

# GRADUAAT IN DE ACCOUNTING ADMINISTRATION

SAMENWERKINGSVERBAND ODISEE-HBO5

TOETS NIEUWE GRADUAATSOPLEIDING • ADVIESRAPPORT

*26 september 2018*





## Inhoud

1	Samenvattend advies van de visitatiecommissie.....	4
2	Rapportage van de bevindingen en overwegingen .....	6
2.1	Generieke kwaliteitswaarborg 1: beoogd eindniveau .....	6
2.2	Generieke kwaliteitswaarborg 2: onderwijsleeromgeving .....	7
2.3	Generieke kwaliteitswaarborg 3: te realiseren eindniveau .....	9
2.4	Generieke kwaliteitswaarborg 4: opzet en organisatie van de interne kwaliteitszorg	10
2.5	Eindoordeel.....	11
3	Beoordelingsproces .....	12
4	Overzicht oordelen .....	13
	Bijlage 1: Basisgegevens over de opleiding.....	14
	Bijlage 2: Domeinspecifieke leerresultaten (DLR).....	15
	Bijlage 3: Samenstelling visitatiecommissie.....	16
	Bijlage 4: Overzicht van de bestudeerde documenten .....	17

## 1 Samenvattend advies van de visitatiecommissie

De NVAO heeft de domeinspecifieke leerresultaten van de nieuwe opleiding graduaat in de accounting administration gevalideerd op 25 juni 2018.

De commissie heeft veel waardering voor al het werk dat de opleiding in de voorbereiding heeft verzet. Zij is van oordeel dat het proces rondom de omvorming van de opleiding binnen het samenwerkingsverband goed verloopt. De commissie richt zich in deze rapportage daarom vooral op de onderwerpen die nuttig zijn voor de verdere ontwikkeling van de opleiding.

De graduaatopleiding accounting administration zal in het academiejaar 2019-2020 starten op de Campus Brussel. In een later stadium wil men deze ook aanbieden op de campus Dirk Martens te Aalst. De opleidings specifieke leerresultaten bestaan uit de domeinspecifieke leerresultaten, aangevuld met een aantal eigen kerndoelen.

Het uitgangspunt van de opleiding is dat werkplekleren centraal staat en dat theorie in de opleiding aan bod komt als dit functioneel is voor de praktijk. De opleiding is zich ervan bewust dat het opbouwen van een netwerk in het werkveld een belangrijk aandachtspunt is.

De opleiding hecht veel belang aan het leren op basis van oefeningen en projecten, leren uit en in de praktijk, het opnemen van eigenaarschap en competentie- en talentontwikkelen onderwijs. Elke student dient een persoonlijk ontwikkelplan op te stellen met daarin eigen doelen. Hierdoor kan de opleiding goed nagaan waar een student in kan groeien en daar de begeleiding op afstemmen. De commissie herkent deze benadering in de opzet van de opleiding. Graduaatsstudenten hebben binnen de hogeschool een eigen ruimte en een centrale studentencoach die zij kunnen benaderen. Dit helpt volgens de commissie ook in de persoonlijke benadering van studenten.

Het werkveld wil volgens de opleiding graag dat studenten al over wat theoretische kennis beschikken voordat zij op de werkplek komen. De opleiding biedt daarom pas vanaf het derde kwartaal werkplekleren aan. Voor een graduaatopleiding is het volgens de commissie essentieel dat van meet af aan de praktijk substantieel onderdeel uitmaakt van het programma en dat just-in-time leren gestimuleerd wordt, waarbij de theorie direct toegepast kan worden in de praktijk en ook in functie staat van de praktijk. De commissie beveelt daarom aan om te investeren in contacten met het bedrijfsleven om in overleg het integreren van werkplekleren van meet af aan mogelijk te maken.

Bij toetsing vindt de opleiding eigenaarschap belangrijk, evenals evalueren met leereffecten en evalueren met een holistische blik. Het evalueren van de werkplek gebeurt door de hogeschool en de werkplek samen en is afgestemd op de leerdoelen waar de student op dat moment aan werkt. De details hiervan moeten nog worden uitgewerkt.

Het toetsbeleid past volgens de commissie goed bij het karakter van de opleiding. De opleiding sluit niet af met een graduaatproef, maar studenten tonen via hun persoonlijk ontwikkelplan aan dat zij het eindniveau bereikt hebben op de onderdelen die niet in de modules zijn getoetst. Dit past volgens de commissie goed bij de visie van de hogeschool.

De opleiding kiest voor een opbouwend programma dat toewerkt naar een finaliteit. In de toekomst wil de opleiding onderzoeken hoe zij met haar opleidingsprogramma flexibel kan inspelen op noden van werkenden om zich (afzonderlijk) bij te scholen via specifieke delen van het programma. Het is mede een uitdaging om de processen en de systemen van de hogescholen zo te verbeteren dat deze ontwikkeling naar meer flexibiliteit van het aanbod mogelijk maken. Het moet volgens de commissie evenwel het streefdoel zijn, rekening houdend met de Europese tendensen en met het levenslang leren, dat de specifieke delen

van het programma op graduaatsniveau passen in een modulaire opbouw met certificeringen per module, naast de algemene diplomering.

Voor deze opleiding zullen in principe hetzelfde kwaliteitszorgsysteem en dezelfde evaluatiemethoden worden gebruikt als voor de bacheloropleidingen. Deze kunnen waar nodig aangepast worden aan de eigenheid van deze opleiding. In de loop van 2018-2019 wordt specifiek voor de graduaatsopleidingen een indicatorenfiche voorbereid, die inzicht zal geven in onder andere instroom, doorstroom en uitstroom.

Met het oog op de verdere ontwikkeling van de nieuwe opleiding, formuleert de commissie de volgende aanbevelingen. Deze aanbevelingen doen geen afbreuk aan het huidige oordeel over de potentiële kwaliteit van de opleiding.

De commissie beveelt de opleiding aan:

- extra duiding te geven in de communicatie over het vernieuwd Odisee competentiemodel zodat de eigenheid van het graduaatsniveau en de specificiteit van de doelgroep hier nog nadrukkelijker in terugkomt;
- onderdelen zoals passieve talenkennis te verweven in bestaande leerdoelen;
- te investeren in contacten met het bedrijfsleven om zo het integreren van werkplekleren in het programma vanaf het begin mogelijk te maken;
- de wens tot meer flexibiliteit van haar aanbod en programma, passend bij noden in het werkveld, te onderzoeken en te implementeren, met in het achterhoofd een leertraject op modulaire basis;
- bij alumni- en werkveldbevragingen na te gaan of aanpassingen nodig zijn voor de graduaatsopleiding.

Den Haag, 26 september 2018

Namens de commissie ter beoordeling van de toets nieuwe opleiding voor de opleiding graduaat in de accounting administration van Odisee-HBO5,

Roger Standaert  
(voorzitter)

Suzanne den Tuinder  
(secretaris)

## 2 Rapportage van de bevindingen en overwegingen

### 2.1 Generieke kwaliteitswaarborg 1: beoogd eindniveau

*Het beoogd eindniveau weerspiegelt qua niveau, oriëntatie en inhoud de actuele eisen die in internationaal perspectief vanuit het beroepenveld en/of het vakgebied worden gesteld aan de opleiding.*

#### *Bevindingen:*

Het samenwerkingsverband Odisee-HBO5 is voornemens om de graduaatopleiding accounting administration in het academiejaar 2019-2020 op te starten op de Campus Brussel. Zodra deze opleiding hier een stevige basis heeft, wil zij deze ook aanbieden op de campus Dirk Martens te Aalst. Op beide campussen bevinden zich ook de aansluitende bacheloropleidingen.

De opleiding heeft de domeinspecifieke leerresultaten van de onderwijskwalificatie accounting administration aangevuld met een aantal eigen kerndoelen. Deze vormen gezamenlijk de opleidingsspecifieke leerresultaten van de opleiding. Aan de hand van het Odisee competentiemodel zijn voor deze opleiding de beheersingsniveaus bepaald. De opleiding situeert zich op niveau vijf van de Vlaamse Kwalificatiestructuur.

De commissie constateert dat de soft skills niet expliciet in de leerresultaten zijn benoemd. Desgevraagd licht de opleiding toe dat dergelijke vaardigheden wel aanwezig zijn in de leerdoelen en kerndoelen, maar dat deze altijd zijn verweven met andere onderdelen. Vaardigheden zijn bijvoorbeeld een belangrijk element in de persoonlijk ontwikkelingsplannen (POP), waarbij studenten leren op een kritische manier naar zichzelf te kijken, sterke kanten te ontdekken en onder woorden te brengen en voor zichzelf realistische streefdoelen te formuleren.

Tijdens het toelichtend gesprek geeft de opleiding aan dat ze veel belang hecht aan het bewaken van de eigenheid van het graduaatsniveau. Ze ziet een graduaatopleiding niet als een opbouw naar een bacheloropleiding maar als een afrondende opleiding met een eigen karakter. Haar uitgangspunt is dat werkplekleren radicaal wordt uitgebouwd en de eigen finaliteit op de arbeidsmarkt daarmee bekrachtigt. Theorie staat daarbij volgens gesprekspartners structureel in functie van de praktijk. Zij geven aan hierin een voorloper te willen zijn binnen de hogeschool.

De opleiding is zich ervan bewust dat het opbouwen van een netwerk in het werkveld een belangrijk aandachtspunt is. Er zijn reeds gesprekken gevoerd met vertegenwoordigers van het werkveld over de toekomst van het beroep. In de komende periode zal de opleiding contact opnemen met bedrijven en organisaties die mogelijk geïnteresseerd zijn in het bieden van een werkplek. Daarnaast zal in de eerste periode van de opleiding de opleidingscoördinator alle studenten op hun werkplek bezoeken, waardoor het leggen van contacten binnen deze organisaties een impuls zal krijgen.

De commissie heeft met de opleiding gesproken over de afwegingen tussen een opbouwend programma dat toewerkt naar een finaliteit, en een modulair systeem waarbij studenten onderdelen afronden en hierop kunnen kapitaliseren. De opleiding geeft aan dat zij kiest voor een opbouwend programma met een duidelijke finaliteit. De opleiding zal onderzoeken hoe zij in de toekomst ook flexibel kan inspelen op noden van werkenden om zich (afzonderlijk) bij te scholen via specifieke delen van het programma. Deze groeiende flexibiliteit in het programma vraagt ook de nodige aanpassingen aan systemen en processen in de hogeschool om deze ontwikkeling mogelijk te maken.

#### *Overwegingen:*

Uit de beschrijving van de leerdoelen volgens het Odisee competentiemodel kreeg de commissie aanvankelijk de indruk dat de insteek van de opbouw lineair is en dat de opleiding als een tussenstap richting een bacheloropleiding wordt gezien. Tijdens de gesprekken werd het de commissie duidelijk dat de opleiding zeer goed zicht heeft op het specifieke karakter en de eigenheid van de graduaatsopleiding. De commissie adviseert om meer duiding te geven bij de communicatie over het model zodat de eigenheid van het graduaatsniveau hierin nadrukkelijker terugkomt, zodat dit ook voor externe partijen duidelijk is.

De commissie waardeert het dat de soft skills zijn verweven in de leerdoelen en niet als eigenstandige doelen worden benaderd. Zij adviseert om voor zo'n zelfde benadering te kiezen bij andere onderdelen zoals passieve talenkennis en deze te integreren in de bestaande leerdoelen.

Gezien de ontwikkeling richting levenslang leren en bijscholen is de noodzaak voor een flexibel aanbod prominenter aanwezig bij graduaatsstudenten. Dit vraagt ook aanpassingen van systemen en processen van de hogeschool. De commissie spreekt de hoop uit dat die ontwikkeling naar meer flexibiliteit in het programma gefaciliteerd zal worden, met in het achterhoofd een leertraject op modulaire basis.

Oordeel: voldoende

## 2.2 **Generieke kwaliteitswaarborg 2: onderwijsleeromgeving**

*De onderwijsleeromgeving maakt het voor studenten mogelijk de beoogde leerresultaten te realiseren.*

#### *Bevindingen:*

De opleiding heeft bij de inrichting van de leeromgeving een aantal principes centraal gezet; leren op basis van oefeningen en projecten, leren uit en in de praktijk, opnemen van eigenaarschap en competentie- en talentontwikkelen onderwijs. Zij geeft hieraan invulling door de kennis en vaardigheden die studenten in de praktijk nodig hebben centraal te stellen bij het ontwerpen van de opleiding. De opleiding geeft aan veel aandacht te hebben voor de persoonlijke achtergrond en situatie van de student. Toegesneden op de achtergrond van de kandidaat biedt men onderdelen aan die juist intensief of minder intensief zijn.

Daarnaast geeft men aan sterk te investeren in coaching van studenten. De opleiding wil de essentie van begeleiding daarmee toespitsen in functie van de behoeften van de student. Het persoonlijk ontwikkelingsplan (pop) van de student speelt daarin een centrale rol en biedt de basis om gedurende het jaar ondersteuning en coaching op maat te geven. Het centraal stellen van het pop maakt het volgens de opleiding ook mogelijk om meer naar het individu te kijken, na te gaan waar de student in kan groeien en daar passende sturing bij aan te bieden.

In de voorbereidingen van het ontwerpen van de opleiding gaven resonantieraden aan dat zij graag zien dat studenten al iets van theoretische bagage hebben alvorens zij starten met werkplekleren. Naar aanleiding hiervan heeft de opleiding besloten om het werkplekleren pas in het derde kwartaal te introduceren. In de opbouw hiernaartoe heeft zij in kaart gebracht wat studenten minimaal moeten weten en kunnen om te kunnen functioneren in een bedrijf. De opleiding geeft als voorbeeld dat computerboekhouden in het tweede kwartaal wordt behandeld, zodat studenten dit in het derde kwartaal op de werkplek kunnen toepassen.

In het eerste semester worden een aantal bedrijfsbezoeken georganiseerd, op basis waarvan de student een keuze maakt voor het type werkplek waarin hij aan de slag wil gaan: een accountantskantoor of een boekhoudafdeling van een (middel)groot bedrijf. Vanaf het tweede semester werken studenten naast het werkplekleren aan een praktijkcase, volgen zij

business games, seminars, fora en beurzen. De projecten en cases worden vaak aangereikt door bedrijven waarmee wordt samengewerkt.

Gesprekspartners geven aan dat de uitgangspunten binnen deze opleiding impact hebben op de reguliere onderwijsprocessen en -systemen. Zij hebben echter ervaren dat de hogeschool op veel onderdelen open staat voor de andere aanpak van de graduaatsopleiding. Als voorbeeld noemt men de ruimte die men heeft gekregen om de invulling van de academische kalender aan te passen aan deze opleiding; de graduaatsopleiding hoeft niet in eenheden van 13 weken te werken maar krijgt krijtlijnen waarbij alleen begin en einddatum van het academisch jaar vast staan. Dit geeft de opleiding de mogelijkheid om het programma beter toe te snijden op de behoeften en het ritme van de werkplekken en het werkpleklers daarbinnen.

De opleiding acht het belangrijk om de graduaatsopleiding een 'eigen nest' te geven waar studenten en docenten elkaar ontmoeten en zich thuis voelen. Vanaf dit academiejaar heeft men daarom reeds op campus Brussel een ontmoetingsruimte en werkruimtes voor deze studenten voorzien. Daarnaast investeert de opleiding in een centrale studentencoach, zodat studenten zich niet verloren voelen in de grote hogeschool, maar een duidelijk aanspreekpunt hebben. De opleiding geeft aan daarmee de studenten in hun eigenheid te willen benaderen.

De opleiding heeft op de campus Brussel te maken met een groot aandeel van studenten met een migratieachtergrond waarbij Nederlands niet hun moedertaal is. Om hieraan tegemoet te komen, is men momenteel bezig om te kijken welke onderdelen hertaald kunnen worden en zo toegankelijker kunnen worden verwoord voor studenten.

De commissie stelt vast dat het onderwijs wordt verzorgd in groepen tot 40 studenten en vraagt zich daarbij af hoe de opleiding hierbij voldoende ondersteuning wil bieden. De opleiding licht toe dat zij de zelfredzaamheid van studenten wil stimuleren door bijvoorbeeld projecten zo in te richten dat studenten elkaar begeleiden. Ook worden ideeën uitgewerkt om eerstejaars en tweedejaars studenten gezamenlijk op een werkplek te plaatsen, zodat de ouderejaars hier een begeleidende rol kunnen opnemen. Er wordt nagegaan of groepen kunnen worden ingedeeld op basis van competenties die binnen een groep aanwezig zijn zodat men elkaar kan ondersteunen. Daarnaast worden er online veel onderdelen aangeboden waar studenten zelfstandig zaken doornemen en er daarna met elkaar over discussiëren.

Huidige docenten wordt gevraagd naar hun beschikbare expertise, vragen en verwachting wat betreft deze opleiding. Op basis hiervan wordt een inventarisatie gemaakt en getracht de docenten een passende rol in deze opleiding te geven.

#### *Overwegingen:*

Voor een graduaatsopleiding is het volgens de commissie essentieel dat van meet af aan de praktijk substantieel onderdeel uitmaakt van het programma en dat just-in-time leren gestimuleerd wordt, waarbij de theorie direct toegepast kan worden in de praktijk en ook in functie staat van de praktijk. De commissie beveelt daarom aan om te investeren in contacten met het bedrijfsleven om in overleg het integreren van werkpleklers van meet af aan mogelijk te maken. Ook dient hier een koppeling te worden gemaakt naar de wens van de opleiding om te evolueren naar meer flexibiliteit van haar aanbod en programma, indien relevant voor werkveld en studenten en haalbaar binnen de opleiding.

De commissie ziet het als een sterk punt dat de opleiding bij de leerdoelen vertrekt vanuit het individu en hier het programma op toesnijdt. De persoonlijke insteek en de individuele benadering is volgens de commissie duidelijk herkenbaar in de opzet van het programma. De fysieke eigen ruimtes en de beschikbaarheid van een centrale studentencoach dragen hieraan bij. De opleiding heeft de beschikking over de ondersteunende diensten van de hogeschool en krijgt daarbij ruimte in beleid voor het benadrukken van de eigenheid. De integratie van de opleiding in de hogeschool heeft de aandacht en eerste ervaringen hiermee zijn positief.



De opleiding kan wat betreft het personeel voortbouwen op de jarenlange bestaande samenwerking tussen CVO en Hogeschool. De commissie vindt het passend dat er in de nieuwe situatie rekening wordt gehouden met de wensen en verwachtingen van de docenten op individueel niveau. De commissie waardeert het dat de opleiding gebruik maakt van de creativiteit en inventiviteit van docenten bij het zoeken naar mogelijkheden om zelfwerkzaamheid binnen groepen aan te moedigen.

Oordeel: voldoende

### 2.3 Generieke kwaliteitswaarborg 3: te realiseren eindniveau

*De opleiding beschikt over een adequaat systeem van beoordeling, toetsing en examinering, waardoor zij nagaat of de beoogde leerresultaten worden bereikt.*

#### *Bevindingen:*

Toetsing wordt ingericht op basis van drie speerpunten: eigenaarschap, evalueren met leereffecten en evalueren met een holistische blik. De opleiding maakt gebruik van een toetsmatrix, die een overzicht biedt van alle toetsen die in de opleiding gebruikt worden, gekoppeld aan de kerndoelen en het niveau waarop deze worden getoetst.

Evaluatie van het werkplekleren is uitgewerkt in een aantal principes met als uitgangspunt dat evaluatie door de hogeschool en door de werkplek geschiedt, dat gebruik wordt gemaakt van formatieve en summatieve feedback en dat evaluatievormen worden afgestemd op het soort taken en de leerdoelen, in samenspraak met de student. In een elektronisch portfolio legt de student per competentie zijn leervorderingen vast aan de hand van werkstukken, realisaties en feedback, en geeft aan wat hij nog wil bereiken.

De opleiding heeft er bewust voor gekozen om het programma niet af te sluiten met een graduaatsproef. Studenten dienen via het persoonlijk ontwikkelplan aan te tonen dat zij het eindniveau bereikt hebben op de aspecten die niet in de afzonderlijke modules worden afgetoetst.

De opleiding wil geleidelijk aan meer flexibiliteit in haar aanbod. De school wil nog onderzoeken wat de impact hiervan is op het evalueren en afronden van afzonderlijke gehelen van het traject. Zij wil daarbij ook nagaan welke aanpassingen in systemen nodig zijn om deze ontwikkeling te ondersteunen.

#### *Overwegingen:*

De commissie ziet het toetsbeleid als passend bij deze opleiding. De bewuste keuze van de opleiding om af te stappen van een eindproef, sluit volgens haar goed aan bij de visie van integratie van theorie en praktijk en het streven naar meer flexibiliteit in het onderwijs. Bij het aanbieden van een flexibele en meer op maat vormgegeven opleiding zal er ook flexibel georganiseerd en geëvalueerd moeten worden. De graduaatsopleiding is een mooi voorbeeld voor de hogeschool om deze visie te implementeren en kan daarbij volgens de commissie als proeftuin en voorbeeldfunctie dienen.

Het evalueren van werkplekleren is reeds in principes neergelegd, maar de invulling hiervan is nog in ontwikkeling. De details van de afstemming met mentoren en met werkplekken moeten nog worden uitgewerkt. De commissie ziet dat hier binnen de opleiding voldoende aandacht voor is.

Oordeel: voldoende

## 2.4 Generieke kwaliteitswaarborg 4: opzet en organisatie van de interne kwaliteitszorg

*De opzet en de organisatie van de interne kwaliteitszorg is gericht op een systematische borging en verbetering van de opleiding waar de relevante stakeholders bij betrokken worden.*

### *Bevindingen:*

Binnen Odisee is een visie op kwaliteitszorg in de graduaatsopleidingen opgesteld. De visietekst beschrijft de principes voor het uitbouwen van de interne kwaliteitszorg voor de graduaatsopleidingen en de fasering hiervan. Men ziet het ontwikkelen van de kwaliteitszorg voor deze opleidingen als een ontwikkeltraject dat parallel loopt aan de ontwikkeling van de opleiding.

In de voorbereidende fase zijn overlegstructuren, rollen en verantwoordelijkheden bepaald voor deze opleiding. Zo is een “onderwijsteam-in-ontwikkeling” samengesteld om de operationele uitbouw van de opleiding te leiden. Er is in deze fase overleg geweest met het werkveld en ook in de verdere uitwerking van de opleiding voorziet men periodiek overleg met werkveldpartners wat betreft curriculumontwikkeling, de afstemming van het werkplekklaren op de andere opleidingsonderdelen van het programma en de ontwikkeling van ondersteunende instrumenten. De commissie stelt vast dat in de ontwikkeling van het programma reeds intensieve afstemming is gezocht met diverse partijen in het werkveld, waaronder de VDAB. Ook studenten van de huidige hbo-5 opleiding zullen betrokken worden bij de verdere vormgeving en invulling, als klankbord of in thematisch overleg met het onderwijsteam.

Voor de graduaatsopleiding zullen dezelfde kernmomenten in de evaluatie van de opleidingskwaliteit worden gehanteerd als voor de bacheloropleidingen. Daarbij wordt rekening gehouden met de grootte van de opleiding, de opleidingsspecifieke thema's zoals werkplekklaren en diversiteit van de instroom, en het feit dat het een nieuwe opleiding betreft. Men maakt daarbij gebruik van de zogenaamde ASTOR-cyclus die Odisee hogeschoolbreed hanteert. In de loop van 2018-2019 zal een indicatorenfiche worden voorbereid op maat van de graduaatsopleidingen, die onder meer inzicht zal bieden in instroom, doorstroom en uitstroom.

De opleiding geeft aan dat zij voornemens is om structureel 1,5 tot 2,5 jaar na afstuderen haar alumni te bevragen wat betreft hun werkomgeving en in hoeverre hun werk aansluit bij wat men in de opleiding heeft geleerd. Daarnaast bevat de vragenlijst een terugblik op de opleiding.

### *Overwegingen:*

De commissie is van oordeel dat de hogeschool een passend systeem van kwaliteitszorg hanteert, dat kan worden toegesneden waar dit voor de eigenheid van de graduaatsopleiding nodig wordt geacht. Zij waardeert het voornemen om voor de graduaatsopleidingen een specifieke indicatorenfiche te ontwikkelen.

De commissie adviseert om ook bij bevragingen, zoals de alumni-onderzoeken, na te gaan of hier een aanpassing nodig is voor de graduaatsopleiding.

Oordeel: voldoende

## 2.5 Eindoordeel

De commissie beoordeelt elk van de generieke kwaliteitswaarborgen als voldoende en bijgevolg is ook het eindoordeel voor de opleiding graduaat in de accounting administration voldoende.

De commissie is van oordeel dat de opleiding er goed in slaagt om een programma neer te zetten dat passend is voor de eigenheid van een graduaatsopleiding. De persoonlijke benadering en de integratie van theorie en praktijk in het programma maken dat de opleiding een eigen karakter en een eigen finaliteit kent.

### 3 Beoordelingsproces

De beoordeling werd uitgevoerd aan de hand van het “Kader Toets Nieuwe HBO5-Opleiding (omvorming)”, zoals bekrachtigd door de Vlaamse regering op 15 januari 2017.

De commissie heeft zich aan de hand van de door de opleiding verstrekte documenten op de beoordeling voorbereid. Voorafgaand aan het vooroverleg heeft elk commissielid de eerste indrukken opgemaakt en werden prioritaire vragen opgelijst.

Tijdens een vooroverleg op 6 september 2018 heeft de commissie alle verkregen informatie besproken en heeft zij tevens het toelichtend gesprek voorbereid.

Het toelichtend gesprek vond plaats op een opleidingsonafhankelijke locatie te Brussel op 6 september 2018 om 15 uur. De onderstaande gesprekspartners namen hieraan deel:

- **Walter Roossens**, directeur integratie HBO5, lid van de omvormingscommissie, lid van de taskforce graduaatsopleidingen;
- **Katrijn Claes**, opleidingshoofd van de bacheloropleiding bedrijfsmanagement, lid van de omvormingscommissie;
- **Kristien Bouchaert**, verantwoordelijke afstudeerrichting Accountancy-fiscaliteit van de bacheloropleiding bedrijfsmanagement, lid van de omvormingscommissie;
- **Filip Leysen**, coördinator van de HBO5-opleiding Boekhouden (CVO-Lethas), lid van de omvormingscommissie, lid van de taskforce graduaatsopleidingen;
- **Ann Melis**, Stafmedewerker beleid en kwaliteit, lid van de taskforce graduaatsopleidingen;
- **Dirk De Groote**, VDAB Brussel, instructeur Bedrijfsadministratie;
- **Lander Van Belle**, Robert Half Accountemps.

Tijdens dit gesprek zijn de vraagpunten van de commissie aan de orde gesteld.

Tijdens een besloten nabespreking op 6 september 2018 heeft de commissie alle verkregen informatie besproken en vertaald naar een oordeel op de vier generieke kwaliteitswaarborgen en een eindoordeel. De commissie heeft deze conclusie in volledige onafhankelijkheid genomen.

Het totaal aan beschikbare gegevens is verwerkt tot een ontwerp van adviesrapport dat naar alle commissieleden werd verstuurd. De feedback van de commissieleden is verwerkt. Het door de voorzitter vastgestelde adviesrapport werd naar de NVAO gestuurd op 26 september 2018.

## 4 Overzicht oordelen

De onderstaande tabel geeft per generieke kwaliteitswaarborg het oordeel van de commissie uit hoofdstuk 2 weer.

Generieke kwaliteitswaarborg	Oordeel
1. Beoogd eindniveau	Voldoende
2. Onderwijsleeromgeving	Voldoende
3. Te realiseren eindniveau	Voldoende
4. Opzet en organisatie van de interne kwaliteitszorg	Voldoende
<b>Eindoordeel</b>	<b>Voldoende</b>

## Bijlage 1: Basisgegevens over de opleiding

Partner samenwerkingsverband	Odisee
Adres, telefoon, e-mail, website instelling	Warmoesberg 26 1000 BRUSSEL +32 2 210 12 11 info@odisee.be www.odisee.be
Naam, functie, telefoon, e-mail contactpersoon	Walter Roossens, Directeur integratie HBO5 +32 2 609 88 04 walter.roossens@odisee.be
Partner samenwerkingsverband	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CVO Lethas Brussel</li> <li>• CVO Kisp – VTI Aalst</li> </ul>
Adres, telefoon, e-mail, website instelling	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CVO Lethas Brussel Roupeplein 16 1000 BRUSSEL +32 2 514 25 00 info@cvolethas.be <a href="https://cvolethas.be">https://cvolethas.be</a></li> <li>• CVO Kisp – VTI Aalst Sinte Annalaan 99 9300 AALST +32 53 73 92 10 hbo@kisp.be www.kisp.be</li> </ul>
Status instelling	Ambtshalve geregistreerd
Naam opleiding (graad, kwalificatie)	Graduaat in de accounting administration
Afstudeerrichtingen	-
Niveau en oriëntatie	Hoger beroepsonderwijs niveau 5 (HBO5)
(Bijkomende) titel	Gegradueerde in de accounting administration
(Delen van) studiegebied(en)	Handelswetenschappen en Bedrijfskunde
ISCED benaming van het studiegebied	04 – Business Administration and Law
Opleidingsvariant(en): (vb. dagopleiding, avondopleiding)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• dagopleiding</li> <li>• blended leren traject (contact op school: 1 dag + max. 3 avonden)</li> </ul>
Onderwijstaal	Nederlands
HBO5-opleiding(en) van waaruit wordt omgevormd tot de nieuwe opleiding	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Graduaat Boekhouden – CVO Lethas Brussel</li> <li>• Graduaat Boekhouden – CVO Kisp – VTI Aalst</li> </ul>
Aansluitingsmogelijkheden en mogelijke vervolgopleidingen	Bachelor in het bedrijfsmanagement – afstudeerrichting Accountancy-Fiscaliteit

## Bijlage 2: Domeinspecifieke leerresultaten (DLR)

1. De gegradueerde maakt de verkoopfacturen en creditnota's op. De gegradueerde onderneemt de nodige acties in het kader van het debiteurenbeheer.
2. De gegradueerde voert betalingen uit binnen de eigen bevoegdheid voor goedgekeurde bewijsstukken. De gegradueerde onderneemt de nodige acties in het kader van het crediteurenbeheer en de voorraadadministratie.
3. De gegradueerde heeft inzicht in de totstandkoming van een verkoopprijs met inbegrip van de berekening van een kostprijs. De gegradueerde heeft inzicht in de bouwstenen van budgettering en volgt de bestaande budgetten mee op.
4. De gegradueerde codeert en verwerkt de documenten in het aankoop-, verkoop-, financieel- en divers dagboek, houdt de analytische boekhouding bij en doet de afstemmingscontrole met de onderliggende bewijsstukken.
5. De gegradueerde houdt de onderliggende databanken van de boekhoudsoftware up-to-date. De gegradueerde werkt vlot met de courante boekhoud- en kantoorsoftware.
6. De gegradueerde bereidt fiscale dossiers en controles voor en levert de nodige informatie aan het sociaal secretariaat. De gegradueerde doet de btw-aangiftes en -reconciliaties.
7. De gegradueerde bereidt de proef- en saldibalans en de Jaarrekening voor in functie van de periodieke en jaarafsluiting. De gegradueerde doet de courante inventarisboekingen en de centralisatie.
8. De gegradueerde communiceert op doeltreffende wijze over de eigen werkzaamheden in functie van de boekhouding.
9. De gegradueerde maakt gestandaardiseerde rapporten en analyses op vraag van het management en volgt administratieve dossiers op.
10. De gegradueerde werkt teamgericht in een multidisciplinaire, interculturele en/of internationale beroepsomgeving.
11. De gegradueerde onderhoudt het eigen deskundigheidsniveau door de recente ontwikkelingen en de wetgeving eigen aan de sector op te volgen en is business compliant.
12. De gegradueerde handelt deontologisch correct, respecteert interne en externe procedures, is alert voor fraude en is zelfkritisch.

## Bijlage 3: Samenstelling visitatiecommissie

De beoordeling is gebeurd door een visitatiecommissie aangesteld door de NVAO. Deze is als volgt samengesteld:

**Roger Standaert** begon zijn loopbaan als lector in de lerarenopleiding na zijn studies pedagogische wetenschappen. Vanaf 1976 tot 1989 gaf hij leiding aan een grootscheeps vernieuwingsproject voor het secundair onderwijs in Vlaanderen. Met mede-auteur F. Troch ontving hij in 1980 de toenmalige driejaarlijkse staatsprijs voor het beste didactisch werk 'Leren en Onderwijzen'. In 1989 promoveerde hij op een comparatief proefschrift over het onderwijsbeleid in een aantal landen. In 1991 werd hij benoemd tot eerste algemeen directeur van de nieuw opgerichte afdeling Onderwijsontwikkeling, belast met het formuleren van eindtermen en de voorbereiding van een kwalificatiestructuur. In 1994 ontving hij de prijs van de Vlaamse Gemeenschap voor zijn werk over eindtermen. In 1998 werd hij professor vergelijkende pedagogiek aan de universiteit Gent. Naast artikelen in binnenlandse en buitenlandse tijdschriften schreef hij een aantal boeken waaronder 'Vergelijken van Onderwijssystemen' en 'Globalisering van het onderwijs in contexten'. Sinds 2013 beëindigde hij zijn professionele loopbaan. Sindsdien blijft hij actief als expert in diverse plaatselijke en internationale onderwijsprojecten. Recente boeken zijn "De becijferde school. Meetcultus en meetcultuur" en samen met M. Valcke: 'Het onderwijsbeleid in Vlaanderen'.

**Jules Pieters**, emeritus-hoogleraar Toegepaste Psychologie met bijzondere aandacht voor leren en instructie – Universiteit Twente, commissielid; hij studeerde Psychologie en promoveerde aan de KU Nijmegen. In 1991 is hij benoemd als hoogleraar aan de Universiteit Twente, waar hij ook een tijdlang decaan was van de Faculteit Toegepaste Onderwijskunde en wetenschappelijk directeur van het Instituut Universitaire Lerarenopleiding. Hij vervulde verschillende bestuursfuncties bij beroepsverenigingen rond onderwijsresearch, psychologie, en lerarenopleiding. Professor Pieters heeft ruime ervaring in beoordelingscommissies voor zowel onderzoek als onderwijs in Nederland en Vlaanderen.

**Emanuel Mackelberg** heeft een jarenlange ervaring als zelfstandig accountant en zaakvoerder van BVBA Zakenkantoor-boekhoudkantoor Mackelberg. Daarnaast is hij ook zelfstandig kantoordirecteur bij BNP Paribas Fortis - agent in hypothecair krediet en in bank- en beleggingsdiensten. Daarnaast heeft hij ruime ervaring als lesgever in de opleiding bedrijfsbeheer van het CVO Westhoek-Westkust. Na zijn studies Rechten bleef hij meerdere jaren als assistent werken aan de UGent bij de vakgroep fiscaal recht

**Bert Vanderbeken** volgde de HBO5-opleiding marketing – optie salesmanagement aan de Artesis Plantijn Hogeschool Antwerpen - Crescendo CVO Mechelen.

De commissie werd bijgestaan door:

- **Dagmar Provijn**, beleidsmedewerker Vlaanderen NVAO, procescoördinator;
- **Suzanne den Tuinder**, Odion Onderzoek, extern secretaris.

Alle commissieleden, de procescoördinator en de secretaris hebben een onafhankelijkheids- en geheimhoudingsverklaring ingevuld en ondertekend waarmee zij tevens instemmen met de NVAO gedragscode.



## Bijlage 4: Overzicht van de bestudeerde documenten

### *Informatiedossier opleiding*

- Informatiedossier TNO HBO5 omvorming graduaat in de accounting administration - (Odisee-HBO5)

### *Verplichte bijlagen bij het informatiedossier*

- Bijlage 1: De domeinspecifieke leerresultaten met een door de relevante dienst van het ministerie van onderwijs van de Vlaamse gemeenschap ondertekende verklaring dat de activiteiten en de descriptorelementen kennis en vaardigheden van de relevante beroepskwalificatie(s) herkenbaar aanwezig zijn in de domeinspecifieke leerresultaten
- Bijlage 2: De beoogde opleidingsspecifieke leerresultaten
- Bijlage 3: Een schematisch programmaoverzicht
- Bijlage 4: Een inhoudsbeschrijving van de programmaonderdelen van de eerste 60 studiepunten (ECTS-fiches), met vermelding van de beoogde leerresultaten, onderwijs-/werkvorm(en), wijze van toetsing en toetscriteria, literatuur (verplicht/aanbevolen), aantal studiepunten
- Bijlage 5: Een verklaring op eer waarbij bevestigd wordt dat de in het informatiedossier voorziene middelen en personeel zullen worden ingezet in de opleiding
- Bijlage 6: Overzicht van de contacten met het werkveld inzonderheid deze in functie van werkplekleren en interne kwaliteitszorg
- Bijlage 7: Onderwijs- en examenregeling
- Bijlage 8: EVC/EVK-procedure
- Bijlage 9: Een oplistijng van de gekende aanvullingstrajecten naar een bachelordiploma
- Bijlage 10: Het rapport van de Commissie Hoger Onderwijs in het kader van het voorlopig kwaliteitstoezicht en, indien van toepassing, het verbeterplan

*Niet-verplichte bijlagen bij het informatiedossier*

Beleid

- HBO5-001 TNO-KWR Visie op het vernieuwd competentiemodel
- HBO5-002 TNO-KWR Onderwijsvisie Odisee
- HBO5-003 TNO-KWR Onderwijsvisie graduaatsopleidingen
- HBO5-004 TNO-KWR Samenvatting projectvoorstel My Talent Compass
- HBO5-005 TNO-KWR HR-beleid Odisee
- HBO5-006 TNO-KWR Meerjarenplan 2018-2023
- HBO5-007 TNO-KWR Ondersteunende dienstverlening in Odisee
- HBO5-008 TNO-KWR Toetsbeleid van het samenwerkingsverband Odisee-HBO5
- HBO5-009 TNO-KWR Presentatie interne professionalisering “toetsen op niveau 5”
- HBO5-010 TNO-KWR Visie op evalueren in de graduaatsopleidingen
- HBO5-011 TNO-KWR Breedst – nieuwe Odisee-visie op evalueren
- HBO5-012 TNO-KWR Checklist kwaliteitsborging toetspraktijk (toetscommissies)
- HBO5-013 TNO-KWR Visie op kwaliteitszorg in de graduaatsopleidingen

Werking

- HBO5-014 KWR – 2018 Afspraken aanpak voorbereiding omvormingsdossiers reeks 1 (mei)

Evaluatie

- HBO5-016 KWR – 2018 Meetplan HBO5 (in aanzet)

Opvolging

- HBO5-017 KWR – 2018 Werkingsplan 2018-2019 Task Force HBO5 (in ontwikkeling)
- AcAdm-004 KWR - 2018 Werkingsplan 2018-2019 – Graduaat AcAdm (aanzet voor tweedaagse)
- AcAdm-005 TNO-KWR Verbeterplan (+ bijlagen) Hogere Leergangen voor Fiscale en Sociale Wetenschappen



