaal-oncologisch fellowship, Koningin Wilhelmina Fonds/Nederlandse Kanker Bestrijding (KWF/ NKB) te Amsterdam.

- 1989 – 1990 Stafffunctionaris Verplegingsdienst/ wetenschappelijk onderzoeker ten behoeve van "Werklastonderzoek en begeleiding van veranderingsprocessen op verpleegafdelingen", Sint Antonius Ziekenhuis Sneek
- 1988 – 1989 Medewerker ter ondersteuning van de Verplegingsdienst in verband met nieuwbouw Sint Antonius Ziekenhuis Sneek
- 1987 – 1989 Tutorschappen (docent) Vakgroep Verplegingswetenschap, RL te Maastricht
- 1987 – 1989 Onderzoeksassistent promotie-onderzoek "The improvement of the monitoring and care of the physical health of chronic psychiatric patients in the community", RIAGG/ Geestelijke Gezondheidskunde, RL te Maastricht
- 1986 – 1987 Lid Onderwijscommissie en Faculteitsraad, Faculteit der Gezondheidswetenschap, RL te Maastricht
- 1984 – 1986 Onderzoeksassistent Computerondersteuning, Medische Informatica en Statistiek, RL te Maastricht

*Publicaties (2010-heden, meer op aanvraag):*

[Nurse-led care vs. usual care for patients with atrial fibrillation: results of a randomized trial of integrated chronic care vs. routine clinical care in ambulatory patients with atrial fibrillation.](#)

Hendriks JM, de Wit R, Crijns HJ, Vrijhoef HJ, Prins MH, Pisters R, Pison LA, Blaauw Y, Tieleman RG. Eur Heart J. 2012 Nov;33(21):2692-9. doi: 10.1093/eurheartj/ehs071. Epub 2012 Mar 27. Erratum in: Eur Heart J. 2013 Feb;34(6):408.

[Evaluation of the dissemination and implementation of pressure ulcer guidelines in Dutch nursing homes.](#)

Meesterberends E, Halfens RJ, Lohrmann C, Schols JM, de Wit R.

J Eval Clin Pract. 2011 Aug;17(4):705-12. doi: 10.1111/j.1365-2753.2010.01487.x. Epub 2010 Jun 25.

[An integrated chronic care program for patients with atrial fibrillation: study protocol and methodology for an ongoing prospective randomised controlled trial.](#)

Hendriks JM, de Wit R, Vrijhoef HJ, Tieleman RG, Crijns HJ.

Int J Nurs Stud. 2010 Oct;47(10):1310-6. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2009.12.017. Epub 2010 Jan 20.

[Improving guideline adherence in the treatment of atrial fibrillation by implementing an integrated chronic care program.](#)

Hendriks JL, Nieuwlaat R, Vrijhoef HJ, de Wit R, Crijns HJ, Tieleman RG.

Neth Heart J. 2010 Oct;18(10):471-7.

[Pressure ulcer guideline development and dissemination in Europe.](#)

Meesterberends E, Halfens R, Lohrmann C, de Wit R.

J Clin Nurs. 2010 Jun;19(11-12):1495-503. doi: 10.1111/j.1365-2702.2010.03229.x.

[An integrated chronic care program for patients with atrial fibrillation: study protocol and methodology for an ongoing prospective randomised controlled trial.](#)

Hendriks JM, de Wit R, Vrijhoef HJ, Tieleman RG, Crijns HJ.

Int J Nurs Stud. 2010 Oct;47(10):1310-6

Mevrouw S. de Bakker

Mevrouw De Bakker is ingezet als studentlid. Zij volgt de master Clinical Psychology aan Universiteit Leiden. Hiervoor heeft zij de pre-master Klinische Psychologie aan Universiteit Leiden en de opleiding Toegepaste Psychologie aan Hogeschool Leiden afgerond. Tot 2013 is zij als docent aan de opleiding Toegepaste Psychologie verbonden geweest en verzorgde zij werkcolleges en trainingen, onder meer op het gebied van groepsdynamica, selectierapportage (onderdeel van organisatiepsychologie). Onder meer door haar ervaring bij Hogeschool Leiden en doordat zij altijd naast haar studie heeft gewerkt, is mevrouw De Bakker representatief voor de primaire doelgroep van de opleiding en beschikt zij over studentgebonden deskundigheden met betrekking tot de studielast, de onderwijsaanpak, de voorzieningen en de kwaliteitszorg bij opleidingen in het domein. Voor deze visitatie is de mevrouw De Bakker aanvullend individueel geïnstrueerd over het proces van visitatie en accreditatie in het hoger onderwijs en over de werkwijze van NQA.

*Opleiding:*

2012 – 2014    Klinische Psychologie (incl. pre-master), Universiteit Leiden  
2007 – 2012    Toegepaste Psychologie, Hogeschool Leiden (minor Psychologie en Arbeid)  
2001 – 2006    HAVO, College het Loo te Voorburg

*Werkervaring:*

2012            Docent HBO Toegepaste Psychologie, Hogeschool Leiden  
2009 – 2013    Secretaresse HSK te Zoetermeer/Den Haag/Leiden  
2008 – heden   Begeleider bij DOK20 te Leiden  
2008 – 2009    Stagiaire Stichting JES Rijnland te Leiden (Toeleiding en Onderwijs en Ontwikkeling)

*Overig:*

2010            Werk in jeugdhostel - Alberque de Rose te Pipa, Brazilië  
2009 – 2013    Coördinator VoorleesExpress (vrijwilligerswerk)  
Divers           Lidmaatschap verschillende commissies studentenvereniging L.V.V.S Augustinus

Mevrouw drs. M. Schoots

Mevrouw Schoots is ingezet als NQA auditor. Zij is deskundig op het gebied van opleidingen en trainingen. Zij werkte als teamleider en projectmanager business development bij de Faculteit Economie en Management van de Hogeschool Utrecht. Daarna werkte zij als senior programma manager bij Hogeschool ISBW (Schouten Nelissen) en Hogeschool ICM. Mevrouw Schoots was daar verantwoordelijk voor de aansturing van onder andere hbo-bacheloropleidingen in marketing, communicatie, sales, personeelsmanagement, management en bedrijfskunde. Sinds 2009 werkt zij als zelfstandig opleidingsadviseur. Mevrouw Schoots heeft in het najaar van 2012 deelgenomen aan de training van de NVAO en is gecertificeerd secretaris.

*Opleiding:*

2012            Training secretaris (*gecertificeerd*) NVAO  
2011            E-learning (*Mastermodule*) Open Universiteit  
2008            Competenties en competentiegericht leren (*Mastermodule*) Open Universiteit  
2007            Methodisch ontwerpen van opleidingstrajecten (*opleiding*) Schouten & Nelissen  
2005            Nima A Marketing (*diploma*)  
2002            Management en Bedrijfsvoering (*diploma*) Hogeschool van Utrecht

- 2001      *Arbeid, Management & Organisatie (doctoraaldiploma)* Universiteit Utrecht  
Afstudeerrichting van de studie Algemene Sociale Wetenschappen
- 1997      *Atheneum (diploma)* Sint-Vituscollege, Bussum

**Werkervaring:**

- 2013 – heden      Netherlands Quality Agency, auditor
- 2009 – heden      Zelfstandig opleidingsadviseur  
- Adviseur hoger onderwijs (curriculumontwerp, kwaliteitszorg, innovatie)  
- Ontwerper en projectleider bedrijfsopleidingen
- 2008 – 2011      Senior programma manager - ICM Opleidingen & Trainingen
- 2006 – 2008      Programma manager/ Business Development manager - ISBW (Schouten & Nelissen)
- 2005 – 2006      Hoofd Bureau Deeltijd a.i. - Hogeschool Utrecht, Faculteit Economie en Management
- 2004 – 2006      Projectmanager Business Development - Hogeschool Utrecht, Faculteit Economie en Management
- 2001 – 2004      Hoofd Onderwijsbureau- Hogeschool Utrecht, Faculteit Economie en Management

## Bijlage 4: Bezoekprogramma

### Dag 1: 11 juni

Tijdstip	Deelnemers
09.30 – 10.30 uur	Ontvangst en voorbereiding
10.30 – 11.00 uur	Presentatie opleidingsmanagement <i>Dhr. Sjoerd Wiersma, directeur</i> <i>Drs. Hilda Verhoog, waarnemend opleidingscoördinator</i>
11.00 - 11.30 uur	Kennismaking en eerste indrukken uitwisselen
11.30 - 12.30 uur	Beoordelingen afstudeerdossiers bespreken + (voorlopige) conclusie eindniveau
12.30 – 13.30 uur	Lunch en overleg (ruimte 805)
13.30 – 14.00 uur	Rondleiding/Open spreekuur (panel splits zich op)
14.00 - 14.30 uur	Bestuderen materiaal ter inzage
14.30 - 15.30 uur	Vorbereiden gesprekken
15.30 – 16.15 uur	Gesprek studenten over inhoud gehele opleiding <b>1 student uit propedeuse:</b> <i>Stef Blom (Charmaine Wolff is niet gekomen)</i> <b>3 voltijd studenten uit hoofdfase:</b> <i>Brayan Rossi en , Rafael Zurita beiden 2<sup>o</sup> jaars en</i> <i>Martijn de Groot 3<sup>o</sup> jaars</i> <b>2 deeltijd studenten uit hoofdfase:</b> <i>Françoise van Bokkel en Barbara van Ingen beide</i> <i>dames 3<sup>o</sup> jaars</i>
16.15 – 16.30 uur	Overleg panel
16.30 – 17.15 uur	Gesprek docenten over inhoud gehele opleiding <i>Drs. Ruud van den Berg, kernteam en vakdocent</i> <i>Drs. Steven Hauser, kernteam en vakdocent</i> <i>Mw. Saskia van Zijl, kernteam en vakdocent</i> <i>Drs. Hilda Verhoog, kernteam en vakdocent</i> <i>Alle kernteamleden geven colleges in alle studie jaren</i>
17.15 – 17.45 uur	Gesprek Examencommissie <i>Drs. Ruud van den Berg, voorzitter</i> <i>Drs. Hilda Verhoog, lid</i>
17.45 – 18.00 uur	Overleg panel
18.00 – 18.15 uur (extra gesprek)	Terugkoppeling voorlopig oordeel eindniveau <i>Dhr. Sjoerd Wiersma, directeur</i> <i>Drs. Rob de Saint Aulaire, adviseur onderwijs &amp; organisatie</i>

**Dag 2: 12 juni**

<b>Tijdstip</b>	<b>Deelnemers</b>
08.30 – 09.00 uur	Materiaalbestudering en voorbereiding
9.00 - 9.45 uur (extra gesprek)	Gesprek over vijf onvoldoende afstudeerwerken <i>Mw. Saskia van Zijl</i> <i>Drs. Hilda Verhoog</i>
9.45 – 10.15 uur	Inhoud afstuderen – studenten en alumni <b>4 studenten uit afstudeerfase:</b> <i>Martijn Schagen – voltijd 3<sup>e</sup> jaars</i> <i>Anne Viergever – voltijd 3<sup>e</sup> jaars</i> <i>Tanja Milotic – voltijd 3<sup>e</sup> jaars</i> <i>Sharon van der Hoeven – deeltijd 3<sup>e</sup> jaars</i> <i>Savieja Sheikkariem – deeltijd 3<sup>e</sup> jaars</i> <b>4 alumni:</b> <i>Magda Slimmens – Bos – deeltijd afst. datum juli 12</i> <i>Baki Yilmaz – deeltijd – afst. datum juli 2012</i> <i>Anna van Daalen – voltijd – afst. datum juli 2013</i> <i>Laurine Brücher – deeltijd – afst. datum juli 2013</i>
10.15 – 10.45 uur	Overleg panel en materiaalbestudering
10.45 – 11.30 uur	Gesprek afstuderen – examinatoren <i>Mw. Saskia van Zijl</i> <i>Drs. Hilda Verhoog</i> <i>Drs. Steven Hauser</i>
11.30 – 11.45 uur	Overleg panel en materiaalbestudering
11.45 – 12.30 uur	Gesprek opleidingsmanagement over inhoud en aan inhoud gerelateerde processen <i>Dhr. Sjoerd Wiersma, directeur</i>
12.15 – 13.15 uur	Lunch en materiaalbestudering
13.15 – 14.15 uur	Gesprek borging en aan inhoud gerelateerde processen <b>Curriculumcommissie:</b> <i>Mw. Saskia van Zijl</i> <b>Beroepenveldcommissie:</b> <i>Drs. Ron Kwakernaak, Trajectbegeleider van een Reboundvoorziening/onderwijsopvangvoorziening</i> <b>Adviseur onderwijs &amp; organisatie:</b> <i>Drs. Rob de Saint Aulaire</i>
14.15 – 15.00 uur (extra gesprekken)	Freelance docent <i>Drs. Robèrt Vendelbosch</i> <i>Drs. Marita O'Brien (telefonisch, Hugo Schouppe)</i> <i>Drs. Eric Leijsen (telefonisch, Rianne de Wit)</i>
15.15 – 16.30 uur	Beoordelingsoverleg panel



16.30 – 17.00 uur	Terugkoppeling aan onder andere het management <i>Dhr. Han van Gorkom, directeur onderwijs</i> <i>Dhr. Sjoerd Wiersma</i> <i>Mw. Cocky Nagtegaal</i> <i>Drs. Rob de Saint Aulaire</i> <i>Drs. Steven Hauser</i> <i>Drs. Hilda Verhoog</i> <i>Mw. Saskia van Zijl</i> <i>Dhr. Harrie van Beek</i>
-------------------	--





<b>Categorie:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>documentnaam en soort</li> </ul>	<b>Beschikbaar op NQA portal</b>	<b>Beschikbaar tijdens visitatiedagen</b>
<p>(incl. bijlagen 'handreiking bij de constructie van toetsen', 'checklist toetsscreening vier-ogen', 'handreiking bij de beoordeling van toetsen' en 'reglement examencommissie')</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Selectie toetsopgaven, gemaakte tussentijdse en afsluitende toetsen, werkstukken, stageverslagen etc.</li> <li>Selectie portfolio's</li> <li>Beoordeeld materiaal (incl. cijferlijsten) van de vier door HBO Drechtsteden geselecteerde alumni</li> <li>Overig materiaal (o.a. portfolio en stageverslagen) op basis waarvan eindkwalificaties zijn beoordeeld</li> <li>De door het panel geselecteerde afstudeerproducten (incl. beoordelingen)</li> </ul>		<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>

## Bijlage 6: Overzicht bestudeerde afstudeerwerken

Hieronder een overzicht van de studenten van wie het panel de afstudeerdossiers heeft bestudeerd. Conform de regels van de NVAO zijn alleen de studentnummers opgenomen.

Door de opleiding geselecteerde afstudeerdossiers:

	Studentnummer	Variant
1	71070980	Deeltijd
2	86072980	Voltijd
3	99000469	Deeltijd
4	99012774	Voltijd

Door het panel geselecteerde afstudeerdossiers:

	Studentnummer	Variant
5	88071150	Voltijd
6	70031681	Deeltijd
7	88041302	Voltijd
8	80112980	Voltijd
9	85062902	Voltijd
10	86031750	Voltijd
11	86032380	Voltijd
12	99006101	Voltijd
13	99007491	Voltijd
14	81102780	Voltijd
15	74071480	Voltijd
16	99000309	Voltijd
17	99006637	Voltijd
18	99006668	Deeltijd
19	99000814	Voltijd



## Bijlage 7: Verklaring van volledigheid en correctheid

Netherlands Quality Agency



### Verklaring van volledigheid en correctheid van de informatie

Betreffende de visitatie van de opleiding:

HBO Toegepaste Psychologie

Instelling: Stichting hoger onderwijs Da Vinci

Visitatiedatum: 11 en 12 juni 2014

Ondergetekende: *S. Wieringa*

vertegenwoordigend het management van de genoemde opleiding,

in de functie van: *directeur*

verklaart hierbij dat alle informatie ten behoeve van de visitatie van de genoemde opleiding in volledigheid en correctheid ter beschikking wordt gesteld, *waaronder informatie over alternatieve afstudeerroutes die momenteel en/of gedurende de afgelopen 6 jaar (hebben) bestaan*, zodat het visitatiepanel tot een op juiste feiten gebaseerde oordeelsvorming kan komen.

Handtekening:

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'S. Wieringa', written over a horizontal line.

Datum: *21-05-2014*

