

BACHELOR-NA-BACHELOR
Ouderencoaching

Campus Geel

RAPPORT ONDERWIJSSPIEGEL

Oktober | 2020



THOMAS
MORE

1.	Opzet van de onderwijsspiegel	2
2.	Algemene conclusies van het panel	3
3.	Bespreking per thema	4
3.1	Niveau 6 en professionele oriëntatie	4
3.2	Focusthema: profilering van de ouderencoach in de samenleving	4
3.3	Focusthema: dialoog met het werkveld versterken	6
3.4	Focusthema: optimale leerervaring voor studenten	7
4.	Ambities van de opleiding	9
5.	Bijlagen	10
5.1	Samenstelling panel	10
5.2	Programma bezoek	11
5.3	Beoordeling niveau 6 Vlaamse kwalificatiestructuur en professionele oriëntering	11
5.4	Descriptor van het Vlaams kwalificatiekader niveau 6	12

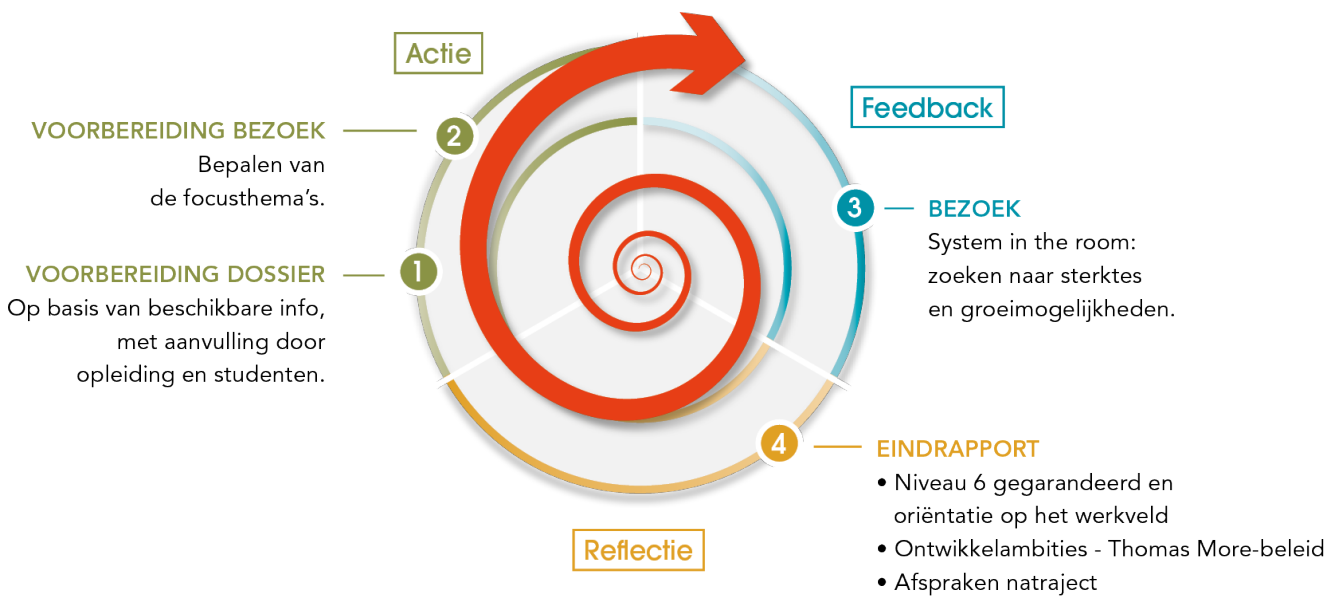
1. Opzet van de onderwijsspiegel

Leeswijzer

Het verslag start, na een schematische weergave van het proces van de onderwijsspiegel (in punt 1), met de algemene conclusies van het panel (punt 2).

De bespreking per thema (punt 3) helpt om die conclusies te kaderen en te stofferen. Mede op basis van de resultaten van de onderwijsspiegel heeft de opleiding haar ambities geformuleerd (punt 4).

De bijlagen geven extra informatie over de samenstelling van het panel, het programma van het locatiebezoek en de manier waarop we het niveau 6 van de Vlaamse kwalificatiestructuur hebben beoordeeld.



Actie	Feedback	Reflectie
<p>Voorbereiding dossier</p> <p>Op basis van:</p> <ul style="list-style-type: none"> - visie op de opleiding - opleidingsplan - matrices opleiding - toelichting Praktijk 1 & 2 en bachelortoets + bijhorende info - toetsprogramma - SOAR opleiding - dashboard Thomas More - ECTS-fiches <p>Voorbereiding bezoek</p> <ul style="list-style-type: none"> - thema's: profilering van de ouderencoach; dialoog met het werkveld; optimale leerervaring voor studenten - niveau 6 	<p>Bezoek</p> <p>Datum:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 9 oktober 2020 <p>Panel:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Yoneko Nurtantio - Tanja Nuelant - Johan Truyers - Pieter Mariën - Sarah Schildermans 	<p>Eindrapport</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rapport: 15 oktober 2020 - Bespreking: 8 december 2020

2. Algemene conclusies van het panel

Na het bezoek concludeert het panel dat de opleiding het niveau 6 met de vereiste professionele oriëntatie realiseert met een duurzaam karakter.

Het panel nodigt de opleiding uit om het eindprofiel meer expliciet te maken in ondermeer de beoordelingsdocumenten. Het panel ziet ook een ontwikkelkans voor de opleiding om ten aanzien van het werkveld en de studenten helderder te communiceren over het eindprofiel. Ze zou hiertoe de leerresultaten kunnen clusteren in betekenisvolle gehelen zoals thema's of rollen.

Tijdens het bezoek zijn enkele zaken het panel opgevallen als zeer sterk:

- docenten en studenten zijn gedreven en hebben een missie; daarin zit een grote kracht;
- er is een sterke verbinding tussen studenten en docenten en tussen studenten onderling; docenten staan open voor feedback en hulp en er zijn weinig drempels voor studenten;
- de opleiding benadrukt de plaats en de rol van de oudere in de samenleving en is daarin uniek;
- het waarderend coachen biedt de studenten een methodiek;
- in de projecten kan de student zijn sterkte leggen en ze zijn relevant voor het werkveld;
- er is een sterke regionale verankering;
- de opleiding staat open voor iedereen die een bachelordiploma heeft en kent een zeer diverse instroom, zowel naar vooropleiding als naar leeftijd en tewerkstellings situatie.

***"We willen dat mensen die deze opleiding volgden, in staat zijn om ouderen te coachen, op niveau van individuele keuzes en in organisatieverband, maar ook als bruggenbouwer tussen organisaties en overheden."* (docent)**

De opleiding heeft een erg diverse instroom. Alle stakeholders waarderen dit en geven aan dat dit een verrijking is. Tegelijk is er een spanningsveld. Het panel heeft vastgesteld dat het voor afgestudeerden nog een uitdaging is om zich in de markt te zetten. Het panel moedigt de opleiding aan om het profiel scherp te stellen. Een duidelijke keuze voor enkele kernrollen en de visualisering van de kern van de opleiding kunnen hiertoe bijdragen. Door de studenten meer inzicht te geven in de breedte van de mogelijkheden op de arbeidsmarkt, kan de opleiding de studenten verder versterken.

Het panel stimuleert de opleiding daarnaast om meer zichtbaarheid te geven aan de opleiding en de meerwaarde van de ouderencoach. Uit de gesprekken kwamen enkele ideeën die hier kunnen inspireren.

Het panel verneemt dat de focus van de opleiding verschuift en dat ook aandacht voor zorgaspecten belangrijk geworden is. Het panel nodigt de opleiding uit om hiervoor ruimte te maken in het curriculum, met respect voor het nodige evenwicht. Ook meer expliciete aandacht voor ethische vraagstukken zou de opleiding kunnen versterken.

De opleiding heeft een goede band met het regionale werkveld. Om het netwerk te verbreden moedigt het panel de opleiding aan om haar troeven meer actief in de verf te zetten.

Studenten van de opleiding doen geen stage. Ze komen wel via de projecten in contact met het werkveld en met de ouderen. Het panel is ervan overtuigd dat een stage voor een aantal studenten een meerwaarde kan betekenen en nodigt de opleiding uit te onderzoeken hoe ze dit mogelijk kan maken.

De opleiding zet ouderen, als actieve en volwaardige medemens centraal. In lijn met die visie, zou de opleiding de dialoog met de ouderen zelf ook kunnen versterken.

Om sterker in te spelen op de diverse instroom stimuleert het panel de opleiding om te zoeken naar mogelijkheden om te differentiëren.

Het panel waardeert de openheid van de opleiding voor afstandslernen. Ze moedigt de opleiding aan om deze openheid en de lessen vanuit de periode van lockdown aan te grijpen om verder te versterken.

3. Bespreking per thema

3.1 Niveau 6 en professionele oriëntatie

Het panel stelt vast dat de opleiding het **niveau 6** met de juiste professionele oriëntatie **realiseert met een duurzaam karakter**. Enkele vaststellingen staven dit oordeel:

- de opleiding werkt met een eindprofiel;
- de beoogde competenties komen aan bod in opdrachten en bij de toetsing van het eindniveau;
- studenten krijgen een goed beeld van de oudere als individu, als organisatie en in de samenleving;
- ze zijn, vanuit hun coachende vaardigheden, in staat de vraag te horen achter woorden en signalen;
- ze zijn in staat om signalen met het actiegerichte te verbinden; zelfreflectie vormt een belangrijk aandeel in de opleiding;
- het inzetten op autonomie en zelfbeschikking van de student is een sterkte van de opleiding en sluit aan bij de visie van de opleiding ten aanzien van de ouderen.

Het panel stelt vast dat alumni en werkveld de **relevantie en meerwaarde van de opleiding** zien en erkennen. Ze stippen daarbij ondermeer waarderend coachen, bemiddelen en de visie op de oudere aan als zeer belangrijk. Ze geven aan dat aandacht voor zorgaspecten en ethiek de opleiding nog sterker zou kunnen maken.

“Voor mij zijn twee heel waardevolle opleidingsonderdelen Bemiddelen en Waarderend coachen. Bemiddelen, dat gebruik ik heel veel en Waarderend coachen, omdat je leert positieve insteken te benoemen en versterkend te werken.” (alumnus)

De opleiding toetst het eindniveau in de **bachelortoets**. In de projecten betrekken de studenten ook de oudere zelf, ze tonen er hun kritische zin en zetten kennis vanuit de opleidingsonderdelen in. Studenten verdedigen het project voor een jury waarbij ook het werkveld betrokken is. De opleiding werkt hiervoor met beoordelingscriteria, met ruimte voor een eigen insteek vanuit de werkveldvertegenwoordiger. Zowel het werkveld als de alumni waarderen dit.

“Ik vind het net een meerwaarde als het werkveld vanuit een eigen insteek naar het project kijkt.” (alumnus)

De opleiding werkt met een **eindprofiel en competenties**. Het panel stelt vast dat de opleiding naast de rollen, zoals geformuleerd in de visie (belangenbehartiger, adviseur, activator en gesprekspartner), in de praktijk ook naar andere rollen verwijst. De vier rollen vanuit de visie vormen – samen met de rol van coach en de vaardigheid om te functioneren in een internationale en interculturele omgeving – het doel van de bachelortoets. Bij de beoordeling van de bachelortoets werkt de opleiding vanuit competenties. Het panel ziet hier nog een ontwikkelkans voor de opleiding. Vanuit de vaststelling dat er vrij veel domeinspecifieke leerresultaten zijn en dat er geen expliciete link is tussen de competenties/rollen en de domeinspecifieke leerresultaten suggereert het panel om de leerresultaten te clusteren binnen de rollen. Op die manier kan de opleiding wellicht helderder en eenduidiger communiceren naar studenten en werkveld. Het panel moedigt de opleiding ook aan om het eindprofiel meer expliciet te maken in de documenten die ze hanteert, ondermeer de beoordelingsdocumenten.

3.2 Focusthema: profilering van de ouderencoach in de samenleving

Bij de start van de opleiding lag de focus op het begeleiden en oriënteren van een groeiende groep ouderen die actief in de samenleving staat. De oudere wordt beschouwd als een volwaardig persoon met noden, behoeften en dromen, hoe beperkt ook. Dit is het uitgangspunt van de opleiding.

Meer dan tien jaar later wil de opleiding het profiel versterken en scherper stellen. Omdat uit het eerste gesprek bleek dat het thema nog verder geëxploreerd kon worden, heeft het panel ook bij het gesprek over het tweede thema gezocht naar ontwikkelkansen voor de opleiding in het kader van de profilering.

Het panel heeft in de gesprekken enkele heel mooie voorbeelden gekregen van hoe studenten al tijdens de opleiding in de projecten daadwerkelijk **het verschil maken**.

"Het is dikwijls de ouderencoach die in de praktijk in een specifieke situatie terecht komt en dan initiatieven neemt. Bijvoorbeeld [...] de problematiek van LGTB die in een woonzorgcentrum onder de mat geschoven wordt. Die student heeft een methodiek ontwikkeld om dat bespreekbaar te maken." (docent)

Het is duidelijk dat alle belanghebbenden de maatschappelijke nood aan en de relevantie van de ouderencoach helder zien. Toch is het voor zowel docenten als studenten niet eenvoudig om het **profiel helder te schetsen**. Doorheen de gesprekken komen enkele begrippen naar voor die – volgens de gesprekspartners – kenmerkend zijn voor de oudercoach: bruggenbouwer, activator, belangenbehartiger, adviseur, gesprekspartner, netwerker, bemiddelaar... Het panel stimuleert de opleiding om een duidelijke keuze te maken voor enkele rollen die de kern uitmaken van de ouderencoach en deze rollen ook doorheen de opleiding expliciet in te zetten. De opleiding zou in een elevator pitch de kern van de opleiding kunnen formuleren of visualiseren. Op die manier kan de opleiding het profiel scherp verwoorden en zo de communicatie naar zowel de toekomstige student als naar het werkveld versterken.

De opleiding heeft **een gevarieerde instroom** met studenten die reeds jaren ervaring hebben in het werkveld, naast rechtstreekse instromers vanuit een bacheloropleiding. Ook naar aard van de vooropleiding is er een mix: gezondheidszorg in de brede zin van het woord, maatschappelijk werk, economische opleidingen, technische opleidingen... Het is een sterkte van de opleiding dat ze dit mogelijk maakt.

"Ik heb ervaren dat het een grote meerwaarde is als er mensen met andere achtergrond in les zitten. Die laten je aanvoelen dat niet alles vanzelfsprekend is en dat maakt dat je met een andere blik gaat kijken." (alumnus)

Tegelijk is er een spanningsveld voor wat betreft de uitstromende student. Afgestudeerden die geen diploma Sociaal werk hebben geven aan dat het moeilijk is om zichzelf in de markt te zetten. Het panel ziet ook hier een belangrijke ontwikkelkans voor de opleiding. Het werkveld geeft immers aan dat ze de diversiteit aan basisdiploma's als een verrijking ziet. Het panel nodigt de opleiding om de meerwaarde van het diploma voor alle studenten expliciet te maken. Dit kan door al bij de instroom de studenten een beeld te geven van hoe ze interessanter worden voor het werkveld. Dit kan ook door studenten een beter inzicht te geven in het hele spectrum aan job-mogelijkheden en hen zo te versterken.

Wat betreft de inhoud van de opleiding, benadrukken alle belanghebbenden het belang van het **waardere coachen**. Ze zien hierin een echte meerwaarde en complementariteit in interdisciplinaire teams.

"Het is belangrijk meer te luisteren. Wat zegt die bewoner [van het woonzorgcentrum] echt? Ook achter het gedrag: wat betekent dit?" (student)

Het panel verneemt dat er doorheen de opleiding aandacht is voor **zingeving en ethiek**, zonder dat dit afzonderlijk opgenomen is in het curriculum. Docenten, studenten en werkveld geven aan dat het de opleiding zou kunnen versterken indien dit meer expliciet een plaats zou krijgen in het curriculum. Het panel moedigt de opleiding aan om met dit idee aan de slag te gaan.

"Het cliché van [ouderen helpen met] een tas koffie en kaarten is doorbroken, maar dat had sterker gemogen. Ethische kwesties zoals: in hoeverre heeft oudere de keuze om verder te leven of niet?" (alumnus)

Uit de gesprekken blijkt dat de focus van de opleiding aan het verschuiven is: waar het accent bij de start lag op actieve ouderen, wordt de **aandacht voor zorg** steeds belangrijker. Alumni gaan ook aan de slag in zorgomgevingen en willen ook daar de bewoners/cliënten benaderen als volwaardig persoon. Het panel nodigt de opleiding uit om haar keuze om de oudere als actieve en volwaardige mens centraal te stellen, door te trekken, ook personen in een kwetsbare situatie. Door in het curriculum ook een

aanbod te voorzien over zorgaspecten, kan de opleiding de studenten versterken om in een multidisciplinair team mee te praten en eigen accenten te leggen.

Een kritieke factor voor een goede profilering, is de **bekendheid van de opleiding in de maatschappij**.

De opleiding is beperkt in aantal studenten en middelen. Het panel verneemt dat het daardoor een uitdaging is om het profiel in de samenleving neer te zetten. Doorheen de gesprekken kwamen enkele ideeën naar boven die kunnen inspireren:

- Samenwerking met andere opleidingen binnen Thomas More, bv. voor projecten en waarbij je inzet op wederzijdse versterking vanuit interdisciplinariteit. Dit zou voor beide opleidingen een meerwaarde kunnen betekenen vooropgesteld dat er een gemeenschappelijk doel is. Dit zou ook de visibiliteit van de opleiding binnen de hogeschool versterken en – op termijn – binnen bredere sectoren van het werkveld.
- Studiedagen organiseren voor mensen uit het werkveld, waarbij ook ouderen betrokken zijn.
- Streven naar meer aanwezigheid in de media om de problematiek onder de aandacht te brengen en ook warm te houden. Studenten binnen de opleiding realiseren vaak projecten waar zij en de opleiding best fier op mogen zijn. De opleiding zou deze projecten meer ruchtbaarheid kunnen geven.
- Ouderen en werkveld betrekken bij de evaluatie van de bachelortoets.

3.3 Focusthema: dialoog met het werkveld versterken

De opleiding zoekt naar mogelijkheden om haar netwerk te versterken, ook breder dan de regio Kempen-Antwerpen. Het thema rond de profilering van de ouderencoach heeft zeker raakvlakken met het thema over de dialoog met het werkveld. Meer zelfs: een goede profilering is een belangrijk instrument om het netwerk te versterken. De profilering kwam daarom ook sterk aan bod bij het gesprek over thema twee. De bevindingen daarrond zijn opgenomen bij punt 3.2.

De opleiding heeft een **goede band, zeker met het werkveld van de regio**. Het panel verneemt dat het werkveld al bij de start van de opleiding betrokken was. KON-tact, het Kempens Ouderenzorg Netwerk, reikt jaarlijks een award uit voor de beste bachelortoets. Het werkveld reikt ook thema's aan voor samenwerking binnen de projecten. Op die manier blijft de opleiding zicht houden op wat er leeft in het veld. Het panel heeft enthousiaste werkveldvertegenwoordigers gesproken. Deze mensen benoemen ook de toegevoegde waarde van de opleiding. Dat is zeker een sterkte.

Het panel is ervan overtuigd dat het belangrijk is **de opleiding en haar troeven sterker en breder in de verf te zetten**. Op die manier kan de opleiding een ruimer werkveld aanspreken. Uit de gesprekken leert het panel dat de goesting en passie om met ouderen te werken vaak pas later komt, na enkele jaren ervaring. Voor die mensen is de opleiding bijzonder interessant. Ook om deze doelgroep de weg naar de opleiding te laten vinden, is een ruimere bekendheid belangrijk.

“We zijn heel enthousiast, ook onze studenten zijn dat. We leveren ook heel goede studenten af, maar we hebben werk aan de aantoonbaarheid. Dat is ook een stuk PR. Wat is ons verhaal en hoe willen we dat in de wereld brengen?” (docent)

Het panel geeft de opleiding ook in dit verband graag enkele ideeën die tijdens de gesprekken geopperd werden:

- De projecten bieden zeker mogelijkheden om de ouderencoach sterker in de samenleving te zetten. Alumni, docenten en werkveld zijn hierover bijzonder positief. Uit de projecten blijkt overigens dat studenten ook hun creatieve skills kunnen en moeten aanwenden. Het panel moedigt de opleiding aan om de projecten meer ruchtbaarheid te geven.
- De opleiding zou ook heel gericht mensen uit het werkveld kunnen uitnodigen bij de verdediging van de bachelortoets, bij voorkeur mensen die expertise of ervaring hebben bij het betrokken thema.
- Een andere suggestie is werken met getuigenissen van oud-studenten die in hun eigen woorden en met de taal vanuit het werkveld vertellen over hun ervaringen als ouderencoach.

Studenten van de opleiding doen geen **stage**. Het werkveld geeft aan dat dit wel een meerwaarde zou kunnen betekenen, vooral voor studenten zonder diploma Sociaal Werk. Via de stage kunnen de opleiding en de student de meerwaarde van de ouderencoach in de organisatie duidelijker maken.

“Het is pas als het werkveld een student als stagiair gehad heeft dat het werkveld de meerwaarde gaat zien en beseft waar de student het verschil kan maken.” (werkveld)

Alumni getuigen dat ze voor heel wat opleidingsonderdelen wel naar het werkveld moesten. Studenten kunnen ook als vrijwilliger werken bij een organisatie, in het kader van hun project. Toch zien alumni ook de meerwaarde van een stage, om de praktijk te voelen zowel als om een netwerk te kunnen uitbouwen.

“Maar ik zou het wel heel leuk gevonden hebben om eens een week in een woonzorgcentrum te staan. Dat is ook een mogelijkheid om u bekend te maken in het werkveld.” (alumnus)

Het panel moedigt de opleiding aan om te onderzoeken op welke manier ze een stage mogelijk zou kunnen maken als optie in het curriculum.

Het panel ondersteunt het pleidooi van enkele gesprekspartners om de **dialogo met de ouderen zelf** te versterken. Dit zou in lijn zijn met de filosofie van de opleiding. Het is bv. een idee om ouderen te betrekken bij de beoordeling van de bachelortoets.

“Eigenlijk zou het eindwerk mee beoordeeld moeten worden door ouderen, met een focusgroep van ouderen.” (docent)

3.4 Focusthema: optimale leerervaring voor studenten

De opleiding is **sterk in begeleiding**. Studenten getuigen dat er een goede verhouding is tussen begeleiding en autonomie en dat de docenten voldoende ruimte bieden voor het stellen van vragen.

“Er is heel veel opvolging en coaching van studenten, sessies waar studenten moeten rapporteren en bijgestuurd worden. We laten hen niet los.” (docent)

De opleiding speelt in op de **diversiteit in instroom** door studenten de kans te geven ervaringen uit te wisselen en bij de keuze van de bachelortoets aan te sluiten bij de eigen sterktes. Het panel ziet in de diverse instroom ook een uitdaging voor de opleiding om alle studenten voor alle leerresultaten tot het beoogde niveau te brengen.

“Ik kan me wel voorstellen dat het in de gesprekken anders is [voor studenten met bv. een vooropleiding ingenieur]: studenten moeten veel in gesprek gaan en dan heb je toch ervaring nodig en een vooropleiding.” (werkveld)

In functie van de diverse instroom moedigt het panel de opleiding aan te zoeken naar mogelijkheden om te **diversifiëren** naar voorleiding.

Gedurende de lockdown naar aanleiding van de pandemie hebben zowel de opleiding als de studenten snel moeten schakelen naar **online werken**. Ook het werken aan de projecten moest online verlopen, wat van studenten heel wat creativiteit vroeg.

“Om online in contact te gaan met een doelgroep waar iedereen dementie heeft, is niet vanzelfsprekend. Studenten zijn hiermee creatief omgegaan om toch hun opdracht te kunnen realiseren. [...] Het resultaat van het werk is heel goed geweest.” (werkveld)

De opleiding neemt deze ervaring mee in de projecten voor het nieuwe jaar: ze laat studenten reflecteren op de impact van mogelijke maatregelen (code groen – geel – rood) op de uitvoering van het project. Het panel waardeert de openheid die de opleiding gecreëerd heeft om te werken met afstandsonderwijs. Ze stimuleert de opleiding om dit aan te grijpen om verder te versterken. Het panel ziet hier ondermeer kansen om workshops met specialisten, of online rollenspellen te organiseren, om

experten naar de klas te brengen en om sterker in te zetten op diversifiëring. Zelfs voor de droom om verder te internationaliseren ziet het panel hier mogelijkheden.

Doorheen de dag stelde het panel vast dat vooral **studenten met een atypische vooropleiding** het moeilijk hebben om zich als ouderencoach in de markt te zetten. Mogelijk kan de opleiding in het coachingstraject ook aandacht hebben voor de latere tewerkstelling en hoe de student zich kan profileren in een breder werkveld.

Het panel heeft erg gedreven docenten en (oud-)studenten ontmoet. De instroom is zeer divers, de voltijdse studenten zijn slechts een dag per week op de campus en tijdens de lockdown gebeurde alles online. Zelfs in die context is er binnen de opleiding een **sterke verbinding** en goed contact tussen docenten en studenten, en tussen studenten onderling. Het panel ziet dit als een sterkte van de opleiding.

“Ik heb [bij de proclamatie] genoten dat de studenten van de banaba er echt stonden als groep.”
(docent)

4. Ambities van de opleiding

1 TRENDSETTER



Helder formeren van de verschillende rollen die de opleiding beoogt en de mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Dit met als dubbel doel: de opleiding een duidelijk profiel geven op de arbeidsmarkt (meerwaarde, uniciteit) en streven naar formele erkenning van de opleiding of deelmodules ervan, als tool om de rol van bijvoorbeeld buurtregisseur op te nemen.



5 DESIGN FOR ALL

Marketing communicatieplan op unitniveau met uitvoering op opleidingsniveau. Afstemmen op onze diverse instroom: pas afgestudeerde bachelors, mensen die reeds bekend of aanwezig zijn in de sector en zich willen bijscholen én de mensen die nog weinig ervaring hebben met de doelgroep maar zich willen omscholen (carrièreswitch). We zetten hierbij alumni en werkveldpartners in als ambassadeurs.



6 SLEUTEL-COMPETENTIES

Curriculum ontwikkelen in cocreatie met ouders, studenten en alumni. Blijvend de vinger aan de pols houden bij maatschappelijke tendensen om toekomstige thema's op te vangen. Een ethisch handelingskader aanbieden en handvaten bieden voor mensen in de ouderenzorg.

5.1 Samenstelling panel

Voor de onderwijsspiegel werkt Thomas More met een panel bestaande uit een voorzitter, vertrouwd met het hoger onderwijs en het brede domein waarbinnen de opleiding zich beweegt, een domeindeskundige, actief (geweest) in eenzelfde of een verwante opleiding, een werkveldvertegenwoordiger, een student en een interne onderwijsdeskundige.

De leden van het panel zijn in elk geval onafhankelijk aan de opleiding. Zij zijn noch als begeleider/coach, noch als docent of evaluator, noch als student betrokken bij de opleiding. Samenstelling van het panel voor de opleiding Ouderencoaching:

- Yoneko Nurtantio, voorzitter. Yoneko Nurtantio is projectmanager bij het Agentschap voor de Evaluatie van de Kwaliteit van het Hoger Onderwijs – AEQES (het Franstalige equivalent van de NVAO), waarvoor ze meer dan 150 experts uit verschillende sectoren heeft geselecteerd, getraind en/of begeleid. Haar opdracht: deze experts opleiden om op maat gemaakte verbeteringsvoorstellen uit te drukken, met een constructieve en waarderende aanpak. Daarnaast is Yoneko ook schrijfster en spreker over duurzaamheid.
- Johan Truyers, werkvelddeskundige. Johan Truyers werkt sinds 1986 bij OKRA, de grootste sociaal-culturele ouderenorganisatie in Vlaanderen. Hij begon als verantwoordelijke voor de studiedienstfunctie. Sinds 2011 is hij adjunct-algemeen directeur van OKRA, verantwoordelijk voor belangenbehartiging. Zijn hoofdopdracht bestaat in het voorbereiden van de standpuntbepaling van de organisatie in diverse dossiers. Ook de structurele uitbouw van de belangenbehartiging (intern en extern) behoort tot zijn opdracht, met ondermeer het aansturen van de vertegenwoordigers in de diverse adviesorganen (o.a. Vlaamse ouderenraad, Federale adviesraad voor ouderen, Age Platform Europe...). Als basisbeweging werkt OKRA op het vlak van belangenbehartiging rechtstreeks of onrechtstreek met verantwoordelijken op het lokaal niveau. Het vertalen van dossiers en standpunten naar deze lokale groepen en verantwoordelijken toe is een belangrijke opdracht. Johan was ook verschillende keren betrokken bij de opstart van nieuwe opleidingen in het hoger onderwijs waaronder o.a. de banaba ouderencoach (Thomas More) en banaba psychosociale gerontologie (Odisee). Hij heeft ook enkele keren les gegeven als (gast)docent in verschillende hogescholen.
- Tanja Nuelant, domeindeskundige. Tanja Nuelant is studiegebieddirecteur van de opleidingen Sociaal Agogisch Werk (Odisee), verantwoordelijk voor zowel de dagelijkse werking als de ontwikkeling van de opleidingen, waaronder ook de banaba psycho-sociale gerontologie. Tanja Nuelant is als directeur ook verantwoordelijk voor het Kenniscentrum Gezinswetenschappen, waar zowel onderzoek als maatschappelijke dienstverlening samenkomen met betrekking tot gezin, relaties en opvoeding. Rode draad doorheen de werkervaring is zeker ook het werken met en het creëren van leertrajecten voor volwassen leerders. Tanja Nuelant is tevens gezinspolitiek secretaris bij de Gezinsbond, in die hoedanigheid volgt ze het algemeen gezinsbeleid, maar ook het beleid naar specifieke doelgroepen, waaronder ouderen/grootouders op.
- Pieter Marien, student. Pieter Marien is student van de bacheloropleiding Sport en Bewegen, fase 3. Hij is ook voorzitter van de studentenraad van de opleiding.
- Sarah Schildermans, intern onderwijsdeskundige. Na een tiental jaren praktijkervaring als vroedvrouw werkte Sarah als docent binnen HBO5 verpleegkunde. Sinds september 2018 werkt zij als onderwijskundige op de dienst onderwijs van Thomas More en begeleidt curriculumvernieuwing en de implementatie van de graduaatsopleidingen.

5.2 Programma bezoek

- 08.30 - 09.00 uur | Voorbereiding panel
- 09.00 - 10.15 uur | Profilering van de ouderencoach in de samenleving
kern: Welke is de plek in de organisaties, in de samenleving. Hoe kunnen we profiel afbakenen en in de markt zetten?
- 10.45 - 11.45 uur | Dialoog met het werkveld versterken
kern: Versterking van het werkveld, breder dan regio Kempen-Antwerpen. Hoe kan de opleiding het werkveld betrekken bij de vormgeving van het curriculum? Hoe kunnen studenten al tijdens de opleiding bijdragen aan organisaties? Hoe kan de opleiding voor organisatie de eerste partner zijn om een antwoord te bieden op nieuwe vragen?
- 11.45 - 13.30 uur | Lunch en bezoek aan de labo's
- 13.30 - 14.30 uur | Optimale leerervaring voor studenten
kern: Moet de opleiding sterker inzetten op afstandslernen of niet? Is de begeleiding nu optimaal? Hoe kan de opleiding de participatie van studenten versterken? Hoe kan de opleiding de diversiteit van de studenteninstroom maximaal laten renderen?
- 15.00 - 16.00 uur | Eindniveau
kern: kan de opleiding het niveau 6 en de professionele oriëntering van haar afgestudeerden garanderen? Zijn ze voorbereid op de start als beginnende professional? Leveren we af wat we beloven in relatie tot onze visie en niveau 6?
- 16.00 - 17.00 uur | Intern overleg
- 17.00 - 18.00 uur | Terugkoppeling

5.3 Beoordeling niveau 6 Vlaamse kwalificatiestructuur en professionele oriëntering

Thomas More bewaakt het eindniveau van de opleidingen via verschillende invalshoeken en betreft op die manier alle relevante stakeholders bij deze beoordeling:

Bevraging van werkveld

Dit geeft een indicatie van de tevredenheid van het werkveld over de afgestudeerden als startende professional en hun kennis en vaardigheden in het domein.

Bij deze bevraging erkende het werkveld, vertegenwoordigd door enkele partners, met enthousiasme de meerwaarde van een ouderencoach in de eigen beroepscontext. Volgens hen is het profiel van de ouderencoach een meerwaarde in het werkveld aangezien een ouderencoach over een unieke set van vaardigheden en kennis beschikt, die direct inzetbaar zijn in de praktijk. Tevens wordt ook wel aangegeven dat het niet altijd duidelijk is welke plaats (mandaat) afgestudeerden, die geen voorgaand diploma binnen het sociale domein behaalden, als ouderencoach binnen een organisatie kunnen krijgen.

De opleiding expliciteert op welke manier ze het eindniveau van haar studenten beoordeelt

De opleiding Ouderencoaching beoordeelt het eindniveau van de studenten via de opleidingsonderdelen Praktijk 1 en 2 en de Bachelortoets (project).

Aftoetsen van de toetsing door een medewerker van het team onderwijs

De onderwijsdeskundige in het panel onderzoekt ter voorbereiding van het bezoek de beschikbare documenten in verband met de beoordeling van het eindniveau: o.m. de ECTS-fiches, handleiding, evaluatieformulieren, producten van eindtoetsing. De belangrijkste vaststellingen vanuit dit vooronderzoek zijn:

- De opdrachten en de bachelortoets komen tegemoet aan niveau 6.
- De projectmatige aanpak van de bachelortoets stelt studenten in staat om, op zelfstandig basis, kennis en inzichten uit het domein van ouderencoaching kritisch te evalueren en toe te passen binnen de eigen beroeps(context). Studenten worden uitgedaagd om op een methodische manier een 'oplossing' aan te reiken voor een complex probleem in een authentieke context. De studenten krijgen de mogelijkheid deze uitdaging aan te gaan binnen de eigen (beroeps)context of een (beroeps)domein naar eigen keuze. Op die manier kunnen zij hun eigen krachten en expertise benutten om een innovatie en creatieve oplossing aan te reiken. Sterk is dat in de begeleiding van de studenten veel aandacht geschonken wordt aan reflectie op het proces, het resultaat en de eigen rol van de student bij de opdrachten en het project.
- De keuze om projectmatig en opdrachtgestuurd te werken sluit aan bij de vooropgestelde visie omtrent autonomie en zelfbeschikking van de student en triggert het ondernemerschap van de student.
- De domeinspecifieke leerresultaten (DLR) vormen de basis voor het onderwijsprofiel van de Banaba ouderencoaching, aangezien deze gevalideerd zijn door de NVAO.
- Het eindniveau van het eindproject wordt omschreven in competenties. Deze competenties zijn inzichtelijk en transparant voor studenten (en externen) bij aanvang van de opleiding (a.d.h.v. een uitgebreide en heldere informatiebundel) en tevens inhoudelijk voldoende afgestemd op het niveau 6 van de bachelor. De samenhang van de competenties met de vooropgestelde DLR zou sterker geëxpliciteerd moeten worden.
- In het informatiedossier en in de vrijgeven documenten ter voorbereiding van de onderwijsspiegel spreekt de opleiding – naast de competenties (project) – ook over sleutelcompetenties en over 'de rollen van de oudercoach'. Deze rollen zijn herkenbaar in de opbouw van het curriculum). Ook hier is de samenhang met de DLR en/of competenties niet helder geëxpliciteerd.
- Er is een leerresultatenmatrix en een toetsmatrix aanwezig. De DLR staan in de leerresultatenmatrix, maar de link naar de leerdoelen van de verschillende opleidingsonderdelen is niet geëxpliciteerd.
- De betrouwbaarheid van de eindtoetsing wordt geborgd door een meerogenbeleid. Zowel de begeleidende docent als een interne jury met het werkveld is betrokken bij de eindbeoordeling.

Beoordeling van eindproducten en gesprek met recent afgestudeerden tijdens het bezoek

Het panel ging het gesprek met

- pas afgestudeerden over de bachelortoets en de meerwaarde van het diploma;
- werkveldvertegenwoordigers over hun ervaringen met pas afgestudeerden en de ervaring als jurylid;
- een docent over de eindtoetsing in het algemeen.

Tijdens het gesprek kwamen volgende aspecten aan bod: ervaringen als startende professional, de meerwaarde van de opleiding, ook voor instromers met een a-typisch diploma, de bachelortoets, de beoordeling van het eindniveau ...

Het panel heeft vooraf ook de producten van eindtoetsing van een aantal pas afgestudeerden onderzocht.

5.4 Descriptoren van het Vlaams kwalificatiekader niveau 6

Kennis en vaardigheden

- kennis en inzichten uit een specifiek domein kritisch evalueren en combineren
- complexe gespecialiseerde vaardigheden toepassen, gelieerd aan onderzoeksuitkomsten
- relevante gegevens verzamelen en interpreteren, en geselecteerde methodes en hulpmiddelen innovatief aanwenden om niet-vertrouwde complexe problemen op te lossen

Context, autonomie en verantwoordelijkheid

- handelen in complexe en gespecialiseerde contexten
- functioneren met volledige autonomie en een ruime mate van initiatief
- medeverantwoordelijkheid opnemen voor het bepalen van collectieve resultaten

THOMAS
MORE

CONTACT

Christien Broeckmans
Opleidingsmanager
+ 32 (0) 14 56 21 66
Christien.broeckmans@thomasmore.be

VOLG ONS

fb.com/Ouderencoaching
Twitter [@ThomasMoreBE](https://twitter.com/ThomasMoreBE)
instagram.com/thomasmore.be

www.thomasmore.be