

# **BEOORDELINGSRAPPORT**

Uitgebreide opleidingsbeoordeling

**hbo-bacheloropleiding**  
**Maatschappelijk Werk en Dienstverlening**  
voltijd/deeltijd

**De Haagse Hogeschool**



# **BEOORDELINGSRAPPORT**

Uitgebreide opleidingsbeoordeling

**hbo-bacheloropleiding**  
**Maatschappelijke Werk en Dienstverlening**  
voltijd/deeltijd

**De Haagse Hogeschool**

CROHO nr. 34616

Hobéon Certificering

**Datum**

28 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**

<b>1.</b>	<b>BASISGEGEVENS</b>	<b>1</b>
<b>2.</b>	<b>SAMENVATTING</b>	<b>5</b>
<b>3.</b>	<b>INLEIDING</b>	<b>9</b>
<b>4.</b>	<b>OORDELEN OP NIVEAU VAN DE STANDAARDEN</b>	<b>11</b>
<b>5.</b>	<b>ALGEMEEN EINDOORDEEL</b>	<b>39</b>
<b>6.</b>	<b>AANBEVELINGEN</b>	<b>41</b>
BIJLAGE I	Scoretabel	43
BIJLAGE II	Opleidingsspecifieke eindkwalificaties	45
BIJLAGE III	Schematisch overzicht opleidingsprogramma	47
BIJLAGE IV	Programma, werkwijze en beslisregels	49
BIJLAGE V	Lijst geraadpleegde documenten	57
BIJLAGE VI	Overzicht auditteam	59



## 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)	Maatschappelijk Werk en Dienstverlening
registratienummer croho	34616
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- deeltijd
relevante lectoraten	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Filosofie van de beroepspraktijk</li><li>▪ Mantelzorg</li><li>▪ Burgerschap en Diversiteit</li><li>▪ Grootstedelijke ontwikkeling</li></ul>
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						
<b>instroom<sup>1</sup></b>						
Cohort	2006	2007	2008	2009	2010	2011
• Voltijd bruto	174	166	169	242	198	225
▪ Voltijd netto	141	123	129	188	158	183
▪ Deeltijd bruto	56	53	48	39	46	42
▪ Deeltijd netto	40	30	35	25	25	23
<b>doorstroom propedeuserendement (in %)</b>						
Cohort	2005	2006	2007	2008	2009	2010
• Voltijd na 1 jaar	34%	42%	42,5%	25%	24,1%	18%
• Voltijd na 2 jaar	60,8%	68,6%	75%	67,7%	53,5%	
• Deeltijd na 1 jr	73,3%	43,2%	65,7%	65,8%	48,4%	48,5%
• Deeltijd na 2 jr	75,6%	63,6%	80%	73,7%	67,7%	
<b>Uitval (in %)</b>						
Cohort		2006	2007	2008	2009	2010
• Voltijd na 1 jaar		23%	18,1%	29,6%	33,9%	22,2%
• Voltijd na 2 jaar		28,7%	25,3%	32,5%	36,4%	%
• Deeltijd na 1 jr		28,6%	9,4%	25%	20,5%	17,4%
• Deeltijd na 2 jr		37,5%	18,9%	27,1%	23,1%	%
<b>uitstroom na 4 jaar</b>						
Cohort			2004	2005	2006	2007
• voltijd			70,8%	63%	53,3%	46,3%
• deeltijd			81,3%	68,6%	71%	66,7%

gerealiseerde docent-student ratio <sup>2</sup>				
▪ voltijd en deeltijd	1:28 (voltijd) - 1:27 (deeltijd)			
contacturen <sup>3</sup>	1 <sup>e</sup> jaar	2 <sup>e</sup> jaar	3 <sup>e</sup> jaar	4 <sup>e</sup> jaar
▪ voltijd - gemiddeld aantal per week (uitgaand van 40 lesweken incl. 8 toetsweken)	13,3	10,75	3	4,85
▪ deeltijd - gemiddeld aantal per week (uitgaand van 40 lesweken incl. 8 toetsweken)	5,4	5,7	5,7	4,1

Docentkwaliteit bachelor <sup>4</sup>	hbo	PhD	master
	20%	3%	77%

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

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

<sup>4</sup> Het aandeel docenten met een master of PhD.



Basisgegevens hbo-bacheloropleiding, voltijd, deeltijd<sup>5</sup>

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		105	111	158	125	136
▪ deeltijd		31	32	25	24	23
uitval (percentage) per cohort						
uit het eerste jaar	2006	2007	2008	2009	2010	2011
▪ voltijd <sup>6</sup>		21,0	33,3	39,2	56,0	57,4
▪ deeltijd		6,5	34,4	20,0	29,2	13,0
uit de hoofdfase				2005	2006	2007
▪ voltijd <sup>7</sup>				19,0	10,3	10,8
▪ deeltijd				16,7	16,0	6,9

rendement (percentage) <sup>8</sup> per cohort	2004	2005	2006	2007
▪ voltijd	80,4	69,0	63,2	72,3
▪ deeltijd	93,3	75,0	76,0	86,2

docenten (aantal + fte)	aantal	fte	
▪ voltijd	26	20,85 fte	
▪ deeltijd	10	7,85 fte	
opleidingsniveau docenten (percentage) <sup>9</sup>	hbo	PhD	master
▪ voltijd	30,8%	0%	69,2%
▪ deeltijd	0%	10%	90%

docent-student ratio <sup>10</sup>	
▪ voltijd	1:28
▪ deeltijd	1:27

contacturen (aantal) <sup>11</sup>	1 <sup>e</sup> jaar	2 <sup>e</sup> jaar	3 <sup>e</sup> jaar	4 <sup>e</sup> jaar
▪ voltijd gemiddeld aantal per week (uitgaand van 40 lesweken incl. 8 toetsweken en 4 periodes stage in 3 <sup>e</sup> jaar)	13,3	10,75	3	4,85
▪ deeltijd gemiddeld aantal per week (uitgaand van 40 lesweken incl. 8 toetsweken)	5,4	5,7	5,7	4,1

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

<sup>6</sup> 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.

<sup>7</sup> 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.

<sup>8</sup> 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.

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

<sup>10</sup> 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.

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



## 2. SAMENVATTING

De voltijd en deeltijd opleiding Maatschappelijk Werk en Dienstverlening (MWD) van De Haagse Hogeschool leidt studenten op tot sociaal-agogisch werkers, die bevorderen dat mensen in de samenleving tot hun recht komen als mens en als burger.

### 1. Beoogde eindkwalificaties

De opleiding baseert zich op de landelijk vastgestelde competenties uit 'Herkenbaar en toekomstgericht 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 MWD hiermee aan de vereisten van deze standaard voldoet.

De eigen profilering komt tot uiting in een sterke omgevingsgerichtheid en in een stevige verankering van de opleiding in de regio (de stad Den Haag en omgeving). Dat de opleiding veel aandacht besteedt aan culturele diversiteit, acht het auditteam belangrijk.

Een scherpere visie van de opleiding op de verhouding tussen generalisme en de specialisaties en de specifieke betekenis van de MWD'er met deze specialisaties voor het werkveld, acht het auditteam wenselijk. Dit is ook van belang in verband met de toekomstbestendigheid van de opleiding.

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

### 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 gekoppeld is aan de Body of Knowledge zoals vastgelegd in 'Velen takken één stam'.

Het programma biedt de studenten de mogelijkheid de vereiste competenties te ontwikkelen. Het auditteam constateert wel dat de borging van een samenhangende en op het brede beroepsprofiel passende en herkenbare afstudeergarantie aan spanning onderhevig is: is een student die kiest voor het profiel jeugdzorg na afstuderen een jeugdzorgwerker of maatschappelijk werker?

Studenten, alumni en werkveld zijn over het algemeen tevreden over de mogelijkheden die het programma biedt.

Het auditteam is van oordeel, dat de gekozen structurering van het programma in leerlijnen en de daarbij gebruikte werkvormen goed passen in deze MWD-opleiding. Het didactisch model met de verschillende leerprocessen, de bij de beroepstaken passende opdrachten en de gekozen 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 en de kwalitatieve eisen aan de studenten om te mogen doorstromen naar de hoofdfase. 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 scherpere visie op de specifieke positie van de MWD'er in de uitstroomprofielen en het aanscherpen van het programma op dit punt, is een aspect dat nu aandacht behoeft. 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 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 resultaatverantwoordelijke teams zorgt de opleiding ervoor dat alle docenten zich medeverantwoordelijk voelen voor beleid en uitvoering van het onderwijsproces.

De opleiding wordt verzorgd door enthousiaste en betrokken docenten. Alle docenten zijn deskundig op hun vakgebied. Velen komen zelf uit het werkveld of hebben een onderzoeksachtergrond. Zowel de voltijd- als de deeltijdstudenten zijn zeer tevreden over de inhoudelijke deskundigheid van de docenten en hun inbreng vanuit de eigen praktijk. De inzet van de vele gastdocenten, acht het auditteam waardevol.

De omvang van het personeel is toereikend om het programma te realiseren. Een docent:student-ratio van 1:28/1:27, die op termijn nog naar beneden gaat naar 1:26 is passend voor deze opleiding.

Het auditteam acht het een goede zaak, dat het management de ervaren werkdruk onderzoekt en aan gaat pakken.

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, adequaat zijn om het programma te verzorgen. De academie beschikt over een lokaal voor drama, voor AVM (audiovisuele middelen) en beeldende vorming.

De fysieke en zeker de digitale bibliotheek van de hogeschool biedt veel informatie.

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 standaard 11 als 'goed' 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 allerlei landelijke, hogeschoolbrede en opleidingsevaluaties treft de opleiding aantoonbaar verbetermaatregelen. De regiegroep Kwaliteit en Rendement zal daarin vanaf 2012-2013 een belangrijkere coördinerende rol gaan spelen.

Het auditteam constateert, dat studenten, docenten, examencommissie en werkveld voldoende betrokken zijn bij de kwaliteit van de opleiding. Een duidelijker verslaglegging van de werkveldveldraadpleging van de vertegenwoordigers bij de voltijdopleiding vraagt aandacht. De alumnibetrokkenheid bij de opleiding behoeft zeker nog aandacht. De opleiding heeft daarmee al een aanvang gemaakt via sociale media (LinkedIn) en het mede-organiseren van twee alumnibijeenkomsten.

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 en gerealiseerde eindkwalificaties**

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 - de bachelorproef - van de twintig 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'.

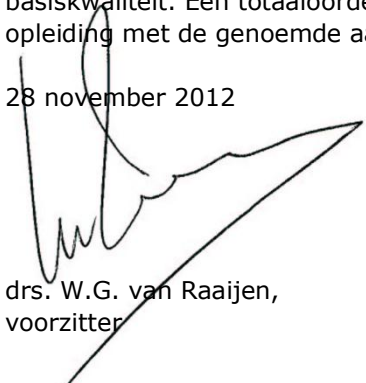
Het uiteindelijk positieve oordeel van het auditteam over het gerealiseerde niveau wordt bevestigd door de afgestudeerden, die zichzelf voldoende voorbereid vinden op de beroepspraktijk.

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

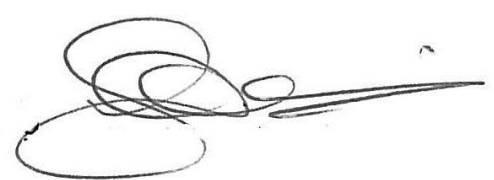
### **Algemene conclusie:**

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.

28 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 Maatschappelijk Werk en Dienstverlening.

De opleiding MWD is een van de drie bacheloropleidingen die de Academie voor Sociale Professions (AvSP) van De Haagse Hogeschool aanbiedt. De andere twee opleidingen zijn CMV 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 leidt maatschappelijk werkers op die mensen ondersteunen, en hulpverleners op psycho-sociaal terrein. Zij richten zich op het individu, zijn sociale omgeving en de brede maatschappelijke context waarin zijn leven zich afspeelt. Kern van dit sociaal-agogisch werk is dat cliënten zich binnen de samenleving kunnen ontplooiën in interactie met hun omgeving binnen de gegeven wettelijke en maatschappelijke kaders.

De opleiding wordt aangeboden in een voltijd- en een deeltijd-variant. De opleiding kende tot voor kort een docentteam voltijd en een docententeam deeltijd. Met ingang van 1 september 2010 zijn deze beide teams samengevoegd.

De opleiding is verdeeld in vier fasen:

- propedeuse
- hoofdfase I
- hoofdfase II
- hoofdfase III

De opleiding MWD werkt met ingang van september 2012 met resultaatverantwoordelijke teams. Het docentteam is ingedeeld in vier regiegroepen rond de belangrijkste processen: onderwijs en examinering, studiebegeleiding, dagelijkse organisatie, kwaliteitszorg en rendement.

#### **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 heeft de academie binnen het project Social Work 2008 veel geïnvesteerd in vernieuwing van de opleiding om aan te sluiten bij de externe ontwikkelingen.

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 I 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 'Herkenbaar en toekomstgericht 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 bijvoorbeeld in het kader van de zogenoemde 'bachelorproef'. (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 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.)
- Diversiteit – de opleiding heeft aan het diversiteitsbeleid vorm gegeven door onder meer een BAR-code in te voeren: Bejegening, Anti-discriminatie en Respect.
- 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

Het auditteam heeft geconstateerd, dat de opleiding Maatschappelijk Werk en Dienstverlening (MWD) van De Haagse Hogeschool 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 25 beroepstaken voor MWD zoals die zijn vastgelegd in 'Herkenbaar en toekomstgericht 2.0'. Deze beroepstaken/competenties zijn op landelijk niveau door het beroepenveld gevalideerd.

De landelijke eindcompetenties zijn in drie taakgebieden verdeeld, die alle drie even belangrijk zijn:

1. directe en indirecte hulp- en dienstverlening;
2. werken in en vanuit een arbeidsomgeving;
3. werken aan professionaliteit en professionalisering.

De Academie voor Sociale Professions/de opleiding MWD heeft in samenspraak met het werkveld op basis van de landelijke eindcompetenties acht gemeenschappelijke en generieke kerncompetenties geformuleerd en nader uitgewerkt in handelingskenmerken:

1. oriënteren en contact onderhouden;
2. de vraag onderzoeken en een aanbod ontwikkelen;
3. procesmatig en methodisch werken;
4. ondernemen en innoveren;
5. reflecteren en verantwoorden;
6. samenwerken met professionals en andere betrokkenen;
7. werken in en namens een organisatie;
8. werken aan professionele ontwikkeling.

Hieraan is nog een negende hogeschoolcompetentie toegevoegd, namelijk:

9. kritisch gebruik van wetenschappelijke kennis.

De opleiding werkt deze competentie momenteel uit voor de specifieke opleidings situatie.

(Zie voor het volledig overzicht van de competenties bijlage II.)

### Profilering

De Haagse MWD-opleiding kiest voor een sterke omgevingsgerichtheid. Dit komt tot uiting in een stevige verankering van de opleiding in de regio (de stad Den Haag en omgeving), waar de meeste studenten vandaan komen en in de vele werkveldcontacten met gemeentelijke instellingen, instellingen voor geestelijke gezondheidszorg (GGZ), onderwijs, gezondheidszorg en welzijn.

Binnen de opleiding kunnen de studenten zich specialiseren door te kiezen voor de registratie GGZ-agoog, Gehandicaptenzorg (GHZ)-agoog en het landelijk gevalideerde uitstroomprofiel 'Jeugdzorgwerker'.

Tevens besteedt de opleiding veel aandacht aan het beter begrijpen en hanteren van culturele diversiteit. Dat acht het auditteam een belangrijke keuze. Binnen de academie is daarvoor o.a. de zogenoemde Bejegening, Anti-discriminatie en Respect (BAR)-code ontwikkeld.

Het auditteam is van oordeel, dat het profiel van de opleiding duidelijk is, omdat het direct aan het beroep van maatschappelijk werk is geklonken met daarbinnen de keuze voor de generieke professional. Bij de specialisaties doet zich evenwel een probleem voor, daar men hierin klassiek branchegericht te werk gaat richting jeugdzorg, GGZ naast algemeen maatschappelijk werk. Deze specialisaties staan bovendien in gelijke mate open voor Sociaal Pedagogische Hulpverlening (SPH). Het auditteam vraagt zich hierbij af of een uitstroomprofiel jeugdzorg dan een apart beroep is of dat de afgestudeerde in essentie toch een MWD'er of SPH'er is. Tevens is het de vraag wat voor het werkveld het verschil maakt tussen een SPH'er of een MWD'er c.q. wanneer een organisatie zou moeten kiezen voor een SPH'er dan wel een MWD'er. Deze problematiek reikt echter verder dan alleen deze opleiding. Het auditteam acht in deze een scherpere visie van de opleiding wenselijk. Voor de toekomstbestendigheid van de opleiding is dit zeker van belang.

#### *Borging bachelorniveau*

De opleiding is bij het opstellen van de kerncompetenties uitgegaan van het niveau van de MWD'er als beginnend beroepsbeoefenaar.

In een matrix heeft de opleiding inzichtelijk gemaakt welke competenties corresponderen met welke Dublin Descriptoren. Zo verwerven studenten o.a. 'kennis en inzicht' aan de hand van het systematisch (methodisch en procesmatig) onderzoeken van casussen, methoden en praktische hulpmiddelen en door het zelf bijdragen aan de ontwikkeling en/of verbeteren daarvan. 'Oordeelsvorming' ontwikkelen de studenten o.a. via het reflecteren op en het verantwoorden van het eigen handelen en dat van anderen. 'Communicatie' ontwikkelen de studenten o.a. als zij de situatie van de cliënt analyseren en met bij de cliënt betrokken partijen binnen en buiten de eigen organisatie contact leggen en onderhouden.

#### **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.

In het competentieprofiel komt de aandacht voor interculturele vaardigheden en kennis van grensoverstijgende maatschappelijke ontwikkelingen en ontwikkelingen in de internationale beroepspraktijk o.a. op de volgende wijze aan de orde:

- de MWD'er geeft tijdens het werken met cliënten/klanten/collega's uit andere landen of culturen blijk van inlevingsvermogen in hun maatschappelijke en culturele achtergronden;
- de MWD'er toont in zijn omgang met cliënten/klanten/collega's uit andere landen of culturen aan te beschikken over transculturele communicatievaardigheden;
- de MWD'er maakt voor de oplossing van beroepsproblemen – waar relevant – adequate keuzes uit internationale kennisbronnen en beroepspraktijken;

#### **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.

Daarnaast onderhoudt de opleiding nauwe contacten met docenten van de Artesis Hogeschool Antwerpen.

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 Professies, 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 e-hulpverlening.

Daarnaast nodigt de opleiding vertegenwoordigers van het werkveld en alumni tweemaal per jaar uit om over actuele ontwikkelingen te spreken. Zo is er in 2011 tweemaal aandacht besteed aan het MWD-werkveld in ontwikkeling en de aansluiting met het vernieuwde onderwijsprogramma. De opleiding heeft geen vast samengestelde beroepenveldcommissie. Tevens kent de opleiding een aantal samenwerkingsverbanden met grote instanties in de regio Den Haag zoals Stiom, De Jutters, Jeugdformaat, Parnassia, Raad voor de Kinderbescherming. Met ondermeer ROC Mondriaan en Stichting Mooi werkt de hogeschool samen in het zogenoemde 'Lerend Wijkcentrum'.

### **Weging en Oordeel: voldoende**

De opleiding baseert zich op de landelijk vastgestelde competenties uit 'Herkenbaar en toekomstgericht 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 MWD hiermee aan de vereisten van deze standaard voldoet.

Een scherpere visie van de opleiding op de verhouding tussen generalisme en de specialisaties en de specifieke betekenis van de MWD'er met deze specialisaties voor het werkveld, acht het auditteam wenselijk. Dit is ook van belang in verband met de toekomstbestendigheid van de opleiding.

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

## 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 MWD'er is.

Het leerproces begint op de opleiding met aan de praktijk ontleende opdrachten, met oefeningen die studenten voorbereiden op het functioneren in de praktijk en komt tot een hoogtepunt in de stage van hoofdfase II, waarin de studenten de verworven competenties verder ontwikkelen en tonen in de beroepspraktijk.

Zo moeten de studenten bijvoorbeeld in de module 'Gezinsbenadering II' aan de hand van een casusbeschrijving een gezinssituatie analyseren en voorstellen doen voor een aantal interventies. In de module 'Agoog binnen het onderwijs' die betrekking heeft op het schoolmaatschappelijk werk, moeten de studenten bijvoorbeeld aan de hand van het videofragment 'Angst om op straat te lopen' een hulpverleningsplan opstellen bij het 'Vriendenprogramma', waarin ze moeten beschrijven hoe zij in vijf kleine stappen een jongere willen helpen.

De voltijdopleiding kent een werkveldoriëntatie in de propedeuse en een jaarstage in hoofdfase II. Aan de hand van zijn persoonlijke leerwensen zoekt de student voor deze stage een stageplek. De student krijgt vanuit de opleiding gerichte opdrachten waaraan hij tijdens de stage werkt. Deze opdrachten lopen als een rode draad door de stage heen.

Stages in het buitenland behoren ook tot de mogelijkheden. Steeds meer studenten tonen daarvoor belangstelling. De opleiding bouwt daartoe aan een netwerk, waarbij ze hoge kwaliteitseisen stelt aan de internationale stageplaatsen.

In de deeltijdopleiding staat de wisselwerking tussen leren op school en leren in de praktijk centraal. De studenten komen met eigen praktijkmateriaal en ervaringen naar de opleiding. De opleiding biedt in de praktijkwerkgroep en de methodieklessen ruimte voor analyse van eigen praktijkvoorbeelden en reflectie hierop. De opleiding zorgt voorts voor verheldering van de praktijksituaties aan de hand van theorie. De student past vervolgens het geleerde weer toe in zijn eigen werk.

In het licht van bovenstaande is het essentieel dat de deeltijdstudent bij aanvang van en gedurende zijn studie relevant werk verricht. Het auditteam heeft geconstateerd, dat de opleiding duidelijke criteria hanteert waaraan het werk en de werkplek moeten voldoen.

Het auditteam is van oordeel, dat dit programma de studenten voldoende mogelijkheden biedt hun beroepsvaardigheden te ontwikkelen. Het auditteam acht het echter van belang dat de opleiding een scherpere visie formuleert op de uitstroomprofielen en de specifieke rol van de MWD'er hierin, zeker omdat deze specialisaties een groot deel van het programma van het derde en vierde studiejaar betreffen. Naar aanleiding van deze discussie zou de opleiding het programma kunnen aanscherpen.

Uit de evaluaties en gesprekken met de studenten, alumni en werkveldvertegenwoordigers tijdens de audit, is gebleken dat zij tevreden zijn over de mogelijkheden hun beroepsvaardigheden te ontwikkelen. Er is voldoende aandacht voor materiële en immateriële hulpverlening. Wel merkten de alumni op dat zij meer aandacht voor hulpverlening aan psychiatrische patiënten hadden gewenst.

### **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 opleiding houdt vanuit het beroepenveld en de sociale netwerken in de stad zicht op actualiteit en relevante ontwikkelingen. Zo besteedt de opleiding in het curriculum aandacht aan grootstedelijke problematiek van Den Haag, zoals armoede- en schuldenproblematiek, opvoedingsproblemen, criminaliteit en huisvesting.

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 en via de Expertgroep en 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.

### **Body of Knowledge en gebruikte literatuur**

De opleiding sluit voor de Body of Knowledge aan bij 'Vele takken één stam'. De opleiding heeft de hierin vermelde Body of Knowledge gekoppeld aan de thema's in het curriculum en maakt daarbij gebruik van theorie omtrent o.a. doelgroepenanalyse, outreachend werken, problem solving, interculturele gespreksvoering en communicatie, theorie van sociale psychologie, sociologie, pedagogiek.

Het auditteam is van oordeel, dat de vakliteratuur die de studenten moeten raadplegen aansluit bij de Body of Knowledge en relevant en actueel is. De literatuurlijst bevat tevens Engelstalige artikelen die in readers zijn opgenomen.

### **Ontwikkelen onderzoeksvaardigheden**

Het auditteam heeft geconstateerd, dat 'onderzoek' nu in alle studiejaar van de voltijd- en deeltijdopleiding aandacht krijgt. Studenten krijgen o.a. les in literatuurstudie en werken met informatiebronnen. Ze leren hoe ze (kleinschalig) praktijkgericht onderzoek moeten uitvoeren op basis waarvan zij met concrete oplossingen voor praktijkproblemen moeten komen. In hoofdfase II bereidt de opleiding de studenten voor op de zogenoemde bachelorproef. In hoofdfase III voeren ze deze bachelorproef in het kader van het afstuderen uit.

De opleiding MWD onderhoudt banden met de lectoraten 'Filosofie van de beroepspraktijk', 'Mantelzorg', 'Burgerschap en Diversiteit' en 'Grootstedelijke ontwikkeling'.

Zo hebben 32 MWD en SPH studenten in het lectoraat 'Grootstedelijke ontwikkeling' geparticipeerd in een onderzoek naar het leven van jongeren in de Schilderswijk in Den Haag door het voeren van vraaggesprekken met 200 jongeren. Twee andere MWD studenten deden voor dit zelfde lectoraat onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van hoger opgeleide Turkse Nederlanders.

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 op een paar interessante projecten na, nog nauwelijks contact met studenten.

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.

Het auditteam constateert met de opleiding dat er nog een slag gemaakt kan en moet worden en geeft de opleiding in overweging de student meer te ondersteunen bij het formuleren van een goede en zinvolle onderzoeksvraag.

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. Daaruit zou logischerwijs een oplossing op handelniveau moeten voortkomen. In sommige eindwerkstukken verdween evenwel het handelingsaspect naar de achtergrond en werd het onderzoek een 'leefwereldonderzoek' naar visies van doelgroepen en/of sleutelfiguren in het werkveld. Handelingstheorie kwam dan weinig meer van pas. Zo had een student bijvoorbeeld een onderzoeksvraag naar het aanbod van scholing voor migrantenvrouwen, maar zijn onderzoek richtte zich op de belemmeringen die migrantenvrouwen ondervinden.

In de gesprekken met de lectoren en de leden van de kenniskring heeft het auditteam geconstateerd, dat de aandacht voor fenomenologisch leefwereldonderzoek door hen ook wordt gestimuleerd. Handelingsgericht onderzoek neemt in hun programma's nog nauwelijks een plaats in. Dat acht het auditteam ook een aandachtspunt. 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 acht het van belang, dat de MWD'er een bijdrage kan 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 de 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 scherpere visie op verhouding generalisme en de specialisaties binnen de opleiding MWD. 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 gekoppeld is aan de Body of Knowledge zoals vastgelegd in 'Velen takken één stam'. De opleiding doet hiermee wat ze moet doen.

Het formuleren van een scherpere visie op de specifieke positie van de MWD'er in de uitstroomprofielen en het aanscherpen van het programma op dit punt, is een aspect dat nu aandacht behoeft. 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 een samenhangend studieprogramma.

**Bevindingen****Koppeling competenties en het programma**

De opleiding heeft de competenties uitgewerkt naar handelingskenmerken op drie niveaus: propedeuse, tussenniveau (hoofdphase I) en bachelorniveau. Per studieonderdeel van het curriculum heeft de opleiding in een competentiematrix vastgelegd welke competenties aan de orde komen.

Een voorbeeld uit dit schema voor de voltijdopleiding leerjaar 3:

Leerjaar 3 MWD VT: hoofdphase 2									
	beroepstaken	1,2, 7	5, 7	3,4,5, 7	8, 13	6,9, 13	10,11	1,2,3, 7	12,14, 15
	competenties	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
	Competentieniveau (handelingsken- merken)	Niv 3	Niv 3	Niv 3	Niv 3	Niv 3	Niv 3	Niv 3	Niv 3
Conceptuele leerlijn	Gezinsbenadering	x			x				
	organisatiekunde		x				x	x	x
	groepswork	x			x				

Voorbeelden van beroepstaken zijn:

Beroepstaak 1 - vragen en behoeften van de cliënt/doelgroep in kaart brengen;

Beroepstaak 2 - het ontwikkelen van een hulpverleningsplan;

Beroepstaak 4 - voorwaarden scheppen voor en ondersteunen bij het vormgeven van het leefsysteem.

**Opzet en inhoud van het programma**

De opleiding is verdeeld in vier fasen: propedeuse, hoofdphase I, hoofdphase II en hoofdphase III. Het programma voor de voltijd bestaat uit een major (195 EC) en drie minoren (totaal 45 EC), die de studenten in hoofdphase I en III volgen. Voor de deeltijdstudenten zijn er 5 keuzeprogramma's van 7 EC in hoofdphase II en III.

De major bevat het volledige competentieprofiel op eindniveau. In de major krijgen de belangrijke ontwikkelingen in het werkveld een plek. De minoren en keuzeprogramma's 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 voltijdstudenten kunnen volgen zijn: Coaching, Empowerment in de stad, Gehandicaptenzorg, GGZ agoog 'Ziek zijn?!', GGZ agoog 'Beter worden', Jeugdzorg 0-12, Jeugdcriminaliteit: boefjes en bajesklanten.

De propedeuse is een beroepsoriënterend jaar. De student oriënteert zich op sociaal wetenschappelijke kennis en beroepsvaardigheden en leert vanuit verschillende wetenschappelijke disciplines naar een beroepsvraagstuk te kijken.

In hoofdphase I leren de studenten om allerlei cliëntproblemen in verschillende werkvelden en levensdomeinen te behandelen. De vraag van de cliënt staat daarbij centraal. Voor de voltijdstudent is dit een beroepsvoorbereidend jaar. Voor de deeltijdstudent staat de eigen beroepspraktijk centraal.

In hoofdfase II voeren de voltijdstudenten een jaarstage uit, waarbij ze het geleerde in praktijk brengen. Voor de deeltijdstudenten staat dit studiejaar in het teken van de verdieping van beroepsvraagstukken aan de hand van hetgeen in voorgaande jaren is geleerd. Aan het einde van hoofdfase II worden de voltijd- en deeltijdstudenten voorbereid op de bachelorproef. Hoofdfase III, het laatste studiejaar, is een verdiepings- en verbredingsjaar. In de deeltijdopleiding leren de studenten de opgedane kennis, houding en vaardigheden toe te passen in steeds ingewikkelder situaties. In de voltijdopleiding krijgen de studenten in de minor de gelegenheid tot verdieping en verbreding. Het tweede deel van het jaar werken alle studenten aan hun bachelorproef.

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

Het auditteam constateert dat de borging van een samenhangende en op het brede beroepsprofiel passende en herkenbare afstudeergarantie aan spanning onderhevig is. De hoofdfase bestaat voor een groot deel uit de stageplaats, twee minoren naar keuze (waarbij in de nabije toekomst één een opleidingsspecifieke minor zal moeten zijn) en de bachelorproef. Het auditteam vraagt zich daarbij af of een student MWD die in de stage, de minoren en de bachelorproef het uitstroomprofiel jeugdzorgmedewerker heeft gevolgd aan het eind een competente jeugdzorgmedewerker is of een MWD'er?

### **Internationale dimensie van het programma**

Op academieniveau is internationaliseringsbeleid beschreven, waarbij ook voor MWD de doelstellingen en uitwerkingen van de competenties zijn beschreven. Deze komen vooral in de latere fase van de studie aan bod, omdat zij voortbouwen op kennis en ervaring opgedaan in het vakgebied. (Zie voor voorbeelden standaard 1).

De opleiding heeft internationalisering in het nieuwe voltijdcurriculum op verschillende manieren vormgegeven. Zo werken studenten bijvoorbeeld met Engelstalige artikelen in readers en worden Engelstalige films getoond tijdens hoorcolleges. In de propedeuse moeten de studenten een internationale vergelijking maken tussen de hulp- en dienstverlening in Nederland en een ander land. In hoofdfase I maken de voltijdstudenten voor het project 'Internationale oriëntatie' een excursie naar Antwerpen. Ook heeft er in 2011-2012 een studentuitwisseling plaatsgevonden met de Sociale Academie uit Munster en hebben een aantal studenten stagegelopen in het buitenland, o.a. in Turkije, Indonesië, Zweden en Peru. Tijdens de audit is gebleken dat helaas veel vrouwelijke studenten om geloofsredenen niet mee mogen op studiereizen naar het buitenland.

Zoals onder standaard 2 al is vermeld bouwt de opleiding aan een netwerk voor stageplaatsen in het buitenland.

Studenten die niet van deze mogelijkheid gebruik (kunnen) maken, kunnen deelnemen aan het minorprogramma Virclass: een internationale oriëntatie op social work @ home – een virtuele klas bestaande uit studenten uit verschillende Europese landen.

In de deeltijdopleiding krijgt het internationaliseringsbeleid steeds meer vorm. Ook daar komt nu Engelstalige literatuur aan bod. Een aantal deeltijdstudenten heeft afgelopen jaar deelgenomen aan de minor Virclass.

Docenten houden zich o.a. op de hoogte van internationale ontwikkelingen op het gebied van maatschappelijk werk door bezoeken aan collega-instellingen en het bezoeken van seminars en conferenties van internationale netwerken waar ze lid van zijn, zoals European Association of Schools of Social Work (EASSW), Formation d'Éducateurs Sociaux Européen (FESET) en European Platform for Worldwide Social Work (EUSW).



### **Diversiteit in het programma**

Zoals al onder standaard 1 is vermeld, besteedt de opleiding expliciet aandacht aan culturele diversiteit: zij wil de studenten opleiden tot goed opgeleide hulpverleners op het gebied van diversiteit en hen leren om te gaan met diversiteit en de daaraan verbonden vragen en problemen. Zowel binnen de opleiding zelf als in het werkveld komen de studenten door hun verschillende culturele achtergronden met culturele diversiteit in aanraking.

De culturele context komt expliciet in het voltijdprogramma aan de orde bij het programmaonderdeel 'Socialisatie' en in het project 'Social Work'.

De deeltijddoelstelling kent het programmaonderdeel 'Diversiteit'. Daarnaast komen multiculturele aspecten aan de orde in cases binnen verschillende andere programma onderdelen en projecten.

### **Tevredenheid studenten, alumni en werkveld**

Uit de studentevaluaties en de gesprekken met de studenten blijkt dat zij tevreden zijn over de inhoud van de opleiding. Ze vinden dat er voldoende samenhang is tussen de verschillende programma-onderdelen. Aandacht voor internationale ontwikkelingen scoort matig.

De opleiding is voornemens het ontwikkelde internationaliseringsbeleid zoals hierboven is beschreven, in de komende jaren verder te implementeren.

Daarnaast vonden de voltijdstudenten die het auditteam sprak, dat er meer aandacht in het programma zou mogen zijn voor de techniek van het samenwerken.

Alumni en de vertegenwoordigers van het werkveld die het auditteam sprak waren over het algemeen ook tevreden over het programma. Wel merkten de alumni op dat zij meer aandacht voor schuldhulpverlening hadden gewenst. Schuldhulpverlening is inmiddels een zeer gedegen onderdeel van het programma.

De werkveldvertegenwoordigers merkten dat de voltijdstudenten voldoende opgeleid waren om in het derde studiejaar de stage in te gaan. Ze zijn tot dat jaar vrij all-round opgeleid en zullen zich dan nog moeten specialiseren. Ervaring doen ze logischerwijs pas op tijdens deze stage. Daarnaast noemden zij nog de beheersing van de Nederlandse taal als knelpunt. Uit de documentatie en de gesprekken met het management en de docenten blijkt, dat de opleiding hieraan veel aandacht besteedt. (Zie daarvoor standaard 5.)

### **Weging en Oordeel: voldoende**

Het auditteam is van oordeel, dat het programma studenten de mogelijkheid biedt de vereiste competenties te ontwikkelen. Het auditteam constateert wel dat de borging van een samenhangende en op het brede beroepsprofiel passende en herkenbare afstudeergarantie aan spanning onderhevig is.

Studenten, alumni en werkveld zijn over het algemeen 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 scherpere visie op de uitstroomprofielen 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 voltijdopleiding is in september 2010 beginnend bij de propedeuse gestart met de implementatie van dit model. De deeltijd heeft sinds 2008 geïnvesteerd in de ontwikkeling van het onderwijs en het werken aan de hand van de leerlijnen.

Het auditteam heeft geconstateerd, dat de opleiding binnen iedere lesperiode (blok) de leeractiviteiten schematisch in een leerlijn heeft geplaatst.

De opleiding onderscheidt vijf leerlijnen:

- de conceptuele leerlijn, die aan bod komt in het onderwijs met betrekking tot relevante en wetenschappelijke en praktijktheorieën voor MWD;
- de vaardighedenleerlijn die bestaat uit algemene en/of beroepsvaardigheden (specifieke vaardigheidstrainingen) en praktijkopdrachten;
- de ervaring/reflectieleerlijn die bestaat uit ervaring en reflectie;
- de integrale leerlijn, met aan de praktijk ontleende (project)opdrachten, werkveldoriëntatie, stage en afstudeeropdracht;
- de studieloopbaanleerlijn die reflectie biedt op studie en beroepservaringen en de student begeleidt naar meer zelfregie.

Aan de hand van de herkenbare en relevante beroepstaken heeft de opleiding opdrachten geformuleerd die geschikt zijn als startpunt en 'vliegwielen' voor het onderwijs. De verschillende opdrachten passen bij de verschillende leerlijnen. Deze genereren verschillende soorten leerprocessen: analyses maken van beroepssituaties, toepassen van beroepsmethodieken, onderzoek doen en onderzoeksresultaten benutten.

In de hoofdfase gaan deze processen geleidelijk aan meer een eenheid vormen en beslaat de integrale leerlijn een steeds groter deel van het studieprogramma.

In de deeltijdopleiding is het leren steeds gekoppeld aan de eigen beroepspraktijk.

Het auditteam heeft geconstateerd, dat de opleiding in de verschillende leerlijnen bijpassende werkvormen gebruikt. Zo zetten praktijkopgaven bijvoorbeeld aan tot onderzoeken en oplossen van beroepsspecifieke problemen. Afhankelijk van de onderwijsvorm en de leerlijn krijgen de studenten hoor- of werkcolleges of werken studenten zelfstandig of in kleine groepen aan de realisatie van een opdracht of een project. Bij casuïstiek krijgen de studenten de opdracht zelfstandig en zelfverantwoordelijk te handelen in een specifieke beroepssituatie.

Bij de projecten stimuleert de opleiding de student zijn activiteiten steeds meer zelf te sturen, zelf leerdoelen te formuleren en bijbehorende leeractiviteiten te ontwerpen, te plannen, te evalueren en desgewenst bij te stellen.

**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 MWD-opleiding. Het didactisch model met de verschillende leerprocessen, de bij de beroepstaken passende opdrachten en de gekozen 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%.

Met de deeltijdstudenten hield de opleiding altijd al een telefonisch of persoonlijk kennismakingsgesprek. Daarin werd ook gekeken naar Elders Verworven Competenties en mogelijkheden voor maatwerk en individuele vrijstellingen.

Het auditteam heeft geconstateerd, dat de opleiding een brede en gedifferentieerde instroom kent vanuit mbo 4 en havo. Meer dan de helft van de voltijdstudenten is (niet) westers allochtoon en meer dan de helft van deze studenten komt uit het mbo. Voor de deeltijdopleiding liggen deze percentages anders. Daar is gemiddeld 30% (niet) westers allochtoon en komt gemiddeld 45% uit het mbo en stroomt gemiddeld 20% via een toelatingsexamen de opleiding in.

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. Ook een coachingstraject behoort tot de mogelijkheden.

Zoals al eerder vermeld, besteedt de opleiding ook veel aandacht aan diversiteit. Het programma sluit aantoonbaar aan bij de grote culturele diversiteit van instromende studenten.

Het auditteam acht het een verstandige keuze van de opleiding dat zij met ingang van studiejaar 2010-2011 voor de voltijdstudenten kwalitatieve eisen stelt aan de programma-onderdelen Inleiding in de Sociale Wetenschappen en Vaardigheden 4 (assessment gespreksvaardigheden) en aan de deeltijdstudenten kwalitatieve eisen stelt aan het assessment gespreksvaardigheden. Daarmee zorgt de opleiding ervoor dat 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 en de kwalitatieve eisen aan de studenten om te mogen doorstromen naar de hoofdfase. 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 weggenomen. 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 zorgt de opleiding voor een opklimming in moeilijkheidsgraad.

Voltijdstudenten hebben in de propedeuse ongeveer 13 klokuren per week (inclusief de toetsweken). In hoofdfase I hebben de studenten gemiddeld 11 klokuren per week contact. Daarna neemt de contacttijd op de opleiding af in verband met de stage en het werken aan de bachelorproef.

In de deeltijdopleiding hebben de studenten gemiddeld 5,7 klokuren per week contact (inclusief de toetsweken).

Voor een aantal theoretische vakken maakt de opleiding gebruik van digitale middelen, zodat studenten colleges kunnen terugkijken.

Zoals al onder standaard 5 is beschreven biedt de opleiding deficiëntiecurcussen voor taal. Ook in de lessen zelf besteden de docenten veel aandacht aan de beheersing van het Nederlands. Alle docenten geven taalontwikkeldend les: elke ontmoeting van een docent met een student kan tot een (taal)leermoment gemaakt worden. Docenten besteden expliciet aandacht aan de uitbreiding van woordenschat, omdat het niet vanzelfsprekend is dat elke student alle in de lessen gebruikte termen al kent. Docenten stimuleren de studenten deze woorden te gebruiken. Risico is wel dat al deze aandacht voor taal voor taalvaardige studenten wat 'te veel' kan zijn. Zoals al vermeld is o.a. het behalen van een voldoende voor de instaptoets Nederlands 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.

Omdat veel studenten moeite hebben met de bachelorproef is de voltijdopleiding in 2011-2012 een pilot gestart met de zogenoemde 'werkplaats bachelorproef'. Hierin krijgen studenten een plek die structuur en regelmaat biedt in het werken aan het afstudeerproject en krijgen zij meer begeleiding en feedback van docenten dan in het normale afstudeertraject. Het auditteam acht dit een waardevol initiatief van de opleiding. Een eerste evaluatie onder hierbij betrokken studenten laat zien, dat zij de werkplaats waarderen met een 7.8 op een tienpuntschaal.

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 7 MWD-deeltijdstudenten en 17 MWD-voltijdstudenten gebruik van extra ondersteuning.

Uit de studentevaluaties en de gesprekken tijdens de audit kwam naar voren dat met name studenten met een vwo-achtergrond meer behoefte hebben aan uitdaging, verdieping en verbreding van hun opleiding. Dit acht het auditteam een aandachtspunt voor de opleiding. Een aantal ouderejaars studenten van de voltijdopleiding die het auditteam sprak vonden dat er ook meer uitdaging in de toetsen mocht komen. Daarop meldden de twee aanwezige eerste jaars studenten dat de toetsen nu moeilijker zijn.

De deeltijdstudenten meldden dat de moeilijkheidsgraad van de opleiding verschillend werd ervaren: sommige medestudenten hadden moeite met de theorie. Het kostte hen tijd om zich in de stof te verdiepen. De praktijkopdrachten vonden de deeltijdstudenten wel goed te doen. Studeren is ook een kwestie van discipline voor de deeltijders. 'Je moet bijblijven met lezen, dan is de studie te doen', aldus een van de deeltijders.

**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.

**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, beoordeling 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 navolging van de opleiding CMV in 2012-2013 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 gaan voorstellen doen ten aanzien van geplande resultaten en hoe die te behalen zijn.

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 theorie lijn om academische kennis en kennis van werkmodellen en voor de vaardighedenlijn om sociale en communicatieve 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.

Door de samenvoeging van het voltijd- en deeltijdteam in 2010 is de leeftijdsopbouw evenwichtiger geworden. Met name veel docenten uit het deeltijdteam waren ouder dan 50 jaar (89%). In de opleiding zijn de laatste jaren al veel nieuwe, jongere collega's aangenomen. De opleiding streeft er nu naar bij vervanging docenten aan te trekken die jonger dan 40 jaar zijn en werkervaring hebben in het MWD veld.

Externe gerichtheid is een ander belangrijk uitgangspunt van de academie. De MWD-docenten hebben regelmatig contact met relaties en collega's uit het werkveld. Zij betrekken het werkveld bij hun onderwijs door middel van projecten, werkveldoriëntaties/stages, gastdocentschap en als opdrachtgever bij het afstuderen.

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

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

Conform de ontwikkelingsfase van de academie/opleiding waren activiteiten de afgelopen jaren vooral gericht op onderwijsvernieuwing, managementvaardigheden, trainingen rondom omgaan met morele oordeelsvorming en bijeenkomsten rondom het vergroten van de competenties gericht op diversiteit.

De meest voorkomende vormen van scholing voor docenten 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.

Nieuwe docenten worden gekoppeld aan een mentor, die o.a. intervisiebijeenkomsten voor hen organiseert om hun docentschap te ontwikkelen.

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 zich houdt op het functioneren van de docenten en hoe de opleiding zorgt voor deskundigheidsbevordering. Door de resultaatverantwoordelijk teams zorgt de opleiding ervoor dat alle docenten zich medeverantwoordelijk voor beleid en uitvoering van het onderwijsproces zullen voelen.



**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 deze MWD opleiding.

Daar waar specifieke expertise nodig is of specifieke actuele onderwerpen behandeld moeten worden, zet de opleiding ook gastdocenten in. Dat acht het audit waardevol.

In 2012-2013 zijn er 51 gastdocenten voor het major programma en de MWD-minoren.

Het MWD-team telt 36 docenten, waarvan 77% een masterdiploma heeft. Deze docenten zijn veelal afgestudeerd in een sociale wetenschap, zoals Sociaal Culturele Wetenschap, Sociologie, Antropologie/Sociologie der niet-Westerse samenleving, Bestuurskunde, Orthopedagogiek, Toegepaste Cognitieve Psychologie. Ook volgden een aantal docenten zelf een MWD opleiding. Eén docent is gepromoveerd.

Ruim 65% van de docenten heeft ervaring in de beroepspraktijk en brengt het eigen professioneel netwerk in in de opleiding. Door deze contacten blijven zij goed op de hoogte van actuele ontwikkelingen. Andere docenten zijn sociaal wetenschappers en brengen hun onderzoekservaring in.

Vier docenten van de opleiding zijn verbonden aan de kenniskring en werken mee aan publicaties en onderzoek. Ook leveren docenten bijdragen aan congressen en symposia en hebben een aantal docenten studieboeken gepubliceerd.

De lessen die het auditteam bijwoonde tijdens de audit werden overwegend verzorgd door enthousiaste en betrokken docenten. Ze gaven op het gewenste niveau les. Eén van de docenten die het onderwerp schuldhulpverlening behandelde, had zelf een boek geschreven over dit onderwerp. Daarmee heeft hij een mooie bijdrage geleverd aan de actuele ontwikkeling van de opleiding.

Uit de studentevaluaties en het gesprek met de voltijd- en deeltijdstudenten tijdens de audit, blijkt dat zij zeer tevreden zijn over de inhoudelijke deskundigheid van de docenten. Deeltijdstudenten noemden o.a. als positief punt, dat veel van hun docenten uit het werkveld komen. Docenten doorspekken hun lessen met voorbeelden uit de eigen praktijk en praktijkvoorbeelden van collega's. Docenten nemen de studenten ook mee in de theorie door voorbeelden te geven.

Voltijdstudenten meldden ook dat zij zich thuis voelden op deze opleiding door de aandacht voor diversiteit en het contact met de docenten.

Het auditteam heeft geconstateerd, dat zich bij de opleiding forse wisselingen in het personeelsbestand hebben voltrokken en nog zullen voltrekken. Dit heeft gevolgen voor het vinden van een hernieuwd gezamenlijk elan en een eigen profilering. Op basis van de gesprekken met de docenten tijdens de audit heeft het auditteam er vertrouwen in dat dit snel goed komt.

**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. Velen komen zelf uit het werkveld of hebben een onderzoeksachtergrond. Zowel de voltijd- als de deeltijdstudenten zijn zeer tevreden over de inhoudelijke deskundigheid van de docenten en hun inbreng vanuit de eigen praktijk. De inzet van de vele gastdocenten, acht het auditteam waardevol.

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 er sprake is van enige schommeling in het aantal studenten per jaar - met name in de deeltijdopleiding - hanteert de opleiding werkwijzen die een flexibele inzet van docenten mogelijk maakt. Omdat de docenten over veel gevraagde competenties beschikken, zijn zij altijd welkom bij andere organisatieonderdelen van de hogeschool.

Het auditteam constateert, dat er voldoende docenten zijn om de opleiding te verzorgen. Per 1 september 2012 heeft de opleiding 36 docenten in dienst, 9 fulltimers (9 fte) en 25 parttimers (19 fte). Daarnaast zet de opleiding zoals vermeld onder standaard 9 regelmatig gastdocenten in voor specifieke onderdelen van het programma.

Sinds 2007 zijn er veel docenten met pensioen gegaan en vervangen door nieuwe, jongere docenten. Dit proces is nog niet geëindigd. Ook de komende jaren zullen er nog oudere collega's uitstromen. De opleiding streeft ernaar een 'gezonde mix' van oudere en jongere collega's te behouden.

De docent: student-ratio van de opleiding ligt voor de voltijdopleiding op 1:28 en voor de deeltijdopleiding op 1:27. Dat acht het auditteam een redelijke ratio voor dit type opleiding. De docenten ervaren evenwel een hoge werkdruk.

Voor elk studiejaar krijgen de docenten taken toebedeeld. De opleiding legt de taakbelasting vast in een taakbelastingsregistratiesysteem. De opleiding wil nu aan de hand van het registratiesysteem inzicht krijgen in de feitelijke belasting en desgewenst maatregelen treffen. Actualisering van het normeringsmodel staat op de rol voor 2012. Tevens streeft de opleiding naar een docent: studentratio van 1:26 voor een gezonde bedrijfsvoering in met name de voltijdopleiding. Dat acht het auditteam belangrijke maatregelen om de werkdruk en ervaren piekbelasting aan het einde van het jaar aan te pakken.

**Weging en Oordeel: goed**

Het auditteam is van oordeel dat de omvang van het personeel voor de realisatie van het programma toereikend is. Een docent:student-ratio van 1:28/1:27, die op termijn nog naar beneden gaat naar 1:26 acht het auditteam redelijk voor dit type opleiding.

Het auditteam acht het een goede zaak, dat het management de ervaren werkdruk onderzoekt en aan gaat pakken.

## 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. 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.

### Weging en Oordeel: goed

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. Het auditteam komt dan ook tot een 'goed' voor deze standaard.

<b>Standaard 12: De studiebegeleiding en de informatievoorziening aan studenten bevorderen de studievoortgang en sluiten aan bij de behoefte van studenten.</b>
---

## **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. De vormgeving van het curriculum van de opleiding begeleidt studenten daarom naar een steeds grotere zelfwerkzaamheid. De SLB'er geeft hierbij ondersteuning door met de student de studievoortgang te bespreken, knelpunten te signaleren en handvatten voor oplossingen te bieden.

Studenten met een functiebeperking volgen een apart traject.

MWD voltijd biedt een groepsgewijs programma SLB aan met thema's als Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP), portfolio, leren studeren, vinden van een stageplaats, maken van een samenwerkingsovereenkomst voor een studiegroep/projectgroep en reflecteren: 'hoe doe je dat?'. De jaargroepdocent in de voltijdopleiding is eveneens SLB'er, zodat groepsgewijze aanpak en cohortvolgning mogelijk is.

De jaargroepdocent in de voltijdopleiding is eveneens SLB'er, zodat groepsgewijze aanpak en cohortvolgning mogelijk is.

Zoals al onder standaard 6 is vermeld, krijgt de voltijdstudent 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. Daarnaast komen de studenten gedurende de stageperiode naar de opleiding voor wekelijkse terugkomdagen waarop zij o.a. supervisie krijgen.

Ook voor de deeltijdstudenten zijn er supervisiebijeenkomsten.

Uit het eigen hogeschoolbrede studenttevredenheidsonderzoek (Reflector 2010) bleek dat de voltijdstudenten matig tevreden waren over de SLB, met name over de samenhang van SLB en andere studieonderdelen. In 2011 was hierin al een lichte verbetering zichtbaar, maar de samenhang blijft matig gewaardeerd. De deeltijdstudenten waren over de hele linie tevreden. De voltijd en deeltijdstudenten die het auditteam sprak waardeerden hun SLB'er. Alleen de begeleiding door SLB'ers van buitenaf, die de deeltijdopleiding incidenteel naast eigen SLB'ers inzet, werkte niet altijd naar wens. Deze begeleiders hielden zich soms erg strak aan de SLB-handleiding en waren beperkt beschikbaar; dat wil zeggen alleen voor de met de opleiding overeengekomen tijd. Dat was een knelpunt voor studenten die meer begeleidingstijd wensten. Over de inhoudelijke kwaliteit van deze externen – allemaal MWD'ers – waren de deeltijders wel tevreden. Het auditteam geeft de opleiding mee hier nog eens naar te kijken.

### **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. Studenten krijgen van de docenten en de SLB'er bij aanvang van de studie en in groepsbijeenkomsten 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 Professions 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 MWD 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 student, commentaar en advies op (het niveau van) de bachelorproef van de student en de geëvalueerden die aanwezig zijn bij het eindgesprek/presentatie van 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.

Evaluaties van programmaonderdelen vinden o.a. plaats als het onderwijs is vernieuwd of als een nieuwe docent het onderwijs komt verzorgen. Zo is het geheel vernieuwde curriculum voor de deeltijd en de voltijd voor zover dat nu is geïmplementeerd, geëvalueerd.

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.

### **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 opleiding werkt met opleidingsplannen plus bijbehorende kwaliteitsplannen, waarin de doelstellingen zijn opgenomen. De verantwoordelijkheid voor het volgen van verbeteringen en terugkoppeling daarover heeft de opleiding sinds 2012-2013 belegd bij de regiegroep Kwaliteit en Rendement.

Het auditteam heeft kennisgenomen van het kwaliteitsplan 2011-2012 en het conceptkwaliteitsplan voor 2012-2013 en acht dit een duidelijke beschrijving van welke acties de opleiding heeft genomen/gaat nemen. Zo zal de opleiding komend jaar het vernieuwde curriculum voor de hoofdfase II voor de voltijdsopleiding, de veranderingen binnen SLB en de vernieuwde voorbereiding bachelorproef en de werkplaats evalueren.

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

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

- van alle vakken zijn nu studenthandleidingen beschikbaar;
- de relatie theorie en praktijk is verstevigd door uitbreiding van praktijkgerichte opdrachten. Zo is bijvoorbeeld bij het project 'Schuldhulpverlening' een extra praktijkopdracht ingebracht waarin een reële werksituatie aan de orde komt;
- de toetsafname vindt thans op een grotere locatie buiten het hogeschoolgebouw plaats. Dit bevordert de rust en de kans op fraude is daarmee afgenomen;
- de opleiding voert m.i.v. september 2012 intakegesprekken met alle studenten zodat zij een beter beeld hebben van wat er van hen wordt verwacht;
- in 2012-2013 is de opleiding gestart met de werkplaats bachelorproef voor vertraagde studenten en langstudeerders (6<sup>e</sup> en hogere jaars);
- de opleiding biedt het onderwijsprogramma van hoofdfase II aan het begin van hoofdfase III nogmaals aan om studenten te ondersteunen bij de onderzoeksofzet. Daardoor kan de student tijdig starten met het vervolg van de bachelorproef.

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 bevindingen van docenten, afstudeercoördinatoren, examencommissie en geëngageerde 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 zal daarin een belangrijkere coördinerende rol gaan spelen. 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 MWD-student - en 3 docenten. De opleidingscommissie (OC) voltijd en deeltijd bestaat uit een actieve groep studenten waarin de verschillende studiejaar zoveel mogelijk vertegenwoordigd zijn, naast een vertegenwoordiging van docenten. De studenten zijn tevreden over de mate van betrokkenheid bij de kwaliteitszorg. De opleiding is voornemens voor een betere terugkoppeling vanuit de OC naar de andere studenten te zorgen.

*Docenten:* De docenten zijn actief betrokken bij de evaluaties van het onderwijs. Daarnaast zijn zij o.a. via teamoverleg dat eenmaal per 4 weken staat gepland, teamdagen, de academiebrede werkgroep onderzoek, de academiebrede werkgroep internationalisering, betrokken bij kwaliteitszorg. Door de instelling van de regiegroepen per september 2012 zorgt de opleiding voor waarborging van de samenhang en continuïteit. Uit evaluaties en gesprekken met de docenten tijdens de audit, blijkt dat de docenten zich betrokken voelen bij de kwaliteit van de opleiding.

*Examencommissie:* De Academie voor Sociale Professions kent één brede examencommissie voor de opleidingen SPH, MWD en CMV. In deze commissie hebben twee vertegenwoordigers vanuit de opleiding MWD 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, waar ook alumni deel van uitmaken, uit voor werkveldraadpleging. Deze zogenoemde werkveldraadplegingen waren tot op heden voor de deeltijd- en voltijddopleiding gescheiden. Uit de verslagen blijkt dat de jaarlijkse raadpleging van het werkveld van de deeltijddopleiding over de afstemming van het curriculum op de wensen en behoeften van het werkveld en de maatschappelijke ontwikkelingen structureel aan de orde zijn geweest. Uit de verslagen van de raadpleging van de vertegenwoordigers van de voltijddopleiding in 2011 en 2012 is alleen terug te lezen welke agendapunten aan de orde zijn geweest. De bevindingen van het werkveld zijn hierin niet vastgelegd, zodat de opleiding en het werkveld hieruit niets kunnen 'leren'. Dit acht het auditteam een belangrijk aandachtspunt. Het auditteam beveelt de opleiding ook aan deze gremia niet alleen te gebruiken als klankbord voor wat binnen de opleiding is ontwikkeld maar (juist) ook om de visie/identiteit thematiek van een externe impuls te voorzien.

*Alumni:* De opleiding is via de HBO-monitor op de hoogte van de tevredenheid van de alumni. Het auditteam is van oordeel, dat de academie/de opleiding het alumnibeleid meer gestalte moet geven. De opleiding heeft hiermee inmiddels een start gemaakt via social media (o.a. LinkedIn). Er hebben twee alumni-bijeenkomsten plaatsgevonden, georganiseerd door de opleiding en een aantal alumni.

### **Weging en Oordeel: voldoende**

Het auditteam constateert, dat studenten, docenten, examencommissie en werkveld voldoende betrokken zijn bij de kwaliteit van de opleiding. Een duidelijke verslaglegging van de werkveldraadpleging van de vertegenwoordigers bij de voltijddopleiding vraagt aandacht. De alumnibetrokkenheid bij de opleiding behoeft zeker nog aandacht.

Omdat de betrokkenheid van studenten, docenten 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**

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 (hoofdfase II) en eindniveau. Met ingang van 2011-2012 neemt de opleiding aan het einde van de propedeuse in de voltijdopleiding een assessment af voor competentieniveau 1 in het kader van de selectie. De deeltijdopleiding doet dit al sinds 2008-2009.

De toetsing op competentieniveau 2 vindt voornamelijk in hoofdfase I 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.

Docenten overleggen o.a. naar aanleiding van de nog te grote hoeveelheid toetsen in de voltijdopleiding met elkaar over het combineren van toetsen tot geïntegreerde toetsen. Verschillende theorievakken worden inmiddels geïntegreerd getoetst.

### **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 MWD behandelen in de vorm van een handelings-/praktijkonderzoek en op basis van dit onderzoek komen met een advies aan de opdrachtgever op operationeel niveau. Tot 2012 konden studenten ook in duo's afstuderen. Ongeveer 50% van de voltijdstudenten deed dat. In de deeltijdopleiding lag dat percentage een stuk lager. De opleiding borgde het individuele niveau van studenten die samenwerkten aan de bachelorproef, doordat hen ieder de eigen bijdrage en de samenwerking te laten verantwoorden in het eindproduct. Deels was het eindgesprek/presentatie een gezamenlijke presentatie van het onderzoek en het advies, deels werden de studenten individueel bevraagd.

Met ingang van 2012-2013 is het afstuderen in duo's niet langer toegestaan, zodat het individuele niveau van elke student in het afstudeerwerkstuk nog beter zichtbaar wordt.

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.

Naast het oordeel over het eindproduct en het eindgesprek maakt ook het oordeel over de 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 wetwijziging 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 examencommissies. Zij vormen de linking-pin tussen beide commissies.

De toetscommissie MWD is voornemens in een cyclus van zes jaar tijd alle toetsen van de opleiding te screenen. Nieuwe toetsen en toetsen die naar aanleiding van evaluaties en/of de screening herzien moeten worden, komen na één jaar al aan bod. De examencommissie controleert of de (her)screening 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;
- op advies van de toetscommissie hebben docenten beoordelingscriteria herzien;
- 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;
- de opleiding gaat meer gestructureerd collegiaal overleg organiseren tussen de docenten in het beoordelen van het eindniveau van de bachelorproef;

- het werkveld heeft een adviesrol bij de beoordeling van de student. Zo geeft het commentaar op projectpresentaties, is het als werkbegeleider betrokken bij de beoordeling van de stage en geeft het advies over het eindproduct en de eindpresentatie van de student;
- 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;
- Het externe lid van de examencommissie zal met ingang van 2012-2013 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.

### **Wijze waarop afgestudeerden in de praktijk functioneren**

Uit de gesprekken met de alumni tijdens de audit blijkt, dat zij tevreden zijn over het gerealiseerde niveau. 'Ik kan met mijn collega's meepraten, krijg daar erkenning van en heb geleerd om een antwoord te vinden op de vragen die er op me afkomen', aldus een van de alumni.

Ook uit de HBO-monitor 2010 en 2011 blijkt dat alumni tevreden zijn over de voorbereiding op de arbeidsmarkt.

### **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 overzichtlijst van afstudeerwerkstukken van de afgelopen twee studie jaren twintig 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 twintig 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 in 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 die hebben de nieuwe onderzoekslijn vanaf het eerste studiejaar geheel doorlopen.

De docent/ begeleider kan in het voortraject meer aandacht besteden aan het realiteitsgehalte van het onderzoeksvoorstel. Het is voor alle betrokkenen jammer als onderzoeksvragen te breed worden ingestoken, zoals een onderzoek naar zo ongeveer alle problemen bij alle in Den Haag levende Polen. Het mag geen verassing zijn dat achteraf blijkt dat die vraagstelling aan de brede kant is. Ook dient het onderwerp een relatie te hebben met de inhoud van het MWD vak. Het is wenselijk dat de student aantoont kennis en ervaring te hebben met hulpverleningsmethodieken.

Onder standaard 2 is al geschreven over het soort onderzoek dat de student 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/onderzoeksofzet. 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 ervoor 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 inzag, 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 de afgestudeerden, die zichzelf voldoende voorbereid vinden op de beroepspraktijk.

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.

Een scherpere visie van de opleiding op de verhouding generalisme en specialisaties en de specifieke betekenis van de MWD'er met deze specialisaties voor het werkveld, acht het auditteam wenselijk. Dit is ook van belang in verband met de toekomstbestendigheid van de opleiding. Op basis hiervan kan de opleiding het programma aanscherpen.

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. En wanneer de hoofdvraag een verbeteringsvraag is, zou de student ook met een oplossing op handelingsniveau moeten komen.

Sterk binnen de opleiding acht het auditteam de aandacht voor het wegwerken van deficiënties en de intensieve begeleiding op het gebied van taal. 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 examencommissie en toetscommissie spelen hierin een stevige rol. Ook de recent opgerichte regiegroepen krijgen hierin een belangrijke 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 een scherpere visie op de verhouding generalisme en de specialisaties en de specifieke betekenis van de MWD'er met deze specialisaties voor het werkveld te formuleren. Op basis van de uitkomsten kan de opleiding haar curriculum dan aanscherpen.  
Ook de bij de opleiding betrokken lectoren van De Haagse Hogeschool zouden in de visiediscussie een rol kunnen en moeten vervullen.
- 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 nog eens te kijken naar de externe SLB'ers, die zij incidenteel inzet in de deeltijdopleiding en de afspraken over de begeleidingstijd die er met hen worden gemaakt.
- Het auditteam beveelt de voltijdopleiding aan vast te leggen wat er wordt besproken tijdens de raadpleging van de werkveldvertegenwoordigers, zodat de opleiding en het werkveld hieruit iets kunnen 'leren'. Het auditteam beveelt de opleiding ook aan deze werkveldvertegenwoordigers van de voltijd en de deeltijdopleiding niet alleen te gebruiken als klankbord voor wat binnen de opleiding is ontwikkeld maar (juist) ook om de visie/identiteit thematiek van een externe impuls te voorzien.
- 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

<b>Scoretabel paneloordelen</b> <b>hbo-bachelor Maatschappelijk Werk en Dienstverlening</b> <b>De Haagse Hogeschool</b> <b>voltijd - deeltijd</b>	
Onderwerpen / Standaarden	Oordeel
<b>Beoogde eindkwalificaties</b>	
Standaard 1. De beoogde eindkwalificaties	V
<b>Programma</b>	
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
<b>Personeel</b>	
Standaard 8. Doeltreffendheid personeelsbeleid	G
Standaard 9. Kwalificaties personeel	G
Standaard 10. Omvang personeel	G
<b>Voorzieningen</b>	
Standaard 11. Huisvesting en materiele voorzieningen	G
Standaard 12. Studiebegeleiding en informatievoorziening	V
<b>Kwaliteitszorg</b>	
Standaard 13. Periodiek evalueren	V
Standaard 14. Evalueren en verbetermaatregelen	V
Standaard 15. Betrekken van partijen bij interne kwaliteitszorg	V
<b>Toetsing en gerealiseerde eindkwalificaties</b>	
Standaard 16. Toetsen en eindkwalificaties	V
<b>Algemeen eindoordeel</b>	<b>V</b>



## **BIJLAGE II Opleidings specifieke eindkwalificaties**

### **Competentie 1. Oriënteren en contact onderhouden**

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**

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**

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**

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**

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**

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**

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**

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 professe 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

### MWD voltijd

	Periode 1	Periode 2	Periode 3	Periode 4
<b>Jaar 1</b>	Oriëntatie op social work	Social work	Levensloop; jeugd op school	Levensloop; functiebeperkingen
<b>Jaar 2</b>	Leven en geld	Minor-ruimte	Maatschappelijke participatie & diversiteit	Etische vraagstukken en internationalisering
<b>Jaar 3</b>	Stage, supervisie, wekelijkse terugkomdagen			
<b>Jaar 4</b>	Minor-ruimte	Minor-ruimte	Bachelorproef	Bachelorproef

### MWD deeltijd

	Periode 1	Periode 2	Periode 3	Periode 4
<b>Jaar 1</b>	Oriëntatie op het beroep MWD	Reflecteren op de praktijk	Praktijkonderzoek	Begeleidingsstrategieën
<b>Jaar 2</b>	Hulpverleningsproces	Inleiding Methodiek	Kwalitatief onderzoek	Signalering en preventie
<b>Jaar 3</b>	Keuzeruimte	Beleid	Evidence based practice	Methodologie
<b>Jaar 4</b>	Keuzeruimte	Methodisch handelen	Bachelorproef	Bachelorproef



## BIJLAGE IV Programma, werkwijze en beslisregels

### programma 1<sup>e</sup> 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	<b>Domeinmanagement</b> en <b>Opleidingsmanagement</b> Nienke van Dijk ( <i>directeur</i> ) Marjolein Poot ( <i>teamleider CMV</i> ) Hans van Dijk ( <i>teamleider a.i. MWD</i> ) Ellen de Jong ( <i>academiesecretaris</i> )	audit panel	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Strategisch beleid, visie, missie (MVS)</li> <li>▪ Ontwikkelingen in het werkveld / relatie beroepenveld</li> <li>▪ Marktpositie / positionering &amp; profilering</li> <li>▪ Internationale focus</li> <li>▪ Visie op toegepast onderzoek / lectoraat &amp; kenniskring</li> <li>▪ Kwaliteitszorg</li> <li>▪ Personeelsbeleid / Scholing</li> <li>▪ Resultaten / Onderwijsrendement</li> </ul>
10.00 – 10.45	SL 1.29	<b>Coördinatoren / regiegroepleden CMV</b> 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"> <li>▪ Inhoudelijk opleidingskader en curriculum generieke en opleidingsspecifieke elementen</li> <li>▪ Curriculumontwikkeling, -evaluatie en -bijstelling in het algemeen</li> <li>▪ Kenmerken van het programma (karakteristieken, generieke en specifieke elementen)</li> <li>▪ Samenhang programma (ook aansluiting instroom – propedeuse)</li> <li>▪ Praktijkcomponenten</li> <li>▪ Internationalisering</li> <li>▪ Toetsbeleid</li> <li>▪ Toegepast onderzoek</li> <li>▪ Programma studieloopbaanbegeleiding / Studeerbaarheid, studielast</li> </ul>

Tijd	Lokaal	Gesprekspartners	Audit panel	Onderwerpen
10.45-11.30	SL 1.29	<b>Coördinatoren/ regiegroepleden MWD vt en dt</b>  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	Inhoudelijk opleidingskader en curriculum generieke en opleidingsspecifieke elementen <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Curriculumontwikkeling, -evaluatie en -bijstelling in het algemeen</li> <li>▪ Kenmerken van het programma (karakteristieken, generieke en specifieke elementen)</li> <li>▪ Samenhang programma (ook aansluiting instroom – propedeuse)</li> <li>▪ Praktijkcomponenten</li> <li>▪ Internationalisering</li> <li>▪ Toetsbeleid</li> <li>▪ Toegepast onderzoek</li> <li>▪ Programma studieloopbaanbegeleiding / Studeerbaarheid, studielast</li> </ul>
11.30 – 11.45	SL 1.29			<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ intern overleg</li> </ul>
11.45 – 12.30	SL 1.29	<b>Leden examencommissie MWD en CMV</b>  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"> <li>▪ Taken en rollen van de examencommissie</li> <li>▪ Bevoegdheden, ook met het oog op de Wet Versterking Besturing</li> <li>▪ Relatie tot het management</li> <li>▪ Kwaliteitsborging toetsen en beoordelen</li> <li>▪ (Relatie tot de) toetscommissie</li> <li>▪ Kwaliteitsborging afstudeerders</li> </ul>
12.30 – 13.15	SL 1.29	<b>Lunch</b>	audit panel	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ intern overleg</li> <li>▪ bestudering documenten ter inzage</li> </ul>
13.15 – 14.00		<b>Rondleiding</b>  Celia Kolader Umit Colcegen (CMV student)	Rik Bovenberg Yolanda te Poel Rianne Versluis	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verificatie algemene en opleidingsspecifieke voorzieningen (denk aan: mediatheek, ICT-voorzieningen, studentvolgsysteem)</li> </ul>
	SL 1.29	<b>Open spreekuur</b>	Willem van Raaijen Frank Quist	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ eveneens beschikbaar voor: bestudering documenten ter inzage</li> </ul>
		<b>At random klassenbezoek deeltijd studenten MWD</b>  zie schema onderaan programma	Hans van Ewijk Martine van Duijvenvoorde	



Tijd	Lokaal	Gesprekspartners	Audit panel	Onderwerpen
14.00 – 15.00	SL 1.29	<p><b>Docenten CMV</b> (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"> <li>▪ Relatie met / input van beroepenveld</li> <li>▪ Ontwikkelingen beroepsdomein</li> <li>▪ Internationale focus</li> <li>▪ Programmaontwikkeling</li> <li>▪ Inhoud programma</li> <li>▪ Toetsen en beoordelen</li> <li>▪ Begeleiding</li> <li>▪ Professionele ruimte / scholing</li> <li>▪ werkdruk</li> </ul>
15.00 – 15.15	SL 1.29			<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ - intern overleg</li> </ul>
15.15 – 16.00	SL 1.29	<p><b>Studenten CMV</b> 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"> <li>▪ Kwaliteit docenten</li> <li>▪ Informatievoorziening</li> <li>▪ Aansluiting vooropleiding / toelating</li> <li>▪ Toetsen en beoordelen</li> <li>▪ Studiebegeleiding (incl. buitenschoolse component / stages)</li> <li>▪ Studeerbaarheid / studielast</li> <li>▪ Materiële voorzieningen</li> <li>▪ Afstuderen</li> </ul>
16.00 – 16.45	SL 1.29	<p><b>Alumni/Vertegenwoordigers van het werkveld CMV</b></p> <p><b>Alumni:</b> Lilian Smith Bart Lybeert Joya de Bock</p> <p><b>Werkveldtegenwoordigers:</b> 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"> <li>▪ kwaliteit van het programma en de afgestudeerden</li> <li>▪ betrokken bij de interne kwaliteitszorg</li> </ul>

Tijd	Lokaal	Gesprekspartners	Audit panel	Onderwerpen
	ST 1.73	<b>Alumni/ Vertegenwoordigers van het werkveld MWD</b>  <b>Alumni:</b> Tom Wagemans ( <i>MWD dt</i> ) Edith Pieters ( <i>MWD dt</i> ) Danielle Franken ( <i>MWD vt</i> )  <b>Werkveldvertegenwoordigers</b> 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"> <li>▪ kwaliteit van het programma en de afgestudeerden</li> <li>▪ betrokken bij de interne kwaliteitszorg</li> </ul>
16.45 – 17.30	SL 1.29			<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ intern overleg / terugkijken op dag 1</li> <li>▪ voorlopige beoordeling CMV</li> <li>▪ bepaling pending issues</li> </ul>

**Programma 2<sup>e</sup> dag**  
**datum: 26 september 2012**

Tijd	Locatie	Gesprekspartners	Audit panel	Onderwerpen
08.15 – 08.30	SL 1.29		audit panel	<ul style="list-style-type: none"> <li>intern overleg</li> </ul>
08.30 – 09.30	SL 1.29	<p><b>Docenten MWD voltijd/deeltijd</b>  (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"> <li>Relatie met / input van beroepenveld</li> <li>Ontwikkelingen beroepsdomein</li> <li>Internationale focus</li> <li>Programmaontwikkeling</li> <li>Inhoud programma</li> <li>Toetsen en beoordelen</li> <li>Begeleiding</li> <li>Professionele ruimte / scholing</li> <li>werkdruk</li> </ul>
09.30 – 10.30	SL 1.29	<p><b>Studenten MWD voltijd</b>  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"> <li>Kwaliteit docenten</li> <li>Informatievoorziening</li> <li>Aansluiting vooropleiding / toelating</li> <li>Toetsen en beoordelen</li> <li>Studiebegeleiding (incl. buitenschoolse component / stages)</li> <li>Studeerbaarheid / studielast</li> <li>Materiële voorzieningen</li> <li>Afstuderen</li> </ul>
	ST 1.73	<p><b>Studenten MWD deeltijd</b>  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"> <li>Kwaliteit docenten</li> <li>Informatievoorziening</li> <li>Aansluiting vooropleiding / toelating</li> <li>Toetsen en beoordelen</li> <li>Studiebegeleiding (incl. buitenschoolse component / stages)</li> <li>Studeerbaarheid / studielast</li> <li>Materiële voorzieningen</li> <li>Afstuderen</li> </ul>
10.30-10.45	SL 1.29		audit panel	<ul style="list-style-type: none"> <li>intern overleg</li> </ul>
10.45 – 11.45		<p><b>At random lesbezoek MWD en CMV</b></p> <p><i>zie schema onderaan programma</i></p>	Audit panel	

Tijd	Locatie	Gesprekspartners	Audit panel	Onderwerpen
11.45 – 12.30	ST 1.73	<b>Kwaliteitszorg</b> 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluatie van resultaten</li> <li>Maatregelen tot verbetering</li> <li>Betrekken van medewerkers, studenten, alumni, werkveld</li> <li>monitoring &amp; verantwoording</li> </ul>
	SL 1.29	<b>Lector(en)</b> 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 <b>Leden van de kenniskring</b> 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>onderzoek</li> <li>invloed op / betrokkenheid bij het programma</li> <li>betrokkenheid docenten en het werkveld</li> <li>resultaten</li> </ul>
12.30 – 13.00	SL 1.29	<b>Lunch</b>	audit panel	<ul style="list-style-type: none"> <li>intern overleg</li> <li>bepalen pending issues</li> </ul>
13.00 – 14.00	SL 1.29		Audit panel	<ul style="list-style-type: none"> <li>bestudering documenten ter inzage</li> </ul>
14.00 – 14.30	SL 1.29	<b>Wie het betreft</b>	Audit panel	<ul style="list-style-type: none"> <li>(indien van toepassing) pending issues</li> </ul>
14.30 – 16.00	SL 1.29		Audit panel	<ul style="list-style-type: none"> <li>bepaling voorlopige beoordeling MWD en generiek deel van de opleidingen</li> </ul>
16.00 – 16.45	SL 1.29		Audit panel	<ul style="list-style-type: none"> <li>korte terugkoppeling</li> </ul>

## Werkwijze

Bij de beoordeling van de betreffende voltijd- en deeltijdopleiding 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 voltijd- en deeltijd variant. 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.

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 MWD, d.d. 12 juli 2012
- Organigram instelling / Organigram opleiding
- Domeinspecifiek referentiekader Herkenbaar en toekomstgericht 2.0
- Uitstroomprofiel Jeugdzorg
- Onderwijsbeleidsplan Opleidingskader MWD 2012
- Onderwijsprogramma's MWD vt en dt 2012-2013
- Studiegids MWD vt en dt 2012-2013
- Literatuurlijst (verplicht / aanbevolen)
- Overzicht werkveldcontacten MWD 2012
- Formatieplan 2012 Academie voor Sociale Professies
- Overzicht HRM MWD (naam, functie, omvang aanstelling, graad, deskundigheid, takenpakket)
- Handboek Kwaliteitszorg Q-instrument MWD vt en MWD dt
- Overzichtslijsten afstudeerwerkstukken MWD vt en dt 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)
- Kwaliteitszorgplan MWD vt 2011-2012
- Kwaliteitszorgplan MWD dt 2011-2012
- Overzicht evaluatieresultaten MWD vt 2011-2012
- Idem MWD dt 2011-2012
- Managementrapportages 2011-2012
- Jaarverslag examencommissie, toetscommissie
- Notulenteamvergaderingen MWD vt en dt en overleg met werkveld
- Toetsopgaven 2011-2012
- Toetsbeleid 2010
- Handboek Toetsing 2011
- De door het panel bepaalde representatieve selectie van (20) afstudeerwerkstukken van de afgelopen twee jaar met beoordelingscriteria en normering.

Overzicht 20 afstudeerwerkstukken op studentnummer:

- |           |            |            |            |
|-----------|------------|------------|------------|
| o 8049300 | o 70141698 | o 7051875  | o 7042965  |
| o 8047456 | o 8024766  | o 10057668 | o 7083300  |
| o 8061513 | o 8071314  | o 20051564 | o 7006225  |
| o 9050108 | o 8018634  | o 20060429 | o 8028931  |
| o 7049269 | o 8079382  | o 7080611  | o 20064426 |





## 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 - kwaliteitszorg	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 Dienstverlening (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 Ewijk, Kortegracht 10, 3811 KH Amersfoort

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

CHV + MWD, 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:

MBO - bachelor CMV en MWD

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: 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:

CMU / 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)

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:



## 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: