

BACHELOR NA BACHELOR IN DE TOEGEPASTE GERONTOLOGIE

ARTESIS PLANTIJN HOGESCHOOL ANTWERPEN;
ARTEVELDEHOGESCHOOL & KAREL DE GROTE HOGESCHOOL,
KATHOLIEKE HOGESCHOOL ANTWERPEN

TOETS NIEUWE OPLEIDING OP MAAT VAN DE EIGEN REGIE •
BEOORDELINGSRAPPORT

14 NOVEMBER 2022



ROBERT GOBBENS (VOORZITTER) • BIE NIELANDT, ROBERT GEERAERT, KIRINA
ALLAERT (COMMISSIELEDEN) • BEA BOSSAERTS (SECRETARIS) • VEERLE CONINGS
(PROCESCOÖRDINATOR)

Inhoud

1	Abstract	5
2	Rapportage van het onderzoek van de commissie	6
2.1	Eerste indrukken van de commissie	6
2.1.1	Sterke punten van de opleiding	6
2.1.2	Aandachtspunten en vragen	7
2.2	Leerpunten uit de dialoog	8
2.2.1	Stand van zaken van de voorbereiding	8
2.2.2	Profiel en doelgroepen van de opleiding	9
2.2.3	Onderwijsconcept	11
2.2.4	Toetsing	12
2.2.5	Proces van actualisering van de opleiding	12
2.2.6	Personeel	13
2.2.7	Samenwerking tussen de drie instellingen	13
3	Oordeel	15
	Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding	18
	Bijlage 2: Opleidingsspecifieke leerresultaten	19
	Bijlage 3: Samenstelling van de commissie	21
	Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding	22
	Bijlage 5: Verantwoording	23
	Bijlage 6: Overzicht van het bestudeerde materiaal	24

1 Abstract

Op basis van haar onderzoek naar de potentiële kwaliteit van de opleiding bachelor-na-bachelor in de toegepaste gerontologie van i) Artesis Plantijn Hogeschool Antwerpen, ii) Karel de Grote Hogeschool, Katholieke Hogeschool Antwerpen en iii) Arteveldehogeschool, beoordeelt de commissie de potentiële kwaliteit van deze nieuwe opleiding als geheel als voldoende. De commissie brengt een positief advies uit aan de NVAO.

De opleiding speelt in op de toenemende vergrijzing in de samenleving. Ze zet in op het samenbrengen en interdisciplinair en praktijkgericht samenwerken van zeer diverse beroepen die te maken hebben met ouderenzorg, bij voorkeur mensen met enige werkervaring. Naast ergotherapeuten, verpleegkundigen en orthopedagogen wil de opleiding ook niet-traditionele doelgroepen bereiken. De gerontologisch consulent zal met ouderen aan de slag gaan in de welzijns- en zorgsector, bv. voor praktijkgericht en beleidsgericht advies in koepelorganisaties, ziekenfondsen, woonzorgcentra, en evenzeer in andere maatschappelijke sectoren zoals lokale besturen, cultuurcentra, ruimtelijke ordening, mobiliteit en ordehandhaving.

De commissie vindt na lezing van het dossier dat de opleiding heel wat positieve elementen bevat, bv. aandacht voor de gezonde en de hulpbehoevende oudere in het programma, vier heldere modules, die telkens afgerond worden met een praktijkgericht projectwerk op een werkplek, een actief onderwijsconcept met veel zelfstandig leren en één lesdag per week met nadruk op toepassing en praktijk (een 'blended' leerprogramma), plannen om de opleiding te actualiseren. De commissie waardeert ook de flexibiliteit van het programma (1 jaar, 2 jaar of losse modules) dat volgens een beurtsysteem per semester in één van de drie hogescholen wordt gegeven.

Ze wil graag meer verduidelijking rond een aantal thema's uit het dossier, waaronder profiel en doelgroepen van de opleiding, onderwijsconcept, de toetsing van studenten en de manier waarop men de opleiding in de toekomst actueel zal houden en ouderen bij de opleiding zal betrekken. Die vragen komen aan bod tijdens de gesprekken met de instelling, de studenten, het werkveld en de lectoren.

De commissie heeft tijdens die gesprekken veel enthousiasme gezien bij al deze groepen en een helder beeld gekregen van de nieuwe opleiding bachelor-na-bachelor in de toegepaste gerontologie. Op basis van de aandachtspunten die ze heeft vastgesteld wil ze de opleiding nog adviseren om:

- de volgorde en het belang van de vier modules in het modeltraject doordacht te overwegen in functie van het beoogde profiel (focus op het empowerment van ouderen) en het aandeel van technologie en innovatie in het curriculum nog eens grondig te bekijken;
- criteria te ontwikkelen voor de keuze van het projectwerk en de werkplekken, met aandacht voor de leerkansen van studenten en evidence based werken;
- de dialoog met de doelgroep van ouderen en het werkveld structureel te verankeren (Vlaamse Ouderenraad en lokale ouderenadviesraden), zoals al gepland;
- de geformuleerde intentie om expliciet in te zetten op diversiteit, waaronder etnisch culturele achtergrond, en inclusie ook effectief uit te werken.

2 Rapportage van het onderzoek van de commissie

2.1 Eerste indrukken van de commissie

De commissie heeft met interesse kennisgenomen van het TNO-dossier bachelor-na-bachelor in de toegepaste gerontologie van i) Artesis Plantijn Hogeschool Antwerpen (penvoerende instantie), ii) Karel de Grote Hogeschool, Katholieke Hogeschool Antwerpen en iii) Arteveldehogeschool.

De commissieleden geven in hun document Eerste indrukken een heel aantal sterke punten aan, die ze bespreken tijdens het vooroverleg. Daar legt de commissie ook de vragen en onduidelijkheden samen die ze verder wil onderzoeken in de dialoog met de instelling.

2.1.1 Sterke punten van de opleiding

De commissie vindt op basis van het dossier dat de opleiding interessant en vernieuwend lijkt met een potentiële meerwaarde voor het ouderen(zorg)beleid. De opleiding wil zich onderscheiden van andere met een praktijkgerichte gerontologische focus op het ouder worden in zijn heterogeniteit en in al zijn aspecten. De commissie vindt dat de titel 'gerontologisch consulent' een professionele identiteit aangeeft die mikt op een brede inzetbaarheid van de afgestudeerden op micro-, meso- en macroniveau.

De commissie vindt het positief dat de opleiding vertrekt vanuit maatschappelijk relevante uitgangspunten, bv. de effecten van vergrijzing op de zorg- en welzijnsnoden in de samenleving. Ze waardeert het ook dat het werkveld werd bevroegd over de mate van belang van deze opleiding voor de sector en over de nood die in de praktijk ervaren wordt, wat een aantal pregnante thema's opleverde, bv. interprofessionele samenwerking.

De opleiding wordt opgebouwd vanuit het lectorenteam van ergotherapie, interventiedomein geriatrie en ouderenzorg, zo stelt de commissie vast. Professionals in andere sectoren dan de medische of sociale sector kunnen ook toegang krijgen tot de opleiding mits een verkennend intakegesprek. Ter voorbereiding kunnen zij een aanbevolen voortraject online doorlopen. De commissie vindt dat de opleiding een meerwaarde kan creëren in de sector en in functie van levenslang leren door de focus op werkstudenten.

De opleiding kiest ervoor om de opleidings specifieke leerresultaten te laten samenvallen met de domeinspecifieke leerresultaten. Ze legt een sterke focus op de wisselwerking van theorie en praktijk en op de verbondenheid met het werkveld. De leerresultaten zijn afgestemd op reële noden en actuele ontwikkelingen en zullen om het half jaar worden geactualiseerd, in samenspraak met de werkveldcommissies en in het kader van de PDCA-cyclus in de opleiding. De opleiding wil ook inzetten op benchmarking met andere (inter)nationale opleidingen in het domein en met ontwikkelingen in onderzoek.

De leerresultaten worden geconcretiseerd in leerdoelen, die grotendeels gericht zijn op integratie (niveau 3) en veel minder op kennis en inzicht (niveau 1) en toepassing (niveau 2). Ze zijn een goede weergave van de unieke identiteit van de opleiding en zijn praktijkgericht, behoeftegericht, actueel en evidence based, zo stelt de commissie vast. De leerdoelen zijn transparant voor studenten via diverse kanalen, waaronder de ECTS-fiches.

De commissie stelt vast dat een interessant programma werd uitgewerkt dat is opgesplitst in vier modules: Gerontechnologie, Begeleiden van de oudere volwassene, Active and Healthy Ageing, Interprofessioneel samenwerken aan kwaliteitsbeleid. Elke module wordt afgesloten met een project dat aansluit bij reële praktijkproblemen.

Er wordt gekozen voor constructieve alignment van het programma waarbij men wil komen tot een samenhangend geheel van leerdoelen, leer- en onderwijsactiviteiten en toetsing.

De didactische aanpak steunt op het didactisch model van AP Hogeschool, het Kameleon-model. De commissie stelt vast dat de opleiding kiest voor een blended leerprogramma met een beperkt aantal contacturen op één lesdag per week, gebaseerd op het flipped classroom principe waarbij kennisverwerving online gebeurt en de bijeenkomsten gericht zijn op de toepassing van theoretische kaders in de praktijk. Er wordt veel gebruikgemaakt van activerende werkvormen, vooral practicum en oefeningen en verder hoor- en werkcolleges, individuele begeleiding en vormen van groepsleren. Studenten maken een portfolio met reflectie-opdrachten en een verzameling van producten en opdrachten. De lector functioneert als coach van de studenten, zowel individueel als in kleine groepen.

Er zijn profielen opgesteld voor het werven van personeel, die voor een groot deel ingevuld kunnen worden door het team dat dit dossier heeft uitgewerkt en lectoren uit de partnerinstellingen. Voor het overige zal men een beroep doen op de bestaande wervingskanalen, zo stelt de commissie vast. De verdere ontwikkeling van competenties van docenten gebeurt in het kader van het professionaliseringsbeleid van de AP Hogeschool. Daar worden ook de klassieke studentenvoorzieningen (o.a. taalondersteuning, financiële ondersteuning, faciliteiten voor studenten, ombudspersoon) aangeboden. De besluitvorming lijkt goed in elkaar te zitten en is structureel geformaliseerd, met een duidelijk mandaat voor AP Hogeschool, maar de commissie vermoedt dat de samenwerking van de drie hogescholen een uitdaging blijft.

Er wordt voor toekomstige studenten in de nodige informatie over de opleiding voorzien, zo blijkt uit het dossier.

In het toetsbeleid staan drie pijlers centraal: constructieve alignment, formatief handelen van de lector en toetsen op afstand en via interactieve werkvormen. De leerdoelen worden meermaals geëvalueerd in verschillende modules en opleidingsonderdelen door verschillende beoordelaars. Het dossier biedt een overzicht van de toetsvormen, waarbij de nadruk ligt op geïntegreerde, meer complexe toetsvormen zoals projectopdrachten en simulatie-oefeningen. De toetsing is ingebed in het kwaliteitssysteem van de AP Hogeschool. De commissie vindt het ook positief dat er professionaliseringsinitiatieven worden genomen om de toetsbekwaamheid van de lectoren te verhogen.

2.1.2 Aandachtspunten en vragen

Op basis van het dossier stelt de commissie vast dat de opleiding zeker potentieel heeft en inspeelt op een nood op de arbeidsmarkt. Ze heeft echter nog een aantal vragen, waaruit ze volgende thema's selecteert voor de dialoog met de instelling, de lectoren, het werkveld en/of de studenten.

2.1.2.1 *Stand van zaken van de voorbereiding*

De commissie heeft na lezing van het dossier de indruk dat het vormgeven van de opleiding op een aantal punten nog verdere uitwerking vraagt. Ze wil graag weten hoever het nu staat met de voorbereiding.

2.1.2.2 *Profiel en doelgroepen van de opleiding*

De commissie is benieuwd naar het profiel van de afgestudeerde gerontologisch consulent in vergelijking met bestaande aanverwante opleidingen, de troeven van de opleiding en de totstandkoming van de OLR's. Het valt haar op dat diversiteit niet als een centraal thema naar voor wordt geschoven in de grootstedelijke context van de partners en wil daar graag meer over weten. De commissie is ook benieuwd naar de beoogde brede doelgroepen, de manier waarop de intake van deze groepen wordt aangepakt en de kanalen via dewelke de opleiding zich aan de diverse studiekeziers zal bekendmaken. De commissie stelt ook de vraag of het werkveld bereid zal zijn in deze opleiding te investeren.

2.1.2.3 *Onderwijsconcept*

In verband met blended learning en constructive alignment blijkt de competentiematrix een centrale rol te hebben. Het functioneren daarvan is op basis van het dossier niet duidelijk voor de commissie en ze wil hierover graag meer toelichting. Ze is benieuwd naar de ervaringen van studenten met blended learning en groepswork, die centraal staan in het didactisch concept van de nieuwe opleiding. Ze heeft vragen over de invulling en de opbouw van de modules. Ze is ook benieuwd hoe de opleiding de organisaties, projecten en stageplaatsen zal selecteren.

2.1.2.4 *Toetsing*

De commissie wil graag weten of de kennis die wordt doorgegeven tijdens hoor- en werkcolleges voldoende wordt getest in het projectmatig werk waar het eindniveau van de student per module beoordeeld wordt, op basis van welke criteria en door wie. Ze is ook benieuwd of werkstudenten op hun eigen werkplek een project kunnen doen. Tot slot valt het op dat het dossier peerevaluatie beschrijft als een bij uitstek interessante vorm voor studenten om te leren van elkaar. De commissie wil graag weten hoe dit zal verlopen.

2.1.2.5 *Proces van actualisering van de opleiding*

Om het curriculum up to date te houden, wil men de doelstellingen van de opleiding via bestaande en toekomstige contacten om het half jaar aftoetsen aan nationale en internationaal verwante opleidingen en ontwikkelingen in het onderzoek rond gerontologie, zo geeft het dossier aan. De commissie is benieuwd hoe men dat zal doen. Ze stelt ook de vraag of ouderenorganisaties zoals de Vlaamse Ouderenraad betrokken zullen worden in de toekomstige ontwikkelingen, wat in de voorbereidingsperiode van de opleiding niet het geval was.

2.1.2.6 *Personeel*

De commissie wil meer duidelijkheid over het aantal VTE waarin wordt voorzien en de basis waarop dit is berekend. Ook wil ze graag meer duidelijkheid over de criteria voor selectie van lectoren en gastdocenten. Ze wil graag meer weten over het professionaliseringsbeleid. Uit het dossier blijkt dat een bewijs van pedagogische bekwaamheid geen verplichting is.

2.1.2.7 *Samenwerking met drie hogescholen*

De commissie is benieuwd welke afspraken tussen de drie hogescholen zijn gemaakt over de samenwerking in de nieuwe opleiding o.m. over de huisvesting van de opleiding. Ze vraagt zich af hoe het kwaliteitsbeleid vanuit de drie instellingen zal worden aangestuurd en hoe studenten van deze instellingen daarin mee betrokken zijn. Ze wil ook graag weten hoe de samenwerking op de werkvloer wordt beleefd.

2.2 **Leerpunten uit de dialoog**

2.2.1 **Stand van zaken van de voorbereiding**

Bij de start van het bezoek geven de verantwoordelijken een update van de voorbereidingen voor de nieuwe opleiding sinds het indienen van het TNO-dossier, wat al heel wat vragen van de commissie wegneemt. Sommige elementen komen in de gesprekken evenwel nog verder aan bod.

De commissie verneemt o.m. dat er een inleidende module in ontwikkeling is, vooral voor studenten die uit andere sectoren komen dan welzijn en gezondheid. Het curriculum is verder vormgegeven. Men heeft besloten meer in te zetten op groepsleren dan op individuele begeleiding en voor de toetsvormen kiest men voor meer opdrachten en minder voor het toetsen van kennis en inzicht. Voor de afsluitende projecten per module worden de topics vastgelegd in samenspraak met de werkveldpartners en de ouderen, zo wordt aangegeven. Voor de werving van studenten is er een communicatieplan opgemaakt, waarbij de drie hogescholen voor werkstudenten zullen mikken op hun basisopleidingen. Men wil ook een

‘intergenerationeel event’ uitwerken als promotie van de opleiding en tevens als bewustwording van het beeld van ouderen in de samenleving bij de jongere generaties.

Het partnerschap tussen de drie hogescholen is goed geregeld via een samenwerkingsovereenkomst, zo stelt de commissie vast. Er is een organigram voor de opleiding opgesteld, waarbij het de commissie opvalt dat men kiest voor twee werkveldcommissies: een commissie rond beleid en een commissie met ouderenorganisaties zoals de Vlaamse Ouderenraad, wat de commissie bijzonder waardeert. Er is tussen de drie hogescholen ook een partnerschap afgesproken voor de omkadering, waarbij het student service center met procesbeheer en niet-vakgebonden begeleiding in al zijn facetten bij AP Hogeschool ligt.

Voor internationalisering en onderzoek is er een kortetermijnplan uitgewerkt, o.m. over samenwerking met binnenlandse en buitenlandse onderwijsinstellingen en kennis- en expertisecentra, de implementatie van nieuwe onderzoeksgegevens in het curriculum en de inbedding van de nieuwe opleiding in onderzoeksgroepen van de drie hogescholen. Op de langere termijn denkt men aan de opbouw van een internationaal netwerk voor informatie-uitwisseling en onderzoek. Inzake maatschappelijke dienstverlening wil de opleiding o.m. inzetten op de actieve betrokkenheid van ouderen bij de opleiding, het ondersteunen van leeftijdsvriendelijke projecten en positieve beeldvorming.

2.2.2 Profiel en doelgroepen van de opleiding

Tijdens het gesprek met de verantwoordelijken gaat de commissie dieper in op het profiel van de nieuwe opleiding in vergelijking met bestaande aanverwante opleidingen, bv. de master gerontologie en de banaba psychosociale gerontologie en ouderencoaching. De gesprekspartners geven als verschilpunten aan dat de nieuwe opleiding veel aandacht heeft voor het psychosociale aspect, healthy ageing en toekomstige cocreatie met ouderen.

De commissie is benieuwd wat de aantrekkingskracht zal zijn van de nieuwe banaba in vergelijking met de aanverwante banaba’s die een lage instroom hebben. De verantwoordelijken hopen op veel belangstelling door de instroom breed te maken en ook te mikken op beroepsgroepen buiten zorg en welzijn zoals architecten en technologisch geschoolden, die door de vergrijzing steeds meer met ouderen en opdrachten voor ouderen in aanraking komen. De verrijking van de opleiding zit in het samenbrengen en interdisciplinair samenwerken van zeer diverse beroepen rond ouderenzorg, dus niet enkel ergotherapeuten, verpleegkundigen en pedagogisch en psychologisch geschoolden, die bovendien al een tijd aan het werk zijn. Men verwacht veel van die onderlinge kruisbestuiving, zo blijkt. Met de niet-traditionele doelgroepen zal de opleiding een intakegesprek doen, waar afgetoetst wordt wat ze van het voortraject binnen het digitaal leerplatform hebben meegedragen. Deze inleidende module wordt overigens ook aangeraden aan alle niet-recent afgestudeerden als een toets van de beoogde startcompetenties.

De lectoren brengen inzake het profiel dezelfde punten naar voor en benadrukken daarnaast de inzet van de afgestudeerden op microniveau en in mindere mate op meso- en macroniveau (die meer het domein zijn van de masters) en het didactisch denken dat volledig is gericht op integratie van het geleerde in de praktijk. Deze opleiding gaat in de richting van de Nederlandse academische werkplaatsen, met een sterke band tussen onderwijs en onderzoek en werken met de ouderen zelf, zo geven ze aan. De oudere wordt als ervaringsdeskundige betrokken bij alle modules, door bij de projecten steeds (deels) op microniveau te werken.

De lectoren geloven in de nood van deze opleiding en hebben er zin in. De communicatie naar niet-evidente doelgroepen zal evenwel nog veel energie vergen, zo geven ze aan. Daarbij wil men naast de Vlaamse Ouderenraad ook de VVSG en de lokale besturen inschakelen.

Het panel van het werkveld ziet vooral het coachende aspect en het praktijkgerichte als grote troeven van de opleiding. In het programma komen zowel het beleidsmatige als het omgaan met ouderen aan bod. Er leeft bij deze gesprekspartners bovendien veel interesse voor het plan om projecten op te zetten in een samenwerking tussen opleiding en werkveld om creatieve oplossingen te zoeken voor praktijkproblemen zoals mobiliteit, gezondheid, de digitale kloof en beeldvorming en de ouderen daarbij actief te betrekken. Het 'ontschotten van opleidingen', het interdisciplinair werken en breed leren denken kan ook bij deze stakeholders op bijval rekenen, evenals het plan om de ouderen(organisaties) op te nemen in een werkveldcommissie.

Het panel van potentiële studenten bestaat uit studenten ergotherapie, verpleegkunde en orthopedagogie van de Artesis Plantijn Hogeschool Antwerpen en de Karel de Grote Hogeschool, Katholieke Hogeschool Antwerpen (niet van de Arteveldehogeschool, zo merkt de commissie op), die als werkstudent of alumnus werkzaam zijn in de ouderenzorg. Zij kijken positief naar de nieuwe opleiding. Ze hebben interesse in de vele facetten van het ouder worden en het samen praktijkgericht leren en werken met andere disciplines. Ze vinden het positief dat er in de opleiding ook aandacht is voor gezonde ouderen en voor innovatie in de ouderenzorg. Ze verwachten casussen van op het werk mee te nemen naar de opleiding. Voor de afgestudeerden zien ze o.m. een overkoepelende functie weggelegd in een woonzorgcentrum of een samenwerking met een gemeentebestuur rond ouderenbeleid. Ze vinden de variatie aan werkvormen waaronder het flipped classroom principe een meerwaarde.

De commissie stelt de vraag of de planning met drie campussen en groeps- en projectwerk studenten niet zal afschrikken. De opleiding beseft dat het traject over één jaar best pittig wordt, en zal bij de verdere uitwerking de haalbaarheid bewaken. Er is ook een standaardtraject over twee jaar uitgewerkt. In elk opleidingsonderdeel wordt een onderbouwde mix gemaakt van zelfstudie en goed ingevulde contactmomenten op de campus op één dag in de week. Veel tijd- en plaatsafhankelijk werken zal de haalbaarheid ten goede komen, zo is de verwachting. Ook de ondersteuning vanuit AP Hogeschool (bv. studiebegeleiding) kan online verlopen. Enkel voor de inschrijving moeten de studenten naar AP komen in de semesters waar de lessen daar niet plaatsvinden. De studenten geven overigens aan dat ze er geen punt van maken om een semester les te volgen in een andere stad. Ze vinden het in tegendeel een manier om grenzen te verleggen, nieuwe manieren van werken te leren kennen en hun netwerk uit te bouwen. Hierbij moet opgemerkt worden dat de studenten die de commissie sprak uitzonderlijk gemotiveerd waren. De commissie blijft het wisselen van campussen een uitdagend gegeven vinden, zowel voor studenten als voor docenten.

Het valt de commissie op dat de opleiding niet expliciet inzet op diversiteit, hoewel ze zich in een grootstedelijke context situeert. De gesprekspartners geven aan dat een van de hogescholen (KdG) veel contacten heeft met ouderengroepen met migratie-achtergrond, armoede en dakloosheid, wat in het projectwerk verankerd zal worden. De werkveldcommissies hebben daarbij ook een rol te spelen, zo zeggen ze nog.

Het werkveld verwacht alvast dat de afgestudeerden een meerwaarde kunnen vormen inzake diversiteit, zowel qua origine als qua seksuele geaardheid, zodat ze met kennis van zaken daarrond projecten kunnen opstarten, zo blijkt uit het gesprek. Als voorbeeld wordt een referentiepersoon in een woonzorgcentrum rond seks en relaties vernoemd, die zowel werkt op beleidsniveau als op de werkvloer.

De commissie is benieuwd of de vertegenwoordigers van het werkveld zelf mensen naar de opleiding zouden sturen. Daarop wordt positief geantwoord: de sector noemt dit nodig om op een kwalitatieve manier te overleven en is bereid daarin te investeren. Voor de woonzorgcentra wordt wel aangegeven dat dit in conflict kan komen met het aantal handen

aan het bed. Daarnaast zouden ook centrumleiders van lokale dienstencentra, thuiszorgcoördinatoren, medewerkers betrokken bij mobiliteit en huisvesting bij lokale besturen en zelfs politiemensen veel kunnen bijleren in deze opleiding over ouderenzorg, zo wordt aangegeven.

2.2.3 Onderwijsconcept

Aansluitend bij de beoogde doelgroep van oudere studenten en werkstudenten, kiest de opleiding voor het didactisch model dat ontwikkeld werd binnen de AP Hogeschool, m.n. het Kameleon-model (Kansen op MEer LEren in ONderwijs) dat verschillende wetenschappelijke theorieën integreert, waaronder blended learning en flipped classroom met de lector als coach. De drie hogescholen zullen hun expertise rond blended leren bundelen.

De opleiding zet in op constructive alignment van het programma, gericht op een optimale afstemming tussen leerdoelen, leer- en onderwijsactiviteiten en toetsing. Een cruciale tool daarbij blijkt de competentiematrix die in het dossier beschreven staat. De commissie wil hierover graag meer verduidelijking. Aan de hand van een voorbeeld toont de opleiding aan dat die matrix het mogelijk maakt om de samenhang in de opleiding te blijven monitoren. De matrix kan op basis van alle informatie over o.m. leerdoelen, leerlijnen, werkvormen, toetsvormen en leermiddelen analyses genereren die een beeld geven van de constructive alignment van het opleidingsprogramma en aantonen waar moet worden bijgestuurd. De individuele lector hoeft dus niet alles zelf uit te zoeken, maar vindt steun bij dit kader, in zoverre er ook effectief mee aan de slag gegaan wordt.

In het panel van potentiële studenten blijkt veel enthousiasme over blended leren, waarmee ze al ervaring hebben opgedaan. De leerstof vooraf verwerken en dan met vragen naar de les gaan en toepassingen maken vinden ze heel handig en verrijkend. Desgevraagd geven ze aan dat hun ervaringen met groepswork positief zijn maar beperkt (o.m. voor een bachelorproef in groep). Ze verwachten dat groepswork doen ook voor werkstudenten haalbaar is, aangezien vaak op afstand wordt vergaderd via Teams.

De opleiding is opgesplitst in modules waardoor studenten desgewenst het pakket flexibel kunnen opdelen in voor hen haalbare delen. Het praktijkgericht onderwijs krijgt voluit toepassing aan het einde van elke module met een praktijkgericht project dat gericht is op de oplossing van reële praktijkproblemen. Tijdens de opleiding is er veel ruimte voor formatieve feedback door de lector en door de medestudenten.

De commissie heeft vragen over de opbouw en de volgorde van de modules. Het valt haar op dat de kijk op ouderen (autonomie en empowerment) pas achteraan in het standaardtraject aan bod komt. De lectoren geven aan dat ze dat willen herbekijken. Het valt de commissie ook op dat er voor technologie en innovatie slechts weinig studiepunten gereserveerd zijn.

Als voorbeeld van projecten voor deze opleiding vernoemt het werkveld een buurtanalyse maken voor lokale dienstencentra, een databank opstellen voor gemeenten met alle leeftijdsvriendelijke initiatieven, onderzoek over het versterken van de stem van ouderen in het participatiebeleid.

De commissie wil graag weten op welke wijze de opleiding de organisaties en hun projecten zal uitkiezen. De verantwoordelijken geven aan dat ze via de huidige werkveldcontacten en via de werkveldcommissies contacten zullen leggen. De opleiding zal nog duidelijke samenwerkingscriteria uitwerken voor de organisaties en hun projecten. Men denkt voorlopig bv. aan een multidisciplinair team, met een multiculturele groep van ouderen werken en contact met ouderen als onderdeel van het takenpakket van de student. De commissie vindt het belangrijk dat studenten waardevolle doch haalbare projecten effectief uitrollen, en niet louter aan dataverzameling doen.

De lectoren geven aan dat ze beseffen dat projectmatig werk en groepswork veel begeleiding vergen. Ze willen maken dat iedereen goed meewerkt en zullen werkvormen inzetten die freeriders identificeren en aanspreken. Voor individuele opdrachten – die worden ingeperkt t.v.v. groepsopdrachten zoals aangegeven in de presentatie – is een 1-op-1 begeleiding nodig. De online contacten die sinds corona sterk zijn uitgebouwd, maken dat alles makkelijker dan vroeger, zo zeggen ze nog.

2.2.4 Toetsing

Twee van de vier modules werken met een groepsproject, de andere twee met een individueel project om het gerealiseerde eindniveau van de student te toetsen. De commissie heeft vragen bij de toetsing van kennis in dat model. De verantwoordelijken benadrukken dat het accent ligt op geïntegreerd toetsen en op het toepassen van kennis, niet zozeer op het toetsen van de kennis zelf.

Het werkveld geeft input bij de beoordeling van de projecten, maar geeft zelf geen scores aan de student. De eindbeoordeling ligt bij de opleiding. Het panel van het werkveld blijkt goed op de hoogte te zijn van die afspraken en gaat daarmee akkoord.

De commissie wil graag weten op basis van welke criteria het werkveld en de lectoren de projecten van studenten zullen beoordelen. Voor het werkveld verwijzen de verantwoordelijken naar de verwachtingen die de werkveldpartners hebben uitgesproken voor de start van het project. De lectoren zullen in hun beoordeling gebruikmaken van rubrics die op basis van de leerdoelen worden opgesteld en die duidelijk aangeven wat de studenten minstens moeten kennen en geïntegreerd kunnen.

De commissie wil ook graag weten of een werkstudent projecten kan doen op de eigen werkplek. De verantwoordelijken en de lectoren geven aan dat ze daarbij voorbehoud maken. Het kan enkel sporadisch indien het niet gaat om samenwerken met de eigen collega's en mits goede afspraken worden gemaakt. Cruciaal is dat de student met andere organisatieculturen, andere taken en andere disciplines in aanraking komt.

In het panel van studenten vraagt de commissie naar hun ervaringen met de peerevaluatie van groepswork. Aangegeven wordt dat ze de ervaring hebben dat dit eerlijk verloopt. De studenten die er het hardst aan werken, krijgen de meeste punten. Ze wijzen er ook op dat werkstudenten zeer gemotiveerd zijn om bij te leren, zich stevig zullen inzetten en geen spelletjes zullen spelen om anderen te doen slagen. Ze stellen ook voor om tussentijds peerevaluatie in te zetten en niet enkel op het einde van een project, wat gesteund wordt door het panel van lectoren die daarbij de nodige begeleiding willen geven.

2.2.5 Proces van actualisering van de opleiding

Het dossier geeft aan dat het opleidingsprogramma is afgestemd op reële noden en (inter)nationale actuele ontwikkelingen. De opleiding wil een voortdurende dialoog creëren over de actualiteitswaarde ervan en de afstemming op de evoluties in Vlaanderen, België en Europa. De commissie wil graag weten hoe dat zal gebeuren.

De verantwoordelijken geven aan dat ze de kwaliteit en de actualiteit zullen monitoren bij de verdere ontwikkeling van de OLR's en daaraan gekoppelde leerdoelen. Het is de bedoeling om dit halfjaarlijks te actualiseren via de werkveldcommissies, zoals ook beschreven in de samenwerkingsovereenkomst. Zelf zullen de aanwezigen van het werkveld en de ouderen(organisaties) zitting hebben in de werkveldcommissies die de opleiding over toekomstige evoluties zullen adviseren, wat de commissie bijzonder waardeert.

Via de kwaliteitszorg is er een continue kwaliteitsbewaking van leermaterialen, werkvormen en toetsmethoden en van de koppeling tussen doelstellingen en leerresultaten. De projecten en het onderzoek in samenwerking met het werkveld kunnen de opleiding mee voeden, zo

wordt aangegeven. Het onderzoek in de drie hogescholen in verband met ouder worden zal sterker worden verbonden en hun internationale netwerken worden samengevoegd tot een breder netwerk, zoals blijkt uit het korte- en langetermijnplan, voorgesteld tijdens de startpresentatie.

De commissie waardeert het dat de opleiding ook via maatschappelijke dienstverlening de vinger aan de pols houdt en o.m. zal inzetten op de actieve betrokkenheid van ouderen bij de opleiding, het ondersteunen van leeftijdsvriendelijke projecten en positieve beeldvorming.

2.2.6 Personeel

Het is de commissie op basis van het dossier niet helemaal duidelijk hoeveel lectoren voor de opleiding zullen worden ingezet en op welke basis dat berekend is. De verantwoordelijken geven aan dat dit gekoppeld is aan het aantal studiepunten en het aantal contactmomenten, zoals voor de andere banaba's aan AP, waarvan de opleiding het model heeft overgenomen. Er wordt voor lectoren voorzien in 1,5 VTE, naast het personeel voor administratie en ondersteuning, wat ook de lectoren een gangbare personeelssterkte vinden. De commissie vraagt de opleiding om de werklast voor de betrokken personeelsleden te monitoren bij opstart van de opleiding.

De verantwoordelijken geven aan dat bij de selectie wordt afgetoetst of de kandidaat voldoende bereidheid heeft om zich in te passen in het didactisch concept en voldoende band heeft met het werkveld en/of praktijkervaring. Dit ligt in de lijn met wat de lectoren als belangrijke competenties aangeven.

De lectoren blijken een duidelijk overzicht te hebben van de taken die ze nog voor de boeg hebben. Onder meer de samenwerking inzake onderzoek met hogescholen in Nederland rond technologie is voorbereid en moet nog worden bekrachtigd, zo geven ze aan.

De commissie waardeert het dat docenten zich voortdurend moeten bijscholen en daartoe over veel kanalen beschikken, bv. vakspecifieke en didactisch gerichte workshops, een jaarlijkse onderwijsdag, externe opleidingen, aanvangsbegeleiding. Ook de teamvergaderingen vormen een forum voor professionalisering en uitwisseling van good practices, bv. rond blended leren, zo blijkt uit de gesprekken.

2.2.7 Samenwerking tussen de drie instellingen

In het bovenstaande komt de samenwerking tussen de drie instellingen al her en der aan bod.

De commissie wil hier nog expliciet op inzoomen met de vraag hoe het kwaliteitsbeleid vanuit de drie instellingen zal worden aangestuurd. De AP Hogeschool geeft aan dat haar systeem van kwaliteitsborging van opleidingen in eigen regie zal worden gevolgd. Er zal worden ingezet op studentenbevragingen van de opleidingsonderdelen. Aangezien het bekend is dat dit een variabele en niet-representatieve en sinds corona vaak nog een dalende respons oplevert, wil men ook inzetten op kwalitatieve input zoals focusgesprekken, die in banaba-opleidingen vaak veel geïnteresseerden aantrekken. Bij het werkveld wil men via de projecten informeel informatie capteren, naast de structurele contacten met de werkveldcommissies. Om de zes jaar is er een gesprek van de opleiding met een externe commissie i.k.v. de eigen regie.

De commissie is benieuwd of de studenten uit het panel ervaring hebben met studentenparticipatie. Dat blijkt het geval, en wel in positieve zin. Ze vinden dat de opleiding en de drie betrokken hogescholen openstaan voor hun feedback en hun adviezen vaak worden opgevolgd. Ook voor studentenbegeleiding verwachten ze in de samenwerking tussen de drie hogescholen geen hinderpalen. Wel benadrukken ze dat het van belang is dat de nieuwe opleiding inzet op kennismaking op de campus tijdens de eerste week, aangezien

de studenten elkaar nadien slechts één keer per week zullen zien. Het panel van lectoren bevestigt dat dit zal gebeuren.

Tijdens de rondleiding in AP blijkt dat er degelijke voorzieningen voorhanden zijn voor de nieuwe opleiding. Ze heeft er vertrouwen in dat de andere twee instellingen eveneens de nodige voorzieningen hebben, waarover ook een filmpje was voorbereid.

Het panel van lectoren geeft aan dat de samenwerking tussen de drie instellingen vlot verloopt en de opleiding versterkt doordat ervaringen en praktijken uitgewisseld en besproken worden. Ook het werkveld ziet dit als een meerwaarde.

3 Oordeel

Op basis van haar onderzoek naar de potentiële kwaliteit van de opleiding bachelor-na-bachelor in de toegepaste gerontologie van i) Artesis Plantijn Hogeschool Antwerpen, ii) Karel de Grote Hogeschool, Katholieke Hogeschool Antwerpen en iii) Arteveldehogeschool beoordeelt de commissie de potentiële kwaliteit van deze nieuwe opleiding als geheel als voldoende. De commissie brengt een positief advies uit aan de NVAO.

De commissie verneemt bij het begin van haar bezoek dat er sinds de indiening van het dossier nog heel wat werk is verzet en krijgt daarvan meteen een uitgebreid overzicht. De intensieve samenwerking vanuit het netwerk van de drie hogescholen blijkt een sterke kracht te vormen om stappen vooruit te zetten en heeft intussen ook vorm gekregen in een samenwerkingscontract. De gesprekspartners hebben ervaring in samenwerken en stralen het gezamenlijke project ook uit. De commissie heeft veel enthousiasme gezien bij alle interne stakeholders met wie ze heeft gesproken: lectoren, verantwoordelijken en studenten. Ook het werkveld is zeer tevreden over wat er op tafel ligt om de door hen ervaren grote leemte in de ouderenzorg op te vullen.

De opleiding mikt op een brede instroom, duidelijk gebonden aan drie bacheloropleidingen: ergotherapie, verpleegkunde en orthopedagogie, maar ze staat evenzeer open voor andere vooropleidingen. Ze verwacht dat vooral mensen zullen instromen die al een tijd aan het werk zijn. Het instrument om de startcompetenties op hetzelfde niveau te krijgen is doordacht, zo stelt de commissie vast.

Het profiel van de afgestudeerde is na de gesprekken helder voor de commissie en consistent over de groepen heen, zij het soms met accentverschillen. De profilering tegenover de master is duidelijk uitgelegd. Die werkt beleidsgericht op meso- en macroniveau, terwijl de afgestudeerde gerontologische consulent vooral ook met ouderen aan de slag zal gaan in de welzijns- en zorgsector, bv. voor praktijkgericht en beleidsgericht advies in koepelorganisaties, ziekenfondsen, woonzorgcentra. Het is ook de bedoeling dat de gerontologisch consulent een plaats verwerft in andere maatschappelijke sectoren zoals lokale besturen, cultuurcentra, ruimtelijke ordening en ordehandhaving. Voor de communicatie wil de opleiding inzetten op deze beoogde werkvelden (o.m. via VVSG).

De commissie vindt het positief dat de opleiding de focus legt zowel op de actieve als op de zorgbehoevende oudere. De troeven van de afgestudeerde zijn o.m. de sterke binding met de praktijk en het interdisciplinair leren en werken. De commissie ziet de gerontologisch consulent ook als een rolmodel voor diens omgeving in respectvol omgaan met ouderen en als stimulans tot innovatie in de zorg.

Het valt de commissie evenwel op dat de inhoud van de nieuwe opleiding is voorbereid zonder ouderen(organisaties) te raadplegen, terwijl de opleiding in lijn met de OLR's wil inzetten op participatie en empowerment van ouderen. De presentatie in het begin van de dag en de samenwerkingsovereenkomst tussen de drie instellingen geeft echter vertrouwen in de toekomstige consultatie van de doelgroep ouderen via het structureel werkveldoverleg. Ook studenten werd niet om advies gevraagd over de plannen voor de nieuwe opleiding, zo stelt de commissie vast, maar ze zullen in de toekomst via de kwaliteitszorg worden betrokken.

De commissie vindt het positief dat het programma erin slaagt de louter medische sfeer te overschrijden door in te zetten op het biopsychosociale luik, op gerontechnologie en op active & healthy ageing. De commissie vindt dat de vier modules voor het modeltraject goed zijn uitgekozen, maar stelt de vraag of de volgorde ervan in lijn is met het beoogde empowerment van de oudere, dat nu achteraan in het rijtje komt.

Het valt de commissie ook op dat innovatie in de ouderenzorg slechts beperkt aan bod komt in het curriculum met de opleidingsonderdelen technologie voor ouderen en e-health, beide voor drie studiepunten. De commissie stelt bovendien vast dat diversiteit in de samenleving en in het werkveld wel vernoemd wordt, maar dat niet echt verankerd wordt in de opleiding.

De commissie spreekt haar vertrouwen uit in het didactisch concept van de opleiding, met als cruciale tool de goed doordachte competentiematrix die op basis van alle informatie over o.m. leerdoelen, werkvormen, leermiddelen en toetsvormen analyses kan genereren die een beeld geven van de constructieve alignment van het opleidingsprogramma. Daarop kan de opleiding verder bouwen en de vertaling maken naar leerdoelen, een flexibel programma, een groot aanbod voor blended leren en een stevig pakket groepswork. De studenten in het panel hebben goede ervaringen met blended leren en groepswork, zo blijkt.

Terwijl de commissie aanvankelijk de indruk heeft dat er zeer weinig kennis aan bod komt in het curriculum en nog minder in de toetsing, heeft ze deze mening na de gesprekken bijgesteld. De theoretische component komt ook aan bod in veel andere opleidingsonderdelen en wordt geïntegreerd getoetst. Een geïntegreerde toepassing van competenties is echter onmogelijk zonder kennis en inzicht. In de opleiding wordt een authentieke leer- en toetsomgeving gecreëerd die kennisreproductie zonder integratie vermijdt. De geïntegreerde opdrachten vormen een stevig concept en een mooi geheel, zo stelt de commissie vast.

De commissie vindt het positief dat de opleiding werkstudenten bij voorkeur projecten wil laten doen buiten de eigen werkplek. Ze stelt wel vast dat er nog werk voor de boeg is om de voorwaarden en criteria voor praktijkprojecten op te stellen.

De opleiding wordt volgens een beurtrol per semester in een van de drie hogescholen georganiseerd, wat haalbaar is aangezien er slechts één lesdag is per week. Alle studiebegeleiding zal plaatsvinden in AP Hogeschool, wat wegens de online mogelijkheden geen probleem kan vormen. De studenten in het panel dringen er wel op aan om bij het begin van de opleiding genoeg tijd te maken om elkaar te leren kennen op de campus.

Het valt de commissie op dat er weinig VTE zijn gepland om de individuele begeleiding van studenten te realiseren. Mogelijk is de verwachte instroom van 43 studenten bij de start van de opleiding wel overschat. De commissie vindt het positief dat men bij de selectie van lectoren zal aftoetsen of de kandidaat voldoende bereid is om zich in te passen in het didactisch concept. De kandidaten moeten ook voldoende band hebben met of praktijkervaring in het werkveld.

De commissie heeft er vertrouwen in dat het curriculum geregeld geactualiseerd zal worden, onder meer via de twee werkveldcommissies en de aanwezige verbinding tussen de opleidingen en onderzoeksgroepen van de drie hogescholen, binnenlandse en buitenlandse onderwijsinstellingen en kennis- en expertisecentra. De commissie vindt het positief dat de opleiding ook via maatschappelijke dienstverlening de vinger aan de pols zal houden, o.m. door het ondersteunen van leeftijdsvriendelijke projecten.

De studenten zullen via bevragingen en focusgroepen kunnen bijdragen aan de kwaliteit van de opleiding, evenals de andere stakeholders, volgens het systeem van kwaliteitsborging van de AP Hogeschool.

De commissie heeft vertrouwen in de manier waarop de evaluatie van studenten wordt uitgewerkt. Het toetsbeleid van de opleiding wordt ingebed in het kwaliteitssysteem van de AP Hogeschool. De studenten wijzen op hun goede ervaringen met peerevaluatie en stellen voor die ook tussentijds in te schakelen met eventueel extra begeleiding door de lector-coach om het risico op 'meeliften' te vermijden. De opleiding zal rubrics ontwikkelen op basis

waarvan de projecten zullen worden beoordeeld. De commissie waardeert de professionaliseringsinitiatieven om de toetsbekwaamheid van lectoren te verhogen.

Op basis van de aandachtspunten die ze heeft vastgesteld wil de commissie de opleiding graag nog adviseren om:

- de volgorde en het belang van de vier modules in het modeltraject doordacht te overwegen in functie van het beoogde profiel, met name de module gerontechnologie en de module over empowerment en autonomie (ruime doelgroep ouderen), evenals het aandeel van technologie en innovatie in het curriculum;
- criteria te ontwikkelen voor de keuze van het projectwerk en de werkplekken, met aandacht voor de leerkansen van studenten en evidence based werken;
- de dialoog met de doelgroep van ouderen structureel te verankeren (Vlaamse Ouderenraad, en lokale ouderenadviesraden), zoals al gepland;
- de geformuleerde intentie om in te zetten op diversiteit en inclusie ook effectief uit te werken.

Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding

Instelling	<ul style="list-style-type: none"> • Artesis Plantijn Hogeschool Antwerpen (penvoerende instelling) • Karel de Grote Hogeschool, Katholieke Hogeschool Antwerpen (partnerinstelling) • Arteveldehogeschool (partnerinstelling)
Naam opleiding	Bachelor na bachelor in de toegepaste gerontologie
Niveau en oriëntatie	Professionele bachelor (niveau 6)
(Bijkomende) titel	-
Afstudeerrichtingen	-
Opleidingstrajecten voor werkstudenten, voltijds/deeltijds trajecten, dag-/avondonderwijs, onderscheiden vormen van diplomering	Blended opleidingsprogramma met een beperkt aantal contacturen op de campus, eenzelfde opleidingstraject voor werkende en voltijdse studenten
De vestiging(en) waar de opleiding wordt aangeboden	<ul style="list-style-type: none"> • Artesis Plantijn Hogeschool Antwerpen Campus Spoor Noord – Noorderplaats Noorderplaats 2 2000 Antwerpen • Karel de Grote Hogeschool, Katholieke Hogeschool Antwerpen Campus Zuid Brusselstraat 45 2018 Antwerpen • Arteveldehogeschool Campus Kantienberg Voetweg 66 9000 Gent
Onderwijstaal	Nederlands
Studieomvang (in studiepunten)	60
(Delen van) studiegebied(en)	Gezondheidszorg ISCED: 09 Health and welfare
Aansluitingsmogelijkheden en vervolgopleidingen	-

Bijlage 2: Opleidings specifieke leerresultaten

De opleidingsspecifieke leerresultaten vallen samen met de domeinspecifieke leerresultaten

Handelen vanuit een leeftijdsvriendelijk perspectief

1. De gerontologisch consulent handelt en verantwoordt zijn professioneel handelen vanuit de principes van 'Active en Healthy Ageing';

Ontwikkelen van een eigen visie

2. De gerontologisch consulent ontwikkelt een wetenschappelijk onderbouwde visie op ouder worden, gebaseerd op sociale inclusie, preventie, empowerment en emancipatie teneinde een goede kwaliteit van leven te waarborgen. Hij heeft hierbij oog voor fundamentele waarden vanuit het mensenrechtenkader, zoals verbondenheid, zelfbeschikking, diversiteit en autonomie;

Bijsturen van het eigen handelen

3. De gerontologisch consulent kan door zijn reflectief vermogen zorg- en begeleidingsprocessen bijsturen en optimaliseren op basis van evidence-informed (wetenschappelijk) onderzoek en richtlijnen, eigen ervaringen en regionale, Europese en internationale evoluties;

Positieve beeldvorming

4. De gerontologisch consulent werkt mee aan en ondersteunt de ouderen zelf in het bijdragen aan een meer positieve en realistische beeldvorming van ouderen alsook het ondernemen van beleidsacties die bijdragen aan een inclusieve samenleving. Hierbij worden kansen tot participatie door de oudere volwassenen gemaximaliseerd;

Interdisciplinair samenwerken en co-creatie

5. De gerontologisch consulent werkt samen met de ouderen, diens netwerk en met omkaderende disciplines in gezondheid en welzijn om tot doelgerichte zorg en ondersteuning te komen. Daarnaast draagt hij, door het betrekken van verschillende actoren, bij tot een interprofessionele samenwerking vanuit zijn holistisch gerontologisch perspectief;

Inspelen op trends & vertalen naar de praktijk (innovaties)

6. De gerontologisch consulent kan pro-actief inspelen op actuele ontwikkelingen en trends in de samenleving, zoals bijvoorbeeld de ontwikkelingen inzake sociaal ondernemerschap en gerontechnologische ontwikkelingen. Hij kan deze ontwikkelingen en trends toetsen op hun leeftijdsvriendelijkheid en ze projectmatig modiëren in functie van de noden van de oudere volwassenen;

Knelpunten in de samenleving en Communiceren naar beleid.

7. De gerontologisch consulent kan detecteren van, en inspelen op knelpunten die een leeftijdsvriendelijke samenleving belemmeren en kan de bekomen informatie integraal vertalen en opvolgen naar het beleid toe;

Bewaken & verbeteren van de kwaliteit van leven, wonen en zorg.

8. De gerontologisch consulent kan een geïnformeerde beleidsvoering hanteren binnen een interprofessioneel kader en in een gerontologische context, teneinde de kwaliteit van leven, wonen en zorg voor ouderen continu te verbeteren;

Beoordelen van beleid

9. De gerontologisch consulent denkt kritisch na en reflecteert over relevante beleidsthema's en kan deze toetsen op hun leeftijdsvriendelijkheid. Hij beoordeelt het

beleid in functie van de behoeften, verlangens en belangen van de oudere volwassenen zelf.

Bijlage 3: Samenstelling van de commissie

De beoordeling is gebeurd door een commissie van deskundigen aangesteld en getraind door de NVAO. Deze is als volgt samengesteld:

- **Prof. dr. Robbert Gobbens** (*voorzitter*), bijzonder hoogleraar Professionalisering van de verpleging en verzorging in de ouderenzorg bij Tilburg University, lector Gezondheid en Welzijn van kwetsbare ouderen bij Hogeschool Inholland en Zonnehuisgroep Amstelland; gastprofessor Universiteit Antwerpen
- **Bie Nielandt**, stafmedewerker directie Onderwijs en Kwaliteitszorg, Universiteit Hasselt;
- **Robert Geeraert**; consulent woonzorg en levenseinde, onafhankelijk expert Vlaamse Ouderenraad, gastprofessor Welzijnsbeleid Erasmushogeschool Brussel;
- **Kirina Allaert**, vierdejaarsstudent Bachelor in de verpleegkunde, HOGENT, panellid opleidingsbeoordelingen (VLUHR-KZ) van de professionele bachelor verpleegkunde.

De commissie werd bijgestaan door:

- **Veerle Conings** (procescoördinator), beleidsmedewerker NVAO;
- **Bea Bossaerts** (extern secretaris), freelanceredacteur

Alle commissieleden hebben de deontologische code van de NVAO ondertekend.

Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding

08:15 – 08:25	Onthaal commissie door (beperkte) kern. <i>Ontvangst aan onthaal + spullen naar lokaal brengen.</i>
08:25 – 09:05	Rondleiding (Campus AP Spoor Noord-Noorderplaats)
09:05 – 09:20	Overleg commissie
09:20 – 09:30	Korte presentatie opleiding (stand van zaken sinds indienen TNO)
09:30 – 09:45	Overleg commissie
09:45 – 11:00	Gesprek instellingsbestuur en opleidingsverantwoordelijken
11:00 – 11:15	Overleg commissie
11:15 – 12:00	Gesprek (potentiële) studenten
12:00 – 13:00	Lunch + Overleg commissie
13:00 – 13:45	Gesprek werkveld (online)
13:45 – 14:00	Overleg commissie
14:00 – 15:00	Gesprek (potentiële) docenten
15:00 – 15:45	Overleg commissie – voorbereiding afsluitende co-creatie/feedback
15:45 – 16:30	Afsluitend gesprek met coördinerende groep

Bijlage 5: Verantwoording

De beoordeling werd uitgevoerd aan de hand van het *“Beoordelingskader Toets Nieuwe Opleiding op maat van de eigen regie”* van juni 2020, zoals bekrachtigd door de Vlaamse regering op 27 november 2020.

Nadat de aanvraag ingediend door de instelling ontvankelijk werd verklaard, heeft de NVAO een commissie samengesteld; de opleiding (instelling) werd hierbij betrokken. Deze commissie werd goedgekeurd door het dagelijks bestuur van de NVAO. De instelling tekende geen bezwaar aan tegen de commissie.

De commissie heeft zich aan de hand van de door de opleiding verstrekte documenten op de beoordeling voorbereid. Voorafgaand aan een voorbereidend overleg heeft elk commissielid de eerste indrukken opgemaakt en werden prioritaire vragen opgesteld.

Tijdens de voorbereidende werkzaamheden heeft de commissie verder alle verkregen informatie besproken en heeft zij tevens de dialoog met de instelling en de opleiding voorbereid.

Aan de hand van NVAO's Waarderende Aanpak heeft de commissie zich tijdens de dialoog verder verdiept in de context van de opleiding en op basis daarvan een onderzoek gevoerd naar de potentiële kwaliteit van de opleiding.

Tijdens de afrondende werkzaamheden heeft de commissie alle verkregen informatie besproken en vertaald naar een holistisch oordeel. De commissie heeft dit eindoordeel in volledige onafhankelijkheid genomen.

Het totaal aan beschikbare gegevens is verwerkt tot een ontwerp van beoordelingsrapport. Eens alle commissieleden hadden ingestemd met de inhoud van het beoordelingsrapport, heeft de voorzitter van de commissie het beoordelingsrapport vastgesteld. Het door de voorzitter vastgestelde beoordelingsrapport werd aan de NVAO bezorgd.

Bijlage 6: Overzicht van het bestudeerde materiaal

Informatiedossier opleiding

- Toets nieuwe opleiding. Bachelor na bachelor in de toegepaste gerontologie

Verplichte bijlagen bij het informatiedossier

- Basisgegevens over de opleiding
- Opleidingsspecifieke leerresultaten
- Overeenkomstige opleidingen
- Schematisch programma overzicht
- Beschrijving beoogde personeelsprofielen
- Contacten met het werkveld
- Beschrijving werk- en toetsvormen
- ECTS-fiches

Documenten beschikbaar gesteld tijdens de dialoog

- Powerpoint: stand van zaken banaba in de toegepaste gerontologie
- Samenwerkingsovereenkomst betreffende de gezamenlijke opleiding bachelor-na-bachelor in de toegepaste gerontologie
- Samenwerkingsovereenkomst Timing financiële opvolging
- Bijlage 1 bij de samenwerkingsovereenkomst betreffende de gezamenlijke opleiding bachelor-na-bachelor in de toegepaste gerontologie: financiële afspraken
- Didactisch concept Banaba in de toegepaste gerontologie
- Visie inleidende module
- Visie onderzoek en internationalisering
- Visietekst portfolio banaba in de toegepaste gerontologie

