


GRADUAAT IN DE ACCOUNTING ADMINISTRATION

ODISEE

OPLEIDINGSACCREDITATIE OP MAAT VAN DE EIGEN REGIE •
BEOORDELINGSRAPPORT

7 JUNI 2024



EDWIN MOOR (VOORZITTER) • LIESELOT CASIER, GOEDELE BUTS, CHELSEA BERGMAN
(COMMISSIELEDEN) • JANINE MEIJER (SECRETARIS) •
BERT VAN POECK (PROCESCOÖRDINATOR)



Inhoud

1	Abstract.....	4
2	Rapportage van het onderzoek van de commissie	5
2.1	Vooroverleg en eerste indrukken	5
2.2	Gesprek met de opleiding.....	6
2.2.1	Profiel van de opleiding.....	6
2.2.2	Onderwijsleeromgeving	6
2.2.3	Werkpleklers.....	10
2.2.4	Kwaliteitszorg.....	12
2.2.5	Toetsing en beoordeling eindniveau.....	13
3	Oordeel	14
	Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding.....	15
	Bijlage 2: Opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR)	16
	Bijlage 3: Samenstelling van de commissie.....	17
	Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding.....	18
	Bijlage 5: Verantwoording.....	19
	Bijlage 6: Overzicht van het bestudeerde materiaal.....	20

1 Abstract

Na uitvoerig onderzoek beoordeelt de commissie de kwaliteit van de opleiding graduaat in de Accounting Administration van Odisee als voldoende. De commissie adviseert de NVAO een positief accreditatiebesluit af te leveren.

De commissie komt tot dit positief oordeel op basis van het zelfevaluatierapport (ZER) van de opleiding, de bijlagen bij het ZER en de aanvullende opgevraagde informatie.

De opleiding voerde een onderzoek naar het profiel van de huidige generatie studenten. Op basis van dit onderzoek is besloten om de studeerbaarheid voor studenten te vergroten door een herhalingsweek in te voeren. Er zijn ook een aantal veranderingen in het curriculum doorgevoerd zoals het samenvoegen van twee opleidingsonderdelen (OPO's) en het aanbieden van nieuwe OPO's. De commissie is onder de indruk van de onderzoekende en analytische manier waarop de opleidingsverantwoordelijken te werk gaan bij het uitbouwen van een opleiding die aansluit bij de noden en behoeften van de studenten.

De opleiding heeft de commissie kunnen overtuigen dat ze op een succesvolle manier inzet op een goede informatievoorziening en een op maat uitgewerkte begeleiding van studenten, zoals het praktijkgerichte taalcoachingstraject dat een vast onderdeel vormt van het curriculum van de opleiding.

In de ogen van de commissieleden heeft de opleiding een goed evenwicht bereikt tussen studenten het eigenaarschap geven over het werkplekleren en hen tegelijk voldoende begeleiding bieden bij het succesvol doorlopen van dit opleidingsonderdeel.

Als vierde kwaliteitskenmerk heeft de opleiding de betrokkenheid van stakeholders naar voren geschoven. De opleiding hecht veel waarde aan interne en externe partnerschappen om op basis van co-creatie de kwaliteit van de opleiding te bewaken en naar een hoger niveau te tillen. De commissie waardeert deze eigen inbreng.

Tegelijk ziet de commissie nog kansen om als opleiding verder te groeien. De commissie formuleert daarom een aantal aanbevelingen die geen afbreuk doen aan de positieve punten die ze opsomde, noch aan het positieve advies:

- Onderzoek of de verdeling van de studiepunten en ook de opbouw van de OPO's in het curriculum voor verbetering vatbaar is.
- Waak over de hoge werkdruk die docenten ervaren. Blijf als opleiding hierover het gesprek voeren met het docententeam.
- Investeer in de uitbreiding van de pool van werkveldpartners. Het inbrengen van meerdere perspectieven zorgt voor een brede feedback die de kwaliteit van de opleiding ten goede komt. Ook het onderhouden van de contacten met alumni is voor verbetering vatbaar.
- Blijf investeren in een beleid dat het aantal drop-outs bij studenten doet afnemen.

2 Rapportage van het onderzoek van de commissie

2.1 Vooroverleg en eerste indrukken

De commissie besprak tijdens het vooroverleg op 29 april en 6 mei 2024 haar eerste indrukken van de opleiding graduaat in de Accounting Administration van Odisee. Zij baseerde de eerste indrukken op het zelfevaluatierapport (ZER) van de opleiding, de bijlagen bij het ZER en de aanvullende opgevraagde informatie.

De opleiding is ontstaan uit de HBO5-opleiding boekhouden aan CVO Lethas Brussel. In het academiejaar 2019-2020 startte Odisee met de vernieuwde opleiding op de campus in Brussel. De student kan kiezen uit een tweejarig traject in contactonderwijs (overdag) en een driejarig traject waarbij afstandsonderwijs wordt gecombineerd met contactonderwijs (avond). In september 2023 nam Odisee de avondopleiding graduaat in de Accounting Administration over van Thomas More in Sint-Niklaas. De opleiding op campus Sint-Niklaas maakt ook deel uit van deze accreditatieprocedure.

Na de inkanteling van de CVO-opleiding in Odisee is het profiel van de student drastisch veranderd. Aanvankelijk trok de graduaatsopleiding in de Accounting Administration vooral avondstudenten aan die de opleiding combineerden met een job. Vandaag volgt het overgrote deel van de studenten het dagtraject. Het aandeel dagstudenten groeit elk jaar. De nieuwe lichting studenten bestaat voornamelijk uit generatiestudenten. De commissie is benieuwd hoe de opleiding met deze profielverandering omgaat.

Na het lezen van het ZER valt het de commissie ook op dat de opleiding het academiejaar heeft opgedeeld in vier kwartalen. Elk kwartaal bestaat uit acht weken waarin een beperkt aantal opleidingsonderdelen wordt aangeboden. Dit maakt dat de student in korte tijd veel leerstof moet verwerken. De commissie wil graag weten hoe studenten dit ervaren. Is de studiedruk gelijk verdeeld over de verschillende kwartalen? Kan je als student een modulair traject uitzetten? De commissie heeft ook vragen over de verdeling van de studiepunten over de vier leerlijnen.

Daarnaast heeft de commissie onvoldoende zicht op de samenstelling van het docententeam. Wat is de achtergrond van de docenten? Op welke manier werkt de opleiding aan professionalisering van het docententeam? Hoe zorgt de opleiding dat het docententeam voeling houdt met de diverse groep studenten?

Het werkplekleren is een belangrijke pijler in een praktijkgerichte graduaatsopleiding. De commissie is daarom benieuwd naar de reden om het werkplekleren pas in het derde kwartaal van de eerste opleidingsfase aan bod te laten komen. Op welke manier begeleidt de opleiding de student tijdens het werkplekleren? Wat doet de opleiding om te garanderen dat de gekozen werkplek aan de juiste kwaliteitseisen voldoet?

Tot slot wil de commissie graag meer weten over het kwaliteitsborgingssysteem. Hoe gaat de opleiding na of het aan de zelf gekozen en door de overheid geformuleerde kwaliteitseisen voldoet? De opleiding formuleerde de betrokkenheid van verschillende stakeholders als vierde kwaliteitskenmerk. Werkveldpartners zijn een belangrijke stakeholder. Hoe worden zij gekozen? Krijgen mentoren van de werkplek een pedagogische opleiding en weten ze hoe ze de student moeten beoordelen?

2.2 Gesprek met de opleiding

De opleiding structureerde het ZER volgens de vier kwaliteitskenmerken van Odisee. Het rapport bespreekt de eerste drie kwaliteitskenmerken in vijf hoofdstukken en laat betrokkenheid met stakeholders, het vierde kwaliteitskenmerk, als rode draad terugkomen in elk van de hoofdstukken.

2.2.1 Profiel van de opleiding

De opleiding start de gesprekken met de commissie met een PowerPointpresentatie waarin ze haar analyse presenteert van het profiel van de student: de Persona. Hieruit blijkt dat de opleiding heel goed voor ogen heeft welke studenten ze aantrekt. De opleiding weet precies hoeveel studenten het dag- of het avondtraject volgen, heeft zicht op het percentage pioniersstudenten en op hoeveel studenten de opleiding combineren met de zorg voor een gezin of met een job. De opleiding kent de startcompetenties van de dag- en avondstudent, denk aan talenkennis, voorkennis van het vak en digitale skills. Ook heeft de opleiding gepeild naar de ambities en motivatie van de studenten om de opleiding te volgen en weet ze wat studenten als een frustratie ervaren of als een uitdaging zien.

De opleidingsverantwoordelijken maken beleid op basis van de Persona met als doel de opleiding beter te laten aansluiten bij de huidige generatie dag- en avondstudenten. Er is ingezet op het vergroten van de studeerbaarheid. Hoe kunnen de slagingskansen omhoog? Eén van de antwoorden was elke zevende week van het kwartaal gebruiken als herhalingsweek. Ook zijn er op basis van de analyse een aantal veranderingen in het curriculum doorgevoerd. Een voorbeeld hiervan is dat twee OPO's zijn samengevoegd tot de nieuwe OPO *Cost and management accounting* en dat de OPO's *Meertalige communicatie* en *The world and business* zijn toegevoegd.

Het is kenmerkend voor het profiel van de opleiding om analytisch en studentgericht te werk te gaan bij het uitbouwen van een opleiding die aansluit bij de noden en behoeften van de huidige generatie studenten. De commissie vindt het positief dat de opleiding zich bewust is van het veranderde studentenprofiel en waardeert de inspanningen om hier een passend antwoord op te formuleren.

Als kenmerkende eigenschap schuift de opleiding co-creatie met stakeholders naar voren. De opleiding vindt het zeer belangrijk om intern te investeren in goede samenwerkingen met opleidingen uit dezelfde cluster, andere graduaten, de studentencoach en de opleidingsraad, maar ook extern met werkveldpartners, FOD financiën, Unizo en internationale opleidingen in dezelfde sector. De commissie waardeert de inzet op co-creatie, maar vindt dat de co-creatie met werkveldpartners nog verder uitgebouwd en geformaliseerd kan worden. Dit wordt verder toegelicht in het deel over kwaliteitszorg (2.2.4).

2.2.2 Onderwijsleeromgeving

2.2.2.1 Opbouw curriculum

De opleiding heeft het academiejaar opgedeeld in vier kwartalen. Elk kwartaal bestaat uit acht weken waarin een beperkt aantal opleidingsonderdelen wordt aangeboden. De eerste zeven weken zijn lesweken waarvan de laatste week een herhalingsweek is. Er wordt in deze week geen nieuwe leerstof gegeven. Studenten worden aangezet om deze week te gebruiken om de geziene leerstof te herhalen en eventueel nog verduidelijkende vragen te stellen. De achtste week is een examenweek.

De opleiding biedt complexe leerstof aan in korte cyclische leerperiodes. Het herhalen en het toepassen van de leerstof in een praktijkcasus vormt een belangrijk onderdeel van de leerperiodes. De commissie vraagt zich af of deze invulling van het opleidingsprogramma de studielast voor studenten niet vergroot. De OPO's *vennootschapsbelasting*, *BTW* of *personenbelasting* zijn bijvoorbeeld ingewikkelde OPO's.

Tijdens de dialoog geven studenten aan dat de studielast soms hoog is. Tegelijk vinden ze het doorgaans een voordeel om zich te concentreren op een beperkt aantal vakken in korte tijdsblokken. De leerstof zit dan nog fris in het hoofd wanneer het examen plaatsvindt. Leerstof die ze, bijvoorbeeld, in het eerste kwartaal van de eerste fase hebben gezien, is nog voldoende paraat in de eindfase van de studie, aldus de studenten.

De commissie merkt op dat de leerstof waarschijnlijk nog fris in het geheugen zit, omdat elke werkplekperiode begint met een case. De commissie ziet ook een nadeel in een korte leerperiode. Studenten die één of meerdere lessen missen, hebben weinig tijd hebben om de leerstof in te halen.

De opleiding is opgebouwd rond vier leerlijnen. De drie inhoudelijke leerlijnen zijn: *bedrijfsbeleid*, *accountancy* en *fiscaliteit*. De vierde leerlijn is *praktijk* en bestaat uit het opleidingsonderdeel *werkplekieren* en *professionele ontwikkeling*. Uit het ZER blijkt dat de studiepunten die aan de inhoudelijke leerlijnen worden toegekend sterk verschillen. Zo is, bijvoorbeeld, de leerlijn *bedrijfsbeleid*, met vakken als *bedrijfsorganisatie*, *recht*, *ICT*, *The World and Business*, goed voor 28 studiepunten. De leerlijn *fiscaliteit* met vakken als *BTW en personenbelasting* en *vennootschapsbelasting* telt 18 studiepunten. De commissie wil graag weten waarom hiervoor is gekozen. Het antwoord van de opleidingsverantwoordelijken kan de commissie niet helemaal overtuigen. De keuze voor de ongelijke verdeling van de studiepunten over de leerlijnen kan onvoldoende worden onderbouwd. De commissie beveelt de opleiding daarom aan om hier nog eens zorgvuldig naar te kijken, omdat ze vermoedt dat de verdeling van de studiepunten, en ook de opbouw van de OPO's in het curriculum voor verbetering vatbaar is.

Uit de analyse die de opleiding maakte, blijkt dat bijna de helft van de studenten naast de opleiding werkt als jobstudent en dat meer dan een kwart van de studenten de opleiding combineert met de zorg voor een gezin. Met deze cijfers in het achterhoofd wil de commissie graag weten of studenten een modulair traject kunnen uitzetten. Is het mogelijk om met de verschillende OPO's te schuiven? Wie verschillende verantwoordelijkheden en taken moet combineren, heeft immers veel baat bij flexibiliteit. Volgens de opleiding zijn deze mogelijkheden beperkt. In principe volgt elke student een modeltraject, omdat elk OPO volgens de opleiding voortbouwt op een voorgaande OPO. Wel is het mogelijk om het modeltraject in tijd te spreiden. De opleiding benadrukt dat ze haar uiterste best doet om oplossingen uit te werken voor studenten die in de knel komen. Dit doet de opleiding voor zowel dag- als avondstudenten. Voor zieke studenten die dit tijdig melden aan de docent wordt de les opgenomen. De opleiding geeft ook aan dat het mogelijk is om de studie te combineren met een job. Belangrijk is dat de student voldoende motivatie en discipline heeft om de leerstof bij te houden. Volgens de opleidingsverantwoordelijken is het een 'broos evenwicht'.

In het kader van het kwaliteitskenmerk betrokkenheid van stakeholders en met het oog op co-creatie adviseert de commissie de opleiding om in gesprek te gaan met de werkende student

om te onderzoeken hoe ze nog meer tegemoet kan komen aan de specifieke noden en behoeften van deze groep.

2.2.2.2 *Begeleiding student*

De opleiding vindt het belangrijk dat elke student zich thuis voelt. Om dit te bereiken, heeft ze een onthaaltraject uitwerkt. Het onthaalmoment en het opleidingsonderdeel *professionele ontwikkeling* vormen twee belangrijke bouwstenen van dit onthaaltraject. Verder beschikt de opleiding over een graduaatscoach die de schakel vormt tussen de opleiding, de student en de ondersteunende diensten van de hogeschool. Er zijn ook Uni-buddy's die studenten met verschillende culturele achtergronden helpen bij het overwinnen van eventuele drempels. De Uni-buddy's moeten het gemeenschapsgevoel stimuleren. Het inzetten van ervaren studenten om de nieuwe lichten studenten wegwijs te maken en thuis te laten voelen, vindt de commissie een sterk punt van de opleiding.

Als studenten studievertraging oplopen, omdat ze één of meerdere OPO's niet hebben gehaald of om andere redenen kunnen ze in samenspraak met de studentencoach een individueel studieprogramma uitwerken.

De opleiding onderhoudt ook nauwe banden met de taalcoach. De taalcoach maakt onderdeel uit van het team Odisee Taalsterk en werkt voor verschillende opleidingen. Uit de analyse die de opleiding maakte van het profiel van de student blijkt dat bijna de helft van de studenten een migratieachtergrond heeft en minder dan dertig procent enkel het Nederlands als thuistaal heeft. Op basis van deze informatie is de opleiding op zoek gegaan naar een goede taalttest. Bij de start van de opleiding moet elke student een taalttest afleggen. Wie onvoldoende scoort, kan een beroep doen op taalcoaching. Er worden groepslessen aangeboden die in sommige gevallen aangevuld worden met individuele lessen.

De taalcoach vertelt dat ze steeds vertrekt vanuit een concrete opdracht. Dit kan bijvoorbeeld het schrijven van een cv, een verslag, een logboek, een portfolio of andere schrijfo opdracht zijn. Er wordt tijdens de taalcoaching voornamelijk ingezet op het ontwikkelen van vakgerelateerde taalkennis.

Verschiede studenten benadrukken het belang van de taalcoach die zich in elke opleiding komt voorstellen en zo een grote gezichtsbekendheid geniet. Studenten zijn ook positief over het feit dat de taalcoach altijd bereid is om de studenten te helpen bij het schrijven van een motivatiebrief of bij de zoektocht naar een werkplek. De taalcoach is niet alleen een meerwaarde voor anderstalige studenten, maar voor alle studenten.

De commissie vindt de aandacht voor taalcoaching heel waardevol. Het is goed dat taalcoaching een vaste plek heeft in het lesrooster. Dit verlaagt de drempel voor studenten om er aan deel te nemen. Het is ook positief dat de taalcoaching op maat van de opleiding wordt aangeboden. Gezien het specifieke doelpubliek in de Brusselse regio en met het oog op de groei van de opleiding vindt de commissie het heel belangrijk dat de opleiding kwaliteitsvolle taalcoaching kan blijven aanbieden.

De digitale leeromgeving Toledo is vormgegeven volgens een sterke en uniforme structuur. Studenten geven aan dat de communicatie met de opleiding en de verschillende docenten doorgaans zeer vlot loopt. Docenten zijn goed bereikbaar en antwoorden snel op vragen. Docenten zijn open en eerlijk, zegt een student. Je kan altijd antwoord krijgen op je vragen.

De commissie waardeert de duidelijke en toegankelijke manier waarop de opleiding met studenten communiceert.

Ook de kosten die het volgen van de opleiding met zich meebrengt, zijn transparant aldus de studenten. De commissie merkt op dat de opleiding inspanningen doet om de kosten beheersbaar te houden en oplossingen te zoeken voor studenten die het financieel moeilijk hebben. Een voorbeeld hiervan is de studiereis naar Rotterdam die met een dag werd ingekort om de kosten te drukken en te garanderen dat iedereen kon deelnemen.

De actieve en succesvolle manier waarop de opleiding inzet op goede informatievoorziening en op maat uitgewerkte begeleiding van studenten beoordeelt de commissie als een krachtige pijler van de graduaatsopleiding Accounting Administration.

2.2.2.3 *Werkdruk en professionalisering docenten*

Tijdens het lezen van het ZER viel het de commissie op dat er weinig informatie wordt gegeven over de samenstelling van het docententeam. Wat is de achtergrond van de docenten? Op welke manier werkt de opleiding aan professionalisering van het docententeam? Hoe zorgt de opleiding dat het docententeam voeling houdt met de diverse groep studenten en de praktijk? In de verschillende gespreksgroepen krijgt de commissie hier een beter zicht op.

Uit de verschillende gespreksgroepen blijkt dat er veel van docenten wordt verwacht. Om studenten te motiveren de leerstof bij te houden, zet de opleiding in op tussentijdse evaluaties. Ook is vrijwel elke docent werkplekbegeleider. Dit verhoogt de werklust van docenten die al aanzienlijk is. De hoge werkdruk baart de commissie zorgen. De commissie erkent dat dit te maken heeft met de onderfinanciering van hogeronderwijsinstellingen. Dit maakt dat opleidingen vaak voor lastige keuzes staan en een moeilijke spreidstand moeten innemen. Toch beveelt de commissie de opleiding aan om hierover het gesprek met elkaar te blijven voeren met het oog op betrokkenheid van stakeholders.

Drie keer per jaar wordt er een professionaliseringsdag voor docenten georganiseerd. Het anker onderwijsontwikkeling, dat verantwoordelijk is voor de professionalisering van docenten, inventariseert de noden en stelt het programma van de professionaliseringsdag samen. Docenten hebben ook toegang tot de opleidingen van de fiscale hogeschool. Ze kiezen de bijscholing waar ze behoefte aan hebben. Startende docenten kunnen de training *Start to Teach* volgen. Veel docenten staan nog met één been in het werkveld en hebben toegang tot de actuele ontwikkelingen in de sector, aldus de opleidingsverantwoordelijken. De opleiding biedt docenten ook trainingen taalontwikkeland lesgeven aan. De commissie adviseert de opleiding om de professionalisering van docenten verder te formaliseren. Dit kan de werkdruk in de toekomst verlichten, omdat docenten efficiënter en deskundiger worden.

Het kernteam en het onderwijsteam komen op geregelde tijdstippen samen om de praktische en inhoudelijke kanten van de opleiding te bespreken. De commissie waardeert deze permanente evaluatiemomenten.

2.2.3 Werkplekieren

2.2.3.1 Plek in het curriculum

Het werkplekieren behoort tot de leerlijn *praktijk*. In de loop van de opleiding gaan de studenten drie periodes op werkplekieren. In de opleidingsfase 1 is dit in het derde kwartaal en gebeurt dit op een financiële afdeling van een bedrijf. In opleidingsfase 2 is dit in het tweede kwartaal in een accountantskantoor en in het vierde kwartaal op een financiële afdeling of in een boekhoudkantoor. De periode van het werkplekieren duurt telkens acht weken. In deze weken worden er vier dagen (van maandag tot donderdag) voorzien voor het werkplekieren en is de vijfde dag (vrijdag) een terugkomdag. De avondstudent heeft de mogelijkheid om het werkplekieren te vervullen op de plek waar hij werkt op voorwaarde dat het takenpakket voldoende overeenstemt met de taken die de student in die werkplekperiode normaal moet vervullen. Avondstudenten die het werkplekieren niet kunnen combineren met een job krijgen de mogelijkheid om het werkplekieren te vervullen aan het einde van de opleiding of om als alternatief een casus uit te werken die de opleiding opstelt in samenspraak met het werkveld. De commissie vraagt zich af of deze andere invulling van het werkplekieren qua eindniveau te vergelijken is met het werkplekieren voor dagstudenten.

De opleiding benadrukt dat het werkplekieren de rode draad vormt tijdens de opleiding. Het werkplekieren geeft studenten de kans om de aangeleerde kennis in de praktijk te brengen en nieuwe kennis te verwerven.

In dit licht vraagt de commissie zich af waarom de opleiding het werkplekieren pas in het derde kwartaal van de eerste opleidingsfase aan bod laat komen. In het rapport Toets Nieuwe Opleiding uit 2018 werd de opleiding geadviseerd om het werkplekieren eerder te starten. Het vakgebied van accounting administration vraagt een degelijke basiskennis voor je eenvoudige taken in het werkveld kan verrichten, antwoorden de opleidingsverantwoordelijken. Het is niet zinvol om studenten zonder deze voorkennis ervaring in het bedrijfsleven te laten opdoen. De studenten delen deze visie van de opleiding. De commissie volgt de visie van de opleiding en de studenten en staat achter het besluit om het werkplekieren vanaf het derde kwartaal een plek te geven in het curriculum.

Tijdens het werkplekieren organiseert de opleiding elke week een terugkomdag. In het ZER schuift de opleiding de terugkomdag naar voren als een krachtig element van het werkplekieren. Maar over de invulling bestaat onduidelijkheid. Volgens de opleiding moeten studenten die dag fysiek aanwezig zijn op de campus om lessen professionele ontwikkeling te volgen en in gesprek te gaan met de werkplekbegeleider. Volgens studenten vinden deze gesprekken ook regelmatig online plaats. In de gespreksgroepen benadrukken docenten dat het uitwisselen van ervaringen tussen studenten over het werkplekieren belangrijk is. De commissie merkt op dat dit doel moeilijk gerealiseerd kan worden als studenten niet fysiek samenkomen.

2.2.3.2 Begeleiding en waarborgen kwaliteit

Over het werkplekieren had de commissie een aantal vragen. Op welke manier begeleidt de opleiding de student tijdens het werkplekieren? Wat doet de opleiding om te garanderen dat de gekozen werkplek aan de juiste kwaliteitseisen voldoet? Op basis van de dialoog met de opleiding kreeg de commissie meer inzicht in de manier waarop de opleiding het werkplekieren begeleidt en de kwaliteit waarborgt.

Studenten moeten zelf op zoek gaan naar een werkplek. Dit kan door gebruik te maken van de informatie die op de digitale leeromgeving te vinden is, door het eigen netwerk te raadplegen of door gebruik te maken van het aanbod van rekruteringsorganisatie Robert Half.

Indien nodig is er begeleiding van de opleiding bij de zoektocht naar een werkplek. Als studenten zelf een werkplek aanbrengen, moeten ze deze toetsen op geschiktheid en kwaliteit aan de hand van een werkplekscan. Elke student krijgt een werkplekbegeleider die verantwoordelijk is voor twee tussentijdse evaluaties van de student. Op de werkplek zelf krijgt de student een mentor aangewezen. In het OPO *professionele ontwikkeling* dat tijdens de twee opleidingsfasen en de acht kwartalen steeds aan bod komt, wordt de student voorbereid op het werkplekleren.

De werkplekscan die de student moet invullen, is de tool om te checken of de werkplek voldoet aan de gestelde kwaliteitseisen. De ingevulde scan wordt overhandigd aan de werkplekcoördinator, die beoordeelt of de student op deze plaats aan werkplekleren kan doen. De commissie vindt de werkplekscan een geschikte tool om een goede begeleiding van de student te waarborgen en om de kwaliteit van de werkplek te beoordelen. Als een werkplek niet voldoet aan de kwaliteitseisen markeert de opleiding de werkplek met een vlaggetje. Als de problemen niet worden opgelost, kan de werkplek worden geschrapt en kunnen er geen nieuwe studenten naartoe.

Het werkplekleren is niet alleen bedoeld als plek om opgedane kennis in te oefenen. De werkplek moet voldoende nieuwe uitdagingen bieden, legt de opleiding uit. Het ontwikkelen van vakkennis is daarbij niet de enige doelstelling. Ook het stimuleren van de zelfstandigheid maakt deel uit van het werkplekleren. De student moet de juiste formulieren in orde brengen, uitleg durven vragen, zelfstandig werk oppakken en deadlines respecteren. Tijdens de tussentijdse evaluatiemomenten van de werkplekbegeleider wordt hier aandacht aan besteed.

De opleiding houdt de vinger aan de pols door de mentoren te bevragen via het evaluatieformulier die vanuit de opleiding vertrekt. Op basis van de resultaten werkt de opleiding aan een kwaliteitsverbetering van het werkplekleren. De studenten worden tijdens een werkplekperiode twee keer geëvalueerd via een Excel-bestand en op basis van een gesprek tussen de werkplekbegeleider en de mentor.

De commissie is ervan overtuigd dat de opleiding een goed evenwicht heeft weten te bereiken tussen studenten eigenaarschap geven over het werkplekleren en hen tegelijk voldoende begeleiding bieden.

De commissie wil graag van het werkveld weten hoe zij de samenwerking met de opleiding en de studenten tijdens het werkplekleren ervaart. De werkveldpartners geven aan tevreden te zijn over de samenwerking. De mentoren op de werkplek krijgen geen opleiding. Wel zijn er regelmatig contactmomenten met de opleiding. De verwachtingen zijn duidelijk. De werkveldpartner stemt het takenpakket af op het niveau van de student. Het evalueren van de student gebeurt steeds in samenspraak met de werkplekbegeleider van de opleiding. De commissie suggereert om te onderzoeken of er een mentorenopleiding voor de werkplekmentoren kan worden ontwikkeld of een briefing kan worden uitgewerkt, zodat de werkplekmentoren weten aan welke verwachtingen ze moeten voldoen.

2.2.4 Kwaliteitszorg

Voor de kwaliteitsbewaking in eigen regie hanteert de opleiding de VARIOSO-cyclus, die bestaat uit verschillende activiteiten gepland en wordt ondersteund door de centrale dienst Onderwijsontwikkeling en Kwaliteitszorg van Odisee.

Focusgesprekken met studenten en werkveldpartners maken een belangrijk deel uit van de VARIOSO-cyclus. De inbreng van deze partners leidde tot verschillende aanpassingen in het curriculum. De opleiding investeerde in meer kennis van ICT-vaardigheden (Excel en boekhoudsoftware), besloot meer aandacht te geven aan het ontwikkelen van presentatievaardigheden bij studenten en koos voor het keuzevak *Enterprise Resource Planning* voor het inoefenen van een aantal bedrijfsprocessen.

Naast de focusgesprekken is er ook de opleidingsraad waarin de stem van de student een plek krijgt. Eén keer per kwartaal neemt de opleiding de tijd om binnen de structuur van de opleidingsraad bestaande uit een achttal studenten te luisteren naar de zorgen, klachten en suggesties van studenten. Het voorbeeld dat de studenten geven, is dat ze de opleiding lieten weten dat acht uur les op een dag veel is. De opleiding heeft beloofd hier vanaf volgend jaar verandering in te brengen. De opleiding heeft zich voorgenomen om te investeren in een meer diverse samenstelling van de studentenraad.

Eerder in het rapport kwam ook de Persona-analyse aan bod. Uit de analyse van het studentenprofiel kwam naar voren dat er een grote nood was aan meer aandacht voor talen in de opleiding. Voor de ontwikkeling van de Nederlandse taal biedt de opleiding taalcoaching aan aan studenten en professionaliseringstrajecten taalontwikkeland lesgeven aan docenten. Omdat de afgestudeerde graduaatsstudent vaak gaat werken in een interculturele en internationale omgeving is het nieuwe OPO *meertalige communicatie* ingevoerd.

De commissie waardeert de analytische manier waarop de opleiding aan kwaliteitszorg doet. De doorgevoerde aanpassingen zijn steeds beslissingen gebaseerd op onderzoek en analyse en voortschrijdend inzicht, zoals de opleiding zelf aangeeft.

De commissie is overtuigd van de waarde van de intensieve banden die de opleiding met werkveldpartners onderhoudt, maar stelt vast dat het aantal betrokken werkveldpartners beperkt is. Het inbrengen van meerdere perspectieven zorgt voor een brede feedback die de kwaliteit van de opleiding ten goede komt. Zeker voor een opleiding die co-creatie hoog in het vaandel draagt en als extra kwaliteitskenmerk de betrokkenheid van stakeholders aandraagt, is het belangrijk om een beroep te kunnen doen op een grote en verscheiden groep van werkveldpartners. De commissie beveelt de opleiding aan om de pool van werkveldpartners uit te breiden en regelmatig te vernieuwen. Ook het onderhouden van contacten met alumni is voor verbetering vatbaar met het oog op investeren in de betrokkenheid van verschillende stakeholders.

Ondanks de continue aandacht voor kwaliteitsverbetering verlaat een groot aantal studenten de opleiding zonder diploma. De commissie ziet dat de opleiding veel moeite doet om het percentage drop-outs te doen dalen door bijvoorbeeld tussentijdse evaluaties in te voeren, studenten te motiveren naar de les te komen middels een bonussysteem, een herhalingsweek in te voeren en op basis van de Persona beleid te voeren. Toch maakt de commissie zich zorgen over deze ontwikkeling en beveelt de opleiding aan om nog meer te investeren in onderwijskundige oplossingen om de studenten aan boord te houden.

2.2.5 Toetsing en beoordeling eindniveau

De opleiding koos ervoor om de DLR's te gebruiken als OLR's (opleidings specifieke leerresultaten). Deze werden geconcretiseerd in kerndoelen. De kerndoelen werden vervolgens uitgewerkt in een competentiematrix die gekoppeld werd aan de OPO's, zodat duidelijk wordt in welke OPO aan welke competentie wordt gewerkt. In de competentiematrix is ook het beoogde beheersingsniveau terug te vinden.

Voor het bepalen van het beheersingsniveau wordt gebruik gemaakt van het Odisee competentie model gebaseerd op de Vlaamse kwalificatiestructuur. Het model verheldert het onderscheid tussen graduaatsopleidingen en professionele bachelors. Voor de graduaatsopleidingen is het doorgroei niveau het eindniveau, terwijl voor de bachelors het gevorderde niveau het eindniveau is.

Het uitwerken van de OLR's in duidelijk meetbare leeruitkomsten is iets waar de opleiding nog aan werkt in samenspraak met de verschillende stakeholders.

De opleiding ziet evaluaties als een belangrijke hefboom voor het leren en als een permanent onderdeel van het leerproces. Het evaluatiebeleid heeft een aantal belangrijke pijlers zoals formatief handelen, summatieve evaluaties, permanente evaluaties en geïntegreerde evaluaties. De formatieve en summatieve evaluaties bereiden de student voor op het werkplekleren.

Volgens de commissie blijkt uit de competentiematrix dat bepaalde kerndoelen onmiddellijk op doorgroei niveau worden getoetst. De commissie is hier minder enthousiast over omdat hierdoor de evolutie in de toetsing ontbreekt en studenten minder kans hebben om te groeien. Inzake het posttoetsbeleid wil de commissie adviseren om te kijken of dit ook kan plaatsvinden voor de bekendmaking van de resultaten.

De commissie beoordeelt de evaluatiekalender als positief. De evaluatiekalender biedt studenten een goed overzicht en zorgt voor structuur wat het plannen makkelijker maakt. Ook positief is dat de eindproef door de opleiding wordt beoordeeld in samenspraak met het werkveld.

Tot slot merkt de commissie op dat de opleiding werkt met tussentijdse evaluaties en tussentijds feedback op opdrachten waardoor er formatief naar het gewenste niveau wordt gewerkt.

3 Oordeel

De commissie die het onderzoek voerde in het kader van de accreditatie van het graduaat in de accounting administration aan Odisee adviseert de NVAO een positief accreditatiebesluit af te leveren.

De commissie is onder de indruk van de onderzoekende en analytische manier waarop de opleidingsverantwoordelijken te werk gaan bij het uitbouwen van de opleiding die aansluit bij de noden en behoeften van de huidige generatie studenten. De commissie vindt het positief dat de opleiding zich bewust is van het veranderde studentenprofiel en waardeert de inspanningen om hier een juist antwoord op te formuleren.

De opleiding heeft de commissie kunnen overtuigen dat het op een actieve en succesvolle manier inzet op een goede informatievoorziening en een op maat uitgewerkte begeleiding van studenten. Een illustratief voorbeeld is het taalcoachingsbeleid. De taalcoach vertrekt steeds vanuit een concrete opdracht en zet in op het ontwikkelen van vak gerelateerde taalkennis. Bovendien heeft taalcoaching een vaste plek in het lesrooster, wat drempelverlagend werkt voor studenten.

De opleiding heeft een goed evenwicht bereikt tussen studenten het eigenaarschap geven over het werkplekleren en hen tegelijk voldoende begeleiding bieden. De opleiding heeft ook duidelijk voor ogen aan welke kwaliteitseisen het werkplekleren moet voldoen en heeft voldoende controlemechanismen ingebouwd om dit te monitoren.

Als vierde kwaliteitskenmerk heeft de opleiding betrokkenheid van stakeholders naar voren geschoven. De commissie waardeert deze inbreng. De opleiding hecht veel waarde aan co-creatie door een goede samenwerking met docenten, werkveldvertegenwoordigers, studenten en alumni. De commissie is ervan overtuigd dat de opleiding intensieve relaties heeft weten uit te bouwen met deze stakeholders. Het verder uitbouwen, uitbreiden en formaliseren van de banden met studenten, alumni, docenten, het werkveld en andere opleidingen is volgens de commissie een belangrijke vervolgstap om de slogan van co-creatieve hogeschool waar te maken.

Tegelijk ziet de commissie nog kansen om als opleiding verder te groeien. De commissie formuleert daarom een aantal aanbevelingen die overigens geen afbreuk doen aan de positieve punten die ze opsomde, noch aan het positieve advies:

- Onderzoek of de verdeling van de studiepunten en ook de opbouw van de OPO's in het curriculum voor verbetering vatbaar is.
- Waak over de hoge werkdruk die docenten ervaren. Blijf als opleiding hierover het gesprek voeren met het docententeam.
- Investeer in de uitbreiding van de pool van werkveldpartners. Het inbrengen van meerdere perspectieven zorgt voor een brede feedback die de kwaliteit van de opleiding ten goede komt. Ook het onderhouden van de contacten met alumni is voor verbetering vatbaar.
- Blijf investeren in een beleid dat het aantal drop-outs bij studenten doet afnemen.

Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding

Instelling	Odisee
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	Niet van toepassing
Opleidingstrajecten voor werkstudenten, voltijds/deeltijds trajecten, dag-/avondonderwijs, onderscheiden vormen van diplomering	<ul style="list-style-type: none"> • Dagopleiding • Avondopleiding
De vestigingen waar de opleiding wordt aangeboden	<ul style="list-style-type: none"> • Brussel-Hoofdstad • Sint-Niklaas
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	Bachelor in het bedrijfsmanagement, afstudeerrichting accountancy en fiscaliteit

Bijlage 2: Opleidings specifieke leerresultaten (OLR)

1. De gegradueerde maakt de verkoopfacturen en creditnota's op. De gegradueerde onderneemt de nodige acties in het kader van het debiteurenbeheer
2. De gegradueerde voert betalingen uit binnen de eigen bevoegdheid voor goedgekeurde bewijsstukken. De gegradueerde onderneemt de nodige acties in het kader van het crediteurenbeheer en de voorraadadministratie.
3. De gegradueerde heeft inzicht in de totstandkoming van een verkoopprijs met inbegrip van de berekening van een kostprijs. De gegradueerde heeft inzicht in de bouwstenen van budgettering en volgt de bestaande budgetten mee op.
4. De gegradueerde codeert en verwerkt de documenten in het aankoop-, verkoop-, financieel- en divers dagboek, houdt de analytische boekhouding bij en doet de afstemmingscontrole met de onderliggende bewijsstukken.
5. De gegradueerde houdt de onderliggende databanken van de boekhoudsoftware up-to-date. De gegradueerde werkt vlot met de courante boekhoud- en kantoorsoftware.
6. De gegradueerde bereidt fiscale dossiers en controles voor en levert de nodige informatie aan het sociaal secretariaat. De gegradueerde doet de btw-aangiftes en -reconciliaties.
7. De gegradueerde bereidt de proef- en saldbalans 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:

Edwin Moor (*voorzitter*) Senior Auditor bij Zadkine

Lieselot Casier (*commissielid*) Opleidingscoördinator graduaat in de accounting administration bij HOWEST en zelfstandige

Goedele Buts (*commissielid*) Senior Manager Deloitte

Chelsea Bergman (*student-commissielid*) Student graduaat in de accounting administration UCLL

De commissie werd bijgestaan door:

- **Bert Van Poeck** (*procescoördinator*) beleidsmedewerker NVAO.
- **Janine Meijer** (*extern secretaris*) journalist en tekstschrijver

Alle commissieleden hebben de deontologische code van de NVAO ondertekend.

Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding

8.30u - 8.45u	Ontvangst commissie
8.45u – 10.15u	<p>Korte inleidende presentatie door opleiding Gesprek met opleidingsverantwoordelijken:</p> <p>Opleidingshoofd graduaat AA: Filip Van Leemput Coördinator werkpleklers: Luana Jassogne Kwaliteitszorgondersteuner cluster en voormalig opleidingshoofd AA: Katrijn Claes Ankerpersoon onderwijsontwikkeling en docent PO: Lien De Cang Docent Deontologie en Cost- en Managementaccounting: Peter Innegraeve Docent personenbelasting en BTW: Stijn Coppieters <i>Bovenstaande deelnemers zijn leden van het kernteam van de opleiding</i></p> <p>Clusterdirecteur Bedrijfskunde: Soetkin Bauwens Procesbegeleider Dienst Onderwijsontwikkeling en kwaliteitszorg: Cloë Vander Stuyft</p>
10.15u - 10.30u	Pauze en intern overleg commissie
10.30u - 11.15u	<p>Gesprek met opleidingsverantwoordelijken</p> <p>Idem ronde 1</p>
11.15u – 12u	<p>Gesprek met perspectief studenten</p> <p>Student dagtraject eerste opleidingsfase: Lesley Hertens Student dagtraject tweede opleidingsfase: Pakize Albayrak, Burak Ekici, Cloë De Bilde Studenten avondtraject: Jennifer Billens, Dennis Leemans, Charlotte De Wolf</p>
12u - 13u	Lunch en intern overleg commissie
13u – 14u	<p>Gesprek met perspectief werkveld en alumni</p> <p>Werkveldvertegenwoordigers: Cedric De Temmerman, Wim Van Den Neste, Wietse Groeninck, Laurent Coppens</p> <p>Alumni: Geert Verdoodt, Cansu Yelboga</p>
14u – 14.15u	Pauze en intern overleg commissie
14.15u – 15.15u	<p>Gesprek met docenten en onderwijsondersteuners</p> <p>Docent professionele ontwikkeling: Anja Matthys Docent deontologie: Peter Innegraeve Docent boekhouden: Ruben Soens Docent personenbelasting en BTW: Stijn Coppieters Ankerpersoon onderwijsontwikkeling: Lien De Cang Taalcoach: Riet Vanhoutte Studentencoach: Isabel 'T Jampens</p>
15.15u – 15.45u	<p>Afrondend gesprek met instellingsbestuur en opleidingsverantwoordelijken</p> <p>Directeur onderwijs: An Martin Clusterdirecteur Bedrijfskunde: Soetkin Bauwens Diensthoofd onderwijsontwikkeling en kwaliteitszorg: Aaron Soens Opleidingshoofd: Filip Van Leemput Coördinator werkpleklers: Luana Jassogne</p>
15.45u – 16.30u	<p>Vrije ruimte/mogelijkheid tot extra gesprek <i>(werkveldpartners niet meer beschikbaar)</i></p> <p>Intern overleg commissie</p>
16.30u – 17u	Afsluitende dialoog: bevindingen van de commissie

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

- Zelfevaluatierapport
- Aanvullende bijlagen
- Achtergrond docenten
- Lesroosters
- Opdracht professionele ontwikkeling
- Organigram opleiding
- PPT-introductie

Documenten beschikbaar gesteld tijdens de dialoog

- Geen

