

GRADUAAT IN DE ACCOUNTING ADMINISTRATION

KATHOLIEKE HOGESCHOOL VIVES ZUID

OPLEIDINGSACCREDITATIE OP MAAT VAN DE EIGEN REGIE •
BEOORDELINGSRAPPORT

14 MEI 2024



ANTONIA AELTERMAN (VOORZITTER) • TOM DIERCKX, LENNERT TANGHE, SARAH
HUBRECHTS (COMMISSIELEDEN) • MAYA DE WAAL (SECRETARIS) • SIGRID
DEPOORTER (PROCESCOÖRDINATOR)



Inhoud

1	Abstract.....	4
2	Rapportage van het onderzoek van de commissie	5
2.1	De voorbereiding van de commissieleden	5
2.2	De voorbereidende gesprekken op basis van de eerste indrukken	5
2.3	Locatiebezoek bij de opleiding.....	6
2.3.1	Gesprek met opleidingsverantwoordelijken	6
2.3.2	Gesprek met studenten en alumni.....	9
2.3.3	Gesprek met docenten en onderwijsondersteuner	10
2.3.4	Gesprek met vertegenwoordigers van het werkveld	11
2.3.5	Terugkoppeling bij de afsluitende dialoog	13
3	Oordeel	14
3.1	Wat beoogt de opleiding?.....	14
3.2	Hoe realiseert de opleiding dat?.....	14
3.3	Hoe wordt vastgesteld dat wat beoogd werd, gerealiseerd is?.....	15
	Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding.....	17
	Bijlage 2: Opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR)	18
	Bijlage 3: Samenstelling van de commissie.....	19
	Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding.....	20
	Bijlage 5: Verantwoording.....	22
	Bijlage 6: Overzicht van het bestudeerde materiaal.....	23

1 Abstract

De commissie, na een grondig onderzoek naar de kwaliteit van de graduaatopleiding in de accounting administration aan Hogeschool VIVES Zuid, concludeert dat de opleiding overwegend voldoende is, maar dat binnen drie jaar enkele voorwaarden voor kwaliteitsborging moeten worden vervuld. Het advies aan de NVAO is derhalve om een positief accreditatiebesluit met beperkte geldigheidsduur te nemen.

De opleiding heeft duidelijke doelstellingen, met beoogde leerresultaten en gedragsindicatoren die verder kunnen worden verfijnd met de specifieke VIVES-profilering. De keuze voor werkplekleren, met een focus op authentiek leren, wordt gewaardeerd door de commissie.

Er zijn vier opleidingstrajecten die maatwerk mogelijk maken voor alle studenten, binnen en buiten West-Vlaanderen. De keuze van de opleiding om te pionieren met afstandsonderwijs binnen dit vakgebied wordt door de commissie gewaardeerd. De commissie is er verder van overtuigd dat het docententeam goede begeleiding biedt. Hoewel een informele kwaliteitscultuur werd gevonden binnen het team, stelt de commissie vast dat de interne kwaliteitsborging ontwikkeling behoeft. Daarbij ligt prioriteit in het opstellen van concrete beoordelingscriteria en het organiseren van betere pedagogisch-didactische ondersteuning en professionalisering van docenten en mentoren.

Alles overziende stelt de commissie de volgende voorwaarden om binnen drie jaar aan te voldoen:

- Borg het werkplekleren en afstuderen door concrete beoordelingscriteria vast te stellen en deze in het werkinstrumentarium te verwerken.
- Vergroot de supervisie en begeleiding voor de opleiding vanuit de hogeschool om zo te zorgen dat het docententeam de innovaties kan doorvoeren die gewenst zijn binnen de kaders en daarbij behorende taal die de hogeschool heeft vastgesteld.

Ter overdenking geeft de commissie verder de volgende aanbevelingen mee ter mogelijke verbetering van de opleiding:

- Voer een (inter)nationale benchmark uit op het curriculum om o.a. vast te stellen welk ondersteuningsniveau passend is bij een niveau-5-opleiding.
- Richt een 'meeloopdag' of kijkstage in voor de eerstejaarsstudenten zodat de keuze voor een afstudeerrichting mogelijk vereenvoudigd wordt.
- Bouw de mentorenopleiding uit om de borging van het werkplekleren te versterken.

2 Rapportage van het onderzoek van de commissie

2.1 De voorbereiding van de commissieleden

In december 2023 heeft Hogeschool Vives (VIVES) een uitgebreid informatiedossier ingediend bij de NVAO waarin de beoogde nieuwe graduaatsopleiding in de accounting administration te Kortrijk uitvoerig wordt beschreven. Dit dossier heeft de commissie in grote lijnen inzicht gegeven in de doelen van de opleiding, hoe deze worden gerealiseerd en hoe wordt vastgesteld of deze doelen bereikt zullen worden. In het dossier zijn linken opgenomen die de commissieleden toegang geven tot andere bijbehorende documentatie.

Het informatiedossier besteedt adequaat aandacht aan de specifieke context van de opleiding en geeft een overzicht van de keuzes die de hogeschool en de opleiding hebben gemaakt. De commissieleden hebben het informatiedossier en de bijbehorende documenten individueel zorgvuldig doorgenomen en hun eerste indrukken per hoofdstuk vastgelegd in een formulier. Hierbij zijn zowel positieve bevindingen als punten ter bevraging benoemd. De secretaris heeft alle eerste indrukken samengevoegd tot één document. Op basis daarvan heeft het voorbereidende gesprek plaatsgevonden.

2.2 De voorbereidende gesprekken op basis van de eerste indrukken

Op maandag 22 maart 2024 kwamen de commissieleden online samen voor een voorbereidende bijeenkomst. Na een korte introductie bespraken de commissieleden in een groepsgebesprek hun algemene indruk van de opleiding en welke vragen ze nog hadden. Hoewel elk commissielid zijn of haar eigen accenten legde, waren de eerste waarderungen vergelijkbaar.

De commissieleden hebben een duidelijke bovenliggende missie, visie en kernwaarden gevonden die in lijn zijn met de VIVES-visie. De opleiding blijft duidelijk bij de kern en zorgt voor een solide basis door de insteek van een meer inhoudsgericht jaar 1 en een meer praktijkgericht jaar 2. De opleiding staat zichtbaar open voor feedback van diverse stakeholders en het werkveld en de studenten zijn tevreden over de opleiding. Wat de commissie betreft is dat de belangrijkste basis van kwaliteit.

De commissie besluit om tijdens de verdiepende gesprekken in dialoog te gaan met de opleiding over zaken die zijn te vatten in vijf overkoepelende thema's. Het eerste thema betreft de concretisering van het beoogde eindniveau. De commissie merkt op dat in het dossier maar beperkt ingegaan wordt op zowel inhoud als niveau van het beoogde eindniveau en in hoeverre de profilering van de opleiding aansluit bij de noden van het specifieke afnemend werkveld. De commissie is erg benieuwd naar de inzichten die zij als belangrijke stakeholder meegeven aan de opleiding. Wat betreft de concretisering van het eindniveau valt het de commissie op dat de gedragsindicatoren die zijn vastgesteld meer operationele doelstellingen (OLR) zijn dan zuivere gedragsindicatoren. Dat brengt de commissie op het tweede thema.

In de visie worden attitudes als belangrijke component van de opleiding beschouwd en de beoogde balans tussen kennis en vaardigheden lijkt daarbij passend te zijn. De commissie waardeert het sterk dat de opleiding ook nadruk legt op gedrag, omdat juist het contact met klanten belangrijk is in dit vakgebied. Het is voor de commissie echter nog niet duidelijk hoe de soft skills en attitudes verwerkt zijn in de OLR's, in het onderwijsprogramma en hoe deze getoetst worden en of deze uitwerkingen *aligned* zijn. De commissie besluit om per leerlijn een voorbeeld op te vragen van een uitgewerkte cursus en bijbehorende toetsing en toetsingondersteunende documenten.

Het derde thema richt zich op werkplekleren. De keuze voor een zware component werkplekleren is volgens de commissie passend bij het doel om de studenten arbeidsmarktgeraad te maken. Zij kunnen zo de combinatie van theorie en praktijk al toepassen en ervaren tijdens de opleiding. De commissie vraagt zich nog af of het

werkveld/stagebegeleiders voldoende handvatten hebben om goed te begeleiden richting het eindniveau. Daarbij is de commissie benieuwd hoe de integraliteit in de opleiding en de praktijk vorm krijgt en hoe de opleiding zorgt voor de juiste ondersteuning van studenten, docenten en werkplekbegeleiders. In haar eigen praktijk ziet de commissie soms spanning tussen de verschillende rollen die het werkveld heeft: aan de ene kant zijn zij begeleider en beoordelaar, aan de andere kant afnemend (toekomstig) werkgever. In hoeverre worden de tegenstrijdige korte- en langetermijnbelangen van de werkgever bespreekbaar gemaakt door de opleiding? In hoeverre garandeert de opleiding een objectieve en betrouwbare evaluatie door de mentoren, anders dan de werkplekscan en de mentorenopleiding?

Het vierde thema gaat over de interne werking van de opleiding. Er wordt dag-, avond, flex— en afstandsonderwijs aangeboden. In hoeverre is dat haalbaar voor docenten en welke rol speelt blended learning hierbij? Ook is de commissie benieuwd of de opleiding de meerwaarde van de verschillende trajecten goed weet te benutten als leermogelijkheid voor het hele docententeam. De commissie is blij te lezen dat er samenhang is binnen het docententeam. Dit gegeven roept wel de vraag op hoe de opleiding ervoor zorgt dat men positief kritisch is richting elkaar. Concluderend is de commissie benieuwd naar de achtergronden van de docenten, de spreiding van docenten over de verschillende trajecten en het professionaliseringsbeleid. Ook heeft de commissie veel gelezen over kwaliteitszorg. In eerste instantie is er geen twijfel bij de commissie over de inrichting hiervan; wel zoekt zij nog naar hoe de elementen van de kwaliteitszorg op opleidingsniveau zich verhouden tot de kwaliteitszorg van op instellingsniveau: zo lijkt er enerzijds veel te worden geëvalueerd, maar anderzijds leest de commissie ook dat enquêtes van studenten om de vier jaar gehouden worden en de model opleidingsduur (in het dagtraject) slechts twee jaar is.

Het laatste thema is het studentperspectief. Er lijkt veel geregeld voor de student, maar de opleiding zet ook in op zelfsturing. De commissie is benieuwd hoe de opleiding de balans houdt tussen het eigen initiatief van studenten als startkwalificatie en de mooie insteek van de opleiding om studenten zo goed mogelijk te faciliteren bij hun studie. De opleiding biedt binnen het programma daarnaast veel aan: projecten, bedrijfsbezoeken, internationalisering. De commissie hoort graag van studenten in hoeverre alles wat erbij komt de studiedruk voor studenten verhoogt. Wat betreft de afronding van de opleiding is de commissie benieuwd hoeveel studenten na het behalen van de graduaatsopleiding daadwerkelijk van plan zijn verder te studeren. Ook wil zij meer weten over de achtergronden van het gegeven dat 92% van de gegradueerden vlot werk vindt, maar dat maar minder dan de helft in de sector gaat werken. Waar zijn de afgestudeerden terecht gekomen?

Naast de vijf thema's werden ook enkele kleinere vraagstukken rondom AI, benchmarking en de keuze voor specifieke vakinhouden opgenomen in de vraagstelling.

Aan het einde van het eerste voorbereidende gesprek zijn praktische afspraken gemaakt over hoe de commissie zal samenwerken. De voorzitter heeft daaropvolgend de taak op zich genomen om prioritaire vragen vast te stellen, deze te ordenen per criterium en deze te verdelen per gespreksgroep. Voorafgaand aan het tweede vooroverleg is dit alles met de commissieleden gedeeld. Het tweede vooroverleg heeft op de avond voorafgaand aan het visitatiebezoek plaatsgevonden. In dit overleg zijn de vragen voor de opleiding opnieuw doorgenomen en verdeeld per gesprekspartner.

2.3 Locatiebezoek bij de opleiding

Op 30 april 2024 bezocht de commissie de opleiding op haar campus te Kortrijk. Achtereenvolgens zijn de opleidingsverantwoordelijken, studenten en alumni, docenten en onderwijsondersteuners en het werkveld gesproken.

2.3.1 Gesprek met opleidingsverantwoordelijken

Na een korte voorstelronde opent de commissie de dialoog door te vragen naar de concretisering van het beoogde eindniveau (met inbegrip van de attitudes). De commissie

hoort van de opleidingsverantwoordelijken dat de gedragsindicatoren die met haar gedeeld zijn nieuw zijn en nog niet gebruikt worden door de opleiding. Dit verklaart voor de commissie waarom zij vragen had bij de *constructive alignment* binnen het dossier.

De commissie hoort dat de oude gedragsindicatoren zijn opgesteld aan de hand van de DLR's. Na de TNO is samen met het werkveld bekeken hoe de opleiding daar specifiek invulling aan wilde geven. In 2023 is samen met de werkveldcommissie vastgesteld dat de gedragsindicatoren niet concreet genoeg waren. Samen hebben ze dan nieuwe gedragsindicatoren opgesteld en deze naast de bacheloropleiding gelegd om zeker op niveau 5 te blijven. In maart 2024 zijn de "gedragsindicatoren" opnieuw voorgelegd aan het bredere werkveld tijdens een speeddatesessie. Ze zijn volgens de opleidingsverantwoordelijken concreter dan hiervoor en zullen volgend studiejaar voor het eerst gebruikt gaan worden. De evaluatieformulieren van het werkplekleren zullen dan ook worden aangepast om te passen bij de nieuwe indicatoren.

Op de vraag naar de eigenheid van de opleiding werd geantwoord dat die nu net in de gedragsindicatoren zit. Deze gedragsindicatoren worden na elk kwartaal getoetst. Voor het werkplekleren en de graduaatsproef wordt dit toegepast in de praktijk. Tussentijds krijgen de studenten ook 'permanente evaluatie' en tussentijdse feedback op deze voorbeelden, oefeningen en toepassingen. Op de vraag waar attitudes getoetst worden, is het antwoord dat dit gebeurt in het werkplekleren en met deadlines per DLR: stiptheid, nauwkeurigheid en motivatie zit verweven in de verschillende DLR's. Timingsgewijs wordt dit met de student besproken tijdens het eerste werkplekleren.

Wat betreft het aanbieden van het curriculum en toetsing op niveau 5, hoort de commissie dat in de basis de DLR's borgen dat niveau 5 behaald wordt; deze zijn immers specifiek gesitueerd tussen niveau 4 en 6. Er is verder structureel overleg met de bacheloropleiding en de postgraduaatsopleiding.

Het verschil in het niveau van het curriculum ten opzichte van de bachelor zit niet alleen in inhoud, maar ook in de aangeboden ondersteuning. Qua inhoud is een groot verschil dat de bachelorstudenten ook adviesvaardigheden ontwikkelen. De graduaatsstudenten worden voor een meer operationele baan zonder adviesfunctie opgeleid. De ondersteuning van graduaatsstudenten is de afgelopen jaren meer onderdeel van het curriculum geworden en geconcretiseerd. Al eind september (voor de start van het werkplekleren) worden bijvoorbeeld de opgestelde gedragscodes herhaald met de studenten van de tweede fase waarin praktische normen worden neergelegd: kom op tijd, draag gepaste kleding, schrijf alles op wat de werkplek je aanbiedt, stel vragen, etc. Ook wordt er een KYSS-test afgenomen: studenten krijgen een rapport met hun sterke en zwakke punten en waar kansen liggen voor hun ontwikkeling. De student kiest vervolgens zelf twee attitudes uit waaraan op de werkplek gewerkt wordt om in te groeien. Dat kan gaan over communicatie, over nauwkeurigheid, enz. Bij het evaluatiemoment tussen docent, student en werkplekbegeleider wordt naar de twee gekozen attitudes gekeken. Wanneer kan worden vastgesteld – met behulp van een logboek – dat een student op een gedragsindicator niet voldoende ontwikkeling heeft laten zien, dan krijgt de student de opdracht om zich hier verder in te bekwamen bij volgende werkplekleermomenten.

De commissie leert op navraag dat de reden dat maar 4% van de afgestudeerden doorstroomt naar een bacheloropleiding is dat studenten direct aan het werk kunnen in deze tekortsector. In West-Vlaanderen is de arbeidsmarkt nog krappere dan in andere regio's. Wel zijn er studenten die na een aantal jaren werken opteren voor afstandsonderwijs in de bachelor. Omdat de opleiding pas 5 jaar geleden is ingekanteld is nog niet duidelijk hoe dat in de toekomst zal zijn qua percentage. Er is ook een postgraduaat fiscaliteit waar interesse in is. De commissie stelt vast dat de opleiding een goed beeld lijkt te hebben van de noden van zowel potentieel instromende als uitstromende studenten en haar best doet om onderwijs aan te bieden dat past bij de verschillende behoeften. Met sommige studenten zitten

docenten aan het begin van het schooljaar samen om een traject op maat uit te werken. Dit kan nog breder worden opgepakt.

Ook op de behoeften van het werkveld wordt ingespeeld. Er zijn goede contacten met werkplekken waar de opleiding al jarenlang verbinding mee heeft en met werkplekken waar studenten voor het eerst heen gaan. Docenten gaan standaard 4 keer per jaar op bezoek in de werkveldomgevingen; docenten koppelen de ervaringen en op- en aanmerkingen terug aan de opleiding om continue te kunnen verbeteren. De commissie hoort vervolgens dat de mentorenopleiding uit het dossier bedoeld is voor heel VIVES, niet verplicht is en ook vooral als dienstverlening wordt aangeboden richting het werkveld in plaats van dat het een borgend mechanisme is. De mentoren komen in deze opleiding vier keer samen om telkens een ander onderwerp te bespreken. Van deze opleiding zijn een heel beperkt aantal deelnemers ingeschreven geweest. VIVES is blij met deze geëngageerde mentoren. Voor de borging van de kwaliteit van ook alle andere werkplekplekken gaat de opleiding snel na de start van de student op kennismakingsbezoek om alles uit te leggen. De opleiding heeft een lijst met de werkplekken en evalueert de lijst elk jaar. De coördinator neemt daarna contact op met de werkplekken over wat de verwachtingen zijn en volgt op waar nodig en passend. Enkele plaatsen komen op een lijst komen waar studenten in de toekomst niet mogen werkplekklaren. De commissie besluit na dit gesprek bij de werkveldvertegenwoordigers te vragen naar hun ervaringen met de borging van de kwaliteit van het werkplekklaren in het algemeen, en de mentorenopleiding specifiek. Zij overweegt mee te geven aan de opleiding dat het de mentorenopleiding meer kan stimuleren, vooral vanwege de onderwijsgevende en evaluerende rol die verwacht wordt van mentoren binnen het werkplekklaren in de graduaat (t.o.v. stages bij andere opleidingen waar een mentor meer als begeleider optreedt).

Het professionaliseringsbeleid voor docenten schrijft voor dat om te starten bij de opleiding geen didactische bekwaamheid nodig is, maar dat je om vastbenoemd te worden een TOPtraject binnen VIVES dient te volgen. Bij nieuwe collega's gaat de onderwijscoach op lesbezoek. Vanuit de dienst Onderwijsbeleid en internationalisering wordt er twee tot vier keer per jaar een aantal optionele avonden georganiseerd over pedagogisch-didactische thema's zoals bijvoorbeeld klassenmanagement, het gebruik van Toledo en activerend lesgeven. Rondom personeelsbeleid komt de commissie te weten dat er een vaste selectieprocedure is met een miniassessment waarbij een modelles gegeven moet worden. De groepsdirecteur, de adjunct-directeur, het opleidingshoofd en een of twee vakcollega's zijn daarbij aanwezig waarna een diepteinterview volgt. Mocht er dan nog geen keuze gemaakt kunnen worden dan kan er nog een psychotechnische test worden afgenomen. De helft van de docenten komen nog uit de oorspronkelijke CVO-opleiding.

Na enkele vragen rondom de verschillende trajecten, de diversiteit van studenten en benchmarking rondt de voorzitter het eerste gesprek af.

De commissie stelt na het gesprek vast dat zij een sterk groeiende opleiding hebben gezien die zoekende is hoe de kwaliteit en niveau 5 bij zo'n sterke groei geborgd kan worden. De commissie is na het gesprek met de commissie nog niet overtuigd dat de opleiding adequate borgingsmechanismen heeft ingericht en besluit bij studenten en docenten na te vragen hoe zij de praktijk ervaren. Naar aanleiding van de antwoorden van het management is de commissie verder benieuwd hoe de begeleiding van studenten concreet vorm krijgt en welke mate van zelfstandigheid van studenten verwacht wordt.

De commissie was verrast dat de student zelf twee attitudes uitkiest waaraan op de werkplek gewerkt wordt om in te groeien en is benieuwd hoe de docenten een student uitdagen tot kritische reflectie op die keuze.

De commissie merkt na het gesprek met de opleidingsverantwoordelijken verder op dat de interpretaties van de opleiding van de termen 'gedragsindicator' en 'handeling' anders zijn dan de betekenis die de commissieleden daaraan geven. De commissie is daarom benieuwd

welke betekenis de gesprekspartners verder op de dag zullen geven aan deze terminologieën. De opleiding lijkt ook zoekende hoe beoogde attitudes verwerkt kunnen worden in het programma en de toetsing.

2.3.2 Gesprek met studenten en alumni

Na een kennismakingsronde vertellen studenten en alumni waarom zij voor de opleiding hebben gekozen. Ze geven aan dat de opleiding erg praktijkgericht is en dat het onderwijs is georganiseerd in overzichtelijke periodes gezien het kwartaalsysteem. Het idee dat de opleiding toegankelijk is met veel begeleiding wordt breed gedeeld, ook op het gebied van studeren met specifieke faciliteiten. Het is fijn dat er zoveel mogelijkheden zijn om op maat te kunnen studeren. Zo is er een student die fulltime werkt en een op maat gemaakt traject volgt, waarbij zij soms kiest voor vakken in het dagonderwijs, soms voor avondonderwijs en soms voor afstandsonderwijs.

Volgens de studenten zijn de activiteiten op de werkplek divers en realistisch, wat een goede aanvulling is op de theoretische en meer zuivere casuïstiek die in de klas wordt behandeld.

Het vinden van een werkplek wordt goed begeleid. In maart van het eerste jaar organiseert de opleiding een speeddate om een werkplek voor het volgende studiejaar te vinden. Ter voorbereiding komen allerlei sociale vaardigheden aan bod in het onderwijs, zoals het belang van punctualiteit, beroepsgeheim, het schrijven en presenteren van een motivatiebrief en cv, en gepaste kleding voor het werk. Dit is een goede voorbereiding op het werkplekklaren en de studenten zijn tevreden met de informatievoorziening voorafgaand aan en tijdens het werkplekklaren. Voordat het werkplekklaren begint, voert de werkplekaanbieder een werkplekscan uit om te kijken in hoeverre de gedragsindicatoren op de werkplek kunnen worden behaald. Er wordt ook meegegeven aan de studenten dat ze het beste een werkplek kiezen waar je later kan gaan werken; veel studenten kiezen dan ook een werkplek ' dicht bij huis'.

De werkplek is de plek waar studenten kunnen werken aan de te ontwikkelen attitudes. Na het invullen van een KYSS-test kiest een student welke twee elementen uit de test ontwikkeldoelen worden. Op de werkplek houden studenten een logboek bij van de taken die ze uitvoeren. Na vijf dagen op de werkplek schrijft de student een reflectie waarin ook de ontwikkeling van de attitudes wordt besproken. Deze reflectie wordt beoordeeld door de docent van VIVES. Elke 20 dagen is er een grotere evaluatie op basis van het logboek van de student en evaluatieformulieren van de student, de mentor en de docent, waarbij alle gedragsindicatoren worden vermeld.

De inhoud van de graduaatsproef, waarvan de opdrachten dienen gerealiseerd op de werkplek, sluit volgens de alumni goed aan bij de opleiding en het werk dat je daarna gaat doen. De proef omvat zowel een evaluatie van het eigen aandeel in het praktijkwerk als een begripscontrole van de materie. Voorafgaand aan de presentatie van de graduaatsproef kan de student deze met zijn begeleider bespreken en oefenen, en feedback ontvangen. Op basis van de gesprekken stelt de commissie vast dat er een discrepantie is tussen de ondersteuning die studenten in het afstands- en avondonderwijs en in de dagopleiding ontvangen.

De studenten zijn over het algemeen zeer positief over de opleiding. Een mogelijke verbetering zien ze in het aanbieden van een kijkdag om beter geïnformeerd een keuze te kunnen maken voor de afstudeerrichting in business of accounting. Nu kiezen ze louter op basis van een gesprek voor hun afstudeerrichting. Dit idee wordt positief ontvangen door de commissie en zal worden doorgegeven aan de opleiding.

Ook vinden ze de opleidingsonderdelen zoals recht theoretisch en geven ze aan niet echt met klanten te spreken op hun werkplek. In het gesprek wordt even het kwartaalsysteem aangehaald dat heel positief ervaren wordt omdat de leerstof op die manier goed gespreid is om te studeren, maar anderzijds wordt een voorbeeld van 'btw' aangehaald dat enkel in het

eerste kwartaal wordt gegeven en dan niet meer terugkeert tot eventueel in de eindproef of nadien als ze al aan het werk zijn.

De dagen dat ze terug naar school komen tijdens de werkpleklerperiodes krijgen ze nog aanvullende les. Ingaan op hun leerervaringen vanuit het werkplekleren gebeurt tijdens de terugkom-momenten die worden georganiseerd om ervaringen uit te wisselen.

Een alumna die nu de bacheloropleiding volgt, gaf aan dat ze heel veel vrijstellingen heeft gekregen en dat in deze opleiding opleidingsonderdelen als recht volledig herhaald worden.

De commissie ziet verder dat studenten veel waardering hebben voor het docententeam en het curriculum. Zij houdt daarbij wel de vraag in hoeverre studenten in staat zijn om zich zelfstandig verder te ontwikkelen na afronding van de opleiding. Zij besluit deze vraag ook neer te leggen bij de docenten en de werkveldvertegenwoordigers.

2.3.3 Gesprek met docenten en onderwijsondersteuner

Het gesprek met de docenten en onderwijsondersteuners begint met een warm welkom. De commissie benadrukt dat het lezen van het ZER zeer verrijkend was, maar dat er behoefte is aan verdere verdieping op bepaalde punten.

Het gesprek begint met enkele vragen rondom de didactiek en de keuze voor het 4CID-model, waarbij flexibiliteit een belangrijk aspect blijkt te zijn. De ondersteunende onderwijscoach geeft uitleg aan de commissie om de aanpak van de opleiding te illustreren. Vervolgens wordt het werkplekleren (WPL) besproken, waarbij de visie van de opleiding op dit aspect wordt toegelicht. Er wordt volgens de docenten nadruk gelegd op co-creatie met het werkveld en het belang van zelfreflectie van studenten, onder meer via logboeken en persoonlijke ontwikkelingsplannen. In het opleidingsdeel van het curriculum wordt realistische casuïstiek geïntegreerd in de lessen en worden gastcolleges gebruikt om studenten in aanraking te brengen met aanpalende en verdiepende vakgebieden.

In antwoord op de vraag hoe ze hierbij rekening houden met het jaarritme zoals in de accounting vastgelegd gaven de docenten aan dat ze daar wel vaak over nagedacht hebben maar dat de academische kalender hen hiervoor in de weg staat. Ook is het hier niet gemakkelijk om in te spelen op de verschillende trajecten die ze aanbieden aan hun studenten en speelt deze flexibiliteit hier eerder in het nadeel van de opbouw van het curriculum.

De visie op werkplekleren wordt niet overtuigend gebracht en schommelt tussen werkplekleren van uit het eigen kader tot met het formulier vanuit de eigen authentieke context als leren op de werkplek en niet via simulaties. Aan hen is het dan om de lijn te houden wat betreft de beoordeling van het werkplekleren.

De studenten zelf hebben een logboek dat voor de docenten een tweërlei doel heeft: jezelf evalueren en jezelf doelen stellen.

Wat betreft de keuze voor verschillende rechtsgebieden in het curriculum geven de docenten aan dat het doel is om terminologieën die rechtstreeks uit het recht komen en belangrijk zijn voor de dagdagelijkse praktijk aan te leren aan studenten. Het belang van burgerlijk recht in de opleiding vooral zit in de rechtsleer en de basis die wat betreft de opleiding nodig is om zich andere rechtsgebieden zoals successierecht, registratierecht en erfbelasting goed eigen te kunnen maken. De keuze voor sociaal recht is gemaakt voor studenten die naar bedrijven gaan; daarvoor is het belangrijker dan voor studenten die naar accountantskantoren gaan. De basis van fiscale procedure zit in het vak van belastingen. Verder zijn er keuzevakken zoals Frans.

De commissie heeft een team in verbinding ontmoet. Deze samenhangigheid leidt niet tot berusting en voor ideeën van individuen wordt vanuit een onderzoekend perspectief ruimte gemaakt. Zo waren niet alle docenten in eerste instantie overtuigd van de meerwaarde van

het aanbieden van online avondonderwijs (streamen van de avondlessen), maar na meerdere gesprekken heeft het team besloten om het te proberen en men is nu erg blij met deze keuze die bijdraagt aan de ontwikkeling van een nieuwe groep studenten. Het team geeft verder aan voldoende autonomie te ervaren in het maken van keuzes voor de opleiding.

De integratie van nieuwe technologieën zoals AI en blended learning in de inhoud en didactiek van de opleiding wordt nog niet gestructureerd aangepakt. Wel zijn er interne cursussen binnen VIVES beschikbaar voor docenten die daar gebruik van wensen te maken. Ook komt het integreren van AI in het curriculum aan bod bij docenten die zelf scherp zijn op de effecten van digitalisering. Bij het afstandsonderwijs is het volgens de commissie extra belangrijk om geprofessionaliseerd te worden in digitale didactiek. Men hoort dat de opleiding al een stap heeft gemaakt door een coördinator aan te wijzen om de studenten binnen het afstandsonderwijstraject te begeleiden. Inhoudelijke kennis die ontbreekt binnen het team wordt opgelost door gastcolleges te laten verzorgen.

Docenten en studenten hebben op regelmatige basis een toetscommissievergadering waar aandachtspunten en acties worden vastgesteld ter verbetering van de toetsing. Vanuit de eigen professionaliteit controleren docenten verder elkaars toetsen. In het gesprek wordt door de commissie specifiek de evaluatie van het WPL onder de loep genomen, waarbij vragen worden gesteld over de gebruikte instrumenten, de betrokkenheid van het werkveld bij de ontwikkeling ervan, en de transparantie en objectiviteit van het beoordelingsproces. De vertaling van de nieuwe “indicatoren” is nog niet verwerkt in het evaluatieformulier. Op basis van het gesprek stelt de commissie vast dat met de herziening van de “gedragsindicatoren” het moment nu opportuun is om zuiverheid aan te brengen in het onderscheid tussen concepten zoals ‘logboek’, ‘portfolio’, ‘attitudes’, ‘indicatoren’. Ook kan het programma de constructive alignment daarmee verderbrengen.

Er wordt door de commissie aangegeven dat de docenten veel regelen voor de studenten en er wordt geïnformeerd naar de ruimte voor zelfstandigheid en differentiatie, vooral gezien het doel om beginnende beroepsbeoefenaren op te leiden. Het belang van zelfsturing van studenten is beschreven in de ZER en wordt ook in het gesprek herkend en erkend door de opleiding. Het risico bestaat dat studenten vanuit een grote betrokkenheid van docenten iets te veel gepamperd worden. Zelfsturing is voor hen een aandachtspunt en daarom probeert de opleiding nu minder diagnostische toetsen te integreren en kleine aanpassingen te doen in de gevraagde zelfstandigheid van studenten maar er zijn enkel voorbeelden voor de meer inhoudelijke vakken. Hoe de toetsing en kwaliteit van alle studenten dan bewaakt wordt, wordt beantwoord door de onderwijsondersteuner.

De opleiding geeft aan fier te zijn dat zoveel studenten bereikt worden met alle trajecten op maat. Het op maat aanbieden van onderwijs is iets waar veel nood aan is, zeker gezien de tekorten in de sector. Daarnaast komen een deel van de studenten uit een positie die minder aansluit op het reguliere bacheloronderwijs. De opleiding weet deze mensen te helpen een mooie ontwikkeling naar een goede baan te maken.

De commissie is na het gesprek onder de indruk van het bevlogen team en de inzet om geschikte afgestudeerden af te leveren voor de tekortberoepen in de sector. Het viel de commissie op dat de onderwijskundige vaak antwoord gaf op onderwijskundige vragen en niet de docenten zelf, ook wanneer dit wel in de lijn der verwachting lag. De commissie benadrukt dat de opleiding in een transitie zit en er meer begeleiding en ondersteuning vanuit de hogeschool nodig is om gewenste onderwijskundige innovaties door alle docenten kwaliteitsvol te laten doorleven en realiseren.

2.3.4 Gesprek met vertegenwoordigers van het werkveld

De werkveldvertegenwoordigers delen hun inzichten tijdens het gesprek met de commissie. Als antwoord op de vraag van de commissie wat volgens de mentoren werkplekleren anders maakt dan stagelopen, benadrukken zij het belang en resultaat van actieve participatie van

studenten. Studenten moeten echt meewerken, anders dan bij een traditionele stage. Dit actieve werken stelt studenten in staat om verder te leren en taken autonoom op te pakken, waardoor ze al zeer snel kunnen integreren als volwaardige collega's. Ze erkennen echter ook dat sommige studenten nog moeten leren om dit niveau van zelfstandigheid te bereiken na afronding van de opleiding.

De commissie en werkveldvertegenwoordigers bespreken de verschillen tussen deze opleiding en andere opleidingen zoals de bachelor. Er wordt op gewezen dat zowel bachelor- als graduaatstudenten vergelijkbare praktijkervaring hebben, maar dat bachelorstudenten theoretisch breder zijn opgeleid en meer taalvaardig zijn. Het onderscheid met masterstudenten is zeer groot. Er wordt aangegeven dat de organisaties uit het afnemend werkveld vaak zelf aanvullende training bieden, zowel op de theorie (denk daarbij bijvoorbeeld aan antiwitwaswet- en regelgeving) als op sociale vaardigheden. Dat gaat zover als leren de telefoon op te nemen en hoe je een mail opstelt. Dit zijn cruciale vaardigheden voor het werkveld.

Op de vraag naar tevredenheid over het niveau van afgestudeerden, wordt opgemerkt dat men in algemene zin zeer tevreden is. Wel wordt aangegeven dat het eindniveau van de opleiding maar beperkt voldoet voor de werkzaamheden die gegradueerden verder in hun carrière uitvoeren; sommige afgestudeerden moeten eerst nog een jaar aanvullend stage lopen en examens afleggen voordat ze zelfstandig van start mogen. Het werkveld vindt het ontbreken van deze vakbekwaamheid bij afstuderen geen probleem en passend bij een tweejarige opleiding die vaak geldt als een startmoment in het beroep. Op later moment wordt waar nodig bijgeleerd. De vertegenwoordigers geven daarbij nogmaals aan dat er grote verschillen zijn tussen studenten, wat het niveau betreft.

Het vermogen van de opleiding om in te spelen op nieuwe ontwikkelingen wordt ook besproken. De commissie krijgt te horen dat de opleiding snel kan reageren op veranderingen en feedback van het werkveld integreert in de opleidingsdoelen en het curriculum. Als voorbeeld wordt gewezen op de invoering van het vak Frans en nieuw aanbod op soft skills, hoewel er gezien de veranderingen in capaciteiten bij de instromende studenten op dit gebied ruimte is voor meer aanbod.

Werkplekleren wordt erkend als een essentieel onderdeel van het programma. Er wordt veel overlegd met het afnemend werkveld om dit kwaliteitsvol te realiseren en de begeleiding vanuit de hogeschool wordt over het algemeen positief ervaren. Het advies van de werkplekmentor wordt meegenomen bij de beoordeling van studenten. De commissie krijgt te horen dat het werken op de werkplek bijdraagt aan de opleiding van studenten, en dat het voor kantoren ook leerzaam is om intern op te leiden. De mentorenopleiding wordt als zeer nuttig beschouwd. Hoewel er nog weinig animo voor is, wordt door iemand die de opleiding heeft gevolgd aangegeven dat deelname ook meerwaarde heeft in je functie als leidinggevende in het algemeen, naast de meerwaarde die het biedt als mentor.

Recapitulerend ziet de commissie dat het werkveld zeer blij is met deze opleiding die niet alleen pioniert met haar verscheidenheid aan trajecten, maar ook stevig inzet op begeleiding vanuit de opleiding. Ook herkent de commissie het beeld dat het graduaat vaak niet het eindniveau is voor afgestudeerden, maar eerder een eerste stap die past bij het initiële potentieel van een student. In de startbekwaamheid dient voldoende basis te zijn gelegd om na het afstuderen verder te ontwikkelen als professional. De commissie ziet het als zeer positief dat de kantoren intern de afgestudeerden verder opleiden om goed te kunnen functioneren als vakbekwame professionals op de langere termijn. Het laat een cultuur van levenslang leren zien die aansluit bij de intentie van co-creatie die opleiding en werkveld samen hebben uitgesproken. De aandacht voor de ontwikkeling van meer generieke competenties in functie van doorgroeibekwaamheid in het werkveld mag tijdens de opleiding niet uit het oog verloren worden.

2.3.5 Terugkoppeling bij de afsluitende dialoog

Bij de terugkoppeling aan de opleiding aan het einde van de bezoekdag heeft de voorzitter van de commissie teruggekoppeld op de drie vragen die centraal staan bij een opleidingsbeoordeling en aangegeven dat de commissie de NVAO zal adviseren een positief besluit met voorwaarden te nemen.

3 Oordeel

Op basis van het gevoerde onderzoek naar de kwaliteit van de opleiding Graduaat in de accounting administration van Katholieke Hogeschool VIVES Zuid, oordeelt de commissie dat de kwaliteit van de opleiding voldoende is, maar dat binnen drie jaar aan enkele voorwaarden voldaan moet worden om de kwaliteit van de opleiding voldoende te borgen. De commissie adviseert de NVAO om een positief accreditatiebesluit met beperkte geldigheidsduur te nemen. Hieronder volgt de onderbouwing van het advies van de commissie aan de NVAO aan de hand van de antwoorden op de drie samenhangende vragen die de commissie tijdens de beoordeling van de opleidingskwaliteit getracht heeft te beantwoorden.

3.1 Wat beoogt de opleiding?

Wat betreft de beoogde eindresultaten ziet de commissie een strakke set met 12 DLR's die de opleiding nog verder kan aanscherpen met de eigen VIVES-profilering. De 12 DLR's zijn voorafgaand aan de inkanteling van de opleiding bij de hogeschool opgesteld door een VLHORA-werkgroep samengesteld uit vertegenwoordigers van hogescholen die opleidingen in het domein 'handelswetenschappen en bedrijfskunde' aanbieden. De DLR's zijn gekoppeld aan verschillende onderdelen in het curriculum.

Het werkveld wordt intensief bevraagd op hun noden en hun input wordt door de opleiding opgepakt waar mogelijk. De opleiding wenst zowel vanuit de wensen van het afnemend werkveld als vanuit hun profilering extra aandacht te geven aan het aanleren van de juiste attitudes. Deze opleidingsspecifieke doelstelling heeft de opleiding getracht te verwerken in de door hen opgestelde "gedragsindicatoren". De commissie heeft vastgesteld dat de "gedragsindicatoren" die door de opleiding zijn. Uitgewerkt eerder opleidingsspecifieke doelstellingen of leerresultaten zijn passend bij de behoeften van het werkveld. Evenwel is het voor de commissie niet duidelijk geworden welke attitudes en gedragingen nu concreet verwacht worden van de studenten en op welk niveau zij deze dienen aan te tonen. Het operationaliseren van de herziene "indicatoren" in het werkinstrumentarium van de opleiding dient dan ook nog de nodige aandacht te krijgen, opdat de docenten ermee aan de slag kunnen gaan om studenten in hun persoonlijke ontwikkeling en hun competenties te kunnen begeleiden en evalueren.

3.2 Hoe realiseert de opleiding dat?

De commissie heeft een mooie opleiding gezien die in handen van het afnemend werkveld een sleutel is naar het knelpuntberoep toe. Het curriculum is een geschikte leerweg. Studenten integreren dankzij het werkplekleren in het tweede jaar en daarna goed in het werkveld. De visie van de opleiding op werkplekleren met een graduele opbouw met een focus op authentiek leren wordt zeer gewaardeerd. De keuze om eerst de kennisbasis stevig neer te leggen alvorens het werkplekleren van start gaat wordt door de commissie gesteund.

De opleiding zit in transitie en biedt momenteel vier verschillende trajecten aan. Hierdoor kunnen allerlei soorten studenten op maat worden bediend. De commissie juicht dit maatwerk toe, zeker gezien de tekorten in de sector. Ook binnen de trajecten zijn veel mogelijkheden voor het op maat maken van het studieprogramma. Zo kunnen studenten kiezen tussen twee afstudeerrichtingen: business en accounting en kunnen zij zelf besluiten welke attitudes zij verder wensen te ontwikkelen. De commissie heeft gezien dat de opleiding in alle vier de trajecten zorgt voor een snelle integratie in het werkveld met veel contact met en in de praktijk. Wel waarschuwt de commissie om de kwaliteit van de verschillende trajecten te bewaken; denk dan ook aan de begeleiding in het afstandsonderwijs en het doordacht inrichten van blended learning in zowel de opleidingsleerlijnen als binnen de cursusonderdelen.

De begeleiding van studenten is goed en dat van de dagstudenten is zelfs intensief te noemen. De commissie ziet deze begeleiding als een sterk punt van de opleiding die samengaat met een mogelijke valkuil: sommige studenten lijken enigszins gepamperd te

worden met het doorlopen van het programma. De commissie raadt de opleiding toch aan om goed te benchmarken met andere opleidingen binnen en buiten VIVES en te kijken welk ondersteuningsniveau passend is bij een niveau-5-opleiding. Wat betreft de professionalisering van de werkplekbegeleiders vindt de commissie dat de hogeschool een troef in handen heeft met het mentorenprogramma dat verder kan worden ingezet. De commissie daagt de opleiding uit om manieren te vinden om mentoren te stimuleren zichzelf verdiepend te scholen in het begeleiden van werkplekleren, bijvoorbeeld door online webinars aan te bieden.

De commissie heeft een hecht en geëngageerd docententeam gesproken dat hard werkt om alle studenten goed te ondersteunen en onderwijzen. De commissie is er niet van overtuigd dat het docententeam adequaat ondersteund wordt in de doorontwikkeling van didactische vaardigheden. De informele kwaliteitscultuur die is gevonden binnen het opleidingsteam, lijkt niet in verbinding te staan met het hogeschoolbeleid en de daarbij behorende structuren. Er lijkt een zeker formalisering van de kwaliteitszorgsystematiek te ontbreken.

De visie en de beleidskeuzes van de hogeschool met betrekking tot kwaliteitszorg en onderwijsbeleid lijken nog niet doorleefd bij de stakeholders van de opleiding, zowel wat betreft in taal als in structuur. Er lijkt in de breedte kwaliteitsvol onderwijs aangeboden te worden, maar dat staat los van de hogeschoolbrede documentatie die de commissie heeft mogen ontvangen. Met de herziening van de “gedragsindicatoren” is het moment opportuun om een nieuwe vertaalslag van die door de commissie gewaardeerde visie te maken richting de praktijk van de opleiding en een zuiverheid aan te brengen in het onderscheid tussen concepten zoals ‘GOAL’, ‘logboek’, ‘portfolio’, ‘attitudes’, ‘indicatoren’ en de door de opleiding gebruikte toetsdocumentatie. Ook kan het programma de constructive alignment daarmee verderbrengen.

3.3 Hoe wordt vastgesteld dat wat beoogd werd, gerealiseerd is?

De commissie heeft een informele kwaliteitszorg- en cultuur binnen het team aangetroffen die hen ervan heeft overtuigd dat de opleiding in de basis de juiste dingen doet. De commissie heeft echter niet kunnen vaststellen dat het gerealiseerd eindniveau met de huidige borgingsmechanismen voldoende geborgd is. De graduaatsproef is volgens de commissie een mooi middel om de beoogde leerresultaten af te toetsen met een opbouw van drie delen waarop ontwikkeling getoond dient te worden zowel op schrift als in een presentatie.

De commissie stelt vast dat er verschillen zitten tussen het niveau van de bekeken graduaatsproeven en ook het werkveld geeft aan verschil te zien tussen het niveau van de studenten die bij hen werken. Zowel voor het werkplekleren als de graduaatsproef ontbreken heldere borgingsmechanismen. De beoordelingsformulieren zijn niet concreet genoeg, daarnaast is er een diversiteit aan de wijze van invulling daarvan.

De commissie vindt dat de opleiding veel baat zou hebben bij het opstellen van concrete beoordelingscriteria bijvoorbeeld door het inrichten van rubrics voor het werkplekleren en de graduaatsproef die aansluiten bij de OLR. Zo kan de opleiding de eigen docenten en mentoren beter steunen in het objectief, valide en betrouwbaar beoordelen van de verschillende toetsen en het WPL. Dit is extra relevant om het gerealiseerde eindniveau te borgen omdat de commissie niet heeft kunnen vaststellen dat er externe valideringsmechanismen van onafhankelijke *peers* zijn ingericht en het samenwerkend werkveld ook tegenstrijdige belangen kan hebben in deze tijden van arbeidsmarkttekorten. De rubrics kunnen in co-creatie met het werkveld en studentenvertegenwoordiging worden opgesteld.

Alles overziende stelt de commissie de volgende voorwaarden om binnen drie jaar aan te voldoen:

- Borg het werkplekleren en afstuderen door concrete beoordelingscriteria vast te stellen en deze in het *werkinstrumentarium* te verwerken.

- Vergroot de supervisie en begeleiding voor de opleiding vanuit de hogeschool om zo te zorgen dat het docententeam de innovaties kan doorvoeren die gewenst zijn binnen de kaders en daarbij behorende taal die de hogeschool heeft vastgesteld.

Ter overdenking geeft de commissie verder de volgende aanbevelingen mee ter mogelijke verbetering van de opleiding:

- Voer een (inter)nationale benchmark uit op het curriculum om o.a. vast te stellen welk ondersteuningsniveau passend is bij een niveau-5-opleiding.
- Richt een 'meeloopdag' of kijkstage in voor de eerstejaarsstudenten zodat de keuze voor een afstudeerrichting mogelijk vereenvoudigd wordt.
- Bouw de mentorenopleiding uit om de borging van het werkplekleren te versterken.

Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding

Instelling	Katholieke Hogeschool VIVES Zuid
Naam opleiding	Graduaat in de accounting administration
Niveau en oriëntatie	Hoger beroepsonderwijs niveau 5 (HBO5)
(Bijkomende) titel	Gegradueerde in de accounting administration
(Delen van) studiegebied(en)	Handelswetenschappen en Bedrijfskunde
Afstudeerrichtingen	/
opleidingstrajecten voor werkstudenten, voltijds/deeltijds trajecten, dag-/avondonderwijs, onderscheiden vormen van diplomering	• Avondonderwijs • Afstandsonderwijs • VDAB, werkzoekenden die zich heroriënteren, het opleidingskwalificerend opleidingstraject (OKOT)
De vestiging waar de opleiding wordt aangeboden	Kortrijk
Onderwijstaal	Nederlands
Studieomvang (in studiepunten)	120
wanneer het om een graduaats- of bacheloropleiding gaat: de aansluitingsmogelijkheden en de mogelijke vervolgopleidingen; wanneer het om een masteropleiding gaat: de vereiste vooropleidingen en toelatingsvoorwaarden	• bacheloropleiding Bedrijfsmanagement Accountancy-fiscaliteit • postgraduaat fiscaliteit • ITAA

Bijlage 2: Opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR)

1. De gegradueerde maakt de verkoopfacturen en creditnotas 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 van de commissie

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

Antonia Aelterman (*voorzitter*) ere-hoofddocent van de Universiteit Gent. Was verbonden aan de Vakgroep Onderwijskunde en had een onderwijsopdracht in de specifieke lerarenopleiding en in de master pedagogische wetenschappen.

Tom Dierckx (*commissielid*) teamleider Finance en Control bij Avans Hogeschool.

Lennert Tanghe (*commissielid*) bestuurder bij Acfibota, Accountants & Tax Advisors.

Sarah Hubrechts (*student-commissielid*) huidig student Accounting Administration bij Hogeschool PXL.

De commissie werd bijgestaan door:

- **Sigrid Depoorter** (*procescoördinator*) beleidsmedewerker NVAO.
- **Maya de Waal** (*extern secretaris*) secretaris bij De Waalkanter Advies B.V.

Alle commissieleden hebben de deontologische code van de NVAO ondertekend.

Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding

Dinsdag 30 april 2024 te Kortrijk

09:00-09:15	Verwelkoming commissie	
09:15-10:30	Gesprek over de visie, de keuzes en het toekomstperspectief van de opleiding.	• Studiegebieddirecteur • Adjunct-directeur • Onderwijscoach • Docent – trajectbegeleider • Opleidingshoofd • Kwaliteitszorgcoördinator
10:30-11:00	Intern overleg commissie	
10:45-11:30	Hybride gesprek met studenten en alumni	• Graduaat Accounting Administration – dagtraject Accounting Fase 2 • Graduaat Accounting Administration – dagtraject Accounting Fase 2 • Graduaat Accounting Administration – dagtraject Business Fase 2 • Graduaat Accounting Administration – AO-traject Fase 3 • Graduaat Accounting Administration – flextraject Accounting Fase 2 • Graduaat Accounting Administration – dagtraject Accounting Fase 1 • Graduaat Accounting Administration – dagtraject Accounting Fase 1 • Graduaat Accounting Administration – dagtraject Accounting Fase 1 • Alumna • Alumna
12:00-13:00	Lunch commissie en intern overleg	
13:00-13:15	Facultatieve rondleiding op de campus	
13:15-14:30	Gesprek met docenten en onderwijsondersteuners	• Docent Excel, financiële analyse en Cost Accounting - WPL begeleider • Docent fiscaliteit (personenbelasting, vennootschapsbelasting en beroepskosten • WPL- en GP begeleider • Docent Recht - WPL begeleider • Docent enkelvoudig boekhouden, vennootschapsboekhouden en Management Accounting - WPL- en GP begeleider • Docent enkelvoudig boekhouden en BTW

		• Begeleider Talent Lab Coördinator graduaatsproef & internationalisering - WPL- en GP begeleider • Docent ERP, boekhouden en fiscaliteit • Docent boekhouden + trajectbegeleider - WPL begeleider • Onderwijscoach • Docent Social Skills
14:30- 15:00	Intern overleg commissie	
15:00-16:00	Hybride gesprek met vertegenwoordigers van het werkveld	• Teamleader Finance / Accounting bij Wever & Ducreé • Fiscaal Accountant ITAA – Bestuurder en kantoorverantwoordelijke bij iM Accountants • Kantoorverantwoordelijke bij kantoor Chris Ballyn • Consolidation and accounting manager bij Van Marcke • Strategist bij House Of Financial Partners • Vennoot bij House of Financial Partners • Chief Accountant bij Deceuninck • Senior dossierbeheerder bij ABC Verhelst • Hoofdboekhouder bij Saey NV • Adjunct-teamchef FOD Financiën
16:00-17:00	Intern overleg commissie + vrij moment	
17:00-17:30	Afsluitend gesprek met de opleidingsverantwoordelijken	

Bijlage 5: Verantwoording

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

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

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

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

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

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

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

Bijlage 6: Overzicht van het bestudeerde materiaal

Documentatie beschikbaar gesteld bij de aanvraag

- Zelfevaluatie rapport
- Opleidingsvisie
- GOAL-kader
- Gedragsindicatoren
- Leerresultatenmatrix dagonderwijs
- Leerresultatenmatrix afstandsonderwijs
- Opleidingsprogramma dagonderwijs
- Opleidingsprogramma afstandsonderwijs
- Opleidingsprogramma avondonderwijs
- Werkvormenmatrix dagonderwijs
- Werkvormenmatrix afstandsonderwijs
- Leidraad werkplekieren
- Leerlijn werkplekieren
- Werkpleksan
- Evaluatieleidraad
- Toetsmatrix dagonderwijs
- Toetsmatrix afstandsonderwijs
- Verslagen van formeel overleg
- Initiatieven Talentlab 2
- VIVES-Referentiekader
- Visualisatie opleidingsvisie
- Jaarplannen
- Nulmeting onderwijsbeleidsplan
- POC-verslagen

Documenten beschikbaar gesteld tijdens de dialoog

- Uitwerkingen cursushandleidingen
- Gebruikte literatuur
- Lijst met de functies van docenten en hun achtergrond
- Instroomgegevens studentenpopulatie
- Powerpointuitdraai Talent Lab 2
- Powerpointuitdraai Speeddate Graduaat Accounting Administration
- Voorbeeld logboeken werkplekieren
- Lijst werkplekken
- Graduaatsproeven
- Voorbeelden van examens
- Vrijstellingenbeleid
- Overzicht EVC-dossiers Accounting Administration

