

# DE ONDERWIJSVISITATIE

## Ouderencoaching

Een evaluatie van de kwaliteit van de professionele bachelor-na-bacheloropleiding  
Ouderencoaching aan Thomas More Kempen

[www.vluhr.be/kwaliteitszorg](http://www.vluhr.be/kwaliteitszorg)

Brussel - maart 2014

vluhr



**DE ONDERWIJSVISITATIE  
OUDERENCOACHING**

Ravensteingalerij 27  
1000 Brussel  
T +32 (0)2 792 55 00  
F +32(0)2 211 41 99  
kwaliteitszorg@vluhr.be

Het rapport is elektronisch beschikbaar op [www.vluhr.be/kwaliteitszorg](http://www.vluhr.be/kwaliteitszorg)

Wettelijk depot: D/2014/12.784/15

## VOORWOORD VAN HET BESTUURSCOMITÉ KWALITEITSZORG

Voor u ligt het rapport van de visitatiecommissie Ouderencoaching. Deze visitatiecommissie brengt met dit rapport verslag uit over haar evaluatie van de bachelor-na-bacheloropleiding Ouderencoaching aan Thomas More Kempen. Daarbij geeft zij toelichting bij de oordelen en aanbevelingen die resulteren uit het kwaliteitsonderzoek dat zij heeft verricht bij de bezochte opleiding. Dit initiatief kadert in de opdracht van de Vlaamse Universiteiten en Hogescholen Raad (VLUHR) betreffende de externe kwaliteitszorg in het Vlaamse hoger onderwijs.

Het visitatierapport is in de eerste plaats bedoeld voor de betrokken opleiding. Daarnaast wil het rapport aan de maatschappij objectieve informatie verschaffen over de kwaliteit van de geëvalueerde opleiding. Daarom is het visitatierapport ook op de webstek van de VLUHR publiek gemaakt.

Het visitatierapport geeft een momentopname weer van de betrokken opleiding en vertegenwoordigt daarmee slechts één fase in het proces van blijvende zorg voor onderwijskwaliteit. Immers, al na korte tijd kan de opleiding gewijzigd zijn, al dan niet als reactie op de oordelen en aanbevelingen van de visitatiecommissie.

Graag dank ik namens het Bestuurscomité Kwaliteitszorg van de VLUHR de voorzitter en de leden van de visitatiecommissie voor de bestede tijd alsook voor de deskundigheid waarmee zij hun opdracht hebben uitgevoerd. De visitatie was ook enkel mogelijk dankzij de inzet van velen die binnen de opleiding betrokken waren. Ook hen willen wij daarvoor onze erkentelijkheid betuigen.

Hopelijk ervaart de opleiding dit rapport als een kritische weerspiegeling van de inspanningen en als een bijkomende stimulans om de kwaliteit van het onderwijs in hun opleiding te verbeteren.

**Nik Heerens**

*Voorzitter Bestuurscomité Kwaliteitszorg*

Voorwoord van het Bestuurscomité Kwaliteitszorg 3

## **DEEL 1** ALGEMEEN DEEL

**Hoofdstuk I** De onderwijsvisitatie Psychosociale gerontologie 9

**Hoofdstuk II** Tabel met scores 13

## **DEEL 2** SAMENVATTING EN OPLEIDINGSRAPPORT

### **Thomas More Kempen:**

Bachelor in de Ouderencoaching 19

## **BIJLAGE**

**Bijlage** Personalialia van de leden van de visitatiecommissie 37

# VERIFIEERBARE FEITEN<sup>1</sup>

## **Algemeen**

Bezoekschema

## **Per instelling**

- Hoofdstuk I** Lijst met de opleidingsspecifieke leerresultaten in relatie tot de gevalideerde domeinspecifieke leerresultaten opgesteld volgens de handleiding van de VLUHR;
- Hoofdstuk II** Schematisch programmaoverzicht met vermelding van het aantal studiepunten per opleidingsonderdeel;
- Hoofdstuk III** Omvang van het ingezette personeel in VTE, ingedeeld naar categorie van aanstelling;
- Hoofdstuk IV** Instroomgegevens, doorstroomgegevens en totaal aantal studenten;
- Hoofdstuk V** De studieduur tot het behalen van het diploma per instromende cohorte en de gemiddelde studieduur per afstuderende cohorte;
- Hoofdstuk VI** Overzicht van de belangrijkste activiteiten van de opleiding met betrekking tot internationalisering conform de visie van de opleiding, met minimaal de mobiliteit op basis van internationaal aanvaarde definities.

---

<sup>1</sup> De verifieerbare feiten voor de visitatie Ouderencoaching zijn terug te vinden op [www.vluhr.be/kwaliteitszorg](http://www.vluhr.be/kwaliteitszorg)



# **DEEL 1**

Algemeen deel





# HOOFDSTUK I

## De onderwijsvisitatie Ouderencoaching

### 1 INLEIDING

In dit rapport brengt de visitatiecommissie Ouderencoaching onder voorzitterschap van Jan Jukema, verslag uit van haar bevindingen over de professionele bachelor-na-bacheloropleiding Ouderencoaching van Thomas More Kempen die zij in het najaar 2013, in opdracht van de Vlaamse Universiteiten en Hogescholen Raad (VLUHR), heeft bezocht.

Dit initiatief kadert, conform de decretale opdracht, in de werkzaamheden van de VLUHR met betrekking tot de organisatie en uitvoering van de externe beoordelingen van het onderwijs aan de Vlaamse universiteiten, hogescholen en andere ambtshalve geregistreerde instellingen.

### 2 DE BETROKKEN OPLEIDING

De opleiding Ouderencoaching wordt door één instelling aangeboden. Dit visitatierapport geeft de bevindingen weer van de commissie. Ingevolge haar opdracht heeft deze commissie Thomas More Kempen van 7 tot en met 8 oktober 2013 bezocht.

## 3 DE COMMISSIE

### 3.1 Samenstelling

De samenstelling van de commissie Ouderencoaching werd bekrachtigd door het Bestuurscomité Kwaliteitszorg van 8 februari 2013, 28 februari 2013 en 8 mei 2013. De samenstelling van de visitatiecommissie kreeg op 22 juli 2013 een positief advies van de NVAO.

De visitatiecommissie heeft de volgende samenstelling:

- Voorzitter
  - Dr. **Jan S. Jukema**, programmaleider bacheloropleiding Toegepaste gerontologie en senior onderzoeker lectoraat Innoveren in de ouderenzorg, Hogeschool Windesheim Zwolle
  
- Domeindeskundige leden
  - Professor Dr. **Ivan Bautmans**, Professor Geriatric Rehabilitation en Fitness & Ageing instelling aan de VUB
  - De heer **Rudiger De Belie**, directeur van Woon- en Zorgcentrum De Wingerd
  - Professor Dr. **Nele van de Noortgate**, diensthoofd van de dienst Geriatrie van het Universitair Ziekenhuis Gent en docent Geriatrie aan de Universiteit Gent
  
- Student-lid
  - Mevrouw **Dominique Van Eynde**, studente professionele bachelor-na-bacheloropleiding Psychosociale gerontologie aan HUB-KAHO

Mevrouw **Ciska De Ruyster**, stafmedewerker kwaliteitszorg verbonden aan de Cel Kwaliteitszorg van Vlaamse Universiteiten en Hogescholen Raad, trad op als projectbegeleider en secretaris van deze visitatie.

Voor korte curricula vitae van de commissieleden wordt verwezen naar bijlage 1.

## 3.2 Taakomschrijving

Van de visitatiecommissie wordt verwacht dat zij:

- gemotiveerde en onderbouwde oordelen geeft over de opleiding aan de hand van het beoordelingskader;
- aanbevelingen formuleert om waar mogelijk te komen tot kwaliteitsverbetering;
- en de bredere samenleving informeert over haar bevindingen.

## 3.3 Werkwijze

### 3.3.1 Voorbereiding

Ter voorbereiding van de visitatie werd aan de instelling gevraagd een zelfevaluatierapport op te stellen. De Cel Kwaliteitszorg van de VLUHR heeft hiervoor een visitatieprotocol ter beschikking gesteld, waarin de verwachtingen ten aanzien van de inhoud van het zelfevaluatierapport uitgebreid zijn beschreven. Het zelfevaluatierapport volgt de opbouw van het accreditatiekader.

De commissie ontving het zelfevaluatierapport enkele weken voor het eigenlijke bezoek, waardoor zij de gelegenheid kreeg dit document vooraf zorgvuldig te bestuderen en het bezoek grondig voor te bereiden. De commissieleden werden bovendien verzocht om elk een tweetal afstudeerwerken grondig door te nemen vooraleer het bezoek plaatsvond.

De commissie hield haar installatievergadering op 3 september 2013. Tijdens deze vergadering werden de commissieleden verder ingelicht over het visitatieproces en hebben zij zich concreet voorbereid op het af te leggen bezoek. Bijzondere aandacht is besteed aan een eenduidige toepassing van het beoordelingskader en het visitatieprotocol. Verder werd het programma van het bezoek opgesteld (*zie verifieerbare feiten*) en werd een eerste bespreking gewijd aan het zelfevaluatierapport.

### 3.3.2 Bezoek aan de instelling

Tijdens het in situ bezoek aan de instelling heeft de commissie gesprekken kunnen voeren met de verschillende betrokkenen bij de opleiding. Het bezoekschema voorzag gesprekken met de opleidingsverantwoordelijken, de studenten, de docenten, de alumni en de opleidingsgebonden ondersteuners.

Daarnaast werd een bezoek aan de faciliteiten (inclusief bibliotheek, leslokalen en computerfaciliteiten) ingepland. Ten slotte was er een spreekuur waarop de commissie bijkomend leden van de opleiding kon uitnodigen of waarop personen op een vertrouwelijke wijze door de commissie konden worden gehoord. De betrokkenen bij de opleiding hebben hiervan geen gebruik gemaakt.

Ook werd aan de instelling gevraagd – als een derde bron van informatie – om een aantal documenten ter inzage te leggen ten behoeve van de commissie. Tijdens het bezoek is voldoende tijd uitgetrokken om de commissie de gelegenheid te geven om deze documenten te bestuderen. De documenten die ter inzage van de commissie werden gelegd, waren: verslagen van overleg in relevante commissies/organen, een representatieve selectie van handboeken/studiemateriaal, indicaties van de competenties van het personeel, de toets- en evaluatieopgaven waarvan de commissie heeft aangegeven dat zij die tijdens het bezoek wenst in te kijken en een bijkomend aantal afstudeerwerken. Daar waar de commissie het noodzakelijk achtte heeft zij bijkomende informatie opgevraagd tijdens het bezoek om haar oordeel goed te kunnen onderbouwen.

Aan het einde van het bezoek werden, na intern beraad van de commissie, de voorlopige bevindingen mondeling aan de gevisiteerde opleiding meegedeeld.

### **3.3.3 Rapportering**

Als laatste stap in het visitatieproces heeft de visitatiecommissie per generieke kwaliteitswaarborg haar bevindingen, overwegingen, het oordeel en verbeter suggesties geformuleerd. Een overzicht van de verbeter suggesties die de commissie doet ten aanzien van de opleiding is achteraan bij het rapport opgenomen.

De opleidingsverantwoordelijken van de betrokken opleiding werden in de gelegenheid gesteld om op het concept van het rapport te reageren alvorens de tekst ervan definitief werd vastgelegd.

## HOOFDSTUK II

### Tabel met scores

In de hierna volgende tabel wordt het oordeel van de commissie op de drie generieke kwaliteitswaarborgen uit het accreditatiekader weergegeven.

Per generieke kwaliteitswaarborg wordt in de tabel aangegeven of de opleidingen hier volgens de commissie onvoldoende, voldoende, goed of excellent scoren. In het opleidingsrapport is inzichtelijk gemaakt hoe de commissie op basis van de beoordelingscriteria tot een beoordeling per generieke kwaliteitswaarborg en vervolgens tot een eindoordeel is gekomen. De oordelen zijn zo goed mogelijk onderbouwd met feiten en analyses. Het is dan ook duidelijk dat de scores in onderstaande tabel gelezen en geïnterpreteerd moeten worden in samenhang met de oordelen die in de tekst worden gemaakt.

Bij de beoordeling van de generieke kwaliteitswaarborgen betekent het concept 'basiskwaliteit' dat de generieke kwaliteitswaarborg aanwezig is en de opleiding – of een opleidingsvariant – voldoet aan de kwaliteit die in internationaal perspectief redelijkerwijs mag worden verwacht van een bachelor- of masteropleiding in het hoger onderwijs.

	GKW 1 Beoogd eindniveau	GKW 2 Onderwijs- proces	GKW 3 Gerealiseerd eindniveau	Eindoordeel
Thomas More Kempen	V	V	V	V

Volgende definities worden gehanteerd bij het geven van de oordelen over **generieke kwaliteitswaarborgen**.

- |                        |   |
|------------------------|---|
| <b>Voldoende (V)</b>   | De opleiding voldoet aan de basiskwaliteit want zij vertoont een acceptabel niveau voor de generieke kwaliteitswaarborg.                      |
| <b>Goed (G)</b>        | De opleiding overstijgt systematisch de basiskwaliteit voor de generieke kwaliteitswaarborg.  |
| <b>Excellent (E)</b>   | De opleiding steekt ver uit boven de basiskwaliteit voor de generieke kwaliteitswaarborg en geldt hierbij als een (inter)nationaal voorbeeld. |
| <b>Onvoldoende (O)</b> | De generieke kwaliteitswaarborg is onvoldoende aanwezig.  |

Regels voor het bepalen van de scores voor het **eindoordeel**:

- |  |   |
|--|---|
| <b>Voldoende (V)</b>                               | het eindoordeel over een opleiding is 'voldoende' indien de opleiding aan alle generieke kwaliteitswaarborgen voldoet.  |
| <b>Goed (G)</b>                                    | het eindoordeel over een opleiding is 'goed' indien daarenboven ten minste twee generieke kwaliteitswaarborgen als 'goed' worden beoordeeld, waaronder in elk geval de derde: gerealiseerd eindniveau.  |
| <b>Excellent (E)</b>                               | het eindoordeel over een opleiding is 'excellent' indien daarenboven ten minste twee generieke kwaliteitswaarborgen als 'excellent' worden beoordeeld, waaronder in elk geval de derde: gerealiseerd eindniveau.  |
| <b>Onvoldoende (O)</b>                             | het eindoordeel over een opleiding – of een opleidingsvariant – is 'onvoldoende' indien alle generieke kwaliteitswaarborgen als 'onvoldoende' worden beoordeeld.  |
| <b>Voldoende met beperkte geldigheidsduur (V*)</b> | het eindoordeel over een opleiding – of een opleidingsvariant – is 'voldoende met beperkte geldigheidsduur', d.w.z. beperkter dan de accreditatietermijn, indien bij een eerste visitatie één of twee generieke kwaliteitswaarborgen als 'onvoldoende' worden beoordeeld. |

# **DEEL 2**

Samenvatting en  
opleidingsrapport





# THOMAS MORE KEMPEN

## Bachelor in de Ouderencoaching

### SAMENVATTING

Op 7 en 8 oktober 2013 werd de opleiding Ouderencoaching van de hogeschool Thomas More Kempen, in het kader van een onderwijsvisiteatie op haar kwaliteit geëvalueerd door een commissie van onafhankelijke experts. In deze samenvatting, die een momentopname weergeeft, worden de belangrijkste bevindingen van de commissie opgelijst.

### Profilering

De bachelor-na-bacheloropleiding Ouderencoaching is een eenjarige studie en richt zich zowel tot pas afgestudeerde professionele bachelors als tot reeds beroepsactieve professionals. De bachelor-na-bacheloropleiding hoort bij de bacheloropleiding Sociaal werk die onder de groep Gezondheid en welzijn valt en wordt aangeboden op de campus in Geel.

De bachelor Ouderencoach is gericht op het coachen van de actieve oudere in al zijn levensdomeinen, waarbij de ouderencoach niet in een zorgrelatie staat, maar primair werkt voor en met actieve ouderen. De opleiding Ouderencoaching profileert zich als een verdiepende studie bovenop de basisopleiding van de studenten.

## **Programma**

Het programma omvat 60 studiepunten met een conforme studiebelasting. De opleiding heeft een helder vormgegeven tweeledig programma bestaande uit een basismodule en een specialisatietraject. De basismodule is uniform voor alle studenten en het specialisatietraject bestaat uit drie delen die de student zelf kan bepalen: een major, een keuzevak en een persoonlijk specialisatieproject. De drie majormodules zijn autonomie, participatie of recht en vermogen. Het persoonlijk specialisatieproject als sluitstuk van de opleiding kan zowel op de eigen werkplek als in een andere organisatie uitgevoerd worden. De major, het keuzevak en het persoonlijk specialisatieproject zorgen voor gestructureerde flexibiliteit en verscheidenheid waardoor inspelen op persoonlijke interesse en ervaring mogelijk is.

De opleiding voorziet internationaliseringsmogelijkheden, maar dit is vooralsnog beperkt terug te vinden in de eindwerken en het onderwijsmateriaal. Ook is er nog nood aan verdere aandacht voor innovatief werken. De opleiding heeft een grote variatie aan werkvormen met een doelmatige verhouding tussen theorie en praktijk. Het schriftelijk studiemateriaal is aanwezig voor de verschillende lesdelen, wel is dit materiaal heterogeen en varieert het in kwaliteit.

## **Beoordeling en toetsing**

De organisatie van de examens en de communicatie hierover is in orde. Er wordt een variatie aan evaluatievormen gebruikt waarbij zowel kennis als vaardigheden worden getoetst. De evaluatieresultaten zijn transparant en de feedback hierover is in orde.

## **Begeleiding en ondersteuning**

De materiële voorzieningen op de campus zijn aangepast aan de noden van de opleiding en haar studenten. De opleiding voorziet in studie- en studietrajectbegeleiding maar veronderstelt van de student een grote mate van zelfstudie.

## **Slaagkansen en beroepsmogelijkheden**

De inzetbaarheid van de studenten blijkt momenteel vooral gekoppeld te zijn aan de originele bacheloropleiding. Omdat er nog maar een beperkt aantal afgestudeerden zijn, is het precair om uitspraken te doen over de mogelijkheden op de arbeidsmarkt.

## OPLEIDINGSRAPPORT

### Woord vooraf

Dit rapport behandelt de opleiding Ouderencoaching aan Thomas More Kempen. De visitatiecommissie bezocht deze opleiding op 7 en 8 oktober 2013.

De visitatiecommissie beoordeelt de opleiding aan de hand van de drie generieke kwaliteitswaarborgen uit het VLUHR-beoordelingskader. Dit kader is afgestemd op de accreditatievereisten zoals gehanteerd door de NVAO. Voor elke generieke kwaliteitswaarborg geeft de commissie een gewogen en gemotiveerd oordeel op een vierpuntenschaal: onvoldoende, voldoende, goed of excellent. Bij de beoordeling van de generieke kwaliteitswaarborgen betekent het concept 'basiskwaliteit' dat de generieke kwaliteitswaarborg aanwezig is en de opleiding – of een opleidingsvariant – voldoet aan de kwaliteit die in internationaal perspectief redelijkerwijs mag worden verwacht van een bachelor- of masteropleiding in het hoger onderwijs. De score voldoende wijst er op dat de opleiding voldoet aan de basiskwaliteit en een acceptabel niveau vertoont voor de generieke kwaliteitswaarborg. Indien de opleiding goed scoort dan overstijgt ze systematisch de basiskwaliteit voor de generieke kwaliteitswaarborg. Bij een score excellent steekt de opleiding ver uit boven de basiskwaliteit voor de generieke kwaliteitswaarborg en geldt ze hierbij als een (inter)nationaal voorbeeld. De score onvoldoende getuigt dan weer dat de generieke kwaliteitswaarborg onvoldoende aanwezig is.

De oordelen worden onderbouwd met feiten en analyses. De commissie heeft inzichtelijk gemaakt hoe zij tot haar oordeel is gekomen. De commissie geeft ook een eindoordeel over de kwaliteit van de opleiding als geheel aan de hand van dezelfde vierpuntenschaal. De oordelen en aanbevelingen hebben betrekking op de opleiding met alle daaronder ressorterende varianten, tenzij anders vermeld.

De commissie beoordeelt de kwaliteit van de opleiding zoals zij die heeft vastgesteld op het moment van het visitatiebezoek. De commissie heeft zich bij haar oordeel gebaseerd op het zelfevaluatie rapport en de informatie die voortkwam uit de gesprekken met de opleidingsverantwoordelijken, de lesgevers, de studenten, de alumni, vertegenwoordigers van het werkveld en de verantwoordelijken op opleidingsniveau voor interne kwaliteitszorg, internationalisering en studiebegeleiding. De commissie heeft ook het studiemateriaal, de afstudeerwerken en de examenvragen bestudeerd.

Tevens is door de commissie een bezoek gebracht aan de opleidingsspecifieke faciliteiten, zoals de leslokalen en de bibliotheek.

Naast het oordeel formuleert de visitatiecommissie in het rapport aanbevelingen in het kader van het verbeterperspectief. Op die manier wenst de commissie bij te dragen aan de kwaliteitsverbetering van de opleiding. De aanbevelingen zijn opgenomen bij de respectieve generieke kwaliteitswaarborgen. Aan het eind van het rapport is een overzicht opgenomen van verbeter suggesties.

### Situering van de opleiding

De bachelor-na-bacheloropleiding hoort bij de bacheloropleiding Sociaal werk die onder de groep Gezondheid en welzijn valt. In 2012 beslisten de hogeschoolbesturen van de K.H.Kempen, Lessius Antwerpen en Lessius Mechelen dat de drie hogescholen vanaf het academiejaar 2012-13 samenwerken als één operationeel geheel en onder één gemeenschappelijke naam: **Thomas More**.

In 1999 werd het thema 'Ouderen' binnen de professionele bacheloropleiding Sociaal werk als een onderzoeksdomein opgenomen. Vanaf 2003 kreeg dit verder vorm in Vonk3 (het Vlaams onderzoeks- en kenniscentrum derde leeftijd). De hogeschool besliste om in het academiejaar 2010-11 van start te gaan met een postgraduaat Ouderencoaching dat na een positieve Toets Nieuwe Opleiding in het academiejaar 2011-12 verder uitgebouwd werd tot de **bachelor-na-bacheloropleiding** Ouderencoaching.

De opleiding Ouderencoaching is een **eenjarige studie** van 60 studiepunten en richt zich zowel tot pas afgestudeerde professionele bachelors als tot reeds beroepsactieve professionals. In het academiejaar 2011-2012 schreven zich 17 studenten in en in het academiejaar 2012-2013 29, waarvan 8 herinschrijvingen.

### Generieke kwaliteitswaarborg 1- Beoogd eindniveau

De commissie beoordeelt het beoogd eindniveau van de opleiding Ouderencoaching als **voldoende**.

De opleiding Ouderencoaching karakteriseert zichzelf als een **unieke opleiding** gericht op het coachen van de actieve oudere in al zijn levensdomeinen. Het verschil met andere profielen in de gezondheidszorg en welzijn is dat de ouderencoach niet in een zorgrelatie staat met de oudere,

maar primair werkt voor en met actieve ouderen. De opleiding verwoordde het ook als "de ouderencoach is iemand waar de oudere een informatieknoppunt in vindt". De ouderencoach heeft vier rollen of competentiedomeinen: belangenbehartiger, adviseur, activator en gesprekspartner met betrekking tot onderwerpen zoals wonen, mobiliteit, participatie en financiën. Een vijfde competentiedomein 'functioneren in internationale en interculturele contexten' betreft geen specifieke rol of domein, maar vormt de achtergrond voor de voornoemde competentiedomeinen. De opleiding heeft als doel professionele ouderencoaches op te leiden die relevante veranderingen en ontwikkelingen op gang brengen. Het waarderend onderzoek neemt hierbij een centrale rol in, waarbij ouderen vanuit hun kracht en positieve ervaringen worden benaderd. De opleiding Ouderencoaching noemt zich een verdiepende studie bovenop de basisopleiding van de studenten waarbij zij een eigen profiel beoogt. Studenten kunnen rechtstreeks instromen vanuit alle professionele bacheloropleidingen waarbij de opleiding voornamelijk mikt op personen die in hun beroep werken met en voor ouderen. Bachelors die niet over deze professionele ervaring beschikken, kunnen starten als ze aantoonbaar gemotiveerd zijn om met ouderen te werken.

De commissie vindt dat de concrete **beroepsdomeinafbakening** waarbinnen de ouderencoach moet functioneren nog in ontwikkeling is. De opleiding heeft daarin reeds belangrijke stappen gezet. In relatief korte tijd is in samenwerking met het werkveld een profiel opgesteld. Hoewel het domein waarin de ouderencoach 'adviseert', 'stuurt' en 'belangen behartigt' duidelijk is geformuleerd, lijkt de positionering van de ouderencoach tegenover andere beroepen zoals sociaal werker, ergotherapeut, boekhouder nog niet voor alle partijen voldoende duidelijk. Uit de verschillende opvattingen en benaderingen die de commissie las, hoorde of zag kwam naar voren dat het begrip 'actieve oudere' niet scherp afgetekend was. Welke oudere is dit juist of juist niet? Is die nog zelfstandig? Of al wat kwetsbaar of hulpbehoevend? Of binnen een continuüm van actieve oudere naar kwetsbare oudere? Afgestudeerden omschreven het bijvoorbeeld als "Vandaag komen ze dansen, morgen willen ze een poetshulp en nog later willen ze woonvormen kiezen." en de werkveldvertegenwoordigers als "De opleiding doorbreekt de scheidingslijn tussen niet zorgbehoevende en wel zorgbehoevende ouderen". Ook de spanning tussen het coachen van een individu of het professioneel bijdragen aan het ontwikkelen van innovatieve beleidsprocessen moet verder uitgeklaard worden. Zo blijkt dat de werkveldvertegenwoordigers ouderencoaches eerder in beleidsmatige functies zien en de docenten zien hen eerder in het direct coachen van ouderen. Voornoemde

schemerzones werden apert doorheen de panelgesprekken, in het lesmateriaal, in de diversiteit aan thematieken in de eindwerken en het zelfevaluatie-rapport. Doordat deze bronnen samen een diffuus beeld gaven, werd het ook voor de commissie niet helemaal helder wat een ouderencoach nu juist (niet) kan doen, doet of zou moeten zijn. Ook is er een spanningsveld tussen wat de afgestudeerden en de werkveldvertegenwoordigers als rol zien voor de ouderencoach en wat de commissie terugvindt in het programma, zie verder GKW2. De commissie steunt de opleiding in de moeilijke opdracht waarvoor zij zich heeft geplaatst door het willen ontwikkelen van een nieuwe beroepsfunctie. De commissie heeft vastgesteld dat de opleiding zich bewust is dat ze volop in een groeiproces zit. De opleiding omschreef het als "Onze eerste bezorgdheid tijdens deze eerste drie jaren van de opleiding was: 'Getting things done' om een kredietwaardig diploma aan te bieden, nu kunnen we verder ontwikkelen." De commissie besluit dat de verschillende visies over wat een ouderencoach is of kan zijn uitgeklaard dienen te worden. Dat zal noodzakelijk zijn voor het versterken van de studenteninstroom, het bewaken van het eindniveau van de opleiding en het verhogen van de aansluiting met het werkveld.

De opleiding heeft het werkveld systematisch geconsulteerd voor het opstellen van de competenties en hield ook rekening met de opmerkingen van de commissie Toets Nieuwe Opleiding. Er werden individuele interviews, focusgroepgesprekken en een analyse van de internationale situatie gemaakt. Op basis van het verzamelde materiaal formuleerde een beperkte werkgroep van docenten Sociaal werk de vijf voornoemde competentiedomeinen met onderliggende competenties. De gedegen methodologische aanpak voor de ontwikkeling van de opleidingsspecifieke leerresultaten en ook de inspraak van het werkveld heeft volgens de commissie tot beoogde resultaten geleid. De commissie vindt dat de **opleidingsspecifieke leerresultaten** voor oriëntatie voldoende aansluiten bij het Vlaamse kwalificatieraamwerk en voor dat niveau de beschrijvingen goed passen bij het raamwerk. Door voornoemde onduidelijkheid met betrekking tot de beroepsdomeinafbakening zijn de leerresultaten momenteel breed beschreven. De commissie meent dat de leerresultaten specifiekere gemaakt moeten worden, zodat de aansluiting met de eisen vanuit het beroepenveld en het vakgebied verder onderbouwd kan worden. Uit de gesprekken blijkt dat de studenten de beoogde leerresultaten kennen. De commissie vindt wel dat de eerste drie descriptoren matig afgedekt worden door het domeinspecifiek leerresultatenkader, waardoor de wetenschappelijk georiënteerde descriptoren beperkter aanwezig lijken te zijn.

De aansluiting met de eisen vanuit **internationaal** vakgebied zijn pril uitgewerkt, wat volgens de commissie deels te maken heeft met het veronderstelde unieke karakter van de opleiding. De commissie meent dat de internationale validering en afstemming (onder meer met andere aanpalende Europese opleidingen en de Association for Gerontology in Higher Education (AGHE)) verder gerealiseerd moet worden, omdat dit ook de profielbepaling kan ondersteunen. Zo kan bijvoorbeeld de vraag gesteld worden: "wat is de positie van de ouderencoach binnen de EU-opleidingsmarkt?" De commissie vindt daarnaast dat het internationale perspectief explicieter aan bod kan komen in de beoogde opleidingsspecifieke leerresultaten. Nu wordt het internationale aspect nadrukkelijk geborgd door extra-curriculaire onderwijsactiviteiten.

De commissie meent dat de opleiding momenteel proefhoudend is door haar verankering binnen de opleiding Sociaal werk die een zeer goede reputatie heeft en tegelijkertijd ook een sterk werkveldnetwerk heeft. Omdat de opleiding zich echter als uniek wenst te profileren ten opzichte van andere opleidingen, dient ze ook haar **verhouding tot de bacheloropleiding Sociaal werk** scherper te stellen. Ondanks de ambitie om een unieke opleiding te zijn, heeft de commissie de indruk dat de opleiding in haar huidige vorm voornamelijk een specialisatie is van het sociaal werk. De commissie vindt dat de opleiding duidelijk dient te kiezen om zich of los te maken van de bacheloropleiding Sociaal werk of om een verdere verdieping te zijn van de bacheloropleiding Sociaal werk. Hiervoor dient de opleiding zichzelf verder te bevragen over haar plaats en meerwaarde voor het beroepenveld. Dit zal ook repercussies hebben op de instroom. Bij de keuze voor een verdieping van Sociaal werk bijvoorbeeld kan de opleiding haar instroom inperken door enkel rechtstreekse instroom van afgestudeerden Sociaal werk en mensen met voldoende praktijkervaring met het werken met ouderen toe te laten.

Hoewel de opleiding een aantal kwetsbare punten heeft, werd het voor de commissie duidelijk dat de opleidingsverantwoordelijken en het docententeam zich heel bewust zijn van de noodzaak tot doorontwikkeling van het beoogde profiel, de precisering van het eindniveau en de positionering van het beroep in de samenleving. De commissie zag ook dat er een professioneel proces aan de gang is om dit aan te pakken. De commissie meent dat in dit proces een verruiming van het vertegenwoordigende werkveld nodig is. De commissie vraagt aansluitend hierop om met voorrang samen met het werkveld een functieomschrijving op te stellen. Dat zal de plaats van de opleiding in het onderwijslandschap en in het beroepenveld ver-

scherpen en vergroten. De commissie vindt dat de opleiding al een sterk **groeiproces** heeft neergezet doordat de opleiding een domeinspecifiek leerresultatenkader maakte dat al een vooruitgang is ten opzichte van de Toets Nieuwe Opleiding. De commissie vindt dit indicatief voor de inzet van de opleiding om systematisch te blijven werken aan haar beoogd eindniveau en heeft daardoor ook vertrouwen in het verder uitklaren van de nog aanwezige onduidelijkheden. De commissie meent dat de opleiding in staat is dit tijdig aan te pakken, de nodige keuzes te maken en een verdere verfijning van het profiel Ouderencoach uit te werken.

### Generieke kwaliteitswaarborg 2 - Onderwijsproces

De commissie beoordeelt het onderwijsproces van de opleiding Ouderencoaching als **voldoende**.

De commissie vindt dat de opleiding een doordacht en helder vormgegeven opleidingsprogramma heeft. Het **tweeledig programma** bestaat uit een basismodule (15 studiepunten) en een specialisatietraject (45 studiepunten). De basismodule is uniform voor alle studenten en omvat vier opleidingsonderdelen waarvan drie 'Sociologisch kijken en structureel veranderen', 'Historische en internationale benadering' en 'Waarderend coachen en bemiddelen' in het eerste semester georganiseerd worden en een vierde 'De oudere als persoon' in het tweede semester. Het specialisatietraject bestaat uit drie delen die de student zelf kan bepalen: een major (25 studiepunten), een keuzevak (5 studiepunten) en een persoonlijk specialisatieproject (15 studiepunten). De student kiest uit drie majormodules: autonomie, participatie of recht en vermogen. Met de major verdiept de student zich zodat hij de oudere inhoudelijk adequaat kan ondersteunen. De major autonomie focust op de autonomie van ouderen in wonen en mobiliteit. De major participatie gaat over deelname aan democratische processen, waarbinnen vrijetijdsbesteding en vrijwilligerswerk belangrijke thema's zijn. De major recht en vermogen zorgt voor dieper inzicht in juridische en financiële uitdagingen waarmee ouderen geconfronteerd worden. De werkveldvertegenwoordigers en de opleiding zien een sterke profilering in de majors, zo kiezen studenten in de major participatie voornamelijk voor het werken met en rond groepen en aansturen van groepsprocessen en de studenten in de major recht en vermogen voor het werken in een een-op-een relatie met het individu. Uit de majorinhouden blijkt dat veel aandacht gaat naar sociale inclusie, empowerment en emancipatie. De afgestudeerden en de studenten vinden de uit- en doorwerking van de waarderende benadering een sterk punt in de opleiding, omdat het breekt



met de conventionele zorgbenadering van de oudere. Momenteel zijn de studenten evenwichtig verdeeld over de verschillende majors. Het keuzevak kan gebruikt worden voor praktijkervaring en methodisch trainen of om inhoud verder te verdiepen. Mogelijk zijn een opleidingsonderdeel Praktijk, een internationaal 'intensive programme' of een opleidingsonderdeel uit een andere major of een andere opleiding. Het opleidingsonderdeel Praktijk bestaat uit een stage van 60 uur in een organisatie waarin ouderen een belangrijke doelgroep vormen. Van studenten die geen ervaring met ouderen hebben in een professionele setting, verwacht de opleiding dat ze praktijkervaring opdoen binnen het keuzevak Praktijk. In het 'intensive programme', een uitwisselingsprogramma onder Erasmus, werken docenten en studenten uit verschillende landen rond een thema, zoals in 2011-12 en 2012-13 Pro Acte over 'active ageing'. De basismodule, de major en het keuzevak zorgen voor gestructureerde flexibiliteit en verscheidenheid, die de commissie zeer weet te waarderen. Studenten krijgen maximale keuze, waardoor inspelen op persoonlijke interesse en ervaring daadwerkelijk gerealiseerd wordt.

Het **persoonlijk specialisatieproject** als sluitstuk van de opleiding heeft als opzet de student te laten werken aan de verschillende rollen van de ouderencoach. Het project kan zowel op de eigen werkplek als in een andere organisatie uitgevoerd worden. De studenten werken in studiegroepen die als een lerend netwerk dienen, waarbij ze regelmatig overleggen onder procesbegeleiding van de docent-coach. De opleiding heeft drie begeleiders voor de persoonlijk specialisatieprojecten, waaronder de onderzoeksleider van Vonk3. Er is ook een draaiboek voorzien met mijlpalen, sjablonen en stijlwijzer. De commissie vindt het draaiboek een goed opgesteld werk- en begeleidingsinstrument. De methodiek van projectmatig werken staat centraal, waarbij zowel het projectplan (5 studiepunten) als de uitvoering met het projectrapport (10 studiepunten) worden meegenomen. Ondanks voornoemde methodiek vinden de werkveldvertegenwoordigers dat het planmatig werken een nog nadrukkelijker plaats mag krijgen in de persoonlijke specialisatieprojecten. Zo loopt de vertaling van het plan naar het project soms niet goed. De commissie vindt in de onderwerpen van de specialisatieprojecten een aantal tegenstrijdigheden met hetgeen ze in het zelfevaluatie rapport las. Zo wordt in het zelfevaluatie rapport gesproken over de actieve oudere terwijl in de eindwerken relatief veel aandacht naar de kwetsbare oudere gaat. Ook komt het hands-on coachen van ouderen naar voren en in de eindwerken gaat het veelal over het faciliteren van het coachen. In het rapport wordt internationalisering en interculturaliteit als specifieke werkcontext genoemd, terwijl de commis-

sie dat niet echt terugvond in de eindwerken en het onderwijsmateriaal. Waar het rapport spreekt over innovatie, ziet de commissie momenteel onderwerpen die vooral gericht zijn op verbetering van het reeds bestaande in het werkveld (zoals een dienst) en zo op 'veilig' terrein blijven. De commissie vindt het veilige onderwerpen omdat ze gemakkelijk herkenbaar en uitvoerbaar zijn binnen de sociale sector, met relatief weinig weerstand of moeilijkheden die passen binnen het huidig beleid en die de docenten dan 'gemakkelijker' kunnen beoordelen. Uit de gesprekken blijkt dat de opleiding er zich bewust van is dat de projecten nog sterk gericht zijn op de kwetsbare oudere binnen de bestaande structuren van zorg en welzijn en dat het innoverende karakter zoals denken aan nieuwe structuren en nieuwe doelgroepen momenteel weinig wordt waargemaakt. De opleiding meent dat er een evenwicht dient te zijn tussen 'traditionele' en innoverende projecten. De commissie onderschrijft dit en vraagt daarom meer aan te sturen vanuit innovatie, interculturalisering en resultaten uit wetenschappelijk onderzoek, zodat ook vernieuwende praktijkprojecten een plaats kunnen krijgen.

Het programma vormt voor de studenten een evenwichtig coherent geheel met een begrijpelijke volgtijdelijkheid. De commissie vindt wel dat er nog **verbeteringsmogelijkheden** zijn. Zo is er nood aan expliciete vaardigheidstraining in omgaan met databanken en wetenschappelijke literatuur. Ook de werkveldvertegenwoordigers vinden dat de opleiding nog kan groeien door nog meer in te zetten op innovatie, zij verwoorden het als "het leren bedenken van innovatieve experimentele antwoorden op complexe problemen." Zo vond de commissie door de beperkte aanwezigheid van literatuuronderzoek in het programma en in de eindwerken dat de competentie "kennis en inzichten uit een specifiek domein kritisch evalueren en combineren" te weinig formele aandacht krijgt. Afgeleid hiervan komt ook leerresultaat 2 "De ouderencoach verstrekt informatie op maat door gebruik te maken van gespecialiseerde kennis en relevante analyses en besluiten uit wetenschappelijk onderzoek." zwak aan bod in de opleiding waardoor studenten (te) weinig worden voorbereid om bronnen kritisch te raadplegen of literatuur te interpreteren waardoor hun rol als ouderencoach in het gedrang kan komen. De commissie vindt de betrokkenheid van Vonk3 bij de opleiding als denktank en inspiratiebron sterk en positief. Zij meent dat die mee de bewaking kan opnemen van dit vastgestelde werkpunt. Daarnaast vindt de commissie dat het zinvol is om projectmanagement expliciet in het programma op te nemen en niet enkel als onderdeel van het persoonlijk specialisatieproject of als een mogelijk keuzevak.

De opleiding voorziet nadrukkelijk in internationaliseringactiviteiten en projecten zoals het Grundtvig-project 'ReBoot: Retired but not Tired, a project about active ageing after retirement' en het IP Pro Acte over 'active ageing'. Op basis van hogeschoolbrede internationale dagen en masterclasses via de formule Meet-to-know kunnen studenten volop een internationalisation@home ervaring opdoen. Deze context is een voorbeeld voor het hoger onderwijs. Uit de cijfers en de gesprekken blijkt echter dat de deelname aan internationale activiteiten van studenten wisselend is en als vrijblijvend wordt ervaren. De commissie moedigt de opleiding dan ook aan om haar plannen voor het stimuleren van de **internationale reflex**, onder andere via het bijhouden van een internationaal portfolio en het nog meer inzetten op de virtual campus voor distance learning, ter dege door te voeren. De commissie vindt dat er ook verdere inspanningen geleverd kunnen worden om het interculturele perspectief explicieter aan bod te laten komen in het lesmateriaal – (en niet enkel in de specifiek opgezette modules) en de projecten.

Uit de competentiematrix blijkt dat alle leerresultaten aan bod komen in de opleidingsonderdelen, ongeacht de major die gevolgd wordt. In meerdere opleidingsonderdelen is er inhoudelijke verdieping zichtbaar en worden er verschillende onderwijsvormen gebruikt. Bijvoorbeeld in 'Waarderend coachen' wordt een hoorcollege onderbouwd door een breed gamma aan basiswerken, aangevuld met een portfolio met casus en artikelbespreking. Uit de gesprekken blijkt verder dat de beoogde competenties van de opleidingsonderdelen helder zijn voor studenten, zij weten waar ze aan toe zijn. De commissie waardeert de grote variatie aan **werkvormen**. Studenten en afgestudeerden waren tevreden over de invulling van de contacturen. Ook de praktijkfocus, de inzet van zelfstudie en de verhouding tussen theorie en praktijk zijn doelmatig. Studenten worden aan de hand van cases gestimuleerd om informatie te zoeken en deze toe te passen, zoals bij de actualiteitsopdracht in het opleidingsonderdeel Sociologisch kijken. De vaardigheidstrainingen, het concreet met casussen en veldverkenning werken en het op pad sturen van studenten om opdrachten uit te voeren in interactie met de doelgroep, kon zowel de commissie als de studenten overtuigen van de praktijkgerichte aanpak. Toch vraagt de commissie expliciete aandacht voor de afstemming van de werk- en leervormen op haar huidige diverse instroom. Zo blijkt uit de gesprekken dat studenten die al een functie hebben waarin 'ouderencoaching' een plek kan krijgen, beschikken over een krachtiger leeromgeving dan studenten die net afgestudeerd zijn als professionele bachelor of studenten die het moeten doen met een werk/leerplek waar geen ouderen 'voorhanden' zijn. De commissie meent

dat hier expliciet rekening mee gehouden dient te worden en dat de specialisatietrajecten ook in die zin aangestuurd kunnen worden. De commissie is ook van oordeel dat pas afgestudeerde bachelors anders begeleid moeten worden en andere opleidingsonderdelen in hun traject moeten hebben dan bachelors met ervaring met ouderen. Uit de gesprekken met de docenten werd ook duidelijk dat het voor hen niet altijd evident is om met deze twee verschillende groepen van studenten te werken. De commissie stelt vast dat hier momenteel te weinig rekening wordt mee gehouden in het didactisch model. De commissie besluit dat differentiatie in werkvormen en het procesmatig aansturen van trajecten een belangrijk werkpunt is voor het creëren van een leeromgeving die aansluit bij de brede instroom van studenten. Zo werd tijdens het bezoek duidelijk dat reeds langer afgestudeerden meer nood hebben aan onderwijs in leerplatformen, databankgebruik en communicatietools. Gesprekstechnieken en coachingsvaardigheden verdienen dan weer meer aandacht bij net afgestudeerde instromers.

Alle studenten met een professioneel bachelordiploma kunnen **instromen**. Uit het bezoek en het zelfevaluatierapport bleek inderdaad dat zowel studenten als afgestudeerden met een goed aansluitende vooropleiding uit de studiegebieden Sociaal-agogisch werk en Gezondheidszorg als studenten met een atypisch diploma, al dan niet professioneel actief in de sector, de opleiding volgen. Professionele ervaring in het werken met ouderen via de eigen werksituatie, stage-ervaring of vrijwilligerswerk is een pluspunt, maar geen voorwaarde. De banaba-coördinator heeft met elke student een instagesprek waarbij systematisch wordt gevraagd naar motivatie, beroepservaring en reeds verworven competenties en kwalificaties. Dit leidt samen met de majorkeuze en het persoonlijk specialisatietraject naar een individueel studieprogramma. Uit de gesprekken met de studenten blijkt dit vlot te verlopen. De studenten en afgestudeerden lieten wel weten voorafgaand aan de infodag uitgebreidere informatie over de majormodules te wensen zodat ze vooraf een doordachtere keuze kunnen maken. Positief hierbij is dat het tot in januari mogelijk is om te wisselen van major bij een verkeerd ingeschatte keuze. Uit de gesprekken blijkt dat hier gebruik wordt van gemaakt. De studietraject- en vakinhoudelijke begeleiding komen naar voren als op orde te zijn, net als de werking van de ombudsdienst en coach functiebeperking.

De commissie waardeert samen met de studenten en de afgestudeerden de programma-organisatie. De basismodule vindt plaats om de veertien dagen op woensdag en de majors zijn elk op een andere dag ingepland, zo kunnen studenten hun keuzevak gemakkelijk invullen met een oplei-

dingsonderdeel uit een andere major. Een halftijds programma is structureel voorzien voor studenten die bijvoorbeeld werken en leren combineren. Uit de onderwijsevaluatie bleek dat deeltijdse studenten een zwaardere studielast dan voltijdsen ervoeren, toch blijkt dit niet buiten de waarschuwingzone te vallen. In de gesprekken werd bevestigd dat de opleiding de **studielast** opvolgt, bewaakt en het programma bijstuurt indien nodig. De opleiding volgt ook de afhakers op en stelt zichzelf als streefdoel om minder dan 10% uitval op 'schoolinterne factoren', zoals onderwijsaanpak en organisatie te hebben. De inzet van de opleiding om voortijdig stoppen te voorkomen vindt de commissie positief.

De commissie ontmoette gedreven en bekwame docenten en coördinatoren. Het zelfbewuste opleidingsteam straalt van enthousiasme waarvan de studenten de vruchten plukken. Het docententeam wordt door de afgestudeerden, de vertegenwoordigers van het werkveld en de studenten als goed beoordeeld. Docenten blijken buiten de lesuren vlot bereikbaar te zijn en communiceren via het leerplatform Toledo, de contactlessen, e-mail en Facebook. Zowel de modulecoördinatoren, de docenten, de afgestudeerden, de studenten als het werkveld lieten weten dat de (gast)docenten uit het werkveld een meerwaarde geven aan de opleiding. Uit de gesprekken bleek dat er regelmatig overleg is tussen docenten en gastdocenten. De opleiding beschikt over 22 docenten voor in het totaal 1,7 voltijdse eenheid (VTE) personeel, met een docent/studentverhouding van 1/16. Alle medewerkers zijn deeltijds aan de opleiding verbonden en voor de coördinatie van de opleiding is een halftijdse functie voorzien. De commissie merkt op dat de opleiding een grote staf heeft en dat een opleidingshoofd, een opleidingscoördinator, een kwaliteitscoördinator en majorcoördinatoren instaan voor de opleiding. Alle opleidingsmedewerkers zijn via een klein mandaat aan de opleiding verbonden en uit de gesprekken met de docenten bleek er een hoge werklast te zijn. Toch is de opleiding alert om voldoende mogelijkheden voor inhoudelijke of didactische bijscholing toe te laten of voor de opleidingscoördinator om docenten hierin aan te sturen. Thomas More hogeschool borgt dit ook via haar prestatieregelingen. De opleiding heeft een duidelijke structuur waarbinnen het grote **team** professioneel kan functioneren. De commissie constateert dat er overleg is tussen de docenten en de verschillende coördinatoren binnen de eigen opleiding en met de bacheloropleiding Sociaal werk, maar vindt dat dit nog verder inhoudelijk uitgebouwd dient te worden. Zo kan de afstemming tussen de majorteams versterken voor de vereisten gesteld aan de verschillende onderwijsvormen, de zelfstudie en de gehanteerde toetscriteria. De commissie acht het ook nodig dat de doorstroom van de knowhow van

de coördinator onderwijs en de coördinator internationalisering naar de docenten verbetert.

De commissie vindt de kennis van en ervaring met ouderencoaching binnen het docententeam heterogeen. De commissie merkt op dat de docenten in de eerste plaats een achtergrond hebben in het sociaal werkgebied. Het grote overwicht aan sociaal werkdocenten versterkt de opleiding als een verdieping in het Sociaal werk, ongeacht de bijscholingen in de richting van ouderencoaching. De commissie vindt in die zin een bredere **expertise** binnen het docententeam wenselijk. Het opleidingshoofd was zich hier terdege bewust van, maar zag niet direct middelen om dit 'snel' bij te kunnen sturen. Door de fusie kunnen er volgens het opleidingshoofd mogelijkheden ontstaan door bijvoorbeeld de opleiding structureel te verankeren binnen de groep Gezondheid en welzijn en zo hefboomen te zoeken. De commissie moedigt de opleiding aan om mogelijke pistes verder te overdenken en aan te sturen. De commissie suggereert dat ook de studenten een expertise verbreding kunnen binnenbrengen door hun verschillende opleidings- en ervaringsachtergronden. Zo kan bijvoorbeeld tijdens een groepsworkshop in het opleidingsonderdeel Praktijk expliciet aandacht besteed worden aan multidisciplinair werken.

De opleiding gaat door op de campus in Geel. In **blok F** bevinden zich de leslokalen, de gespreksruimten en de docentenburelen. De commissie waardeert dat de opleiding in een vleugel van de campus doorgaat zodat er een geborgen leeromgeving in een groot geheel kan waargemaakt worden. De onderwijsruimten hebben pc's, dataprojectie en overall is er wifi. Thomas More gebruikt de elektronische leeromgeving Toledo als communicatiemiddel met studenten. De commissie vindt de didactische inzet van de elektronische leeromgeving Toledo nog beperkt, waarbij het vooral voornamelijk gebruikt wordt voor het posten en informeren over opdrachten. Het docentencorps lijkt hier, op een paar uitzonderingen na, weinig innovatief mee om te gaan. Uit de gesprekken blijkt dat zij Toledo niet de meest krachtige elektronische leeromgeving vinden. De opleiding beschikt ook over een Facebookpagina waar regelmatig berichten op gepost worden. Studenten en docenten kunnen aan scherpe prijzen een laptop aankopen via de associatie. Op de campus zijn verder laptops, dataprojectoren, iPads, camera's en diverse softwarepakketten uitleenbaar. Uit het bezoek blijkt dat de opleiding beschikt over voldoende faciliteiten, maar dat deze beperkt worden gebruikt door de studenten doordat zij veelal thuis werken. De bibliotheek is behoorlijk en de databanken zijn digitaal consulteerbaar via LIBIS (inclusief download full text). Studenten moeten wel zelf hun weg vinden in de

voorzieningen zoals Limo en krijgen nauwelijks ondersteuning in het leren werken met databanken. De verschillende coördinatoren lieten weten dat hiervoor voornamelijk gesteund wordt op de eerder verworven bachelorcompetenties. Uit gesprekken met de studenten blijkt dat deze competenties verschillend kunnen zijn van hogeschool tot hogeschool, van opleiding tot opleiding en ook bepaald worden door het jaar van afstuderen.

Van de 17 studenten van het eerste jaar dat de opleiding georganiseerd werd, waren er 11 studenten die de opleiding deeltijds volgden. In de 6 afgeleverde diploma's in het eerste werkjaar waren er 5 voor doorstroomstudenten – die rechtstreeks instromen vanuit de basisopleiding Sociaal werk – en 1 voor een werkstudent. Toch haakte 1 doorstroomstudent in het begin van het eerste werkjaar af wegens het groot aandeel zelfstudie. De commissie ziet hierin een ondersteuning van wat ook tijdens de gesprekken met studenten naar voren kwam, namelijk dat de bewaking van de zelfstudiepakketten een punt van aandacht is. De premisse van de opleiding dat de student al een professioneel bachelordiploma heeft en dus voornamelijk door zelf aangestuurde zelfstudie in staat moet zijn de beoogde leerresultaten te bereiken vindt de commissie geen toereikend argument. Momenteel wordt de zelfstudie individueel opgevolgd wat dankzij het laag aantal studenten nog mogelijk is, bij verdere groei van de instroom kan dit een probleem worden. Daarnaast blijkt uit het bezoek dat de zelfstudiebegeleiding grotendeels docentafhankelijk is en geen didactisch model voorhanden is dat zelfstudie ondersteunt. De commissie denkt dat het nodig is de zelfstudie beter uit te werken om het **doorstroomrendement** veilig te stellen. De commissie vindt het belangrijk dat het didactisch model verder doorontwikkeld wordt waarin het faciliteren en ondersteunen van zelfstudie, bijvoorbeeld door onder andere het inbouwen van formatieve toetsing, een plaats heeft.

Het zelfevaluatierapport en de gesprekken tonen overtuigend aan dat de opleiding aan **kwaliteitszorg** doet. De opleiding gebruikt de resultaten van haar onderwijsbeoordelingen en verschillende focusgroepgesprekken en ondersteunt haar werking ook met streefcijfers en heldere indicatoren. De commissie stelt vast dat de opleiding sterke begeleiding krijgt van de kwaliteitsorganen. Dat er specifiek een coördinator kwaliteitsbeleid binnen de opleiding is die een belangrijke rol heeft, getuigt hiervan. De commissie merkt op dat de opleiding bij het tot stand komen van de leerresultaten rekening hield met de TNO-bevindingen. Het groeiproces is zichtbaar in de verdere verfijning van het leerresultatenkader en het blijvend op punt zetten van het programma. Dat alle actoren betrokken worden bij de kwa-

liteitszorg werd tijdens het bezoek en de gesprekken bevestigd. De commissie vindt de bereidheid om de opleiding, op basis van verkregen input, voortdurend bij te sturen positief. De commissie meent echter dat er niet altijd een goede doorwerking is van andere niveaus naar het opleidingsniveau en dat de goed geoliede machine van Sociaal werk rond de opleiding niet altijd zorgt dat de banaba-opleiding al goed geolied is. Uit het bezoek werd duidelijk dat de onderwijscoördinator concepten uitwerkt maar de implementatie hiervan momenteel niet opvolgt of aanstuurt. De concepten blijken dus aanwezig te zijn maar niet voldoende gekend bij docenten. Daarnaast was de commissie verwonderd dat de opleidingscoördinator niet opgenomen is in de groep die keuzes maakt voor de aansturing van de opleiding. De commissie wenst te waarschuwen voor een model van denkers ten opzicht van uitvoerders.

De commissie vindt het schriftelijk **studiemateriaal** heterogeen en van verschillende kwaliteit. Zo zag ze materiaal met afdoende diepgang en eerder licht studiemateriaal. De opleiding is zich terdege bewust van deze verschillen en heeft hiervoor een plan van aanpak. Zo zal op korte termijn het studie- en evaluatiemateriaal met minimaal één collega besproken worden (vierogenbeleid), en daarna met het werkveld en de alumni (achtogenbeleid). De adviesnota 'Kwaliteitscriteria voor studiemateriaal' ontwikkeld op hogeschoolniveau zal hierbij ondersteunend werken. De commissie vindt dit een goed plan van aanpak en moedigt de opleiding hier in aan.

De commissie vond het **zelfevaluatie**rapport met haar bijlagen een goede voorbereiding. In het rapport werd ook uitgebreid verwezen naar de aanbevelingen uit het rapport TNO en de inspanningen die reeds geleverd werden om deze aanbevelingen om te zetten in de praktijk. Het rapport liet toe om samen met de gesprekken met verschillende stakeholders een volledig en samenhangend beeld te vormen van het geheel van de opleiding.

De commissie besluit dat de opleiding voor de tweede generieke kwaliteitswaarborg een oordeel voldoende krijgt. De commissie waardeert het helder opgebouwde opleidingsprogramma dat gestructureerde flexibiliteit mogelijk maakt en vindt de uitwerking van verschillende onderwijsvormen per opleidingsonderdeel positief. Voor de verdere ontwikkeling van de opleiding raadt de commissie aan meer aandacht voor innovatieve specialisatieprojecten te hebben en het didactisch concept meer op de instroom af te stemmen onder andere door de zelfstudie beter vorm te geven. Daarnaast vindt de commissie het opportuun om een opleidingsonderdeel 'wetenschappelijk denken en handelen' toe te voegen. Door het



duidelijke groeiproces, de professionele organisatorische context en de inzet op verbetering heeft de commissie groot vertrouwen in de toekomst van de opleiding.

### Generieke kwaliteitswaarborg 3 - Gerealiseerde eindniveau

De commissie beoordeelt het gerealiseerde eindniveau van de opleiding Ouderencoaching als **voldoende**.

De opleiding heeft een toetsbeleid dat de basis vormt voor haar toetsplan en systematisch alle opleidingstoetsen behandelt. Uit het rapport en het bezoek blijken dat de opleiding een variatie aan goed uitgewerkte en **kwaliteitsvolle toetsen** inzet. De commissie vindt het positief dat er diverse evaluatievormen worden gebruikt, zowel mondeling, schriftelijk als in opdrachtvorm. Voorbeelden hiervan zijn het portfolio en de casestudies. Concrete cases worden gebruikt om kennis en inzicht te toetsen zoals in de major Recht en Vermogen. De commissie stelt het op prijs dat in vier vijfde van de opleidingsonderdelen opdrachten en examens worden gecombineerd. Uit de gesprekken met de studenten en de afgestudeerden blijkt dat het voor hen duidelijk is wat verwacht wordt in de verschillende toetsingsvormen. De opleiding zet ook duidelijk in op de objectiviteit van de toetsing. Zo werken docenten met beoordelingscriteria waarbij afspraken over de quoterig worden gemaakt en ontwikkelen docenten die samen een opleidingsonderdeel geven ook samen de toets. De opleiding schakelt waar mogelijk meerdere beoordelaars in. De commissie waardeert de zorg van de docenten voor het hanteren van gepaste en degelijke toetsing. Ondanks de samenspraak over de toetsing binnen een opleidingsonderdeel en de eigen major, is er nog geen samenspraak tussen de verschillende majors over de verdere afstemming van inhoud en evaluatiecriteria tussen majors onderling en met de basismodule. Zo is er nog geen volledig afsprakenkader voor de puntenverdeling en toekenning. De commissie meent dat dit uitgewerkt dient te worden. De commissie vindt het ook nodig dat er meer formatieve toetsing ingezet wordt (zie GKW 2). De coördinator onderwijs liet weten binnenkort werk te maken van de toetsingondersteuning van de opleiding, de commissie moedigt dit aan.

De examens worden semesterieel georganiseerd. Studenten kunnen na iedere examenperiode hun examens inkijken en kunnen hierover feedback krijgen. Studenten bevestigden dat ze goed weten waar ze op getest zullen worden. Het is helder voor de commissie, de studenten en de afgestudeerden, hoe de **beoordeling** tot stand komt. De leerresultatenmatrix toont

aan dat de leerresultaten in meerdere opleidingsonderdelen getoetst worden. Toch stelt de commissie, samen met de opleiding, vast dat er geen expliciete evaluatie is van coachingsvaardigheden. De commissie is van oordeel dat coaching als vaardigheid expliciet dient getoetst te worden, gezien dit voor een opleiding tot ouderencoach onmisbaar is. De commissie moedigt de opleiding daarom aan in haar voornemen om hiervoor een geïntegreerde toets te ontwikkelen.

Het **persoonlijk specialisatieproject** wordt door de opleiding opgevat als een integrale toets of met andere woorden als een 'bachelorproef'. De toetsing ervan gebeurt op twee momenten, eerst bij het opgestelde projectplan en afsluitend bij het uitvoeren, het rapporteren en het presenteren van het project aan een externe jury. De commissie vindt het beoordelingsstelsel van het persoonlijk specialisatieproject van de opleiding goed georganiseerd met verschillende onderdelen en verschillende gewichten. De commissie waardeert samen met de studenten en afgestudeerden de heldere beoordelingscriteria van het persoonlijk specialisatieproject. De persoonlijke specialisatieprojecten die de commissie doornam, voldoen net aan de kwaliteitscriteria en doelstellingen binnen niveau 6 van het Vlaamse kwalificatieraamwerk. Om de eindwerken op een hoger niveau te tillen is er meer vorming nodig in het hanteren en kritisch analyseren van wetenschappelijke bronnen (zie GKW2). De commissie vindt dat ook de schrijfvaardigheden beter kunnen. De commissie raadt meer sturing aan om het eindniveau blijvend en systematisch te bewaken. Ook hier kan de coördinator onderwijs het docententeam verder ondersteunen.

Uit de opleidingscijfers blijkt dat drie van de eerste zes afgestudeerden een baan hebben die aansluit bij de opleiding. Afgestudeerden lieten ook weten dat zij de opleiding opnieuw zouden volgen. In de gesprekken met de werkveldvertegenwoordigers kwam naar voren dat zij de opleiding zien als een meerwaarde en dat zij tevreden zijn over de samenwerking in de specialisatieprojecten. Na het afstuderen zijn mogelijke vervolgopleidingen de master in het Sociaal werk en de master in de Gerontologie. Tijdens de gesprekken werd bevestigd dat de **inzetbaarheid** van de afgestudeerden momenteel nog niet helder is aangetoond en dat deze nog sterk afhankelijk is van de vooropleiding. De meeste afgestudeerden hebben een bachelordiploma in het studiegebied van Sociaal-agogisch werk of Gezondheidszorg. Het streefcijfer dat 80% van de afgestudeerden als ouderencoach aan de slag kan, wordt voorlopig niet gehaald. Op basis van contacten met alumni en werkgevers blijkt ook dat het diploma nog aan bekendheid kan winnen. De opleiding beschouwt haar afgestudeerden als

ambassadeurs voor de opleiding. De commissie meent dat de afwezigheid van een profiel Ouderencoach de oorzaak kan zijn van het ontbreken van een scherp afgetekend relevant beroepsveld, de bekendheid van de opleiding en bijgevolg van de moeilijke plaatsing op de arbeidsmarkt (zie GKW1). Een heldere visie over de positionering van de afgestudeerde blijkt dus noodzakelijk te zijn.

Het studierendement van het eerste opleidingsjaar bedroeg 90%. Het rendement ligt hoger bij doorstroomstudenten (91%) dan bij de oudere studenten (88%) en ook hoger bij voltijdsen (97%) dan bij deeltijdsen. De commissie vindt dit goede resultaten.

## Integraal eindoordeel van de commissie

Generieke kwaliteitswaarborg 1 – Beoogd eindniveau	V
Generieke kwaliteitswaarborg 2 – Onderwijsproces	V
Generieke kwaliteitswaarborg 3 – Gerealiseerd eindniveau	V

Vermits generieke kwaliteitswaarborg 1 als voldoende wordt beoordeeld, generieke kwaliteitswaarborg 2 als voldoende en generieke kwaliteitswaarborg 3 als voldoende, is het eindoordeel van de opleiding Ouderencoaching, conform de beslisregels, voldoende.

### Samenvatting van de aanbevelingen in het kader van het verbeterperspectief

#### Generieke kwaliteitswaarborg 1 – Beoogd eindniveau

- Ontwikkel een functieprofiel ouderencoach.
- Stel de verhouding tot de bacheloropleiding Sociaal werk scherp.
- Realiseer de internationale validering volledig.

#### Generieke kwaliteitswaarborg 2 – Onderwijsproces

- Stimuleer en focus meer op het maken van innovatieve specialisatieprojecten.
- Neem een opleidingsonderdeel wetenschappelijk denken en handelen in het programma op en zorg dat deze vaardigheid zich weerspiegelt in het gehele programma en meer specifiek in de specialisatieprojecten.
- Ontwikkel het didactisch model zodat zelfstudie op een effectieve wijze wordt ondersteund.
- Breng de internationale en interculturele component binnen in de diverse opleidingsonderdelen.
- Monitor actief de diverse instroom voor een passend programma.

#### Generieke kwaliteitswaarborg 3 – Gerealiseerd eindniveau

- Voorzie verder ondersteuning van de coördinator onderwijs voor het verder uitbouwen van de toetsing en het didactisch model.
- Zet de evaluatie van de coachingsvaardigheden op punt.
- Stem de evaluatiecriteria tussen de majors onderling en met de basismodule af.
- Werk de zwakke punten van het niveau van de persoonlijke specialisatieprojecten weg.





# **BIJLAGE**

Personalia van de leden  
van de visitatiecommissie

Professor **Ivan Bautmans** (°1973) is voorzitter van de vakgroep Gerontologie aan de Vrije Universiteit Brussel (VUB), lid van het Facultair Bestuur van de Faculteit Geneeskunde en Farmacie van de VUB en zetelt in de Raad van Bestuur van de VUB als vertegenwoordiger van het zelfstandig academisch personeel van de Faculteit GF. Hij is voorzitter van de onderzoeksgroep Frailty in Ageing (FRIA), coördinator van de Gerontopole Brussels aan de VUB, en voorzitter van de onderzoekscluster Development, Ageing & Pathology. Daarnaast is hij ook voorzitter van de Belgische Vereniging voor Gerontologie en Geriatrie. Zijn wetenschappelijk onderzoek is toegespitst op het Frailty syndroom (kwetsbaarheid bij ouderen), meer specifiek op de aspecten van spieratrofie, spierzwakte en inflammatoire processen binnen Frailty. Hij is auteur van 47 publicaties in internationale peer-reviewed tijdschriften, waarvan vijftien als eerste auteur en acht als laatste auteur. Hij is auteur van een internationaal boek, acht internationale boekhoofdstukken en van 26 nationale peer-reviewed publicaties. Hij gaf zestig presentaties op internationale congressen, waarvan zeventien als genodigd spreker. Hij was promotor van drie succesvol afgelegde doctoraten en momenteel promotor van elf doctorandi werkzaam in zijn team. Zijn wetenschappelijk onderzoek werd bekroond met verschillende wetenschappelijke prijzen (prijs Marie-Thérèse De Lava in 2013, Borgerhoff prijs in 2010 en De Cooman prijs in 2009).

**Rudiger De Belie** (°1950) studeerde sociaal beleid in Gent (bachelor degree) en is pionier in de uitbouw van specifieke voorzieningen voor dementerende ouderen in alle fasen van het leven en in alle fasen van de dementie. Op 32-jarige leeftijd werd hij directeur van het Woonzorgcentrum De Wingerd te Leuven. Als directeur bouwde hij deze voorzieningen uit volgens het concept kleinschalig genormaliseerd wonen waardoor het Woonzorgcentrum De Wingerd inspirator werd voor vele andere initiatiefnemers in binnen- en buitenland. Rudiger is medeoprichter en tijdelijk voorzitter van de Vlaamse werkgroep kleinschalig genormaliseerd wonen en is ook betrokken bij Europese projecten. Hij is extern lid van de Zorgstrategische Commissie van het Vlaams agentschap Welzijn en Gezondheid en van het Zorgvernieuwingsplatform Flanders Care. De Belie wordt veel gevraagd om deel te nemen aan verschillende formele en informele werkgroepen en organiseert voor collega's en organisaties studiebezoeken aan buitenlandse ouderenzorg projecten. Hij is lid van de Raad van Bestuur van het Vlaams Expertisecentrum dementie en is tijdelijk lid van het bestuurscollege van Zorgnet Vlaanderen. Sinds januari 2014 is Rudiger De Belie op pensioen en beheert een consultancy bureau voor advies en ondersteuning van ouderen projecten.



**Jan S. Jukema** (°1967) studeerde Verpleegkunde (hbo), Verplegingswetenschap (doctoraal) en verdedigde een proefschrift (2011) waarin hij een verplegingswetenschappelijke visie op goede dagelijkse zorg voor verpleeghuisbewoners presenteerde. Sinds 1996 is hij als hogeschooldocent verbonden aan de Hogeschool Windesheim te Zwolle (NL); de eerste jaren bij de opleiding HBO-Verpleegkunde en sinds 2009 bij de nieuwe HBO bachelor Toegepaste Gerontologie. Hij is lid van het managementteam en onder andere verantwoordelijk voor de leerlijn praktijkgericht onderzoek, het thema internationalisering en de hogeschool brede thema's 'Jong en Oud' en de 'waarde(n)volle professional'. Sinds 2008 is hij als onderzoeker werkzaam binnen het lectoraat Innoveren in de Ouderenzorg. Daar is hij verantwoordelijk voor en betrokken bij onderzoek en innovaties rond case-management dementie, persoonsgerichte zorg en Practice Development. Tevens is hij als adjunct professor Gerontology verbonden aan Huntington University, Sudbury in Canada.

Professor **Nele Van Den Noortgate** (°1965) is hoofddocent Geriatrie aan de Universiteit Gent en diensthoofd van het zorgprogramma voor de geriatrie patiënt en de dienst Geriatrie van het Universitair Ziekenhuis te Gent. Zij is momenteel ook vice-president van de Belgische Vereniging Geriatrie en Gerontologie en sinds jaren lid van diverse werkgroepen binnen deze organisatie. Vanuit deze functies is zij actief betrokken bij wetenschappelijke, overheids- en praktijkprojecten met het oog op verbeteren van de zorg voor ouderen. Zij wordt ook regelmatig gevraagd als expert voor delphi-procedures in de geriatrie rond geriatrie syndromen. Zij is betrokken bij promotietrajecten in de geriatrie, begeleidde reeds succesvol een promovendus en begeleidt momenteel twee promovendi en een vijftal masterstudenten per jaar. Haar wetenschappelijke focus ligt op de zorg bij het levenseinde en geassocieerde symptomen als pijn bij ouderen. Vanuit dit interessegebied is zij ook lid van de Palliative Care Interest Group van de European Geriatric Medicine Society. Zij is tevens executive board member van de European Academy for Medicine of Ageing.

**Dominique Van Eynde** (°1961) studeerde af als kinesiste en startte haar carrière in het personeelswerk midden de jaren '80 op. Mede door haar leergierigheid en vooral overtuigd door de noodzaak om zich bij te scholen in de toenemende complexiteit van het personeelsbeleid, volgde zij diverse opleidingen. De meest relevante diploma's die zij hiervoor behaalde zijn: Bedrijfsmanagement, Informatica en Gezinswetenschappen. Sinds 2005 werkt zij als zelfstandig HR-Consultant en staat tal van grote instellingen en bedrijven bij in hun personeelsbeleid. Momenteel volgt zij de opleiding Psychosociale Gerontologie om zo passende oplossingen aan te reiken voor bedrijven en hun werknemers om mensen langer aan het werk te houden.