

# Opvolgrapport

## GRADUAAT Accounting Administration

06/05/2025

### 1 Situering van de opvolgfase

De opvolgfase is een onderdeel van de bewaking van de opleidingskwaliteit in eigen regie, ook wel het **VARIOSO**-proces genoemd (**V**erkennen, **A**nalyseren, **R**eflectie-intern, **O**ptimaliseren, **S**piegelen, **O**pvolgen). De stap van de opvolgfase is een rapportering van de opleiding over hoe zij de aandachtspunten en aanbevelingen van de commissie na accreditatie heeft opgevolgd.

Dit rapport is de basis voor het opvolggесprek tussen de opleiding (opleidingshoofd, clusterdirecteur, ankerpersoon) en de vertegenwoordigers beleid (Algemeen Directeur, Directeur Onderwijs, Diensthoofd Onderwijs en Kwaliteit, procesbegeleider Dienst Onderwijs en Kwaliteit) en de voorzitter of afgevaardigde dagelijks bestuur ASR (Algemene StudentenRaad).

### Samenvatting aanbevelingen uit abstract beoordelingsrapport NVAO

#### **1 Onderzoek of de verdeling van de studiepunten en ook de opbouw van de OPO's in het curriculum voor verbetering vatbaar is.**

Dit topic werd dit academiejaar door de opleiding meteen aangepakt en zal ook volgend academiejaar verder uitgerold worden. Het curriculum zat al heel goed in mekaar, maar wordt verder gefinetuned. Concreet realiseren we de volgende 3 zaken:

- 1 Om eventuele onduidelijkheden bij studenten (en docenten) te vermijden werd het deeltje 'boekhouden, case 'de link' volledig uit het OPO (opleidingsonderdeel) van de soft skills gehaald en krijgt het een plaats waar het thuishoort, namelijk binnen het OPO werkplekieren (WPL). Daar wordt via een casus bij de start van het WPL de student klaargestoomd door heropfrissing van kennis en vaardigheden om enkele dagen later goed voorbereid naar de werkvloer te vertrekken.
- 2 Het OPO 'Professionele ontwikkeling 3 (PO3) verandert van naam (Sustain-AI) en krijgt een nieuwe 'futureproof' inhoud. Het biedt inzichten rond het thema 'duurzaamheid' en bereidt de student ook voor op PO4 (dat nu 'graduaatsproef' wordt) door kritisch te kijken naar de opportuniteiten die AI kan bieden bij het schrijven van een graduaatsproef.

- 3 In de leerlijn Fiscaliteit wordt het aantal contacturen (CU) van het OPO 'Personenbelasting' verhoogd naar 56u, zodat er ook meer kan ingegaan worden op deel 2 van de aangifte. Het aantal uren Recht (binnen OPO 'Recht 1') en 'BTW2' worden in 25-26 wat verminderd), dat laatste ter compensatie van de verhoging.

**2 Waak over de hoge werkdruk die docenten ervaren. Blijf als opleiding hierover het gesprek voeren met het docententeam.**

In de opleiding bieden we verschillende concepten aan, namelijk een regulier dagtraject, maar daarnaast ook een traject 'februaristarters' en de groep avondstudenten (Sint-Niklaas + Brussel). De werkdruk verhoogde systematisch omdat de reguliere daggroep jaar na jaar substantieel groeit. In het 'februari-traject' waren de groepen heel wat kleiner.

Om aan de werkdruk te verhelpen, kregen heel wat collega's die aan de septemberstarters lesgaven ook een kleinere groep van het 'late-traject'. Maar opleidingshoofd en kernteam besloten een stap verder te zetten.

Het 'februari-traject' kreeg een volledige facelift door een vijftiental vakken van kwartaal te verplaatsen, zodat ze in hetzelfde kwartaal zullen komen te liggen als dezelfde vakken uit het septembertraject. De groepen zullen in 25-26 maximaal worden samen gezet en vervolgens in homogene ruime groepen van ongeveer 45 tot 50 studenten worden gezet. Door de creatie van deze homogene groepen blijft de werkdruk (voorlopig) nog min of meer beheersbaar. Het voorstel werd unaniem aangenomen op het opleidingsteam (OT) van december 2025 en wordt dus volgend academiejaar uitgerold.

Daarnaast zullen we het OPO WPL1 volgend academiejaar ook al anders gaan organiseren. We zijn dit nu al aan het uittesten. In samenwerking met Unizo bieden we een aantal studenten cocreatief de kans om te proeven van dit nieuwe traject waar ze werken aan een bedrijfsplan voor een op te richten (fictieve) onderneming. De sessies gaan ofwel bij Odisee door op de campus, ofwel bij Unizo. Deze keuze is deels een financiële keuze (want werkplekbegeleiding is duur), maar ook deels een keuze om docenten ook niet te veel te belasten bij het OPO WPL1.

De opleiding is er zich wel van bewust dat de situatie in de toekomst zal moeten blijven gemonitord worden en hoopt dat in de toekomst broodnodige extra financiering vanuit de overheid zal voorzien worden om de permanente groei van de studentenaantallen het hoofd te kunnen bieden.

**3 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.**

De al heel uitgebreide portefeuille van werkveldpartners zal nog meer uitgebreid worden in een specifieke niche, namelijk de vzw's. Tegelijkertijd zal de resonantieraad in een formeel kledje gegoten worden i.p.v. spontaan overleg op regelmatige basis zoals dat nu gebeurt. We zouden ook graag een vertegenwoordiging vanuit de 'zachtere' sector in de resonantieraad krijgen. Nu

bestaan onze contacten voornamelijk uit zaakvoerders van boekhoudkantoren en FOD's.

Het alumnibeleid moet grondig en liefst op clusterschaal aangepakt worden. Zij kunnen actief betrokken worden om de opleiding te promoten binnen hun netwerk.

#### 4 Blijf investeren in een beleid dat het aantal drop-outs bij studenten doet afnemen.

Om de drop-out tegen te gaan, geven we specifieke aandacht aan de resultaten (studie-efficiëntie) na kwartaal 1 (via coaching) maar ook voor de valkuilen vlak voor het afstuderen. Struikelopos zullen in kaart gebracht worden. Mogelijks wordt in Brussel net zoals in Sint-Niklaas een halve dag herhaling wiskunde georganiseerd voor de start van de opleiding om bij studenten elementaire kennis (percentberekening, ...) op te frissen. Dit naar analogie met het startpakket (basisvaardigheden wiskunde) wat in de bachelor Bedrijfsmanagement al als proefproject loopt.

### Kwaliteitskenmerk 1: profiel, leerresultaten en curriculum

#### Aanbevelingen van de commissie

- 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 via 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.**
- 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.
- 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 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.

## Opvolging door de opleiding

### 1 Opvolgen van drop-out van studenten

In 2024-2025 voorziet de opleiding reeds volgende verankerde acties. Voorafgaand aan iedere evaluatieweek zijn er blokdagen, voorafgaand aan de examenweken. Per examen voorziet de opleiding 1 blokdag (zaterdag inbegrepen) om de studeerbaarheid van de OPO's op het einde van de evaluatieweek (week 7 is ook al een groot stuk herhalingsweek) te vergemakkelijken.

### 2 De opleiding baseert zich nu ook al op inzichten uit onderzoek rond 'onthaaltraject' van collega's uit 'maatschappelijk werk' en 'graduaat programmeren en systemen en netwerken'. In 2025-2026 wil de opleiding de drop-out verder aan te pakken door een aantal weloverwogen maatregelen:

- 1 Het onthaalbeleid wordt verder uitgewerkt. Door deelname aan een project van 'de warmste week' rond het belang van 'de eerste 100 dagen' willen we selectief filteren en van bij de start snel capteren wat goed loopt, maar ook onderzoeken waar de student mogelijks dan al op vastloopt.
- 2 De struikelopo's 'aan de meet' zullen bestudeerd worden en ook daar komt er in de opleiding de verplichting van een tussentijdse evaluatie en ook voldoende variatie tussen theorie en oefeningen in de lespraktijk. Deze praktijken worden algemeen verplicht in de dagopleidingen.
- 3 De opleiding zal de visualisatie van het onthaalbeleid met als voorbeeld het graduaat maatschappelijk werk verder afwerken en implementeren.
- 4 In kwartaal 1 van fase 1 zullen de studenten verplicht aanwezig moeten zijn in elk OPO om de overgang van secundair onderwijs naar hoger onderwijs te faciliteren. Ze evalueert dit op het einde van het kwartaal en bekijkt of dit een invloed heeft op de SE.
- 5 Het overleg met de collega's Accounting Administration uit andere hogescholen (VIVES en Artevelde hogeschool) wordt verdergezet.

### 3 Korte leerperiode door kwartaalsysteem

Het is een bewuste keuze geweest om te werken met kwartalen (snelle opvolging theorie en praktijk), gezien onze persona's. De voordelen zijn voor de opleiding nog steeds doorslaggevend, dus ze sleutelt er niet meteen aan. De Commissie bejubelde trouwens ook de aanpak van die persona's, meerbepaald het feit dat ze gestoeld zijn op data.

### 4 Leerlijn Fiscaliteit

De opleiding heeft het curriculum van AA ondertussen reeds vergeleken met dezelfde opleiding in andere hogescholen en het klopt dat het aantal SP voor Fiscaliteit wat lager ligt.

Vanaf 2025-2026 wordt het aantal CU voor Personenbelasting verhoogd met 14 CU tot 56 CU om hieraan tegemoet te komen, zodoende dat de situatie qua CU echt wel vergelijkbaar is met die van de collega's. In 2026-2027 zal dan het aantal studiepunten voor PB in overeenstemming met deze verhoging in CU aangepast worden. (Zie ook 'aanbeveling 1' in deel 'samenvatting'). Dit laatste is belangrijk, maar heeft geen inhoudelijke consequenties, want het aantal CU zit vanaf 25-26 al goed.

## Kwaliteitskenmerk 2: onderwijsleeromgeving

### Aanbevelingen van de commissie

- De commissie vraagt zich af of deze andere invulling van het **werkplekleren** qua **eindniveau** te vergelijken is met het werkplekleren voor dagstudenten
- Tijdens het werkplekleren organiseert de opleiding elke week een **terugkomdag**. In het ZER schuift de opleiding de terugkomdag naar voren als een krachtig element van het werkplekleren. 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 werkplekleren belangrijk is. De commissie merkt op dat dit doel moeilijk gerealiseerd kan worden als studenten niet fysiek samenkomen.
- 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.
- Volgens de commissie blijkt uit de competentiematrix dat bepaalde **kerndoelen** onmiddellijk op **doorgroeiniveau** 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.

### Opvolging door de opleiding

#### 1 Eindniveau werkplekleren dagtraject en avondtraject

De competenties op dit ogenblik en de leeruitkomsten in de toekomst zijn dezelfde voor het werkplekleren in dag- en avondtraject en ze worden ook op dezelfde manier gemeten. Hierdoor bewaken we hetzelfde eindniveau.

De opleiding gebruikt dan ook hetzelfde evaluatiedocument (een forms) voor dag en avond. Zo werd er eind vorig jaar beslist dat wie de waarden en de missie van Odisee niet respecteert steeds een NA-score krijgt, of het nu om een dagstudent gaat of om een avondstudent.

Het verschil in persona verklaart dan weer het verschil in praktische organisatie van WPL.

Bovendien merkt de opleiding dat het bereikte eindniveau van het werkplekleren bij de avondstudenten, terwijl zij (meestal) 2 casussen krijgen en (slechts) 1 effectieve werkplekperiode, vaak hoger is dan dat bij de dagstudenten. De verklaring ligt hier in het feit dat een aantal avondstudenten al in de sector werken en dus meer voorkennis hebben dan de reguliere dagstudenten.

## **2 Terugkomdag werkplekleren**

De terugkomdag is steeds op vrijdag. Tijdens die dag vinden 2 **online** activiteiten plaats. Ten eerste de lessen 'professionele ontwikkeling' die (buiten PO1) steeds online verlopen. Ten tweede, het contactmoment met de begeleider, tevens online. Van overlap tussen online en fysiek is dus geen sprake. Bovendien werd de online werkplekbegeleiding ook in het leven geroepen i.k.v. beheersing werkdruk (zie bovenaan 'samenvatting', punt 2). Studenten kunnen dus zeker via deze online coachingsmomenten die soms 1-op-1 verlopen soms in groep als intervisie hun ervaringen delen. De docent belt voor de evaluaties van het WPL ook online in met de mentor, wat verplaatsingen wegneemt, tenzij de begeleider zelf bewust de eindevaluatie ter plaatse wil doen of de werkplek hier vragende partij voor is.

## **3 Mentorenopleiding**

Bij de evaluatie van het WPL houdt de opleiding de touwtjes in eigen handen. Zo belast dit niet de mentor, die het vaak ook zeer druk heeft, en zorgt dit voor uniformiteit bij de begeleiders aan de hand van het evaluatieformulier (Forms). Voorafgaand is er een vorming om te werken met deze forms zodat de 'violen gelijkgestemd zijn' onder begeleiders. Om nog meer werkdruk bij begeleiders en werkplekcoördinator graduaat AA weg te nemen wordt in '25-'26 clusterbreed ingezet op een clustercoördinator WPL (een voor de graduat en een voor de bachelors). Vanuit het VSF-project dual learning is er ook de online webpagina opgericht ter ondersteuning van de mentoren in het werkplekleren, die nog verder geoperationaliseerd kan worden.

## **4 Competentiematrix**

In 25-26 zal het formuleren van de leeruitkomsten afgerond worden en zullen zij ook meteen gekoppeld worden op het juiste niveau (basis- of doorgroei niveau) aan de juiste OPO's. Deze manier van werken neemt het risico weg op een initiële toetsing op een te hoog niveau.

## **Kwaliteitskenmerk 3: begeleiding van studenten**

### **Aanbevelingen van de commissie**

De opleiding heeft zich voorgenomen om te investeren in een meer **diverse samenstelling van de studentenraad**.

## Opvolging door de opleiding

De opleidingsraad bestaat nu uit een daggroep en een avondgroep, gezien de aparte persona's. De opleiding is nu al actief op zoek naar eerstejaarsstudenten die het geschikte profiel hebben voor deze functie, omdat ze dan minstens nog een jaar in de opleiding actief zijn. Eerstejaars lopen soms ook tegen andere dingen aan dan laatstejaars. Vanaf volgend academiejaar (2025-2026) zal de uitgebreidere opleidingsraad een feit zijn. In de avond volgt de opleiding dezelfde werkwijze. Nu zijn er al derdejaarsstudenten, maar daar zullen eerstejaarsstudenten bijkomen.

## Kwaliteitskenmerk 4: betrokkenheid van stakeholders

### Aanbevelingen van de commissie

- De commissie waardeert de inzet op co-creatie, maar vindt dat de **co-creatie met werkveldpartners** nog verder uitgebouwd en geformaliseerd kan worden. 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.  
→ Hiervoor verwijzen we naar de toelichting hierboven over het **uitbreiden van de pool van werkveldpartners**.
- In het kader van het kwaliteitskenmerk betrokkenheid van stakeholders en met het oog op cocreatie 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.  
→ Hiervoor verwijzen we naar de toelichting hierboven over de opleidingsraad.
- 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 **werklast** van docenten die al aanzienlijk is. De hoge werkdruk baart de commissie zorgen. 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.

→ Hiervoor verwijzen we naar de toelichting hierboven over de werkdruk.

- 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.

### Opvolging door de opleiding

Binnen cluster Bedrijfskunde zijn er de vaste **professionaliseringsmomenten** tijdens lesvrije dagen om collega's maximaal te laten aansluiten: halve dag in september, halve dag in februari, volledige dag eind juni. Volgend jaar schalen we dit opnieuw op naar 3 volledige dagen. Dit jaar werd binnen Odisee werd het professionaliseringsplan uitgetekend met algemene sessies (zoals start-to-teach) en specifieke sessies op maat van het graduaat AA.

Zo gaven we in 2023 professionalisering rond digitale competenties (n.a.v. een dito meting bij alle docenten uit de cluster), zetten we in 2024 in op TOL (later meer) en dit jaar focusten we op 4/2 op het topic klasmanagement. Meer concreet stemde sessiegever Steven Audenaert (lesgever binnen Start-to-teach) zijn sessie klasmanagement af op specifieke casussen uit het graduaat, bouwden we hier rond als kernteam scripts op en implementeerden dit vanaf kwartaal 3 in onze lessen bij dagstudenten. Gezien de persona van avondstudenten hier minder nood aan heeft, worden daar wel de klasafspraken helder gemaakt, maar is de opvolging in online lessen van andere aard.

Vanuit de nood aan gerichte taalondersteuning tijdens de lessen (buiten de 1-op-1 taalcoaching) werd er vorig jaar door taalcoach Riet Vanhoutte de sessie Taal Ontwikkelen Lesgeven voor het hele team gegeven. Dit jaar werd dit verder geformaliseerd in de woordenlijsten met het belangrijkste jargon uit ieder vak. Dit wordt ingezet in de lessen. Vanaf volgend academiejaar willen we dit ook in de evaluatie (ECTS fiche) incorporeren dat er bij deze woordenlijsten geen taalfouten meer gemaakt worden aangezien ze tot de parate kennis (vakjargon) van het beroepenveld behoren. In de weg hiernaartoe kunnen studenten steeds terecht bij de taalcoach die er voor de graduaten is en zullen docenten dit als actief leermiddel inzetten in hun lessen.

Als cluster willen we dit jaar in juni 2025 inzetten op doorstroom en (verder) inclusie, wat aansluit bij de operationele doelstellingen. De uitdaging blijft om steeds alle docenten te bereiken, wetende dat sommige collega's enkel in de avonduren lesgeven of deeltijds met vaste dagen voor een andere werkgever dan Odisee werken. Dit proberen we te capteren door op ieder OT kort de belangrijkste inzichten terug te koppelen.

Welke **didactische verwachtingen** hebben we ten aanzien van startende en niet-startende leraren? Ten eerste kunnen we aanstippen dat meerdere collega's binnen ons team een diploma van didactische bekwaamheid op zak hebben en binnen de onderwijssector al voorheen gewerkt hebben. Ten tweede sporen we 'nieuwe' (niet onderwijskunde) collega's aan om het start-to-teach traject te volgen en monitoren we dit nadien met een lesbezoek. In een ideale wereld zouden we dit opschalen.

Ten derde willen we het concept van vakgroepwerking (teacher design teams) verder laten uitmonden binnen de opleiding, binnen iedere leerlijn, met docenten die zowel in september-, februari- en/of avondtraject lesgeven. Dit is nog verdere work-in-progress om de kwaliteit blijvend te kunnen garanderen. Een eerste aanzet werd hier gedaan tijdens de professionalisering van februari 2025 waarbij we onze opdrachtschrijvingen/examenformuleringen alvast op taalniveau B1 screenden, het verwachte startniveau van een graduaat.

### Kwaliteitskenmerk 5: internationalisering en onderzoek

#### Aanbevelingen van de commissie

Niet van toepassing

#### Opvolging door de opleiding

Niet van toepassing