

GRADUAAT IN DE ACCOUNTING ADMINISTRATION

SAMENWERKINGSVERBAND TRACK 5 KEMPEN

TOETS NIEUWE GRADUAATSOPLEIDING • ADVIESRAPPORT

22 FEBRUARI 2019





Inhoud

1	Samenvattend advies van de visitatiecommissie.....	4
2	Rapportage van de bevindingen en overwegingen	6
2.1	Generieke kwaliteitswaarborg 1: beoogd eindniveau	6
2.2	Generieke kwaliteitswaarborg 2: onderwijsleeromgeving	7
2.3	Generieke kwaliteitswaarborg 3: te realiseren eindniveau	13
2.4	Generieke kwaliteitswaarborg 4: opzet en organisatie van de interne kwaliteitszorg	15
2.5	Eindoordeel.....	17
3	Beoordelingsproces	18
4	Overzicht oordelen	19
	Bijlage 1: Basisgegevens over de opleiding.....	20
	Bijlage 2: Domeinspecifieke leerresultaten (DLR).....	21
	Bijlage 3: Samenstelling visitatiecommissie.....	22
	Bijlage 4: Overzicht van de bestudeerde documenten	23
	Bijlage 5: Lijst met afkortingen	24

1 Samenvattend advies van de visitatiecommissie

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

De graduaatsopleiding accounting administration van Thomas More Kempen (hierna Thomas More) bestaat uit 120 studiepunten (SP). 45 SP van het curriculum wordt via werkplekieren ingevuld. De nieuwe graduaatsopleiding wordt aangeboden op de campussen Geel (avond- en dagonderwijs), Herentals (avondonderwijs) en Turnhout (dagonderwijs). De NVAO heeft de domeinspecifieke leerresultaten van deze nieuwe opleiding gevalideerd op 25 juni 2018.

De visitatiecommissie (hierna: commissie) komt tot de conclusie dat de graduaatsopleiding Accounting Administration van Thomas More wat betreft niveau en oriëntatie past binnen de Vlaamse Kwalificatiestructuur (VKS) en aansluit bij de Domeinspecifieke Leerresultaten (DLR). De opleiding beschikt over een divers samengestelde adviesraad, die haar in staat stelt de vinger aan de pols te houden in een snel veranderend beroepenveld. De commissie apprecieert dat de opleiding zich zowel op generatiestudenten als zij-instromers richt. Daarnaast identificeerde ze echter weinig echt onderscheidende opleidingsspecifieke accenten. De commissie geeft als suggestie mee het opleidingsprofiel verder aan te scherpen.

De opleiding heeft voldoende garanties ingebouwd om een coherent programma te realiseren dat de onderscheiden doelgroepen op verschillende campussen in staat stelt de beoogde leerresultaten te bereiken. De commissie komt tot de conclusie dat de opleiding een duidelijke en concrete visie heeft over hoe ze het didactisch model kan inzetten als een tool om het onderwijs vorm te geven. Het personeel dat de opleiding zal verzorgen, vormt in grote mate reeds een team, heeft uitgebreide ervaring met de doelgroep en is via een gedeelde aanstelling in de professionele bacheloropleiding reeds bekend met Thomas More. De commissie vindt het vertrouwenwekkend dat er een duidelijk professionaliseringsplan voor de docenten is, waarin er onder andere aandacht wordt besteed aan het nieuwe didactisch concept en de bredere didactische scholing van docenten. Ook beschikt de opleiding over adequate infrastructurele voorzieningen en een goed uitgewerkt kwaliteitszorgbeleid.

De in-, door- en uitstroombegeleiding van de studenten is aan de maat en de commissie apprecieert dat flexibiliteit centraal wordt gesteld bij de begeleiding van zij-instromers. Ze heeft grote waardering voor het engagement van de opleiding om de doelgroep van deeltijdstudenten, te bedienen in avondonderwijs, ook al brengt dat in de overgangsfase financiële uitdagingen met zich mee. De commissie vraagt de hogeschool er mee over te waken dat de opleiding in staat wordt gesteld deze belangrijke doelgroep te blijven bedienen.

De opleiding voldoet aan de wettelijke minimumeis voor werkplekieren. Ze beschikt over een breed netwerk van stageplaatsen, waarmee ze in partnerschap het werkplekieren verder vorm kan geven. Ze heeft een duidelijke visie op de wisselwerking tussen opleiding op de hogeschool en opleiding op de werkplek en heeft zicht op de manier waarop eventuele rotatie tussen werkplekken zal worden vormgegeven. De leerresultatenrubric biedt bovendien houvast voor de concrete inhoudelijke invulling van het werkplekieren. Dit neemt niet weg dat er nog stappen gezet moeten worden in de concrete implementatie van het werkplekieren. De overeenkomsten met de werkplekken moeten vorm krijgen, de procedures i.v.m. selectie van werkplekken en begeleiding van studenten dienen verder uitgekristalliseerd te worden en de selectie en training van bedrijfsmentoren moet nog van start gaan. De commissie kreeg echter voldoende garanties dat de opleiding erin zal slagen deze punten te realiseren voordat het werkplekieren in de bedrijfscontext in 2020-2021 van start gaat. Dat de opleiding beschikt over een duidelijke visie, beroep kan doen op de uitgebreide expertise van het CVO en de ondersteuning van de centrale onderwijsdiensten, sterkt de commissie in haar vertrouwen.

De commissie komt tot de conclusie dat de opleiding beschikt over een kwaliteitsvol toetsstelsel. Ze waardeert dat de opleiding een rubric uitwerkt in samenwerking met het werkveld. Ze vraagt de opleiding nu snel werk te maken van de finalisering van het instrument en erover te waken dat het eindresultaat eenduidig en gebruiksvriendelijk is. De commissie verwelkomt bovendien dat de studenten een elektronisch portfolio bijhouden, dat een weergave is van hun leerproces. Ze is van mening dat het eindniveau van de studenten op adequate wijze wordt vastgesteld. De commissie raadt wel aan erover te waken dat het concept van de afstudeeropdracht binnen het geheel van het portfolio duidelijk blijft en voldoende is afgestemd op de doelgroep en het beoogde niveau.

De commissie die de aanvraag van het samenwerkingsverband Track 5 Kempen voor de opleiding graduaat in de accounting administration heeft beoordeeld, brengt een positief advies uit aan de NVAO. Zij baseert haar oordeel op het informatiedossier en het toelichtend gesprek.

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

De commissie beveelt de opleiding aan:

- Snel werk te maken van de concrete uitwerking van het werkplekklaren.
- Snel werk te maken van de concrete uitwerking en start van de professionalisering van het personeel en de training van de bedrijfsmentoren.
- De opleiding financieel in staat te stellen de belangrijke doelgroep van de deeltijdstudenten te blijven bedienen. Deze aanbeveling is eerder aan de hogeschool dan aan de opleiding gericht.

Den Haag, 22 februari 2019

Namens de commissie ter beoordeling van de toets nieuwe opleiding voor de opleiding graduaat in de Accounting Administration van het samenwerkingsverband Track 5 Kempen,

Bert Hoogewijs
(voorzitter)

Jetje De Groof
(secretaris)

2 Rapportage van de bevindingen en overwegingen

2.1 Generieke kwaliteitswaarborg 1: beoogd eindniveau

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

Bevindingen

De opleiding graduaat in de Accounting Administration is een omvorming van de opleiding Boekhouden die CVO Hoger Instituut der Kempen (hierna CVO HIK) momenteel aanbiedt samen met Thomas More binnen het samenwerkingsverband Track 5 Kempen. De nieuwe graduaatsopleiding wordt ondergebracht in de Unit Graduaatsopleidingen op campussen Geel, Turnhout en Herentals.

De commissie stelde in het informatiedossier vast dat de opleiding direct inzetbare beroepsprofessionals wil afleveren, die beschikken over een adequate boekhoudkundige deskundigheid, een praktijkrelevante kennisbasis en een professionele houding. De beroepsgerichtheid, de integratie van theorie en praktijk, het leren in authentieke beroepscontexten op basis van reële, authentieke beroepstaken en de geleidelijke groei in complexiteit worden in het informatiedossier aangereikt als kenmerkend voor het profiel van de opleiding. De opleiding richt zich op generatiestudenten die een beroepsopleiding in het hoger onderwijs willen volgen en een praktische leerweg boven een meer theoretische verkiezen. Daarnaast wil de graduaatsopleiding ook een studentenpubliek aantrekken dat zich verder wil kwalificeren of omscholen. Voor deze groep worden aparte trajecten voorzien (zie standaard 2). Tijdens het toelichtend gesprek vernam de commissie dat de opleiding zich qua beroepsprofiel in de eerste plaats richt op lokale kleine en middelgrote boekhoudkantoren. Dit neemt niet weg dat ook grotere boekhoudkantoren en het bredere bedrijfsleven afgestudeerden te werk stellen en een plaats hebben als partner van de opleiding. Uitgelegd werd dat gegradueerden aanvankelijk meestal de taak van hulpboekhouder uitvoeren, dit in tegenstelling tot alumni van de professionele bachelor, die meteen als boekhouder van start gaan.

De opleiding neemt de domeinspecifieke leerresultaten (DLR), die in de schoot van de Vlaamse Hogescholenraad (VLHORA) werden opgesteld, over als beoogde opleidingspecifieke leerresultaten (OLR). Deze DLR zijn gelinkt aan de door de overheid vastgelegde beroepskwalificaties op niveau 5 en werden afgecheckt aan de vereisten van de Vlaamse kwalificatiestructuur voor opleidingen op graduaatsniveau. De opleiding was betrokken bij het opstellen van de DLR en in dit proces werden het werkveld, internationale experts en oud-studenten bevroegd. Tijdens het gesprek werd toegelicht hoe de DLR vervolgens werden afgetoetst bij het lokale werkveld. Gevraagd naar wijzigingen in het opleidingsprofiel als gevolg van deze lokale input, werd gewezen op het grotere gewicht dat in de opleiding gegeven wordt aan Fiscaliteit. Ook dat het werkplekleren in een reële bedrijfscontext pas start in de tweede opleidingsfase kwam er op expliciete vraag van het werkveld.

Het informatiedossier geeft aan dat het doel van de opleiding enerzijds is studenten op te leiden tot startende beroepsprofessionals, die zelfstandig kunnen functioneren in de beroepspraktijk op niveau 5. Anderzijds worden ook de mogelijkheden gecreëerd om door te groeien naar een professionele bachelor op niveau 6. Dit ontlokte bij de commissie de vraag naar de finaliteit van de opleiding. Ze vernam dat Thomas More in de opleiding zelf geen insteken richting de professionele bacheloropleiding voorziet. Uitgelegd werd echter dat, op basis van de huidige gegevens, geen grote doorstroom naar de bacheloropleiding verwacht wordt. Dit neemt niet weg dat uitbreidingstrajecten mogelijk zijn voor studenten met verdere ambities.

De commissie peilde ook naar de positionering en profilering van de opleiding op niveau 5 ten aanzien van inhoudelijk verwante opleidingen op niveaus 4 en 6. Ze vernam dat de inhoudelijke leerlijnen de graduaatsstudenten meer specialistische kennis bieden in vergelijking met de meer generische Se-n-Se-opleidingen op niveau 4. In vergelijking met de bacheloropleiding (niveau 6) is de graduaatsopleiding meer praktijkgericht. De aparte Unit Graduaatsopleidingen, waarin de opleiding is ondergebracht, helpt om de eigenheid van het graduaatsniveau ten aanzien van andere niveaus te bewaken en aparte werkvormen uit te werken. Ook voor de partnerbedrijven en de studenten geeft de aparte Unit een duidelijkere zichtbaarheid aan het graduaatsniveau.

De commissie stelde in het informatiedossier vast dat Thomas More per graduaatsopleiding een adviesraad heeft opgericht, waarin het opleidingsteam het programma en de doelstellingen van het programma regelmatig kan afstemmen met werkveldpartners om het eindniveau te garanderen en de match van de afgestudeerden met de arbeidsmarkt te verzekeren. De opleidingsverantwoordelijke staat in voor de continue borging van het eindniveau en wordt hierin ondersteund door de dienst Onderwijs. De commissie stelde in de bijlagen vast dat de adviesraad van de opleiding divers is samengesteld. Naast accountancybedrijven zitten er ook grotere lokale bedrijven in, evenals de VDAB, de beroepsfederatie en softwarebedrijven.

Overwegingen

De commissie komt tot de conclusie dat de Graduaatsopleiding accounting administration van Thomas More wat betreft niveau en oriëntatie past binnen de VKS niveau 5 en tegemoet komt aan de DLR. De commissie heeft vastgesteld dat de DLR en het eigen opleidingsprofiel zijn afgestemd met lokale, Vlaamse en internationale stakeholders. Ze waardeert dat de opleiding ook rekening houdt met de input van de eigen werkveldpartners en beschikt over een divers samengestelde adviesraad, die haar in staat stelt de vinger aan de pols te houden in een snel veranderend beroepenveld.

De commissie apprecieert dat de opleiding zich op twee duidelijk onderscheiden doelgroepen richt (generatiestudenten en zij-instromers) en zo de sterke traditie van het CVO voortzet. Daarnaast identificeerde ze echter weinig echt onderscheidende opleidings specifieke accenten. Dit uit zich ook in het feit dat de opleidings specifieke OLR samen vallen met de DLR, die Vlaanderen breed van toepassing zijn. De commissie geeft als suggestie mee om het profiel van de opleiding verder aan te scherpen. Dit zou haar onderscheidende karakter ten aanzien van andere graduaatsopleidingen Accounting Administration enerzijds, en tegenover aanverwante opleidingen op niveaus 4 en 6 anderzijds, verder verhelderen, en de transparante communicatie aan studenten en andere stakeholders faciliteren. Wel is de commissie van mening dat het onderbrengen van de graduaatsopleidingen in een aparte Unit de scherpstelling van het niveau ten goede zal komen.

Oordeel: voldoende

2.2 **Generieke kwaliteitswaarborg 2: onderwijsleeromgeving**

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

Bevindingen

De commissie nam kennis van het curriculum, dat bestaat uit 120 studiepunten (SP). Er zijn twee opleidingsfasen voorzien van elk 60 SP. 45 SP van het curriculum wordt via werkplekleren ingevuld. De commissie vernam tijdens het toelichtend gesprek dat voor een organisatie in semesters is gekozen, omdat dit toelaat het boekhouden gradueel op te bouwen, en vervolgens integratief te toetsen.

Het semestersysteem staat net als het kwartaalsysteem toe om tussentijds te toetsen, maar biedt de opleiding de ruimte om de toets- en feedbackmomenten zelf in te plannen.

De samenhang in de opleiding wordt op verschillende manieren gewaarborgd. Ten eerste zijn er zeven horizontale leerlijnen, die door de verschillende opleidingsfasen heen lopen, en die elk beschikken over een specifieke leeromgeving die aangepast is aan de betreffende beroepstaken. Ten tweede voorziet de opleiding vier inhoudelijk coherente thema's die verticaal over de leerlijnen heen lopen. Via deze inhoudelijke thema's wil de opleiding het leren in de opleiding en op de werkplek gedurende een bepaalde periode een duidelijke focus geven. Doorheen de leerlijnen en de thema's evolueren de studenten van een basis naar een verdiepend niveau in de te verwerven competenties. In het werkplekleren wordt eveneens een geleidelijke groei voorzien. De eerste fase staat in het teken van verkenning, waarin de authentieke beroepssituatie wordt gesimuleerd door een 'Practice Enterprise'. Vanaf de tweede periode gaan studenten tijdens lange aaneengesloten periodes aan de slag in een werkplekbedrijf.

De thema's van het programma vallen samen met de semesters en zijn 'Verkenning' (semester 1), 'Practice enterprise' (semester 2), 'Apprentice' (semester 3) en 'Startende professional' (semester 4). De zes praktijkleerlijnen groeperen opleidingsonderdelen op basis van de zes groepen beroepstaken van een dossierbeheerder boekhouden. Deze leerlijnen zijn Accounting; Fiscaliteit; Management Accounting; Professionele contexten; Recht en Wetgeving; en Management Reporting. De commissie nam in het informatiedossier kennis van de elementen die in elk van deze leerlijnen aan bod komen. De zevende leerlijn is de integrale praktijklijn, waarin studenten op een (gesimuleerde) werkplek de geleerde beroepstaken en -vaardigheden in reële en meer complexe situaties leren uitvoeren.

De leerresultatenmatrix in de bijlagen van het informatiedossier maakte voor de commissie inzichtelijk dat de studenten via het curriculum de beoogde leerdoelen kunnen bereiken. De commissie nam bovendien kennis van het schematische programmaoverzicht van zowel het voltijdse als het deeltijdse traject. Het deeltijdse traject is net als het voltijdse opgebouwd via leerlijnen, maar niet direct volgens thema's. Studenten kunnen hun traject personaliseren volgens de eigen behoeften. Het is mogelijk om over te stappen tussen het vol- en het deeltijds traject of opleidingsonderdelen uit beide trajecten te combineren. Studenten met werkervaring in de sector kunnen via EVC's en EVK's hun individueel traject verkorten. De commissie vernam dat, met het oog op flexibel samengestelde trajecten, niet meer met expliciete volgtijdelijkheden wordt gewerkt. Dit neemt niet weg dat een modeltraject werd uitgetekend dat de ideale volgorde van opleidingsonderdelen weergeeft en dat erover wordt gewaakt dat het individuele traject van de studenten gradueel opbouwt. Opleidingsonderdelen die essentieel zijn om op voort te bouwen worden regelmatig herhaald om studievertraging te vermijden.

De commissie besprak met de opleiding hoe de samenhang van de opleiding gewaarborgd wordt over de verschillende campussen heen. Uitgelegd werd dat er een aparte opleidingscoördinator wordt voorzien voor de graduaatsopleiding accounting administration. Er is regelmatig overleg op opleidingsniveau en de communicatielijnen met de opleidingsverantwoordelijke zijn kort. Er was in het verleden al een sterke interactie tussen het CVO en Thomas More door de gedeelde infrastructuur en de aanwezigheid van docenten met een gemengde opdracht in de professionele bachelor en het CVO. Dat een deel van de docenten in de nieuwe opleiding op verschillende campussen zal worden ingezet, bevordert eveneens de afstemming. Tenslotte zullen de opleidingen op alle campussen hetzelfde programma volgen, identiek cursusmateriaal gebruiken en dezelfde toetsing hanteren.

Het informatiedossier beschrijft hoe het didactisch concept gestoeld is op de integratie van theorie en praktijk. Op de campus wordt gewerkt met casusonderwijs, projecten, simulaties en praktijklessen, waarin authentieke settings gesimuleerd worden. Er wordt zo veel mogelijk recht gedaan aan de complexiteit van reële, authentieke beroepstaken, waarbij het 'viercomponenteninstructiemodel' ('4C/ID') richtinggevend is. Centraal staat dat studenten de beroepstaken als geheel inoefenen ('whole task practice').

Daarnaast worden deeltaakoefeningen ('part task practice') ingezet om specifieke aspecten te automatiseren of om ondersteunende procedurele kennis te verwerven. Tijdens het toelichtend gesprek ging de commissie na in welke mate dit model gedragen wordt door de docenten. De vertegenwoordigers van de opleiding waren openhartig over het feit dat het didactisch concept nu pas ingang begint te vinden. Het '4C/ID'-model was een van de thema's op het jaarlijkse hogeschoolcongres en vanaf februari krijgen de docenten verdere instructie over het model in workshops die worden aangeboden door de centrale onderwijsdiensten. Van de onderwijsondersteuning vernam de commissie dat het model 'bottom-up' tot stand is gekomen, wat als voordeel biedt dat het afgestemd is op de huidige werkwijze van vele docenten. De explicitering in een didactisch concept biedt verdere houvast en structuur voor de concrete uitwerking van de taakgerichte werkwijze.

De concrete keuzes qua werkvormen verschillen soms in het deel- en het voltijdse traject. Van deeltijdstudenten wordt een grotere zelfstandigheid verwacht en wordt ingezet op 'blended learning', 'flipped classroom' en vraaggestuurde contactmomenten. Gevraagd naar de geschiktheid van 'flipped classroom' voor de doelgroep van graduaatsstudenten, legde de opleiding uit dat de ervaring leert dat de avondstudenten beschikken over de nodige zelfstandigheid en gedrevenheid om deze werkvorm succesvol te kunnen toepassen.

Om de integratie tussen theorie en praktijk te realiseren wordt maximaal ingezet op werkplekleren. Het informatiedossier beschrijft uitgebreid het concept van het 'Cognitive Apprenticeship', dat centraal staat bij het werkplekleren. In deze methode werkt de student samen met de bedrijfsmentor, die een expert in het vakgebied is. Studenten observeren de handelingen van de bedrijfsmentor, nemen er nadien aan deel en voeren uiteindelijk het takenpakket autonoom en vakkundig uit. Het informatiedossier beschrijft theoretisch de verschillende fasen die hierbij doorlopen worden: modelleren, coachen, 'scaffolding', articuleren, reflectie en exploratie. Ook hier ging de commissie tijdens het toelichtend gesprek op zoek naar de manier waarop dit theoretische model praktische invulling zal krijgen in de opleiding. Gevraagd naar specifieke reflectiemodellen die zullen worden ingezet, werd verwezen naar de STARRT-methode. De opleiding gaf aan dat deze specifieke methodiek met beperkte begeleiding ingezet kan worden in de graduaatsopleiding. Dat de studenten deze reflectiemethodiek ook in de opleidingsonderdelen die buiten het werkplekleren vallen, zullen toepassen, zal hen bovendien helpen zich de systematiek eigen te maken.

Met betrekking tot de stand van zaken van voorbereiding van het werkplekleren vernam de commissie dat er veel potentiële partners zijn. De opleiding beschikt, door de partnerschappen die in het CVO via de stages werden opgebouwd, over een lijst van meer dan dertig werkplekken. Het betreft vooral kleine en middelgrote bedrijven, maar ook verschillende grotere bedrijven fungeren als partner. De commissie stelde vast dat de opleiding de link met de partners versterkt door hen ook een nascholingsaanbod aan te bieden.

Op vraag van het werkveld wordt in de opleiding Graduaat in de accounting administration pas vanaf de tweede opleidingsfase effectief met werkplekleren in de reële bedrijfscontext gestart. Dit betekent dat studenten pas in september 2020 naar een werkplekbedrijf gaan, wat de opleiding de ruimte geeft om de overeenkomsten met de partners te concretiseren. Voor de bedrijfsbezoeken die in de eerste opleidingsfase zullen plaatsvinden, zo vernam de commissie, zijn wel al de nodige afspraken gemaakt.

Bij het bewaken van de kwaliteit van het werkplekleren is de selectieprocedure van de werkplek belangrijk. De commissie stelde in het informatiedossier vast dat de opleiding samenwerkingsverbanden wil vormen met bedrijven die een aantrekkelijk leerpotentieel kunnen bieden.

Werkplekken dienen te voldoen aan een aantal criteria, zoals het aanbod van een diversiteit aan opdrachten, de beschikbaarheid van een mentor met relevante ervaring, de mogelijkheid om diverse inzichten te verwerven in verschillende aspecten en processen van boekhouding. Studenten moeten bij minstens drie bedrijven solliciteren.

Verder is ook een adequate begeleiding cruciaal. De commissie stelde vast dat de opleiding de rollen van de verschillende betrokkenen (student, opleiding, werkplek) heeft beschreven. In het informatiedossier wordt het mede-eigenaarschap van alle partijen benadrukt, wat niet wegneemt dat tijdens het toelichtend gesprek de rol van de student in het proces onderbelicht bleef. De commissie nam ook kennis van de begeleiding die de student op de werkplek en op de hogeschool ontvangt. De begeleider van de hogeschool brengt per student een aantal werkplekbezoeken, waarin in dialoog de leerresultaten en voortgang van de student besproken worden. Via de online leeromgeving kunnen de verschillende actoren ook makkelijk feedback uitwisselen en contact opnemen. De begeleiding gebeurt aan de hand van een leerresultatenrubric (zie ook standaard 3), die betrokkenen houvast biedt bij de taken die studenten moeten uitvoeren. Tijdens het toelichtend gesprek werd benadrukt dat deze rubric ook de garantie biedt dat de studenten tijdens het werkplekleren taken krijgen die in lijn zijn met het graduaatsniveau.

De commissie ging met de opleiding in gesprek over de mate waarin studenten kunnen roteren tussen verschillende werkplekken. Uitgelegd werd dat de mogelijkheid bestaat om de 36 SP werkplekleren in de tweede fase uit te splitsen en dan voor verschillende werkplekken te kiezen. Het voorstel vanuit het werkveld is echter om studenten standaard op één werkplek te houden. Hoewel de opleiding de meerwaarde van de rotatie van werkplekken erkent, gaf ze ook aan dat een groot engagement van de partnerbedrijven wordt gevraagd. Daarom heeft ze begrip voor het standpunt van de bedrijven, die een langere evolutie van de student willen zien, die een potentiële toekomstige arbeidskracht is. Ook het argument van de bedrijven dat een langere periode nodig is om het meesterschap over te dragen, vindt de opleiding terecht. Dit neemt niet weg dat studenten kunnen switchen tussen werkplekken, zeker indien er geen goede match is tussen bedrijf en student. Ook voor deeltijdstudenten die niet aan de slag zijn in de boekhoudkundige sector acht de opleiding het waarschijnlijk dat het werkplekleren in kleinere stukken opgedeeld zal worden, en dat hierbij geroteerd zal worden tussen werkplekken. Om de kans op studieduurvertraging als gevolg van deze rotatie te beperken, voorziet de opleiding de mogelijkheid om bepaalde beroepstaken, waarvan de onderliggende competenties niet op de werkplek verworven werden, in simulatieomgevingen af te ronden. Uitgelegd werd dat, indien er verschillende werkplekken zijn, de leerresultatenrubric toelaat om op te volgen dat alle beroepstaken worden uitgevoerd.

Het informatiedossier beschrijft hoe de bedrijfsmentoren vanuit de opleiding geïnformeerd zullen worden over de verwachtingen, praktische richtlijnen, rollen en verantwoordelijkheden. Hiertoe wordt een handleiding uitgewerkt, met daarin 'tips & tricks' inzake begeleiding en coaching. Er wordt ook een vorming voor bedrijfsmentoren voorzien, waarin onder andere alle elementen van het 'Cognitive Apprenticeship' en het werken met de leerresultatenrubric aan bod komen. De opleiding gaf toe dat het daarbij cruciaal is om aan werkplekken en mentoren de verschillen tussen stage en werkplekleren duidelijk te maken. De mentorenopleidingen van Thomas More zullen van start gaan in maart 2019; specifiek voor de opleiding 'Accountancy Administration' wordt de start wat later voorzien, gezien de latere start van het leren in werkplekbedrijven.

De begeleider vanuit de opleiding waakt er mee over dat de studenten hun verworven competenties kunnen toepassen op de werkplek en daarna hun werkplekervaringen en reflecties daarop ook inzetten in de opleiding. Deze begeleider voert enerzijds individuele gesprekken met de studenten. Anderzijds vormt hij/zij samen met zijn/haar studenten een leergroep van zes tot acht studenten, waarin de studenten ervaringen uitwisselen en samen reflecteren. De commissie kreeg tijdens het gesprek een heldere uitleg over hoe de leergroepen zullen worden ingevuld.

Uitgelegd werd dat de leergroep ingebed wordt in het werkplekleren. Per studiepoint zal 18 tot 20 uur op de werkplek voorzien worden, wat betekent dat er ruimte is voor ongeveer 10 uur begeleiding in de leergroep. Daarnaast zijn ook de studietrajectverantwoordelijke en opleidingsverantwoordelijke belangrijke aanspreekpunten, die soms in één persoon verenigd zijn. Door de inkanteling in de hogeschool komen er nog andere informatiekanalen bij. De opleiding erkende tijdens het toelichtend gesprek dat er duidelijkheid moet komen over de invulling van de verschillende begeleidingsrollen, zodat dit ook op transparante wijze aan de studenten kan worden gecommuniceerd.

De commissie stelde in het informatiedossier vast dat Thomas More en CVO HIK samen instaan voor de vakinhoudelijke en onderwijskundige kwaliteit van het personeel. Tijdens het gesprek werd ingegaan op de stand van zaken van de personeelsformatie. Uitgelegd werd dat het docentenkorps van de CVO-opleiding en dat van de 'nieuwe' graduaatsopleiding in zeer grote mate samenvalt. Een groot deel van het docententeam combineert bovendien reeds een aanstelling in het CVO met een functie in de professionele bacheloropleiding en zal dit ook voortzetten. De praktijkgerichtheid van het docentenkorps wordt geborgd doordat een aanzienlijk deel een deeltijdse aanstelling als docent combineert met een activiteit in de sector. Andere docenten zijn dan weer betrokken bij praktijkgericht onderzoek of dienstverlening en houden op die manier de vinger aan de pols. De commissie vernam dat sinds het academiejaar 2018-2019 wordt ingezet op het verder professionaliseren van de docenten. Alle docenten krijgen een opleiding rond het didactisch model. Bovendien dienen de CVO-docenten die minder didactisch geschoold zijn, deel te nemen aan het 'Start to teach'-programma. Tot slot zullen de centrale onderwijsdiensten de nodige persoonlijke ondersteuning bieden.

De opleiding zal georganiseerd worden op de Campussen Geel, Turnhout en Herentals. De commissie vernam dat op de campus Geel de opleiding zowel in dag- als in avondonderwijs zal worden aangeboden. Op de campus in Herentals wordt enkel voor avondonderwijs geopteerd; in Turnhout voor dagonderwijs. De opleiding zet sterk in op lokale verankering om ook aan studenten die niet meteen de stap naar de Geelse campus zouden zetten de kans te geven in te stromen in de opleiding. Ook wil de opleiding zich blijvend engageren om ook een aanbod in avondonderwijs te voorzien, aangezien ze dit cruciaal vindt om kansen voor sociale promotie te bieden. Dit engagement heeft echter ook financiële repercussies. De commissie vernam dat de opleiding in een overgangsfase, waarin de bestaande opleiding nog dient te worden afgebouwd, voor een extra budgettaire uitdaging staat.

Qua faciliteiten geeft de opleiding toe dat de faciliteiten op Campus Geel het beste zijn uitgewerkt, wat niet wegneemt dat de leerfaciliteiten op alle campussen voldoende zijn. De studentenbegeleiding informeert op het vlak van instroom kandidaat-studenten via verschillende kanalen. Voor studenten die niet voldoen aan de instapvoorwaarden wordt een toelatingsproef voorzien. Bij de opstart van de opleiding wordt een kick-offweek gepland om studenten wegwijs te maken in de nieuwe opleiding. Op het vlak van de doorstroom ondersteunt de opleiding via trajectbegeleiding studenten in het nemen van beslissingen in hun studietraject.

Een zorgcoördinator bekijkt samen met de studenten hun individuele noden. Op het vlak van uitstroom kunnen de studenten deelnemen aan de jaarlijkse jobbeurs. De studenten kunnen voor het overige gebruik maken van de studentenvoorzieningen waar ook de bachelorstudenten gebruik van kunnen maken.

Overwegingen

De commissie komt tot de conclusie dat de leerlijnen en thema's voor een duidelijke curriculumstructuur zorgen en de geleidelijke opbouw van het programma ondersteunen. De opleiding heeft voldoende garanties ingebouwd om een coherent, afgestemd programma te realiseren dat de onderscheiden doelgroepen (generatiestudenten en zij-instromers) op verschillende campussen (Geel, Turnhout, Herentals) in staat stelt de beoogde leerresultaten te bereiken.

De commissie heeft grote waardering voor het feit dat de opleiding zich engageert om de doelgroep van deeltijdstudenten die zich wensen om of bij te scholen te bedienen in avondonderwijs, ook al brengt dat in de overgangsfase financiële uitdagingen met zich mee. De commissie vraagt de hogeschool er mee over te waken dat de opleiding in staat wordt gesteld deze belangrijke doelgroep te blijven bedienen.

De commissie waardeert dat flexibiliteit centraal wordt gesteld bij de begeleiding van zij-instromers. De manier waarop voor deze begeleiding de expertise vanuit het CVO wordt ingezet, vindt de commissie een sterk punt. Ze verwelkomt dat studenten kunnen switchen tussen het deel- en het voltijdtraject of uit verschillende trajecten opleidingsonderdelen kunnen opnemen. Ze stelde vast dat de organisatie van de opleiding erop is afgestemd dit effectief mogelijk te maken, maar vraagt de opleiding blijvend te monitoren of de overstap tussen trajecten ook in werkelijkheid vlot verloopt. De commissie komt tot de conclusie dat de in-, door- en uitstroombegleiding van de studenten aan de maat is.

De integratie van praktijk en theorie staat centraal in de opleiding. De commissie stelde in het informatiedossier en de ECTS-fiches vast dat de opleiding werkt met een mix van praktijkgerichte werkvormen, die deze integratie in de hand werken. Ze komt tot de conclusie dat de opleiding een duidelijke en concrete visie heeft over hoe ze het didactisch model kan inzetten als een tool om het onderwijs vorm te geven. De ervaring van het docentenkorps met de doelgroep is leidend om er een eigen invulling aan te geven.

De opleiding voldoet aan de wettelijke minimumeis voor werkpleklers. De commissie vindt dat de concepten en procedures die aan de basis van het werkpleklers liggen, in het informatiedossier helder worden beschreven. De opleiding beschikt over een breed netwerk van stageplaatsen, waarmee ze in een hecht partnerschap het werkpleklers verder vorm kan geven. De commissie stelde vast dat de opleiding een duidelijke visie heeft over de manier waarop de wisselwerking tussen opleiding op de hogeschool enerzijds en op de werkplek anderzijds ingevuld kan worden. Ook over de manier waarop eventuele rotatie tussen werkplekken zal worden vormgegeven, kreeg de commissie duidelijke informatie. De commissie waardeert hoe de leerresultatenrubric houvast biedt voor de inhoud van het werkpleklers. Ook over de concrete werking van de leergroepen bestaat helderheid.

Dit neemt niet weg dat er nog stappen gezet moeten worden in de implementatie van het werkpleklers. Zo moet nu snel werk gemaakt worden van het afsluiten van overeenkomsten met werkveldpartners. Daarnaast moeten de procedures in verband met de selectie van werkplekken en de begeleiding van de studenten tijdens het werkpleklers, verder vorm krijgen. Een ander punt dat opgevolgd moet worden, is de selectie en training van de bedrijfsmentoren. Ook vraagt de commissie helderheid te scheppen in de rollen van de verschillende personen die de studenten op de campus begeleiden. De commissie heeft er vertrouwen in dat de opleiding erin zal slagen dit te realiseren voordat het werkpleklers in een reële bedrijfscontext van start gaat in 2020-2021.

De concrete antwoorden en duidelijke visie maakten voor de commissie duidelijk dat de opleiding voortbouwt op een sterke traditie, maar zich tegelijkertijd sterk bewust is van de verbeterpunten en de uitdagingen die de nieuwe context met zich meebrengen.

De commissie vindt de samenstelling van het docententeam kwaliteitsvol. Het personeel dat de opleiding zal verzorgen, vormt in grote mate reeds een team, heeft uitgebreide ervaring met de doelgroep en is via een gedeelde aanstelling in de professionele bacheloropleiding reeds bekend met Thomas More. De commissie vindt het vertrouwenwekkend dat er een duidelijk professionaliseringsplan voor de docenten is, waarin er onder andere aandacht wordt besteed aan het didactisch concept en de didactische scholing van docenten. De commissie komt tot de conclusie dat de ondersteuning die de centrale onderwijsdiensten van Thomas More leveren, een duidelijke meerwaarde biedt.

Oordeel: voldoende

2.3 Generieke kwaliteitswaarborg 3: te realiseren eindniveau

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

Bevindingen

Het informatiedossier geeft aan dat de opleidingen binnen Thomas More de verantwoordelijkheid hebben ervoor te zorgen dat de toetsing betrouwbaar, valide, transparant en efficiënt is. Het principe van 'constructive alignment' wordt gehanteerd, wat betekent dat de leerresultaten van de opleiding de aard van de toetsing bepalen, die op haar beurt de onderwijspraktijk stuurt. De commissie vernam tijdens het toelichtend gesprek dat het vierogenprincipe wordt gehanteerd bij de toetsconstructie. Het Onderwijs- en Examenreglement vormt samen met de ECTS-fiches het toetskader. De commissie nam kennis van de toetsmatrix, die per opleidingsfase een overzicht geeft van de toetsvormen, beoogde leerresultaten en leerlijnen van elk van de opleidingsonderdelen.

De opleiding beoogt om een gevarieerde mix van toetsvormen in te zetten, die gekenmerkt wordt door competentiegerichtheid en focus op de integratie van theorie en praktijk. De toetsing heeft een constructief en cumulatief karakter, waarbij inzichten herhaaldelijk getoetst worden. De commissie zag dit in de ECTS-fiches bevestigd. Het informatiedossier geeft aan dat casus-, vaardigheids- en kennistoetsen worden gebruikt. Daarnaast wordt er getoetst via projectopdrachten en de afstudeeropdracht. Kenmerkend is dat de studenten ook in de toetsing vanaf het begin met authentieke opdrachten geconfronteerd worden, waarvan de complexiteit toeneemt. De vaardigheden enerzijds en kennis anderzijds worden ook geïsoleerd getoetst. De opleiding hecht er veel waarde aan dat de studenten snel feedback op hun studievoortgang krijgen.

De commissie ging in gesprek over de manier waarop het werkplekleren beoordeeld zal worden. Ze stelde vast dat de opleiding momenteel in samenspraak met het werkveld werkt aan een leerresultatenrubric, die vertrekt van de beroepstaken uit de beroepskwalificaties. Het werken met beroepstaken vergroot de herkenbaarheid van het instrument voor de mentoren die de studenten op de werkvloer moeten begeleiden. Elke taak is op haar beurt gelinkt aan de leerdoelen, zoals ze geformuleerd zijn in de DLR, wat de transparantie naar de studenten toe verzekert. Een indeling in begintaken en verdiepende taken zorgt ervoor dat een basis en verdiepend niveau kan worden vastgesteld. Voor elk van de beroepstaken wordt via de beschrijving van gedragsindicatoren een indicatie gegeven van wanneer een prestatie goed, voldoende of onvoldoende is.

De rubric beoogt enerzijds een (formatief) begeleidingsinstrument te zijn. Hij helpt de student zijn/haar leren te sturen richting de beoogde finaliteit, ondersteunt de mentor om de beroepstaken te bespreken en geeft de hogeschool de mogelijkheid om de begeleiding op te volgen. Anderzijds wordt op basis van de rubric ook een (summatieve) score gegeven. De commissie stelde in het informatiedossier vast dat de beoordeling van het werkplekleren gebeurt door de begeleider van de opleiding in samenspraak met de bedrijfsmentor en de student. De score wordt bepaald op basis van de rubric, waarbij de cesuur verhoogt naarmate de opleiding vordert.

Een ander instrument dat in de opleiding wordt ingezet is een elektronisch portfolio. Per thema geven de studenten hierin een overzicht van vier componenten: leerresultaten, beroepsproducten, processen en reflectie. Het portfolio start als een groeiportfolio in de zin dat het een weergave is van het leerproces, maar ook gebruikt kan worden als begeleidings- en ondersteuningsinstrument op de werkplek. Aan het einde van de studie is het uitgegroeid tot een sollicitatieportfolio, dat summatief geëvalueerd wordt door een jury van docenten en vertegenwoordigers uit het werkveld. De jury beoordeelt de leerprestaties aan de hand van bewijsstukken van concrete realisaties. Studenten worden op het vlak van de portfolio's vanaf het begin van de opleiding begeleid in de leergroepen.

De commissie ging met de opleiding in gesprek over de manier waarop de opleiding erover waakt dat elke student het beoogde eindniveau en de beoogde leerdoelen bereikt. Ze peilde hierbij ook naar de plaats die de afstudeeropdracht, het portfolio en de presentatie voor de jury hierin innemen. Uitgelegd werd dat de afstudeeropdracht een opdracht op integratieniveau is, gebaseerd op een authentieke taak op de werkvloer. Hierbij lichten de studenten een aantal elementen uit de rubric, die in het werkplekleren aan bod kwamen, toe. Tijdens de presentatie voor de jury illustreert de student dat hij/zij voldoet aan de generieke en beroepsgerichte competenties van een beginnend beroepsbeoefenaar. Dit gebeurt op basis van het portfolio, waar de afstudeeropdracht deel van uitmaakt. De student geeft toelichting over de complexe taken die hij/zij in de afstudeeropdracht beschrijft en reflecteert over mogelijke verbeterpunten. De presentatie voor de jury staat de opleiding toe om samen met het werkveld een uitspraak te doen over de prestatie van de student. Door middel van de presentatie kunnen ook de communicatieve competenties van de studenten beoordeeld worden, wat als belangrijk beschouwd wordt. Gevraagd naar het onderscheid met de huidige werkwijze, verwees de opleiding naar het portfolio, dat procesevaluatie mogelijk maakt. Ook de leerresultatenrubric, die de opleiding in staat zal stellen om op te volgen of studenten voor bepaalde leerdoelen al voldoende scores, is nieuw.

Overwegingen

De commissie komt tot de conclusie dat de opleiding beschikt over een kwaliteitsvol toetsstelsel. De opleiding schrijft zich in het Thomas More-brede toetsbeleid in, dat heldere procedures heeft die ertoe leiden dat de toetsing valide, betrouwbaar, transparant en efficiënt is. De commissie vindt dat de visie op evalueren van de opleiding, waarin formatieve evaluatie een belangrijke rol speelt, goed in elkaar zit. Ze heeft vastgesteld dat de opleiding, in lijn met het opleidingsprofiel en het didactisch concept, een mix van praktijkgerichte evaluatievormen voorziet. De toetsmatrix maakte voor de commissie duidelijk dat alle beoogde leerdoelen getoetst worden.

De commissie waardeert dat de opleiding een rubric uitwerkt in samenwerking met het werkveld, enerzijds met het oog op formatieve evaluatie; en anderzijds met als doel tot een gewogen cijfer te komen voor het werkplekleren op basis van de relevante evaluatiecriteria. De commissie vraagt de opleiding nu snel werk te maken van de finalisering van het instrument en erover te waken dat het instrument eenduidig en gebruiksvriendelijk is.

De commissie apprecieert dat de studenten een elektronisch portfolio bijhouden, wat een weergave is van hun leerproces. Ze is van mening dat het eindniveau van de studenten op adequate wijze wordt vastgesteld. De rubric zorgt ervoor dat de opleiding gradueel zicht houdt op de eindkwalificaties die al door de studenten bereikt werden. In het afstudeerwerk toont de student op integratieniveau aan dat de beoogde competenties bereikt zijn. Dat het afstudeerwerk samen met het portfolio summatief beoordeeld wordt door een jury van docenten en vertegenwoordigers van het werkveld, verbetert volgens de commissie de betrouwbaarheid van het eindoordeel over de mate waarin de student een startklare professional is. De commissie vraagt hierbij te bewaken dat de manier waarop de afstudeeropdracht geconcipeerd is, voldoende blijft afgestemd op de doelgroep en het opleidingsconcept.

De commissie heeft vastgesteld dat de manier waarop het werkveld betrokken wordt in de toetsing, adequaat is uitgewerkt. Wel vraagt ze de opleiding de actieve rol van de student in de beoordeling blijvend te bewaken.

Oordeel: voldoende

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

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

Bevindingen

De commissie stelde in het informatiedossier vast dat de kwaliteitszorg van Thomas More berust op vier pijlers: de kwaliteitscultuur, het groeispiraal, het dashboard en de Onderwijspiegel. Het kwaliteitszorgsysteem is gebaseerd op de basiswaarde 'vertrouwen' en is erop gericht planlast te vermijden.

Voor wat betreft de kwaliteitscultuur ligt de kern in voortdurend leren, verbeteren en innoveren. De opleidingsteams hebben zelf het eigenaarschap van deze innovatie en onderwijsverbetering. De centrale dienst Onderwijs heeft als opdracht de opleidingen te ondersteunen in de verbeterprocessen. De behoeften worden jaarlijks in kaart gebracht, zodat een gerichte ondersteuning mogelijk wordt.

De groeispiraal heeft als doel om de centrale kwaliteitscomponenten 'actie', 'feedback' en 'reflectie' onder de aandacht van de medewerkers te brengen. Er wordt niet lang in de conceptfase gebleven en snel tot actie overgegaan. Vervolgens wordt feedback gevraagd aan de stakeholders en op basis van reflectie hierover wordt een volgende verbeteractie opgezet. Een open feedbackcultuur is een essentieel onderdeel van deze groeispiraal. Er wordt gewerkt aan een klimaat waarin dit mogelijk is en studenten, het werkveld en alumni worden structureel betrokken. Tijdens het gesprek vernam de commissie dat in het CVO de drempel tussen studenten en docenten steeds heel laag is geweest, wat betekent dat verbeterpunten vaak ook informeel aanhangig worden gemaakt. Deze opendeurpolitiek wil het docententeam graag ook na de inkanteling voorzetten. De commissie stelde tijdens het gesprek bovendien vast dat in het CVO reeds sterk verbetergericht wordt gewerkt. De aanbeveling in het rapport van de Commissie Hoger Onderwijs om het professionaliseringsbeleid te optimaliseren heeft tot concrete verbeteracties geleid. Zo werd een professionaliseringstraject voor docenten uitgewerkt, voor wie het docentschap niet hun hoofdopdracht is (zie standaard 2).

Het dashboard zorgt voor een transparante ontsluiting en voortdurende monitoring van de beschikbare gegevens. De dienst Business Intelligence verzamelt en analyseert de gegevens en ondersteunt de opleidingen bij de interpretatie hiervan.

Er worden ook geaggregeerde rapporten opgesteld, die enerzijds dienen voor kwaliteitscontrole, maar anderzijds door de opleidingen, samen met het dashboard, ook gebruikt worden als startpunt voor reflectie. Het dashboard ontsluit enerzijds onderwijsindicatoren, die met name gegevens rond in-, door- en uitstroom in kaart brengen en deze gebruiken om het onderwijs te verbeteren. Anderzijds worden ook de resultaten van de perceptiemetingen, die de tevredenheid van studenten, medewerkers en andere stakeholders in kaart brengen, op het dashboard weergegeven. De opleiding beschikt over een meetbeleid. Er is een jaarlijkse opleidingsevaluatie. Daarnaast wordt in een cyclus van vier jaar ook elk opleidingsonderdeel apart geëvalueerd. Ook alumni-, werkveld- en medewerkersbevragingen leveren relevante informatie op voor de hogeschool.

Deze indicatoren en metingen worden op vraag aangevuld met kwalitatieve feedback van de verschillende belanghebbenden. Studenten worden formeel betrokken via studentplatformen en focusgroepen. Opleidingen bespreken de resultaten van hun bevragingen met het werkveld in hun adviesraad. Er worden op basis van het concept 'Partners in Education' structurele samenwerkingen aangegaan met toonaangevende organisaties en bedrijven. De opleidingen verwerken alle feedback samen met hun studenten en het werkveld in een opleidingsplan. Tijdens het toelichtend gesprek stelde de commissie vast dat de opleiding hier reeds concrete ervaring mee heeft door de seminars die ze organiseert voor haar werkveldpartners.

Ook het voorzien van vertegenwoordigers van het werkveld in de afstudeeropdrachten en het uitnodigen van gastsprekers versterkt de structurele link met het werkveld.

De onderwijsspiegel, tenslotte, is het concept waarmee Thomas More de opleidingsbeoordeling in eigen regie vormgeeft. Met deze onderwijsspiegel wordt ten eerste nagestreefd om de kwaliteitscultuur intern blijvend te ontwikkelen door de sterktes van opleidingen als een hefboom te beschouwen voor hun ontwikkeling en verbetering. Ten tweede is het doel ook om extern de kwaliteit van het diploma te garanderen voor studenten, werkveld en overheid. Hiertoe wordt een vast format gehanteerd. In een eerste stap stelt de opleiding een informatiedossier op, waarbij de opleiding vier thema's selecteert die verder onderzoek vereisen. In een volgende stap bezoekt een panel dat bestaat uit een externe voorzitter, een externe onderwijskundige, een werkveldvertegenwoordiger, een student en een interne onderwijskundige de opleiding. Vanuit een perspectief van 'Appreciative inquiry' wordt aan het einde van het locatiebezoek mondeling feedback gegeven, waarbij er aandacht is voor sterke- en ontwikkelpunten. Op basis van deze feedback stelt de opleiding zelf een verslag op. Samen met de directie en de unitmanager zoekt de opleiding vervolgens het optimale traject om de aanbevelingen verder op te volgen.

Overwegingen

De commissie is van mening dat de opleiding beschikt over een goed uitgewerkt kwaliteitszorgbeleid, dat gericht is op snelle actie en verbetering. De vier pijlers van de kwaliteitszorg zorgen volgens de commissie voor de nodige garanties dat de opleiding zich periodiek en systematisch kan evalueren, op basis van concrete gegevens, die afgetoetst worden aan toetsbare streefdoelen. De commissie heeft vastgesteld dat de nodige structuren aanwezig zijn om de stakeholders van de opleiding bij de kwaliteitszorg te betrekken. Ook het werkveld wordt intensief betrokken bij de kwaliteitsborging. Dat de opleiding verschillende recente verbetermaatregelen kon aanhalen, illustreert voor de commissie haar gerichtheid op constante verbetering.

Oordeel: voldoende

2.5 Eindoordeel

De commissie beoordeelt elk van de generieke kwaliteitswaarborgen als voldoende en bijgevolg is ook het eindoordeel voor de opleiding Graduaat in de accounting administration voldoende. De beoogde opleidingsspecifieke leerresultaten passen wat betreft niveau en oriëntatie binnen het Vlaamse Kwalificatieraamwerk. De opleiding biedt de studenten een onderwijsleeromgeving die hen in staat stelt de beoogde leerresultaten te realiseren. Bovendien beschikt de opleiding over een kwaliteitsvol toetsstelsel en een interne kwaliteitszorg die gericht is op een systematische borging en verbetering van de kwaliteit van de opleiding.

De commissie beveelt de opleiding aan prioritair werk te maken van de invulling van het werkplekleren. Daarnaast dient ook het professionaliseringstraject gericht op de eigen docenten en op werkplekmentoren concreet vorm te krijgen en van start te gaan. De commissie heeft er vertrouwen in dat de opleiding in staat is deze punten snel uit te voeren. Ze put dit vertrouwen uit de aanwezigheid van een sterk coördinerend team, dat beschikt over een duidelijke visie en ervaring met de doelgroep; de nauwe contacten met het lokale werkveld; en de ondersteuning die geboden wordt vanuit de centrale onderwijsdiensten van Thomas More. Dat het werkplekleren in de reële bedrijfscontext pas in 2020-2021 van start gaat, geeft de opleiding ruimte om afspraken te maken met werkveldpartners en concrete invulling te geven aan het werkplekleren. Dit neemt niet weg dat deze maatregelen nu getroffen moeten worden, om een succesvolle en kwaliteitsvolle start van de nieuwe opleiding te verzekeren.

De commissie vraagt bovendien aan de hogeschool om er mee over te waken dat de opleiding financieel in staat wordt gesteld de belangrijke doelgroep van de deeltijdstudenten te blijven bedienen.

3 Beoordelingsproces

De beoordeling werd uitgevoerd aan de hand van het “Kader Toets Nieuwe HBO5-Opleiding (omvorming)”, zoals bekrachtigd door de Vlaamse regering op 28 april 2017.

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

Tijdens een vooroverleg op 28 januari 2019 heeft de commissie alle verkregen informatie besproken en heeft zij tevens het toelichtend gesprek voorbereid.

Het toelichtend gesprek vond plaats op een opleidingsonafhankelijke locatie te Brussel op 28 januari 2019 om 15 uur. De onderstaande gesprekspartners namen hieraan deel:

- **Tony Bastijns;**
- **Lucas Dierckx;**
- **Liesbet Goeman;**
- **Christine Lieckens;**
- **Kirsten Vandermeulen;**
- **Riko Van Dijk.**

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

Tijdens een besloten nabespreking op 28 januari 2019 heeft de commissie alle verkregen informatie besproken en vertaald naar een oordeel op de vier generieke kwaliteitswaarborgen en een eindoordeel. De commissie heeft deze conclusie in volledige onafhankelijkheid genomen.

Het totaal aan beschikbare gegevens is verwerkt tot een ontwerp van adviesrapport dat naar alle commissieleden werd verstuurd. De feedback van de commissieleden is verwerkt. Het door de voorzitter vastgestelde adviesrapport werd naar de NVAO gestuurd op 22 februari 2019.

4 Overzicht oordelen

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

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

Bijlage 1: Basisgegevens over de opleiding

Partner samenwerkingsverband	Thomas More Kempen vzw
Adres, telefoon, e-mail, website instelling	Kleinhoefstraat 4, B-2440 GEEL + 32 14 56 23 10 Machteld.Verbruggen@thomasmore.be www.thomasmore.be
Naam, functie, telefoon, e-mail contactpersoon	Liesbet Goeman, Coördinator HBO5 boekhouden en fiscale wetenschappen
Partner samenwerkingsverband	Vzw Katholiek Onderwijs voor Volwassenen
Adres, telefoon, e-mail, website instelling	Kleinhoefstraat 4, B-2440 GEEL + 32 14 56 23 22 Tony.bastijns@hik.be www.hik.be
Status instelling	Ambtshalve geregistreerd
Naam opleiding (graad, kwalificatie)	Graduaat in de accounting administration
Afstudeerrichtingen	-
Niveau en oriëntatie	Hoger beroepsonderwijs niveau 5 (HBO5)
(Bijkomende) titel	Gegradueerde in de accounting administration
(Delen van) studiegebied(en)	Handelswetenschappen en bedrijfskunde
ISCED benaming van het studiegebied	4 Business, administration and law
Onderwijstaal	Nederlands
De vestigingen waar de opleiding wordt aangeboden	<ul style="list-style-type: none"> • Geel • Turnhout • Lier • Herentals
Studieomvang (in studiepunten)	120
Nieuwe opleiding voor Vlaanderen	Ja, HBO5 omvorming
HBO5-opleiding(en) van waaruit wordt omgevormd tot de nieuwe opleiding	Boekhouden zoals aangeboden door Vzw Katholiek Onderwijs voor Volwassenen
Aansluitingsmogelijkheden en mogelijke vervolgopleidingen	Professionele bachelor Bedrijfsmanagement

Bijlage 2: Domeinspecifieke leerresultaten (DLR)

1. De gegradueerde maakt de verkoopfacturen en creditnota's op. De gegradueerde onderneemt de nodige acties in het kader van het debiteurenbeheer.
2. De gegradueerde voert betalingen uit binnen de eigen bevoegdheid voor goedgekeurde bewijsstukken. De gegradueerde onderneemt de nodige acties in het kader van het crediteurenbeheer en de voorraadadministratie.
3. De gegradueerde heeft inzicht in de totstandkoming van een verkoopprijs met inbegrip van de berekening van de 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 lever de nodige informatie aan het sociaal secretariaat. De gegradueerde doet de btw-aangiftes en – reconciliaties.
7. De gegradueerde bereidt de proef- en saldibalans en de jaarrekening voor in functie van de periodieke en jaarafsluiting. De gegradueerde doet de courante inventarisboekingen en de centralisatie.
8. De gegradueerde communiceert op doeltreffende wijze over de eigen werkzaamheden in functie van de boekhouding.
9. De gegradueerde maakt gestandaardiseerde rapporten en analyses op vraag van het management en volgt de 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.

Datum validatie: 25 juni 2018

Bijlage 3: Samenstelling visitatiecommissie

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

Bert Hoogewijs (*voorzitter*) is doctor in de natuurkunde en geaggregeerde voor het hoger onderwijs. Na een loopbaan als onderzoeker, was hij achtereenvolgens academisch beheerder van de Universiteit Gent (1991-2004) en algemeen directeur van de Hogeschool Gent (2004-2017). Hij is thans deeltijds opdrachthouder aan de Hogeschool West-Vlaanderen. Hij was in de voorbije jaren zowel in binnen- als buitenland bij verschillende kwaliteitszorgprocedures betrokken. Hij was commissielid voor managementaudits van het Instituut voor Tropische Geneeskunde Antwerpen (2009, 2014), was bij het 'Institutional Evaluation Programme' van de European University Association betrokken (2007-2009), werd ingezet voor een NVAO-pilot-instellingsreview van de Hanzehogeschool Groningen (2008), en trad op als commissielid voor een evaluatie van de 'Austrian Fachhochschule Council' (2006).

Silvia Bal (*commissielid*) is adviseur in Performance Improvement bij DRV Accountants & Adviseurs en zelfstandig ondernemer bij Ascenso. Zij ondersteunt MKB ondernemers met bedrijfskundige vraagstukken, zoals strategische visie, cultuurverandering, HR, Marketing, Communicatie, Bedrijfsmanagement en financieringsvraagstukken. Hiervoor heeft zij ruim dertig jaar in de financiële sector gewerkt waarvan de laatste tien jaar in diverse directieposities. Bij Rabobank Het Markiezaat was zij van 2011 tot 2015 directievoorzitter en voorzitter van de kredietcommissie. In de verschillende directieposities was zij o.a. verantwoordelijk voor Strategie, HR, Marketing, Communicatie, Bedrijfsmanagement, Kredietrisicomanagement en Commercie. Tevens heeft zij verschillende toezichthoudende functies vervuld. Silvia heeft bedrijfskunde gestudeerd aan de Radboud Universiteit.

Kurt Lecompte (*commissielid*) studeerde in 1995 af als leraar Engels, geschiedenis (RENO Torhout). Hij bouwde expertise op als leraar en adjunct-directeur in tso/bsn nijverheidstechnisch en agrarisch secundair onderwijs in Ieper en Roeselare. In 2015 studeerde hij af als master of science in de Opleidings- en Onderwijswetenschappen aan de Universiteit Antwerpen. Daarna werkte hij enkele jaren als onderwijsondersteuner/-coach in hogeschool VIVES. Als onderwijsondersteuner binnen het studiegebied verpleeg- en vroedkunde van hogeschool VIVES maakte hij deel uit van het curriculumkernteam en ontwikkelde hij mee het nieuwe (vierjarige) curriculum van de professionele bacheloropleiding verpleegkunde.

Bert Vanderbeken (*student-commissielid*) is voormalig student HBO Associate Degree Marketing and Sales van AP Hogeschool. Hij is werkzaam als Inside Sales Representative Business Solutions bij Cegeka.

De commissie werd bijgestaan door:

- **Roxanne Figueroa Arriagada**, beleidsmedewerker Vlaanderen NVAO, procescoördinator.
- **Jetje De Groof**, Eduflow, extern secretaris.

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

Bijlage 4: Overzicht van de bestudeerde documenten

Informatiedossier opleiding

- Informatiedossier TNO HBO5 omvorming Graduaat in de accounting administration - samenwerkingsverband Track 5 Kempen

Verplichte bijlagen bij het informatiedossier

- Domeinspecifieke leerresultaten
- Opleidingsspecifieke leerresultaten
- Schematisch programmaoverzicht
- Programmabeschrijving/ECTS-fiches
- Verklaring op eer
- Overzicht van de contacten met het werkveld
- Onderwijs- en examenreglement
- EVC-EVK
- Lijst van gekende aanvullingstrajecten
- Rapport van de Commissie Hoger Onderwijs

Bijlage 5: Lijst met afkortingen

CVO	Centrum voor Volwassenenonderwijs
DLR	Domeinspecifieke Leerresultaten
EVC	Eerder Verworven Competenties
EVK	Eerder Verworven Kwalificaties
NVAO	Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie
OLR	Opleidingsspecifieke Leerresultaten
Se-n-Se	Secundair na Secundair
STARRT	Situatie-Taak-Actie-Resultaat-Reflectie-Transfer
VLHORA	Vlaamse Hogescholenraad
VKS	Vlaamse Kwalificatiestructuur

