



**arteveldehogeschool**

LID VAN DE ASSOCIATIE UNIVERSITEIT GENT

**Auditrapport**

# **PROFESSIONELE BACHELOR IN HET SOCIAAL WERK**

**12 november 2016**

**Arteveldehogeschool**

Campus Sint-Annaplein | Sint-Annaplein 31 | 9000 Gent

# 1 SITUERING EN AUDITCOMMISSIE

In de periode 2015-2017 krijgen de instellingen hoger onderwijs zelf de kans om aan te tonen dat ze in staat om de volledige verantwoordelijkheid op te nemen voor het borgen en verbeteren van de kwaliteit van hun opleidingen. Deze aanpak/regie wordt in de instellingsreview beoordeeld tijdens de 'reviewtrail'.

De Arteveldehogeschool voorziet in haar regie ook het uitvoeren van **opleidingsaudits**. Dit rapport is de output van de eerste opleidingsaudit die aan de hogeschool werd uitgevoerd bij de opleiding PBA in het sociaal werk.

De audit vond plaats op **22, 23 en 24 maart 2016**.

De commissie, die hiertoe werd samengesteld bestaat uit **7 leden** en een notulant:

- Mathieu Voets, voorzitter (extern commissielid)
- Imran Uddin, onderwijsdeskundige (intern commissielid)
- Ann Demeulemeester, werkvelddeskundige (extern commissielid)
- Piet Van Schuylenbergh, werkvelddeskundige (extern commissielid)
- Raymond Kloppenburg, onderwijsdeskundige (extern commissielid)
- Marjolein Devos, werkvelddeskundige (extern commissielid)
- Cassidy Mestdagh, (student commissielid)

Voor een korte beschrijving van hun CV, zie pagina 8.

Diverse commissieleden beschikten over auditdeskundigheid.

De auditbronnen die door de commissie gebruikt worden, zijn:

- een ingevulde vragenlijst die digitaal te consulteren is op de Akwaris met doorverwijzing naar intranetsite van de opleiding;
- een zelfevaluatie ten opzichte van het Onderwijsraamwerk, wat de kwaliteitseisen van de hogeschool inventariseert;
- en een presentatie van de opleiding die als startschot geldt van de diverse gesprekken met de stakeholders: medewerkers, studenten, werkveld en alumni.

Er vond een mondelinge rapportering plaats op 24 maart 2016 waarbij de opleiding een eerste feedback van de commissie ontving.

De resultaten van de opleidingsaudit worden ook publiek gemaakt.

De opleiding schrijft naar aanleiding van de bevindingen van de commissie een opvolgingsrapport en volgt de uitvoering van haar (verbeter)projecten op via Akwaris.

## Algemene beschouwingen, appreciatie

- De kwaliteit van de opleiding is goed en is gericht op de vorming van mensen naar de arbeidsmarkt.
- De kwaliteit van de opleiding wordt eveneens bevestigd door het werkveld en de alumni.
- De studenten spreken hun tevredenheid uit: cultuur en inhoud, betrokkenheid, energie. Ze hebben veel vertrouwen in de opleiding.
- De dynamiek stelt de staf in staat problemen te detecteren en oplossingen uit te werken.
- De studenten worden goed begeleid in hun studieproces. Dit draagt bij tot de goede sfeer en zorgt ervoor dat contacten ook na het afstuderen behouden blijven.
- De commissie voerde gesprekken met ambitieuze medewerkers en stakeholders. Lef en doorleefde visie zijn duidelijk aanwezig en iedereen wil graag vooruit. We hoorden een sterk gedreven, coherent verhaal van alle stakeholders op het vlak van visie en missie.
- In het veld van sociaal werkopleidingen is de opleiding sterk aanwezig en toonaangevend.
- De opleiding heeft een uitgebreid relatienetwerk: inbedding en samenwerking met het werkveld, contacten met alumni....
- De opleidingsmarkt is een heel boeiend concept.
- De commissie heeft kunnen kennismaken met een lerende organisatie, een organisatie in ontwikkeling.

## Vaststellingen en aanbevelingen bij de 'zelfevaluatie' (ZER)

Uit de 'zelfevaluatie', die door de commissie werd gehanteerd werd gehanteerd bij haar werkzaamheden, is gebleken dat de opleiding een goed 'zelfinzicht' heeft, zowel wat betreft de sterke punten als wat betreft de werkpunten en uitdagingen.

De 'vaststellingen' en de 'aanbevelingen' die hierna per thema/onderdeel worden vermeld bevatten enerzijds elementen die door de opleiding in de zelfevaluatie werden aangegeven en anderzijds elementen die door de commissie op basis van de diverse gesprekken werden opgetekend.

## Identiteit en onderwijsvisie

- Er is een consistente visie op mens en maatschappij, op het beroep, op onderwijs. De opleiding heeft een duidelijk beeld/visie van waar ze staat en waar ze naartoe wil. De strategie is om stap voor stap te werken, niet om vooraf de drie jaren vast te leggen.
- De opleiding vertrekt vanuit de internationale definitie van het sociaal werk.
- De 'opleiding' definieert zichzelf als expertisecentrum, dienstbaar aan onderwijs, onderzoek en dienstverlening. Hiertoe is ook een structuur uitgebouwd (expertiscellen, werkveldteams, lijn- en olodteams).
- Deze visie en aanpak blijkt ook uit extra curriculaire zaken

- Aandachtspunten:
  - Er is nood aan een duidelijke legitimering van de nieuwe visie op de opleiding, op het nieuwe curriculum en in het bijzonder van het vertalen van deze visie voor het geheel van de driejarige opleiding in een uitgewerkt opleidingsprogramma. Deze legitimering kan worden opgebouwd door argumentering, elementen van de praktijk zijn hierbij van belang.
  - Sterker inzetten op profilering, op de maatschappelijke inbedding in het netwerk van de opleiding.
  - De commissie heeft de concretisering van het belang van etnische diversiteit in de missie niet helemaal teruggevonden (bv. in het docentencorps).

## Bestuurlijke elementen en inspraak- en overlegorganen

- De communicatielijnen zijn kort, de deuren staan open, dit is zeer waardevol en verhoogt de toegankelijkheid. De opleiding geeft aan dit nog sterker te willen uitbouwen.
- De uitbouw van de expertisecellen is veelbelovend in functie van de samenwerking met het werkveld. Deze uitbouw kan wel nog verder worden geconcretiseerd en geïmplementeerd samen met de invoering van het curriculum.
- Aandachtspunten:
  - Er zijn momenteel veel ‘veranderingswerven’ in de opleiding. Daardoor is er per werf minder tijd. Daarenboven gaan inhoudelijke en structuurveranderingen samen met cultuurveranderingen. Communicatie en feedback naar medewerkers toe staan door tijdsgebrek soms onder druk. De commissie begrijpt de samenhang van de werven maar maakt zich zorgen over de beheersbaarheid.
  - De aansturing van de innovatie wordt sterk gestuurd door het opleidingsmanagement. Het OMT onderschrijft samen met de auditcommissie het belang van het verder verbreden van het draagvlak met alle betrokkenen. De commissie deelt tevens samen met de opleiding de mening dat de medewerkers, in een gedeelde visie, mee eigenaar worden van de onderwijsinnovatie.  
Duidelijke communicatie over inhoud en planning vanuit het innovatiemanagement blijft aangewezen, evenals validatiemomenten.
  - Successen ‘vieren’ met alle stakeholders kan de betrokkenheid bevorderen.
  - De inkrimping van middelen, ten gevolge van Vlaamse bezuinigingen, zullen gevolgen hebben voor de vorm van het onderwijs. Dit vraagt voor een aangepast ‘verwachtingsmanagement’ en een planmatige aanpak. Er is immers een duidelijk spanningsveld tussen de bezuinigingen en de ambities van de opleiding. Alle betrokkenen moeten zich hiervan bewust zijn, de verwachtingen met mekaar delen en samen keuzes maken.
  - De samenwerking met het werkveld verder uitbouwen en implementeren in het kader van de expertisecellen.

## Onderwijsaanbod

- Er is een zeer doorgedreven en sterke begeleiding, intern en op stage, en dit in het algemeen maar met bijzondere aandacht voor ‘zorggroepen’.
- De integratie van de trajectcoaching in het curriculum in het kader van de professionele ontwikkeling is zeer belangrijk en toont een inclusieve aanpak. De studenten zijn tevreden over de trajectcoaching.
- De trajectcoach neemt ook een rol op naar signalering.

- Aandachtspunten:
  - Spanning door reality check: aandacht hiervoor in het leerproces, bij de ondersteuning om de studenten voor te bereiden op de realiteit in het werkveld die toch wel anders kan zijn dan in de opleidings- en/of stageomgeving.  
De uitdaging is een balans te vinden tussen sturing door de opleiding en zelfsturing door studenten.
  - Appél doen op zelfstandigheid van de studenten, hen verantwoordelijkheid laten nemen om een praktijkshock te voorkomen.
  - Een aantal docenten gaat in haar contacten informeel om met studenten. Dit is op zich een sterk punt maar kan ook een valkuil inhouden. De opleiding heeft in haar geheel een informele omgang met studenten maar dit staat het formele niet in de weg.

## Onderwijs- en examenorganisatie

- De parameters voor de onderwijsorganisatie worden vastgelegd met de betrokkenen waardoor het draagvlak wordt verhoogd.
- Studenten kunnen ook via persoonlijke trajecten de opleiding doorlopen en ook voor de examenplanning zijn persoonlijke trajecten realiseerbaar.
- De opleiding beschikt over een regulier februaritraject dat 7 semesters in beslag neemt i.p.v. 6 semesters.
- Aandachtspunt:
  - Het systeem van 'februaristudenten' is nog niet goed afgestemd naar sociale integratie. Ook examenplanning blijkt niet optimaal te zijn.

## Opleidingscurriculum incl. professionele oriëntatie en internationalisering

- Generieke competentiemodel wordt in het algemeen gedragen door werkveld, alumni, studenten.  
Een bemerking hierbij is dat de commissie dit niet in een rechtstreeks en apart gesprek met de docenten heeft kunnen toetsen.
- De opleiding werkt sterk aan de ontwikkeling van de persoonlijke professionele identiteit van studenten.
- De internationale dimensie is mooi tot ontwikkeling gebracht met als visie de benadering vanuit leerwaarde, in de kern universeel (internationale definitie van het sociaal werk). Alle studenten maken kennis met deze dimensie.
- Internationalisering wordt zowel gekenmerkt door studie en stage in het buitenland enerzijds als internationalisering@home anderzijds. Zeker op het tweede wil de opleiding in de komende periode sterker inzetten en internationalisering meer integreren in het nieuwe curriculum.
- De opleiding heeft internationale benchmarkpartners met als doel het leren in functie van het curriculum, internationalisering en onderzoek en dienstverlening. Er worden gezamenlijke werkpunten geformuleerd en er wordt een interne publicatie voorbereid voor de partners.
- De studenten zijn tevreden over het model van 'flipping the classroom'.
- Afgestudeerden moeten kunnen omgaan met onderzoek. Studenten kunnen zich in de opleiding bekwamen in onderzoek via een onderzoekslijn in het curriculum.

- Aandachtspunten:
  - Het generieke model mag niet tot vervlakking leiden.
  - Blijvende aandacht is noodzakelijk voor de balans tussen de verschillende professionele en persoonsgerichte oriëntaties van de opleiding.
  - Vanuit de studenten is er, naast het generieke, toch ook de vraag om keuzes te kunnen maken, zich te kunnen specialiseren. Dit kan een element zijn in de verdere visieontwikkeling en de implementatie ervan in de opleiding en dit in samenspraak met het professionele veld en met communicatie naar de studenten.
  - In het nieuwe curriculum zal het voor studenten in principe niet meer mogelijk zijn om de afstudeerstage te doen in het buitenland.  
De commissie is van oordeel dat een afstudeerstage in het buitenland zinvol kan zijn.

## Stage en bachelorproef

- Hiervoor wordt een nieuw concept uitgewerkt dat op het moment van de audit nog moeilijk kon beoordeeld worden.
- Stagebegeleiding berust op een duidelijk concept, is erg intens en wordt als heel positief ervaren.
- Aandachtspunten:
  - De stage moet aansluiten bij de professionele identiteit. Dit vraagt dat er voldoende stageplaatsen zijn. De vraag is of dit in het nieuwe praktijkconcept haalbaar is.
  - Bepaalde studenten hebben het aanvoelen dat bij de stagebeoordeling verschillende maten en gewichten worden gehanteerd. Hier ligt duidelijk een 'modererende' rol voor de stagecommissie. Bij externe stagebegeleiders ervaren studenten soms een probleem van bereikbaarheid.
  - Het toepassen van beoordelingscriteria (toetsbeleid) in het kader van de stage en van de bachelorproef verdient blijvende aandacht. De opleiding deelt de bezorgdheid van gelijke toepassing van en onderstreept het belang van gelijke toepassing van criteria.
  - Studenten bevestigen het perspectief van de opleiding dat de bachelorproef zowel op het proces als op de inhoud focust. Dit kan verder geïntegreerd worden in het nieuwe bachelorconcept.

## Begeleiding op maat incl. studierendement, doelgroepen taal en alumnibeleid

- Op dit vlak zijn er veel waardevolle initiatieven met verschillende actoren die goed samenwerken.
- De verschillende aspecten van begeleiding en de diverse activiteiten krijgen een positieve respons. Dit blijkt zeker uit de studententevredenheidsonderzoeken.
- Aandachtspunt:
  - De commissie heeft het aanvoelen dat er echter weinig wordt gekeken naar de impact van deze initiatieven. Er zijn heel wat rapporten en instrumenten, maar wat gebeurt er met die informatie, hoe en met wie wordt hierover gecommuniceerd? Worden resultaten van bevragingen/acties teruggekoppeld naar de stakeholders? Hoe is het verbeterbeleid hieraan gekoppeld? In deze fase heeft de commissie dit niet kunnen beoordelen.

## Kwaliteitscultuur incl. onderwijsevaluaties

- De opleiding maakt ernstig werk van kwaliteitsverbeterende maatregelen.
- Benchmarking met buitenlandse partners biedt een meerwaarde.
- Aandachtspunten:
  - De commissie heeft veel operationele zaken en rapporten van kwalitatieve zorg gezien en deze ook positief beoordeeld. Maar de vraag is wat er met deze rapporten gebeurt, wat de opleiding eruit kan leren? Informatie over de werkwijze en de manier van aanpak was op het ogenblik van de werkzaamheden van de commissie niet aanwezig.
  - Een doorgedreven kwaliteitsplan is blijkbaar (nog) niet aanwezig. De diverse cycli (analyseren, rapporteren...) worden niet systematisch doorlopen. De PDCA-cirkel lijkt niet helemaal gesloten.  
Ook over de communicatie en de terugkoppeling naar de verschillende stakeholders heeft de commissie tijdens haar werkzaamheden te weinig concrete acties gezien.  
Liever minder kwantitatieve zaken, maar meer (verbeter)acties vanuit de analyses.
  - Kwaliteitszorg moet diep in de organisatie zitten en moet licht zijn. De commissie heeft twijfels of dit momenteel zo is. Het mag niet alleen gaan over het verzamelen van gegevens, er moet ook iets mee worden gedaan, onder meer op het vlak van een brede transparantie en communicatie.

## Personeel

- De commissie heeft mogen kennismaken met bekwame, gemotiveerde, geëngageerde medewerkers met een hoge werkinzet en sterke gerichtheid op kwaliteit.
- De medewerkers tonen een hoge betrokkenheid op studenten en verbondenheid met het professionele veld.
- In de school is er een sterke informele cultuur die de betrokkenheid van alle betrokkenen met en bij het opleidingsgebeuren een positieve impuls geeft.
- De oriëntatie naar een expertisecentrum vraagt een ander profiel van docenten. Traditionele middelen voor expertisebevordering: professionalisering, zitboeken en momenten vanuit het opleidingsmanagementteam.
- Momenteel zijn er geen formele functioneringsgesprekken met alle medewerkers in de opleiding. Er zijn wel veel gesprekken.
- Aandachtspunten:
  - In het verandertraject dat nu wordt gelopen is het belangrijk om de kenmerkende cultuur van de opleiding niet te verliezen, om de positieve impuls te bewaren.
  - De kracht van de grote betrokkenheid kan ook een keerzijde hebben omwille van de grote werkdruk.
  - De kracht van de informele cultuur moet worden behouden maar dit neemt niet weg dat bepaalde zaken, zoals bijvoorbeeld een innovatieplan, regelingen voor bepaalde processen, evaluatieplan best worden geformaliseerd, in geschreven vorm, zodat iedereen weet waar hij of zij voor staat. Hierbij is het evenwicht tussen het informele en het formele van belang.
  - De bekommernis van de commissie is of alle betrokkenen, inzonderheid de docenten dit, met alle aspecten van het onbekende wat nog moet/zal komen, kunnen bolwerken. Hierbij is er zeker ook een link naar de inkrimping van de middelen. Zorg voor het personeel is een belangrijke vraag.
  - De uitdaging zal zijn om een 'werkbaar' kader te garanderen waarbij er blijvende aandacht is voor het behoud van professionaliteit, ruimte is voor het aanscherpen van kennis en inzichten via lectuur en studiewerk.
  - Professionalisering, teamwerk, kwaliteitszorg moeten haalbaar kunnen blijven.

## Onderwijs in relatie tot onderzoek dienstverlening en innovatie

- De integratie van onderzoek en onderwijs is een zeer waardevol gegeven.
- Een meerwaarde hierbij is de betrokkenheid/integratie van studenten bij dit concept.
- Vormen van dienstverlening verhogen de relevantie en de verbondenheid van de opleiding bij het werkveld.
- Aandachtspunt:
  - Het is zinvol en noodzakelijk om op dit vlak een duidelijke focus te bepalen en prioriteiten te leggen om ook hierbij naar een haalbaar en werkbaar geheel te evolueren. Alles afdekken is onmogelijk. Focus en massa creëren is de weg vooruit.

## Toetsbeleid

- Zowel in het oude als in het nieuwe curriculum is er een competentie en een leerresultatenkader met een beoordelingsstrategie.
- Aandachtspunten:
  - De opleiding heeft volgens de commissie duidelijk nood aan een visie op toetsen, een toetsbeleid.
  - Het toetsbeleid, wordt best uitgewerkt zowel op het niveau van het curriculum als op het niveau van elk opleidingsonderdeel.
  - Toetsen vormen een aspect van het sturen van het leerproces en hebben ook een functie in de leerontwikkeling van studenten.
  - Het is aangewezen voldoende variatie aan te brengen in de toetsvormen.

## Besluit

De commissie is van oordeel dat de Arteveldehogeschool met de opleiding tot professionele bachelor in het sociaal werk naar inhoud en proces een kwalitatief traject aflegt. Gedragenheid door en draagkracht van alle betrokken actoren kunnen bijdragen tot een positief resultaat.

De 'zelfevaluatie' die voor de commissie de leidraad was voor het voeren van de gesprekken en voor de opbouw van het auditrapport heeft de sterke punten en de aandachtspunten correct en eerlijk in beeld gebracht.

De commissie heeft deze elementen tijdens de gesprekken met de diverse actoren kunnen toetsen en op basis daarvan ook eigen aandachtspunten geformuleerd met de aanbeveling aan de opleidingsverantwoordelijken hiermee rekening te houden bij de verdere ontwikkelingen.



### **Leden van de auditcommissie:**

- Mathieu Voets: voormalig algemeen directeur Welzijn, Gezondheid en Gezin bij de Vlaamse Gemeenschapscommissie in Brussel
- Imran Uddin: directeur Onderwijs en Studentenbeleid in de Arteveldehogeschool
- Ann Demeulemeester: algemeen directeur Familiehulp
- Piet Van Schuylenbergh: directeur afdeling OCMW's bij de Vereniging Vlaamse Steden en Gemeenten
- Raymond Kloppenburg: programmamanager bij de Hogeschool Utrecht
- Marjolein Devos: onderwijsopbouwwerker in Ronse bij Samenlevingsopbouw Oost-Vlaanderen
- Cassidy Mestdagh: student aan de Arteveldehogeschool