

BEOORDELINGSRAPPORT

Uitgebreide opleidingsbeoordeling

hbo-bacheloropleiding
Culturele en Maatschappelijke Vorming
voltijd

De Haagse Hogeschool

BEOORDELINGSRAPPORT

Uitgebreide opleidingsbeoordeling

hbo-bacheloropleiding
Culturele en Maatschappelijke Vorming
voltijd

De Haagse Hogeschool

CROHO nr. 34610

Hobéon Certificering

Datum

29 november 2012

Auditteam

Drs. W.G. van Raaijen

Prof. dr. H. van Ewijk

Drs. M.Y.A.H. te Poel

F. Bovenberg

F. Quist

M. van Duijvenvoorde

Secretaris

G.C. Versluis

INHOUDSOPGAVE

1.	BASISGEGEVENS	1
2.	SAMENVATTING	5
3.	INLEIDING	9
4.	OORDELEN OP NIVEAU VAN DE STANDAARDEN	11
5.	ALGEMEEN EINDOORDEEL	41
6.	AANBEVELINGEN	43
BIJLAGE I	Scoretabel	45
BIJLAGE II	Opleidingsspecifieke eindkwalificaties	47
BIJLAGE III	Schematisch overzicht opleidingsprogramma	49
BIJLAGE IV	Programma, werkwijze en beslisregels	51
BIJLAGE V	Lijst geraadpleegde documenten	59
BIJLAGE VI	Overzicht auditteam	61

1. BASISGEGEVENS

NAAM INSTELLING	De Haagse Hogeschool
status instelling (bekostigd of rechtspersoon voor hoger onderwijs)	bekostigd
resultaat instellingstoets kwaliteitszorg	De instelling maakt geen gebruik van de instellingstoets
NAAM OPLEIDING (zoals in croho)	Culturele en Maatschappelijke Vorming (CMV)
registratienummer croho	346010
domein/sector croho	Gedrag en maatschappij
oriëntatie opleiding (hbo – wo)	hbo
niveau opleiding (associate degree – bachelor – master)	bachelor
aantal studiepunten (ec's)	240
afstudeerrichtingen	n.v.t.
locatie(s)	Den Haag
variant(en)	voltijd
relevante lectoraten	<ul style="list-style-type: none">▪ Informatie, Technologie en Samenleving▪ Internationale Samenwerking▪ Burgerschap en Diversiteit▪ Grootstedelijke ontwikkeling
datum audit / opleidingsbeoordeling	25 en 26 september 2012

Basisgegevens waarop het auditteam zich voor deze audit en rapportage heeft gebaseerd.

in-, door- en uitstroomgegevens van -zo mogelijk- de laatste 6 cohorten						
instroom¹						
Cohort	2006	2007	2008	2009	2010	2011
▪ Voltijd bruto	57	62	64	64	83	64
▪ Voltijd netto	44	46	46	53	63	54
doorstroom propedeuserendement (in %)						
Cohort	2005	2006	2007	2008	2009	2010
▪ Na 1 jaar	24,6%	7,7%	20%	37,1%	7,8%	18,8%
▪ Na 2 jaar	54%	51,9%	40%	57,1%	50%	
Uitval (in %)						
Cohort		2006	2007	2008	2009	2010
▪ Na 1 jaar		25,6%	37,1%	32,8%	42,2%	44,6%
▪ Na 2 jaar		36,8%	45,2%	42,2%	50%	
uitstroom na 4 jaar						
Cohort			2004	2005	2006	2007
▪ voltijd			50%	63,2%	59,4%	25%

gerealiseerde docent-student ratio ²				
▪ voltijd	1:24			
contacturen ³	1 ^e jaar	2 ^e jaar	3 ^e jaar	4 ^e jaar
▪ gemiddeld aantal per week (uitgaand van 40 lesweken incl. 8 toetsweken en 2 periodes stage in de hoofdfase I en II)	15,5	8,7	8,4	6,6

Docentkwaliteit bachelor ⁴	hbo	PhD	master
	31%	5%	58%

¹ De opleiding hanteert twee instroomgetallen: bruto instromers zijn alle instromende studenten inclusief switchers en studenten die in een hoger leerjaar instromen, netto instromers die zich voor het eerst binnen de Haagse Hogeschool hebben ingeschreven.

² De verhouding tussen het totaal aantal ingeschreven voltijd studenten en het totaal aantal fte's aan onderwijzend personeel van de opleiding in het meest recente studiejaar.

³ Het gemiddeld aantal klokuren per week aan geprogrammeerde contacttijd, voor ieder jaar van de opleiding.

⁴ Het aandeel docenten met een master of PhD.

Basisgegevens hbo-bacheloropleiding, voltijd⁵

Gegevens 2012. Conform de door de NVAO uitgebrachte richtlijnen Basisgegevens opleidingsbeoordelingen – Indicatoren en definities, 11 september 2012.)

Instroom (aantal) per cohort	2006	2007	2008	2009	2010	2011
▪ voltijd		39	38	36	42	37
uitval (percentage) per cohort						
uit het eerste jaar	2006	2007	2008	2009	2010	2011
▪ voltijd ⁶		51,3	28,9	50,0	50,0	48,6
uit de hoofdfase				2005	2006	2007
▪ voltijd ⁷				12,9	27,3	15,8

rendement (percentage) ⁸ per cohort	2004	2005	2006	2007
▪ voltijd	61,3	67,7	59,1	52,6

docenten (aantal + fte)	aantal		fte
▪ voltijd	19		11,73 fte
opleidingsniveau docenten (percentage) ⁹	hbo	PhD	master
▪ voltijd	31%	5%	58%

docent–student ratio ¹⁰	
▪ voltijd	1:24

contacturen (aantal) ¹¹	1 ^e jaar	2 ^e jaar	3 ^e jaar	4 ^e jaar
▪ voltijd gemiddeld aantal per week (uitgaand van 40 lesweken incl. 8 toetsweken en 2 periodes stage in 2 ^e en 3 ^e jaar)	15,5	8,7	8,4	6,6

⁵ Bron: Basisgegevens opleidingsbeoordeling 'Indicatoren en definities', Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie, 11 september 2012

⁶ Het aandeel van het totaal aantal bachelorstudenten (eerstejaars ho) dat na één jaar niet meer bij de opleiding staat ingeschreven, zo mogelijk voor de laatste zes cohorten.

⁷ Het aandeel van de bachelorstudenten die zich na het eerste studiejaar opnieuw bij de opleiding inschrijven (herinschrijvers) dat in de nominale studieduur zonder het diploma te hebben behaald alsnog uitvalt uit de opleiding, zo mogelijk voor de laatste drie cohorten.

⁸ Het aandeel van de bachelorstudenten die zich na het eerste studiejaar opnieuw bij de opleiding inschrijven (herinschrijvers) dat het bachelordiploma haalt in de nominale studieduur + één jaar, zo mogelijk voor de laatste drie cohorten.

⁹ Het aandeel docenten (onderwijzend personeel) met een hbo, master en PhD in het totaal aantal docenten (onderwijzend personeel).

¹⁰ De verhouding tussen het totaal aantal ingeschreven studenten en het totaal aantal fte's aan onderwijzend personeel van de opleiding in het meest recente studiejaar.

¹¹ Het gemiddeld aantal klokuren per week aan geprogrammeerde contacttijd, voor ieder jaar van de opleiding.

2. SAMENVATTING

De opleiding Culturele en Maatschappelijke Vorming (CMV) van De Haagse Hogeschool is gericht op de sociaal-agogische dienstverlening aan individuen, groepen en maatschappelijke organisaties, gericht op hun sociaal en cultureel functioneren in de samenleving.

1. Beoogde eindkwalificaties

De opleiding baseert zich op de landelijk vastgestelde competenties uit 'Alert en Ondernemend 2.0' en heeft over deze competenties regelmatig overleg met (internationale) vakgenoten en het werkveld. De competenties zijn aantoonbaar op bachelorniveau geformuleerd. Het auditteam is van oordeel dat de opleiding CMV hiermee aan de vereisten van deze standaard voldoet. De opleiding legt het accent op 'burgerkracht'. Het auditteam acht dit echter nog niet voldoende uitgewerkt en stelt dat de positionering van de opleiding CMV en de vraag op welke maatschappelijke opdracht zij een antwoord geeft, op korte termijn aandacht behoeft, wil de opleiding toekomstbestendig zijn. Het auditteam acht het van groot belang dat de docenten van deze opleiding daarover een gezamenlijk gedragen visie uitdragen. Het bijzondere accent op 'burgerkracht' kan daarmee een helderder invulling krijgen en het curriculum kan daardoor sterker worden.

Omdat het auditteam aan het aspect van het positioneringsvraagstuk veel waarde hecht, komt het nu tot een oordeel 'voldoende' voor standaard 1.

2. Programma

Het auditteam is van oordeel, dat de opleiding een actueel programma biedt, dat er voor zorgt dat de studenten hun beroepsvaardigheden en onderzoeksvaardigheden kunnen ontwikkelen. De opleiding maakt daarbij gebruik van relevante literatuur, die deels gekoppeld is aan de Body of Knowledge zoals vastgelegd in 'Alert en Ondernemend 2.0'.

Het programma biedt studenten de mogelijkheid de vereiste competenties te ontwikkelen, maar studenten zijn na afronding van de opleiding wel erg breed opgeleid wanneer zij niet zelf een bepaalde focus aanbrengen in de keuze voor stage, minoren en afstudeeropdracht. Studenten, alumni en werkveld zeggen tevreden te zijn over de mogelijkheden die het programma biedt: "de CMV'er weet van alles een beetje en leert met verschillende petten op te zitten", aldus één van de alumni die het auditteam sprak.

De gekozen structurering van het programma in leerlijnen en de daarbij gebruikte werkvormen passen goed in deze CMV-opleiding. Uit de verbetermaatregelen die de opleiding heeft getroffen, blijkt dat zij goed nadenkt over knelpunten en daarvoor adequate oplossingen zoekt. Het didactisch model en de werkvormen maken het mogelijk voor studenten de vereiste competenties te ontwikkelen.

Het auditteam is positief over de verplichte intakegesprekken, de expliciete aandacht voor het wegwerken van deficiënties op het gebied van taal, logisch redeneren en reflecteren, de intensieve studieloopbaanbegeleiding en de theoretische verzwaring van het propedeuseprogramma. Daarmee zorgt de opleiding er goed voor dat het programma aansluit op de kwalificaties van de instromende studenten en kunnen studenten die potentieel geschikt zijn de beoogde eindkwalificaties bereiken.

De opleiding zorgt er op verschillende en adequate manieren voor dat het programma studeerbaar is voor alle studenten. Dat de opleiding veel aandacht besteedt aan de deficiënties bij de studenten acht het auditteam een prima zaak, maar het is wel belangrijk dat de opleiding in het programma ook de betere studenten voldoende uitdaging blijft bieden.

Het formuleren van een gezamenlijke visie op het profilerings- en positioneringsvraagstuk van een CMV'er, het naar aanleiding hiervan aanpassen van het curriculum en het door de studenten als te breed ervaren programma zijn aspecten die nu aandacht behoeven. Tevens is het belangrijk dat de opleiding een volgende slag maakt in het studenten laten uitvoeren van praktijkgericht onderzoek in het social work domein.

Het auditteam beoordeelt de standaarden 2, 3, en 6 nu als 'voldoende' en 4 en 5 als 'goed'. Aan de eis in standaard 7 heeft de opleiding voldaan.

3. Personeel

De academie/opleiding heeft in haar personeelsbeleid, beleidsplan externe relaties en scholingsplan duidelijk vastgelegd aan welke eisen de docenten van de opleiding moeten voldoen, hoe de opleiding zicht houdt op het functioneren van de docenten en hoe de opleiding zorgt voor deskundigheidsbevordering. Door de resultaatverantwoordelijk teams voelen alle docenten zich medeverantwoordelijk voor beleid en uitvoering van het onderwijsproces.

De opleiding wordt verzorgd door enthousiaste en betrokken docenten. Alle docenten zijn deskundig op hun vakgebied en de studenten zijn hierover zeer tevreden. De inzet van de vele gastdocenten, acht het auditteam waardevol. De docenten onderhouden contact met het werkveld en kunnen zodoende actuele ontwikkelingen in het programma inbrengen.

De omvang van het personeel is toereikend om het programma te realiseren. Een docent:student ratio van 1:24 is passend voor deze opleiding. Dat het management onderzoek gaat doen naar de hoge werkdruk die docenten ervaren, acht het auditteam een goede zaak.

Het auditteam beoordeelt de standaarden 8, 9 en 10 als 'goed'.

4. Voorzieningen

Het auditteam is van oordeel, dat de voorzieningen waarover de opleiding beschikt, de huisvesting en de materiele voorzieningen, voldoende zijn om het programma te verzorgen. Voor de academie is er een lokaal voor drama, voor AVM (audiovisuele middelen) en beeldende vorming beschikbaar. Daarnaast maakt de opleiding gebruik van het muzieklokaal van de Pabo en van de sportfaciliteiten.

De fysieke en zeker de digitale bibliotheek van De Hogeschool biedt veel informatie. Het palet van tijdschriften voor CMV acht het auditteam gelet op de huidige profilering te weinig divers.

Het auditteam is van oordeel dat de studiebegeleiding en de informatievoorziening die de opleiding biedt adequaat zijn voor de studievoortgang en aansluiten op de wensen van de student. Aan het ICT-probleem met het raadplegen van roosters vanuit huis wordt op hogeschoolniveau gewerkt.

Het auditteam beoordeelt de standaarden 11 en 12 als 'voldoende'.

5. Kwaliteitszorg

Het auditteam heeft geconstateerd, dat er sprake is van kwaliteitsbewustzijn bij de opleiding. De opleiding maakt gebruik van diverse instrumenten om de kwaliteit van de opleiding en de uitvoering van geplande activiteiten/verbetermaatregelen onder de verschillende bij de opleiding betrokken geledingen te meten.

Naar aanleiding van analyses van landelijke, hogeschoolbrede en opleidingsevaluaties treft de opleiding aantoonbaar verbetermaatregelen. De regiegroep Kwaliteit en Rendement speelt daarin sinds 2011-2012 een steeds belangrijkere coördinerende rol.

De opleiding betreft de studenten, docenten, examencommissie en het werkveld voldoende bij de kwaliteit van de opleiding. Een structurelere betrokkenheid van CMV-werkveldvertegenwoordigers bij werkveld-themabijeenkomsten vraagt wellicht nog aandacht, daar de opkomst bij deze bijeenkomsten sterk wisselt. De alumnibetrokkenheid bij de opleiding behoeft zeker nog aandacht. De opleiding heeft daarmee al een aanvang gemaakt via sociale media (LinkedIn).

Het auditteam is van oordeel dat de opleiding hiermee doet wat ze moet doen en komt tot een oordeel 'voldoende' voor standaard 13, 14 en 15.

6. Toetsing

Het auditteam is van oordeel, dat de opleiding op voldoende wijze zorgt voor een valide, betrouwbare en inzichtelijke manier van toetsen en beoordelen, waarbij ze gebruik maakt van verschillende soorten toetsen die passen bij de leerlijnen. De examencommissie en de toetscommissie hebben een stevige rol in de borging van de kwaliteit en het niveau van de toetsen.

Het auditteam beoordeelde één afstudeerwerkstuk - bachelorproef – van de zestien die het had geselecteerd als onvoldoende en twee als twijfelachtig. Het auditteam zag echter een aantal aantoonbare positieve veranderingen binnen de opleiding, die vertrouwenwekkend zijn voor de borging van het eindniveau van alle afgestudeerden met ingang van 2012-2013. Zo zullen alle studenten dan de hele onderzoekslijn hebben doorlopen en moeten zij eerst een positief oordeel krijgen voor de onderzoeksopzet voor ze met hun onderzoek verder mogen gaan. Ook zal het beoordelingsformat concreter worden op handelingsniveau. Daarmee zorgt de opleiding voor garanties dat een docent niet meer door een optelsom van de onderdelen komt tot een eindcijfer, dat niet overeenkomt met zijn eigen professionele indruk van het eindwerkstuk.

Met deze maatregelen zorgt de opleiding ervoor dat een reële beoordeling van het eindniveau van de student in de bachelorproef ruim voldoende geborgd is.

Daarnaast speelt het (ruim) voldoende gerealiseerde niveau in de stage, zoals is gebleken uit stageverslagen die het auditteam inzag, een even grote rol in het eindoordeel over de student. Het auditteam komt daarom voor het gerealiseerde niveau tot een oordeel 'voldoende'.

Het uiteindelijk positieve oordeel van het auditteam over het gerealiseerde niveau wordt bevestigd door vertegenwoordigers vanuit het werkveld, die meldden tevreden te zijn over de afgestudeerden. Alumni vinden zichzelf beroepsvaardig.

Het auditteam komt daarom tot een oordeel 'voldoende' voor standaard 16.

Algemene conclusie:

Alles overwegende is het auditteam van oordeel dat deze opleiding zorgt voor voldoende basiskwaliteit. Een totaaloordeel 'voldoende' is daarom op zijn plaats. Het is nu zaak dat de opleiding met de genoemde aandachtspunten voortvarend aan de slag gaat.

29 november 2012

drs. W.G. van Raaijen,
voorzitter

G.C. Versluis,
secretaris

3. INLEIDING

De audit die het auditteam op 25 en 26 september 2012 uitvoerde in het kader van de accreditatie betrof de opleidingen Cultureel en Maatschappelijke Vorming (CMV) en Maatschappelijk Werk en Dienstverlening (MWD) van De Haagse Hogeschool. Over beide opleidingen is een beoordelingsrapport geschreven. Onderliggend rapport betreft de opleiding Cultureel en Maatschappelijke Vorming.

De opleiding CMV is een van de drie bacheloropleidingen die de Academie voor Sociale Professions (AvSP) van De Haagse Hogeschool aanbiedt. De andere twee opleidingen zijn MWD en Sociaal Pedagogische Hulpverlening (SPH). De academie biedt deze drie opleidingen afzonderlijk van elkaar aan. Op deze manier kan elke opleiding zich onderscheiden, profileren en verdiepen.

De opleiding Cultureel Maatschappij is gericht op de sociaal-agogische dienstverlening aan individuen, groepen en maatschappelijke organisaties, gericht op hun sociaal en cultureel functioneren in de samenleving. De CMV'er richt zich op het handelen 'van onderaf'.

Binnen de AvSP is de opleiding CMV een relatief kleine opleiding, die zich in het onderwijs, onderzoek en dienstverlening richt op de Haagse regio als grootstedelijk knooppunt met haar bijzondere sociale en culturele infrastructuur, culturele diversiteit en maatschappelijke vraagstukken. De opleiding van De Haagse Hogeschool wil een bijzonder accent leggen op het ondersteunen en creëren van ruimte voor initiatieven van de burgers, 'burgerkracht'.

De opleiding is verdeeld in vier fasen:

- propedeuse
- hoofdfase I
- hoofdfase II
- hoofdfase III

De opleiding CMV werkt met resultaatverantwoordelijke teams. Het docentteam is ingedeeld in vier regiegroepen rond de belangrijkste processen: onderwijs en examinering, studiebegeleiding, dagelijkse organisatie, kwaliteitszorg en rendement. Implementatie hiervan is gestart in 2011-2012.

Vorige accreditatie 2007, interne audit 2011 en verbetermaatregelen.

Het auditteam van de vorige accreditatie audit gaf een positief oordeel over de opleiding. Met de aandachtspunten die hieruit voortkwamen en met de aandachtspunten die voortkwamen uit de interne audit van februari 2011 is de opleiding aan de slag gegaan. Daarnaast hebben ook externe ontwikkelingen geleid tot vernieuwing en/of wijzigingen.

De opleiding noemt in haar Kritische Reflectie o.a. de volgende maatregelen:

- Actuele brede competenties – De opleiding heeft in aansluiting op 'Profilering Agogische Domeinen' acht gemeenschappelijke competenties vastgesteld. Deze kerncompetenties zijn in 2007 uitgewerkt naar opleidingsspecifieke beroepssituaties en handelingskenmerken op drie niveaus: propedeuse, hoofdfase II en bachelorniveau. Deze acht competenties zijn in 2010 aangevuld met een negende competentie 'student als kritisch gebruiker van wetenschappelijke kennis'. De negen competenties van de opleiding komen inhoudelijk overeen met de negen competenties van het landelijk opleidingsprofiel 'Alert en Ondernemend 2.0 (2009)'
- Externe gerichtheid – De opleiding werkt samen met het werkveld aan opleiden en kennisontwikkeling door bijvoorbeeld het ontwikkelen van minoren en nieuwe programma's. Ook zijn docenten en studenten betrokken bij (meerjarige onderzoekslijnen) van werkveld en lectoraten. Een voorbeeld daarvan is het Medialab.

De opleiding heeft de ontwikkelingen in het werkveld scherper verwoord in de relevante stukken zoals het Opleidingskader CMV. Samenwerking met de Expertgroep op strategisch niveau is versterkt. (aandachtspunt vorige accreditatie)

- Keuzemogelijkheden – De opleiding heeft de major-minor structuur ingevoerd. De studenten kiezen drie minoren. (aandachtspunt vorige accreditatie)
- Brede basis en transfer - De opleiding heeft in 2008 een nieuwe vorm van afstuderen ingevoerd. Met de zogenaamde bachelorproef wil de academie een deel van de rol als kennisinstelling ten behoeve van het werkveld invullen. Evaluatie heeft geleid tot aanpassing van de procedure voor het verwerven van de opdracht, de fasering en de kwaliteit en duidelijkheid van de studiehandleiding. Bronvermelding en literatuurlijst zijn als verbeterpunten meegenomen. (aandachtspunt vorige accreditatie)
- Toetsing – De academie hanteert een gezamenlijk toetsbeleid. Toetsing van de competenties is onderwijsgebonden en vindt in alle leerlijnen plaats. De toetscommissie adviseert bij de ontwikkeling van nieuwe toetsen en screent bestaande toetsen.
- Internationalisering – De opleiding heeft in het curriculum meer aandacht voor de ontwikkeling van internationale competenties en er wordt meer gebruik gemaakt van buitenlandse vakliteratuur. (aandachtspunt vorige accreditatie.)
- Kwaliteitszorg – De opleiding heeft het basiskwaliteitssysteem van de hogeschool in gebruik genomen als ook het Q-instrument om de kwaliteit op de kritische prestatie-indicatoren in beeld te houden. Tijdige informatie m.b.t. studieresultaten en roosters is verbeterd door het gebruik van OSIRIS. (aandachtspunt vorige accreditatie.)

4. OORDELEN OP NIVEAU VAN DE STANDAARDEN

Beoogde eindkwalificaties

Standaard 1: De beoogde eindkwalificaties van de opleiding zijn wat inhoud, niveau en oriëntatie geconcretiseerd en voldoen aan internationale eisen.

Toelichting NVAO: De beoogde eindkwalificaties passen wat betreft niveau (bachelor–master) en oriëntatie (hbo–wo) binnen het Nederlands kwalificatieraamwerk. Zij sluiten bovendien aan bij de actuele eisen die in internationaal perspectief vanuit het beroepenveld en het vakgebied worden gesteld aan de inhoud van de opleiding.

Bevindingen

Beoogde eindkwalificaties

Opleidingsprofiel

Het auditteam heeft geconstateerd, dat de opleiding zich baseert op de landelijke gemeenschappelijke sociaal agogische competenties voor Hogere Sociaal Agogische Opleidingen (HSAO) zoals die zijn vastgelegd in 'Vele takken één stam' en de daaruit voortgekomen negen opleidingscompetenties voor Culturele en Maatschappelijke Vorming zoals die zijn vastgelegd in 'Alert en Ondernemend 2.0'. Deze competenties zijn op landelijk niveau door het beroepenveld gevalideerd.

De opleiding CMV richt zich op het handelen 'van onderaf'. De negen competenties zijn gebundeld in drie segmenten:

- A. Agogisch handelen
 - 1. Verkennen, onderzoeken, analyseren
 - 2. Contactleggen en begeleiden
 - 3. Ontwerpen en ontwikkelen
 - 4. Organiseren, netwerken, bemiddelen
- B. Ondernemend handelen
 - 5. Bedrijfsmatig en organisatorisch handelen
 - 6. Beleidsmatig en strategisch handelen
- C. Beroepsontwikkeling
 - 7. Eigen professionaliteit ontwikkelen
 - 8. Het ontwikkelen van de beroepspraktijk en het beroepsmatig handelen
 - 9. Profileren, legitimeren en maatschappelijke steun verwerven

De opleiding heeft deze competenties verder uitgewerkt naar handelingskenmerken op drie niveaus. (Zie verder onder standaard 3.)

Voor het volledig overzicht van de competenties zie bijlage II.

Profilering en actualisering

In 2011 heeft de opleiding de onderwijsvisie herijkt en het profiel geactualiseerd op de huidige maatschappelijke en beleidscontext. De opleiding wil een accent leggen op het ondersteunen en creëren van ruimte voor initiatieven van burgers, op 'burgerkracht'. Het auditteam hoorde dit duidelijk terug in de gesprekken tijdens de audit en zag dit terug in de verschillende onderdelen van het programma.

Tijdens de audit is met de betrokkenen bij de opleiding - docenten, studenten, alumni en werkveld - uitgebreid stilgestaan bij het eigen profiel en de positionering van deze opleiding in het brede werkveld.

Het auditteam heeft waargenomen, dat de docenten, studenten en alumni goed kunnen verwoorden wat een CMV'er in huis heeft, maar niet wat de professie is. De docenten leken nog te weinig met elkaar daarover in debat te zijn en lieten vooral hun eigen visie op het vak horen. De alumni meldden dat zij tegen buitenstaanders niet zeggen dat zij CMV'er zijn. Zij noemen zich eerder evenementenbegeleider, sociaal-cultureel werker, jongerenwerker of freelancer. De opleiding gaf het auditteam de indruk een 'liberal arts'-achtige opleiding te zijn die zelfbewuste, ondernemende, creatieve en sociale professionals aflevert. Alumni lijken echter geen duidelijk beeld te hebben op welke maatschappelijke opdracht zij een antwoord geven. Dit acht het auditteam overigens CMV-eigen en het betreft niet alleen deze opleiding. Deze onduidelijkheid heeft ook gevolgen voor de invulling van het programma van de opleiding. (Zie daarover standaard 2.)

Het auditteam adviseert de opleiding op korte termijn in samenspraak met andere CMV-opleidingen een duidelijker positie in te nemen in de menging van ondernemerschap, creatief en sociaal, zodat zij toekomstbestendiger is. Het is van belang dat docenten van deze opleiding daarover met elkaar een duidelijke gezamenlijk gedragen visie gaan uitdragen.

Borging bachelorniveau

Uit Alert en Ondernemend 2.0 blijkt dat de CMV-opleidingen zijn uitgegaan van het bachelorniveau waarop de beginnend beroepsbeoefenaar moet kunnen werken. Voor het bachelorniveau geldt (*Alert en Ondernemend 2.0, pag 15*):

- Zelfstandigheid: voert regie bij het uitvoeren van opdrachten;
- Transfer: vertaalt kennis en vaardigheden naar een aanpak met andere disciplines;
- Complexiteit: bedenkt oplossingsstrategieën bij meervoudig complexe vragen;
- Verantwoordelijkheid: is aanspreekbaar op aanpak, coördinatie, continuïteit en op resultaat.

Tevens zijn de competenties gerelateerd aan de generieke HBO-kwalificaties en de vijf Dublin Descriptoren. Zo komt 'kennis en inzicht' bijvoorbeeld aan bod in de uitwerking van de competenties 1, 2, 3, 6, 7 en 9.

Internationale referentie

De Academie voor Sociale Professions van De Haagse Hogeschool heeft diverse internationale contacten met o.a. Artesis Hogeschool en Plantijn Hogeschool in Antwerpen, Hogeschool Gent, Fachhochschule Luzern en Portugal Braga. Daardoor is een internationale vergelijking mogelijk tussen de opleidingen Social Work. Internationaal en in Europa spreekt men evenwel van Social Work-opleidingen en maakt men geen onderscheid tussen de verschillende richtingen binnen de sociaalagogische sector CMV, MWD of SPH.

De opleiding verwacht van de CMV'er dat hij zich op de hoogte houdt van relevante internationale en multiculturele ontwikkelingen en trends in het vakgebied. Het auditteam heeft geconstateerd dat de opleiding er in de uitwerking van de verschillende competenties en in het programma voor zorgt dat deze aspecten aan de orde komen. Zo staat bijvoorbeeld onder competentie 2 'Contact leggen en begeleiden':

"De CMV'er moet kunnen communiceren met mensen met uiteenlopende culturele, etnische en sociaal-economische achtergronden en verschillende geslachten en leeftijden en hen kunnen activeren, stimuleren en begeleiden."

Contacten met het werkveld en vakgenoten

Het auditteam heeft geconstateerd, dat de opleiding op verschillende niveaus contact houdt met het werkveld en vakgenoten. Zo nemen de directeur, teamleiders en docenten deel aan relevante vormen van overleg op landelijk en regionaal niveau, zoals Landelijk Overleg Opleidingen en HSAO Sectorraad.

Zoals hierboven vermeld heeft de opleiding ook contacten met vakgenoten op hogescholen in het buitenland.

Voor de contacten met het werkveld kent de opleiding een Expertgroep, bestaande uit vertegenwoordigers van het werkveld, management en enkele docenten van de Academie Sociale Professions, die gemiddeld drie maal per jaar bijeen komt voor het bespreken van actuele ontwikkelingen. Thema's waren bijvoorbeeld het nieuwe welzijn, de onderzoeksagenda van de academie en het gebruik van ICT in het werkveld.

Daarnaast nodigt de opleiding vertegenwoordigers van het werkveld en alumni tweemaal per jaar uit als beroepenveldcommissie om over actuele thema's te spreken. De opleiding heeft geen vast samengestelde beroepenveldcommissie. Tevens kent de opleiding samenwerkingsverbanden in de regio met bijvoorbeeld Stichting Boog, , Kunst Academie, Stichting Zebra en Culturalis. Met ondermeer ROC Mondriaan en Stichting Mooi werkt de hogeschool samen in het zogenoemde 'Lerend Wijkcentrum'.

Met het mbo in de sociaal-agogische sector is overleg in HSAO-verband in de regio Den Haag.

Weging en Oordeel: voldoende

De opleiding baseert zich op de landelijk vastgestelde competenties uit 'Alert en Ondernemend 2.0' en heeft over deze competenties regelmatig overleg met (internationale) vakgenoten en het werkveld. De competenties zijn aantoonbaar op bachelorniveau geformuleerd.

Het auditteam is van oordeel dat de opleiding CMV hiermee aan de vereisten van deze standaard voldoet. De positionering van de opleiding CMV en de vraag op welke maatschappelijke opdracht zij een antwoord geeft, behoeft echter op korte termijn aandacht wil de opleiding toekomstbestendig zijn. Het auditteam acht het van groot belang dat de docenten van deze opleiding daarover een gezamenlijk gedragen visie uitdragen. Het bijzondere accent op 'burgerkracht' kan daarmee een helderder invulling krijgen en het curriculum kan daardoor sterker worden.

Omdat het auditteam aan het aspect van het positioneringsvraagstuk veel waarde hecht, komt het nu tot een oordeel 'voldoende' voor standaard 1.

Programma

Standaard 2: De oriëntatie van het programma waarborgt de ontwikkeling van vaardigheden op het gebied van wetenschappelijk onderzoek en/of de beroepspraktijk.

Toelichting NVAO: Het programma heeft aantoonbare verbanden met actuele ontwikkelingen in het beroepenveld en het vakgebied.

Bevindingen

Ontwikkelen beroepsvaardigheden

Het auditteam heeft bij het bestuderen van het curriculum waargenomen, dat het vertrekpunt en context voor alle programmaonderdelen de beroepspraktijk van de CMV'er is. De opleiding ontleent opdrachten aan de praktijk en laat studenten oefeningen doen die hen voorbereiden op het functioneren in de praktijk. In het studiejaar 2011-2012 werkte de opleiding samen met ruim 20 externe opdrachtgevers voor projecten en minoren.

Het contact met de beroepspraktijk en het uitvoeren van kleine opdrachten start al in de propedeuse, waarbij de studenten bijvoorbeeld afgestudeerde CMV'ers interviewen, een kleine documentaire maken die het beroepenveld in beeld brengt en in een kleine groep oefenen met het begeleiden van groepen in een zelfgekozen instelling in de Haagse regio.

In het vierde jaar hebben de praktijkopdrachten zich ontwikkeld tot realistische complexe opdrachten. Zo moeten de studenten bijvoorbeeld in het project New Business in groepjes van drie zelf een opdracht acquireren bij een externe opdrachtgever en moeten zij voor deze opdrachtgever een advies ontwikkelen. Een voorbeeld daarvan zag het auditteam tijdens een lesbezoek waarin de studenten voor een Haags festival een plan opstelden om de kennis en ervaringen van de bij het festival betrokken vrijwilligers niet verloren te laten gaan voor een volgend festival.

In het tweede en derde studiejaar lopen de studenten een half jaar stage bij twee verschillende instellingen. Daarin kunnen zij aan de hand van gerichte opdrachten de verworven competenties verder ontwikkelen en aantonen in de praktijk. Studenten kunnen een stageplek zoeken aan de hand van eigen persoonlijke leerwensen. De opleiding beschikt over een bestand van ruim 250 stageplaatsen.

Een internationale stage behoort eveneens tot de mogelijkheden.

Een aantal studenten krijgt de mogelijkheid te participeren in de zogenoemde 'leerwerkplaatsen' en stage en onderzoek te combineren. (Zie verder het kopje 'onderzoek'.)

Tot slot ontwikkelt de student ook in het afstudeerproject zijn beroepsvaardigheden bij het uitvoeren van opdrachten voor externe opdrachtgevers.

Het auditteam is van oordeel, dat dit programma de studenten voldoende mogelijkheden biedt hun beroepsvaardigheden te ontwikkelen. Uit de studentevaluaties en gesprekken met de studenten tijdens de audit, is gebleken dat zij daarover tevreden zijn. Wel merkten zij evenals de alumni op, dat zij dan wel op een breed terrein vaardigheden hadden verworven, maar dat velen van hen niet goed wisten wat ze er uiteindelijk mee wilden gaan doen in het werkveld. Het auditteam wijt dit o.a. aan de onduidelijkheid in de positionering van de opleiding, zoals al onder standaard 1 is opgemerkt. Wanneer de opleiding daarin een helder standpunt heeft genomen, kan zij de invulling van het curriculum daarop aanpassen. Nu vinden de studenten het curriculum erg breed. Met name in het eerste studiejaar blijkt dit voor een groot aantal studenten een 'hobbel' te zijn en een van de redenen waarom studenten afhaken.

Actuele ontwikkelingen

Het auditteam heeft geconstateerd, dat de externe gerichtheid van de academie/opleiding sinds de vorige accreditatie op verschillende manieren aandacht heeft gekregen/krijgt. De betrokkenen van de opleiding houden zich goed op de hoogte van actuele ontwikkelingen en trends en vertalen deze naar het programma. Met het werkveld onderhoudt de opleiding op verschillende manieren contact, o.a. via (gast)docenten die nog in de beroepspraktijk werkzaam zijn, via de begeleiders van de stages, via de werkveldraadplegingen. Ook organiseert de academie éénmaal per jaar een seminarweek voor studenten en docenten. Professionals uit het werkveld en het lectoraat leveren een actieve bijdrage in de vorm van lezingen, workshops, trainingen, discussiegroepen en conferenties. Op deze wijze kan de opleiding eveneens aandacht besteden aan de meest actuele ontwikkelingen in het beroepenveld.

De opleiding gaat voorts haar beleid rond externe relaties opnieuw beschrijven en zal daarin ook de samenwerking met het werkveld – inclusief de terugkoppeling – aandacht geven.

Op basis van recente ontwikkelingen in het beroepenveld zal de opleiding in het curriculum 2013-2014 expliciet aandacht gaan besteden aan vrijwilligersmanagement, aan nieuwe kansen met betrekking tot brede schoolactiviteiten en aan de functie combinatiefunctionaris die sport, cultuur en educatie verbindt. Ook zal de opleiding meer systematisch de mogelijkheden van ICT en sociale media in het domein benutten.

Ook voor dit aspect geldt naar het oordeel van het auditteam dat de opleiding een duidelijke focus moet gaan aanbrengen in wat zij wel/niet behandelt in het curriculum op basis van het positioneringsvraagstuk.

Body of Knowledge en gebruikte literatuur

De kennis die de studenten moeten verwerven is beschreven in Alert en Ondernemend 2.0. Deze is geordend naar verschillende wetenschappelijke disciplines. Op landelijk niveau beraden de opleidingen CMV zich momenteel op deze Body of Knowledge.

De vakliteratuur die de studenten moeten doornemen, die voor een deel is gekoppeld aan deze Body of Knowledge, is relevant en actueel. In de studiehandleidingen heeft de opleiding vermeld welke literatuur verplicht is en welke aanbevolen. Voor hun projecten moeten de studenten zelf literatuur zoeken. In de lessen gebruiken de docenten ook Engelstalige artikelen.

Ontwikkelen onderzoeksvaardigheden

De opleiding heeft een onderzoekslijn opgesteld, die door de vier studiejaar heen loopt. In 2012-2013 zullen de eerste studenten afstuderen, die deze hele onderzoekslijn hebben doorlopen.

De onderzoekslijn start met een aantal studieonderdelen in de propedeuse en wordt uiteindelijk afgesloten met de bachelorproef in het vierde studiejaar. Met de lessen in de onderzoekslijn zorgt de opleiding ervoor dat studenten hun onderzoeksvaardigheden kunnen ontwikkelen.

In hoofdfase I en II maken de studenten kennis met de basisprincipes van (praktijkgericht) onderzoek en oefenen zij met het opzetten en uitvoeren van kleinschalig, kwalitatief onderzoek. Daarnaast komen er ook een aantal vaardigheden integraal aan de orde in beroepsopdrachten, zoals informatie verzamelen, logisch argumenteren. Voorbeeld daarvan is 'De geplande en geleefde stad', waarin studenten interviews voorbereiden en uitvoeren en kennis maken met verschillende methoden en technieken van data verzameling en -verwerking.

In hoofdfase III analyseren de studenten met gebruikmaking van relevante vakliteratuur maatschappelijke ontwikkelingen en trends ter voorbereiding op een congres. Deze ontwikkelingen moeten zij duiden op hun betekenis voor het beroep en de beroepspraktijk.

In 2011-2012 is de opleiding twee pilots gestart van leerwerkplaatsen: de Julianakerk en Medialab. Een aantal studenten loopt daar stage en voert tegelijkertijd (delen van) onderzoek uit in samenwerking met het lectoraat. Een voorbeeld van een onderzoeksvraag van de Julianakerk is op welke manier het draagvlak van een zelfgenererend vitaliteitscentrum (het Atrium/Julianakerk) vergroot kan worden en hoe zelforganisaties daarin een rol kunnen spelen. Aan dit onderzoek deden twee tweedejaars studenten mee.

Na evaluatie van de pilots zal de opleiding overwegen het aantal leerwerkplaatsen uit te breiden. Het auditteam acht de leerwerkplaats een mooie vorm voor doelgericht meewerken aan het verbeteren van de beroepspraktijk.

Tijdens de audit is met de docenten en lectoren stilgestaan bij de vorm van onderzoek in deze opleiding en in bredere zin in het hbo, de rol van het werkveld hierbij en de rol van de lectoraten. De opleiding CMV onderhoudt banden met de lectoraten 'Informatie, Technologie en Samenleving', 'Internationale Samenwerking' en 'Burgerschap en Diversiteit'. Ook het lectoraat 'Grootstedelijke Ontwikkeling' is relevant voor de opleiding, maar er zit geen CMV-docent in de kenniskring van dit lectoraat.

Het auditteam constateert met de opleiding dat er nog een slag gemaakt kan en moet worden. Belangrijk is dat onderzoeken en agogisch handelen niet los van elkaar komen te staan en er een aparte onderzoekskundige benadering wordt gevormd. Een heldere visie op wat van hbo-bachelor social work onderzoek verwacht mag worden is daarom essentieel.

Uit de afstudeerwerkstukken, die het auditteam bestudeerde bleek de hoofdvraagstelling van de student vaak een verbeteringsvraag te zijn: hoe kan een culturele instelling beter vorm geven aan haar vrijwilligersbeleid/werk, beter jongeren bereiken voor haar aanbod en dit op hen afstemmen, ervoor zorgen dat de jongeren met Autisme Spectrum Stoornissen (ASS) in haar instelling doorstromen naar vervolgonderwijs, voortijdige schooluitval van jongeren met een niet-westerse achtergrond verminderen etc. Daaruit zou logischerwijs een oplossing op handelingsniveau moeten voortkomen. In veel eindwerkstukken verdween het handelingsaspect evenwel naar de achtergrond en werd het onderzoek vaak een 'leefwereldonderzoek' naar visies van doelgroepen en/of sleutelfiguren in het werkveld.

Handelingstheorie kwam weinig meer van pas. De opleiding meldde dat zij hiermee al bezig is en zich herbezint op de rol van onderzoek in het hbo en het afstuderen met aandacht voor het beroepsproduct en het handelingsaspect daarin.

Het auditteam heeft geconstateerd dat de lectoraten zich op hoogwaardige wijze bezighouden met integrale maatschappelijke vraagstukken. Ze hebben evenwel door hun huidige positionering binnen De Haagse Hogeschool naar het oordeel van het auditteam nog te weinig aansluiting op het onderwijs. Er zijn wel contacten met docenten, maar nauwelijks met studenten. Ook heeft het auditteam in de gesprekken met de lectoren en de leden van de kenniskring geconstateerd, dat de aandacht voor fenomenologisch leefwereldonderzoek door hen wordt gestimuleerd. Handelingsgericht onderzoek neemt in hun programma's nog nauwelijks een plaats in. Dat acht het auditteam een aandachtspunt.

Het auditteam acht het van belang, dat de afgestudeerde CMV'er een bijdrage kan gaan leveren aan het ontwikkelen van het eigen beroep. Wil de opleiding van een vakopleiding een praktijkdiscipline opleiding worden en een kennisinstituut voor de regio, dan is de sterke relatie met het werkveld en universiteiten van belang. Daarin kunnen de lectoraten een rol vervullen.

Daarnaast zouden de lectoren een rol kunnen en moeten vervullen in het formuleren van een gezamenlijke visie op de positionering. De onderzoeksagenda die de academie heeft opgesteld voor 2012 kan in dit verband een mooi begin vormen.

Weging en Oordeel: voldoende

Het auditteam is van oordeel, dat de opleiding een actueel programma biedt, dat er voor zorgt dat de studenten hun beroepsvaardigheden en onderzoeksvaardigheden kunnen ontwikkelen. De opleiding maakt daarbij gebruik van relevante literatuur, die deels gekoppeld is aan de Body of Knowledge zoals vastgelegd in Alert en Ondernemend 2.0.

Het formuleren van een gezamenlijke visie op het profilerings- en positioneringsvraagstuk van een CMV'er, het naar aanleiding hiervan aanpassen van het curriculum en het door de studenten te breed ervaren programma zijn aspecten die nu aandacht behoeven. Tevens is het belangrijk dat de opleiding een volgende slag maakt in het studenten laten uitvoeren van praktijkgericht onderzoek in het social work domein.

Het auditteam komt op grond van bovenstaande tot een oordeel 'voldoende' voor deze standaard.

Standaard 3: De inhoud van het programma biedt de studenten de mogelijkheid de beoogde eindkwalificaties te bereiken.

Toelichting NVAO: De eindkwalificaties zijn adequaat vertaald in leerdoelen van (onderdelen van) het programma. Studenten volgen en samenhangend studieprogramma.

Bevindingen**Koppeling competenties en het programma**

De opleiding heeft de competenties uitgewerkt naar handelingskenmerken op drie niveaus: propedeuse, tussenniveau (hoofdphase II) en bachelorniveau. Per studieonderdeel van het curriculum heeft de opleiding in een competentiematrix vastgelegd welke competenties en handelingskenmerken aan de orde komen. Voor deze handelingskenmerken heeft de opleiding het werkveld en alumni geraadpleegd. Per studieonderdeel heeft de opleiding eveneens vastgelegd welke handelingskenmerken bij het betreffende studieonderdeel worden getoetst (vetgedrukt) en welke handelingskenmerken niet in dit studieonderdeel worden getoetst maar in een ander studieonderdeel (cursief gedrukt).

Een voorbeeld hiervan voor de module 'Methodisch agogisch handelen' in studiejaar 2:

Inhoud vak	Comp	Handelingskenmerken
In dit project verdiepen de studenten zich in het methodisch agogisch handelen van de CMV'er. Op basis van een aantal aan de beroepspraktijk ontleende cases ontwerpen zij een programma of activiteit, waarbij zij doelmatig en methodisch te werk dienen te gaan. Het uiteindelijke product én de gevolgde werkwijze dient uiteindelijk te worden verantwoord op basis van een samenhangende visie en aan de hand van een aantal principes en criteria m.b.t. het methodisch-agogisch handelen.	3	1. Werkt vanuit een visie en binnen een samenhangend concept. 2. Ontwerpt programma's en activiteiten die tegemoet komen aan de behoefte van mensen die participeren in de samenleving, te leren, zich te ontwikkelen en zich te vermaken. 3. Ontwerpt programma's en activiteiten waarmee mensen zin en betekenis kunnen geven aan hun bestaan, zich kunnen verbinden met anderen en kunnen werken aan de verbetering van hun maatschappelijke positie en invloed kunnen uitoefenen op hun leefomstandigheden. 4. Ontwerpt, ontwikkelt en verantwoordt gemaakte keuzes in verhouding tot wensen en doelen van opdrachtgever en deelnemers. <i>5. Maakt gebruik van de deskundigheid van andere professionals bij de ontwikkeling van het aanbod</i> <i>6. ...</i>

Opzet en inhoud van het programma

De opleiding is verdeeld in vier fasen: propedeuse, hoofdphase I, hoofdphase II en hoofdphase III. Het programma bestaat uit een major (195 EC) en drie minoren (totaal 45 EC), die de studenten in de drie opeenvolgende jaren van de hoofdphase volgen.

De major bevat het volledige competentieprofiel op eindniveau. In de major krijgen de belangrijke ontwikkelingen in het werkveld een plek. De minoren zorgen voor verbreding en/of verdieping van de competenties uit de major en bieden een toepassing van basisvaardigheden in een specifieke context met een specifieke doelgroep. Voorbeelden van minoren die de opleiding aanbiedt zijn: Coaching, Empowerment in de stad, Kunst in de samenleving, Neighbourhood Governance-gezamenlijk wijkbeheer, Schooljeugd – vallen, opstaan en weer doorgaan.

Elk studieonderdeel van het programma is gericht op het verwerven van een of meer competenties waaraan de studenten individueel of in groepsverband werken. Een groot deel van de studieonderdelen levert een beroepsproduct op dat direct gerelateerd is aan en relevant is voor de beroepspraktijk. (Zie voorbeeld hierboven.)

De propedeusefase staat vooral in het teken van de oriëntatie op het beroep. Hoofdfase I staat in het teken van methodisch handelen. Hoofdfase II is vooral gericht op beleid en beheer. In hoofdfase III staat de beroepsontwikkeling centraal. Dat betekent dat het agogisch handelen vooral in de eerste twee studiejaren aan bod komt en dat het accent in de hogere studiejaren verschuift naar ondernemend handelen en beroepsontwikkeling.

In de stage in hoofdfase I ligt de nadruk op de competenties uit het segment Agogisch handelen en het segment Beroepsontwikkeling. In de stage in hoofdfase II ligt de nadruk op de competenties uit het segment Ondernemend handelen en het segment Beroepsontwikkeling.

(Zie voor een volledig overzicht van het programma bijlage III.)

Het auditteam heeft kennisgenomen van de inhoud van het curriculum en is van oordeel, dat de studenten door dit curriculum te doorlopen de vereiste competenties kunnen verwerven. De handelingskenmerken zijn helder uitgewerkt en zichtbaar gekoppeld aan de toetsing.

Het auditteam is van oordeel, dat het programma inhoudelijk nog uitdagender en theoretischer mag zijn. (Zie daarover verder onder standaard 6.)

Doordat de hoofdfase voor een groot deel bestaat uit de stage, het afstudeerwerkstuk en drie minoren naar keuze (waarbij in de nabije toekomst één een opleidingsspecifieke minor zal moeten zijn), is de borging van een samenhangende en op het brede beroepsprofiel passende en herkenbare afstudeergarantie aan spanning onderhevig. Het auditteam vraagt zich af hoe het bijvoorbeeld zit met een student die stage loopt bij een kunstinstelling, een werkstuk schrijft over marketing en minoren volgt op het gebied van communicatiekunde en ondernemerschap. Met welke focus gaat deze student als hij is afgestudeerd de beroepspraktijk in? Het auditteam acht het van belang, dat de opleiding daarin voldoende sturing geeft. Ook studenten waren in de studentevaluaties en de gesprekken tijdens de audit kritisch over de samenhang van het programma. De opleiding meldde in de Kritische Reflectie dat zij onderzoekt hoe zij hierin verbetering kan aanbrengen. Ze is daarover in gesprek met studentpanels.

Internationale dimensie van het programma

De opleiding heeft internationalisering geïntegreerd in het curriculum. Studenten lezen Engelstalige artikelen in readers, waardoor zij leren internationale vergelijkingen te maken en ontwikkelingen te volgen. Ter ondersteuning hiervan biedt de opleiding in de propedeuse en hoofdfase II een cursus Engels getiteld 'Professional Language Skills Social Work' om de studenten vertrouwd te maken met het vakjargon in het Engels. Dat acht het auditteam een sterk punt van de opleiding.

In het programma wordt in de propedeuse aan de hand van een viertal thema's ingegaan op internationale ontwikkelingen en vraagstukken en in hoofdfase II is een project 'Internationale oriëntatie' opgenomen waarin studenten op excursie gaan naar het buitenland (o.a. een bezoek aan een buurthuis in Zwitserland). Tevens biedt de opleiding studenten de mogelijkheid voor een studie of stage van maximaal 3 maanden in het buitenland. Zo liepen er in het afgelopen jaar vijf studenten (20%) een internationale stage o.a. in een kindertehuis in Madagaskar.

Met de opleidingen in België vinden regelmatig docent- en student uitwisselingen plaats. Daarnaast staat de opleiding in Den Haag in een internationale omgeving en studeren er een flink aantal (westerse of niet-westerse) allochtone studenten aan deze opleiding. Ook in die context doen de studenten kennis op over en leren zij om te gaan met andere culturele en maatschappelijke normen en waarden. Hierover is het auditteam positief.

De opleiding zal conform haar internationaliseringsplan vanaf 2012-2013 meer aandacht geven aan internationale competenties in het programma.

Tevredenheid studenten, alumni en werkveld

Studenten zijn over het algemeen tevreden over de inhoud van het programma, zo blijkt uit de studentevaluaties en uit de gesprekken met de studenten tijdens de audit. Ze noemden zich in het gesprek tijdens de audit een gezamenlijk 'monstertalent', omdat ze heel breed worden opgeleid en elkaars sterke kanten daarbij gebruiken. Een goed netwerk opbouwen tijdens de studie en vasthouden, vonden zij daarom heel belangrijk. Over de aandacht voor internationalisering waren de studenten in de studentevaluaties matig tevreden. (score 3,2 op een vijfpuntsschaal.) (Over het oordeel over de breedte van het programma en de samenhang is hierboven en onder standaard 2 al iets opgemerkt.)

Alumni en werkveld zijn ook tevreden over het programma. Ook zij noemden de waarde van netwerken. "CMV'ers zijn vrolijke, creatieve mensen die aanpakken, die met verschillende petten op zitten en hebben geleerd zich breed in te zetten. De CMV'er weet van alles een beetje en dat kun je ook positief opvatten", aldus een van de werkveldvertegenwoordigers.

Weging en Oordeel: voldoende

Het auditteam is van oordeel, dat het programma studenten de mogelijkheid biedt de vereiste competenties te ontwikkelen, maar studenten zijn na afronding van de opleiding wel erg breed opgeleid wanneer zij niet zelf een bepaalde focus aanbrengen in de keuze voor stage, minoren en afstudeeropdracht. Studenten, alumni en werkveld zijn wel tevreden over de mogelijkheden die het programma biedt. Daarom acht het auditteam een oordeel 'voldoende' zeker op zijn plaats.

Ook voor deze standaard geldt, dat de opleiding het programma met een duidelijkere gezamenlijke keuze voor profilering en positionering sterker kan maken.

Standaard 4: De vormgeving van het programma zet aan tot studeren en biedt studenten de mogelijkheid de beoogde eindkwalificaties te bereiken.

Toelichting NVAO: Het didactisch concept is in lijn met de beoogde eindkwalificaties en de werkvormen sluiten aan bij het didactisch concept.

Bevindingen

Het (pedagogisch-)didactisch onderwijsmodel waarvoor de drie opleidingen van de Academie voor Sociale Professies gezamenlijk hebben gekozen is het zogenoemde 'leerlijnenmodel', zoals ontworpen door de Bie c.s. De opleiding heeft vier leerlijnen benoemd die qua terminologie aansluiten bij de studieonderdelen van het curriculum:

- de vaardighedenlijn, die onder andere tot uiting komt in het onderwijs op het gebied van sociale en communicatieve vaardigheden, kunstzinnige vorming en sport en spel;
- de theorielijn, die met name aan bod komt in het onderwijs met betrekking tot relevante wetenschappelijke en praktijktheorieën voor CMV;
- de praktijklijn, die expliciet aan de orde is in stages en praktijken, leerwerkplaats-/praktijkreflectie, supervisie en ethiek (morele dilemma's);
- de integrale leerlijn, die vooral betrekking heeft op projecten maar ook de bachelorproef bevat.

Naast deze vier leerlijnen loopt nog een specifieke reflectielijn die met alle leerlijnen een verbinding heeft en drie niveaus van verantwoording stimuleert: tegenover klanten, de opdrachtgevers en de maatschappij.

Studieloopbaanbegeleiding (SLB) loopt vanaf het eerste tot laatste studiejaar parallel aan de leerlijnen en richt zich op het vergroten van de zelfregie van de student over zijn leerproces. (Zie daarover meer onder standaard 12.)

In de verschillende leerlijnen maakt de opleiding gebruik van een mix van werkvormen, die passen bij de aard van de leerlijnen. Zo staan bijvoorbeeld in de theorielijn hoorcolleges, werkcolleges en zelfstudie centraal. Na een hoorcollege over het begeleiden van groepen volgt bijvoorbeeld een werkcollege waarbij studenten in een kleine groep opdrachten uitwerken over het onderwerp 'pesten'. In de vaardighedenlijn krijgen de studenten trainingen en oefenen zij bijvoorbeeld in het geven van feedback, het organiseren van een workshop en het begeleiden van groepen bij sport en spelactiviteiten. In de reflectielijn staan supervisie en terugkomdagen tijdens de stageperiode centraal.

De opleiding heeft naar aanleiding van evaluaties de opzet van het programma aangepast. Zo heeft ze in de propedeuse bewust meer rust gebracht in de roostering en is er in het eerste project dat de studenten moeten uitvoeren gekozen voor kleinere groepen. Daardoor voorkomt de opleiding ook het 'meeliften'. In een ander propedeuseproject 'CMV in de Context van Social Work' mixt de opleiding nu eerste jaars groepen studenten, zodat zij aan den lijve ondervinden hoe lastig het is met mensen die een ander rooster hebben, op andere tijden aanwezig zijn, afspraken te maken. Bij andere projecten blijven projectgroepen juist gedurende meerdere periodes gelijk, waardoor samenwerkingsrelaties zich kunnen ontwikkelen.

Weging en Oordeel: goed

Het auditteam is van oordeel, dat de gekozen structurering van het programma in leerlijnen en de daarbij gebruikte werkvormen goed passen in deze CMV-opleiding. Uit de verbetermaatregelen die de opleiding heeft getroffen, blijkt dat zij goed nadenkt over knelpunten en daarvoor adequate oplossingen zoekt. Het didactisch model en de werkvormen maken het mogelijk voor studenten de vereiste competenties te ontwikkelen.

Standaard 5: Het programma sluit aan bij de kwalificaties van de instromende studenten.

Toelichting NVAO: De gehanteerde toelatingseisen zijn realistisch met het oog op de beoogde eindkwalificaties.

Bevindingen

De opleiding mag op basis van de wet aan de instromende studenten geen nadere profieisen stellen. De opleiding voert met elke instromende student een intakegesprek om wederzijdse verwachtingen helder te maken met betrekking tot niveau en concrete inhoud van de opleiding. Sinds september 2012 is het intakegesprek verplicht voor alle studenten. Dit acht het auditteam een belangrijke stap, daar het uitvalpercentage van studenten in de propedeuse hoog is: gemiddeld 50%.

Ook het nog helderder maken van de profilering van een CMV-opleiding kan in de ogen van het auditteam bijdragen aan het verbeteren van het rendement.

Het auditteam heeft geconstateerd, dat de opleiding een brede en gedifferentieerde instroom kent vanuit mbo 4 en havo. Ongeveer de helft van de studenten is (niet) westers allochtoon en een derde van de studenten komt uit het mbo. Het auditteam acht het een sterk punt van de opleiding, dat zij de verschillende type studenten veel aandacht geeft op de terreinen waarop zij (aansluitings)problemen hebben. Zo neemt de opleiding bij binnenkomst van de studenten een test Nederlandse taalbeheersing af en biedt zij deficiëntie-programma's en begeleiding op het gebied van Nederlandse taal, logisch denken, redeneren en leren reflecteren. Sinds 2011-2012 is de studieloopbaanbegeleiding geïntensiveerd. Voor taal biedt de hogeschool/de opleiding niet alleen aparte ondersteuningsprogramma's voor spelling, grammatica en zakelijk schrijven, maar ook in de eigen lessen besteden de docenten expliciet aandacht aan goede beheersing van het Nederlands en aan vaktaal/begrippen uit het CMV-gebied. Ook aan het Engelse vakjargon en het lezen van artikelen in het Engels besteden de docenten in hun lessen extra aandacht.

Het auditteam is van oordeel, dat de opleiding zeer sociaal is, maar vraagt de opleiding wel duidelijk grenzen te stellen aan het kosten wat het kost binnen boord willen houden van de zwakkere studenten. Het auditteam acht het daarom een verstandige keuze van de opleiding dat zij met ingang van studiejaar 2010-2011 het programma van de propedeuse op het terrein van theorie heeft verzwakt, zodat studenten die niet geschikt blijken te zijn voor het hbo dit in een vroegtijdig stadium kunnen ontdekken.

Weging en Oordeel: goed

Het auditteam is positief over de verplichte intakegesprekken, de expliciete aandacht voor het wegwerken van deficiënties op het gebied van taal, logisch redeneren en reflecteren, de intensieve studieloopbaanbegeleiding en de theoretische verzwaring van het propedeuseprogramma. Daarmee zorgt de opleiding er goed voor dat het programma aansluit op de kwalificaties van de instromende studenten en kunnen studenten die potentieel geschikt zijn de beoogde eindkwalificaties bereiken.

Standaard 6: Het programma is studeerbaar.

Toelichting NVAO: Factoren die betrekking hebben op het programma en die de studievoortgang belemmeren, worden zoveel mogelijk weggelaten. Studenten met een functiebeperking krijgen bovendien op dit aspect extra studieloopbaanbegeleiding.

Bevindingen

Het auditteam heeft geconstateerd, dat de opleiding een aantal belangrijke maatregelen heeft getroffen om de studievoortgang optimaal te laten verlopen.

Zo zorgt de opleiding voor een evenwichtige spreiding van de studielast over het programma en een spreiding van toetsing over de lesblokken en over het jaar heen. Ook de wijze van toetsing neemt de opleiding mee in haar berekening van de studielast.

Door de jaren heen neemt de complexiteit van de lesstof en de opdrachten toe en verwacht de opleiding een steeds grotere zelfstandigheid van de studenten. Studenten hebben in de propedeuse 15 contacturen. Het aantal uren loopt in de daarop volgende jaren in lijn met de toenemende zelfstandigheid van de student terug.

Zoals al onder standaard 5 is beschreven biedt de opleiding deficiëntiecurssussen en intensieve studieloopbaanbegeleiding, is er veel aandacht voor de beheersing van het Nederlands, voor logisch denken, redeneren en reflecteren. Ook het Engelse vakjargon en het lezen van artikelen in het Engels krijgt sinds het cursusjaar 2011-2012 aandacht. Daarmee zorgt de opleiding ervoor dat belemmerende factoren zo veel mogelijk worden weggelaten. Risico is wel dat al deze aandacht voor taal voor taalvaardige studenten wat 'te veel' kan zijn.

Het behalen van een voldoende voor de instaptoets Nederlands is voorwaarde voor het behalen van het propedeusediploma.

De studieloopbaanbegeleider bespreekt de studievoortgang met de student, signaleert knelpunten en biedt de student handvatten voor oplossingen. (Zie voor SLB verder onder standaard 12.)

Tijdens de stage komt een docentbegeleider drie maal langs voor een gesprek: aan het begin van de stage, halverwege en aan het eind. Daarmee zorgt de opleiding er eveneens goed voor dat de studievoortgang adequaat verloopt.

Voor studenten met een functiebeperking kent de hogeschool/ de opleiding extra faciliteiten. Onder andere via de methodiek van de 'Draad van Ariadne' – ontwikkeld door de Universiteit Twente – krijgen de studenten extra studieloopbaanbegeleiding. Ook zijn er voor deze studenten aangepaste toetsen. De studentendecaan vervult een belangrijke rol in de ondersteuning van de individuele problemen van de student en in de advisering van de examencommissie en opleiding in verband met speciale voorzieningen die gewenst zijn. In 2011-2012 maakten vier CMV-studenten gebruik van extra ondersteuning.

De tijd die de studenten aan hun studie besteden verschilt sterk. De studenten die het auditteam sprak besteden tussen de 24-40 uur aan hun studie. Voor sommige studenten is het veel en soms moeilijk. Voor anderen zou de studie zwaarder en uitdagender kunnen zijn. Maar de studenten stelden, dat je voor uitdaging ook zelf kunt zorgen door bijvoorbeeld een bepaalde minor te volgen en/of zelf activiteiten naast de opleiding te ondernemen die in lijn zijn met de studie.

De studenten meldden voorts dat met name het programma van het eerste studiejaar erg breed is. Dit is een van de redenen waarom studenten afhaken. "Als je projectgroep het goed doet, lukt het wel", aldus één van de studenten, "maar het is soms wel chaotisch."

De studielast voor de betere student en de breedte van met name het propedeuseprogramma, acht het auditteam nog aandachtspunten voor de opleiding.

Met het eerstgenoemde punt is de opleiding al aan de slag. Naar aanleiding van opmerkingen van studenten over de uitdagendheid en het niveau van het programma heeft de opleiding inmiddels verbetermaatregelen getroffen. Zo heeft de opleiding de lesstof en de verplichte literatuur verzwaard, stelt zij eisen aan aanwezigheid van de studenten in de lessen en besteedt zij meer aandacht aan de koppeling tussen voorbereide stof en de toetsing in de verwachting dat studenten door betere voorbereiding de lessen ook uitdagender gaan vinden. Het effect van deze maatregelen was ten tijde van de audit nog niet bekend.

Weging en Oordeel: voldoende

Het auditteam is van oordeel dat opleiding voor deze standaard zeer zeker een voldoende verdient. De opleiding zorgt er op verschillende en adequate manieren voor dat het programma studeerbaar is voor alle studenten. Dat de opleiding veel aandacht besteedt aan de deficiënties bij de studenten acht het auditteam een prima zaak, maar het is wel belangrijk dat de opleiding in het programma ook de betere studenten voldoende uitdaging blijft bieden. De te breed ervaren invulling van het propedeuse-programma behoeft eveneens nog aandacht.

Standaard 7: De opleiding voldoet aan de wettelijke eis m.b.t. omvang en duur van het programma.

Toelichting NVAO: hbo bachelor: 240 ec's

Bevindingen

Het auditteam heeft geconstateerd dat het programma van de opleiding 240 EC omvat.

Weging en Oordeel: voldoet

De opleiding voldoet aan de wettelijke eisen.

Personeel

Standaard 8: de opleiding beschikt over een doeltreffend personeelsbeleid

Toelichting NVAO: Het personeelsbeleid voorziet in de voor de realisatie van het programma benodigde kwalificaties, scholing, boordeling en omvang van het personeel.

Bevindingen

De opleiding werkt conform het door de academie opgestelde Strategisch Personeels Plan (SPP) 2010-2013. Uitgangspunt van dit plan is dat professionals werken vanuit gedrevenheid voor de eigen professie en zelf verantwoordelijkheid nemen.

De opleiding is in 2011-2012 een pilot gestart met resultaatverantwoordelijke teams, waardoor alle docenten medeverantwoordelijk zijn voor beleid en uitvoering van het onderwijsproces. Het docententeam is ingedeeld in vier regiegroepen rond de belangrijkste processen: onderwijs en examinering, studentbegeleiding, dagelijkse organisatie en kwaliteit en rendement. De regiegroepen doen voorstellen ten aanzien van geplande resultaten en hoe die te behalen zijn en bespreken deze in het hele team.

Het auditteam kreeg tijdens de audit de indruk dat de regiegroepen er voor zorgen dat informatie snel binnen het docentteam wordt verspreid en er meer draagvlak is voor aspecten binnen het onderwijsproces. Wel gaf het docententeam CMV het auditteam nog de indruk van nog wat op zich staande docenten of docentgroepjes.

Het auditteam stelt dat het instrument van de resultaatverantwoordelijke teams wellicht goed in te zetten is om tot een visie op het onderwijs te komen in relatie tot een visie op ontwikkelingen binnen CMV en de identiteit van het beroep CMV'er. De opleiding meldde hierover met de regiegroepen al resultaatafspraken te hebben gemaakt.

De hogeschool heeft voor elke functie een competentieprofiel opgesteld, bestaande uit tien vaste competenties: vier generieke en zes functie-specifieke competenties.

Voor de benodigde competenties voor de docenten heeft de opleiding gekeken naar de vereisten voor het werken met de leerlijnen van De Bie. Het auditteam is van oordeel, dat de opleiding deze helder in beeld heeft gebracht. Zo vraagt ze voor de integrale leerlijn bijvoorbeeld om tutoren voor inhoudelijke en procesmatige begeleiding, voor de theorielijm om academische kennis en kennis van werkmodellen en voor de vaardighedenlijm om sociale, communicatieve en muzisch-agogische vaardigheden.

De opleiding zorgt ervoor dat al deze benodigde competenties in het team aanwezig zijn. Daarvoor zet zij o.a. de instrumenten 'werving en selectie', de Resultaat en Ontwikkelingscyclus (R&O) en professionaliseringsactiviteiten in.

Op dit moment bestaat het team uit een groot percentage docenten ouder dan 50 jaar (75%). De opleiding streeft er nu naar docenten aan te trekken die jonger zijn dan 40 jaar, met werkervaring in het CMV-werkveld en met een afgeronde masteropleiding.

Externe gerichtheid is een ander belangrijk uitgangspunt van de academie. De opleiding stimuleert haar docenten tot het bijhouden van externe netwerken o.a. via gastdocenten, bezoeken aan stageadressen en door eigen activiteiten in het CMV-werkveld. Ook het spreken op een conferentie, bij een instelling of het uitvoeren van onderzoek of een promotietraject bevordert de externe gerichtheid.

In het beleidsplan externe relaties heeft de opleiding eisen geformuleerd waaraan de externe relaties moeten voldoen willen zij een bijdrage kunnen leveren aan de opleiding.

Het auditteam heeft geconstateerd, dat de opleiding voldoende aandacht besteedt aan deskundigheidsbevordering. De medewerkers blijken daarover ook tevreden.

In aansluiting op het Strategisch Personeels Plan heeft de opleiding een eigen Professionaliseringsplan 2011-2013 ontwikkeld. In dit plan worden scholing en opleiding van medewerkers gedefinieerd.

De meest voorkomende vormen van scholing zijn op dit moment het volgen van een masteropleiding, het behalen van een pedagogisch-didactische aantekening en het volgen van cursussen begeleiding van onderzoek. Ook het bezoeken van congressen op basis van inhoudelijk expertise behoort hiertoe.

Op teamniveau staat o.a. teambuilding/samenwerken als team, inhoudelijke expertise vergroten op SLB, bachelorniveau en toetsen genoteerd.

Nieuwe docenten krijgen allemaal een uitgebreid inwerkprogramma. Zij volgen ook allemaal een cursus toetsing.

Om de twee jaar wordt een medewerkertevredenheidsonderzoek (Kompas) uitgevoerd. Uit het Kompas 2011 blijkt een grote mate van tevredenheid over aspecten die betrekking hebben op werkbeleving (o.a. betrokkenheid bij de hogeschool/de opleiding, met plezier naar het werk, trots op het werk, prettig contact met collega's etc.) en de wijze waarop men invloed kan uitoefenen op beleidsonderwerpen.

Weging en Oordeel: goed

De academie/opleiding heeft in haar personeelsbeleid, beleidsplan externe relaties en scholingsplan duidelijk vastgelegd aan welke eisen de docenten van de opleiding moeten voldoen, hoe de opleiding zicht houdt op het functioneren van de docenten en hoe de opleiding zorgt voor deskundigheidsbevordering. Door de resultaatverantwoordelijk teams voelen alle docenten zich medeverantwoordelijk voor beleid en uitvoering van het onderwijsproces.

Standaard 9: Het personeel is gekwalificeerd voor de inhoudelijke, onderwijskundige en organisatorisch realisatie van het programma.

Toelichting NVAO: De feitelijke bij het personeel aanwezige expertise sluit aan bij de eisen gesteld aan een hbo opleiding.

Bevindingen

Het auditteam is op basis van de gesprekken met de docenten en de cv's van oordeel, dat de docenten goed gekwalificeerd zijn voor het lesgeven aan de brede opleiding CMV. Zowel voor de verzorging van de culturele als de maatschappelijke aspecten van het programma zijn docenten beschikbaar. Daar waar specifieke expertise nodig is of specifieke actuele onderwerpen behandeld moeten worden, zet de opleiding ook gastdocenten in. Dat acht het auditteam waardevol.

In 2012-2013 zijn er 52 gastdocenten voor het major programma en de CMV minoren.

Het CMV-team telt 19 docenten, waarvan er 11 een masterdiploma hebben. Eén docent volgt een promotietraject en één docent is gepromoveerd. Docenten volgden opleidingen als Sociologie, Pedagogiek, Kunst en Cultuurwetenschappen, Sociaal Academie, CMV, Lerarenopleiding, Academie voor Beeldende Kunst.

De opleiding heeft onderzoek gedaan naar de aanwezige docentcompetenties versus de benodigde competenties. Deze analyse zal leidend zijn voor het werven van nieuw personeel ter vervanging van uitstromende docenten in verband met pensionering.

Vier van de 19 docenten CMV participeren in de kenniskringen van de lectoraten, zodat nieuwe inzichten, kennis en informatie de opleiding direct bereiken. Deelname aan deze kenniskringen draagt ook bij aan de professionele ontwikkeling van deze docenten, aan de versterking van hun netwerken en aan de onderwijsontwikkeling.

Met het lectoraat Informatie, Technologie en Samenleving werken docenten en de studenten van de academie o.a. samen in de leerwerkplaats Medialab, waar studenten media kunnen gebruiken bij projecten in de wijk. Dit verhoogt de wetenschappelijke deskundigheid en de maatschappelijke betrokkenheid van de hierbij betrokken docenten.

Het relatienetwerk van de docenten laat zien dat er contacten zijn met relevante instellingen en organisaties. Het relatienetwerk is zeer divers en de docenten schakelen dit netwerk op verschillende manieren in voor het onderwijs.

Bij de uitvoering van opdrachten en het werken aan en het beoordelen van de bachelorproef betreft de opleiding het werkveld.

Uit de studentevaluaties en uit het gesprek met de studenten tijdens de audit, blijkt dat zij zeer tevreden zijn over de inhoudelijke deskundigheid van de docenten. De docenten houden veel contact met de buitenwereld. "Ze moeten wel omgaan met de bewegende buitenwereld en dit vertalen naar het programma", zeiden de studenten, waarmee zij bedoelden dat de docenten hiertoe wel genoodzaakt zijn.

Eén van de studenten vond wel dat de docenten strenger en ook zakelijker zouden mogen zijn. Een andere student reageerde daarop door te melden dat het al dan niet krijgen van hulp bij het opbouwen van een netwerk en het krijgen van zakelijke tips afhangt van de specifieke expertise van de docent.

De lessen die het auditteam bijwoonde tijdens de audit werden overwegend verzorgd door enthousiaste en betrokken docenten.

Weging en Oordeel: goed

Het auditteam is van oordeel dat de opleiding wordt verzorgd door enthousiaste en betrokken docenten. Alle docenten zijn deskundig op hun vakgebied en de studenten zijn hierover zeer tevreden. De inzet van de vele gastdocenten, acht het auditteam waardevol. De docenten onderhouden contact met het werkveld en kunnen zodoende actuele ontwikkelingen in het programma inbrengen. Om deze redenen komt het auditteam tot een oordeel 'goed' voor deze standaard.

Standaard 10: De omvang van het personeel is toereikend voor de realisatie van het programma.

Bevindingen

De academie/opleiding gebruikt verschillende instrumenten om inzicht te verwerven in de benodigde personeelsinzet. Omdat het aantal studenten wat schommelt per jaar, hanteert de opleiding tevens een flexibele schil van docenten die een tijdelijke aanstelling krijgen.

Het auditteam constateert, dat er voldoende docenten zijn om de opleiding te verzorgen. Per 1 september 2012 heeft de opleiding 19 docenten in dienst, 2 fulltimers en 17 parttimers. Daarnaast zet de opleiding zoals vermeld onder standaard 9 regelmatig gastdocenten in voor specifieke onderdelen van het programma.

De docent: student-ratio van de opleiding ligt op 1:24. Het auditteam is van oordeel, dat dit een passende ratio is voor dit type opleiding.

Zoals al onder standaard 8 is beschreven bestaat het team op dit moment voor 75% uit docenten ouder dan 50 jaar. Per jaar bekijkt de opleiding daarom hoe zij de personele bezetting kan verjongen en vervangen. Daarbij let de opleiding naast expertise en kennisniveau ook op de omvang van de aanstellingen, zodat er meer stabiliteit en continuïteit in het team komt. Dat acht het auditteam een goed streven.

Voor elk studiejaar krijgen de docenten taken toebedeeld en bepaalt de opleiding de taakbelasting. Omdat we hier te maken hebben met een relatief kleine opleiding, hebben veel docenten meerdere taken.

Uit de R&O gesprekken blijkt dat de docenten een hoge werkdruk ervaren. De opleiding wil komend cursusjaar onderzoek doen naar de werkelijk werkdruk versus de ervaren werkdruk. Dat acht het auditteam een belangrijke zaak. De docenten die het auditteam sprak, noemden o.a. het aantal studenten dat veel begeleidingstijd nodig heeft als oorzaak voor de hoge werkdruk c.q. de tijd die ze in hun werk moeten steken.

Weging en Oordeel: goed

Het auditteam is van oordeel dat de omvang van het personeel toereikend is om het programma te realiseren. Een docent:student-ratio van 1:24 is passend voor deze opleiding. Het auditteam acht het een goede zaak, dat het management onderzoek gaat doen naar de hoge werkdruk die de docenten ervaren.

Voorzieningen

Standaard 11: De huisvesting en de materiële voorzieningen zijn toereikend voor de realisatie van het programma.

Bevindingen

Tijdens de rondleiding door het gebouw heeft het auditteam kunnen waarnemen dat de voorzieningen waarover de opleiding beschikt toereikend zijn voor de realisatie van het programma. De studenten zijn hier in het algemeen tevreden over.

De beschikbaarheid van computers is net als bij alle andere opleidingen van De Haagse Hogeschool en ook bij andere hogescholen een punt waar studenten steeds het minst tevreden over zijn. De gehele campus van De Haagse Hogeschool beschikt evenwel over draadloos internet, dus studenten kunnen altijd op hun eigen laptop werken. Ook is er is een hoog contrast tussen de beschikbaarheid van computers in de piek- en daluren.

De opleiding heeft in principe de beschikking over grotere en kleinere ruimten voor hoorcolleges en het werken in grotere en kleinere groepen. Voor zelfstudie kunnen de studenten ook terecht in de (stille)ruimtes in de bibliotheek.

Voor de academie is er een dramalokaal, een lokaal voor AVM (audiovisuele middelen) met apparatuur en een lokaal voor beeldende vorming. Daarnaast maakt de opleiding gebruik van het muzieklokaal van de Pabo en van de sportfaciliteiten.

Soms is de beschikbaarheid van ruimten nog een knelpunt voor de opleidingen van de Academie, maar daaraan wordt op hogeschoolniveau gewerkt o.a. door ondersteunende diensten elders te huisvesten.

De fysieke en zeker de digitale bibliotheek biedt veel informatie. Studenten en medewerkers kunnen hierop ook vanuit huis inloggen. Alle studenten krijgen in het begin van hun opleiding bibliotheekinstructie van de bibliothecaris. Het auditteam onderstreept het belang van het feit, dat de docenten de studenten met name in het begin van de opleiding bij de hand nemen om hen hun weg te laten vinden in de (digitale) bibliotheek en de databases.

Het palet van tijdschriften voor CMV acht het auditteam gelet op de huidige profilering te weinig divers.

Weging en Oordeel: voldoende

Het auditteam is van oordeel, dat de voorzieningen waarover de opleiding beschikt, de huisvesting en de materiele voorzieningen, adequaat zijn om het programma te verzorgen. Alleen de beschikbaarheid van ruimten en het uitbreiden van het tijdschriftenpalet behoeven nog aandacht. Het auditteam komt dan ook tot een 'voldoende' voor deze standaard.

Standaard 12: De studiebegeleiding en de informatievoorziening aan studenten bevorderen de studievoortgang en sluiten aan bij de behoefte van studenten.

Bevindingen

Studiebegeleiding

Een van de centrale doelstellingen van de academie is het vermogen tot zelfregie van de student en de vergroting van de verantwoordelijkheid voor zijn eigen leerproces. Om dat te bewerkstelligen, zet de opleiding o.a. studieloopbaanbegeleiders in. Zij stimuleren de studenten tot zelfreflectie op eigen ervaringen, kwaliteiten, motieven en competenties en leren hen hun professionele handelen te verantwoorden. De opleiding biedt tot op zekere hoogte maatwerk. De student beschrijft in zijn portfolio hoe hij omgaat met feedback op toetsresultaten. Ieder jaar sluit de student af met een reflectieverslag. Op basis hiervan stelt hij persoonlijke leerdoelen voor een volgende studiejaar op, die hij bespreekt met zijn SLB'er. Studenten met een functiebeperking volgen een apart traject.

Daar waar nodig/gewenst verwijst de SLB'er naar andere deskundigen en voorzieningen binnen de academie/hogeschool.

Zoals al onder standaard 6 is vermeld, krijgt de student tijdens zijn stage drie maal bezoek van een docentbegeleider, die met de student en de stagebegeleider de studievoortgang van de student bespreekt. Daar zijn de studenten zeer tevreden over.

Uit het eigen hogeschoolbrede studenttevredenheidsonderzoek (Reflector 2011) is gebleken dat de CMV-studenten ten opzichte van het jaar daarvoor minder tevreden waren over SLB. De opleiding heeft hiernaar onderzoek gedaan en heeft naar aanleiding van de opmerkingen van de studenten een aantal verbetermaatregelen genomen. Zo is de contacttijd voor SLB geïntensiveerd, zijn er naast individuele gesprekken ook groepsbijeenkomsten opgenomen en is er per groep nog maar één SLB'er. De stroomlijning van de handelwijze van de verschillende SLB'ers is onderwerp van gesprek tussen de SLB'ers geweest. De studenten die het auditteam sprak waren tevreden over hun SLB'er en zijn bereikbaarheid.

Informatievoorziening

Studenten krijgen via het Studentennetwerk alle benodigde informatie. Op dit netwerk staan de studiegids, les- en toetsroosters, studieresultaten, berichten van de opleiding/de hogeschool en is er een toegang tot de digitale leeromgeving (Blackboard). Op Blackboard staan de studiehandleidingen die de student ook in hardcopy krijgt uitgereikt. Bij aanvang van het jaar ontvangt de student van de digitale studiegids een verkorte uitgave in een handzaam boekje. Propedeuse-studenten krijgen van de docenten en de SLB'er bij aanvang van de studie informatie over praktische zaken.

Uit de Reflector 2011 blijkt dat de studenten over het algemeen tevreden zijn over de informatievoorziening. Alleen het raadplegen van het rooster vanuit huis is al geruime tijd niet mogelijk in verband met ICT-problemen. De medewerker van de studentbalie had hiervoor een creatieve en adequate oplossing gevonden door alle studenten via twitter en facebook een berichtje te sturen als er roosterwijzigingen waren.

Sinds de invoering van OSIRIS zijn de studenten meer tevreden over de tijdigheid van informatie over studieresultaten, omdat de docenten deze resultaten nu zelf verwerken.

Weging en Oordeel: voldoende

Het auditteam is van oordeel dat de studiebegeleiding en de informatievoorziening die de opleiding biedt adequaat zijn voor de studievoortgang en aansluiten op de wensen van de student. Het auditteam komt dan ook tot een oordeel 'voldoende'.

Kwaliteitszorg

Standaard 13: De opleiding wordt periodiek geëvalueerd, mede aan de hand van meetbare doelen.

Toelichting NVAO: De opleiding bewaakt de kwaliteit van de beoogde eindkwalificaties, het programma, het personeel, de voorzieningen, de toetsing en de gerealiseerde eindkwalificaties via regelmatige evaluaties. De opleiding verzamelt tevens managementinformatie met betrekking tot rendementen en staf-student ratio.

Bevindingen

Vanaf 2009 werkt de Academie voor Sociale Professies met een academiebreed Beleidsplan waarin toetsbare streefdoelen staan geformuleerd. De opleiding heeft aan de hand hiervan een opleidingsplan opgesteld waarin resultaatafspraken zijn opgenomen.

Hogeschoolbreed is er een kwaliteitsinstrument ontwikkeld (het Q-instrument) dat in één oogopslag voor de opleiding relevante cijfers of data zichtbaar maakt met betrekking tot continuïteit (rendement, instroom, verblijfsduur), organisatorische condities voor succes (kwaliteit docenten, contact, voorzieningen), onderwijsinhoudelijke condities (kwaliteit programma, afstemming opleidingsprofiel) en eindresultaten (eindniveau, aansluiting arbeidsmarkt, beroepsgerichtheid). Het auditteam heeft inzage gehad in het Q-instrument voor CMV 2012 en is van oordeel, dat dit een helder beeld van de stand van zaken gaf.

Belangrijke informatie over de kwaliteit van de opleiding krijgt de opleiding o.a. via:

- studenten – mondelinge en schriftelijke opleidingsevaluaties* en hogeschoolbrede (de Reflector) en landelijke (tevredenheids)onderzoeken (NSE, startmonitor, Keuzegids);
- docenten – hogeschoolbreed medewerkertevredenheisonderzoek (Kompas), docentoverleggen, teamdagen en informeel overleg met de teamleider en stagecoördinator;
- alumni – de HBO-monitor;
- werkveldgenoten – de beroepenveldcommissie, de stagebegeleider van de studente, commentaar en advies op (het niveau van) de bachelorproef van de student en de gecommiteerden die aanwezig zijn bij het eindgesprek met de student;

*De opleiding is van mening, dat landelijke onderzoeken niet overgedaan moeten worden en beperkt zich in de opleidingsevaluaties tot wat er speelt in de eigen opleiding. Naast de gestandaardiseerde vragenlijsten met antwoordformulier, digitale enquêtes (via Questback) vinden er ook individuele en panelgesprekken met studenten plaats en is er formeel overleg met de Opleidingscommissie, waarin ook één docent van de opleiding CMV zitting heeft. Evaluaties van programmaonderdelen vinden o.a. plaats als het onderwijs is vernieuwd of als een nieuwe docent het onderwijs komt verzorgen.

De respons van de studenten bij digitale evaluatieonderzoeken was laag. Daarom is de opleiding in 2010-2011 overgegaan op klassikaal invullen van enquêtes in de laatste les en korte klassikale evaluaties en panelgesprekken. Dit heeft de respons sterk verbeterd.

Het aantal respondenten op de HBO-monitor is te gering om van enige betekenis te zijn. Het auditteam is van mening, dat de opleiding er goed aan zou doen om een alternatief te ontwikkelen voor het evalueren onder alumni en het onderhouden van contact met hen. (Zie daarover ook onder standaard 15.)

Weging en Oordeel: voldoende

Het auditteam heeft geconstateerd, dat er zeker sprake is van kwaliteitsbewustzijn bij de opleiding. Zij maakt gebruik van diverse instrumenten om de kwaliteit van de opleiding en de uitvoering van geplande activiteiten/verbetermaatregelen onder de verschillende bij de opleiding betrokken geledingen te meten. De opleiding doet hiermee wat ze moet doen. Het auditteam komt dan ook tot een oordeel voldoende voor deze standaard.

Standaard 14: De uitkomsten van de evaluaties vormen de basis voor aantoonbare verbetermaatregelen die bijdragen aan de realisatie van de doelen.

Bevindingen

Op academieniveau wordt jaarlijks een analyse gemaakt van de uitkomsten van de Reflector, Startmonitor, HBO-monitor, Keuzegids, Kompas en academiebrede programma-evaluaties. de docenten die zitting hebben in de verschillende regiegroepen bespreken deze analyses en stellen voorstellen ter verbetering op.

De verantwoordelijkheid voor het volgen van verbeteringen en terugkoppeling daarover heeft de opleiding sinds 2011-2012 belegd bij de regiegroep Kwaliteit en Rendement. Jaarlijks stelt de regiegroep op basis van het opleidingsplan een kwaliteitsplan op, waarin de onderwerpen, de aanpak, planning en instrumenten van evaluatie van of onderzoek naar de resultaten van de gestelde doelen op hoofdlijnen staan beschreven.

Het auditteam heeft kennisgenomen van het kwaliteitsplan voor 2011-2012 en acht dit een duidelijke beschrijving wat er moest gebeuren. Zo heeft de opleiding bijvoorbeeld in 2011-2012 alle CMV-vakken geëvalueerd. Een meta-analyse van de uitkomsten van de uitgevoerde evaluaties is per periode in het teamoverleg besproken.

De teamleider beslist in samenspraak met de regiegroepen en het docentteam vervolgens op basis van prioriteitsstelling welke verbeteracties in gang worden gezet.

Enkele voorbeelden van verbetermaatregelen die de opleiding de afgelopen tijd heeft genomen:

- uit de evaluaties van de CMV vakken kwam o.a. naar voren dat er problemen waren met de theorievakken. Uit een nadere analyse bleek, dat veel studenten het de eerste maal niet hadden geleerd. De opleiding besteedt daarom nu meer aandacht aan het managen van de studieverwachtingen met betrekking tot voorbereiding van de les en het op tijd gaan voorbereiden van de toets;
- sinds 2011-2012 werkt de opleiding met uniforme handleidingen om de programma-beschrijvingen leesbaarder en inzichtelijker te maken voor studenten;
- uit de Reflector bleek dat afstemming tussen de verschillende onderdelen volgens de studenten te weinig plaatsvond. De docenten stellen de samenhang nu expliciet aan de orde en leggen dit regelmatig uit aan de studenten;
- de stage is verbeterd op basis van evaluaties: er zijn gerichte opdrachten geformuleerd en er wordt door terugkomdagen aan de relatie tussen school en stage meer vorm gegeven;
- de toetscriteria zijn helderder beschreven, zodat studenten beter weten aan welke eisen zij moeten voldoen;
- naar aanleiding van klachten van studenten vindt toetsafname voortaan op een grotere locatie buiten het hogeschoolgebouw plaats met voldoende surveillanten zodat er niet meer kan worden afgekeken.

Eén van de aandachtspunten waarmee de academie/opleiding ten tijde van de audit bezig was, betrof het beoordelingsformat voor de bachelorproef. Het management van de academie had daarover de bevindingen van docenten, afstudeercoördinatoren, examencommissie en geëvalueerd bij het afstudeergesprek geïnventariseerd. (Zie over het beoordelingsformat ook standaard 16.)

Het management van de academie heeft de academiebrede afstudeercoördinator opdracht gegeven met verbetervoorstellen te komen.

Weging en Oordeel: voldoende

Het auditteam heeft geconstateerd, dat de opleiding naar aanleiding van analyses van allerlei landelijke, hogeschoolbrede en opleidingsevaluaties aantoonbaar verbetermaatregelen treft. De regiegroep Kwaliteit en Rendement speelt daarin sinds 2011-2012 een steeds belangrijkere coördinerende rol. Het auditteam acht daarom een oordeel 'voldoende' zeker op zijn plaats.

Standaard 15: Bij de interne kwaliteitszorg zijn de volgende partijen actief betrokken: opleidingscommissie, examencommissie, medewerkers, studenten, alumni en afnemend beroepenveld.

Bevindingen

Studenten: De opleiding heeft een Academieraad, bestaande uit 3 studenten van de academie - waaronder één CMV-student - en 3 docenten. De opleiding kent ook een Opleidingscommissie (OC) bestaande uit een actieve groep studenten plus een vertegenwoordiger vanuit de docenten. De deelnemers uit de OC die het auditteam sprak, waren gemotiveerd. Studenten voelen zich voldoende betrokken bij de verbetering van de opleiding. Sinds 2011 zorgt de opleiding voor een betere terugkoppeling vanuit de OC naar de andere studenten.

Docenten: De docenten zijn actief betrokken bij de evaluaties van het onderwijs. Daarnaast zijn zij o.a. via teamoverleg dat twee maal per periode staat gepland, jaarlijkse teamdagen, de regiegroepen, de academiebrede werkgroep onderzoek, de academiebrede werkgroep internationalisering, betrokken bij kwaliteitszorg. Uit evaluaties en gesprekken met de docenten tijdens de audit, blijkt dat de docenten zich sterk betrokken voelen bij de kwaliteit van de opleiding. Zeker nu velen zitting hebben in (één van) de regiegroepen.

Examencommissie: De Academie voor Sociale Professie kent één brede examencommissie voor de opleidingen SPH, MWD en CMV. In deze commissie heeft één vertegenwoordiger vanuit de opleiding CMV zitting. Vanaf juni 2012 is er een extern lid aan de commissie toegevoegd, die deskundig is in het brede beroepenveld. (Zie verder onder standaard 16.)

Werkveld: De academie kent een Expertgroep die driemaal per jaar bijeenkomt om strategische en actuele ontwikkelingen te bespreken. Daarnaast nodigt de opleiding vertegenwoordigers vanuit het werkveld en alumni uit voor werkveld-themabijeenkomsten. Uit de verslagen van deze bijeenkomsten blijkt dat de opkomst van het aantal vertegenwoordigers sterk wisselt: van achttien tot tien tot vijf deelnemers. In 2012 werd de geplande bijeenkomst in het voorjaar door onvoldoende aanmeldingen afgelast. De bijeenkomst in juni 2012 ging wel door. De aanwezige vertegenwoordigers toonden zich inhoudelijk wel actief betrokken. Het auditteam adviseert de opleiding naar de wisselende opkomst nog eens goed te kijken in het licht van het doel dat de opleiding ermee beoogt. De opleiding betreft het werkveld ook via de stage en andere samenwerkingsverbanden bij de kwaliteit van de opleiding.

Alumni: De alumnibetrokkenheid bij de opleiding blijkt ongestructureerd. De mening van de alumni neemt de opleiding mee via de HBO-monitor, maar de opleiding geeft zelf al aan dat het aantal respondenten te gering is om van enige betekenis te zijn. Het auditteam is van oordeel dat de opleiding er goed aan zou doen om voor het betrekken van de alumni een alternatief te ontwikkelen. Een eerste start met contact via LinkedIn heeft de opleiding inmiddels gemaakt.

Weging en Oordeel: voldoende

Het auditteam constateert, dat studenten, docenten en werkveld voldoende betrokken zijn bij de kwaliteit van de opleiding. Een structurelere betrokkenheid van CMV-werkveldvertegenwoordigers bij werkveld-themabijeenkomsten vraagt wellicht nog aandacht, daar de opkomst bij deze bijeenkomsten sterk wisselt.

De alumnibetrokkenheid bij de opleiding behoeft zeker nog aandacht.

Omdat de betrokkenheid van studenten, docenten, examencommissie en werkveld in orde is, komt het auditteam tot een oordeel 'voldoende' voor deze standaard.

Toetsing en gerealiseerde eindkwalificaties

Standaard 16: De opleiding beschikt over een adequaat systeem van toetsing en toont aan dat de beoogde eindkwalificaties worden gerealiseerd.

Toelichting NVAO: Het gerealiseerde niveau blijkt uit de tussentijdse en afsluitende toetsen, de afstudeerwerken en de wijze waarop afgestudeerden in de praktijk of in een vervolgopleiding functioneren. De toetsen en de beoordeling zijn valide, betrouwbaar en voor studenten inzichtelijk.

Bevindingen

Systeem van toetsen en beoordelen

Het auditteam heeft geconstateerd, dat de opleiding een duidelijk systeem van toetsen hanteert. De opleiding heeft de competenties uitgewerkt naar toetsbare criteria/handelingskenmerken op drie niveaus: propedeuse, tussenniveau (hoofdphase II) en eindniveau. Met ingang van 2011-2012 neemt de opleiding aan het einde van de propedeuse een assessment af voor competentieniveau 1 in het kader van de selectie. De toetsing op competentieniveau 2 vindt voornamelijk in hoofdphase II plaats. De toetsing op competentieniveau 3 gebeurt in de stage, in het stagerapport en in de zogenoemde 'bachelorproef'.

De opleiding heeft een duidelijke relatie gelegd tussen de verschillende toetsvormen en de in het opleidingsprofiel geformuleerde leerlijnen. Zo gaat het bijvoorbeeld in de theorie om individuele toetsen in vormen als open en gesloten boekententamen, het schrijven van een werkstuk n.a.v. een vraagstelling, het beantwoorden van cases die een relatie hebben met de werkpraktijk. In de vaardighedenlijn krijgt de student voornamelijk trainingen waarbij verplichte aanwezigheid en actieve deelname onderdeel zijn van de individuele beoordeling. Bij de toetsing van de integrale leerlijn spelen de eindproducten die de studenten in groepen maakten en hun presentaties een rol. De opleiding neemt daarbij ook het proces van de uitvoering en de samenwerking in de groep mee in de beoordeling aan de hand van de reflectieverslagen die elke student na afloop van de opdracht moet schrijven. Voor de uitvoering van de stages in de praktijklijn krijgt de student een individuele beoordeling van de stagebegeleider aan de hand van beoordelingscriteria gebaseerd op verschillende handelingskenmerken. De werkbegeleider heeft hierin een adviserende stem.

Het afstuderen

De studenten ronden de opleiding in het vierde studiejaar af met de bachelorproef. In deze bachelorproef staan de competenties 'Ondernemen en innoveren' en 'Werken aan professionele ontwikkeling' centraal op competentieniveau 3.

De student moet een vraagstuk, ongewenste situatie of probleem van een opdrachtgever uit het werkveld van CMV behandelen in de vorm van een handelings-/praktijkonderzoek en op basis van dit onderzoek komen met een advies aan de opdrachtgever op operationeel niveau.

De opleiding heeft in het afstudeertraject meerdere beoordelingsmomenten ingebouwd. Het eerste beoordelingsmoment is de goedkeuring/beoordeling van het contract en de onderzoeksoepzet door de afstudeercoördinator. Dit is met ingang van 2012-2013 omgezet van een advies naar een verplichte goedkeuring. Dat acht het auditteam een essentiële stap in het traject. Daarna volgt de beoordeling van het conceptrapport (formatieve toetsing), de beoordeling van het eindproduct en de beoordeling van de presentatie door de student van het onderzoek en het advies.

Bij het afstudeertraject en de beoordeling zijn meerdere personen betrokken: de afstudeercoördinator, een docentbegeleider, een docentbeoordelaar en de opdrachtgever. Bij de beoordeling van het conceptrapport en eindproduct overlegt de docentbeoordelaar altijd met de docentbegeleider. Wanneer zij er samen niet uitkomen, wordt er een derde beoordelaar bijgehaald. De opdrachtgever heeft een adviserende rol bij de verschillende beoordelingsmomenten.

In een wegingsvergadering waarin alle docentbeoordelaars en docentbegeleiders aanwezig zijn, worden beoordelingen besproken, de cijfers gewogen en uiteindelijk vastgesteld.

Naast het oordeel over het eindproduct en het eindgesprek maakt ook het oordeel over de laatste stage een belangrijk onderdeel uit voor het slagen.

De examencommissie

Zoals al onder standaard 15 is vermeld is er één academiebrede examencommissie. Deze commissie kent vanaf 2011 een nieuwe samenstelling. De nieuwe voorzitter en leden hebben een Leergang Examencommissie gevolgd, waarin de taken, verantwoordelijkheden en werkwijze als gevolg van de wetswijziging aan de orde zijn geweest.

De examencommissie is met ingang van 1 juni 2012 uitgebreid met een extern lid. De examencommissie verwacht van deze externe expert een inbreng als aanvulling op haar taak in het beoordelen en borgen van het eindniveau. Daarnaast heeft de examencommissie een meta-analyse aangevraagd van afstudeerwerkstukken bij zogenoemde 'critical friends' - voorzitters en leden van toetscommissies van diverse opleidingen en een afstudeercoördinator van een andere opleiding van de hogeschool – uit te voeren in het najaar van 2012.

De kwaliteitsbewaking van de toetsen wordt in opdracht van de examencommissie uitgevoerd door een toetscommissie. Van september 2006 tot september 2012 was dat een academiebrede Toetscommissie. Deze commissie heeft een Handboek Toetsing ontwikkeld als richtlijn voor de werkwijze van docenten bij het opstellen en beoordelen van toetsen gebaseerd op het toetsbeleid van de academie.

Met ingang van 2012-2013 is er een toetscommissie per opleiding ingesteld. De voorzitters van de toetscommissies hebben zitting in de examencommissie. Zij vormen de linking-pin tussen beide commissies.

De toetscommissie CMV is voornemens in een cyclus van zes jaar tijd alle toetsen van de opleiding door te lichten. Nieuwe toetsen en toetsen die naar aanleiding van evaluaties en/of het doorlichten herzien moeten worden, komen na één jaar al aan bod. De examencommissie controleert of het (her)doorlichten plaatsvindt.

Uit het gesprek met de examencommissie blijkt dat zij haar rol stevig heeft opgepakt. Door het aantrekken van een extern commissielid borgt zij de bewaking van het eindniveau nog sterker. Naar aanleiding van signalen van verschillende betrokkenen over het beoordelingsformulier zoals het er nu ligt voor de bachelorproef, heeft de examencommissie opdracht gegeven het beoordelingsinstrument concreter te maken op handelingsniveau. Docenten blijken er hun eigen professioneel oordeel nu niet voldoende in kwijt te kunnen en het format geeft nog teveel ruimte voor interpretaties. Het auditteam, dat bij het beoordelen van eindwerkstukken eveneens naar de criteria van het beoordelingsformulier heeft gekeken, is eenzelfde mening toegedaan. Het auditteam onderschrijft daarom het belang dit format op korte termijn te herzien.

Uit het gesprek met het management blijkt dat de academiebrede coördinator bachelorproef hiermee belast zal worden. Zij dient dan tevens te kijken naar de rol van het praktijkgericht onderzoek.

Validiteit, betrouwbaarheid en transparantie van het toetsen en beoordelen

Het auditteam heeft geconstateerd, dat de opleiding veel aandacht heeft besteed en nog besteedt aan het verbeteren en borgen van de kwaliteit van het toetsen en beoordelen.

De opleiding zorgt o.a. op de volgende wijze voor de validiteit, betrouwbaarheid en inzichtelijkheid van het toetsen en beoordelen:

- in het Handboek Toetsing staan de richtlijnen hoe een toets moet worden opgesteld en beoordeeld duidelijk beschreven voor alle docenten;
- naar aanleiding van evaluaties en screening van toetsen stellen de docenten de toetsen en beoordelingscriteria bij;

- nieuwe docenten krijgen scholing op het gebied van toetsing, gebruik van het toetshandboek en begeleiding bij het ontwerpen en beoordelen van toetsen door de toetscommissie;
- docenten die het propedeuse-assessment afnemen zijn hiervoor getraind;
- bij de beoordeling van het afstudeertraject zijn meerdere personen betrokken. (Zie onder kopje 'afstuderen'.);
- voor de beoordeling van het eindproduct en de presentatie heeft de opleiding beoordelingscriteria geformuleerd en vastgelegd in twee aparte beoordelingsformats. Over de bijstelling van de criteria, voert de opleiding momenteel overleg;
- de acht docenten die betrokken zijn bij de begeleiding en beoordeling van de bachelorproef hebben regelmatig intervisie en overleg met elkaar;
- het werkveld heeft een adviesrol bij de beoordeling van de student. Zo geeft hij commentaar op projectpresentaties, is hij als werkbegeleider betrokken bij de beoordeling van de stage en geeft hij advies over het eindproduct en de eindpresentatie van de student.
- de opleiding heeft nu al voor het tweede jaar vakcollega's van de Hogeschool Antwerpen een aantal eindproducten van de studenten laten becommentariëren. Zij waren ook aanwezig bij de presentatie van de betreffende studenten. Na afloop hebben zij hierover met de docenten van De Haagse Hogeschool van gedachten gewisseld;
- Het externe lid van de examencommissie heeft al bij zittingen van eindpresentaties van afstudeerders in juni 2012 gezeten. Met ingang van 2012-2013 zal hij actief deelnemen aan de beoordeling van het eindniveau van de verschillende opleidingen binnen de academie.

Het auditteam heeft ook zelf naar toetsen en beoordelingen gekeken. Het auditteam zag een duidelijke opbouw in toetsing. De inhoud van de toetsen was aan de maat en de beoordelingsformats waren duidelijk. Het auditteam constateert dat het screeningsinstrument werkt en opvolging vindt.

Uit de studentevaluaties blijkt dat studenten tevreden zijn over de toetsen en de aansluiting op de lesstof.

Oordeel van het werkveld over het gerealiseerde niveau en de wijze waarop afgestudeerden in de praktijk of in een vervolgopleiding functioneren

Uit de verslagen van werkveldbijeenkomsten en uit gesprekken met vertegenwoordigers van het werkveld tijdens de audit blijkt, dat zij tevreden zijn over afgestudeerden die bij hun instelling of organisatie een baan vinden.

De alumni die het auditteam sprak vonden zichzelf beroepsvaardig. Door in het werkveld actief aan de slag te zijn, hebben zij gemerkt wat de waarde is van hetgeen zij in deze brede opleiding aan kennis en vaardigheden hebben ontwikkeld. Deze waarde is wel heel persoonlijk c.q. afhankelijk van waar je terecht komt. "Als CMV'er leer je met verschillende petten op te zitten", aldus één van de alumni. Door ervaring op te doen voelden ze zich steeds sterker worden. Er waren evenwel veel klasgenoten van deze alumni die niet in het veld als CMV'er werkten. Het auditteam wijt dit enerzijds aan het feit dat de opleiding erg breed is en sommige afgestudeerden nog niet direct weten waar ze willen en kunnen werken als CMV'er, maar anderzijds is ook de economisch moeilijke tijd voor CMV-afgestudeerden hier debet aan.

Eigen oordeel auditteam over het gerealiseerde niveau

Om zicht te krijgen op het gerealiseerde niveau heeft het auditteam naar tussenproducten en afstudeerwerkstukken gekeken. Bij de tussenproducten ging het met name om uitwerking van opdrachten en stagerapporten. Deze achtte het auditteam van voldoende niveau.

Het auditteam heeft op basis van de overzichtslijst van afstudeerwerkstukken van de afgelopen twee studie jaren zestien afstudeerwerkstukken met een cijfer variërend tussen de 6 en de 8/9 geselecteerd en beoordeeld.

Het auditteam is van oordeel, dat de studenten in de afstudeerwerkstukken hbo-niveau hebben aangetoond. Vergeleken met zes jaar geleden is de omslag van werkstuk naar onderzoek duidelijk te zien. Alle werkstukken hadden een duidelijk opbouw conform hetgeen in de afstudeerhandleiding 'bachelorproef' was voorgeschreven.

Van de zestien afstudeerwerkstukken beoordeelde het auditteam één werkstuk met een 'onvoldoende' en twee als twijfelachtig (oordeel tussen de 5 en de 6). De rest van de werkstukken kreeg van het auditteam het oordeel een 6, 7 of hoger.

De oordelen van het auditteam kwamen grotendeels overeen met de oordelen van de opleiding. Het niveau van de werkstukken komt eveneens overeen met het eindniveau van bachelorstudenten Social Work in Vlaanderen, zoals een van de auditoren uit dit auditteam dat tijdens de audits bij deze opleidingen in Vlaanderen het afgelopen jaar heeft gezien.

Het auditteam wil nog wel enige kanttekeningen maken naar aanleiding van het bestuderen van de afstudeerwerkstukken.

De in de opleiding bijgebrachte grondbeginselen van onderzoek zijn terug te vinden in het afstudeerwerk en de studenten komen op basis van hun onderzoek met een advies. Een deel van de werkstukken is evenwel nog wat oppervlakkig of te 'geconstrueerd', dat wil zeggen dat de student nog duidelijk midden in de materie zit maar deze nog niet naar zijn hand heeft gezet. Dit zal anders kunnen zijn voor de studenten die in 2012-2013 af studeren, want zij hebben de nieuwe onderzoekslijn vanaf het eerste studiejaar geheel doorlopen.

Onder standaard 2 is al geschreven over het soort onderzoek dat de student veelal uitvoert en het naar de achtergrond verdwijnen van het handelingssaspect in de loop van het onderzoek. Dit acht het auditteam evenwel meer aandachtspunt voor de inhoud van het programma en minder een aandachtspunt in het kader van het gerealiseerde niveau.

Het auditteam heeft binnen de opleiding een aantal aantoonbare positieve veranderingen gezien, die vertrouwenwekkend zijn voor de borging van het gerealiseerde niveau.

De eerste verandering is, dat de student met ingang van 2012-2013 een positief oordeel moet krijgen op zijn contract/onderzoeksopzet. Daarmee voorkomt de opleiding dat studenten met een te brede of onvoldoende complexe onderzoeksvraag starten. Door nog eens goed te kijken naar de concreetheid op handelingsniveau van het beoordelingsformat zorgt de opleiding voor garanties dat een docent niet meer door een optelsom van de onderdelen komt tot een eindcijfer, dat niet overeenkomt met zijn eigen professionele indruk van het eindwerkstuk. Ook het feit dat er nu een extern lid van de examencommissie betrokken is bij de bachelorproef en het feit dat de examencommissie 'critical friends' laat analyseren op welke punten het niveau van de bachelorproef nog kan verbeteren, acht het auditteam positief. Daarnaast is nog van belang op te merken dat de bachelorproef niet het enige onderdeel vormt van het afstuderen.

Het gerealiseerd niveau in de stage speelt een even grote rol in het eindoordeel over de student. In de stageverslagen die het auditteam heeft ingezien, hebben de studenten aangetoond dat zij (ruim) voldoende niveau hebben bereikt.

Weging en Oordeel: voldoende

Het auditteam is van oordeel, dat de opleiding op voldoende wijze zorgt voor een valide, betrouwbare en inzichtelijke manier van toetsen en beoordelen, waarbij ze gebruik maakt van verschillende soorten toetsen die passen bij de leerlijnen. De examencommissie en de toetscommissie hebben een stevige rol in de borging van de kwaliteit en het niveau van de toetsen.

Het auditteam beoordeelde één afstudeerwerkstuk als onvoldoende en twee als twijfelachtig. Het auditteam komt tot een oordeel 'voldoende' voor het gerealiseerd niveau, omdat zij een aantal positieve veranderingen zag binnen de opleiding, die ervoor zullen zorgen dat een reële beoordeling van de werkstukken met ingang van 2012-2013 ruim voldoende geborgd is.

Het gerealiseerde niveau in de stage, blijkend uit de stageverslagen die het auditteam inzag, weegt het auditteam eveneens mee in zijn positief oordeel, omdat de stage een even grote rol speelt in het eindoordeel over de student.

Het uiteindelijk positieve oordeel van het auditteam over het gerealiseerde niveau wordt bevestigd door vertegenwoordigers vanuit het werkveld, die meldden tevreden te zijn over de afgestudeerden. Alumni vinden zichzelf beroepsvaardig.

Het auditteam komt daarom tot een oordeel 'voldoende' voor deze standaard.

5. ALGEMEEN EINDOORDEEL

Het audit is van oordeel, dat de betrokken en enthousiaste docenten van de opleiding een actueel programma bieden, dat er voor zorgt dat de studenten hun kennis en vaardigheden kunnen ontwikkelen.

Studenten zijn na afronding van de opleiding wel erg breed opgeleid. Studenten, alumni en werkveld zeggen tevreden te zijn over de mogelijkheden die het programma biedt: 'als CMV'er ben je breed inzetbaar'. Toch blijkt dat niet alle afgestudeerden hiermee even goed uit de voeten kunnen, want niet iedereen gaat na afronding van de opleiding in het CMV-veld aan het werk. Maar dit heeft als gezegd ook andere oorzaken.

Het auditteam acht het daarom van groot belang, dat de opleiding op korte termijn samen met vakgenoten en samen met de studenten, alumni en het werkveld de discussie over profilering en positionering van de opleiding CMV gaat voeren. Op basis daarvan kan de opleiding het curriculum aanpassen.

Ander belangrijk punt waar de opleiding nog aandacht aan moet besteden is het soort onderzoek dat studenten uitvoeren, omdat veel van het onderzoek nu leefwereldonderzoek is en weinig handelingsgericht onderzoek. Tevens is het belangrijk dat de opleiding voortgaat op de ingezette lijn door een volgende slag te maken in het studenten laten uitvoeren van praktijkgericht onderzoek in het social work domein.

Sterk binnen de opleiding acht het auditteam de aandacht voor het wegwerken van deficiënties en de intensieve begeleiding op het gebied van taal, logisch redeneren en reflecteren. De opleiding moet er wel voor zorgen dat er ook voldoende uitdaging blijft voor de betere student. De opbouw van het programma in leerlijnen biedt veel structuur.

Er is voldoende aandacht voor de interne kwaliteit van de opleiding, voor het valide, betrouwbaar en inzichtelijk toetsen en beoordelen en het te realiseren eindniveau van de studenten. De verschillende regiegroepen, de examencommissie en toetscommissie spelen hierin een stevige rol.

Alles overwegende is het auditteam van oordeel dat deze opleiding zorgt voor voldoende basiskwaliteit. Een totaaloordeel 'voldoende' is daarom op zijn plaats.

6. AANBEVELINGEN

- Het auditteam adviseert de opleiding op korte termijn in samenspraak met andere CMV-opleidingen een duidelijker positie in te nemen in profilering en positionering van de CMV'er. Het is van belang dat docenten van deze opleiding daarover met elkaar een duidelijke gezamenlijk gedragen visie gaan uitdragen. Op basis van de uitkomsten kan de opleiding haar curriculum dan aanpassen.
Ook de bij de opleiding betrokken lectoren van De Haagse Hogeschool zouden in de visiediscussie een rol kunnen en moeten vervullen.
- Het auditteam beveelt de opleiding aan een oplossing te zoeken voor het knelpunt van het door de studenten te breed ervaren programma in met name de propedeuse.
- De opleiding besteedt veel tijd aan de zwakkere studenten. Het auditteam beveelt de opleiding aan ervoor te zorgen dat zij ook de betere studenten voldoende uitdaging blijft bieden.
- Het auditteam adviseert de opleiding om de frequentie van de bijeenkomsten met de werkveldvertegenwoordigers en de wisselende opkomst ervan nog eens goed te bekijken in het licht van het doel dat de opleiding ermee beoogt.
- Wanneer de hoofdvraagstelling van de student een verbeteringsvraag is, zou de opleiding de student moeten stimuleren ook met een oplossing/advies op handelingsniveau te komen.

BIJLAGE I Scoretabel

Scoretabel paneloordelen hbo-bacheloropleiding Culturele en Maatschappelijke Vorming De Haagse Hogeschool voltijd	
Onderwerpen / Standaarden	Oordeel
Beoogde eindkwalificaties	
Standaard 1. De beoogde eindkwalificaties	V
Programma	
Standaard 2. Oriëntatie programma	V
Standaard 3. Inhoud programma	V
Standaard 4. Vormgeving programma	G
Standaard 5. Instroom programma	G
Standaard 6. Studeerbaarheid programma	V
Standaard 7. Omvang en duur programma	V
Personeel	
Standaard 8. Doeltreffendheid personeelsbeleid	G
Standaard 9. Kwalificaties personeel	G
Standaard 10. Omvang personeel	G
Voorzieningen	
Standaard 11. Huisvesting en materiele voorzieningen	V
Standaard 12. Studiebegeleiding en informatievoorziening	V
Kwaliteitszorg	
Standaard 13. Periodiek evalueren	V
Standaard 14. Evalueren en verbetermaatregelen	V
Standaard 15. Betrekken van partijen bij interne kwaliteitszorg	V
Toetsing en gerealiseerde eindkwalificaties	
Standaard 16. Toetsen en eindkwalificaties	V
Algemeen eindoordeel	V

BIJLAGE II Opleidings specifieke eindkwalificaties

Competentie 1. Oriënteren en contact onderhouden

Omschrijving competentie: De beroepskracht vormt zich een gefundeerd beeld van de achtergronden van de (potentiële) cliënten, hun vragen en behoeften, van ontwikkelingen in de omgeving, de relevante spelers (sociale kaart) en van de context waarin de vraag en de opdracht van de dienstverlening tot stand komt. De beroepskracht legt contact en onderhoudt contact met de cliënten, de omgeving en andere betrokkenen (organisaties, andere disciplines)

Competentie 2. De vraag onderzoeken en een aanbod ontwikkelen

Omschrijving competentie De beroepskracht onderzoekt de vraag / de behoefte en de situatie van de klant(en), inclusief mogelijkheden en beperkingen en ontwikkelt een hierop afgestemd aanbod van dienstverlening. De beroepskracht plaatst vraag en aanbod in de context van de maatschappelijke opdracht van de instelling waarvoor hij werkt.

Competentie 3. Procesmatig en methodisch werken

Omschrijving competentie: De beroepskracht werkt procesmatig en methodisch met de cliënt(en) toe naar het beoogde resultaat (de uitvoering van de dienstverlening).

Competentie 4. Ondernemen en innoveren

Omschrijving competentie: De beroepskracht speelt in op, anticipeert op ontwikkelingen in de samenleving en stimuleert of neemt initiatief tot nieuw aanbod of nieuwe werkwijzen. Hij kijkt met ondernemende blik vooruit, zet kansen om in mogelijkheden en durft daarbij verantwoorde risico's te nemen, treedt op als sociaal /cultureel ondernemer binnen of buiten de organisatie.

Competentie 5. Samenwerken met professionals en anderen

Omschrijving competentie: De beroepskracht neemt waar nodig actief deel aan samenwerkingsverbanden met beroepskrachten van andere organisaties, samenwerkingsverbanden die erop gericht zijn een afgestemd of integraal (of multidisciplinair) aanbod van dienstverlening tot stand te brengen. De beroepskracht organiseert waar nodig netwerken of schakelt bestaande netwerken van professionals, vrijwilligers en/ of mantelzorgers in ten behoeve van de dienstverlening aan de klant(en).

Competentie 6. Werken in en namens een organisatie

Omschrijving competentie: De beroepskracht stemt zijn professionele handelen af op de organisatie waarvan hij deel uit maakt. Hij benut de bronnen van de organisatie en draagt bij aan de beleidsontwikkeling. Hij kent zijn positie als organisatielid en werknemer en kan vanuit deze positie bijdragen aan de doelen en de inrichting van de organisatie. Hij kan de organisatie naar buiten vertegenwoordigen.

Competentie 7. Reflecteren en verantwoorden

Omschrijving competentie: De beroepskracht reflecteert systematisch op zijn beroepshandelen en aanpak (en geeft feedback aan collega's). De beroepskracht verantwoordt zijn beroepshandelen aan alle betrokken partijen.

Competentie 8. Werken aan professionele ontwikkeling

Omschrijving competentie: De beroepskracht onderneemt activiteiten die de kwaliteit van zijn werk en zijn persoonlijke kwaliteit bevorderen. De beroepskracht levert een bijdrage aan de ontwikkeling van de professie als geheel, in het bijzonder aan de vernieuwing van de beroepspraktijk en aan de profilering en legitimering van het beroep (kan uitleggen wat het beroep bijdraagt aan maatschappelijke vragen).

BIJLAGE III Schematisch overzicht opleidingsprogramma

Studiefase	Accent binnen het onderwijs	Programmaonderdelen			
		Periode 1	Periode 2	Periode 3	Periode 4
Propedeuse	Oriëntatie op het beroep <i>Accent op competenties 1 en 2</i>	Oriëntatie op beroep en werkveld	CMV in de context van Social Work	Contact leggen en begeleiden De geplande en geleefde stad	Beleids- Ontwikkeling Kunstmenu
Hoofd fase I	Methodisch handelen <i>Accent op competenties 2, 3, 4</i>	Methodisch-agogisch handelen Evenementen-organisatie en vrijwilligersmanagement	Minor	Stage	Stage
Hoofd fase II	Bedrijfsvoering, organisatie en beleid <i>Accent op competenties 5, 6</i>	Minor	Beroepsvraagstukken	Stage	Stage
Hoofd fase III	Beroepsontwikkeling <i>Accent op competenties 8, 9</i>	Actuele ontwikkelingen en hun betekenis voor CMV New Business	Minor	Bachelorproef	Bachelorproef
Gehele opleiding	SLB <i>Competentie 7</i>	Studieloopbaanbegeleiding			
Gehele opleiding	Onderzoek Competentie 9	Verweven in de gehele opleiding			

BIJLAGE IV Programma, werkwijze en beslisregels

programma 1^e dag

De Haagse Hogeschool

- Cultureel Maatschappelijke Vorming (CMV) - voltijd
- Maatschappelijke Werk en Dienstverlening (MWD) - voltijd en deeltijd

Datum: 25 september 2012

Tijd	Lokaal	Gesprekspartners	Audit panel	Onderwerpen
08.15 – 09.15	SL 1.29		audit panel Willem van Raaijen Hans van Ewijk Yolanda te Poel Rik Bovenberg Frank Quist Martine van Duijvenvoorde Rianne Versluis	vooroverleg
09.15 – 10.00	SL 1.29	Domeinmanagement en Opleidingsmanagement Nienke van Dijk (<i>directeur</i>) Marjolein Poot (<i>teamleider CMV</i>) Hans van Dijck (<i>teamleider a.i. MWD</i>) Ellen de Jong (<i>academiesecretaris</i>)	audit panel	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Strategisch beleid, visie, missie (MVS) ▪ Ontwikkelingen in het werkveld / relatie beroepenveld ▪ Marktpositie / positionering & profilering ▪ Internationale focus ▪ Visie op toegepast onderzoek / lectoraat & kenniskring ▪ Kwaliteitszorg ▪ Personeelsbeleid / Scholing ▪ Resultaten / Onderwijsrendement
10.00 – 10.45	SL 1.29	Coördinatoren / regiegroepleden CMV Rudy van den Hoven (regiegroep Onderwijs en examinering, Internationalisering, Onderzoek, afstudeercoördinator) Siela Ardjosemito (propedeuse coördinator) José Kouwenhoven (coördinator SLB, lid toetscommissie) Jan Martijn Knip (stagecoördinator) Mieke Klaver (coördinator hoofdfase I)	audit panel	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inhoudelijk opleidingskader en curriculum generieke en opleidingsspecifieke elementen ▪ Curriculumontwikkeling, -evaluatie en -bijstelling in het algemeen ▪ Kenmerken van het programma (karakteristieken, generieke en specifieke elementen) ▪ Samenhang programma (ook aansluiting instroom – propedeuse) ▪ Praktijkcomponenten ▪ Internationalisering ▪ Toetsbeleid ▪ Toegepast onderzoek ▪ Programma studieloopbaanbegeleiding / Studeerbaarheid, studielast

Tijd	Lokaal	Gesprekspartners	Audit panel	Onderwerpen
10.45-11.30	SL 1.29	Coördinatoren/ regiegroepleden MWD vt en dt Saskia Vriens (regiegroep Onderwijs en examinering) Diana Landhuis (regiegroep Dagelijkse organisatie, instroom deeltijd) Marcel Sem Kok (regiegroep Dagelijkse organisatie, regiegroep Studentbegeleiding, instroom voltijd) Pieter Bijl (regiegroep Studentbegeleiding, stagecoördinator) Asna Chander (begeleiding afstuderen, onderzoek) Hester Brauer (afstudeercoördinator) Eric Snaterse (coaching nieuwe docenten, regiegroep Onderwijs en examinering)	Audit panel	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inhoudelijk opleidingskader en curriculum generieke en opleidingsspecifieke elementen ▪ Curriculumontwikkeling, -evaluatie en -bijstelling in het algemeen ▪ Kenmerken van het programma (karakteristieken, generieke en specifieke elementen) ▪ Samenhang programma (ook aansluiting instroom – propedeuse) ▪ Praktijkcomponenten ▪ Internationalisering ▪ Toetsbeleid ▪ Toegepast onderzoek ▪ Programma studieloopbaanbegeleiding / Studeerbaarheid, studielast
11.30 – 11.45	SL 1.29			<ul style="list-style-type: none"> ▪ intern overleg
11.45 – 12.30	SL 1.29	Leden examencommissie MWD en CMV Wendela de Boer (voorzitter examencommissie) Wies Mes (lid examencommissie MWD) José Kouwenhoven (lid toetscommissie CMV) Mike Ekelschot (adviseur toetscommissie, tot 1/9/2012 voorzitter toetscommissie)	audit panel	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Taken en rollen van de examencommissie ▪ Bevoegdheden, ook met het oog op de Wet Versterking Besturing ▪ Relatie tot het management ▪ Kwaliteitsborging toetsen en beoordelen ▪ (Relatie tot de) toetscommissie ▪ Kwaliteitsborging afstudeerders
12.30 – 13.15	SL 1.29	Lunch	audit panel	<ul style="list-style-type: none"> ▪ intern overleg ▪ bestudering documenten ter inzage
13.15 – 14.00		Rondleiding Celia Kolader Umit Colcegen (CMV student)	Rik Bovenberg Yolanda te Poel Rianne Versluis	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verificatie algemene en opleidingsspecifieke voorzieningen (denk aan: mediatheek, ICT-voorzieningen, studentvolgsysteem)
	SL 1.29	Open spreekuur	Willem van Raaijen Frank Quist	<ul style="list-style-type: none"> ▪ eveneens beschikbaar voor: bestudering documenten ter inzage
		At random klassenbezoek deeltijd studenten MWD zie schema onderaan programma	Hans van Ewijk Martine van Duijvenvoorde	

Tijd	Lokaal	Gesprekspartners	Audit panel	Onderwerpen
14.00 – 15.00	SL 1.29	<p>Docenten CMV (incl vertegenw vanuit de Opleidingscommissie)</p> <p>Jaswina Bihari (<i>docent Identiteit en diversiteit, Kunst, cultuur en betekenis, coördinator Hoofd fase II, regiegroep Onderwijs en examinering</i>) Pim Barendse (<i>docent vaardigheden, supervisie, regiegroep Studentbegeleiding</i>) Mustafa Talib (<i>docent Oriëntatie op CMV</i>) Ad Henneveld (<i>docent Evenementen / Vrijwilligersmanagement, Beleidsontwikkeling</i>) Marianne Ardewijn (<i>docent Social Work</i>) Saskia Vossenbergh (<i>docent Maatschappelijk en cultureel ondernemen, Sociaal Werk en beleid, vertegenwoordiging opleidingscommissie</i>) Carolien van der Donk (<i>docent Beeldende Vorming</i>)</p>	audit panel	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Relatie met / input van beroepenveld ▪ Ontwikkelingen beroepsdomein ▪ Internationale focus ▪ Programmaontwikkeling ▪ Inhoud programma ▪ Toetsen en beoordelen ▪ Begeleiding ▪ Professionele ruimte / scholing ▪ werkdruk
15.00 – 15.15	SL 1.29			<ul style="list-style-type: none"> ▪ intern overleg
15.15 – 16.00	SL 1.29	<p>Studenten CMV Elke jaargang vertegenwoordigd met 1 of 2 studenten (incl vertegenw vanuit de Opleidingscommissie)</p> <p>Jean Rucyahana (<i>Propedeuse</i>) Bram Schrijnen (<i>HF I</i>) Freya van Offeren (<i>HF I</i>) Mirthe van Gelder (<i>HF II</i>) Lizette Abrahams (<i>OC, HF III</i>) Khadisja el Mokadem (<i>HF III</i>) Olaf Demas (<i>OC, HF III</i>) Tijs van de Poll (<i>OC, HF III</i>)</p>	audit panel	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kwaliteit docenten ▪ Informatievoorziening ▪ Aansluiting vooropleiding / toelating ▪ Toetsen en beoordelen ▪ Studiebegeleiding (incl. buitenschoolse component / stages) ▪ Studeerbaarheid / studielast ▪ Materiële voorzieningen ▪ Afstuderen
16.00 – 16.45	SL 1.29	<p>Alumni/Vertegenwoordigers van het werkveld CMV</p> <p>Alumni: Lilian Smith Bart Lybeert Joya de Bock</p> <p>Werkveldtegenwoordigers: Paul Cornelissen (<i>Dakota</i>) Harry Vrins (<i>Stichting Mooi, zzp-er</i>) Leonie Schelling (<i>Stichting Boog</i>)</p>	Deel auditpanel: Yolanda te Poel Frank Quist Rianne Versluis	<ul style="list-style-type: none"> ▪ kwaliteit van het programma en de afgestudeerden ▪ betrokken bij de interne kwaliteitszorg

Tijd	Lokaal	Gesprekspartners	Audit panel	Onderwerpen
	ST 1.73	Alumni/ Vertegenwoordigers van het werkveld MWD Alumni: Tom Wagemans (<i>MWD dt</i>) Edith Pieters (<i>MWD dt</i>) Danielle Franken (<i>MWD vt</i>) Werkveldvertegenwoordigers Ko Koning (<i>Medisch Maatschappelijk Werk Westeinde</i>) Patricia Haverkort (<i>Ouderenwerk Stichting Zebra</i>) Jane Monkou (<i>MWD zzp-er, lid klankbordgroep MWD</i>)	Deel auditpanel: Willem van Raaijen Hans van Ewijk Rik Bovenberg Martine van Duijvenvoorde	<ul style="list-style-type: none"> ▪ kwaliteit van het programma en de afgestudeerden ▪ betrokken bij de interne kwaliteitszorg
16.45 – 17.30	SL 1.29			<ul style="list-style-type: none"> ▪ intern overleg / terugkijken op dag 1 ▪ voorlopige beoordeling CMV ▪ bepaling pending issues

Programma 2^e dag
datum: 26 september 2012

Tijd	Locatie	Gesprekspartners	Audit panel	Onderwerpen
08.15 – 08.30	SL 1.29		audit panel	- intern overleg
08.30 – 09.30	SL 1.29	<p>Docenten MWD voltijd/deeltijd (incl vertegenw vanuit de Opleidingscommissie)</p> <p>Annelies Kosijungan (<i>docent, vertegenwoordiging opleidingscommissie voltijd, coördinator langstudeerders</i>) Pauline Warrenaar (<i>taalbeleid, onderzoek, docent voltijd</i>) Agnes Swieringa (<i>docent deeltijd en voltijd</i>) Bart Lamboo (<i>docent voltijd</i>) Carla Tiescheffer (<i>regiegroep Studentbegeleiding</i>) Hans Oolderink (<i>docent deeltijd, regiegroep Dagelijkse organisatie m.b.t. supervisie</i>) Erik Wijsman (<i>docent voltijd</i>) Mark van Peufflik (<i>docent voltijd, regiegroep Dagelijkse organisatie, regiegroep Studentbegeleiding, Internationalisering, lid toetscommissie</i>)</p>	audit panel	<ul style="list-style-type: none"> - Relatie met / input van beroepenveld - Ontwikkelingen beroepsdomein - Internationale focus - Programmaontwikkeling - Inhoud programma - Toetsen en beoordelen - Begeleiding - Professionele ruimte / scholing - werkdruk
09.30 – 10.30	SL 1.29	<p>Studenten MWD voltijd Elke jaargang vertegenwoordigd met 1 of 2 studenten (incl vertegenw vanuit de Opleidingscommissie)</p> <p>Dikra Sarroukh (<i>Propedeuse</i>) Yousra El Battoussi (<i>Propedeuse</i>) Bart Bezemer (<i>HF I</i>) Rik Bakker (<i>HF II</i>) Souad Mayou (<i>HF III</i>) Sander Eijgenraam (<i>HF III</i>) Kirsten Jager (<i>OC</i>)</p>	Deel audit panel: Willem van Raaijen Rik Bovenberg Martine van Duijvenvoorde	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kwaliteit docenten ▪ Informatievoorziening - Aansluiting vooropleiding / toelating - Toetsen en beoordelen - Studiebegeleiding (incl. buitenschoolse component / stages) - Studeerbaarheid / studielast - Materiële voorzieningen - Afstuderen
	ST 1.73	<p>Studenten MWD deeltijd Elke jaargang vertegenwoordigd met 1 of 2 studenten (incl vertegenw vanuit de Opleidingscommissie)</p> <p>Paula Koppenol (<i>Propedeuse</i>) Laura Schreuter (<i>HF I</i>) Mark Kosijungan (<i>HF I</i>) Reni van Beuningen (<i>HF II</i>) Sarah Beauchamp (<i>HF II</i>) Andre Kuijvenhoven (<i>HF III</i>) Djoelan Everts (<i>HF III</i>) Tessa Bor (<i>OC</i>)</p>	Deel audit panel: Hans van Ewijk Yolanda te Poel Frank Quist Rianne Versluis	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kwaliteit docenten ▪ Informatievoorziening - Aansluiting vooropleiding / toelating - Toetsen en beoordelen - Studiebegeleiding (incl. buitenschoolse component / stages) - Studeerbaarheid / studielast - Materiële voorzieningen - Afstuderen
10.30-10.45	SL 1.29		audit panel	- intern overleg
10.45 – 11.45		<p>At random lesbezoek MWD en CMV</p> <p><i>zie schema onderaan programma</i></p>	Audit panel	

Tijd	Locatie	Gesprekspartners	Audit panel	Onderwerpen
11.45 – 12.30	ST 1.73	Kwaliteitszorg Mieke Klaver (<i>regiegroep Kwaliteitszorg CMV</i>) Geja Westerhof (<i>regiegroep Kwaliteitszorg MWD</i>) Wies Mes (<i>regiegroep Kwaliteitszorg MWD</i>) Ellen de Jong (<i>academiesecretaris</i>)	Deel auditpanel: Rik Bovenberg Rianne Versluis	- Evaluatie van resultaten - Maatregelen tot verbetering - Betrekken van medewerkers, studenten, alumni, werkveld - monitoring & verantwoording
	SL 1.29	Lector(en) Baukje Prins (<i>Burgerschap en diversiteit</i>) Deirdre Beneken (<i>Mantelzorg</i>) Jos Walenkamp (<i>Internationale Samenwerking</i>) Vincent Smit (<i>Grootstedelijke ontwikkeling</i>) en Leden van de kenniskring Radha Chierkoet (<i>Burgerschap en diversiteit</i>) Gert Evers (<i>Mantelzorg</i>) Rudy van den Hoven (<i>Internationale Samenwerking</i>) Dick Lammers (<i>Grootstedelijke ontwikkeling</i>)	Deel audit panel: Willem van Raaijen Hans van Ewijk Yolanda te Poel Frank Quist Martine van Duijvenvoorde	- onderzoek - invloed op / betrokkenheid bij het programma - betrokkenheid docenten en het werkveld - resultaten
12.30 – 13.00	SL 1.29	Lunch	audit panel	▪ intern overleg ▪ bepalen pending issues
13.00 – 14.00	SL 1.29		Audit panel	▪ bestudering documenten ter inzage
14.00 – 14.30	SL 1.29	Wie het betreft	Audit panel	▪ (indien van toepassing) pending issues
14.30 – 16.00	SL 1.29		Audit panel	▪ bepaling voorlopige beoordeling MWD en generiek deel van de opleidingen
16.00 – 16.45	SL 1.29		Audit panel	▪ korte terugkoppeling

Werkwijze

Bij de beoordeling van de betreffende voltijd opleiding is uitgegaan van het door de NVAO vastgestelde "Beoordelingskader accreditatiestelsel hoger onderwijs" van 22 november 2011. Daarin staan de standaarden vermeld waarop een Evaluatiebureau zich bij de uitgebreide opleidingsbeoordeling van een opleiding moet richten en de criteria aan de hand waarvan een Evaluatiebureau moet bepalen of de basiskwaliteit van die opleiding als voldoende kan worden beoordeeld.

Op basis van de door opleiding geleverde documentatie heeft het auditteam zich een beeld kunnen vormen van de primaire en secundaire processen van de voltijdvariant. De visitatie was gericht op een verificatie van de bevindingen uit de documentenanalyse en het verkrijgen van aanvullende informatie over de inhoud van het programma. Dit geschiedde door gesprekken met vertegenwoordigers van de opleiding, studenten en het werkveld, die waren te kenschetsen als 'gesprekken tussen vakgenoten'.

De verificatie door het auditteam geschiedde door verscheidene malen hetzelfde onderwerp met verschillende geledingen te bespreken en aan de hand van additionele documentatie en - daar waar het de huisvesting en de materiële voorzieningen betreft- ook door eigen waarneming.

Verantwoording keuze gesprekspartners

Na overleg met de betreffende opleiding heeft het auditteam met in achtneming van de daartoe strekkende regels van de NVAO en op basis van zijn documentanalyse en de daaruit voortvloeiende specifieke aandachtspunten de keuze van de gesprekspartners vastgesteld.

Een open spreekuur maakte deel uit van het programma. Het auditteam heeft geconstateerd, dat de betreffende opleiding het open spreekuur tijdig en op correcte wijze onder de aandacht heeft gebracht van studenten en medewerkers.

Tijdens het locatiebezoek heeft het auditteam at random een aantal lessen / colleges / practica bezocht en met de daar aanwezige studenten gesproken

Het oordeel van het auditteam vastgelegd in een conceptrapport werd aan de opleiding voorgelegd voor een toets op eventuele feitelijke onjuistheden.

Beslisregels

Volgens de NVAO-Beslisregels Accreditatie kan een onderwerp 'onvoldoende', 'voldoende', 'goed' of 'excellent' scores. Hobéon heeft de beslisregels toegepast, zoals deze zijn opgesomd in het 'Beoordelingskaders accreditatiestelsel hoger onderwijs, 22 november 2011'.

Wanneer er sprake is van verschillende varianten van een opleiding (bijvoorbeeld: voltijd, deeltijd en duaal), dan moet uit de beoordeling blijken dat voor elke variant de basiskwaliteit is gewaarborgd op grond van de standaarden uit het betreffende beoordelingskader om te komen tot een positief eindoordeel over de opleiding.

Indien een opleiding onder één CROHO-registratie wordt aangeboden op meerdere locaties, kan de opleiding alleen voor accreditatie in aanmerking komen als uit de beoordeling blijkt dat elke locatie voldoet aan de in het betreffende kader genoemde standaarden voor basiskwaliteit.

Uitgebreide opleidingsbeoordeling

- Het eindoordeel over een opleiding is in elk geval 'onvoldoende' indien standaard 1 of 16 als 'onvoldoende' beoordeeld wordt. Een onvoldoende bij standaard 1 kan niet leiden tot het toekennen van een herstelperiode door de NVAO.
- Het eindoordeel over een opleiding kan alleen 'goed' zijn indien tenminste de standaarden 1, 3, 6, 9, 13, 14, 15 en 16 als 'goed' worden beoordeeld.
- Het eindoordeel over een opleiding kan alleen 'excellent' zijn indien tenminste de standaarden 1, 3, 6, 9, 13, 14, 15 en 16 als 'excellent' worden beoordeeld.

BIJLAGE V Lijst geraadpleegde documenten

Lijst geraadpleegde documenten, conform richtlijn van de NVAO

- Kritische reflectie CMV d.d.12 juli 2012
- Organigram instelling / Organigram opleiding
- Domeinspecifiek referentiekader Alert & Ondernemend 2.0
- Onderwijsbeleidsplan Opleidingskader CMV 2012
- Onderwijsprogramma CMV 2012-2013
- Studiegids CMV 2012-2013
- Onderwijsprogramma CMV 2012-2013
- Literatuurlijst/ Studiegids CMV 2012-2013
- Overzicht werkveldcontacten CMV 2012
- Formatieplan 2012 Academie voor Sociale Professies
- Overzicht HRM CMV (naam, functie, omvang aanstelling, graad, deskundigheid, takenpakket)
- Handboek Kwaliteitszorg
- Q-instrument CMV
- Overzichtslijsten afstudeerwerken CMV 2010-2011 en 2011-2012
- Beleidsplan Academie voor Sociale Professies 2012
- Onderzoeksagenda Academie voor Sociale Professies 2012
- Studiehandleidingen - voorbeelden
- Stagenota NL 2012-2013
- Stagenota internationaal 2012-2013
- Supervisienota
- Nota SLB
- Handleiding Bachelorproef 2012-2013
- Wegwijzer studeren met een functiebeperking
- Strategisch Personeelsplan 2010
- Professionaliseringsplan 2011
- Profielen docenten (CV, netwerk, professionalisering)
- R&O cyclus (voorbeelden)
- Taaktoedelingsoverzichten (voorbeelden)
- Overzicht evaluatieresultaten CMV 2011-2012
- Managementrapportages 2011-2012
- Jaarverslag examencommissie, toetscommissie
- Notulen: teamvergaderingen CMV en - overleg met werkveld
- Toetsopgaven 2011-2012
- Toetsbeleid 2010
- Handboek Toetsing 2011
- De door het panel bepaalde representatieve selectie van (16) afstudeerwerkstukken van de afgelopen twee jaar met beoordelingscriteria en normering.
Overzicht 16 afstudeerwerkstukken op studentnummer:
 - o 7077300 o 8042543
 - o 7013159 o 8030561
 - o 7031025 o 9005358
 - o 7015178 o 20037337
 - o 7053681 o 7040040
 - o 20062170 o 20054448
 - o 20064553 o 7078226
 - o 8014140 o 7037155

BIJLAGE VI Overzicht auditteam

Samenstelling, korte functiebeschrijvingen (cv's) en onafhankelijkheidsverklaringen van voorzitter, leden en secretaris.

Samenstelling en expertise van het auditteam laten zich als volgt weergeven:

Panelleden	Expertise - audit - kwaliteit zorg	Expertise - onderwijs	Expertise - werkveld	Expertise - vakinhoud	Expertise - internationaal	Expertise - studentzaken
voorzitter drs. W.G. van Raaijen	x					
werkveld- / vakdeskundige prof. dr. H. van Ewijk	x	x	x	x	x	
werkveld- / vakdeskundige CMV Drs. M. Y. A. H. te Poel	x	x	x	x	x	
werkvelddeskundige MWD F. Bovenberg			x			
studentlid MWD M. van Duijvenvoorde						x
Studentlid CMV F. Quist						x
secretaris G. C. Versluis						

Op 17-7-2012 heeft de NVAO goedkeuring gegeven aan de samenstelling van het panel Culturele en Maatschappelijke Vorming, nr#000599- De Haagse Hogeschool

Korte functiebeschrijvingen panelleden

1	De heer Van Raaijen is senior adviseur en partner bij Hobéon. Sinds 2004 treedt hij veelvuldig op als lead-auditor (voorzitter) van accreditatie-audits in het hoger onderwijs, waaronder bij opleidingen in het domein social work.
2	De heer van Ewijk was van 2002 tot 1 maart 2012 lector Sociaal beleid, Innovatie en Beroepsontwikkeling aan de Hogeschool Utrecht. Thans is hij nog visiting professor International Social Policy and Social Work aan de Tartu University (Estland) en bijzonder hoogleraar 'Grondslagen van het maatschappelijk werk' aan de Universiteit voor Humanistiek.
3	Mevrouw Te Poel is sinds 2010 lector 'Diversiteit en orthopedagogisch handelen' bij Fontys Hogeschool Pedagogiek. Eerder was zij lector 'Duurzame Stad- en Streekontwikkeling' en lector 'Jeugdparticipatie en Duurzame Samenlevingsopbouw' bij Fontys Hogescholen en universitair docent en onderzoeker bij de Universiteit Leiden, afstudeerrichting Pedagogiek.
4	De heer Bovenberg is sinds 2000 directeur-bestuurder Maatschappelijke Dienstverlening Flevoland (MDF). Voorheen is hij werkzaam geweest als: sectormanager dienstverlening en maatschappelijk werk, afdelingshoofd en als maatschappelijk werker.
5	Mevrouw van Duijvenvoorde is derdejaars student aan de opleiding Maatschappelijk Werk en Diensverlening (MWD) aan Hogeschool Leiden.
6	De heer Quist is vierdejaars student aan de opleiding Culturele en Maatschappelijke Vorming (CMV) aan Hogeschool Utrecht.

Secretaris/Coördinator

Mevrouw G.C. Versluis

Gecertificeerd d.d. november 2010

Onafhankelijkheids- en geheimhoudingsverklaring voorafgaand aan het beoordelingsproces

Ondergetekende (naam en privé adres)

De heer drs. W.G. van Raaijen
p/a Lange Voorhout 14
2514 ED Den Haag

is als voorzitter gevraagd voor beoordeling van de opleidingen:

Cultureel Maatschappelijke Vorming
Maatschappelijk Werk en Dienstverlening

aangevraagd door de instelling:

De Haagse Hogeschool

- Verklaart hierbij geen (familie)relaties of banden met de bovengenoemde instelling te onderhouden, als privépersoon, onderzoeker / docent, beroepsbeoefenaar of als adviseur, die een volstrekt onafhankelijke oordeelsvorming over de kwaliteit van de opleiding ten positieve of ten negatieve zouden kunnen beïnvloeden;
- Verklaart hierbij zodanige relaties of banden met de instelling de afgelopen vijf jaar niet gehad te hebben
- Verklaart strikte geheimhouding te betrachten van al hetgeen in verband met de beoordeling aan hem bekend is geworden en wordt, voor zover de opleiding, de instelling of de NVAO hier redelijkerwijs aanspraak op kunnen maken.
- Verklaart hierbij op de hoogte te zijn van de NVAO gedragscode.

Plaats: Den Haag

Datum: 10 mei 2012

Handtekening:



Onafhankelijkheids- en geheimhoudingsverklaring voorafgaand aan het beoordelingsproces

Ondergetekende (naam en privé adres)

J.P. van Eyjik, Kortegracht 10, 3811 KH Amersfoort

is als deskundige / ~~secretaris~~ gevraagd voor beoordeling van de opleiding:

CMV + MWO, Haagse Hogeschool

aangevraagd door de instelling:

Haagse Hogeschool

- Verklaart hierbij geen (familie)relaties of banden met de bovengenoemde instelling te onderhouden, als privépersoon, onderzoeker / docent, beroepsbeoefenaar of als adviseur, die een volstrekt onafhankelijke oordeelsvorming over de kwaliteit van de opleiding ten positieve of ten negatieve zouden kunnen beïnvloeden;
- Verklaart hierbij zodanige relaties of banden met de instelling de afgelopen vijf jaar niet gehad te hebben
- Verklaart strikte geheimhouding te betrachten van al hetgeen in verband met de beoordeling aan hem/haar bekend is geworden en wordt, voor zover de opleiding, de instelling of de NVAO hier redelijkerwijs aanspraak op kunnen maken.
- Verklaart hierbij op de hoogte te zijn van de NVAO gedragscode.

Plaats: Amersfoort

Datum: 10-5-2012

Handtekening:



Onafhankelijkheids- en geheimhoudingsverklaring voorafgaand aan het beoordelingsproces

Ondergetekende (naam en privé adres)

M. Y. A. H. te Paal Thorbeckestraat 66 2013 HG Leiden

is als deskundige / secretaris gevraagd voor beoordeling van de opleiding:

HBO - bachelor CMV en MWD

aangevraagd door de instelling:

Haagse Hogeschool

- Verklaart hierbij geen (familie)relaties of banden met de bovengenoemde instelling te onderhouden, als privépersoon, onderzoeker / docent, beroepsbeoefenaar of als adviseur, die een volstrekt onafhankelijke oordeelsvorming over de kwaliteit van de opleiding ten positieve of ten negatieve zouden kunnen beïnvloeden;
- Verklaart hierbij zodanige relaties of banden met de instelling de afgelopen vijf jaar niet gehad te hebben
- Verklaart strikte geheimhouding te betrachten van al hetgeen in verband met de beoordeling aan hem/haar bekend is geworden en wordt, voor zover de opleiding, de instelling of de NVAO hier redelijkerwijs aanspraak op kunnen maken.
- Verklaart hierbij op de hoogte te zijn van de NVAO gedragscode.

Plaats: Leiden

Datum: 8-6-2012

Handtekening:



Onafhankelijkheids- en geheimhoudingsverklaring voorafgaand aan het beoordelingsproces

Ondergetekende (naam en privé adres)

F Bovenberg, Campbellhof 30, 1251 TL Dronten.

is als deskundige / secretaris gevraagd voor beoordeling van de opleiding:

CMV / mwo de Haagse Hogeschool.

aangevraagd door de instelling:

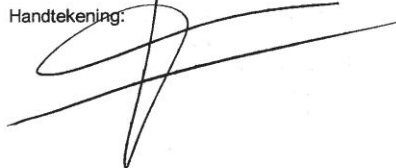
Hobéon

- Verklaart hierbij geen (familie)relaties of banden met de bovengenoemde instelling te onderhouden, als privépersoon, onderzoeker / docent, beroepsbeoefenaar of als adviseur, die een volstrekt onafhankelijke oordeelsvorming over de kwaliteit van de opleiding ten positieve of ten negatieve zouden kunnen beïnvloeden;
- Verklaart hierbij zodanige relaties of banden met de instelling de afgelopen vijf jaar niet gehad te hebben
- Verklaart strikte geheimhouding te betrachten van al hetgeen in verband met de beoordeling aan hem/haar bekend is geworden en wordt, voor zover de opleiding, de instelling of de NVAO hier redelijkerwijs aanspraak op kunnen maken.
- Verklaart hierbij op de hoogte te zijn van de NVAO gedragscode.

Plaats: Dronten

Datum: 10 mei 2012

Handtekening:



Onafhankelijkheids- en geheimhoudingsverklaring voorafgaand aan het beoordelingsproces

Ondergetekende (naam en privé adres)

Mevrouw M. van Duijvenvoorde
Melkweg 46
2221 NX Katwijk

is als studentauditor gevraagd voor beoordeling van de opleiding:

Maatschappelijk Werk en Dienstverlening

aangevraagd door de instelling:

De Haagse Hogeschool

- Verklaart hierbij geen (familie)relaties of banden met de bovengenoemde instelling te onderhouden, als privépersoon, onderzoeker / docent, beroepsbeoefenaar of als adviseur, die een volstrekt onafhankelijke oordeelsvorming over de kwaliteit van de opleiding ten positieve of ten negatieve zouden kunnen beïnvloeden;
- Verklaart hierbij zodanige relaties of banden met de instelling de afgelopen vijf jaar niet gehad te hebben
- Verklaart strikte geheimhouding te betrachten van al hetgeen in verband met de beoordeling aan hem/haar bekend is geworden en wordt, voor zover de opleiding, de instelling of de NVAO hier redelijkerwijs aanspraak op kunnen maken.
- Verklaart hierbij op de hoogte te zijn van de NVAO gedragscode.

Plaats: *Katwijk*

Datum: *23-06-2012*

Handtekening:



Onafhankelijkheids- en geheimhoudingsverklaring voorafgaand aan het beoordelingsproces

Ondergetekende (naam en privé adres)

Mevrouw G.C. Versluis
p/a Lange Voorhout 14
2514 ED Den Haag

is als secretaris gevraagd voor beoordeling van de opleidingen:

Cultureel Maatschappelijke Vorming
Maatschappelijk Werk en Dienstverlening

aangevraagd door de instelling:

De Haagse Hogeschool

- Verklaart hierbij geen (familie)relaties of banden met de bovengenoemde instelling te onderhouden, als privépersoon, onderzoeker / docent, beroepsbeoefenaar of als adviseur, die een volstrekt onafhankelijke oordeelsvorming over de kwaliteit van de opleiding ten positieve of ten negatieve zouden kunnen beïnvloeden;
- Verklaart hierbij zodanige relaties of banden met de instelling de afgelopen vijf jaar niet gehad te hebben
- Verklaart strikte geheimhouding te betrachten van al hetgeen in verband met de beoordeling aan haar bekend is geworden en wordt, voor zover de opleiding, de instelling of de NVAO hier redelijkerwijs aanspraak op kunnen maken.
- Verklaart hierbij op de hoogte te zijn van de NVAO gedragscode.

Plaats: Den Haag

Datum: 10 mei 2012



Handtekening:

Onafhankelijkheids- en geheimhoudingsverklaring voorafgaand aan het beoordelingsproces

Ondergetekende (naam en privé adres)

Frank Quist, Eigenhowerlaan 39P, 3527HP Utrecht

is als deskundige / secretaris gevraagd voor beoordeling van de opleiding:

Cultureel Maatschappelijke Vorming

aangevraagd door de instelling:

De Haagse Hogeschool

- Verklaart hierbij geen (familie)relaties of banden met de bovengenoemde instelling te onderhouden, als privépersoon, onderzoeker / docent, beroepsbeoefenaar of als adviseur, die een volstrekt onafhankelijke oordeelsvorming over de kwaliteit van de opleiding ten positieve of ten negatieve zouden kunnen beïnvloeden;
- Verklaart hierbij zodanige relaties of banden met de instelling de afgelopen vijf jaar niet gehad te hebben
- Verklaart strikte geheimhouding te betrachten van al hetgeen in verband met de beoordeling aan hem/haar bekend is geworden en wordt, voor zover de opleiding, de instelling of de NVAO hier redelijkerwijs aanspraak op kunnen maken.
- Verklaart hierbij op de hoogte te zijn van de NVAO gedragscode.

Plaats:

Utrecht

Datum:

04-06-12

Handtekening:

