

# hbo-master Healthy Ageing Professional Hanzehogeschool Groningen

25 maart 2016

NVAO beperkte Toets nieuwe opleiding

Adviesrapport

## Inhoud

<b>1</b>	<b>Samenvattend advies</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Werkwijze panel</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Beschrijving van de opleiding</b>	<b>6</b>
	3.1 Algemeen	6
	3.2 Profiel instelling	6
	3.3 Profiel opleiding	6
<b>4</b>	<b>Opleidingsbeoordeling</b>	<b>7</b>
	4.1 Standaard 1. Beoogde eindkwalificaties	7
	4.2 Standaard 2. Onderwijsleeromgeving	10
	4.3 Standaard 3. Toetsing	14
	4.4 Standaard 4. Afstudeergarantie en financiële voorzieningen	16
	4.5 Algemene conclusie over de kwaliteit van de opleiding	17
	4.6 Aanbevelingen	18
	4.7 Graad en CROHO-onderdeel	18
<b>5</b>	<b>Overzicht oordelen</b>	<b>19</b>
	<b>Bijlage 1: Samenstelling panel</b>	<b>20</b>
	<b>Bijlage 2: Programma locatiebezoek</b>	<b>22</b>
	<b>Bijlage 3: Overzicht van bestudeerde documenten</b>	<b>24</b>
	<b>Bijlage 4: Lijst met afkortingen</b>	<b>25</b>

## 1 Samenvattend advies

De nieuwe hbo-masteropleiding *Healthy Ageing Professional* van de Hanzehogeschool Groningen wil studenten opleiden die competent zijn om te gaan functioneren als *change agents* in de transitie van het zorgstelsel. Zij kunnen innovatieve producten, diensten en interventies ontwikkelen, implementeren en evalueren, nauw samenwerken met stakeholders en professionals uit de sector en andere sectoren en hierin sturend zijn. Het panel adviseert de Hanzehogeschool dringend de titel van de opleiding en de daarbij behorende titel voor de afgestudeerden te herzien. De titel *Healthy Ageing Professional* is – onbedoeld – misleidend en dekt de lading van de opleiding en de afgestudeerde niet.

De maatschappelijke vraag naar de beoogde professionals is voor het panel duidelijk en werd tijdens het bezoek vooral moreel, maar vooralsnog beperkt substantieel ondersteund door de inbreng van werkveldvertegenwoordigers. Het niveau waarop de *healthy ageing professional* geacht wordt te werken was in eerste instantie minder duidelijk. Het blijkt te gaan om professionals met diverse disciplinaire achtergronden die als transitie-manager of *change agent* vanuit hun werkplek intra- en intersectorale vernieuwingen en transitie in gang zetten. De kenmerken van deze *change agent* hebben zich nog niet in volle omvang vertaald in de beoogde eindkwalificaties. Het is voor de docenten/ontwikkelaars nog niet helemaal duidelijk waarop ze de studenten bij het afstuderen gaan beoordelen. De competenties innoveren en ondernemen, die voor de opleiding centraal geacht worden, zijn nog niet helder uitgewerkt en vinden geen doorwerking in de algemene competenties. Het panel acht het essentieel dat dit beter doordacht en gespecificeerd is voordat de opleiding van start gaat. Het panel zag dat de ontwikkeling van de opleiding sinds het indienen van de aanvraag verder voortgezet was, wat vertrouwen geeft in de ontwikkelcapaciteit van de opleiding. Daarom beoordeelt het panel de beoogde eindkwalificaties als 'voldoet ten dele'.

Het onderwijsprogramma is gecentreerd rond twee innovatieve praktijkopdrachten in de eerste helft van de opleiding en een praktijkgericht onderzoek in de tweede helft. Daarnaast wordt de kennisbasis aangeboden, gericht op verandermanagement, veranderingen in gezondheid, welzijn en zorg en onderzoeksvaardigheden. Studenten, docenten en professionals werken samen in de *Community of Learners* (CoL), die dient als leeromgeving, netwerk en kennisplatform. Dit concept bleek tijdens het bezoek breed omarmd te worden, en wordt aangevuld met de *Community of Practice* (CoP) waarvan ook het werkveld en alumni deel uitmaken. Binnen de CoL werken studenten in deelgroepen, begeleid door een docent die ook als studieloopbaanbegeleider fungeert. Tijdens hun opleiding wordt van de studenten verwacht dat zij in een organisatie succesvol als *change agent* opereren. Het krachtenspel rond innovaties en de eenzame positie waar dat vaak toe leidt, vergen een stevige ondergrond, gestoeld op werkervaring en een netwerk. Het panel vindt daarom dat instromende studenten over werkervaring moeten beschikken. Om ruimte te hebben voor de *finetuning* van het programma adviseert het panel niet met de eenjarige voltijdopleiding te beginnen, maar met de tweejarige deeltijdvariant. De opleiding beschikt over voldoende personeel, afkomstig uit vier *schools* van de hogeschool, en het panel trof bij hen veel betrokkenheid aan. Hun expertise in innovatie en verandermanagement is echter beperkt. Het panel vindt het daarom essentieel dat de opleiding kan beschikken over een inspirerende innovator met een bewezen achtergrond in transitie-management en als *change agent*, die de opleiding inhoud, vorm en richting kan geven, het team tot een creatief

geheel kan vormen en voor docenten en studenten een rolmodel kan zijn. In afwachting daarvan beoordeelt het panel de onderwijsleeromgeving als 'voldoet ten dele'.

Het panel heeft kunnen vaststellen dat de opleiding zich voldoende bewust is van de criteria waaraan goede toetsing moet beantwoorden en dat ze passende instrumenten inzet om de kwaliteit te borgen. De voorgestelde assessments vindt het panel echter geen valide beoordelingsinstrument van wat een student moet kunnen presteren en realiseren. De competentiebeoordelingen kunnen een onderdeel zijn, maar daarnaast zullen studenten hun gerealiseerde resultaten en outcomes moeten laten zien vanuit een nader te operationaliseren performance. Het panel is van oordeel dat de validiteit verbeterd moet worden voordat aan deze standaard het oordeel 'voldoende' kan worden gegeven. De aanvrager wil innovatieve toetsvormen en –producten toestaan, wat past bij het karakter van de opleiding, maar dit vraagt wel aandacht voor de betrouwbaarheid en de transparantie. De examencommissie zal hierbij een stimulerende rol moeten spelen. Het panel beoordeelt de toetsing op dit moment als 'voldoet ten dele'.

De begroting en de afstudeergarantie voldoen aan de eisen. Het panel adviseert na te gaan of het grote commitment van de leden van de *Board of Reference* en andere aanpalende publieke en private ondernemingen omgezet kan worden in een financiële bijdrage aan de opleiding, als uitdrukking van publiek-private commitment en daadwerkelijke samenwerking. Het panel is van oordeel dat deze standaard 'voldoet'.

Het panel komt tot een eindoordeel positief onder voorwaarden ten aanzien van de kwaliteit van de nieuwe opleiding hbo-master *Healthy Ageing Professional* van de Hanzehogeschool Groningen. Het panel formuleert drie voorwaarden. Ze betreffen respectievelijk standaard 1, 2 en 3 en hebben betrekking op: herformulering van de beoogde eindkwalificaties; inzetten van een ervaren en inspirerende *change agent* als boegbeeld; niet alleen competenties maar ook praktijkelementen en outcomes toetsen. Het panel adviseert de NVAO om overeenkomstig te besluiten en daarbij nadrukkelijk te wijzen op de door het panel geformuleerde aanbevelingen om de opleiding en daarmee de maatschappelijke, economische en wetenschappelijke impact te verankeren.

Den Haag, 25 maart 2016

Namens het panel ter beoordeling van de beperkte Toets nieuwe opleiding hbo-master *Healthy Ageing Professional* van de Hanzehogeschool Groningen,

dr. Freek de Meere  
(voorzitter)

dr. Marianne van der Weiden  
(secretaris)

## 2 Werkwijze panel

De NVAO heeft een panel vastgesteld met volgende samenstelling:

- dr. Freek de Meere (*voorzitter*), hoofd onderzoeksgroep Sociale veiligheid en vitaliteit van het Verwey-Jonker Instituut;
- prof. dr. Nico van Meeteren, directeur Topsector Life Sciences & Health, bijzonder hoogleraar Fysiotherapie, Fysiek Functioneren met Chronische aandoeningen, Universiteit Maastricht;
- prof. dr. Evert Zinzen, hoofd docent Bewegingsopvoeding en Voorzitter lerarenopleiding aan de Vrije Universiteit Brussel;
- Marleen Vernooij (*student-lid*), student hbo-ba Medische Hulpverlening, Hogeschool van Arnhem en Nijmegen.

Curricula vitae van de panelleden zijn opgenomen in bijlage 1.

Het panel werd bijgestaan door drs. Fred Mulder, beleidsmedewerker NVAO, procescoördinator en dr. Marianne van der Weiden, secretaris.

Bij de toetsing heeft het panel het Beoordelingskader voor de beperkte Toets nieuwe opleiding van de NVAO (Stcrt. 2014, nr 36791) in acht genomen.

Het panel heeft zich aan de hand van de door de opleiding verstrekte documenten op de beoordeling voorbereid. In bijlage 3 van dit adviesrapport is een overzicht opgenomen van documenten die het panel heeft ontvangen. Op basis van de informatie heeft het panel per e-mail de eerste bevindingen, vragen en opmerkingen uitgewisseld. Deze vragen zijn als input gebruikt voor het vooroverleg. Op 15 januari 2016 is het panel bij elkaar geweest. Tijdens deze bijeenkomst zijn de eerste bevindingen van het panel besproken en heeft het panel de vragen geformuleerd die het tijdens het bezoek aan de aanvrager wilde stellen.

Op 16 januari 2016 heeft het panel een locatiebezoek afgelegd. Tijdens dit bezoek is het panel in verschillende gespreksrondes van nadere informatie voorzien en zijn de vraagpunten aan de orde gesteld en in discussie gebracht. Tijdens het locatiebezoek heeft de opleiding nog een tiental geactualiseerde documenten ter beschikking gesteld aan het panel. Dat heeft daar – beperkt, gezien de beschikbare tijd – kennis van genomen. Het programma van het locatiebezoek is toegevoegd in bijlage 2. Na afloop van de gesprekken heeft het panel het geheel van bevindingen en overwegingen onderling besproken en vertaald naar voorlopige conclusies. Aan het eind van het bezoek heeft de panelvoorzitter die conclusies mondeling teruggekoppeld naar de opleiding. Op basis van de bevindingen, overwegingen en conclusies heeft de secretaris een conceptadvies opgesteld dat aan de panelleden is voorgelegd. Vervolgens heeft het panel dit concept van commentaar voorzien, waarna het conceptrapport is vastgesteld door de voorzitter. Het adviesrapport is op 17 februari 2016 aan de opleiding voorgelegd ter controle op feitelijke onjuistheden. De opleiding heeft bij brief van 2 maart 2016 gereageerd op het adviesrapport. Dit heeft geleid tot enkel tekstuele aanpassingen, waarna het definitieve rapport is vastgesteld door de voorzitter. Het panel heeft dit advies in volledige onafhankelijkheid opgesteld en op 25 maart 2016 aan de NVAO aangeboden.

## 3 Beschrijving van de opleiding

### 3.1 Algemeen

Instelling:	Hanzehogeschool Groningen
Opleiding:	hbo-master Healthy Ageing Professional
Varianten:	deeltijd, voltijd
Graad:	Master of Science (MSc)
Afstudeerrichtingen:	n.v.t.
Locatie:	Groningen
Studieomvang (EC):	60
CROHO-onderdeel:	Gezondheidszorg (zoals bevestigd door het panel)

### 3.2 Profiel instelling

De Hanzehogeschool Groningen is een multisectorale hogeschool met vestigingen in Groningen, Assen, Leeuwarden en Amsterdam. De hogeschool telt circa 26.500 studenten en 2.700 personeelsleden. Het onderwijsaanbod omvat 53 bacheloropleidingen, acht programma's voor Associate degrees en negentien masteropleidingen, ondergebracht in zeventien *schools*. Opleidingen worden aangeboden in het Nederlands, Duits en Engels. Daarnaast maken jaarlijks zo'n 1.500 cursisten uit het bedrijfsleven gebruik van het contractonderwijs bij Hanzehogeschool Groningen. De Hanzehogeschool Groningen ontwikkelt zich, met vijftig lectoraten en zes kenniscentra, tot een kennisinstelling voor toegepast onderzoek. Dit gebeurt in nauwe samenwerking met het regionale bedrijfsleven en non-profit instellingen. De hogeschool participeert actief in de noordelijke kennispeerpunten *Healthy Ageing* en energie.

### 3.3 Profiel opleiding

De hbo-master *Healthy Ageing Professional* is een opleiding van 60 EC die zorgprofessionals wil opleiden met een andere kijk op gezondheid (zorg) dan tot nu toe gebruikelijk is: niet meer alleen in termen van het behandelen van ziekten en ondersteuning van ouderen, maar ook over gezond opgroeien, maatschappelijke participatie en kwaliteit van leven. De opleiding is ingebed in het *Centre of Expertise Healthy Ageing*, waar vraagstukken rond de economische en maatschappelijke uitdagingen van de zorgsector worden onderzocht, in nauwe samenwerking met bedrijven, instellingen en andere stakeholders. De nieuw op te leiden zorgprofessionals zullen gericht zijn op het faciliteren van burgers om zelf de regie te nemen over hun gezondheid en participatie. Ze zullen in staat zijn om samen met professionals uit andere sectoren slimme en creatieve producten en diensten te bieden die effectief en betaalbaar zijn. De beoogde startdatum van de opleiding is september 2016, met een instroom van 25 voltijd- en 25 deeltijdstudenten. De Hanzehogeschool beoogt de opleiding met vijf collega-hogescholen te ontwikkelen en exploiteren.

De opgestelde concurrentieanalyse geeft aan dat er in Nederland geen vergelijkbare opleidingen bestaan. Masteropleidingen in de sector gezondheidszorg worden alleen aangeboden door universiteiten en zijn volgens de hogeschool sterker gericht op academisch onderzoek dan de nieuwe hbo-masteropleiding *Healthy Ageing Professional*.

## 4 Opleidingsbeoordeling

Van toepassing is het Beoordelingskader voor de beperkte Toets nieuwe opleiding van de NVAO (2014, Nr. 36791).

Het kader voor de beperkte beoordeling van nieuwe opleidingen wordt gebruikt als de instelling beschikt over een positief oordeel over de instellingstoets kwaliteitszorg. De beoordeling komt tot stand op basis van een discussie met *peers* over de inhoud en kwaliteit van de opleiding en is gericht op vier vragen:

1. Wat beoogt de opleiding?
2. Hoe wil de opleiding dit realiseren?
3. Hoe wil de opleiding dit toetsen?
4. Zijn er voldoende financiële middelen?

Deze vier vragen zijn vertaald in vier standaarden. Over de standaarden geeft een visitatiepanel een gemotiveerd oordeel op een driepuntsschaal: voldoet, voldoet ten dele of voldoet niet. Vervolgens geeft het panel een gemotiveerd eindoordeel over de kwaliteit van de opleiding, ook op een driepuntsschaal: positief, positief onder voorwaarden, of negatief.

### 4.1 Standaard 1. Beoogde eindkwalificaties

*De beoogde eindkwalificaties van de opleiding zijn wat betreft inhoud, niveau en oriëntatie geconcretiseerd en voldoen aan internationale eisen.*

#### *Bevindingen*

In het informatiedossier van de nieuwe masteropleiding *Healthy Ageing Professional* beschrijft de aanvrager dat het doel is professionals op te leiden die een actieve voortrekkersrol gaan spelen in de transitie van het gezondheids(zorg)stelsel. Ze gaan functioneren als *change agents* die het effect van deze transitie voor individuen, het werkveld en de samenleving kunnen signaleren, analyseren en evalueren, en op basis daarvan innovatieve producten, diensten en interventies kunnen ontwikkelen en implementeren. De professional richt zich op gezondheidsbevordering, zelfredzaamheid en maatschappelijke participatie en doet dat op een efficiënte en (kosten)effectieve manier. Het panel vond het niet eenvoudig het precieze karakter van de beoogde professional te doorzien op basis van de beschrijving in het overdadige en zich herhalende informatiedossier: op welk niveau zouden ze moeten werken en wat zouden ze tot stand moeten brengen? Enerzijds gaat het om een professional die 'een actieve voortrekkersrol gaat spelen in de transitie van een zorgstelsel' (pagina 7), die 'initiatief durft te nemen (juist ook buiten de grenzen van zijn eigen domein)' (pagina 7) en om 'innovatieve, ondernemende professionals die interdisciplinair, vanuit de inhoud van hun eigen professie, vorm kunnen geven aan de noodzakelijke veranderingen op het terrein van gezondheid en zorg' (pagina 8). Deze omschrijvingen duiden op een helicopterview, hoog abstractieniveau en om langjarige interventies en verduurzaming. Anderzijds worden als voorbeelden van mogelijke interventies en innovaties projecten genoemd die veel kleinschaliger zijn. Uit de gesprekken tijdens het bezoek bleek dat de opleiding zich richt op bachelor- en masterstudenten uit een zeer breed scala aan vooropleidingen, die werkzaam (zullen) zijn in het beroep waarvoor ze zijn opgeleid, en vanuit die functie aan innovatie werken. De inhoud van de opleiding is dan ook gericht op het veranderingsaspect en niet op de disciplinaire

doorontwikkeling. De afgestudeerden zullen vooral op concreet projectniveau werkzaam zijn waarbij wordt verwacht dat ze andere professionals weten mee te nemen in de veranderingen die ze in de context van de gezondheidszorg willen creëren. Het panel acht dit een realistische doelstelling voor een hbo-masteropleiding en adviseert het beoogde beroepsbeeld duidelijker te communiceren, niet in het minst in het belang van de potentiële studenten. De naam *Healthy Ageing Professional* drukt het doel van de opleiding naar het oordeel van het panel niet goed uit. Het aspect van transitie en *change* zou in de naamgeving meer tot uitdrukking moeten komen. Deze opvatting werd gedeeld door docenten en werkveldvertegenwoordigers, maar een duidelijk betere optie heeft zich bij hen nog niet aangediend.

Op basis van dit verhelderde beeld van de *healthy ageing* professional heeft het panel vervolgens beoordeeld of de beoogde eindkwalificaties wat betreft inhoud, niveau en oriëntatie geconcretiseerd zijn en aan internationale eisen voldoen.

De beoogde eindkwalificaties zijn in het dossier geformuleerd in termen van competenties. Het gaat om twee specifieke competenties:

- innoveren;
- ondernemen;

en zeven generieke competenties:

- signaleren;
- analyseren;
- onderzoeken;
- ontwerpen;
- implementeren;
- communiceren;
- evalueren.

Deze competenties zijn vertaald in gewenste leeruitkomsten. De omschrijvingen zijn weliswaar concreet, maar het panel ziet er niet in volle omvang het beoogde type *change agent* in terug die als *embedded innovator* interdisciplinair en intersectoraal vernieuwing tot stand kan brengen. Men beoogt een opleiding die ook zelf innovatief en ondernemend is, maar de generieke competenties weerspiegelen slechts de wetenschappelijke innovatieladder. Het panel had verwacht in de specifieke competenties te zien dat de afgestudeerde in staat moet zijn aan moeizame processen te duwen en te trekken. Vernieuwing wordt niet altijd enthousiast ontvangen. De afgestudeerde dient als *change agent* die weerstand te kunnen doorbreken door personen te betrekken en coalities te bouwen, te kunnen omgaan met de daardoor vaak eenzame positie in een organisatie en te kunnen schakelen en makelen in en tussen organisaties. Bij de summiere uitwerking van de competentie ondernemen had het panel ook willen zien dat het bij de innovatieprojecten gaat om duurzame publiek-private samenwerking. De specifieke competenties hadden hun doorwerking moeten krijgen in de andere, algemene competenties. In de gesprekken tijdens het bezoek bleek de gedachtenvorming hierover verder gevorderd dan uit de schriftelijke stukken bleek, maar de docenten konden het panel nog niet goed duidelijk maken wat het eindniveau was waarop ze de studenten zouden beoordelen. De inhoudelijke formulering van de beoogde eindkwalificaties behoeft nog een verdiepingsslag waarbij ook helder moet worden welke performance en resultaten, in producten en diensten, de studenten moeten (leren) leveren.



Het masterniveau van de opleiding wordt in het informatiedossier beschreven aan de hand van de Dublin descriptoren. Deze zijn naar het oordeel van het panel in grote lijnen adequaat ingevuld, maar wat betreft kennis en inzicht, performance en resultaten vindt het panel dat de beschrijving zich scherper zou moeten onderscheiden van het bachelorniveau. Onder andere het kunnen gebruiken en interpreteren van literatuur hoort de student *Healthy Ageing Professional* immers al te beheersen.

De professionele oriëntatie van de opleiding blijkt uit de gerichtheid op de beroepspraktijk. Van de afgestudeerden wordt niet verwacht dat ze zelfstandig wetenschappelijk onderzoek kunnen uitvoeren, maar dat ze een passende persoonlijke performance en producten, diensten en interventies ontwikkelen ter versterking van transitie en *change*. Het beroepsprofiel en de opzet van de opleiding zijn door de aanvrager besproken met vertegenwoordigers van het regionale werkveld, de *Board of Reference*. Tijdens het bezoek heeft het panel met een aantal werkveldvertegenwoordigers gesproken en in dat gesprek bleek een groot moreel commitment van de desbetreffende organisaties. Niet alleen hebben zij actief meegedacht over de invulling van de opleiding, maar ook zijn ze van plan – zo bleek in het gesprek – substantieel bij te dragen door medewerkers uit hun organisaties te laten deelnemen aan de opleiding. Zij spraken een grote behoefte uit aan de beoogde interdisciplinaire en intersectorale professionals en wat hen betreft kan de opleiding niet snel genoeg beginnen.

Ter voorbereiding van de aanvraag is een concurrentieanalyse van de internationale markt uitgevoerd. Deze is naar het oordeel van het panel zeer beperkt. Het blijft bij een opsomming van min of meer verwante opleidingen zonder nadere analyse en bijvoorbeeld de Belgische instellingen ontbreken in de vergelijking. Een betere benchmarkstudie had de aanvragers nuttige input kunnen leveren bij de ontwikkeling van de opleiding. Hetzelfde geldt voor de door de opleiding uitgevoerde werkveld- en belangstellingsevaluaties en -analyses.

#### *Overwegingen*

Het panel onderschrijft de maatschappelijke relevantie van de beoogde professional en proefde de behoefte eraan in het gesprek met vertegenwoordigers van het werkveld. Tijdens het bezoek heeft het panel meer inzicht gekregen in het type werk waarvoor de studenten worden opgeleid. Zowel het werkveld als de ontwikkelaars hebben een innovatieve opleiding voor ogen die als het ware het goede voorbeeld geeft aan de op te leiden *change agents*. Het vernieuwende karakter is deels al zichtbaar in de samenwerking tussen vier *schools* van de hogeschool en met het werkveld in *communities of practice* (zie paragraaf 4.2), maar de inhoudelijke leerdoelen zijn nog niet voldoende scherp doordacht. De huidige set competenties is geen valide weergave van de beoogde professional. Het panel acht het van belang de beoogde eindkwalificaties te herformuleren vanuit het innovatieve beroepsbeeld van de *change agent*. Voordat de opleiding van start gaat moet dit helder zijn, want de studenten mogen niet de dupe worden van mogelijk tegenvallende resultaten van *learning by doing* door de opleiding. Het panel verwacht dat de opleiding in staat is deze verbetering op redelijk korte termijn te maken, omdat al een doorontwikkeling zichtbaar was tussen het indienen van de aanvraag en de nader uitgewerkte plannen waarvan het panel tijdens het bezoek kennis kon nemen. Daarom geeft het panel aan deze standaard het oordeel 'voldoet ten dele'.

*Conclusie:* Voldoet ten dele

## 4.2 Standaard 2. Onderwijsleeromgeving

*Het programma, het personeel en de opleidingsspecifieke voorzieningen maken het voor de instromende studenten mogelijk de beoogde eindkwalificaties te realiseren.*

### *Bevindingen*

#### Structuur en inhoud van de opleiding

De masteropleiding *Healthy Ageing Professional* heeft een omvang van 60 EC. De opleiding kan als eenjarig voltijdprogramma gevolgd worden, maar ook als tweejarig deeltijdprogramma. De eerste innovatieve opdracht voert de student in de eerste fase van de opleiding uit. De tweede innovatieve opdracht voert de student in de tweede fase van de opleiding uit. De praktijkgerichte onderzoeksopdracht start in de eerste fase en loopt door tot in de tweede fase van de opleiding. De twee praktijkopdrachten mogen in elkaars verlengde liggen, maar dat is niet noodzakelijk. Het panel is het daarmee eens: het kan nuttig zijn om een opdracht verder te verdiepen, maar een student kan er ook bij gebaat zijn een frisse start te maken met een nieuwe opdracht. Wanneer de realiteit gevolgd wordt, zal de student mogelijk in een *ongoing* langlopend verandertraject stappen en – zeker bij aanvang als noviet – onder leiding van een expert *change agent* leren *on the job*. De praktijkgerichte onderzoeksopdracht uit het tweede deel van de opleiding leidt tot de masterthesis (12 EC, voorbereid in een onderzoeksvoorstel van 4 EC) en een daarbij behorend beroepsproduct (4 EC) waarin de onderzoeksresultaten worden vertaald naar de praktijk. Het panel is van oordeel dat de vertaling naar het beroepsproduct past bij de hbo-oriëntatie van de opleiding.

Ter ondersteuning van het werken aan de opdrachten biedt de opleiding flankerend onderwijs aan waarin de studenten hun *Body of Knowledge and Skills (BOKS)* ontwikkelen. De BOKS richt zich op zes thema's die in overleg met de *Board of Reference* zijn bepaald en ingevuld: Veranderende paradigma's, Gezondheid, gedrag en participatie, Organisatie- en verandermanagement, Innovatie en ondernemerschap, Implementatie en evaluatie en Praktijkgericht onderzoek. In het eerste deel van de opleiding volgen alle studenten hetzelfde onderwijs waarin de centrale inhoudsgebieden (theorieën, concepten, inzichten en dilemma's) behandeld worden op micro-, meso- en macroniveau (10 EC). Op basis hiervan kunnen de studenten hun eigen praktijk analyseren en verrijken en het geleerde toepassen in de eerste praktijkopdracht. In deze fase volgen alle studenten ook onderwijs dat gericht is op het praktijkgerichte onderzoek: algemene kennis van kwantitatieve en kwalitatieve methoden, principes van ontwerponderzoek, wetenschapsfilosofie (5 EC) en verdiepende capita selecta in *Research Fundamentals* (5 EC). In de tweede helft kunnen de studenten, afhankelijk van hun behoefte bij de tweede praktijkopdracht, een keuze maken uit het flankerend onderwijsaanbod (5 EC). Ter ondersteuning van de keuze heeft de opleiding onderwerpen gedefinieerd waaraan de studenten aandacht moeten besteden. Het is mogelijk de opdracht in een internationale context te plaatsen. Daarvoor heeft de opleiding een speciaal programma ontworpen. Het panel vroeg zich af of studenten door hun keuzevrijheid wel voldoende brede kennis zouden opdoen. De docenten lichtten daarop toe dat studenten door de groepsgewijze aanpak in de *Community of Learners (CoL)* (zie hieronder) zich niet alleen verdiepen in bijvoorbeeld het organisatiemodel dat ze zelf gekozen hebben voor hun opdracht, maar door de discussies in de CoL ook kennis opdoen van andere modellen doordat ze horen over de ervaringen van hun medestudenten met alternatieven. In de BOKS en het flankerend onderwijs ziet het panel o.a. geen expliciete aandacht voor publiek-private samenwerking en de eisen die dat type samenwerking stelt. Gezien de centrale competentie ondernemen en het belang van de stakeholders zou dit

versterkt moeten worden. Het panel kreeg door de gesprekken tijdens het bezoek voldoende vertrouwen in de inhoud van het onderwijsaanbod, ook al zal die op onderdelen nog verder uitgewerkt moeten worden, mede op basis van de beoogde eindkwalificaties die nu nog niet een valide weerspiegeling zijn van de *change agent* die men wil opleiden (zie paragraaf 4.1). Dit vertrouwen werd versterkt doordat het panel tijdens het bezoek ook twee studiehandleidingen ontving die eerder nog niet beschikbaar waren: *Innoveren in de praktijk 2* en *Innovation in practice, the international perspective*. Deze lieten zien dat het denken zich inmiddels verder ontwikkeld heeft, maar gaven tevens aan dat er nog doorontwikkeld moet worden.

Tot slot kunnen de studenten 8 EC besteden aan keuze-onderwijs en zijn 2 EC gereserveerd voor de tussen- en eindassessment.

#### Didactische vormgeving

Centraal in de opleiding staat de *Community of Learners* (CoL), gebaseerd op de gedachten dat (a) alleen met *networked intelligence* de complexe problemen van *healthy ageing* kunnen worden benaderd, en (b) leren geen louter individueel proces is maar ook berust op interactie met anderen. De CoL is een netwerk van docenten, studenten en professionals, dat een beroep kan doen op experts uit de kenniscentra van de hogeschool. De masteropleiding als geheel vormt de CoL, daarbinnen werken de studenten in kleinere Col-groepen. De deelgroepen hebben een diverse samenstelling: voltijd- en deeltijdstudenten, studenten met verschillende disciplinaire achtergronden en werkzaam in uiteenlopende sectoren en organisaties. De groepsbijeenkomsten en andere docentcontacten vinden plaats op vaste dagen in de week. De voltijd- en deeltijdstudenten zullen op één dag in de week tegelijk aanwezig zijn. Op die dag kunnen dan gezamenlijke bijeenkomsten georganiseerd worden, bijvoorbeeld met gastdocenten, en kunnen studenten onderling hun ervaringen uitwisselen.

De CoL zal zich in de praktijk doorontwikkelen tot een *Community of Practice* (CoP), door de instroom van nieuwe studenten en professionals en doordat alumni betrokken blijven. Uit het gesprek met de werkveldvertegenwoordigers bleek dat zij dit idee omarmen en zich als onderdeel zien van de CoP. Op deze manier kunnen de CoL en de CoP daadwerkelijk een innovatief platform worden met stevige praktijkverbindingen. Het panel adviseert de opleiding een actief alumnibeleid te ontwikkelen en de contacten met de afgestudeerden goed te onderhouden. De CoP biedt hiervoor goede mogelijkheden.

Passend bij de specifieke competenties ondernemen en innoveren wordt van de studenten ook een ondernemende houding en gedrag verwacht ten aanzien van hun eigen leerproces. In toenemende mate sturen de studenten zichzelf in hun professionele en persoonlijke ontwikkeling. Het panel verwacht dat dit zeker voor de deeltijdstudenten met werkervaring een goed uitgangspunt is en dat de CoL-groepen hierbij ondersteunend zullen zijn.

Om te kunnen inspelen op de uiteenlopende leerbehoeften van de studenten zet de opleiding leerarrangementen in waarin gebruik wordt gemaakt van *blended learning*. Daarnaast worden online ontmoetingen mogelijk gemaakt in *online communities* die aansluiten op de CoL en waarin de leden kennis delen, samenwerken, vragen stellen en toegang hebben tot leermiddelen en informatiebronnen. Tot slot creëert de opleiding een openbaar kennisplatform waar studenten, docenten, onderzoekers en professionals met hun ontwikkelde kennis zichtbaar zijn en waarbij anderen, ook vanuit het buitenland, zich

kunnen aansluiten. Het panel vindt dat de opleiding een open oog heeft voor de digitale mogelijkheden van informatie- en kennisdeling.

#### Instream

De opleiding staat open voor voltijd- en deeltijdstudenten met een grote diversiteit aan vooropleidingen. In de gesprekken werd het voor het panel duidelijk dat deze diversiteit geen probleem is, zoals het panel in eerste instantie dacht, omdat de gemeenschappelijke noemer in de opleiding gevormd wordt door de (kennis over) transitieprocessen. Studenten werken in principe vanuit hun eigen professie en werkomgeving aan projecten. Hun kennis van dat specifieke werkveld is het startpunt en vandaaruit werken ze aan de verbinding met organisaties en personen buiten dat veld om tot sectorale en sectoroverstijgende innovaties en *change* te komen. Het panel oordeelt dat dit nog onvoldoende in de huidige teksten rond de opleiding verwerkt is en adviseert deze in die zin aan te passen.

Deeltijdstudenten zijn in de praktijk werkzaam en combineren de studie met hun werk. Voor hen duurt de opleiding twee jaar. De praktijkopdrachten zullen uit de vragen van hun eigen werksituatie voortkomen en op hun werkplek worden uitgevoerd. Voltijdstudenten zullen hun opdrachten uitvoeren in een innovatiewerkplaats van het *Centre of Expertise Healthy Ageing*. Van hen wordt geen werkervaring vereist, ook net-afgestudeerde bachelors kunnen aan de opleiding beginnen. Het panel heeft hier twijfels bij. Van studenten zonder enige werkervaring kan niet verwacht worden dat zij in een organisatie succesvol als *change agent* opereren. Het krachten spel rond innovaties en *change* en de eenzame positie waar dat vaak toe leidt, vergen een stevige ondergrond, gestoeld op werk- en *change*-ervaring. Een innovator/*change agent* moet ook kunnen beschikken over een netwerk, dat een net-afgestudeerde meestal nog niet heeft opgebouwd. Op grond van deze overwegingen beveelt het panel de aanvrager dringend aan de opleiding alleen als deeltijdvariant aan te bieden, zeker de eerste jaren waarin de opleiding nog verder ontwikkeld wordt. Een tweejarige opleidingsduur biedt de docenten meer gelegenheid aan *finetuning* te werken dan een eenjarige. Op termijn kan de opleiding mogelijk ook voltijds worden aangeboden, maar dan beveelt het panel aan minimaal twee jaar werkervaring te eisen van instromende studenten.

#### Personeel

De opleiding zal worden verzorgd door een kernteam van vier lectoren, drie kerndocenten, elf docenten en de programmamanager. Zij komen uit vier verschillende *schools*: de Academie voor Gezondheidsstudies, de Academie voor Verpleegkunde, de Academie voor Sociale Studies en het Instituut voor Sportstudies. De opleiding is formeel ondergebracht in de Academie voor Gezondheidsstudies. Het informatiedossier vermeldt dat de opleiding landelijk ontwikkeld is, in samenwerking met Windesheim, de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, de Hogeschool van Amsterdam en Fontys Hogescholen, maar de vormgeving of uitwerking van deze landelijke samenwerking wordt niet vermeld. Het panel ziet hieraan dat de opleiding buiten de eigen grenzen kijkt en zo het goede voorbeeld beoogt te geven, maar het panel ziet hier graag een verdere uitwerking van. Voor de nadere invulling adviseert het panel deze hogescholen nadrukkelijk te betrekken bij de ontwikkeling, uitvoering, profilering en positionering van de opleiding.

Het panel heeft kennisgenomen van de curricula vitae van de kernteamleden. De lectoren zorgen voor de verbinding tussen onderwijs en onderzoek en zijn verbonden aan het *Centre of Expertise Healthy Ageing*. De kerndocenten worden aangesteld als coördinator voor een onderwijseenheid, verzorgen zelf onderwijs en hebben zitting in de curriculumcommissie.

Zij zorgen voor de samenhang tussen de onderwijseenheden en bepalen in overleg met de lectoren en programmamanager welke gastdocenten worden ingezet. De docenten verzorgen het onderwijs. Zij hebben minimaal een mastergraad en als ze ingezet worden in onderzoeksgerichte onderwijseenheden zijn ze gepromoveerd of promoverend. Voor de uitvoering van het onderwijs en de begeleiding van de studenten is er naar het oordeel van het panel voldoende personeel. Men realiseert zich dat de nieuwe opleiding deels om nieuwe competenties, performance, producten en diensten vraagt. Daarom is het goed dat er in 2015-2016 geïnvesteerd zal worden in extra professionalisering van veertig uur per persoon. Voor de innovatieve opleiding die men voor ogen heeft, is naar het oordeel van het panel daarnaast echter sterk leiderschap vereist door een inspirerende ervaren *change agent* als rolmodel en boegbeeld. In het informatiedossier worden de vier lectoren omschreven als de inspirerende boegbeelden, maar het panel vraagt zich af of zij gezamenlijk voldoende in staat zijn het programma te voorzien van een stevige *backbone*. In hun *track record* en in de gesprekken met de docenten en lectoren vindt het panel beperkt bewijs van wetenschappelijke statuur (de h-indices zijn daarvoor nog te laag) en, wat meer verontrustend is, geen baanbrekend werk als *change agent* in transitie management of een sterke positie in het (inter)nationale debat over de transitie in welzijn, gezondheid en zorg. Het commitment en de passie zijn duidelijk bij zowel de lectoren als de docenten aanwezig, wat een goede basis biedt, maar daarbovenop acht het panel een visionair *change agent* leiderschap noodzakelijk als inspirator en trekker voor het team en als boegbeeld voor de opleiding. Dit klemmt te meer daar in het gesprek met de Deans bleek dat er nog faseverschillen bestaan tussen de deelnemende *schools* en omdat de medewerkers over twee locaties gespreid zijn. Er zal tijd en energie nodig zijn om hier een hechte en op het opleidingsprofiel *leading* eenheid van te maken. Zowel binnen de hogeschool als daarbuiten zijn naar het oordeel van het panel zeker geschikte mensen te vinden die deze rol van boegbeeld, trekker en inspirator op zich kunnen nemen.

#### Voorzieningen en studiebegeleiding

Twee van de deelnemende *schools* zijn gehuisvest op het Wiebengacomplex, de twee andere op de Zernikecampus. De programmamanager en de onderwijsondersteunende medewerker sturen de opleiding inhoudelijk en organisatorisch aan vanuit het Wiebengacomplex. Op beide locaties zijn voorzieningen om in het kader van praktijkgericht onderzoek fysieke en psychologische metingen te verrichten: het Hanze *Active Ageing Lab* en het *SportsFieldLab*. Naar het oordeel van het panel zijn deze voorzieningen adequaat, al kan de bilocatie lastig zijn, vooral in de opbouwfase.

Voor de digitale communicatie tussen docenten en studenten maakt de opleiding gebruik van SharePoint, Blackboard en e-mail. Studenten kunnen hun resultaten inzien in Osiris. De mediatheek is op beide locaties gevestigd en is ook digitaal bereikbaar.

De docent die een deelgroep van de CoL inhoudelijk begeleidt, is tevens voor die studenten het aanspreekpunt voor hun studievoortgang en hun persoonlijke en professionele ontwikkeling. Elke student heeft op een aantal vastgestelde momenten een gesprek over zijn/haar individuele groei en competentieontwikkeling. Voor de studiebegeleiding kan de student daarnaast een beroep doen op het netwerk van de CoL. Het panel vindt de rol van het netwerk een belangrijk onderdeel van de voorzieningen die de student geboden worden. Zeker als een student in de eigen werksituatie in een wat geïsoleerde positie zou komen te staan doordat niet alle collega's even enthousiast zijn over de voorgestelde innovatie en transitie, is het belangrijk terug te kunnen vallen op medestudenten die de situatie herkennen en advies en steun kunnen bieden.

Van belang is ook hier om het netwerk verder te operationaliseren en vooral te beschrijven hoe studenten netwerken kunnen opbouwen, onderhouden en benutten voor hun zich ontwikkelende performance, producten en diensten.

#### *Overwegingen*

Op basis van de documentatie en de gesprekken is het panel van oordeel dat de eerste stappen naar een samenhangende onderwijsleeromgeving zijn gezet, maar dat er aanvullend werk verzet moet worden. De opzet en de inhoud van het programma zijn redelijk uitgewerkt, maar zullen nog moeten worden aangescherpt als de beoogde eindkwalificaties zijn geherformuleerd. Zo kunnen de precieze inhoud van de BOKS en de uitwerking van de internationale component worden gespecificeerd. De didactische vormgeving is geschikt voor de opleiding. De CoL en de CoP zijn in beginsel goede concepten om gezamenlijk te leren en kennis te ontwikkelen, samen met de professionals uit het werkveld. De voorzieningen zijn in orde. Hoewel het personeel bevlogen is ziet het panel hierin nog geen voldoende basis voor het programma. Het panel mist iemand met de juiste statuur om richting te geven aan het programma en om het team, dat uit vier verschillende *schools* komt en niet allemaal gelijk loopt, in de buitenwereld te vertegenwoordigen en intern te leiden en tot een geheel te vormen. Gezien de eisen die het onderwijsprogramma stelt, adviseert het panel dringend alleen studenten met werkervaring tot het programma toe te laten. Daarnaast doet het panel de dringende aanbeveling om de opleiding, zeker in het begin, alleen als deeltijdvariant aan te bieden. Nu er nog een flink aantal – deels grote, deels kleine – ontwikkelpunten zijn, acht het panel het risico te groot om een eenjarig programma aan te bieden. Dat is te kort om tijdens de rit op de achtergrond de opleiding verder vorm en inhoud te geven, de docenten verder te ontwikkelen en ook nog de uitvoering te monitoren en waar nodig aanpassingen door te voeren. Dat is niet in het belang van de studenten. Samenvattend vindt het panel het deelaspect voorzieningen voldoende, programma gedeeltelijk voldoende en personeel onvoldoende. Dit zou tot een oordeel 'voldoet niet' kunnen leiden, maar omdat het panel bij alle gesprekspartners een grote inzet waarnam, ook om de omissies in het geheel snel en adequaat weg te nemen, en verwacht dat de benodigde stappen onder begeleiding van een stevige inspirator snel gezet kunnen worden, beoordeelt het panel deze standaard als 'voldoet ten dele'.

*Conclusie: Voldoet ten dele*

### **4.3 Standaard 3. Toetsing**

*De opleiding beschikt over een adequaat systeem van toetsing.*

#### *Bevindingen*

In het informatiedossier staat beschreven dat alle onderwijsseenheden worden afgesloten met een of meer summatieve toetsen. De toetsvorm is afgeleid van de leerdoelen en de leeractiviteiten. Voor elke onderwijsseenheid is een toetsmatrijs opgesteld en is een koppeling gemaakt naar de competenties en de Dublin descriptoren. Aanvullend vindt tweemaal een summatief assessment plaats: aan het eind van de eerste helft van de opleiding en aan het eind van de afstudeerfase. De assessments zijn gebaseerd op de competenties die als de beoogde eindkwalificaties zijn geformuleerd. Het panel is van oordeel dat de opleiding bij de toetsing de benodigde zorgvuldigheid in acht neemt. Inhoudelijk gezien vindt het panel het meten van competenties echter niet valide als eindoordeel: het meten van competenties is een intermediaire beoordeling, terwijl het erom

gaat dat een student outcomes laat zien, echte resultaten in performance, producten en diensten die de *change agent* duidelijk representeren in de bedoelde contexten van de/het gezondheid(szorgsysteem). In de gesprekken vernam het panel dat de opleiding en het werkveld dit ook een betere beoordelingsmaat zouden vinden. Het panel acht het noodzakelijk de beoordeling hierop aan te passen en in lijn te brengen met de beoogde nog aan te passen leerdoelen en eindtermen en het werkveld en beoogde klanten – uit publieke en private organisaties en instanties – een rol te geven bij de schets en ontwikkeling van de toetsing en later ook bij de beoordelingen van studenten. Dergelijke beoordelingen zouden er zelfs toe kunnen leiden dat klanten naast beoordelen ook waarde toekennen aan het werk van studenten, hetzij moreel hetzij substantieel of een combinatie.

De opleiding beoogt de creativiteit van de studenten te stimuleren en hen uit te dagen tot werkelijke vernieuwing. Deze innovaties zouden uiteenlopende vormen kunnen aannemen, die niet altijd passen in wat momenteel in een portfolio verzameld wordt. De interbeoordelaarsbetrouwbaarheid kan in het gedrang komen bij een grote diversiteit aan toetsproducten. Het panel adviseert ruimte te bieden voor dergelijke toetsinnovaties, maar daarbij de transparantie en de rechtszekerheid voor studenten te waarborgen. Daarvoor moet in ieder geval de betrouwbaarheid gegarandeerd worden, bijvoorbeeld door kalibreersessies. De opleiding doet er goed aan een eigen portfolio van performance, producten en diensten op te bouwen waarmee de opleiding zowel *show cases* bezit ter profilering en positionering van de opleiding, alsook leermaterialen die studenten kunnen inspireren en instrueren over diversiteit, inhoud en niveau van beoogde performance, producten en diensten ten behoeve van de toetsing.

De opleiding maakt vrij veel gebruik van *peer assessments*. Deze vorm van toetsing is geschikt voor reflectie maar niet om het leerproces een impuls te geven. Daarvoor is een voorbeeld nodig van iemand die meer inzicht en ervaring heeft. Het panel adviseert daarom in de CoL niet te zwaar te leunen op *peer assessments* en *leader assessment* krachtig en helder toe te voegen.

De examencommissie bewaakt de toetskwaliteit, samen met de door haar in te stellen toetscommissie. De opleiding hanteert daarbij de kaders van de Hanzehogeschool. Het panel adviseert de examencommissie een actieve rol te nemen bij de uitwerking van toetsvormen die passen bij het vernieuwende karakter van de opleiding, en daarvoor verantwoord en inzichtelijk eventueel buiten de vaste formats te treden, ook om hiermee duidelijk het *change agent* karakter van de opleiding vorm en inhoud te geven.

#### *Overwegingen*

Het panel is van oordeel dat de opleiding zich voldoende bewust is van de criteria waaraan goede toetsing moet beantwoorden en passende instrumenten inzet (toetsmatrijzen, checklists, examen- en toetscommissie) om de kwaliteit te borgen. De voorgestelde assessments vindt het panel echter geen valide beoordelingsinstrument van wat een student moet kunnen en presteren. De competentiebeoordelingen kunnen een onderdeel zijn, maar daarnaast zullen studenten hun gerealiseerde resultaten en outcomes moeten laten zien in performance, producten en diensten. Uiteindelijk is dat de *proof of the pudding*, die mede door de opdrachtgever beoordeeld moet worden. Nadere aandacht is ook nodig voor de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid en de transparantie als de opleiding wil experimenteren met een grote variatie aan toetsproducten, zoals de docenten tijdens het bezoek – naar oordeel van het panel terecht – meldden. Bij de bewaking van de kwaliteit van deze innovatieve toetsvormen is een belangrijke rol weggelegd voor de

examencommissie. Het panel is van oordeel dat de validiteit verbeterd moet worden voordat aan deze standaard het oordeel 'voldoende' kan worden gegeven. Omdat de gesprekspartners tijdens het bezoek enthousiast waren voor de invoering van toetsing op outcomes en voor de nadere doordenking van het systeem van toetsing, verwacht het panel dat de opleiding na de nodige werkzaamheden aan het huidige toetskader aan deze voorwaarden kan voldoen. Daarom beoordeelt het panel deze standaard nu als 'voldoet ten dele'.

*Conclusie:* Voldoet ten dele

#### **4.4 Standaard 4. Afstudeergarantie en financiële voorzieningen**

*De instelling geeft aan studenten de garantie dat het programma volledig kan worden doorlopen en stelt toereikende financiële voorzieningen beschikbaar.*

##### *Bevindingen*

De ontwikkel- en uitvoeringskosten worden gedragen door de vier betrokken *schools*. De begrotingen voor de eerste twee geplande studie jaren (2016-2017 en 2017-2018) gaan uit van een jaarlijkse instroom van 25 voltijd- en 25 deeltijdstudenten en een docent-studentratio van 1:23. Op basis van die uitgangspunten is de begroting sluitend. Zoals aangegeven in paragraaf 4.2 is het panel van oordeel dat de opleiding uitsluitend zou moeten starten met een deeltijdopleiding. Welke consequenties dat heeft voor de begroting dient nader onderzocht en geoperationaliseerd te worden in het plan van aanpak. Gezien de publiek-private context van het *Centre of Expertise* en de wens om intensief samen te werken met het werkveld in de CoP, mist het panel de substantiële personele, materiële en financiële inbreng van het werkveld. Dat kan *in kind*, bijvoorbeeld door medewerkers aan te melden voor de opleiding en/of garanties te bieden voor een werkplek die geschikt is voor de innovatieve praktijkopdrachten en het praktijkonderzoek. Ook dienen materialisaties (door het afnemend werkveld) van de performances, producten en diensten van studenten overwogen te worden als onderdeel van de kapitalisaties van de opleiding en haar organisatie, zowel in- als extern.

De Hanzehogeschool biedt studenten de garantie dat zij het programma volledig kunnen doorlopen en afronden. Zij stelt daartoe voldoende personeel en middelen beschikbaar, zo staat vermeld in het informatiedossier.

##### *Overwegingen*

Het panel stelt vast dat de begroting en de afstudeergarantie aan de eisen voldoen. Desalniettemin adviseert het panel na te gaan of het grote commitment van de leden van de *Board of Reference* (bij voorkeur aangevuld met meerdere leden vanuit het private werkveld) omgezet kan worden in een substantiële en eventueel ook financiële bijdrage aan de opleiding. Het panel verwacht dat het voor de begroting geen onoverkomelijke problemen zal opleveren als de opleiding, zoals het panel adviseert, alleen start met de deeltijdopleiding en (nog) geen voltijdstudenten toelaat. Ook al behoeven onderdelen nog aandacht, het panel is van oordeel dat deze standaard als geheel 'voldoet'.

*Conclusie:* Voldoet



#### 4.5 Algemene conclusie over de kwaliteit van de opleiding

Het panel is van oordeel dat de nieuwe opleiding *Healthy Ageing Professional* maatschappelijk relevant is en dat er afgaand op de eigen documentatie van de opleiding vraag is naar de afgestudeerden van deze opleiding. Dat bleek ook uit het gesprek met de werkveldvertegenwoordigers, waarbij aangetekend dient te worden dat deze *board* zich intern kritischer mag opstellen dan zoals gedaan tegenover het panel ten tijde van de visitatie. Op basis van de documentatie en de gesprekken stelt het panel vast dat de opleiding potentieel heeft, maar dat de gekozen richting nog nadere uitwerking behoeft. De aanvrager heeft een bepaald type *change agent* voor ogen, maar de vertaling daarvan in beoogde eindkwalificaties kan verder worden doorgedacht. In de titel van de opleiding wordt niet naar de beoogde *change agent* verwezen. De diverse beschrijvingen van het profiel van de afgestudeerden zijn diffuus. De kern van de opleiding – innovatie en ondernemerschap – blijkt slechts beperkt naar voren te komen in de competenties van het docententeam. De toetsing van het eindniveau is geheel gebaseerd op de intermediaire competenties, terwijl het panel daar een beoordeling van *deliverables* en outcomes verwacht. Operationalisatie van de beoogde performances, producten en diensten van studenten verdient nog de nodige aandacht. De opzet en inhoud van het programma bieden een goed uitgangspunt, maar zullen waarschijnlijk aanscherping nodig hebben als de beoogde eindkwalificaties nader zijn gespecificeerd. Het didactische uitgangspunt van de *Community of Learners* is redelijk uitgewerkt en heeft alle betrokkenen weten te enthousiasmeren, zo bleek in de gesprekken. Gezien de stevige taak die van de op te leiden *change agents* in het werkveld wordt verwacht, is het panel van oordeel dat de opleiding alleen realistisch is voor studenten met enige jaren werkervaring. Om de opleiding de eerste jaren goed te kunnen monitoren en bijstellen adviseert het panel dringend dat de opleiding, zeker in het begin, alleen als deeltijdvariant wordt aangeboden.

De kwaliteit van de nieuwe opleiding is positief onder voorwaarden.

Het panel adviseert de start van de opleiding te verbinden aan de volgende voorwaarden:

1. Herformuleer de beoogde eindkwalificaties zodanig dat ze helder weergeven wat de ambities van de opleiding zijn, dat ze het masterniveau volledig tot uitdrukking brengen en dat ze een valide weergave zijn van het type op te leiden *change agent*, en zorg ervoor dat dit afgerond is en verdisconteerd is in het geheel van de opleiding voordat de opleiding van start gaat.
2. Zet een ervaren innovator en inspirator in met een bewezen *track record* als *change agent*, die richting kan geven aan de nieuwe opleiding (aandacht voor de onderdelen van de BOKS, internationalisering, ondersteuning van de studenten bij het leren vormen van netwerken), die het team, dat uit vier verschillende *schools* komt, kan leiden en intern tot een geheel kan vormen, en die de opleiding extern kan profileren en positioneren (inclusief aansluiting bij de innovatiewerkplaatsen en het *Centre of Expertise*).
3. Verbeter de validiteit van de toetsing door in de eindassessment niet alleen competenties te beoordelen, maar praktijkresultaten en outcomes van de beoogde performance, producten en diensten van studenten.

#### 4.6 Aanbevelingen

Het panel doet daarnaast de volgende dringende aanbevelingen:

1. Start de opleiding in 2017. Alleen met een concreet plan van aanpak inclusief nauwgezette planning voor verbetering van het geheel van de opleiding kan een start per 2016 worden overwogen.
2. Start de opleiding als deeltijdvariant om ruimte te creëren voor doorontwikkeling zonder al te grote tijdsdruk.
3. Stel bij de intakeprocedure ten aanzien van alle studenten de eis dat ze minimaal twee jaar werkervaring hebben.
4. Zorg voor een goed stakeholdermanagement, benut het commitment van het werkveld en nodig hen uit in een echte publiek-private samenwerking aan de opleiding bij te dragen door hun medewerkers voor de opleiding in te schrijven en praktijkopdrachten aan te bieden. Nodig hen uit bij te dragen aan de beoordeling van studenten. Betrek het private bedrijfsleven, mkb en startups sterker bij de opleiding.
5. Gezien de ambities en de beoogde impact van de opleiding *Healthy Ageing Professional* moet de betrokkenheid van het management zich richten op de rol van vaderlijke "supporter criticaster": motiverend, inspirerend en toch ook directief in woord (moreel, creatief en cognitief) en substantieel (personeel en financieel).

Tot slot beveelt het panel aan:

1. Zoek een andere naam en daarmee afstudeertitel, die de focus van de opleiding op verandermanagement beter weergeeft.
2. Ontwikkel een actief alumnibeleid en onderhoud de contacten met de afgestudeerden.
3. Betrek de hogescholen uit het landelijke netwerk bij de uitvoering van de opleiding.
4. Leun niet te zwaar op *peer assessments* in de CoL, maar benut de voorbeeldwerking van docenten en experts om het leerproces van studenten verder te brengen.
5. Bied ruimte voor innovatieve toetsvormen, maar waarborg daarbij de transparantie en de rechtszekerheid voor studenten en de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid.
6. Laat de examencommissie een actieve rol nemen bij de uitwerking van toetsvormen die passen bij het vernieuwende karakter van de opleiding.

#### 4.7 Graad en CROHO-onderdeel

Het panel adviseert om de volgende graad aan de opleiding toe te kennen: Master of Science.

Het panel adviseert het volgende CROHO-onderdeel voor de opleiding: Gezondheid.

## 5 Overzicht oordelen

Onderwerp	Standaarden	Oordeel
<b>1 Beoogde eindkwalificaties</b>	1. De beoogde eindkwalificaties van de opleiding zijn wat betreft inhoud, niveau en oriëntatie geconcretiseerd en voldoen aan internationale eisen	Voldoet ten dele
<b>2 Onderwijsleeromgeving</b>	2. Het programma, het personeel en de opleidingsspecifieke voorzieningen maken het voor de instromende studenten mogelijk de beoogde eindkwalificaties te realiseren	Voldoet ten dele
<b>3 Toetsing</b>	3. De opleiding beschikt over een adequaat systeem van toetsing	Voldoet ten dele
<b>4 Afstudeergarantie en financiële voorzieningen</b>	4. De instelling geeft aan studenten de garantie dat het programma volledig kan worden doorlopen en stelt toereikende financiële voorzieningen beschikbaar	Voldoet
<b>Algemene conclusie</b>	<i>Het visitatiepanel beantwoordt de vraag of de opleiding voldoet aan de kwaliteit die in internationaal perspectief redelijkerwijs verwacht mag worden van een bachelor- of masteropleiding binnen het hoger onderwijs.</i>	<b>Positief onder voorwaarden</b>

## Bijlage 1: Samenstelling panel

**Dr. Freek de Meere (voorzitter)** werkt sinds april 2003 bij het Verwey-Jonker Instituut en is hoofd van de onderzoeksgroep Sociale vitaliteit en veiligheid. Voor het Verwey-Jonker Instituut verricht hij onderzoek op het brede terrein van het lokaal sociaal beleid. Recente projecten betreffen de gemeentelijke decentralisaties, effectmetingen op jeugdinterventies, rendementsanalyses van buurtteams, en een verkenning naar de werking van social design. De Meere was betrokken bij tientallen evaluaties variërend van gemeentelijk sportbeleid tot woonoverlast, van veiligheidsbeleid tot leefbaarheidsinterventies. Voorheen was hij als universitair docent verbonden aan de afdeling Bestuurs- en organisatiewetenschappen van de Vrije Universiteit te Amsterdam, waar hij onder andere besluitvormingstheorieën doceerde. In 1990 studeerde hij als politicoloog af aan dezelfde universiteit. Daaropvolgend promoveerde hij in 1996 aan de Erasmus Universiteit Rotterdam bij de vakgroep sociologie op het proefschrift: U kunt gerust gaan slapen: denkbeelden over technologie, risico's en samenleving.

**Prof. dr. Nico van Meeteren**, Fysiotherapeut (niet praktiserend) en Neurowetenschapper, is thans Executive directeur van de Nederlandse Topsector *Life Sciences and Health* in Den Haag, Hoogleraar Fysiotherapie, fysiek functioneren met chronische ziekten aan de Universiteit Maastricht en Chair van het *European Network for Action on ageing and Physical Activity*. Voordien was Van Meeteren 7 jaar Directeur van het Innovatiegebied Levenslang Gezond van TNO en eerder 18 jaar UHD in het UMC Utrecht en Staf lid van het Rudolf Magnus Instituut voor Neurowetenschappen van de UU/UMC Utrecht. Als UHD en UU-didactisch gekwalificeerd senior docent-onderzoeker was hij 8 jaar lang initiator, inspirator en coördinator van de Master of Science Fysiotherapiewetenschap van de UU en daarvoor ook 6 jaar docent fysiotherapie aan de Hogeschool Utrecht. Van Meeteren is auteur van vele (inter)nationale publicaties, Principal Investigator van verschillende grootschalige nationale en internationale publiek-private partnerships en projecten, bekleedt en bekleedde verschillende bestuursfuncties van NIVEL tot Fontys Sporthogescholen en verkreeg enkele prominente (inter)nationale prijzen voor zijn werk met zijn teams.

**Prof. dr. Evert Zinzen** behaalde het diploma Licentiaat (Master) in de Lichamelijke Opvoeding in 1987 en vervulde dit met een Licentiaat (Master) in de Motorische Revalidatie en Kinesitherapie in 1989. Onmiddellijk hierna was hij tewerkgesteld als onderzoeksmedewerker bij de vakgroep Experimentele Anatomie van de Vrije Universiteit Brussel waar hij in 1998 zijn doctoraat rond preventie van lage rugklachten bij verplegend personeel met grootste onderscheiding behaalde. In 2004 werd hij aangesteld als bewegingswetenschapper bij de vakgroep Bewegingsvorming en Sporttraining van de Vrije Universiteit Brussel met als voornaamste opdracht de eindverantwoordelijkheid over het bewegings- en sportonderwijs (ook op didactisch vlak) binnen de opleiding Lichamelijke Opvoeding en Bewegingswetenschappen en de opleiding Revalidatiewetenschappen en Kinesitherapie. Hij werd hoofd docent in 2008 en nam in 2011 ook het voorzitterschap van de lerarenopleiding aan de VUB op.

**Marleen Vernooij (student-lid)** is tijdens de HAVO begonnen met werken als gastvrouw/verzorgende in een verzorgingstehuis. Na het afronden van de middelbare school heeft zij dat 8 maanden voltijd gedaan. Vervolgens is zij de Bachelor Medische Hulpverlening aan de HAN gestart, in de derde lichter van deze opleiding. Door het volgen

van een nieuwe opleiding voor een nieuw beroep in de gezondheidszorg betreft haar ontwikkeling meer gebieden dan alleen op inhoudelijk gebied, waarvan zij verwacht dat het een waardevolle groei zal zijn waar ze nu en in de toekomst veel aan zal hebben. Ook maakt Marleen Vernooij deel uit van de opleidingscommissie en de decentrale selectiecommissie waardoor ze extra bij de opleiding betrokken is. Naast haar studie werkt ze als EHBO voor Event Medical Services en als voedingsassistente in het UMC Utrecht. Tot slot heeft ze als studentpanel-lid voor de NVAO het afgelopen jaar gemiddeld eens per maand aan audits meegedaan.

Alle panelleden en de secretaris hebben een onafhankelijkheids- en onpartijdigheidsverklaring ingevuld en ondertekend.

Het panel werd bijgestaan door drs. Fred Mulder, beleidsmedewerker NVAO, procescoördinator en dr. Marianne van der Weiden, secretaris.

## Bijlage 2: Programma locatiebezoek

Het panel heeft een bezoek gebracht aan de locatie op 16 januari 2016.

Locatie: Zernikeplein 7, Groningen, ruimte T9.05

Programma:

08.15 - 09.00 Ontvangst en vooroverleg panel

09.00 - 09.30 Sessie 1 - Gesprek vertegenwoordigers instellingsbestuur en onderwijsinstituut

Dhr. dr. Paul van der Wijk, lid College van Bestuur  
Mw. Annemarie Hannink MHA (dean Academie voor Verpleegkunde)  
Mw. mr.drs. Michèle Garnier (dean Academie voor Sociale Studies)  
Dhr. drs. Arwin Nimis (dean Academie voor Gezondheidsstudies)  
Dhr. drs. Joan Janssens (dean Instituut voor Sportstudies)  
Dhr. dr. Han de Ruiter (directeur Centre of Expertise Healthy Ageing)

09.45 - 10.30 Sessie 2 – Gesprek inhoudelijk kernteam en opleidingsmanagement

Dhr. dr. Johan de Jong (lector)  
Dhr. dr. Wolter Paans (lector)  
Dhr. Paul Beenen MSc (docent/ontwikkelaar)  
Mw. drs. Berthe Sikken (programmamanager)

10.45 - 11.30 Sessie 3 – Gesprek vertegenwoordigers werkveld

Mw. Roeli Prikken, Directrice BAG en Paramedics, Bureau Arbeid en Gezondheid  
Mw. Anke Huizenga MSc, MHCM, Bestuurder, ZuidOostZorg  
Dhr. Harrie Nienhuis, Strategie- en beleidsadviseur, Menzis  
Dhr. drs. Peter Tammeling, Manager Revalidatie, Revalidatie Friesland  
Dhr. drs. Rob de Waard, Directeur, Huis van de Sport  
Mw. dr. Ingrid Willems, Directeur Zorg, Geneesheerdirecteur, Psychiater, Verslavingszorg Noord-Nederland

11.45 - 12.45 Overleg panel tijdens lunch (*besloten*)

12.45 - 13.30 Sessie 4 – Gesprek ontwikkelaars/docenten

Dhr. Paul Beenen MSc (docent/ontwikkelaar)  
Dhr. drs. Ron Kersjes (docent/ontwikkelaar)  
Mw. drs. Agnes Schilder (docent/ontwikkelaar)  
Mw. dr. Miriam van Ittersum (docent/ontwikkelaar)  
Mw. drs. Joke van der Kooi (docent/ontwikkelaar)  
Dhr. dr. Johan de Jong (lector, docent/ontwikkelaar)

- 13.45 - 14.30 Sessie 5 – Gesprek vertegenwoordigers examencommissie en opleidingscommissie
- Dhr. Steven Bunt MSc (beoogd voorzitter examencommissie)  
Mw. dr. Miriam van Ittersum (beoogd voorzitter opleidingscommissie)  
Mw. Drs. Agnes Schilder (beoogd lid opleidingscommissie)
- 14.45 - 15.00 Sessie 6 – Tweede gesprek vertegenwoordigers inhoudelijk kernteam en opleidingsmanagement
- Dhr. dr. Johan de Jong (lector)  
Dhr. dr. Wolter Paans (lector)  
Dhr. Paul Beenen MSc (docent/ontwikkelaar)  
Mw. drs. Berthe Sikken (programmamanager)
- 15.00 – 17.15 Overleg panel (*besloten*)
- 17.15 Beknopte terugkoppeling

## **Bijlage 3: Overzicht van bestudeerde documenten**

### *Informatiedossier opleiding/instelling*

- Informatiedossier voor aanvraag Toets Nieuwe Opleiding masteropleiding Healthy Ageing Professional
- Bijlagen 1 tot en met 25 en B (CDHO- en OCW-beslissing)

### *Documenten beschikbaar gesteld tijdens locatiebezoek*

- Studiehandleiding Innoveren in de praktijk 2
- Course guide Innovation in practice: the international perspective
- Studiehandleiding praktijkgerichte onderzoeksopdracht (bijgewerkte versie)
- Handleiding assessment (bijgewerkte versie)
- Informatie over
  - Organisatie, structuur en inrichting
  - Organogram
  - Professionaliseringstraject Community of Learning-begeleiders
  - Lesdagen en contacttijden
  - Intakeprocedure (bijgewerkte versie)



## **Bijlage 4: Lijst met afkortingen**

ba	bachelor
BOKS	<i>Body of Knowledge and Skills</i>
CoL	<i>Community of Learners</i>
CoP	<i>Community of Practice</i>
EC	European Credits (studiepunten)
hbo	hoger beroepsonderwijs
ma	master
NVAO	Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie
wo	wetenschappelijk onderwijs

Het adviesrapport is tot stand gekomen in opdracht van de NVAO met het oog op beperkte toetsing van de nieuwe opleiding hbo-master Healthy Ageing Professional van de Hanzehogeschool Groningen.

Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO)  
Parkstraat 28  
Postbus 85498 | 2508 CD DEN HAAG  
T 31 70 312 23 00  
E [info@nvao.net](mailto:info@nvao.net)  
W [www.nvao.net](http://www.nvao.net)

Aanvraagnummer 004247