

Ontwikkelgesprek Ad-opleiding Sociaal Financiële Dienstverlening (Ad SFD)

Donderdag 18 april 2024

Het panel uit bewondering voor wat is neergezet met weinig capaciteit. Hier is tevens tijdens de visitatie aandacht voor gevraagd door het panel.

Het aantal RAc opleidingen is enorm gegroeid. De 21 Ad opleidingen vragen voor een andere aansturingsstructuur om goed samen te werken en overstijgend gebruik te maken van elkaars expertise. Dit geldt onder meer voor het juridische deel van de Ad SFD opleiding waar de focus de afgelopen periode meer op is komen te liggen. Er komen bij de RAc per september 2024 vier domeinen waaronder het Sociale Domein waar de Ad SFD ook onder komt te vallen (naast Ad PEP, Ad Ad SW, Ad Arts & Crafts). Op deze wijze worden krachten gebundeld worden én wordt de eigenheid behouden. Deze kracht kan de Ad SFD helpen in de verdere positionering. Wat betreft het juridische deel wordt binnen het Sociale Domein extra capaciteit gezocht. De punten die in het beoordelingsrapport zijn genoemd sluiten goed aan bij deze herstructurering.

Een ontwikkelvraag die de opleiding heeft is hoe de opleiding de doorstroommogelijkheden kan verbreden. Dit is nu beperkt tot alleen de bachelor Sociaal Werk (SW) en er heeft nog geen afstemming met andere opleidingen zoals Sociaal Juridische Dienstverlening (SJD) plaatsgevonden. Hier is een verbeteringslag te maken, met name op het juridische vlak. Daarnaast zal binnen het domein goede afstemming van de curricula moeten plaatsvinden en moet integraal worden samengewerkt om te weten waar de overeenkomsten en verschillen zitten. Dit is ook belangrijk voor de open dagen.

Er is door de Vereniging Hogescholen een paar maanden geleden een doorstroomkader gepresenteerd met 3 categorieën: niet verwante (nog ca. 210 sp te behalen), deels verwant (nog ca. 150-180 sp te behalen), verwante Ad met een bachelor opleidingen (nog ca 120 sp te behalen, 2+2). Er wordt landelijk een tabel gemaakt waar er vanuit good practices wordt gekeken naar wat landelijk wenselijk en bekend is. Er staat daarnaast ook niks in de weg om het overleg op bestuurlijk niveau te voeren. Dit moet dan wel goed geborgd zijn door de examencommissies. Mogelijk kan er ook eerst een pilot gestart worden. Als de samenwerking vervolgens gezien wordt is dit, naast de koninklijke route, ook een mogelijke Rotterdamse route.

Als studenten het verschil SW en SFD niet zien, is het wellicht een optie dat studenten starten met een gezamenlijk jaar en dat ze daarna uitstromen naar SW of SFD. Er kan nog veel meer met de bril van de student naar gekeken worden. Het modulair werken kan hier ook een oplossing zijn, met generieke modules en de mogelijkheid om te switchen. Bij de overgang naar domeinen zou het mooi zijn om generieke modules als uitgangspunt te nemen in het eerste jaar om zodoende de keuzes van de studenten aan te scherpen. Er zijn praktische oplossingen door docenten bij elkaar les te geven. Dan zien docenten te overlap en hiaten en zij zijn bereidwillig(er) om in de ontwikkeling mee te denken.

Het kan helpen dat dit gesprek 2 jaar geleden landelijk gevoerd is en dat een jaar geleden de opleidingsprofielen zijn vastgelegd. De Ad Sociaal Werk is echt een brede Ad met ook veel aandacht voor gezondheid en de Ad SFD is veel meer is toegespitst op studenten die al weten op welk vlak ze

Sociaal Werker willen worden. Dit hoeft elkaar niet te bijten, heeft soms wat overlap en hier lijkt het kunnen switchen een hele belangrijke. Ook kan het helpen dat er landelijk is afgesproken dat er 30% vrije ruimte is en dat ervoor gekozen kan worden deze vrije ruimte, zeker bij kleinschaligheid, deels met elkaar als opleidingen in te vullen. Misschien valt er mee te liften met de relatiemanagers van Sociaal Werk en moet hier energie op gaan zitten. Dit had tot op heden geen prioriteit bij de opleiding (deze lag op het onderwijs en de kwaliteit daarvan).

Het is vreemd dat in een groeimarkt er relatief maar weinig aanmeldingen zijn. De opleiding heeft hierover afstemming met communicatie: doen we het goede aan werving? Hoe bereiken we de deeltijdstudenten (veelal niet via social media maar veel meer via LinkedIn en het werkveld). Acties richting werkgevers zijn nu alleen via de mail. De opleiding heeft recent 150 mensen benaderd om de deeltjidoopleiding binnen dezelfde sector onder de aandacht te brengen. Ook dan helpt het als je andere collega's kunt mobiliseren.

Het is de moeite waard om na te gaan of er pilotgelden zijn zodat de opleiding een soort van brugklas kan inrichten, of extra aandacht heeft voor de doorstroom, het werkveld oid. Daarnaast vraagt de opleiding zich af wat kan worden afgebouwd zodat er meer ruimte ontstaat.

De opleiding wil zich heel graag beter positioneren en de naamsbekendheid vergroten en zal zich goed moeten beraden hoe dit kan. Sommige smallere Ad's hebben het over het algemeen moeilijker en hebben een dubbele handicap (Ad en SFD). Formuleer een eigen antwoord op hoe je je wilt positioneren. Zoek hierin de samenwerking en heb een lange adem. Zoek een paar ambassadeurs in het werkveld die zich willen verbinden. Dat geeft smoel, ook voor de twijfelende studenten. Een combinatie van een relatienetwerk en een banenmarkt is ook een idee.

Het creëren van domeinen bij de RAc, creëert ook ruimte in aansturing waardoor meer aandacht en ruimte komt voor strategie, marketing en PR in de nieuwe opzet.

De Ad Sociaal Werk heeft nu ca 300-350 studenten, de Ad SFD nu circa 50 studenten. Er zijn 2 grote MBO's (Albeda en Zadkine) in Rotterdam die een Sociaal Werk opleiding hebben en de koppeling is voor deze studenten heel logisch. Deze studenten zijn totaal niet bezig met een mogelijke specialisatie. Wanneer docenten van de RAc ook les zouden geven in de laatste fase mbo, kunnen zij de studenten goed kunnen wijzen op de doorstroom naar de Ad SFD. Maar dit kan alleen als er ruimte is om deze stap te maken.

Als je als opleiding groter wordt ligt er ook een uitdaging op pedagogische en didactische vlak. Hoe creëer je een goede visie? Hoe geef je het onderwijs met elkaar? Tegelijkertijd kan er voor de deeltijd ook aandacht zijn voor flexibilisering, het kunnen waarderen wat een student al meeneemt. Dit kan mogelijk in de domeinen opgepakt worden en dit kan groei genereren.

De opleiding dankt de panelleden voor het fijne gesprek en de betrokkenheid bij de opleiding. Er zijn mooie uitdagingen ter sprake gekomen die de opleiding oppakt en verder uitzoekt.