

GRADUAAT IN DE ACCOUNTING ADMINISTRATION

HOGESCHOOL PXL

OPLEIDINGSACCREDITATIE OP MAAT VAN DE EIGEN REGIE •
BEOORDELINGSRAPPORT

19 DECEMBER 2024



VEERLE DEMEYERE (VOORZITTER) • DAVE VAESSENS, DIANE WOUTERS, DOMINIQUE
LIEKENS (COMMISSIELEDEN) • BART TIMPERMAN (SECRETARIS) • SIGRID DEPOORTER
(PROCESCOÖRDINATOR)

Inhoud

1	Abstract.....	3
2	Rapportage van het onderzoek van de commissie	4
2.1	Vooroverleg en eerste indrukken.....	4
2.2	Gesprekken met de opleiding	5
2.2.1	Kwaliteitskenmerk 1: Opleidingsprofiel	5
2.2.2	Kwaliteitskenmerk 2: Onderwijsconcept.....	7
2.2.3	Kwaliteitskenmerk 4: Curriculum	9
2.2.4	Kwaliteitskenmerk 5: Krachtige leeromgeving.....	10
2.2.5	Kwaliteitskenmerk 6: In-, door- en uitstroombeleid	12
2.2.6	Kwaliteitskenmerk 7: Personeel	13
2.2.7	Kwaliteitskenmerk 3: Evaluatiesysteem.....	15
2.2.8	Kwaliteitskenmerk 8: Gerealiseerd eindniveau.....	16
2.2.9	Kwaliteitskenmerk 9: Kwaliteitszorg	17
3	Oordeel	19
	Bijlage 1: administratieve gegevens van de instelling en de opleiding	21
	Bijlage 2: Opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR)	22
	Bijlage 3: Samenstelling van de commissie.....	23
	Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding.....	24
	Bijlage 5: Verantwoording.....	27
	Bijlage 6: Overzicht van het bestudeerde materiaal.....	28

1 Abstract

Op basis van het onderzoek naar de kwaliteit van de opleiding 'Graduaat in de accounting Administration' van Hogeschool PXL beoordeelt de commissie de kwaliteit van de opleiding als voldoende. De commissie adviseert de NVAO een positief accreditatiebesluit af te leveren.

De commissie ziet haar eerste positieve indruk na lezing van het zelfevaluatie rapport bevestigd op basis van de aanvullende informatie in de gesprekken met de actoren betrokken bij de opleiding.

De opleiding 'Graduaat in de Accounting Administration', gedragen door een hecht en betrokken team lectoren, is een logisch gestructureerde opleiding waarbij de horizontale en verticale samenhang is geborgd met een graduele opbouw in werkplekleren, leerlijnen en pijlers. De opleiding heeft vanuit haar visie een duidelijke aanvulling gemaakt op de domeinspecifieke leerresultaten.

De inbedding van de opleiding in het werkveld, met een betrokken netwerk dat meedenkt en meewerkt aan de invulling en de uitbouw is sterk. De wisselwerking met de werkplek rond de graduaatsproef is waardevol. Het resultaat van de graduaatsproef is een mooie cocreatie tussen werkplek en junior-collega.

De commissie moedigt de opleiding wel aan om een concreet actieplan uit te tekenen voor de 4 gedefinieerde rollen. Ook beveelt ze aan om het onderscheid tussen niveau 5 en 6 als blijvend aandachtspunt te behouden en de strategische beleidskeuze van Hogeschool PXL rond duurzaamheid meer tot uiting te laten komen in zowel de visie van de opleiding als de concrete werking.

De eerste voorzichtige aanzetten voor de leerlijn internationaal en intercultureel handelen zijn er wel, maar de commissie mist hier doelmatigheid. Ook een betere spiegeling van wat precies de meerwaarde hiervan is voor een graduaatsstudent in een dergelijke opleiding gebonden aan specifieke (nationale) wetgeving verdient aanbeveling.

De vele manieren van flexibiliteit voor de studenten zijn een troef voor de opleiding maar bij groei een valkuil voor lectoren. Een actieplan voor de toekomst bij toename van de instroom in deze specifieke opleiding kan helpend zijn. In dezelfde context kan het belangrijk zijn om meer gestructureerde tussentijdse gesprekken met de lectoren in te plannen, om een mogelijke toename in werkbelasting op te volgen en tijdig signalen vanuit het lectorenteam op te vangen.

De commissie kadert deze aanbevelingen als opportuniteiten om de sterke elementen van deze opleiding te consolideren en te versterken.

2 Rapportage van het onderzoek van de commissie

2.1 Vooroverleg en eerste indrukken

De commissie heeft tijdens een online vooroverleg op 18 november 2024 haar eerste indrukken van de graduaatsopleiding in de accounting administration besproken. Deze eerste indrukken zijn gebaseerd op het zelfevaluatie-rapport (ZER) van de opleiding en de daarbij horende bijlagen.

Inzake het opleidingsprofiel is er lof voor de X-factor van Hogeschool PXL en het aansluiten van deze opleiding daarop. De X-factor lijkt een goede maatstaf die de juiste belangen legt voor zijn junior-collega's. Het vraagt een combinatie van '(em)passie', ondernemend en innovatief, (multi)disciplinair en (internationaal) samenwerken. De koppeling van opleidingsspecifieke leerresultaten aan gedefinieerde rollen wordt gewaardeerd en ook de klemtoon op nauwgezetheid, planmatig werken en probleemoplossend werken wordt opgemerkt. Al rijst de vraag of dit op vraag van het werkveld is of van andere (interne) stakeholders.

Het voorgestelde opleidingsprofiel roept ook direct enkele belangrijke vragen op. Op welke manier houdt de opleiding de vinger aan de pols om de visie van de opleiding nu en in de toekomst op te volgen en bij te sturen. Wat zijn de concrete ambities van de opleiding wat betreft benchmarking en de 3D-maatschappij, waarin digitaal, diversiteit en duurzaamheid centraal staat. Ook naar de uitwerking van de leerlijn internationaal en intercultureel handelen binnen de opleiding is de commissie benieuwd of dit samenwerking voor studenten of lectoren betekent, werkplekieren in het buitenland of nog iets anders. In het ZER geeft de opleiding ook aan dat de rollen die ze definieerden nog te weinig gekend zijn en meer zichtbaarheid nodig hebben. De commissie vraagt zich af welk concreet plan hiervoor is, of de rollen ook een kenmerk zijn voor de afgestudeerden en ook of zowel hier als voor de opleiding in haar geheel het werkveld betrokken is.

Binnen het onderwijsconcept valt de centrale studentgerichtheid de commissieleden direct op en zijn ze verder nieuwsgierig naar het MiXed Learning Model, het NextGen Business onderwijsmodel en ook de investering in de Business-HUB gericht op innovatie. De commissie mist concrete informatie over de ontmoeting van de dagelijkse praktijk en het bedrijfsleven met de kennis aangebracht in de opleiding in het ZER. Ook naar de samenwerking tussen onderzoek/onderwijs en het professionele is de commissie benieuwd en door welke concrete zaken de opleiding door online leren te versterken en te integreren juist iedereen in de opleiding mee aan boord krijgt en houdt.

Het evaluatieplan is een dynamisch werkinstrument. De evaluatie waarbij competentiegericht beoordeling en de ontwikkeling van de X-factor wordt bekeken wordt gewaardeerd. Er is een evaluatiematrix voor de betrokken actoren die duidelijk bepaalt wie, wat, wanneer en hoe geëvalueerd wordt.

Wat het curriculum betreft is de commissie benieuwd naar een verduidelijking van de horizontale (wisselwerking werkplekieren en flankerende opleidingsonderdelen) en verticale samenhang (leerinhouden pijlers en de leerlijnen ondernemend, internationaal en intercultureel en onderzoekend handelen) met daarbij een uitgesproken aandacht voor soft skills. Bij deze laatste vragen ze zich af wat de plek en toekomst ervan is in een alomteerwoordig digitale accounting-wereld met ook Artificial Intelligence (AI).

In verband met het gerealiseerd eindniveau geeft het ZER aan dat er duidelijke beschrijvingen en richtlijnen (richtlijnenbundel) aanwezig zijn. De leden waarderen de sterke beschrijving en uitwerking van graduaatsproef. Beoordelingsformulieren worden op een transparante manier ingevuld door de PXL-coach, toegewezen voor de opvolging van het werkplekleren aan bepaalde junior-collega's, en de externe werkplekcoach, maar ook de junior-collega beoordeelt de eigen werkprestaties en werkkwaliteiten. De commissie waardeert ook de duidelijke relatie tussen OLR en de beoordelingsformulieren.

De commissie besluit de dialoog te benutten om het beeld over deze thema's met heel veel sterke punten concreter uit te diepen. De commissie hoopt vooral meer inzicht te krijgen in de werkrealiteit van de opleiding, omdat het ZER in sommige passages eerder oppervlakkig blijft. Het is duidelijk dat Hogeschool PXL als hogeschool heel veel faciliteert en ontwikkelt op centraal niveau maar de commissie hoopt de concrete vertaling ervan in de graduaatsopleiding accounting administration te horen.

Op de dag zelf heeft de commissie nog bijkomende informatie opgevraagd over welke lectoren lesgeven in zowel bachelor als graduaat en ook of de opleiding – lectorenteam – een selectie zou willen geven van welke 2 graduaatsproeven ze graag in de kijker wil zetten en waarom.

2.2 Gesprekken met de opleiding

2.2.1 Kwaliteitskenmerk 1: Opleidingsprofiel

Als inleiding op het eerste gesprek van de dag met de opleidingsverantwoordelijken en het opleidingsbeleid vraagt de voorzitter om op basis van de omschrijving in het ZER toch nog eens de algemene context te schetsen en de essentie weer te geven van de leerlijnen, pijlers en rode draad.

De opleidingscoördinator antwoordt in lijn van het ZER maar komt niet tot de gewenste verduidelijking voor de commissie.

De tweejarige opleiding bereikt een 200-tal junior-collega's en dit in verhouding tot ongeveer 2400 graduaatsstudenten aan Hogeschool PXL waarvan 900 graduaatsstudenten in het departement PXL-Business. De instroom is constant, al lag het aantal inschrijvingen het laatste jaar iets lager. Het lectorenteam bestaat volgens het opleidingsbeleid voornamelijk uit mensen die sterke voeling hebben met de praktijk of er nog professioneel in actief zijn met één of beide benen. Qua junior-collega's is het publiek zeer divers: verschillende vooropleidingen, verschillende achtergronden en ook nog werkstudenten. Vroeger was er ook een avondopleiding maar de inschrijvingen hiervoor waren te laag; VDAB werkt ook - in tegenstelling tot het verleden - enkel met dagtrajecten waardoor besloten is om enkel nog een avondopleiding aan te bieden voor de bachelor en in te zetten op faciliteiten voor het graduaat. Deze faciliteiten hebben als doel dat ook werkstudenten de lessen kunnen volgen, en bestaan uit een combinatie van lesopnames, aangepaste examenmomenten, maatwerk en ook bijvoorbeeld werkplekleren op de eigen werkplek.

Op de vraag naar (em)passie geven de opleidingsverantwoordelijken aan dat er 3 hogeschoolbrede leerlijnen zijn bestaande uit een aantal competenties die in de nieuwe beleidsperiode versterkt zijn met soft skills, duurzaamheid, en taal. De competenties zijn gelinkt aan elk beentje van de X-factor. Empassie komt bijvoorbeeld terug in de competenties samenwerken en multiperspectiviteit. Vanuit de opleiding is er een sjabloon om deze competenties te volgen op verschillende niveaus en er wordt ook opgevolgd in welke

opleidingsonderdelen dit aan bod komt en wordt geëvalueerd.

Er is ook zeker aandacht voor zelfreflectie zoals bij 'personal branding' zodat junior-collega's kunnen zien waar ze staan en waarin ze nog kunnen groeien. Eigenlijk zitten deze soft skills in alle opleidingsonderdelen. Ook het ITAA-congres wordt aangehaald als uitstap waar ze met de junior-collega's naartoe gaan van zowel graduaats- als bacheloropleiding en waar elke pijler van de X-factor terug te vinden is, zoals het (multi)disciplinaire.

Bij de vraag naar concretisering van de aanpak rond het aanleren van soft skills geven de junior-collega's aan dat ze daarin sterk worden begeleid. Ze stellen dat van bij het begin op soft skills en personal branding wordt gewerkt. Ze ondervinden hier een goede ondersteuning en zien het als een meerwaarde dat ze niet alleen met cijfers leren omgaan, maar ook met klanten en collega's. Dankzij deze aanpak geven de junior-collega's aan goed voorbereid te worden op (solliciteren voor) werkplekleren en een latere werkplek. De aanwezige alumni bevestigen deze positieve evaluatie van het aanleren van soft skills. Eén van hen wist zich voldoende klaargestoomd om als professional goed te functioneren, te solliciteren en samen te werken.

De lectoren vullen nog aan dat 'Werkplekleren 1' begint met een test rond zestien soft skills. Die resultaten worden in heel de opleiding verder opgevolgd.

Communicatie zit verweven in alle opleidingsonderdelen. Dit thema wordt vaak aangesneden op basis van een concrete case uit het werkplekleren. Het voorbeeld wordt gegeven van een junior-collega die op de werkplek een fout maakte in een dossier en dat moet communiceren aan een klant; dat kan dan worden uitgewerkt via een begeleid rollenspel.

Het werkveld geeft aan dat communicatie één van de belangrijkste werkpunten is voor deze generatie en ziet daarom het werkplekleren als een groot pluspunt. Er wordt gesteld dat je soft skills kunt ensceneren, maar dat in de praktijk doen zoals ter plaatse een e-mail sturen of een telefoon aanpakken veel beter werkt.

Het werkveld benoemt de aandacht voor soft skills ook als een voordeel van de graduaatsopleiding. Dankzij de aandacht voor soft skills zal een graduaatstudent er vaak in slagen om aan klanten op een verstaanbare manier een uitleg te geven, waar een bachelor soms te theoretisch en technisch is bij een uitleg. Een andere aanwezige uit het werkveld bevestigt dat er afgestudeerde bachelors en graduaten in het bedrijf actief zijn en dat iemand uit het graduaat vaak veel beter voorbereid is op de vereiste communicatieve vaardigheden.

In de visie van de opleiding staat dat ze graduaten ontwikkelt die probleemoplossend kunnen werken. De commissie begrijpt dat het opleidingsteam het aanleren hiervan in groep probeert te stimuleren. Toch ziet zij nog een grote uitdaging als de junior-collega's individueel aan de slag moeten in het werkplekleren maar vooral in de graduaatsproef. Hier is het belangrijk dat de onderzoeksvragen effectief op niveau 5 geformuleerd zijn en dat het volstaat dat junior-collega's probleemoplossend kunnen werken op dit niveau om te slagen voor hun opleiding.

Er wordt in deze context ook gewezen op het verschil tussen niveau 5 en 6, waar niveau 5 al doende leert en waar voor niveau 6 net meer diepgang zit in de probleemstelling.

In het gesprek met junior-collega's en alumni werd aangegeven dat het verschil tussen de bachelor en graduaat samen te vatten is als meer aandacht, minder theorie en meer doen.

De twee groepen krijgen afzonderlijk les en worden afzonderlijk begeleid. De lectoren bevragen ook het werkveld in de werkveldcommissies over het verschil tussen stagiairs uit de bacheloropleiding en de 'werkplekleerders'.

Het opleidingsbeleid ziet de uitdagingen voor deze opleiding vooral in het tegemoet komen aan het werkveld, de opleiding aan te passen aan hun noden, en ook wel te leren van en samen met hen. Doorvraag geeft vooral voorbeelden op softwaregebied maar ook naar de verbinding en de interactie die de opleiding wil met het werkveld om op die manier vernieuwend onderwijs aan te bieden met intervisies – problemen vanuit het werkveld in de opleiding binnen brengen – en driehoeksgesprekken, en ook onderwijs maken met studenten van verschillende opleidingen samen.

De commissie informeerde specifiek naar de Sustainable Development Goals (SDG's) maar de antwoorden van de gesprekspartners spitsen zich toe op de 3D's met de nadruk op duurzaamheid. Zoals in het ZER aangegeven is duurzaamheid niet expliciet opgenomen in de visie van de opleiding, ook al komt het in veel opleidingsonderdelen aan bod en kunnen studenten ook kiezen voor een leerpad rond SDG's. Een project samen met LVEB wordt hier ook aangehaald en het onderzoek van een lector over duurzaamheidsrapportering zal worden opgepikt binnen PXL-research. De impact op de graduaatsopleiding vanuit een meer overkoepelende visie rond duurzaamheid is er niet echt, maar duurzaamheid is inderdaad inherent verbonden aan de evoluties in de accountancy-sector.

Ook de junior-collega's geven aan de 3D's te herkennen, bijvoorbeeld in digitalisering via de lessen over boekhoudsoftware, diversiteit via groepswerken en inzake duurzaamheid wordt rekening gehouden met verantwoorde productie in de graduaatsproef. De junior-collega's wijzen ook op een toets over de gastsprekers die het over de drie D's en SDG's hadden. Het werkveld ziet ook de meerwaarde in de permanente aandacht voor de drie D's. Ze wijzen op het grote belang van digitalisering die in de sector sterk aan belang wint en overal in het vak aanwezig is. Ook de aandacht voor diversiteit vormt voor het werkveld een meerwaarde, omdat de bedrijven werken voor een zeer divers publiek en het correct omgaan met diverse mensen en klanten dus cruciaal is. Het werkveld ziet dat het luik duurzaamheid eerder nog in de kinderschoenen staat. Er wordt wel aangegeven dat hier snel geschakeld moet worden. Er is al een plicht voor duurzaamheidsrapportering in 2024 voor grote bedrijven. Die plicht zal doorsijpelen naar kleinere spelers. De opleiding zal moeten bepalen welke elementen van de duurzaamheidsrapportering van belang zijn voor de graduaatsopleiding accounting administration en deze opnemen in haar curriculum.

2.2.2 Kwaliteitskenmerk 2: Onderwijsconcept

De commissie las dat het PXL-MiXed Learning Model in het departement PXL-Business wordt binnengebracht via een eigen NextGen Business onderwijsmodel. Daarvoor wordt een specifiek gebouw opgericht – Business HUB – waarin de interactie tussen de verschillende betrokken actoren belangrijk voor de opleiding visueel maar ook fysiek samen worden gebracht; ook alle onderzoek van PXL-Business krijgt hierin een plek. Doel is om rondom een grote open marktruimte verschillende LABS te creëren waarbinnen onderzoek rond business gebeurt en waar ook student-ondernemers actief zullen zijn. Die zijn er op dit ogenblik nog niet binnen de opleiding, maar er zijn wel kennismakingsevents met de bedoeling om junior-collega's te prikkelen om hopelijk een eerste start te maken en zo een eerste ervaring op te doen met ondernemen.

De plannen voor de bouw van de BusinessHUB blijken bij de junior-collega's niet gekend, maar de e-mails die ze krijgen om als je ondernemend bent deel te nemen aan iets dergelijks, kennen ze wel. Zo kan je ook aan (ondernemende) PXL-uren geraken. Het concept van de BusinessHUB faciliteert nu al het onderwijsmodel doordat het goed gekend en doorleefd is bij management en lectoren.

Het sluitstuk van het werkplekleren, de graduaatsproef en het onderzoekend handelen waarbij junior-collega's iets creëren en dit bespreken, is het innoverende element binnen de opleiding; nadien landt het resultaat terug in de bedrijven.

Het lectorenteam verduidelijkt de graduaatsproef als onderzoek waarbij junior-collega's een situatie op de werkplek die verbeterd kan worden als voorwerp nemen en er een onderzoeksvraag over formuleren; de graduaatsproef gebeurt op een projectmatige manier waarbij ze begeleid worden door hun graduaatscoach die tevens hun PXL-coach is voor het werkplekleren. Er wordt ook altijd afgetoetst of er een meerwaarde is voor de werkplek. Aan die graduaatsproef werken ze geleidelijk aan en op het einde geven ze een presentatie over hun onderzoek aan een jury met een externe erbij uit het werkveld naast ook de eigen PXL-coach. Het resultaat van de graduaatsproef is bijvoorbeeld een tool of een advies voor de werkplek.

Om dit te kunnen doen, is de interactie met de werkplekken heel belangrijk en hiervoor bezoeken de PXL-coaches meermaals de werkplekken van de junior-collega's. De junior-collega's krijgen een brede waaier aan mogelijkheden voor werkplekken aangeboden in het kader van authentiek 'leren op de werkplek' en worden aangemoedigd zelf een werkplek te zoeken. In trajectschijf 1 is er eveneens een 'handshake' met bedrijven die openstaan voor junior-collega's waarop zowel boekhoudkantoren als kmo's aanwezig zijn. Bij de handshake kunnen onderneming en junior-collega kennismaken en kijken of er wederzijdse belangstelling is. Indien een student nadien nog geen werkplek gevonden heeft, stelt de opleiding een lijst met de nog openstaande werkplekken ter beschikking. In semester 2 (Werkplekleren 2) is de junior-collega effectief 2 dagen per week op de werkplek. In semester 1 van het tweede jaar (Werkplekleren 3) is dat ritme identiek; in semester 2 (Werkplekleren 4) gaat het naar drie volledige dagen. Dit systeem is bewust om op die manier het contact met de junior-collega's op de campus warm te houden, en wordt ook gewaardeerd door de aanwezige werkveld-gesprekspartners; op lange termijn rendeert deze frequente aanwezigheid beter dan lange aan- maar ook afwezigheden op de werkplek. Lokale besturen of andere werkveldpartners uit de openbare sector zijn minder frequent aanwezig als aanbieder van werkplekleren. Wel komen ze aan bod in sommige onderwijsleeractiviteiten.

De link met het werkveld is volgens de opleidingsverantwoordelijken cruciaal in het NextGen Business model met MiXed Learning en dit niet alleen als aanbieder van werkplekken maar ook voor de invulling van de opleiding. Zo wordt bijvoorbeeld het gebruik van specifieke boekhoudsoftware afgestemd met de sector; een ERP-pakket is geïntegreerd in de opleiding op vraag van het werkveld.

Over de werking van de studentenraad en -commissie spreken de junior-collega's zich gunstig uit. De studentenraad werkt over opleidingen heen over PXL-brede topics als diversiteit en parking. De studentencommissie gaat dan weer specifiek over de opleiding zelf. Daar geven de junior-collega's aan dat ze impact hebben en hun voorstellen worden effectief overwogen.

Indien mogelijk gebeurt er iets aan. Zo werd bijvoorbeeld op vraag van de junior-collega's het deel Microsoft Word, oorspronkelijk behandeld in het werkplekleren, in een ander opleidingsonderdeel opgenomen. Een ander signaal dat de studenten gaven was dat er geen inspraak was bij het projectvoorstel voor de graduaatsproef vanwege de specifieke betrokkenen bij het werkplekleren; concreet gaat het bijvoorbeeld over het kunnen laten nalezen van hun graduaatsproef voor het indienmoment. De opleiding bekijkt als mogelijke oplossing het voorzien van een tussentijds feedbackmoment voor het finaal indienen.

De keuze van het onderwerp voelen de junior-collega's aan als sterk gestuurd door de opleiding; het is niet duidelijk in het gesprek met de junior-collega's in hoeverre onderwerpen aanvullend bij de eigen interesse ook kunnen.

Een ander voorbeeld dat lectoren nog aangaven was de moeilijkheid van het formuleren van onderzoeksvragen. Daarvoor hebben ze dan een benchmark gedaan bij andere graduaatsopleidingen om dit in een breder perspectief te kunnen zien en hoe ze dit in de opleiding kunnen aanpakken.

Inhoud en vormgeving zoals (online) leerpaden, lessen on campus waren voor de commissie duidelijk genoeg en daarom is er niet dieper op ingegaan.

2.2.3 Kwaliteitskenmerk 4: Curriculum

Lectoren en junior-collega's halen de sterke wisselwerking tussen het werkplekleren en de theoretische opleidingsonderdelen aan. Als lectoren weten ze erg goed waar naartoe ze de junior-collega's ontwikkelen. Er zijn veel verschillende opleidingsonderdelen met een praktijkgerichte component die direct in het werkplekleren toegepast kunnen worden. Junior-collega's zien op die manier snel de link tussen de theorie en de praktijk. Ook tijdens de theorie wordt teruggekoppeld naar de werkplek-situatie. Het is een graduele stelselmatige opbouw via de competentiematrix om op die manier te kunnen zien dat ze voor alle OLR's op het integratieniveau komen.

De lectoren vermelden hier de verschillende intervisiemomenten waarbij in kleine groepjes ook aandacht is voor wat er leeft bij de junior-collega, of er problemen zijn op de werkplek waar ze mee zitten en ook sessies over zelfkennis/ontwikkeling. Het gaat dus om vragen die terugkomen vanuit het werkveld, uit de praktijk, waarbij verteld wordt hoe het nu op een werkplek wordt toegepast. Zo zien de junior-collega's wat de theorie is, en dat het in de praktijk op een iets andere manier tot uiting komt. Die ervaringsdeling wordt erg gewaardeerd door de junior-collega's die vertelden hoe een situatie vanuit de werkplek kon gedeeld worden om ermee om te leren gaan en eruit te leren. De werkveldcoaches worden hier niet bij betrokken. Toch wordt door de PXL-coaches ook hierover gecommuniceerd met de werkplek. De junior-collega's benadrukken ook de zelfevaluatie van hun soft skills bij de start van hun werkplekleren, wat ook gebeurt op de werkplek.

De junior-collega's bevestigen dat het werkplekleren permanent wordt opgevolgd. Voor zij hun contract voor werkplekleren tekenen, wordt afgelijnd wat ze moeten doen en hoe lang dit duurt. Er wordt rekening gehouden met de OLR's. De junior-collega's herhalen dat er drie formele gesprekken zijn tijdens het werkplekleren en dat de OLR' er telkens worden aangehaald. De junior-collega's kennen en waarderen de mogelijkheid om na Werkplekleren 2 over te stappen naar een andere werkplek. In functie van de graduaatsproef is dezelfde werkplek voor Werkplekleren 3 en 4 wel noodzakelijk.

Het werkveld is vooral betrokken vanaf Werkplekieren 2. Behalve de communicatie en betrokkenheid waardeert het werkveld ook zeker de beheersing van de X-factor door de werkplekleerders en afgestudeerden.

Het curriculum is voorts opgebouwd rond 3 leerlijnen, waarvan een leerlijn internationaal en intercultureel handelen. Wat het stukje internationalisering betreft, geeft de opleiding aan ambities te hebben rond internationalisering. Zo kijkt men hiervoor naar werkplekieren in het buitenland, waarbij vooral Nederland als haalbare kaart wordt gezien. Anderzijds is het opleidingsbeleid zich ook bewust van het feit dat graduaatsstudenten minder geïnteresseerd zijn hierin, maar ze proberen hen toch warm te maken dat ook zij werkplekieren kunnen gaan doen in het buitenland. Het International office van Hogeschool PXL geeft ook sessies voor graduaatsstudenten.

De opleiding zelf heeft geen concreet uitgewerkt plan klaar om junior-collega's naar het buitenland te laten vertrekken. Pas als er vragen zijn, gaat ze ad hoc aan de slag om te zien wat mogelijk is, bijvoorbeeld gezien de verschillende wetgeving, BTW, ... Toch denkt de opleiding dat – ondanks internationale verschillen inzake accounting – het wel een verrijking is voor de junior-collega. De junior-collega's geven aan ook op de hoogte te zijn van deze mogelijkheid en zien ook de meerwaarde van een buitenlandse ervaring. Ze geven aan dat er in dat geval begeleiding van op afstand zou zijn en dat lessen worden opgenomen. De internationale optie werd toegelicht bij de start van Werkplekieren 1. Door bijvoorbeeld te studeren in een Franstalig land denken ze later meer kans te maken op een - Franstalige - job in Brussel.

Het departement neemt ook deel aan Chain 5. Daarin voelen ze een enorme dynamiek voor vernieuwing. Binnen dit samenwerkingsverband heeft de opleiding ook het eerste contact gelegd met hogeschool Windesheim waar ze nu de eerste stappen in samenwerking mee zetten.

2.2.4 Kwaliteitskenmerk 5: Krachtige leeromgeving

Zowel vanuit de lectorengroep als vanuit de groep junior-collega's werd meermaals de meerwaarde van ICT als hulpmiddel vermeld als opvolgingsinstrument, maar ook voor het online contact met bijvoorbeeld werkstudenten. Ook de kennisclips worden aangehaald waarin je de theorie op eigen tempo kunt leren, herhalen en nadien jezelf testen per hoofdstuk.

Naast het digitaal leermateriaal, worden er ook handboeken voorzien. De lectoren zijn vrij om te kiezen met welke leermiddelen ze werken. Die keuze is niet altijd gemakkelijk omdat de informatie actueel moet blijven zoals cijfers/barema's. Een ander belangrijk criterium is het niveau. Zo is er voor een bepaald opleidingsonderdeel bewust voor een ander handboek gekozen in de graduaatsopleiding dan in de bacheloropleiding. Daarnaast gebruiken de lectoren documenten zoals facturen uit het werkveld in hun lessen om zo onmiddellijk de link met de praktijk te maken, voorafgaand aan het werkplekieren, maar ook als een opportuniteit voor terugkoppeling vanuit de junior-collega's met hun ervaring op de werkplek. Omdat de lectoren ook PXL-coach zijn, leggen ze gemakkelijker die link met het werkveld, door bijvoorbeeld te verwijzen naar iets vanuit het werkplekieren bij een bepaald onderdeel in hun les; en door deze terugkoppeling hopen ze dat ook de junior-collega's sneller linken leggen met de praktijk.

De lectoren proberen heel kort op de bal te spelen en zijn heel bereikbaar voor de junior-collega's die hen zijn toegewezen voor het werkplekleren; ze mogen langs komen wanneer ze dit wensen, ze helpen kleine brandjes blussen, communicatiemisverstanden oplossen, ... en zijn van begin tot einde betrokken bij het proces van werkplekleren. Zelf proberen de PXL-coaches veel input te verzamelen bij de werkplekcoaches.

Binnen deze graduaatsopleiding wordt op verschillende werkvormen ingezet. Studenten doen meedenken wordt niet alleen op de werkplek zelf gestimuleerd maar ook in opleidingsonderdelen, bijvoorbeeld door gastsprekers uit te nodigen vanuit het werkveld. Het aanleren van soft skills komt in verschillende opleidingsonderdelen aan bod en dit zowel individueel (bijvoorbeeld via zelfreflectie en het portfolio) als in groep (bijvoorbeeld door casussen van op de werkplek te bespreken zoals 'hoe communiceer ik op een professionele manier, hoe geef ik op een professionele manier mijn grenzen aan of hoe pak ik het melden van een fout in een dossier aan', rollenspelen te doen en specifiek groepswork). Belangrijk is dat de junior-collega's hier ook feedback geven aan elkaar, naast de feedback van de lector. Ook de deelname aan het ITAA-congres met de graduaatsstudenten wordt door de lectoren als een excursie gezien om de junior-collega's te activeren. Zo komen ze in aanraking met de vele verschillende digitale tools eigen aan het domein, leren ze de spelers uit de markt kennen en vinden ze er ook input voor hun graduaatsproef. De junior-collega's leren er netwerken en verbreden hun wereld. Het is niet de bedoeling om graduaatsstudenten direct naar ITAA te oriënteren maar wel de brug te maken naar levenslang leren.

Voor wie het nodig heeft zijn er flexibele leertrajecten. Voor werkstudenten is er bijvoorbeeld de mogelijkheid om binnen hun eigen werk het werkplekleren in te plannen. De lectoren geven aan dat dit individueel en op maat wordt bekeken. Er is vooraf een gesprek met de coördinator en de trajectbegeleider om te bekijken wat de mogelijkheden zijn. Het is waarschijnlijk dat er sprake zal zijn van een traject dat langer zal zijn dan 2 jaar. Er wordt flexibiliteit geboden met lesopnames voor de junior-collega's om de les te herbekijken. Indien het werkplekleren niet kan op de eigen werkplek, omdat die bijvoorbeeld buiten de sector actief is, is het wel de bedoeling dat de werkstudent de nodige dagen in de sector haalt. Dat kan dan door bijvoorbeeld vakantieperiodes te gebruiken voor werkplekleren. De junior-collega's waarderen bovenstaand aanbod heel erg.

Zowel junior-collega's als lectoren geven meermaals aan dat er blijvende aandacht is voor het motiveren van de junior-collega's. Zo wordt aanwezigheid en deelname sterk aangemoedigd. Bijvoorbeeld bij het boekhouden is ervoor gekozen om oefeningen in de les uit te werken en niet alle oplossingen op blackboard aan te bieden, tenzij een junior-collega daar om een gegronde reden om vraagt. Ook bij andere opleidingsonderdelen is de uitkomst van oefeningen niet te vinden op Blackboard.

Er wordt ook gewezen op de brede aandacht voor het welzijn van studenten met wekelijkse workshops (bijvoorbeeld een workshop rond faalangst voor examens), een kerstmarkt, een filmaanbod...

Ten slotte geven zowel de opleidingsverantwoordelijken als de lectoren aan dat er veel aandacht is voor struikelopleidingsonderdelen. Voor elk opleidingsonderdeel wordt jaarlijks in kaart gebracht waar de mediaan lager is dan 10. Dat wordt dan besproken en vergeleken met vorige jaren. In samenwerking met de dienst onderwijs wordt bekeken waar junior-collega's

het precies moeilijk mee hebben en wordt samen aan de slag gegaan om het opleidingsonderdeel aan te passen. Zo zijn er plustrajecten ontwikkeld rond Financial accounting en Personenbelasting om ervoor te zorgen dat dit niet langer struikelopleidingsonderdelen zijn. Soms volgt ook een splitsing van een opleidingsonderdeel om het behapbaar te maken zoals bijvoorbeeld de opdeling in BTW 1 en 2, Vennootschapsbelasting en Personenbelasting. Junior-collega's kunnen ook vrijblijvend inschrijven op extra begeleidingsmomenten via het plustraject. De begeleiding is vrijblijvend, maar er wordt moeite gedaan om de junior-collega te contacteren en te motiveren om deel te nemen. De lectoren geven wel aan dat ze niet weten of wie doorverwezen wordt naar een plustraject er ook naartoe gaat. Lectoren sturen ook wel door naar de studentenondersteuner om studeervaardigheden aan te leren.

2.2.5 Kwaliteitskenmerk 6: In-, door- en uitstroombeleid

Het instroombeleid van de opleiding zit onder andere ingebed in het oriënteringstraject in Werkpleklers 1 en de opleiding geeft aan dat dit bestaat uit 3 elementen: een taaltest (instaptoets Nederlands), een studie/motivatietest (LEMO) en een test arbeidsattitude (KYSS).

Er zijn faciliteiten voor werkstudenten, zo is er de mogelijkheid tot werkpleklers op de eigen job en opnames van lessen als die tijdens werkuren lopen.

De bevraagde junior-collega's geven eveneens aan dat de lectoren hun vragen ook ad hoc oplossen. Eén junior-collega werkzaam in de zorg waardeert nadrukkelijk dat ze een uitstekende begeleiding kreeg, met plustraject en extra oefeningen.

Opleidingsverantwoordelijken, lectoren en junior-collega's zijn vertrouwd en enthousiast over het study buddy project. Zo zijn er een aantal collega's aan wie je kenbaar kunt maken dat je nood hebt aan een 'study buddy'; er zijn een aantal studenten vanuit de bachelor en ook vanuit het graduaat die bereid zijn om bijles te geven als 1 op 1 remediëring. Deze studenten krijgen ook ondersteuning van de studietoetscoach van Hogeschool PXL zodat ze niet zomaar gekoppeld worden aan een student met een vraag. Op de bezorgdheid hoe de opleiding omgaat met het verschil tussen niveau 5 en 6, gaat het gesprek meer in detail in op de begeleiding en organisatie van het study buddy project. Daarbij geeft de opleiding aan dat het tot vorig jaar heel moeilijk was om studenten uit het graduaat warm te maken om zelf study buddy te zijn voor een andere student. De oplossing hier is om nu evenzo te werken met engagementsuren net zoals al langer in de bacheloropleiding gebeurt.

De junior-collega's bevestigen deze methode en één junior-collega vertelt over een andere junior-collega die een klasgenoot aansprak om bijles te geven. Na tussenkomst van de studentenbegeleider geeft deze nu de bijles en daarvoor krijgt hij uren die hij kan gebruiken voor de X-factor. De lectoren geven ten slotte ook nog aan dat er een online discussieforum bestaat, waar iemand een probleem kan aankaarten. De lectoren ervaren dat het mooi is om te zien hoe andere junior-collega's oplossingen aanreiken; pas daarna geeft de lector aan wat correct is. Deze tool blijkt ook heel gewaardeerd door de werkstudenten.

Een aantal studenten maakt gebruik van individuele trajecten, dit komt onder andere door de volgtijdelijkheid van verschillende opleidingsonderdelen.

De opleidingsverantwoordelijken wijzen op het unieke concept 'Groene Gang', een centraal punt op de campus waar groen nadrukkelijk de kleur is en waarmee ze de laagdrempeligheid willen benadrukken. Daar zijn de zorgbegeleiders en ondersteuners samen aanwezig. Het

concept is zo succesvol dat er gewerkt wordt met afspraken. Om dringende zaken op te vangen, is er wel permanentie van maandag tot vrijdag. Naast de fysieke groene gang wordt sterk ingezet op verschillende communicatiekanalen met een mix tussen het meer formele en ook het informele. Zo is er de formele voorstelling op de introductiedag, een folder waarin beknopt alle info staat wat het allemaal inhoudt en de duidelijke boodschap dat iemand altijd bereikbaar is als een junior-collega met iets zit, maar ook een bord en het PXL-communicatiekanaal 'memo'.

Juist omdat sociale media voor de grote doelgroep toch iets aantrekkelijker is, wordt ook ingezet op mededelingen via Instagram, filmpjes,... maar ook gaan de ondersteuners info geven op de avond van de studentenvereniging – op hun vraag – en zijn ze zelfs op PXL-radio geweest.

Elke opleiding behoudt haar eigen vaste studentenondersteuner verantwoordelijk voor alle doorverwijzingen naar zorg, ombuds,... .

Wat de doorstroom naar de bacheloropleiding betreft, bevestigt de opleidingsverantwoordelijke dat het zwaar is en dat ze vooral zien dat de graduates een probleem hebben met talen en fiscale vakken. Wel proberen ze aan de doorstroommogelijkheid tegemoet te komen door hervormingen door te voeren in de opleidingen.

Daarnaast heeft het departement ook mogelijkheden voorzien om naar het postgraduaat Gecertificeerd Accountant door te stromen vanuit het graduaat. Toch blijkt dat hier vooral een doorstroom is van wie reeds werkervaring heeft opgebouwd.

De junior-collega's kennen deze opties. Vijf junior-collega's uit het panel denken na over verder studeren of aan de slag gaan op hun werkplek van het werkplekieren. Als daar een concrete opportuniteit op werk is, krijgt die vermoedelijk voorrang.

Eén junior-collega geeft aan te zijn begonnen met het graduaat in plaats van met de bachelor omdat ze als VDAB-student moet slagen in maximum 2 zittingen. Daarom kiest ze eerst de optie graduaat, in de hoop daarna de bachelor te starten.

Er is ook veel uitval tijdens het volgen van de opleiding. De oorzaak wordt gezien in een verkeerd beeld dat veel starters van de opleiding hebben als een gemakkelijke opleiding, zeker voor wie uit een boekhoudkundige vooropleiding komt. De lectoren wijzen hier op het belang van afhaakgesprekken met de studentenondersteuner of de trajectbegeleider die verplicht zijn binnen Hogeschool PXL. Lectoren willen hier begrijpen wat er misloopt.

Junior-collega's die minder goed in de richting passen kunnen dan mogelijk worden doorverwezen naar andere richtingen in het ecosysteem van Hogeschool PXL.

Ten slotte is er de uitstroom naar de arbeidsmarkt waar vanuit de opleiding ondersteuning wordt gegeven.

2.2.6 Kwaliteitskenmerk 7: Personeel

De commissie leerde dat de opleiding een krachtige leeromgeving uitbouwt waarbij de student centraal staat. Daartegenover staat een bijzondere lesaanpak waarvoor veel inzet van de lectoren wordt gevraagd. De lectoren waarmee de commissie gesproken heeft vinden de werkdruk doenbaar, zelfs aangenaam, maar met duidelijke pieken bijvoorbeeld richting de evaluatieperiode. Van bovenaf wordt veel gestructureerd, wat helpt. Maar vooral de gedragenheid door het team, zeker op drukke momenten, is wat telt.

Als antwoord op de mindere score werk-privé-balans, zoals vermeld in het ZER, , verwijst het departementshoofd naar de jaarlijkse strategiedag van het departement rond welzijn 'je goed voelen op het werk'. In sessies gaan alle collega's samen rond de tafel zitten om te praten hoe

ze de balans werk-privé in evenwicht krijgen en zich goed kunnen voelen op de hogeschool. Vertrekkend van die actiepunten hebben ze de voorbije beleidsperiode gewerkt aan facetten die van groot belang waren voor de lectoren zoals inspraak in de taakopdrachten, het lessenrooster, (inhaal)examens op zaterdag,... maar ook door met iedereen te kijken naar het grotere geheel dat achter deze zaken zit: lessenroosters maken op maat van 250 collega's is niet evident. De lectoren vullen de 'mailpolicy' in de hogeschool nog aan als belangrijk element waardoor er 's avonds en in het weekend geen e-mails meer worden gestuurd.

Uit zorg voor elk opleidingsteam is er een vertrouwenspersoon voor het personeel; de studentenondersteuner neemt deze rol hier op, samen met nog 5 collega's. Zij hebben een link met de externe preventieadviseur bij Mensura. Als ze gezamenlijk vaststellen dat er over bepaalde zaken vaak wordt teruggekoppeld, communiceren zij dit door naar Mensura die dit op haar beurt opneemt met de organisatie. Het is een nog vrij nieuw systeem binnen Hogeschool PXL dat nog verdere uitbouw behoeft.

Gezien de combinatie van veel lectoren met een lesopdracht en een opdracht in het werkveld informeert de commissie zowel bij de opleidingsverantwoordelijken als bij het lectorenteam of zij dit als versterking of eerder als een valkuil ervaren.

De eerste groep ziet er vooral een meerwaarde in omdat zij op die manier snel kunnen inspelen op veranderingen in het werkveld en ook de digitalisering opvolgen. Het blijkt ook een expliciete keuze om bij langdurige afwezigheden vervangingsopdrachten te laten opvangen door mensen uit het werkveld. Ook kunnen ze zo nog meer inzetten op authentiek leren door actuele cases uit het werkveld aan te bieden en snel de voeling met de praktijk mee te geven aan de junior-collega's. Voor de junior-collega's is dit aanvullend bij de interviews waar na het werkplekleren ook kan ingegaan worden op daar geziene casussen. Er werd niet verder ingegaan of aan deze 'invallers' de vrijheid wordt gegeven om deze bijdrages binnen het opleidingsonderdeel of vervangingsopdracht op een eigen manier aan te pakken vanuit juist deze specifieke werkveld-insteek.

In de groep lectoren waar de commissie mee gesproken heeft, zat niemand die nog actief is in het werkveld. Wel zijn deze lectoren naast lector ook PXL-coach waardoor ook zij veel interacties met het werkveld hebben door onder meer minstens 3 bezoeken op elke werkplek. Dit wordt nog aangevuld met andere netwerkevents zoals het festival van de accountant en het ITAA-congres.

Het lectorenteam kan zich professionaliseren dankzij het digitaal aanbod, maar onderwijsondersteuners staan ook altijd klaar voor ondersteuning, zowel voor individuele vragen, vragen vanuit de opleidingsraad of door het organiseren van specifieke extra sessies. Zelf zorgen de lectoren dat ze bijgeschoold blijven, o.a. door deelname aan sessies van LVEB en Hogeschool PXL, een samenwerking rond casestudies.

Een formeel intervisiemoment is er niet voor lectoren, maar informeel gebeurt er wel kennisdeling via de vak- en domeingroepen. Heel positief stelt de commissie vast dat de lectoren zich hier laten inspireren door het niveau 6 om dan de vertaalslag te maken naar niveau 5. Zo halen ze voorbeelden uit de bacheloropleiding, maar met veel aandacht om die aan te passen naar het graduaatsniveau. Ook het cursusmateriaal wordt anders geselecteerd voor de graduaatsopleiding en ze bewaken ook dat het op een eenvoudiger manier is samengesteld dan voor de bacheloropleiding.

Ten slotte zet de opleiding duidelijk in op het aantrekken en behouden van lectoren voor niveau 5 door open te staan voor specifieke bijscholingen van hun lectoren vanuit interesse:

één lector geeft nu fiscaliteit nadat ze de gelegenheid en de mogelijkheid vanuit de hogeschool kreeg om het postgraduaat fiscaliteit te volgen.

Verder hebben deze lectoren veel aandacht voor extra begeleiding en zorg van hun junior-collega's. Dit loopt goed en door de beperkte grootteorde van de opleiding kunnen ze bijna op maat werken voor (werk)studenten. Het is onduidelijk hoe lang werkbaar en haalbaar dit blijft als de instroom wijzigt in de nabije toekomst.

Belangrijk voor Hogeschool PXL is dat elke lector voldoende didactisch geschoold is. Wie dit niet is, wordt gestimuleerd om een professioneel traject (profdoc) te volgen; sessies vanuit de eigen lerarenopleiding van Hogeschool PXL. Daarvoor is 3 jaar tijd voorzien, op vrijblijvende basis, hogeschoolbreed, al is het departement zelf geneigd om dit wel te verplichten.

Daarnaast organiseren de dienst onderwijs ook de dag van de startende lector: wat betekent het als je lesgeeft in het hoger onderwijs. Bij startende lectoren gebeurt er minstens één klasbezoek met nadien feedback en handvaten om bij te sturen. Ook dit is eenmalig begeleidingsaanbod dat wel herhaald wordt bij vaststelling van een probleem en enkel dan wordt opgevolgd binnen de gesprekkencyclus.

Voor de commissie bleef het onscherp of dit aanbod ook open staat voor gastsprekers of vervangers uit het werkveld.

Het opleidingshoofd blijkt de eerste aanspreekpersoon te zijn voor de lectoren. Een klassieke functioneringscyclus wordt aangestuurd door de PXL-personeelsdienst. Zelf vinden de lectoren de mogelijkheid tot gesprek op het einde van het jaar het belangrijkste, met ook de opleidingscoördinator erbij om te zien hoe het gelopen is en met een blik op het volgende academiejaar. De opendeurpolitiek met de opleidingscoördinator waar je onder andere terecht kan voor een gesprek bij te veel werk, werkt voor deze lectoren. Ze geven ook aan dat er rekening gehouden wordt met wat ze aanbrengen als feedback.

2.2.7 Kwaliteitskenmerk 3: Evaluatiesysteem

De ECTS-fiches zijn de houvast van de lectoren, en dit communiceren ze ook zo aan de junior-collega's. Het proces om OLRs' of de ECTS-fiches aan te passen, start bij een lector die aan de coördinator voorstelt om iets aan te passen. Die vraag wordt dan aangekaart in de vakgroep en ook het opleidingsbureau wordt geconsulteerd en indien nodig ook de onderwijsondersteuners en het werkveld; dit laatste vindt de commissie een sterk element.

Het belang dat gehecht wordt aan evaluatie door de opleiding blijkt uit de werking van de interne en externe toetscommissie.

De lectoren stellen dat er veel aandacht is voor het opvolgen en borgen van doelstellingen. Elke doelstelling komt aan bod in de toetsing. De examenvragen worden ook besproken in de vakgroep tijdens kalibreersessies. Deze vakgroep fungeert tevens als interne toetscommissie en jaarlijks is er een externe toetscommissie.

Daarnaast wordt ook aan de opleidingsraad teruggekoppeld.

In de externe toetscommissie zijn minstens 10 werkveldpartners aanwezig en wordt gewerkt met een vooraf vastgestelde agenda. Een concreet voorbeeld zijn de aangepaste beoordelingscriteria van de graduaatsproef die terug worden voorgelegd en waarover de visie van de lectoren wordt gedeeld en naar de visie van het werkveld wordt gevraagd. Een ander voorbeeld is AI waar ze nagingen of iedereen het ermee eens was dat ze het grootste gewicht

leggen bij het begrijpen wat ze onderzocht hebben om de impact van AI mee te nemen.

Aan de werkveldcommissies worden heel specifiek de gebruikte evaluatieformulieren voorgelegd. Het werkveld bevestigt dat deze op niveau voor de graduaten zijn. In de bedrijven zijn vaak graduaats- én bachelorstudenten samen aan de slag. Zij weten dus het verschil.

Behalve schriftelijke examens zet de opleiding ook graag in op peer-assessment. Junior-collega's beoordelen elkaar en er is aandacht voor ieders eigen sterktes en zwaktes. De lectoren proberen vooraf heel transparant te zijn over de beoordelingscriteria; er is een groepsscore maar lectoren kijken ook naar de input van elk lid binnen de groep. Als permanente evaluatie wordt hier verplichte aanwezigheid vereist, net als voor de gastcolleges.

De aanwezige alumni die nu in het werkveld staan, bevestigen de nauwe betrokkenheid met de opleiding vanuit hun ervaring in het werkveld én voordien als junior-collega. Zij geven aan dat er veel informatie beschikbaar is voor de junior-collega's, de coaches en de werkplek en dat met veel aandacht voor de communicatie hierover.

Bij het werkplekleren zijn er standaard drie driehoeksgesprekken. Bij de start (wat verwachten we), in het midden (hoe loopt het) en afsluitend een gesprek met beoordeling (evaluatie). Dit laatste gesprek is niet alleen gefocust op de eindbeoordeling, maar is ook een gesprek waar de zelfreflectie van de junior-collega centraal staat. Het werkveld vindt communicatie een belangrijke softskill om te beoordelen: daar is de nodige durf voor nodig bij deze generatie. Ook bij de evaluatie van de graduaatsproef is het werkveld betrokken. Het is voor hen duidelijk dat bij het einde van Werkplekleren 4 de junior-collega alles moet kunnen op het niveau van de geformuleerde leerdoelen.

Het werkveld geeft ook aan dat er aan hen opleidingsmomenten worden aangeboden door de hogeschool en dat vragen goed worden opgevolgd. De beschikbare evaluatieformulieren zijn goed, met daarin ook de OLR's. De communicatie over het traject dat junior-collega's lopen is duidelijk waardoor de evaluatie ook vlot verloopt. Door de gesprekken met de drie partijen is er ook altijd een stuk evaluatie bij voor de werkplekcoach en de werkplek zelf.

De 4 rollen uit het opleidingsprofiel (administrator, informatievertrekker, ondernemende teamplayer en levenslang lerende) zijn nog niet verweven met de doelstellingen in de ECTS-fiches en zijn evenmin bekend bij de junior-collega's of de werkveldpartners die de commissie sprak.

2.2.8 Kwaliteitskenmerk 8: Gerealiseerd eindniveau

Naast het werkplekleren dat eerder al uitgebreid aan bod komt, zijn de graduaatsproeven een goede weergave voor het gerealiseerde niveau. Voor de junior-collega's en lectoren is er een duidelijke richtlijnenbundel aanwezig. Het proces bevat tussentijdse beoordelingen waardoor de student kan bijgestuurd worden door de coaches.

Voor de junior-collega's zijn er sjablonen beschikbaar. Dit maakt het inzichtelijk op welke manier de evaluaties plaatsvinden en door wie. De quoterings van de proef is duidelijk zichtbaar; punctualiteit (deadlines) wordt mee beoordeeld.

De wisselwerking met de werkplek rond de graduaatsproef is waardevol en leidt vaak tot concrete oplossingen voor de werkplek in cocreatie.

De junior-collega's en alumni tonen zich tevreden over deze invulling en aanpak van de graduaatsproef. Ze zien dat al het geleerde hier samenkomt en je als laatstejaars junior - collega de nodige kennis hebt om het gekozen praktische issue op te lossen. De commissie had extra aandacht voor 2 graduaatsproeven die door het lecturenteam als goed practises naar voor werden gebracht. De commissie herkende de beoordeling en de feedback van de lectoren in lijn met de constructive alignment van de opleiding.

Het werkveld herhaalt meermaals dat het gerealiseerde niveau van deze graduaatsopleiding goed wordt onthaald. De vele aanwervingen na afronding van het werkplekleren bevestigen dit.

2.2.9 Kwaliteitskenmerk 9: Kwaliteitszorg

De opleiding is goed op de hoogte van wat het kwaliteitszorgsysteem van de hogeschool inhoudt en werkt er al goed mee. Het blijkt een goed doordacht systeem met heel wat opvolgingsmomenten, zowel op opleidingsniveau als hogeschoolbreed.

Interne maar ook externe stakeholders blijken al duidelijk betrokken bij de opvolging van de kwaliteit, en de feedback-loop wordt bewaakt.

Kwaliteit vullen de lectoren direct in als 'afleveren wat er gevraagd en verwacht wordt'. Het gaat dan om de afgestudeerden van de opleiding. Ze zijn trots op hen, dat ze kritisch vermogen hebben aangeleerd, zoeken naar oplossingen, naar zichzelf kijken en zien waar ze aan moeten werken, als bewijs van kwaliteit. Dit traject eindigt met de sollicitaties waarbij je ziet of daar genoeg kwaliteit is behaald. Meestal mogen de laatstejaars starten op hun werkplek van het werkplekleren.

Het jaarverslag is ook een item dat hier wordt aangehaald door de gesprekspartners als kwaliteitszorginstrument omdat hier de kencijfers geanalyseerd worden en waaraan nodig acties gekoppeld worden.

Het opleidingsbeleid geeft aan dat zij het beleidsplan van de opleidingscluster ook jaarlijks evalueert en dat met betrokkenheid van de opleiding. De presentatie hiervan gebeurt ook aan de directie van Hogeschool PXL en wordt voorgelegd aan de opleidingsraad. De eindverantwoordelijkheid voor de opvolging ligt ten slotte bij het opleidingshoofd, ook voor de individuele actiepunten.

De commissie blijft vragen hebben bij de concrete en data-gestuurde opvolging van de PDCA-systematiek van deze opleiding. Het lijkt erop dat strategische beleidskeuzes PXL-breed genomen niet volledig hun weg vinden in de opleiding zoals bijvoorbeeld de visie over duurzaamheid. Ook mist de commissie nog steeds concrete actiepunten met betrekking tot het opleidingsprofiel en het onderwijsconcept. Een concreet plan ontbreekt als het gaat over het meer integreren in de opleiding van bijvoorbeeld de 4 rollen uit het opleidingsprofiel opdat ze bij het werkveld en de junior-collega's ook beter gekend zijn en gebruikt worden in de opleiding. Ook over de uitbouw van de BusinessHub komen niet direct concrete doelstellingen of de verwachte concrete innovaties voldoende tot uiting in een planmatige aanpak. De commissie begrijpt de interactie die het departement ook voor deze opleiding binnen dit nieuwe BusinessHub-gebouw tussen onderwijs, onderzoek en (de impact van deze

graduaatsopleiding op) de samenleving wil realiseren. Maar het is moeilijk om te vatten op welke manier deze interactie precies tot stand zal komen en de commissie toont zich bezorgd over de plaats voor het niveau 5 (zowel voor studenten als voor bekendheid met dit niveau vanwege externe betrokkenen). Bovendien bleef het onduidelijk of het opleidingshoofd als enige verantwoordelijk is voor de uitwerking en de individuele opvolging van alle plannen en actiepunten van de opleiding.

Op het einde van de dag legt de commissie alle input uit de panelgesprekken samen om tot een oordeel te komen. Noch de opleiding noch de commissie maken gebruik van het vooraf geprogrammeerde vrij moment of het afsluitend panelgesprek om extra in gesprek te gaan met de opleiding. De uitwisseling met de studenten, alumni, lectoren en externe partners uit het werkveld in dialoog maakte deze opleiding doorheen de dag voor de commissie écht concreet en als een heel consistent verhaal.

3 Oordeel

Op basis van het onderzoek naar de kwaliteit van de opleiding 'Graduaat in de accounting administration' van Hogeschool PXL beoordeelt de commissie de kwaliteit van de opleiding als voldoende. De commissie adviseert de NVAO een positief accreditatiebesluit af te leveren en benoemt 5 sterke punten en 5 leerkansen.

De commissie ziet haar eerste positieve indruk na lezing van het zelfevaluatie rapport bevestigd op basis van de aanvullende informatie in de gesprekken met de actoren betrokken bij de opleiding.

Tijdens het locatiebezoek maakte de commissie kennis met een hecht en betrokken team lectoren dat met trots spreekt over de junior-collega's en de opleiding. Het team besteedt ook opvallend veel aandacht aan het welzijn en welzijn van haar junior-collega's. De commissie noteert ook de positieve feedback van de junior-collega's en het werkveld op de visie en aanpak van de opleiding.

Na verduidelijkende vragen, kreeg de commissie een helder inzicht in de concrete uitwerking van de inzichten rond de OLR's van de opleiding. De visie van de opleiding met een focus op 3D 'digitaal, duurzaamheid, diversiteit' is onderbouwd.

De opleiding heeft een mooi en evenwichtig curriculum met een goede verdeling van de aandacht over de beroepsvaardigheden, de soft skills en vaardigheden rond levenslang leren.

De invulling van het werkplekleren, de graduaatsproef en de toetsing is doordacht. Daarmee ontstaat er een mooie cocreatie tussen werkplek en junior-collega. De opleiding is terecht fier dat sommige oplossingen die voortgekomen uit de graduaatsproeven effectief op de werkplekken worden toegepast. Ook de duidelijke weergave van het gewicht van de elementen in de beoordeling van de graduaatsproef is een meerwaarde net als de rol van de toetscommissie.

De inbedding in het werkveld, met een betrokken netwerk dat meedenkt en meewerkt aan de invulling en de uitbouw van de opleiding is sterk. De vele vormen van werkplekleren en de daaraan gekoppelde driehoeksverhouding tussen de actoren biedt de junior-collega's kansen op continu leren waarbij de soft skills zeker de nodige aandacht krijgen. Het model van contactrijk 'MiXed Learning' biedt een goede balans tussen online, op de campus en op de werkplek leren. De aandacht voor werkstudenten die met een aangepast project en aangepaste timings en leermiddelen worden geholpen en gestimuleerd, verdient waardering.

De commissie moedigt de opleiding wel aan om een concreet actieplan uit te tekenen voor de 4 gedefinieerde rollen opdat deze rollen ook herkenbaar zijn voor iedereen betrokken bij deze opleiding.

Ook beveelt ze aan om het onderscheid tussen niveau 5 en 6 als blijvend aandachtspunt te behouden. Hogeschool PXL zet sterk in op de (uit)bouw van de Business-HUB. Daarbij meent de commissie dat in het enthousiasme rond dit project, het bewustzijn rond het specifieke karakter van een opleiding niveau 5 binnen dat project de nodige blijvende aandacht en zorg verdient met een concreet actieplan.

De inzet van lectoren in beide niveaus is in deze opleiding een bewuste keuze en gewaardeerde meerwaarde; de gezamenlijke deelname van (junior)-collega's van beide niveaus aan events binnen Accountancy kan scherper gedefinieerd worden in de communicatie over het doel van het event, de verwachtingen voor de doelgroep en de doelstelling/opdracht-voorbereiding.

De strategische beleidskeuze van Hogeschool PXL rond duurzaamheid komt nog onvoldoende tot uiting in zowel de visie van de opleiding als de concrete werking.

Ook zijn de eerste voorzichtige aanzetten voor het deel van internationalisering binnen de leerlijn internationaal en intercultureel handelen er wel, maar de commissie ziet op dit ogenblik vooral een ad hoc gebeuren en mist hier doelmatigheid. Ook een betere spiegeling van wat precies de meerwaarde hiervan is voor een graduaatsstudent in een dergelijke opleiding gebonden aan specifieke (nationale) wetgeving verdient aanbeveling. Uitwerking van beide zaken zou het vertrouwen van juist deze studenten verhogen in een internationale ervaring en bijdragen tot de uitbouw van een échte leerlijn internationaal en intercultureel handelen.

De vele manieren van flexibiliteit voor de studenten zijn een troef voor de opleiding maar bij groei een valkuil voor lectoren. Een actieplan voor de toekomst bij toename van de instroom in deze specifieke opleiding kan helpend zijn. In dezelfde context kunnen meer gestructureerde tussentijdse gesprekken waardevol zijn voor de lectoren.

De commissie kadert deze aanbevelingen als opportuniteiten om de sterke elementen van deze opleiding te consolideren en te versterken, en dit vanuit waardering voor de reeds aangetoonde realisaties en stand van zaken van deze graduaatsopleiding in accounting administration.

Bijlage 1: administratieve gegevens van de instelling en de opleiding

Instelling	Hogeschool PXL
Naam opleiding	Graduaat in de accounting administration
Niveau en oriëntatie	Graduaat
(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	Dagtraject in Hasselt
De vestiging(en) waar de opleiding wordt aangeboden	Hasselt
Onderwijstaal	Nederlands
Studieomvang (in studiepunten)	120
De aansluitingsmogelijkheden en de mogelijke vervolgopleidingen;	• professionele Bachelor in het Bedrijfsmanagement met afstudeerrichting Accountancy-Fiscaliteit; • postgraduaat Accountancy

Bijlage 2: Opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR)

Administrator

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.
3. De gegradueerde heeft inzicht in de totstandkoming van een verkoopprijs en kan een eenvoudige kostprijs berekenen. De gegradueerde houdt de analytische boekhouding bij, doet de voorraadadministratie en volgt de bestaande budgetten mee op.
4. De gegradueerde codeert en verwerkt de documenten in het aankoopdagboek, verkoopdagboek, financieel dagboek en divers dagboek. De gegradueerde doet de afstemmingscontrole met de onderliggende bewijsstukken.
5. De gegradueerde werkt efficiënt en effectief met de courante boekhoud- en kantoorsoftware. De gegradueerde houdt de onderliggende databanken van de boekhoudsoftware up-to-date.
6. 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

Informatieverstrekker

7. 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.
8. De gegradueerde maakt gestandaardiseerde rapporten en analyses op vraag van het management en volgt administratieve dossiers op.

Ondernemende teamplayer

9. De gegradueerde communiceert intern en extern op doeltreffende wijze in functie van de eigen werkzaamheden
10. De gegradueerde is empathisch en werkt teamgericht in een multidisciplinaire, interculturele en/of internationale beroepsomgeving.
11. De gegradueerde werkt mee aan de duurzame implementatie van verbeteringen met het oog op effectiviteit, efficiëntie en kwaliteit.

Levenslang lerende

12. De gegradueerde onderhoudt het eigen deskundigheidsniveau door de recente ontwikkelingen en de wetgeving eigen aan de sector op te volgen. De gegradueerde handelt deontologisch correct, respecteert interne en externe procedures, is alert voor fraude en is zelfkritisch.
13. De gegradueerde ontwikkelt de nodige zelfkennis en gebruikt deze om zijn persoonlijke en professionele groei te bevorderen.

Bijlage 3: Samenstelling van de commissie

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

Veerle De Meyere (*voorzitter*), Opleidingshoofd Toegepaste Psychologie aan de Arteveldehogeschool in Gent.

Dave Vaessens (*commissielid*), Opleidingsmanager en hoofddocent bij Zuyd Hogeschool, verantwoordelijk voor de bacheloropleidingen Accountancy en Finance en Control (Bedrijfseconomie).

Diane Wouters (*commissielid*) diensthoofd financiën bij het Gemeentebestuur van Sint-Katelijne-Waver.

Dominique Liekens (*student-commissielid*) , studente Graduaats Accounting Administration, Thomas More Lier.

De commissie werd bijgestaan door:

- **Sigrid Depoorter** (*procescoördinator*) beleidsmedewerker NVAO.
- **Bart Timperman** (*extern secretaris*) erkend beroepsjournalist.

Alle commissieleden hebben de deontologische code van de NVAO ondertekend.

Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding

Bezoekschema

Locatiebezoek Graduaat in de Accounting Administration

21 november 2024

8u30-8u45	0:15	Besloten overleg commissie
8u45-9u45	1:00	Panelgesprek opleidingsverantwoordelijken
9u45-10u05	0:20	Besloten overleg commissie
10u05-11u05	1:00	Panelgesprek met studenten
11u05-11u25	0:20	Besloten overleg commissie
11u25-12u25	1:00	Overleg met lectoren
12u25-13u25	1:00	Lunch commissie inclusief besloten overleg commissie
13u25-14u10	0:45	Panelgesprek met vertegenwoordigers van het werkveld en alumni
14u10-14u40	0:30	Besloten overleg commissie
14u40-15u10	0:30	Vrij moment conform kader NVAO
15u10-15u40	0:30	Afsluitend panelgesprek met opleidingsverantwoordelijken
15u40-16u25	0:45	Nabespreking commissie, inclusief pauze
16u25-16u55	0:30	Reflectiemoment commissie en instelling

Samenstelling panels locatiebezoek AAD

Panelgesprek met opleidingsverantwoordelijken (8u45-9u45)

Naam	Functie/rol
Francis Vos	Departementshoofd PXL-Business
Thomas Donvil	Huidig opleidingshoofd Cluster Finance & Insurance Management
Kerry Cuypers	Voormalig opleidingshoofd Cluster Finance & Insurance Management
Greet Bongaerts	Coördinator Graduaat in de accounting administration
Laura Imre	Onderwijsondersteuner
Tilly Volckaerts	Studentenondersteuner

Panelgesprek met studenten (10u05-11u05)

Naam	Functie/rol
Emiel Pauwen	Trajectschijf 1
Nejwa Mouloudi	Trajectschijf 1
Jorick Kuschel	Trajectschijf 1&2 – individueel traject – studentencommissie, studentenraad
Lore Breuval	Trajectschijf 2 – studentencommissie
Sandy Tomballe	Trajectschijf 2 – studentencommissie
Hanne Monten	Trajectschijf 2 – individueel traject

Gonca Kebapci	Trajectschijf 2 – individueel traject
Talip Avci	Trajectschijf 2 – regulier traject
Sarah Lambrechts	Alumna 2023-2024
Sarah Hubrechts	Alumna 2023-2024

Panelgesprek met lectoren (11u25-12u25)

Naam	Functie/rol
Hanne Smets	Lector • Personenbelasting 1 • Personenbelasting 2 PXL-coach
Nathalie Daneels	Coördinator Graduaatsproef Lector - Financial accounting 3 - Financiële analyse - Management accounting PXL-coach
Elke Thijs	Lector - Werkplekieren 1 - Vennootschapsbelasting 2 - Financial accounting 1 en 2 - Integratieproject - Topics Accounting Administration - Digital tools in Accounting 1 en 2 PXL-coach
Ellen Theunis	Intervisie werkplekieren PXL-coach
Kristel Kalembe	Lector - Financial Accounting 1 en 2 - Digital tools in Accounting 2
Nicky Van Oevelen	PXL-coach Werkplekieren en Graduaatsproefbegeleiding
Sylvia Ruts	Lector Personal branding
Kerry Cuypers	Lector Financial accounting 1

Panelgesprek met vertegenwoordigers van het werkveld en alumni (13u25-14u10)

Naam	Functie en instelling
Johan De Coster (via online call)	Externe voorzitter Opleidingsraad Voorzitter Limburgse Vereniging van Economische en aanverwante Beroepen (LVEB) Raadslid Institute for Tax Advisors and Accountants (ITAA) Van Havermaet, gecertificeerd accountant en bedrijfsrevisor
Martine Meersman	VCSA Tax Accountants Fiscaal accountant
Geoffry Marcoen	Bizitt, vennoot Werkplekcoach
Liese Tormans	Robert Half, Associate Business Director Lid werkveldcommissie
Roel Wouters	Van Havermaet, partner en gecertificeerd (fiscaal) accountant Lid werkveldcommissie
Leni Buto	MOORE Accountants, Senior Manager Accountancy Jurylid Gradaatsproef
Luc Stijven	DFW Genk, vennoot Werkplekcoach
Carl Thijs	CTenco, vennoot Werkplekcoach
Jelle Voets	Alumnus 2021-2022
Matthias Dirix	Alumnus 2023-2024

Reflectiemoment commissie en instelling (16u25-16u55)

Naam	Functie/rol
Francis Vos	Departementshoofd PXL-Business
Thomas Donvil	Huidig opleidingshoofd Cluster Finance & Insurance Management
Kerry Cuypers	Voormalig opleidingshoofd Cluster Finance & Insurance Management
Greet Bongaerts	Coördinator Gradaat in de Accounting Administration
Jorick Kuschel	Trajectschijf 1&2 – individueel traject – studentencommissie, studentenraad
Ben Lambrechts	Algemeen directeur Hogeschool PXL
Heidi Croes	Adjunct algemeen directeur Directeur Onderwijs en studentenbeleid
Veronique Janssen	Diensthooft kwaliteitszorg
Tine Aelter	Diensthooft onderwijsontwikkeling en -administratie
Laura Imre	Onderwijsondersteuner
Lies Praet	Stafmedewerker kwaliteitszorg

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 opgesteld.

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
- Matrix DLR-OLR
- Onderwijsconcept
- Evaluatieplan
- Competentiematrix
- Opbouw en samenhang curriculum: 4 pijlers
- Leerlijnen Onderzoekend handelen, Ondernemend handelen, Internationaal en intercultureel handelen
- Overzichtstabel personeel
- Selectie van evaluaties en beoordelingsformulieren van Werkplekleren 4 en de Graduaatsproef

