

BACHELOR IN DE TOEGEPASTE GERONTOLOGIE

KAREL DE GROTE HOGESCHOOL, ARTEVELDEHOGESCHOOL,
ARTESIS PLANTIJN HOGESCHOOL ANTWERPEN

OPLEIDINGSACCREDITATIE OP MAAT VAN DE EIGEN REGIE •
BEOORDELINGSRAPPORT

6 APRIL 2026



ROBBERT GOBBENS (VOORZITTER) • TINE AELTER, ROBERT GEERAERT, FEBE
KETSMA (COMMISSIELEDEN) • MARGRIET VAN IERSEL (SECRETARIS)
• GENOVEVA RAVIJS (PROCESCOÖRDINATOR)



Inhoud

1	Abstract.....	4
2	Methodologie.....	5
2.1	Commissiesamenstelling.....	5
2.2	Methode van het onderzoek.....	5
3	Onderzoeksvoorstel	6
4	Holistisch oordeel.....	10
5	Rapportage van het onderzoek.....	13
5.1	Afsluitende dialoog	21
	Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding.....	23
	Bijlage 2: Domeinspecifieke leerresultaten (DLR).....	25
	Bijlage 3: Programma voor de dialoog met de opleiding.....	27
	Bijlage 4: Overzicht van het bestudeerde materiaal	28

1 Abstract

Dit beoordelingsrapport betreft de opleidingsaccreditatie op maat van de eigen regie van de opleiding bachelor-na-bachelor in de toegepaste gerontologie van Artesis Plantijn Hogeschool Antwerpen, Arteveldehogeschool en de Karel de Grote Hogeschool, waarbij de Artesis Plantijn Hogeschool de pen voert. Op basis van haar onderzoek beoordeelt de commissie de kwaliteit van de opleiding als voldoende en adviseert zij de NVAO om een positief accreditatiebesluit te nemen.

De commissie voerde een onderzoek uit op basis van onderzoeksvragen geclusterd in thema's die door de commissie waren geformuleerd. Naast het identificeren van positieve punten doet de commissie acht aanbevelingen aan de opleiding.

De opleiding beschikt over een degelijke inhoudelijke en onderwijskundige basis. Het curriculum is voldoende coherent opgebouwd en studenten ervaren duidelijke verwachtingen, transparante toetsing en een haalbare studielast. De kleinschaligheid en sterke betrokkenheid van docenten creëren een ondersteunende leeromgeving met korte communicatielijnen.

De maatschappelijke relevantie van het domein is groot, echter de professionele identiteit van de afgestudeerde gerontologisch consulenten kan nog scherper worden geprofileerd om de instroom en externe positionering te versterken. De verbinding met het werkveld is gebaseerd op actieve betrokkenheid van partners, alumni en ouderen. Verdere structurele verankering en expliciete terugkoppeling kunnen deze samenwerking verder versterken.

Het team toont een reflectieve houding en investeert in kwaliteit, wel kan professionalisering strategischer worden ingebed. De samenwerking tussen drie hogescholen biedt inhoudelijke meerwaarde, ondanks organisatorische complexiteit. Uit de dialoog blijkt dat de internationale blik in de opleiding beperkt aanwezig is. De opleiding staat inhoudelijk voldoende sterk en is klaar voor een volgende ontwikkelfase gericht op profilering, groei en duurzame verankering.

Met het oog op de verdere ontwikkeling van de opleiding doet de commissie acht aanbevelingen. Deze aanbevelingen doen geen afbreuk aan het positieve oordeel over de kwaliteit van de opleiding. De acht aanbevelingen hebben betrekking op de thema's 'instroom studenten', 'studeerbaarheid', 'samenwerking hogescholen', 'professionalisering', 'betrekken van stakeholders' en 'diversiteit en inclusie'.

2 Methodologie

2.1 Commissiesamenstelling

Conform het beoordelingskader stelde de NVAO een commissie van vier experts samen. Deze is als volgt samengesteld:

- Robbert Gobbens (voorzitter), bijzonder hoogleraar “Professionalisering van de verpleging en verzorging in de ouderenzorg” bij Tilburg University en lector “Gezondheid en Welzijn van Kwetsbare Ouderen” bij Hogeschool Inholland, Amsterdam en bij Zonnehuisgroep Amstelland, Amstelveen.
- Tine Aelter (commissielid), diensthoofd onderwijsontwikkeling en -administratie Hogeschool PXL, Hasselt.
- Robert Geeraert (commissielid), gepensioneerd/gastdocent Erasmushogeschool/ Vlaamse Ouderenraad (vrijwilliger)/Forum palliatieve zorg/LEIF (lesgever-bestuurder).
- Febe Ketsman (student-commissielid), studente master of science in de verpleegkunde en de vroedkunde aan UGent.

De commissie werd bijgestaan door:

- Genoveva Ravijts (procescoördinator), beleidsmedewerker NVAO.
- Margriet van Iersel (extern secretaris), zelfstandig onderwijskundige.

Alle commissieleden hebben de deontologische code van de NVAO ondertekend en zijn voor hun opdracht getraind door de NVAO. Deze commissie omvat alle nodige deskundigheden voor deze beoordeling.

2.2 Methode van het onderzoek

De beoordeling werd uitgevoerd aan de hand van het kader ‘opleidingsaccreditatie op maat van de eigen regio’ 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 bovenstaande commissie samengesteld. 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 de dialoog heeft de commissie een onderzoeksvoorstel opgesteld. Elk commissielid heeft het aangeleverde materiaal geanalyseerd en, op basis hiervan, een eerste waardering vormgegeven. De commissie heeft deze vervolgens samengebracht en tot één samenhangend onderzoeksvoorstel afgelijnd met prioritaire thema’s en vragen. Tijdens de voorbereidende werkzaamheden heeft de commissie verder alle verkregen informatie besproken en heeft zij 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 uitgevoerd naar de gerealiseerde kwaliteit van de opleiding.

Tijdens de afrondende werkzaamheden heeft de commissie alle verkregen informatie besproken. Op basis van dit onderzoek formuleerde ze een holistisch oordeel. De commissie heeft deze conclusie in volledige onafhankelijkheid genomen. Het totaal aan beschikbare gegevens is verwerkt tot een ontwerp van het beoordelingsrapport. Eens alle commissieleden hadden ingestemd met de inhoud van het beoordelingsrapport, heeft de voorzitter van de commissie het rapport vastgesteld. Het door de voorzitter vastgestelde beoordelingsrapport werd aan de NVAO bezorgd.

3 Onderzoeksvoorstel

Inleiding

De commissie ontving een aanvraagdossier in de vorm van een zelfevaluatierapport (ZER) met weblinks naar een breed scala aan aanvullende digitale informatie. In dit geheel zijn de diverse aspecten van de opleiding in kaart gebracht en toegelicht.

Het ZER ging in op vijf onderwerpen, de eerste drie gerangschikt aan de hand van drie samenhangende vragen: 1) Wat beoogt de opleiding? 2) Hoe realiseert de opleiding dat? 3) Hoe wordt vastgesteld dat wat beoogd werd, gerealiseerd is? Onder vraag 1 beschrijft het ZER het onderwerp (1) Kernproces onderwijs: beoogd eindniveau, onder vraag 2 het onderwerp (2) Kernproces onderwijs: onderwijsleeromgeving, onder vraag 3 (3) Kernproces onderwijs: gerealiseerd eindniveau. Vervolgens beschrijft het ZER (4) Ondersteunende processen en kwaliteitszorg en sluit af met een (5) Conclusie. De eerste vier onderwerpen zijn ieder uitgewerkt met een inhoudelijke toelichting en een vooruitblik.

Resultaten vooronderzoek

De commissie bestudeerde het ZER met de aanvullende documentatie ter voorbereiding op het locatiebezoek aan de instelling dat plaatsvond op 24 februari 2026. De bestudering leidde tot het identificeren van zowel sterktes als aandachtspunten en onduidelijkheden. Hierop formuleerde de commissie themagebieden, enerzijds over positieve elementen die gezien hun kwaliteit geen nadere exploratie vereisten, anderzijds over aspecten waarbij dit op voorhand niet geheel duidelijk was of die vragen oproepen. Deze laatste elementen werden thematisch geordend met ondersteunende onderzoeksvragen per thema. In haar onderzoek nam de commissie de vooraf geformuleerde thema's en onderzoeksvragen als uitgangspunt bij de gesprekken met de vertegenwoordigers van de opleiding, de studenten en het werkveld. De structuur van de gesprekken tijdens het locatiebezoek werd aldus gevormd door tien bredere thema's, uitgewerkt in 29 onderzoeksvragen. Deze onderzoeksvragen kwamen voort uit onderwerpen die voor de commissie een nadere explorering waard waren om goed in beeld te krijgen hoe de opleiding op de betreffende gebieden acteert.

Positieve elementen (sterktes, succesfactoren en goede praktijken)

De commissie benoemde vier elementen uit het opleidingsdossier die naar haar mening duidelijk genoeg beschreven waren en waarvan de kwaliteit op grond van het dossier voldoende vertrouwen gaf. Als gevolg daarvan verviel de noodzaak om deze onderwerpen in de gespreksgroepen te behandelen. Dit zijn de volgende elementen:

1. Relevantie van de opleiding
De commissie ziet dat de relevantie van de opleiding goed is onderbouwd. De opleiding vertrekt vanuit een duidelijke maatschappelijke nood (vergrijzing, druk op zorg en welzijn, nood aan brugfiguren).
2. De samenhang van het curriculum (constructive alignment)
De constructive alignment is heel expliciet ingebed in het curriculum waarmee het curriculum een goed geheel vormt. De opleiding werkt met duidelijke doelstellingen, gekoppeld aan de domeinspecifieke leerresultaten (DLR) en volgt dit systematisch op. Wel is de vrij recente sterke verhoging van het aantal leerdoelen aanleiding geweest voor verder onderzoek, hetgeen aan de orde komt bij de onderzoeksvragen.

3. Overlegstructuren
De opleiding toont in haar dossier aan over duidelijke overlegstructuren te beschikken die doordacht en op passende wijze zijn samengesteld (opleidingsstaf, opleidingsraad, werkveldcommissie, bestuurscommissie).
4. De verschillende trajecten
De opleiding biedt een voltijds traject aan en een traject gespreid over twee jaar. Daarnaast is er de mogelijkheid om in te stromen in februari (een traject van 1,5 jaar). Dit aanbod biedt instromende studenten, die doorgaans ook werkzaam zijn, de mogelijkheid een voor hen passend traject te kiezen.

Thema's voor nadere verkenning en onderzoeksvragen

Het rapport dat voorligt gaat in hoofdstuk 4 in op een onderbouwd holistisch oordeel vanuit het onderzoek dat de commissie aan de opleiding doet. Waar relevant voor de argumentatie van het oordeel, beschrijft het rapport in hoofdstuk 5 de weergave van het onderzoek tijdens het locatiebezoek. Dit hoofdstuk volgt de structuur van tien thema's en daarvan afgeleide onderzoeksvragen zoals geformuleerd door de voorzitter en de commissie. Deze waren ook leidend bij de inhoud van de gesprekken tijdens het locatiebezoek. Voorafgaand aan het locatiebezoek selecteerde de commissie welke thema's bij welke van de vier gespreksgroepen aan de orde zouden komen. Er werd dus steeds een selectie gemaakt, al besloot de commissie wel om sommige thema's bij meerdere gespreksgroepen gericht terug te laten komen. Daarnaast besloot de commissie, in het kader van de waarderende aanpak en meer algemeen, de sfeer, de vragen niet afzonderlijk langs te lopen maar eerder leidend te doen zijn voor de vormgeving van de inhoud van de gesprekken. Dit vanuit de gedachte echt een dialoog aan te gaan in de gespreksgroepen met achtereenvolgens de opleidingsverantwoordelijken, werkveldvertegenwoordigers en alumni, studenten en alumni en de docenten.

De commissie formuleerde de tien thema's en bijbehorende onderzoeksvragen als volgt:

THEMA 1 – Instroom studenten

Onderzoeksvragen:

- Welke stappen heeft de opleiding al ondernomen om meer studenten aan te trekken? Bijvoorbeeld maatschappelijk werkers, ouderen, mensen uit het onderwijs.
- Welke stappen heeft de opleiding al ondernomen om het profiel van gerontologisch consultant aan de arbeidsmarkt bekend te maken? Anders geformuleerd, hoe ziet de marketingcampagne eruit?
- Zijn er naast de zorg- en welzijnsopleidingen ook studenten uit andere opleidingen die instromen? Zo ja, welke?

THEMA 2 – Studeerbaarheid

Onderzoeksvraag:

- Welke acties heeft de opleiding geformuleerd en uitgevoerd om de studeerbaarheid te verbeteren?

THEMA 3 – Leerdoelen

Onderzoeksvragen:

- Wat is de reden achter de grote stijging van het aantal leerdoelen? Is het mogelijk de leerdoelenmatrix in te kijken?
- Blijft het hoge aantal leerdoelen nog werkbaar en transparant, ook voor studenten?
- Hoe monitort de opleiding nieuwe tendensen en inzichten zodat leerdoelen kunnen evolueren? Hoe wordt het werkveld hierbij betrokken?

THEMA 4 – Toetsing

Onderzoeksvragen:

- Hoe wordt omgegaan met het gebruik van AI in opdrachten en toetsing?
- Welke handvatten krijgen studenten aangeboden om op een verantwoorde manier met AI om te gaan?
- In welke opleidingsonderdelen wordt er gewerkt met rubrics voor de beoordeling van studenten?
- Is het mogelijk de rubrics voor de eindproducten (Gerontechnologie en Active & Healthy Ageing) te bekijken?
- Worden ouderen en werkveldpartners betrokken bij de beoordeling? En zo ja, hoe?

THEMA 5 – Professionalisering

Onderzoeksvragen:

- Op welke manier krijgt de professionalisering van de docenten vorm binnen de samenwerking van de drie hogescholen?
- Hoe wordt dit georganiseerd?

THEMA 6 – Betrekken van stakeholders

Onderzoeksvragen:

- Op welke manier wil de opleiding ouderen en werkveldpartners nog meer betrekken bij de opleiding?
- Hoe zorgt de opleiding voor betrokkenheid van alumni bij de opleiding?
- Wat leert de opleiding van het betrekken van ouderen?

THEMA 7 – Samenwerking binnen drie hogescholen

Onderzoeksvragen:

- Hoe ervaren studenten de huidige campuswisselingen tussen Antwerpen en Gent?
- Wat is de impact hiervan op hun studietraject en gevoel van continuïteit?
- Hoe wordt de trajectbegeleiding georganiseerd bij campuswisselingen? Verhuist de trajectbegeleider mee of zijn er overdracht momenten?
- Wat wordt verwacht van de mogelijke nieuwe aanpak (OLOD's linken aan campussen)?
- Hoe zal de nieuwe aanpak de verankering van werkveldpartners en ouderen verbeteren?
- Welke acties worden concreet door de opleidingscoördinator en het opleidingshoofd genomen om de communicatie en informatievoorziening te stroomlijnen?

THEMA 8 – Gebruik van Artificiële Intelligentie (AI)

Onderzoeksvragen:

- Welk standpunt neemt de opleiding in ten aanzien van Generatieve AI?
- Op welke manier worden lectoren ondersteund bij het integreren van AI-competenties in hun onderwijs?
- Op welke manier draagt de opleiding bij aan de AI-geletterdheid van de studenten?

THEMA 9 – Diversiteit en inclusie

Onderzoeksvraag:

- Welke acties heeft de opleiding ondernomen om diversiteit en inclusie verder uit te werken binnen de opleiding?

THEMA 10 – Nationaal- en internationaal netwerk

Onderzoeksvragen:

- Hoe ziet het nationaal- en internationaal netwerk eruit?
- Wat heeft het internationaal netwerk bijgedragen aan de opleiding?

4 Holistisch oordeel

De commissie adviseert met dit rapport de NVAO over de kwaliteit van de bachelor-na-bachelor in de toegepaste gerontologie. Dit hoofdstuk biedt een integraal antwoord op de voorgestelde onderzoeksvragen met argumentatie, waarmee zichtbaar is gemaakt hoe de commissie tot haar oordeel is gekomen.

Als resultaat van het onderzoek **oordeelt de commissie positief** over de kwaliteit van de opleiding. Ze zag veel ambitie, een hecht en betrokken team en positieve studenten en alumni. De commissie geeft daarnaast **acht aanbevelingen** aan de opleiding die samenhangen met de verdere doorontwikkeling van de opleiding.

De opleiding beschikt over een solide inhoudelijke basis. Het curriculum is onderwijskundig samenhangend opgebouwd, met een duidelijke afstemming tussen leerdoelen, onderwijsactiviteiten en toetsing. Studenten ervaren helderheid in verwachtingen en beoordelingscriteria en de commissie beoordeelt de studeerbaarheid in de context van een combinatie van leren en werken als intensief maar haalbaar. De kleinschaligheid van de opleiding en de sterke betrokkenheid van docenten dragen bij aan een ondersteunende leeromgeving en vormen duidelijke sterktes.

Tegelijk bevindt de opleiding zich desondanks nog in een fase van verdere positionering en groei. De maatschappelijke relevantie van het domein is evident en wordt breed gedragen, maar de professionele identiteit van de afgestudeerde kan scherper en consistentier worden uitgewerkt. Dit heeft gevolgen voor de externe profilering en de verbreding van de instroom. De ambitie om ook andere sectoren dan gezondheid en welzijn aan te spreken is aanwezig en wordt reeds verkend, maar vraagt een meer systematische en strategische vertaalslag.

De verbinding met het werkveld is inhoudelijk betekenisvol en gebaseerd op engagement van partners, alumni en ouderen. Werkveldbetrokkenheid krijgt vorm via overlegmomenten en praktijkgerichte opdrachten, wat bijdraagt aan de actualiteit van het onderwijs. Tegelijk is deze betrokkenheid momenteel nog te relationeel en informeel georganiseerd. Verdere structurering, onder meer in rolafbakening en terugkoppeling, kan de duurzaamheid en transparantie van deze samenwerking versterken zonder afbreuk te doen aan de bestaande betrokkenheid. De samenwerking tussen drie hogescholen is lovenswaardig. Het feit dat de opleiding in twee verschillende steden wordt aangeboden maakt het echter extra moeilijk om een sterke band met het werkveld te creëren.

Op het vlak van professionalisering kenmerkt het team zich door een sterke collegiale cultuur en bereidheid tot reflectie. Onderwijskundige afstemming en kwaliteitsbewaking zijn goed verankerd, met name rond toetsing en curriculumcoherentie. Tegelijk is verdere versterking mogelijk door professionalisering meer expliciet en strategisch te verankeren, zowel op teamniveau als individueel. Dit kan bijdragen aan meer samenhang, transparantie en duurzaamheid in een context van kleine aanstellingen en gecombineerde rollen.

De samenwerking tussen de drie hogescholen biedt een meerwaarde door het bundelen van expertise en netwerken, al blijven organisatorische en digitale afstemmingsvraagstukken inherent aan deze constructie. Op nationaal vlak is de oriëntatie vooral inhoudelijk en onderzoeksmatig, met ruimte om deze contacten op termijn verder te concretiseren en structureel uit te bouwen. Een internationaal netwerk ontbreekt nagenoeg.

Samenvattend presenteert de opleiding zich als inhoudelijk sterk, maatschappelijk relevant en gedragen door een geëngageerd team. De volgende ontwikkelfase richt zich op het verder versterken van profilering, structurele verankering van werkveldrelaties en professionalisering, en het geleidelijk uitbouwen van bredere netwerken, zodat de bestaande kwaliteit duurzaam kan worden geborgd. De uitdaging is om dit met een beperkt team waar te maken.

Aanbevelingen

Met het oog op de verdere ontwikkeling van de opleiding doet de commissie acht aanbevelingen. Deze aanbevelingen doen geen afbreuk aan het positieve oordeel over de kwaliteit van de opleiding. De argumentaties achter de aanbevelingen zijn inhoudelijk geformuleerd in het onderzoeksplan (hoofdstuk 5), gerangschikt naar thema.

Aanbevelingen thema 1 – Instroom studenten

De commissie beveelt aan:

- Een heldere visie te formuleren over de gewenste identiteit van de ‘gerontologisch consulent’ cq. het profiel van de opleiding als geheel. Een gewenste groei binnen 5 jaar naar jaarlijks 30 i.p.v. de huidige 15 studenten, en een bredere instroom dan alleen vanuit zorg en welzijn vraagt in deze om een heldere opstelling, zowel onderling intern als voor het doel van externe profilering en communicatie.
- Een plan van aanpak te realiseren dat concreet maakt hoe de opleiding in de markt te zetten en dat dient als vertrekpunt voor de drie betrokken hogescholen.

Aanbeveling thema 5 – Professionalisering

De commissie beveelt aan:

- De verantwoordelijkheid voor de (inhoud van) bijscholing niet uitsluitend bij de docenten te leggen en deze niet vrijblijvend te doen zijn. De commissie beveelt aan sturing te geven op het niveau van enerzijds een gewenst profiel voor het docententeam als geheel, en anderzijds op individueel niveau, voortvloeiend uit de HR-jaarcyclus van de docent. Daarbij dient aandacht te zijn voor vakinhoudelijke én didactische en/of onderwijskundige deskundigheidsbevordering.

Aanbevelingen thema 6 – Betrekken van stakeholders

De commissie beveelt aan:

- De verbinding met het werkveld structureel te verstevigen. De commissie ziet dat, mede in het licht van verbreding van het profiel, niet goed helder is wie als het omringend werkveld kan worden beschouwd (en wie niet). Zij beveelt daarnaast aan studenten concreter te ondersteunen bij de werving van externe plekken in het werkveld voor het uitvoeren van verplichte opdrachten.
- De plan-do-check-act-cyclus (PDCA) in lopende processen, bijvoorbeeld bij consultatie van werkveldvertegenwoordigers en studenten, goed rond te maken. De commissie ziet dat de opleiding werk maakt van het leggen van contact, zowel formeel als informeel, maar dat terugkoppeling naar betrokkenen in onvoldoende mate wordt gerealiseerd.
- Er zorg voor te dragen dat er een voldoende stabiele en veelzijdige kern van vertegenwoordigers uit het werkveld deelneemt aan de werkveldcommissie om structureel meedenken over de inhoud van de opleiding beter te borgen en daarnaast een proces van deskundigheidsbevordering van de commissie te stimuleren.

Aanbeveling thema 7 – Samenwerking binnen drie hogescholen

De commissie beveelt aan:

- In gesprek te gaan met de studenten over de beoogde werkwijze bij het reorganiseren van het onderwijs (modulen koppelen aan één specifieke campus), om aandacht te hebben voor en in te kunnen spelen op hoe studenten de campuswisselingen ervaren en wat de mogelijke impact hiervan op de instroom van studenten kan zijn. Dit met het doel studentenbelangen expliciet zichtbaar te maken en deze mee te nemen bij de verdere uitwerking.

Aanbeveling thema 9 – Diversiteit en inclusie

De commissie beveelt aan:

- Expliciet zichtbaar te maken hoe de opleiding beleid rond diversiteit en inclusie vormgeeft, breder dan alleen in onderwijsinhoud. De commissie heeft niet goed zicht kunnen krijgen op hoe de aanbeveling van de vorige commissie bij de Toets Nieuwe Opleiding effectief is uitgewerkt.

5 Rapportage van het onderzoek

Dit hoofdstuk beschrijft hoe het onderzoek is uitgevoerd volgens de thema's die de commissie heeft geformuleerd. De tien thema's en bijhorende onderzoeksvragen vormen de rode draad voor de beschrijving van de feitelijk onderbouwde bevindingen en de bespreking van de analytische overwegingen en interpretaties. De onderzoeksvragen gaven specifiek richting aan de gesprekken met de opleidingsverantwoordelijken, de werkveldvertegenwoordigers, de studenten, alumni en docenten. De in dit hoofdstuk beschreven bevindingen worden echter niet per onderzoeksvraag, maar thematisch geordend weergegeven.

Thema 1 – Instroom studenten

De opleiding kent momenteel een beperkte instroom van ongeveer vijftien studenten per opleidingsjaar en spreekt voornamelijk professionals uit gezondheid en welzijn aan. De ambitie is om binnen vijf jaar te groeien naar circa dertig studenten, met een evenwichtiger spreiding tussen het domein gezondheid en welzijn en andere maatschappelijke domeinen. Die groei-doelstelling sluit aan bij de overtuiging dat de maatschappelijke relevantie van de opleiding groot is in een context van vergrijzing en veranderende visies op ouder worden. De thematiek van ouder worden raakt immers niet enkel aan zorg, maar ook aan wonen, stedenbouw, lokale besturen, beleid, digitale toegankelijkheid en intergenerationeel werken. De opleiding is voornemens om, in het licht van deze ontwikkeling, nieuwe opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR) te gaan ontwikkelen. Het idee om met microcredentials te werken wordt door de opleiding gezien als een mogelijke laagdrempelige instap voor professionals die zich rond een specifiek thema willen verdiepen.

De commissie stelt vast dat het team een duidelijke ambitie heeft om de doelgroep te verbreden. Toch blijkt dat de huidige wervingsinitiatieven zoals infodagen en digitale infosessies grotendeels hetzelfde type student aantrekken uit de domeinen zorg en welzijn, samenhangend met het feit dat de docenten allen in deze domeinen actief zijn. De commissie ziet dat het specifieke profiel van de opleiding nog onvoldoende scherp gearticuleerd is, wat de instroom mogelijk afremt. Een systematische analyse van het groeipotentieel en een gerichte marktbenadering ontbreken hierbij nog.

De afgestudeerden van de opleiding nemen uiteenlopende rollen op, onder meer als adviseur binnen lokale besturen, zorgverlener in de ouderenzorg of als brugfiguur tussen beleid en praktijk. Tegelijk stelt de commissie vast dat de professionele identiteit van de afgestudeerde nog niet scherp genoeg geprofileerd is. De opleiding omschrijft de gerontologisch consulent onder meer als ondersteuner en verbinder, maar de concrete positionering en afbakening van dit profiel is nog in ontwikkeling. Dit maakt het voor de opleiding moeilijk om de meerwaarde van de opleiding helder te communiceren naar potentiële studenten en werkgevers, iets wat belemmerend werkt voor een goede instroom.

De mogelijkheid om nieuwe doelgroepen aan te spreken, zoals oudere professionals of zelfs ouderen zelf, wordt door de opleiding, zo blijkt tijdens het gesprek met de opleidingsverantwoordelijken, als interessant beschouwd. Ouderen worden vandaag al informeel betrokken in het onderwijs, bijvoorbeeld via opdrachten waarbij studenten personen uit hun netwerk betrekken. Een expliciete strategie om ouderen als instroomdoelgroep te benaderen is er echter nog niet, hoewel samenwerkingen, onder meer met de Vlaamse Ouderenraad, hiervoor kansen bieden. De opleiding erkent dat het heersende beeld van ouderen – vaak nog sterk geassocieerd met zorg en beperkingen – een bredere positionering van de opleiding bemoeilijkt. Een positiever en actiever perspectief op ouder worden zou ook de aantrekkelijkheid van de opleiding kunnen versterken.

Samenvattend stelt de commissie vast dat de belangrijkste uitdaging voor de opleiding ligt in het verscherpen van haar identiteit en het vertalen van de brede maatschappelijke ambitie naar een gerichte en onderbouwde instroomstrategie, zodat de beoogde verbreding en groei ook effectief gerealiseerd kunnen worden. Hierop aansluitend formuleert de commissie twee aanbevelingen aan de opleiding, te weten:

Aanbevelingen thema 1 – Instroom studenten

De commissie beveelt aan:

- Een heldere visie te formuleren over de gewenste identiteit van de ‘gerontologisch consulent’ cq. het profiel van de opleiding als geheel. Een gewenste groei binnen 5 jaar naar jaarlijks 30 i.p.v. de huidige 15 studenten, en een bredere instroom dan alleen vanuit het domein zorg en welzijn vraagt in deze om een heldere opstelling, zowel onderling intern als voor het doel van externe profilering en communicatie.
- Een plan van aanpak te realiseren dat concreet maakt hoe de opleiding in de markt te zetten en dat dient als vertrekpunt voor de drie betrokken hogescholen.

Thema 2 – Studeerbaarheid

De opleidingsverantwoordelijken geven aan dat de opleiding sinds de start een duidelijke onderwijskundige doorontwikkeling heeft doorgemaakt. Waar de focus aanvankelijk lag op het uitbouwen van een nieuw programma, ligt de nadruk nu op de samenhang en dekkingsgraad van de domeinspecifieke leerresultaten in het geheel van het curriculum. Er is nagegaan of het curriculum goed studeerbaar is, met een duidelijke opbouw in complexiteit en toenemende integratie doorheen het traject. Dit zorgt voor een inhoudelijk stevig fundament dat studenten gericht door de opleiding leidt. De commissie stelt vast dat de studeerbaarheid wordt ondersteund door een transparante structuur. Studenten beschikken over een studiewijzer met duidelijke informatie per opleidingsonderdeel, waarin verwachtingen rond inhoud, evaluatie en studielast helder worden gecommuniceerd. Studenten geven aan dat zij weten wat er van hen verwacht wordt en ervaren houvast door de stapsgewijze opbouw van het programma. De explicitering van evaluatiecriteria (eventueel met gebruik van rubrics) draagt bij aan voorspelbaarheid en planbaarheid.

De commissie ziet verder dat de kleinschalige opzet van de opleiding voor de studeerbaarheid een bijkomende troef vormt. Docenten en studenten kennen elkaar, de communicatielijnen zijn kort en er is sprake van een grote betrokkenheid van het docententeam. Dit bevordert een laagdrempelige aanspreekcultuur en maakt vroeg-signalering van studieproblemen mogelijk. Studenten ervaren dat zij gezien en opgevolgd worden, wat het doorzettingsvermogen versterkt.

Het feit dat het onderwijs binnen drie hogescholen en in twee steden wordt verzorgd, is op te vatten als een bijzonder kenmerk van deze opleiding dat, zo ziet de commissie, tot wisselende reacties leidt bij de studenten. De locatiespreiding biedt regionaal gezien flexibiliteit. Het leidt echter ook tot periodiek verlengde reistijd, en daarmee verhoogde belasting in tijd en mogelijk kosten. Inhoudelijk heeft het ook implicaties voor het onderwijs, wat de opleiding heeft doen besluiten in de toekomst specifieke modules te centreren per hogeschoolcampus, veeleer dan deze afwisselend op de drie campussen in te richten zodat opleidingsonderdelen altijd in dezelfde context worden verzorgd. Dit geeft een sterkere verdieping en een vaste context qua werkplekomgeving. De studenten geven echter aan hierin niet te hebben meegedacht, wat de commissie doet besluiten met betrekking tot dit thema, in samenhang met thema 7 (Samenwerking binnen drie hogescholen), een aanbeveling te formuleren.

De combineerbaarheid met werk wordt door de studenten als intensief maar haalbaar omschreven. Studenten ervaren de belasting naast professionele en privéverplichtingen als pittig, maar doenbaar. Dat

wijst op een studieomvang die realistisch is voor werkende studenten, al vraagt het traject duidelijk engagement en goede planning. De opleiding heeft hier ook aandacht voor, gezien haar inspanning om de ervaren belasting bij een alumnus te bevragen. De mate waarin opdrachten kunnen aansluiten bij en uitgevoerd worden binnen de eigen werkcontext lijkt hierbij ondersteunend.

Samengevat toont de opleiding een doordachte curriculumopbouw met duidelijke verwachtingen en een sterke begeleidingscultuur. De studiebelasting vraagt weliswaar inspanning, maar wordt door studenten als haalbaar beoordeeld binnen de context van werkende studenten. De combinatie van structurele helderheid en kleinschalige nabijheid vormt de kern van de studeerbaarheid van deze opleiding.

Thema 3 – Leerdoelen

De commissie stelt vast dat de leerdoelen van de opleiding expliciet zijn uitgewerkt. Zij doet dit mede aan de hand van de leerdoelenmatrix die zij tijdens het locatiebezoek desgevraagd kon inzien. Ook worden de leerdoelen per opleidingsonderdeel via de studiewijzer duidelijk gecommuniceerd aan studenten. De studenten geven aan dat zij goed weten wat van hen verwacht wordt en dat de doelen helder en concreet geformuleerd zijn. De inhoud van de vakken sluit volgens hen nauw aan bij de geformuleerde leerdoelen, wat wijst op een consistente afstemming tussen beoogde resultaten en uitwerking in het onderwijs. Wanneer onduidelijkheden worden gesignaleerd, worden deze besproken in het overleg tussen klassenvertegenwoordiging en opleidingshoofd, waarna bijsturing mogelijk is. Dit duidt op een cyclisch proces van verfijning en kwaliteitszorg.

Het aantal leerdoelen werd recent uitgebreid van 80 naar 145, wat bij de commissie tot vragen leidde over de aanleiding hiertoe en de werkbaarheid van dit betrekkelijk hoge aantal. De docenten lichtten toe dat deze toename geen inhoudelijke verzwarende betekent, maar als een verfijning en explicitering van bestaande doelen dient te worden opgevat. Sommige doelen bleken impliciet meerdere componenten te bevatten en werden daarom opgesplitst. Zowel docenten als studenten ervaren dit niet als problematisch. Integendeel, binnen het docententeam zorgt de grotere specificiteit voor meer houvast en scherpere onderlinge afstemming. Er zijn geen signalen dat studenten hinder ondervinden van het grotere aantal leerdoelen.

Wat actualiteitswaarde betreft, toont de opleiding zich alert voor maatschappelijke en technologische ontwikkelingen. De thematiek van vergrijzing en de maatschappelijke impact ervan vormt een evident en groeiend referentiekader. Actuele discussies over deze thema's worden geïntegreerd in het onderwijs, zoals opdrachten rond e-health en technologie die ouderen ondersteunen om langer thuis te wonen. Alumni worden actief betrokken bij de verdere ontwikkeling van de opleiding. Er is regelmatig contact, onder meer rond studiebelasting en inhoudelijke evoluties. Alumni worden uitgenodigd voor bijeenkomsten en blijven vaak in dialoog met het team. Studenten worden eveneens bevraagd over hun ervaringen met de leerdoelen en vakinhouden. Hoewel terugkoppeling over wat concreet met feedback gebeurt niet altijd formeel wordt gedocumenteerd, leeft bij studenten wel het idee dat hun inbreng wordt meegenomen.

De commissie concludeert én complimenteert de opleiding met het feit dat de leerdoelen helder, coherent en actueel zijn en gedragen worden door zowel studenten als docenten. De verdere uitdaging ligt vooral in het systematisch documenteren van terugkoppeling en bijsturing, zodat de sterke inhoudelijke dynamiek ook formeel zichtbaar wordt in de kwaliteitscyclus. Hierop wordt nader teruggekomen bij Thema 6 - Betrekken van stakeholders.

Thema 4 – Toetsing

De toetsing binnen de opleiding is gekoppeld aan de geformuleerde leerdoelen en wordt voor studenten transparant gemaakt via duidelijke beoordelingscriteria en rubrics. Studenten geven aan dat zij bij elk opleidingsonderdeel weten waarop zij beoordeeld worden en hoe het eindcijfer tot stand komt. De rubric wordt steeds vooraf gedeeld, wat bijdraagt aan helderheid en voorspelbaarheid. Deze transparantie versterkt het gevoel van eigenaarschap bij studenten en ondersteunt de studeerbaarheid.

De evaluatievormen sluiten aan bij het praktijkgerichte karakter van de opleiding. Er is geen klassieke stage, maar studenten voeren opdrachten en projecten uit in hun eigen werkcontext of bij externe partners. Voorbeelden zijn projecten rond een ouderenvriendelijk ziekenhuis of bevragingen bij bewoners. Aan deze praktijkopdrachten is een formele beoordeling gekoppeld. Studenten geven wel aan dat het lastig kan zijn om toestemming te verkrijgen om ergens in het werkveld een opdracht uit te mogen voeren, bijvoorbeeld vanwege het waarborgen van privacy van bewoners. Ook is men nog niet overal bekend met de opleiding. Hier wordt op teruggekomen bij het onderwerp 'Betrekken van stakeholders' (thema 6).

Werkveldpartners en ouderen worden regelmatig betrokken bij presentaties of als juryleden en leveren feedback op producten en processen. In sommige gevallen hebben zij een gedeeltelijke invloed op de beoordeling, maar de opleiding overweegt het bepalen van het eindcijfer, vanuit het oogpunt van kwaliteitsbewaking en consistentie, volledig bij de opleiding te gaan leggen. De betrokkenheid van werkveld en ouderen wordt door de commissie als waardevol gezien, maar de precieze rolverdeling in de beoordeling is voor de commissie niet altijd helder. Het onderscheid tussen feedback, evaluatie en formele beoordeling lijkt soms diffuus. Dit geldt ook voor de mate waarin externe input effectief doorweegt in het eindcijfer. De opleiding geeft echter aan externe betrokkenheid primair als inhoudelijke verrijking en kwaliteitsversterking te willen gaan positioneren.

De toetsing wordt ondersteund door tussentijdse monitoring en feedbackmomenten, wat bijdraagt aan het hoge slaagpercentage. Tijdens de dialoog stelde de opleiding dat tot op heden alle studenten slaagden voor de opleiding. Naderhand geraadpleegde data van AJ 2023-204 en AJ 2024-205 nuanceerden dit enigszins: een klein deel van de studenten stopt voortijdig met de opleiding, anderen hernemen opleidingsonderdelen. Wie deelneemt aan de evaluatiemomenten, blijkt evenwel een grote kans te hebben op succes (RD 100% en resp. 96%), wat door de docenten wordt toegeschreven aan intensieve begeleiding en tijdige bijsturing.

Waar bij duo-opdrachten het risico op meeliften werd ervaren, is bijgestuurd naar individuele opdrachten. De commissie ziet dat de opleiding in die zin een reflectieve houding hanteert ten aanzien van beoordelingsbetrouwbaarheid en dat zij waarde hecht aan het goed kunnen vaststellen van het individueel presteren van studenten.

De commissie concludeert dat de toetsing zich kenmerkt door transparantie, gedegenheid en deels praktijkgerichtheid in de vorm van externe opdrachten. De verdere explicitering van rollen en verantwoordelijkheden in het beoordelingsproces kan de consistentie en externe transparantie nog versterken, evenals het beleggen van de finale verantwoordelijkheid voor toekenning van het eindcijfer bij het docententeam.

Thema 5 – Professionalisering

De commissie stelt vast dat de opleiding over een betrokken team beschikt dat zich vanuit onderlinge synergie sterk inzet op onderlinge afstemming en kwaliteitsbewaking. Er is een open overlegcultuur, met

structurele momenten waarop samenhang tussen leerdoelen, inhoud en toetsing wordt besproken. De voorbije jaren kwam de onderwijskundige professionalisering onder meer tot stand via teamdagen rond het didactisch concept en via een toetsgroep die met een jaarlijkse steekproef toetsen screent aan de hand van de leerdoelenmatrix.

Binnen de koepel van de drie betrokken hogescholen is er een breed professionaliseringsaanbod, waarvoor docenten zich kunnen inschrijven. Professionalisering vindt doorgaans plaats op initiatief van individuele docenten en zij ontvangen hier ook, afhankelijk van het beleid van de hogeschool waar de docent werkzaam is, een urenbudget voor. Uit de dialoog komt naar voren dat het opleidingshoofd noch coördinator een zicht hebben op de door de docenten genomen professionaliseringsinitiatieven. Hoewel er geen algemene verplichting tot bijscholing geldt, wordt van docenten verwacht dat zij kwalitatief hoogstaande toetsen en onderwijs afleveren. Feedback vanuit de toetsgroep en overlegmomenten stimuleert reflectie en bijsturing, maar de verantwoordelijkheid voor de concrete invulling van professionalisering ligt in belangrijke mate bij de docenten zelf, zo ziet de commissie.

Ook onderzoek is ingebed in de werking van het team. Verschillende docenten participeren in onderzoeksprojecten en integreren actuele thema's in het onderwijs. De combinatie van onderwijs, onderzoek en in sommige gevallen praktijkervaring versterkt het inhoudelijke profiel van de opleiding, al vraagt dit in een kleinschalige context een doordachte taakverdeling. De werkdruk wordt als aanwezig maar beheersbaar ervaren, mede dankzij de sterke teamcultuur en onderlinge flexibiliteit.

De commissie stelt vast dat er, in het licht van verdere ontwikkeling van het docententeam, een belang ligt om de professionalisering meer strategisch te verankeren. Een expliciete visie op het gewenste collectieve docentenprofiel – in termen van vakinhoudelijke expertise, didactische bekwaamheid en onderzoeksmatige inbedding – kan richting geven aan gerichte bijscholing. Daarnaast kan een sterkere koppeling tussen individuele professionalisering en de HR-jaarcyclus bijdragen aan meer systematiek en minder vrijblijvendheid. Dit alles is voor de commissie aanleiding om een aanbeveling rond dit thema te formuleren.

Aanbevelingen thema 5 – Professionalisering

De commissie beveelt aan:

- De verantwoordelijkheid voor de (inhoud van) bijscholing niet uitsluitend bij de docenten te leggen en deze niet vrijblijvend te doen zijn. De commissie beveelt aan sturing te geven op het niveau van enerzijds een gewenst profiel voor het docententeam als geheel, en anderzijds op individueel niveau, voortvloeiend uit de HR-jaarcyclus van de docent. Daarbij dient aandacht te zijn voor vakinhoudelijke én didactische en/of onderwijskundige deskundigheidsbevordering.

Thema 6 – Betrekken van stakeholders

De opleiding betreft stakeholders op verschillende manieren, zowel formeel als informeel. Werkveldpartners en ouderen worden regelmatig uitgenodigd voor overlegmomenten en er is laagdrempelig contact met de opleidingscoördinator. Opdrachten voor studenten kunnen ontstaan in overleg met externe partners, zoals een project rond een ouderenvriendelijk ziekenhuis. Deze samenwerking zorgt voor een directe koppeling tussen onderwijs en maatschappelijke vraagstukken en wordt door betrokkenen als inhoudelijk verrijkend ervaren.

De werkveldcommissie vormt de formele structuur voor inhoudelijke afstemming. Tijdens deze tweejaarlijkse bijeenkomsten wordt gereflecteerd op de domeinspecifieke leerresultaten, de relevantie van onderwijsmodules en mogelijke aanpassingen in het curriculum. Alumni maken hier deel van uit,

naast andere werkveldvertegenwoordigers en in sommige gevallen ook ouderen. De vertegenwoordigers van het werkveld benoemen in het gesprek dat de diverse en wisselende samenstelling van de werkveldcommissie leidt tot brede en inspirerende discussies. De commissie ziet echter een belangrijk nadeel, om reden dat het onvoldoende duidelijk is wie precies tot het structurele omringende werkveld behoort en wie een rol aan de zijlijn heeft. In het licht van de beoogde profielverbreding vraagt dit naar de mening van de commissie om een scherpere afbakening en een duurzamere verankering van vaste werkveldvertegenwoordigers in de commissie, zodat continuïteit in inhoudelijke advisering beter wordt geborgd en gezamenlijke deskundigheidsopbouw mogelijk wordt. Hou bij de samenstelling van de werkveldcommissie ook rekening met de brede profilering die de opleiding voor ogen heeft (meer dan zorg en welzijn).

De commissie ziet ook dat, hoewel stakeholders aangeven dat zij inspraak hebben en dat hun input serieus wordt genomen, de terugkoppeling over wat concreet met adviezen gebeurt voor hen soms onduidelijk blijft. Er is wel een agenda en er worden inhoudelijke sessies georganiseerd, maar de expliciete afronding van de plan-do-check-act-cyclus is niet altijd zichtbaar voor betrokkenen. Uit de dialoog blijkt dat werkveldpartners niet structureel een terugkoppeling krijgen van een stand van zaken na overleg met hen, dus deze samenwerking kan nog worden verbeterd. Door systematischer te communiceren met schriftelijke verslaglegging welke aanbevelingen worden opgevolgd en hoe deze hun weg vinden in curriculum of beleid, kan de opleiding de transparantie en het partnerschap verder versterken.

Ouderen worden niet enkel als doelgroep, maar ook als gesprekspartner betrokken. Hun perspectief krijgt onder meer plaats in de module rond begeleiding van de oudere volwassene, waar studenten reflecteren op hun houding en interactie met ouderen, bijvoorbeeld via dagboekopdrachten. Toch blijft het een uitdaging om ouderen structureel en op verschillende niveaus in de opleiding te positioneren, niet alleen in individuele contacten maar ook in bredere maatschappelijke en beleidsmatige discussies. Naar inschatting van de commissie echter zijn er voldoende ouderen die bereid zijn om zich hiertoe te engageren.

De commissie stelt ten slotte dat de begeleiding van studenten bij het zoeken naar externe plaatsen voor praktijkopdrachten aandacht verdient. De opleiding beschikt weliswaar over een netwerk en stimuleert studenten om in overleg met werkveldpartners projecten uit te werken, maar een meer gerichte ondersteuning kan bijdragen aan een gemakkelijker toegang tot kwalitatieve externe contexten. De commissie concludeert dat de opleiding een duidelijke bereidheid en inzet toont om stakeholders te betrekken, met een mix van formele structuren en informele contacten. Zij ziet een sterk belang in het structureel verstevigen van de verbinding met een helder gedefinieerd werkveld, het verduurzamen van de samenstelling van de werkveldcommissie en het expliciet rondmaken van de kwaliteitscyclus, zodat betrokkenheid niet alleen inhoudelijk rijk, maar ook organisatorisch geborgd is. In dat licht formuleert zij rond dit thema drie aanbevelingen aan de opleiding.

Aanbevelingen thema 6 – Betrekken van stakeholders

De commissie beveelt aan:

- De verbinding met het werkveld structureel te verstevigen. De commissie ziet dat, mede in het licht van verbreding van het profiel, niet goed helder is wie als het omringend werkveld kan worden beschouwd (en wie niet). Zij beveelt daarnaast aan studenten concreter te ondersteunen bij de werving van externe plekken in het werkveld voor het uitvoeren van verplichte opdrachten.
- De plan-do-check-act-cyclus (PDCA) in lopende processen, bijvoorbeeld bij consultatie van werkveldvertegenwoordigers en studenten, goed rond te maken. De commissie ziet dat de opleiding

werk maakt van het leggen van contact, zowel formeel als informeel, maar dat terugkoppeling naar betrokkenen in onvoldoende mate wordt gerealiseerd.

- De samenstelling van de werkveldcommissie voor een deel uit vaste vertegenwoordigers vanuit het werkveld te laten bestaan om structureel meedenken over de inhoud van de opleiding beter te borgen en daarnaast een proces van deskundigheidsbevordering van de commissie te stimuleren.

Thema 7 – Samenwerking binnen drie hogescholen

De opleiding wordt gezamenlijk georganiseerd door drie hogescholen en is vanaf de start opgezet als een interinstitutionele samenwerking waarbij AP Hogeschool de pen voert. De opleiding stelt dat deze constructie duidelijke inhoudelijke meerwaarde biedt. De bundeling van expertise, netwerken en onderzoeksinitiatieven versterkt het profiel van de opleiding en vergroot de zichtbaarheid in verschillende regio's. Docenten ervaren de samenwerking als verrijkend en spreken van een sterke teamdynamiek met korte lijnen en een oplossingsgerichte houding.

Uit de gesprekken komt ook naar voren dat de samenwerking tegelijkertijd organisatorische en technische uitdagingen met zich meebrengt. De verschillende digitale leerplatformen, softwarepakketten en administratieve systemen zijn niet of niet volledig op elkaar afgestemd. Docenten blijven in dienst van hun eigen instelling en beschikken niet altijd over toegang tot systemen van de andere hogescholen, wat bijvoorbeeld gevolgen heeft voor het gebruik van digitale toetsystemen. Aangezien de opleiding niet wil dat er bij toetsing problemen ontstaan wordt soms gekozen voor meer traditionele toetsvormen. Ook studenten ondervinden praktische drempels, bijvoorbeeld bij het gebruik van studentenkaarten, bibliotheektoegang of printfaciliteiten. Hoewel voor veel van deze knelpunten pragmatische oplossingen worden gezocht en verbeteringen zichtbaar zijn ten opzichte van de beginfase, blijven systeemcompatibiliteit en digitale integratie aandachtspunten.

Naast technische aspecten vraagt ook de onderwijskundige afstemming voortdurende aandacht. Verschillen in terminologie en onderwijsconcepten – bijvoorbeeld rond toetsmatrijzen, rubrics of andere kwaliteitsinstrumenten – kunnen leiden tot ruis. Door overlegmomenten en gezamenlijke professionalisering wordt gewerkt aan een gedeelde taal en visie, waarbij hogescholen elkaar inhoudelijk versterken. De metafoer van de 'Kameleon' verwijst naar het vermogen om flexibel om te gaan met verschillende contexten, terwijl men tegelijkertijd streeft naar coherentie in het curriculum en de kwaliteitsbewaking. De commissie ziet dat er op het vlak van de afstemming en eenduidigheid goede voortgang geboekt wordt.

De geografische spreiding over campussen in Gent en Antwerpen biedt kansen voor regionale verankering en bredere instroom, maar vraagt ook flexibiliteit van studenten en docenten. Het regelmatig wisselen van campus wordt door studenten als belastend ervaren, zeker in combinatie met werk. Daarom wordt vanaf het volgende academiejaar sterker ingezet op het koppelen van opleidingsonderdelen aan vaste locaties, met de verwachting dat dit de organisatorische duidelijkheid, netwerkopbouw en duurzame samenwerking met het werkveld ten goede komt. Tegelijk blijft het mogelijk voor studenten om, indien gewenst, hun traject te spreiden of te combineren met hun eigen werkcontext. Omdat de commissie het onwenselijk vindt dat studenten bij deze plannen niet betrokken zijn, formuleert zij hierover een aanbeveling.

Een positief punt van de samenwerking, zo ziet de commissie, is dat deze bijdraagt aan de mogelijkheid tot kruisbestuiving tussen opleidingen, wat inhoudt dat studenten uit verschillende initiële opleidingen aan een module kunnen deelnemen zonder bijkomende inschrijvingskosten. Dit vergroot het potentieel

bereik van de opleiding. Wel blijkt dat externe partners niet altijd voldoende vertrouwd zijn met het doel en profiel van de opleiding, wat invloed kan hebben op de zichtbaarheid en positionering in het werkveld. De commissie concludeert dat de interinstitutionele samenwerking zich inhoudelijk in voldoende mate bewezen heeft, met een hecht team en een gedeeld engagement. De belangrijkste uitdagingen situeren zich op het vlak van systeemintegratie, administratieve harmonisatie en logistieke afstemming. Door blijvend in te zetten op gezamenlijke visieontwikkeling en pragmatische oplossingen wordt gewerkt aan een steeds meer gestroomlijnde en duurzame samenwerking.

Aanbeveling thema 7 – Samenwerking binnen drie hogescholen

De commissie beveelt aan:

- In gesprek te gaan met de studenten over de beoogde werkwijze bij het reorganiseren van het onderwijs (modulen koppelen aan één specifieke campus), om aandacht te hebben voor en in te kunnen spelen op hoe studenten de campuswisselingen ervaren en wat de mogelijke impact hiervan op de instroom van studenten kan zijn. Dit met het doel studentenbelangen expliciet zichtbaar te maken en deze mee te nemen bij de verdere uitwerking.

Thema 8 – Gebruik van Artificiële Intelligentie (AI)

De commissie stelt op grond van de gesprekken vast dat de opleiding artificiële intelligentie (AI) benadert vanuit een realistische visie. Het uitgangspunt is dat het gebruik van AI niet kan worden tegengehouden, maar wel bewust en kritisch moet worden gestuurd. Docenten benadrukken dat AI als taalmodel kan functioneren, maar niet als vervanging van het eigen denkproces. In de beoordeling verschuift de focus daarom van louter schriftelijke output naar het zichtbaar maken van kritisch denken, bijvoorbeeld via mondelinge opdrachten of kritische discoursanalyses van wetenschappelijke artikelen.

Op hogeschoolniveau bestaan richtlijnen die twee duidelijke sporen volgen: ofwel wordt AI niet gebruikt, ofwel wordt het gebruik expliciet gemaakt en verantwoord, met toevoeging van eigen analyse en reflectie. Binnen de opleiding wordt het gebruik toegestaan mits transparantie en daarnaast onderbouwing met betrouwbare bronnen (triangulatie) plaatsvindt. De docenten stimuleren studenten expliciet om evidence-based te werken, onder meer via wetenschappelijke databanken zoals PubMed. Het ontwikkelen van een kritische, onderzoekende houding blijft daarbij een centrale doelstelling. Tegelijk ziet de commissie dat de implementatie van de hogeschoolbrede richtlijnen nog niet volledig is uitgekristalliseerd binnen het docententeam. Er is nog behoefte aan verdere onderlinge afstemming over hoe AI concreet wordt geïntegreerd in opdrachten en toetsing, zodat studenten consistentie ervaren. Een werkgroep binnen één van de betrokken hogescholen adviseert docenten, maar verdere teamreflectie blijft belangrijk.

De commissie concludeert dat de opleiding een evenwichtige positie hanteert: AI wordt niet principieel geweerd, maar ingebed in een kader van kritische reflectie, transparantie en wetenschappelijke onderbouwing. De uitdaging ligt vooral in het verder harmoniseren van deze aanpak binnen het volledige docententeam en in het blijvend versterken van het kritisch denkvermogen van studenten als kerncompetentie.

Thema 9 – Diversiteit en inclusie

Uit het gesprek met de docenten komt naar voren dat diversiteit en inclusie binnen de opleiding in eerste instantie vorm krijgen via de onderwijsinhoud. Verschillende opleidingsonderdelen, onder meer de module rond begeleiding van de oudere volwassene, besteden aandacht aan perspectieven op culturele diversiteit en aan de noodzaak om ouder worden niet vanuit één homogeen referentiekader te benaderen. Er is een groeiend bewustzijn dat leerdoelen explicieter kunnen worden geformuleerd in

functie van culturele en maatschappelijke diversiteit. Tegelijk geven docenten aan dat het niet altijd eenvoudig is om over voldoende actuele en contextspecifieke informatie te beschikken om deze thematiek diepgaand te integreren. De intentie is aanwezig, maar verdere concretisering vraagt gerichte uitwerking.

Naast de vakinhoudelijke dimensie wordt diversiteit ook benaderd vanuit levenslang leren en verbreding van de instroom. De opleiding zoekt actief aansluiting bij andere opleidingen en profileert zich op studiedagen en beurzen, onder meer gericht op afgestudeerde bachelors. Hiermee wordt getracht het profiel te verruimen en een bredere doelgroep aan te spreken dan de klassieke instroom uit gezondheid en welzijn. Er is duidelijk beweging in deze richting, al wordt erkend dat de gewenste verbreding nog niet volledig is gerealiseerd.

Voor de commissie blijft diversiteit en inclusie echter minder expliciet zichtbaar in een breder opleidingsbeleid. Hoewel er initiatieven zijn en het thema inhoudelijk aan bod komt, is het niet altijd duidelijk hoe een eerdere aanbeveling bij de Toets Nieuwe Opleiding rond dit onderwerp systematisch is opgevolgd. De focus ligt momenteel vooral op inhoudelijke integratie en instroomverbreding, minder op een expliciet en samenhangend beleidskader dat diversiteit en inclusie in brede zin – bijvoorbeeld in personeelsbeleid, stakeholdersamenstelling of toegankelijkheid – zichtbaar maakt. Dit alles is aanleiding voor de commissie om op dit gebied een aanbeveling te formuleren.

Aanbeveling thema 9 – Diversiteit en inclusie

De commissie beveelt aan:

- Expliciet zichtbaar te maken hoe de opleiding beleid rond diversiteit en inclusie vormgeeft, breder dan alleen in onderwijsinhoud. De commissie heeft niet goed zicht kunnen krijgen op hoe de aanbeveling van de vorige commissie bij de Toets Nieuwe Opleiding effectief is uitgewerkt.

Thema 10 – Nationale en internationale samenwerking

De opleiding onderhoudt op nationaal niveau contacten via het bestaande werkveld en via de vakgroep gerontologie. Bij de opstart van de opleiding werd nadrukkelijk gekeken naar Nederland, dat op het vlak van gerontologie als referentiecontext fungeerde. Door de gedeelde taal was dit een laagdrempelige oriëntatie. Een structureel en duurzaam internationaal netwerk op opleidingsniveau is momenteel echter niet aanwezig.

De internationale dimensie manifesteert zich vooral indirect, via onderzoek en literatuurgebruik. Sommige docenten zijn betrokken bij onderzoeksprojecten met een internationale component, wat bijdraagt aan een bredere inhoudelijke blik. Studenten worden aangemoedigd om internationale literatuur te raadplegen en praktijken uit andere landen te vergelijken. Deze internationale oriëntatie is evenwel eerder inhoudelijk dan structureel ingebed in partnerschappen of formele samenwerkingsverbanden. Tegelijk zien de docenten de haalbaarheid hiervan binnen de schaal en organisatie van de opleiding als een belemmering. De internationale samenwerking bevindt zich daarmee vooral op het niveau van intentie en individuele initiatieven, met ruimte voor verdere concretisering indien dit op een latere termijn strategisch wenselijk wordt geacht.

5.1 Afsluitende dialoog

Het locatiebezoek wordt afgesloten met een dialoog tussen de commissie en de opleidingsverantwoordelijken en docenten. De commissie heeft tijdens het bezoek een bijzonder betrokken docententeam gesproken en daarnaast tevreden studenten en alumni. De voorzitter benoemt dat de commissie heeft opgemerkt dat de opleidingscoördinator een zeer centrale rol vervult in de

opleiding, wat kwetsbaar kan zijn in geval van uitval. De voorzitter vat de bevindingen rond de tien thema's kort samen en geeft hierbij waarderende feedback, zonder op voorhand in te gaan op welke thema's eventuele aanbevelingen worden gedaan.

Het team benoemt zich in belangrijke mate in de conclusies van de commissie te herkennen en geeft aan dat verschillende aandachtspunten, met name rond identiteit en profilering, reeds intern zijn gesignaleerd. Er wordt benadrukt dat de inhoudelijke fundamenten van de opleiding inmiddels stevig staan en dat de volgende stap gericht is op gerichte groei en verdere uitwerking, onder meer van het professionele profiel. De koppeling van opleidingsonderdelen aan vaste campussen wordt gezien als een kans om de lokale verankering met het werkveld te versterken. Wat betreft beoordeling verduidelijkt de opleidingscoördinator dat, ondanks betrokkenheid van werkveld en ouders, de eindverantwoordelijkheid voor het toekennen van cijfers in functie van kwaliteitsbewaking bij de opleiding ligt. Tot slot wordt gewezen op de onderlinge samenhang tussen thema's zoals werkveldbetrokkenheid, alumniwerking en instroom: verdere uitbouw op één domein kan een positieve wisselwerking creëren met andere ontwikkelpunten, zo is de verwachting.

De commissie sluit haar bezoek af met een waardering voor de boeiende gesprekken en de betrokken cultuur die zij heeft mogen ervaren, en met vertrouwen in het vermogen van de opleiding om haar kwaliteit duurzaam verder te ontwikkelen.

Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding

Instelling	<ul style="list-style-type: none"> • Karel de Grote Hogeschool, Katholieke Hogeschool Antwerpen; • Arteveldehogeschool; • Artesis Plantijn Hogeschool Antwerpen
Naam opleiding	Bachelor in de toegepaste gerontologie
Niveau en oriëntatie	<ul style="list-style-type: none"> • Niveau 6 van de Vlaamse Kwalificatiestructuur (VKS 6) • Bachelor-na-bachelor
Bijkomend titel	Gerontologisch consulent
(Delen van) studiegebied(en)	Gezondheidszorg – ISCED: 09
Afstudeerrichtingen	-
Opleidingstrajecten voor werkstudenten, voltijds/deeltijds trajecten, dag-/avondonderwijs, onderscheiden vormen van diplomering	Dagtraject 1 lesdag/Week
De vestigingen waar de opleiding wordt aangeboden	<ul style="list-style-type: none"> • Antwerpen • Gent
Onderwijstaal	Nederlands
Studieomvang (in studiepunten)	60 studiepunten
De aansluitingsmogelijkheden en de mogelijke vervolgopleidingen	<p>Men kan rechtstreeks instromen met een diploma professionele bachelor sociaal werk, gezinswetenschappen, orthopedagogie, ergotherapie, verpleegkunde, logopedie, voedings- en dieetkunde of toegepaste psychologie, of van een academische bachelor criminologische wetenschappen, farmacologische wetenschappen, geneeskunde, logopedische en audiologische wetenschappen, pedagogische wetenschappen, psychologie, politieke wetenschappen, sociologie of tandheelkunde of gelijkwaardig.</p> <p>Men kan ook met een ander bachelordiploma instromen wanneer men vijf inleidende webinars bekijkt om een beeld te krijgen van wat gerontologie inhoudt. Nadien volgt een intakegesprek met de opleidingscoördinator om eventuele vragen of verwachtingen te bespreken.</p>

Wanneer men nog geen bachelordiploma heeft, kan men alsnog starten in de opleiding indien men op dat moment nog slechts 30 studiepunten moet afleggen van een professionele bachelor sociaal werk, gezinswetenschappen, orthopedagogie, ergotherapie, verpleegkunde, logopedie, voedings- en dieetkunde of toegepaste psychologie, of een academische bachelor in de criminologische wetenschappen, farmacologische wetenschappen, geneeskunde, logopedische en audiologische wetenschappen, pedagogische wetenschappen, psychologie, politieke wetenschappen, sociologie of tandheelkunde.

Bijlage 2: Domeinspecifieke leerresultaten (DLR)

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 modificeren 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: Programma voor de dialoog met de opleiding

Tijd	Gespreksgroep
8u15-8u45	Onthaal commissie en overleg
8u45-10u05	Gespreksgroep opleidingsverantwoordelijken <ul style="list-style-type: none"> - Directeur expertisenetwerk Gezondheid en Zorg - Opleidingshoofd; - Opleidingscoördinator; - Adviseur Onderwijs- en kwaliteitsontwikkeling – Dept. Gezondheid en Wetenschap; - Teamcoördinator Curriculum- en kwaliteitsontwikkeling – Directie Onderwijs en student.
10u05-10u25	Intern overleg commissie
10u25-11u10	Gespreksgroep beroepenveld en alumni <ul style="list-style-type: none"> - Ergotherapeut ZAS (Ziekenhuis aan de Stroom); - Directeur Vulpia; - Ergotherapeut Ramen & Poel vzw - Seniorenconsulent Stad Antwerpen - Regionaal medewerker ouderenbeleidsparticipatie, Vlaamse Ouderenraad
11u10-11u30	Intern overleg commissie
11u30-12u30	Lunch inclusief intern overleg commissie
12u30-13u15	Gespreksgroep studenten en alumni <ul style="list-style-type: none"> - Twee studenten; - Twee alumni.
13u15-13u35	Intern overleg commissie
13u35-14u35	Gespreksgroep docenten <ul style="list-style-type: none"> - Docent Interprofessioneel samenwerken aan kwaliteitsbeleid; - Docent Interprofessioneel samenwerken aan kwaliteitsbeleid en stafid; - Docent Gerontechnologie en Begeleiden van de oudere volwassene; - Docent Active & Healthy ageing en stafid; - Docent Gerontechnologie en Begeleiden van de oudere volwassene en stafid.
14u35-15u15	Intern overleg commissie
15u15-15u35	Afsluitende dialoog met opleidingsverantwoordelijken, instellingsverantwoordelijken en docenten

Bijlage 4: Overzicht van het bestudeerde materiaal

Documentatie beschikbaar gesteld bij de aanvraag:

- Zelfevaluatie rapport;
- Online toegang tot het digitale informatiedossier (Administratieve gegevens, Samenwerkingsovereenkomst, Gevalideerde Domeinspecifieke Leerresultaten, Visie AP op lesgeven (Kameleon), Didactisch concept, Opleidingsprogramma, Afsprakenkader toetsing en toetsbeleid, Personeelsgegevens, Onderwijs- en Examenreglement 2025-2026, Tijdslijn en roltoewijzing van opleidingsprogramma, constructieve alignment en toetsing);
- Cursusmaterialen op de digitale leeromgeving Digitap.

Documenten beschikbaar gesteld voorafgaand of tijdens het locatiebezoek:

- Leerdoelenmatrix;
- Rubric project AFE;
- Overzicht aanstellingen docententeam.

