

Hogeschool PXL

RAPPORT KWALITEITSTOETS 2

Bachelor in de taxes and management accounting

14 en 15 juni 2022

INLEIDING

Dit rapport geeft de beschouwingen, oordelen en aanbevelingen weer van de kwaliteitstoets 2 van de Bachelor in de taxes and management accounting (Bachelor na Bachelor | 60 SP | EQF 6) van Hogeschool PXL. Deze kwaliteitstoets is erop gericht de opleiding te ondersteunen bij de kwaliteitsborging en -verbetering en kadert in het kwaliteitszorgbeleid van de hogeschool.

De opleiding Taxes and Management Accounting (TMA) ressorteert onder het departement PXL-Business en werd op 14 en 15 juni 2022 bezocht door een team van onafhankelijke experts. De commissie werd als volgt samengesteld:

- Jules Pieters; audit- en onderwijsdeskundige – voorzitter
- Frank Schouteden; werkvelddeskundige – lid
- Tom Dierckx; vakdeskundige – lid
- Elien Noppe; student – lid

Stefanie Van der Jeugt, beleidsadviseur kwaliteitszorg van VLUHR KZ, was secretaris van de commissie.

De commissie legde de focus op het door de instelling bepaalde kwaliteitskenmerk 8 ‘gerealiseerd eindniveau’, het door de opleiding gekozen kwaliteitskenmerk 4 ‘curriculum’ en de door de commissie gekozen kwaliteitskenmerken 5 ‘krachtige leeromgeving’ en 7 ‘personeel’. Ook kwaliteitskenmerk 9 ‘kwaliteitszorg’ werd beoordeeld naar aanleiding van een aanbeveling uit kwaliteitstoets 1 (2017).

Dit rapport bestaat uit drie delen: algemene beschouwingen over de opleiding, de oordelen per kwaliteitskenmerk (KK) en een lijst van aanbevelingen.

ALGEMENE BESCHOUWINGEN

De Bachelor in de taxes and management accounting heeft zich goed voorbereid op de kwaliteitstoets 2 en stelde de commissie uitvoerige informatie ter beschikking zodat deze zich een adequaat beeld kon vormen van de opleiding bij aanvang van het bezoek. De commissie bestudeerde tevens een ruime selectie van eindrapporten. Bij de start van het bezoek gaf het opleidingsteam een *to the point*, originele voorstelling. De commissie voerde boeiende en constructieve gesprekken met verschillende geledingen: opleidingsverantwoordelijken, studenten (junior-collega's), lectoren, alumni en werkveldvertegenwoordigers. Deze gesprekken vormden een heldere aanvulling op het bestudeerde materiaal en stelden de commissie in staat om een uitspraak te doen over de kwaliteitskenmerken (KK4, KK5, KK7, KK8 en KK9) en over de onderwijskwaliteit van de Bachelor in de taxes and management accounting van Hogeschool PXL.

Het curriculum van de opleiding TMA is afgestemd op het competentieprofiel van de opleiding en vertoont een duidelijke samenhang. De stakeholders van de opleiding zijn tevreden over de inhoud van het curriculum en ook de commissie stelt dat de opleiding via het curriculum studenten kan opleiden tot de excellente professionals die ze in haar missie ambieert. De afstemming tussen de opleiding en het Instituut voor Tax Advisors and Accountants (ITAA) is lovenswaardig. Na het afronden van de opleiding ontvangen de studenten namelijk vrijstellingen voor alle ingangsexamens van het ITAA, wat een belangrijke troef van de opleiding vormt. Studenten ervaren een zware piekbelasting in semester 2, wat verder onderzocht dient te worden door de opleiding. Aangaande internationalisering ziet de commissie eveneens nog mogelijkheden om het curriculum te versterken, bijvoorbeeld met het

oog op de ontwikkeling van interculturele competenties. Hiervoor zijn de eerste contacten gelegd met Avans Hogeschool in Breda en dat vindt de commissie een goede ontwikkeling.

De leeromgeving is krachtig, biedt studenten maximale ontwikkelingskansen en stelt hen in staat de beoogde leerresultaten te bereiken. De sterke praktijkgerichte en authentieke invulling van het curriculum vormt hierin een belangrijke hefboom. Studenten appreciëren de werkveldexpertise die de lectoren binnenbrengen, er is een goede koppeling tussen theorie en praktijk, de stage is goed opgezet en het curriculum bevat verschillende projecten voor externe opdrachtgevers. De studenten zijn eveneens tevreden over de begeleiding vanuit de opleiding, de leermiddelen en de onderwijsinfrastructuur. De studenten en de lectoren vinden het een meerwaarde om de lessen op de campus te organiseren en zodoende maximaal kennis en ervaringen met elkaar te kunnen uitwisselen, maar de avondlessen op de campus tijdens de stageperiode worden door studenten wel als een zware belasting ervaren.

De commissie maakte tijdens de kwaliteitstoets kennis met een gedreven, enthousiast en gepassioneerd team van lesgevers die beschikken over de nodige competenties om het onderwijs aan de studenten goed vorm te geven. In de opleiding heerst een goede formele en informele overlegcultuur en de opleidingscoördinator geeft het team een duidelijke aansturing. De commissie vond het fijn om te zien dat de coördinator en het opleidingshoofd een tandem vormen en bij elkaar kunnen rekenen op de nodige ondersteuning. Omwille van het kleine opleidingsteam en kleine aanstellingen is het volgens de commissie de uitdaging om te bewaken dat er voldoende kritische massa aanwezig is en blijft in de opleiding zelf en derhalve van een team te kunnen spreken. Daarom beveelt ze de opleiding aan om haar netwerk voldoende breed te houden en zo kritische input blijvend te garanderen.

De commissie heeft de eindrapporten uit het informatiedossier grondig bestudeerd en stelde op basis daarvan vast dat de onderzoekscomponent onvoldoende aanwezig was in de eindrapporten van de voorbije academiejaren, behorend bij het niveau van een Bachelor na Bachelor. Bij het begin van het bezoek aan de opleiding was dit voor de commissie een belangrijk punt van bezorgdheid. Doorheen de gesprekken in kwaliteitstoets 2 kwam de commissie echter tot de constatacie dat de opleiding zich hiervan bewust was en dat ze in academiejaar 2021-2022 enkele noodzakelijke bijstellingen heeft gedaan. Sinds dit academiejaar zijn de eindrapporten opgezet volgens een nieuw concept waarbij de opleiding meer nadruk legt op onderzoekend handelen, wat een goede stap is om het niveau van de eindrapporten op het vlak van onderzoekend handelen te verbeteren. De commissie heeft vervolgens een staal opgevraagd van de (nog niet gescoorde) eindrapporten van de studenten van academiejaar 2021-2022 en zag dat de onderzoekscomponent wel voldoende aanwezig is in de eindrapporten van de huidige lichting studenten. Het nieuwe concept indachtig vertrouwt de commissie erop dat de opleiding het verwachte eindniveau op vlak van onderzoekend handelen in de toekomst verder kan handhaven. Een nauwe opvolging van de resultaten is en blijft echter wenselijk. De commissie beveelt de opleiding bijkomend aan om in te zetten op een betere kalibratie van de eindscores, bijvoorbeeld door de invoering van rubrics en benchmarking.

Met betrekking tot de inzetbaarheid van de alumni stelt de commissie bij de alumni en het werkveld een hoge tevredenheid vast. Het werkveld geeft aan dat de TMA-studenten zeer matuur zijn en het vertrouwen krijgen om reeds tijdens de stage meer taken en verantwoordelijkheden op te nemen (in vergelijking met de bachelorstudenten). De onmiddellijke inzetbaarheid, maar ook het succes van de opleiding TMA, blijkt onder andere uit het gegeven dat alle huidige studenten – reeds voor het behalen van hun diploma – een contract ondertekenden. De opleiding TMA schrijft in haar missie dat ze studenten opleidt tot *direct inzetbare excellente professionals die dankzij hun verdiepende en brede*

kennis een doorgedreven adviserende rol opnemen in het domein van fiscaliteit en accountancy en maakt dit ook waar in de realiteit.

Het beleidsplan van de opleiding weerspiegelt de goede intenties van de opleiding, haar ambities en haar streven naar continue verbetering. De kritische reflectie geeft daarnaast een goed beeld van waar de opleiding momenteel staat. Het beleidsplan telt echter een zeer groot aantal beleidsdoelen en – gegeven het kleine opleidingsteam – dringt de commissie erop aan om keuzes te maken. Het verhogen van de instroom in de opleiding zou volgens de commissie een van de prioritaire doelstellingen kunnen/moeten zijn.

De commissie stelt vast dat de opleiding de nodige zorg toont voor kwaliteit. De betrokkenheid van stakeholders in de opleiding is zeer goed, er is veelvuldig overleg en de input van stakeholders wordt meegenomen in de verbetercyclus. De opleiding doorloopt de PDCA-cyclus ten gronde, getuige de vele voorbeelden die tijdens het bezoek vernoemd werden, en de opleiding doet ook de nodige inspanningen om terug te koppelen naar haar stakeholders hoe ze met de verkregen input aan de slag gaat.

Ter conclusie stelt de commissie dat er binnen de opleiding een sterke kwaliteitscultuur aanwezig is, waardoor de commissie het vertrouwen geeft aan de opleiding om zichzelf blijvend te verbeteren en de door de commissie genoemde verbeterpunten terdege op te pakken.

OORDELEN PER KWALITEITSKENMERK

KK4 Curriculum

De commissie oordeelt dat de opleiding kwaliteitskenmerk 4 ‘curriculum’ behaalt.

Het curriculum is afgestemd op het competentieprofiel van de opleiding. Vertrekkend vanuit dit competentieprofiel heeft de opleiding de opleidingsonderdelen van het curriculum geclusterd in vier inhoudelijke pijlers: (1) *accountancy & taxes*, (2) *fiscale topics*, (3) *credit management* en (4) *professional@work*.

De stakeholders van de opleiding – meer concreet de studenten, de alumni en het werkveld – zijn in het algemeen tevreden over de inhoud van het curriculum. De commissie beaamt dat de belangrijkste inhoudelijke topics in de opleiding aan bod komen en dat de opleiding studenten via dit curriculum kan opleiden tot excellente professionals. De commissie beveelt de opleiding evenwel aan om te reflecteren op het huidige evenwicht tussen *taxes* enerzijds en *management accounting* anderzijds. Het ‘taxes’-luik lijkt momenteel namelijk te overheersen en meer aandacht voor de rol van adviseur en management accountancy is wenselijk. De commissie adviseert daarnaast om het curriculum te versterken met de volgende zaken: meer aandacht voor digitalisering (o.a. de implementatie van PowerBI), meer aandacht voor het maken van een ruime financiële analyse (inclusief cashflow) en meer aandacht voor de rapportering van financiële gegevens aan het managementteam. Daarnaast zijn de studenten vragende partij om het opleidingsonderdeel lokale en regionale belasting praktischer in te richten.

Het programma heeft een sterk authentiek karakter. De lectoren zijn afkomstig uit het werkveld en koppelen theorie en praktijk continu aan elkaar tijdens de lessen. Studenten appreciëren de werkveldexpertise die de lectoren binnenbrengen en benoemen dit als een sterkte van de opleiding. Ook zet de opleiding voldoende in op soft skills via onder andere rollenspellen en presentaties. De feedback en terugkoppeling die de studenten nadien ontvangen van de lectoren vinden zij enorm

waardevol, zeker omdat de lectoren dankzij hun werkveldervaring een goed zicht hebben op de verwachtingen in het werkveld. Middels de stage en de in het curriculum aanwezige projecten – waarin studenten samenwerken rond de opdracht van een externe opdrachtgever – geeft de opleiding het curriculum eveneens een authentieke invulling.

Het opleidingsonderdeel *professional@work* bestaat enerzijds uit een stage op een zelfgekozen stageplaats, anderzijds uit een eindrapport. Via de stage geeft de opleiding studenten een sterke voorbereiding op het werkveld en faciliteert ze voor de studenten een goede overgang van de opleiding naar de arbeidsmarkt. De commissie en de stakeholders zijn tevreden over de goede opzet van de stage. Studenten voelen zich goed begeleid door de stagebegeleider en de stagementor. De opleiding geeft transparant weer aan welke competenties studenten dienen te werken en welke doelen ze moeten behalen. Sinds dit academiejaar zijn de eindrapporten opgezet volgens een nieuw concept waarbij de opleiding meer nadruk legt op onderzoekend handelen. De commissie ervaart deze evolutie als een goede stap om het niveau van de eindrapporten op het vlak van onderzoekend handelen te verbeteren (zie ook kwaliteitskenmerk 8).

De opleiding heeft het aantal studiepunten per semester gelijkmatig verdeeld, namelijk 30 studiepunten per semester. De studenten ervaren echter een zware piekbelasting in semester 2 door de combinatie van de stage, het schrijven van het eindrapport en de lessen die 's avonds doorgaan. Het strekt tot aanbeveling dat de opleiding de mogelijkheden onderzoekt om de piekbelasting in semester 2 aan te pakken. Mogelijke suggesties zijn om een deel van semester 2 alsnog te verplaatsen naar semester 1 of om het opleidingsonderdeel credit management volledig af te ronden voor de aanvang van de stage. Een ander advies is om op voorhand duidelijker te communiceren naar studenten welke taakbelasting het eindrapport met zich meebrengt, waarbij een piekbelasting ook een goede test is voor het beroep waarvoor de student opgeleid wordt.

De opleiding geeft aan dat internationalisering binnen de opleiding een moeilijke evenwichtsoefening is. In de opleiding ligt de focus namelijk op de Belgische wetgeving rond accountancy en fiscaliteit en de studenten lijken het vaak minder interessant en/of weinig haalbaar te vinden om hun stage uit te voeren in het buitenland. Studenten worden door de opleiding wel gestimuleerd om stage te lopen in een internationaal bedrijf of in een bedrijf gelegen te Brussel of Wallonië.

De opleiding levert volgens de commissie verschillende inspanningen om aan te sluiten bij de PXL-brede leerlijnen. De leerlijn ondernemend handelen zit volgens de commissie het sterkst vervat in het curriculum. De opleiding werkt namelijk in verschillende opleidingsonderdelen aan ondernemende competenties en deze competenties komen vervolgens zichtbaar samen in de stage. Wat de leerlijn onderzoekend handelen betreft, heeft de opleiding – zoals eerder vermeld – de verwachtingen ten aanzien van studenten aangaande onderzoekend handelen in de eindrapporten scherp gesteld, wat volgens de commissie een goed, doch noodzakelijk initiatief was. Binnen de leerlijn internationaal en intercultureel handelen heeft de opleiding drie competenties geselecteerd: internationale en interculturele kennis (C3), flexibiliteit (C5) en communicatieve vaardigheid (C6). Internationale kennis (C3) komt duidelijk aan bod in enkele opleidingsonderdelen. Interculturele kennis lijkt momenteel afwezig, dus het verdient de aanbeveling om studenten in contact te brengen met verschillende culturen, in de opleiding dan wel in de stage. De commissie heeft daarnaast vastgesteld dat de competenties rond flexibiliteit (C5) en communicatieve vaardigheden (C6) slechts beperkt naar voren komen in de door de opleiding aangeleverde documenten. Gedurende de gesprekken met de stakeholders is ook gebleken dat de junior collega's hier weinig tot geen ervaring mee opgedaan hebben. De commissie adviseert de opleiding aldus om de competenties C5 en C6 verder vorm te geven en hier meer aandacht aan te besteden in het curriculum. De potentiële samenwerking met Avans Hogeschool zou een manier kunnen zijn om dit te realiseren.

De stakeholders zijn tevreden over de samenhang tussen de opleidingsonderdelen. Het curriculum heeft een duidelijke verticale opbouw met *professional@work* als sluitstuk van de opleiding. Ook horizontaal is er een goede samenhang dankzij informeel overleg tussen de lectoren. Hierbij valt het de commissie op dat de opleidingscoördinator een belangrijke en centrale rol speelt in het bewaken van de samenhang. Studenten zijn eveneens tevreden over de transparante informatie die ze over elk opleidingsdeel ontvangen. De ECTS-fiches zijn volledig en de lectoren geven goed aan welke leerstof essentieel is en wat al dan niet gekend moet zijn.

Bij de opmaak van het curriculum heeft de opleiding tot slot een goede afstemming gerealiseerd met het Instituut voor Tax Advisors and Accountants (ITAA). Studenten die eerst het diploma 'Professionele Bachelor in het bedrijfsmanagement - afstudeerrichting accountancy-fiscaliteit' en nadien het diploma 'Bachelor in de taxes and management accounting' behalen, ontvangen vrijstellingen voor alle ingangsexamens van het ITAA omdat ze via de curricula van de gevolgde bacheloropleidingen reeds de nodige kennis en vaardigheden verworven hebben. De vrijstellingen vereenvoudigen de weg richting de beroepstitels gecertificeerd accountant en gecertificeerd belastingadviseur en zijn aldus een belangrijke troef van de opleiding.

KK5 Krachtige leeromgeving

De commissie oordeelt dat de opleiding kwaliteitskenmerk 5 'krachtige leeromgeving' behaalt.

De opleiding realiseert een krachtige, praktijkgerichte en authentieke leeromgeving die maximale ontwikkelingskansen biedt en studenten in staat stelt de beoogde leerresultaten te bereiken. De opleiding geeft daarbij een goede invulling aan het MiXed Learning model van PXL en het Next Gen Business model van het departement PXL-Business.

De opleiding biedt volgens de commissie en volgens de stakeholders een goede combinatie van contact- en afstandsonderwijs. Studenten, alumni en lesgevers ervaren in functie van de vaardigheidsontwikkeling een grote meerwaarde van onderwijs op de campus. De opleiding toont daarnaast voldoende aandacht voor online en hybride leren. De commissie apprecieert dat de opleiding online en hybride leren niet beschouwt als doel an sich, maar wel als handige tool om mensen te betrekken die door omstandigheden niet aanwezig kunnen zijn (vb. ziekte). De opleiding onderzoekt hoe ze blended learning in de toekomst nog beter kan organiseren, spelend met de idee om in de toekomst ook werkstudenten aan te trekken in de opleiding. Het behalen van blended learning labels is voor de opleiding geen prioriteit, want de opleiding en haar stakeholders ervaren de lessen op de campus – waar studenten, lectoren en werkveld samenkomen – als een sterkte van de opleiding. De avondlessen op de campus – tijdens de stageperiode – worden door de studenten echter wel als zwaar bestempeld.

De opleiding voorziet een goede begeleiding van alle studenten. De lesgevers werken constant aan de soft skills van studenten "by doing" en na elke presentatie of oefening (vb. rond adviesverlening, collecting, etc.) geven ze de nodige tips mee aan studenten om hun skills te kunnen verbeteren. De lesgevers geven ook voldoende individuele feedback, zowel tijdens de oefeningen in de klas als via EPOS, aldus de studenten. Studenten leren daarenboven ook feedback geven aan elkaar. Tijdens de stage zorgen de stagebegeleiders eveneens voor een goede coaching van studenten en een goede opvolging van de vooruitgang die studenten maken. De commissie constateert op basis van de cijfers in het informatiedossier en de gesprekken dat er geen struikelopleidingsonderdelen zijn in het curriculum. De studenten zonder vooropleiding Bachelor in het bedrijfsmanagement-afstudeerrichting accountancy-fiscaliteit stellen wel dat een opfrissing voor boekhouden en werken met Excel voor hen een meerwaarde zouden kunnen betekenen.

Studenten en alumni zijn zeer tevreden over de transparante studiewijzers en de leermiddelen die de lesgevers ter beschikking stellen. Het lesmateriaal is up-to-date, actueel en relevant. Studenten en alumni geven aan dat de powerpoints – weliswaar aangevuld met eigen notities – voldoende zijn om als cursus te dienen. De lesgevers plaatsen het lesmateriaal tijdig op Blackboard en de structuur van Blackboard is helder voor de studenten.

De stakeholders zijn eveneens enthousiast over de onderwijsinfrastructuur, zowel wat de mogelijkheden op de campus betreft als de digitale ondersteuning die men krijgt door Blackboard en EPOS. Op de toekomstige campus zullen ook hybride lokalen beschikbaar zijn voor de opleiding, wat mogelijks een hefboom kan zijn om ook werkstudenten richting de opleiding te leiden en flexibel op hun noden in te kunnen spelen.

KK7 Personeel

De commissie oordeelt dat de opleiding kwaliteitskenmerk 7 ‘personeel’ behaalt.

Het opleidingsteam is samengesteld uit gedreven, enthousiaste en gepassioneerde lesgevers die beschikken over de nodige competenties om het onderwijs goed vorm te geven. De lesgevers van de opleiding hebben allen werkervaring en creëren zo een goede verbinding tussen theorie en praktijk. De meeste lesgevers zijn bovendien nog steeds actief in de praktijk. De lesgevers hebben allen ook een onderzoekende houding en professionaliseren zich op regelmatige basis, wat uiteraard nodig is om mee te blijven met de snelle veranderingen in het werkveld (nieuwe normen, wijzigingen in de wetgeving, etc.). Nieuwe ontwikkelingen in het werkveld worden door de lesgevers zeer snel opgenomen in de lessen. Studenten ervaren de praktijkkennis en -ervaring van de lesgevers als zeer positief en ze zijn in het algemeen ook tevreden over de aanwezige didactische competenties. In de alumnibevraging (december 2021) gaven alumni echter aan dat de didactische competenties van enkele praktijklectoren versterkt kunnen worden. De opleiding neemt het door alumni aangehaalde verbeterpunt op en stimuleert de lesgevers om PXL-interne nascholingen te volgen met de aanscherping van hun didactische competenties als doel.

In de opleiding is een goede overlegcultuur aanwezig. De opleiding organiseert enkele keren per jaar formeel overleg met de teamleden, maar vooral via de informele korte ketens wisselen de teamleden frequent informatie uit. De commissie is enthousiast over de sterke en goede aansturing van de opleiding door de opleidingscoördinator.

De opleidingscoördinator voert plannings-, functionerings- en evaluatiegesprekken met de teamleden (o.a. met de evaluatiebevragingen van opleidingsonderdelen als onderwerp). Tijdens de evaluatiegesprekken van teamleden is ook het opleidingshoofd aanwezig om de opleidingscoördinator mee te ondersteunen.

Het opleidingsteam is relatief klein met relatief kleine aanstellingen, maar kan bijkomend rekenen op (interne) ondersteuning vanuit de cluster *finance & insurance management* en op de (externe) input van een aantal nauwe contacten in het werkveld. De commissie adviseert evenwel om te bewaken dat er voldoende kritische massa aanwezig is in de opleiding zelf en derhalve sprake kan zijn van een team. In dit verband verdient het de aanbeveling om het netwerk van de opleiding voldoende breed te houden.

De lesgevers die tijdens kwaliteitstoets 2 in de gesprekken aanwezig waren geven aan zeer tevreden te zijn over de opleiding. De respons op de tevredenheidsbevraging voor personeelsleden is echter laag. De vraag kan gesteld worden of de vragen uit de personeelsbevraging voldoende zijn afgestemd

op de realiteit van de opleiding, meer concreet de ervaringen van de lesgevers met kleine aanstellingspercentages.

KK8 Gerealiseerd eindniveau

De commissie oordeelt dat de opleiding kwaliteitskenmerk 8 'gerealiseerd eindniveau' behaalt.

Het opleidingsonderdeel *professional@work* vormt het sluitstuk van de opleiding. Binnen dit opleidingsonderdeel lopen studenten acht weken stage en schrijven ze een eindrapport.

De commissie vindt het positief dat de opleiding eisen stelt aan de studenten en de stagebedrijven aangaande de taken die stagiairs dienen uit te voeren tijdens de stageperiode. Het werkveld geeft aan dat de studenten van de Bachelor na Bachelor Taxes and Management Accounting meer maturiteit hebben in vergelijking met de studenten uit de bacheloropleiding. Deze maturiteit zorgt ervoor dat de studenten TMA op hun stageplaatsen het vertrouwen krijgen om meer taken en verantwoordelijkheden op te nemen.

De commissie heeft de eindrapporten uit het informatiedossier grondig bestudeerd. Deze eindrapporten bestonden telkens uit drie onderdelen: een kennismaking met het stagebedrijf, de bespreking van een aangifte vennootschapsbelasting en de uitwerking van een zelfgekozen case. Op basis van de gelezen eindrapporten stelde de commissie vast dat de onderzoekscomponent onvoldoende aanwezig was in de eindrapporten van de voorbije academiejaren, wat wel mag worden verwacht van het niveau Bachelor na Bachelor. Doorheen de gesprekken in kwaliteitstoets 2 kwam de commissie echter tot de constatacie dat de opleiding zich hiervan bewust was en dat ze in academiejaar 2021-2022 enkele noodzakelijke bijstellingen heeft gedaan. In de aangepaste versie van de handleiding *professional@work* is de onderzoekscomponent bijvoorbeeld expliciet opgenomen. De commissie heeft vervolgens een staal opgevraagd van de (nog niet gescoorde) eindrapporten van de studenten van academiejaar 2021-2022. De commissie heeft gezien dat de onderzoekscomponent wel voldoende aanwezig is in de eindrapporten van de huidige lichting studenten. Deze studenten hebben een praktijkgericht onderzoek uitgevoerd, ze hebben daarbij voldoende gebruikgemaakt van geijkte onderzoeksmethoden en ze hebben een duidelijke onderzoeksvraag, deelvragen en een conclusie in hun eindrapport verwerkt. De nieuwe eindrapporten voldoen aan de eisen die vanuit de opleiding gesteld worden. De opleiding dient echter wel te bewaken dat de studenten voldoende aandacht tonen voor de richtlijnen en dat ze de nodige onderdelen ook daadwerkelijk opnemen. Ook adviseert de commissie om aan het eindrapport een reflectie toe te voegen over het verloop van de eindrapporten en om een maximaal aantal pagina's te bepalen zodat studenten leren om beknopt te zijn. Ook dient de opleiding te reflecteren op waarom ze studenten twee cases laat uitwerken (en wat de toegevoegde waarde is van een tweede case). De vertegenwoordigers van het werkveld geven tijdens kwaliteitstoets 2 aan dat ze het rapport van de studenten gebruiken binnen hun bedrijven, wat zeer positief is.

Wat de beoordeling van de eindrapporten betreft, stelt de commissie vast dat de opleiding een duidelijk zicht heeft op wat al dan niet voldoende is om te slagen. Het verschil tussen de gegeven scores daarentegen is volgens de commissie objectief moeilijk vast te stellen. De beoordelingscriteria zijn niet toereikend om een exacte score te bepalen. De commissie beveelt de opleiding ten eerste aan om in te zetten op de kalibratie van de eindscores, bijvoorbeeld door de invoering van rubrics en benchmarking. Daarnaast raadt de commissie de opleiding aan dat externe juryleden alsmede de bedrijfsbegeleiders een apart beoordelingsformulier invullen ter advies voor de lectoren.

Met betrekking tot de inzetbaarheid van de alumni stelt de commissie zowel bij de alumni als bij het werkveld een hoge tevredenheid vast. De opleiding leidt op tot knelpuntberoepen (accountant en

belastingadviseur), in het werkveld is een grote nood aan goede werknemers. Het succes van de opleiding TMA blijkt alvast uit de resultaten van de alumnibevraging en uit het gegeven dat alle huidige studenten – reeds voor het behalen van hun diploma – een contract ondertekenden. De commissie denkt evenwel dat het fijn zou zijn indien de alumni in de toekomst in een ruimer aantal sectoren aan de slag zouden gaan. De focus wordt gelegd op de tewerkstelling binnen kantoren terwijl deze opleiding ook zeer relevant is voor een job binnen de financiële afdeling van een bedrijf (vb. controller).

KK9 Kwaliteitszorg

De commissie oordeelt dat de opleiding kwaliteitskenmerk 9 'kwaliteitszorg' behaalt.

Het opgestelde beleidsplan 2021-2026 voor de cluster bevat een helder verwoorde kritische reflectie van de opleiding die een goed beeld geeft van waar de opleiding nu staat. Positief is ook dat de opleiding en de cluster in dit beleidsplan rekening houden met de aanbevelingen van de voorbije kwaliteitstoets 1 en er opvolging aan geven. Daarnaast vindt de commissie het fijn om vast te stellen dat de opleiding in 2021 een benchmarkoefening met HOGENT op de agenda heeft geplaatst. Het beleidsplan is echter zeer omvangrijk en dat heeft geresulteerd in een zeer groot aantal beleidsdoelen voor de Bachelor na Bachelor TMA, waarvan het merendeel van de doelen bovendien september 2023 als streefdatum heeft. Hoewel de commissie de goede intenties en de sterke drive naar continue verbetering enorm waardeert, lijkt het plan erg ambitieus voor een opleiding met elf studenten en grotendeels bestaande uit lectoren met een kleine aanstelling. De commissie uit daarom haar bezorgdheid over het aantal doelen en de gestelde streefdata in het beleidsplan. De commissie adviseert dan ook om keuzes te maken en bepaalde beleidsdoelen uit te stellen naar latere jaren. Het is aangeraden om in het beleidsplan alvast een duidelijke focus te leggen op het verhogen van de instroom in de opleiding.

De commissie schuift volgende belangrijke opportuniteiten naar voren om de studentenaantallen te verruimen: zet in op het aantrekkelijk maken van de opleiding en de beroepen waartoe de opleiding opleidt, schakel alumni in als ambassadeur van de opleiding in het kader van werving, promoot de opleiding bij derdejaars uit de Bachelor in het bedrijfsmanagement en eventueel ook bij studenten uit aanverwante masteropleidingen en promoot de opleiding ook buiten Limburg. Daarnaast beveelt de commissie aan om te onderzoeken of er mogelijkheden zijn om werkstudenten en zij-instromers aan te trekken binnen de opleiding. Volgens de commissie zou het tot slot ook een piste kunnen zijn om enkele opleidingsonderdelen of modules van de opleiding open te stellen voor mensen die reeds actief zijn in het werkveld en zich verder wensen te professionaliseren rond een bepaald onderwerp.

De betrokkenheid van stakeholders in de opleiding is zeer goed, aldus de commissie. De opleiding levert de nodige inspanning om de teamleden, het werkveld en de studenten te betrekken bij haar werking. Gedurende de gesprekken heeft de commissie geconstateerd dat er veelvuldig overleg is tussen de opleidingscoördinator en de betrokkenen bij de opleiding en dat de opleiding heel open staat ten aanzien van feedback.

Het formele teamoverleg vindt plaats in de opleidingsraad (samen met de cluster) en tijdens aparte vergaderingen voor het opleidingsteam van TMA. De teamleden vinden elkaar ook voor informeel overleg en de ontbijtsessies zijn volgens de commissie een goed initiatief om de band en het informeel overleg tussen de teamleden te versterken. De opleidingscoördinator vormt een zeer belangrijke spil in de opleiding, wat goed is, maar ook bepaalde risico's met zich meebrengt. Daarom adviseert de commissie om bepaalde taken en verantwoordelijkheden anders en beter te spreiden. Denk daarbij bijvoorbeeld aan een verdeling van de verantwoordelijkheden bij de uitvoering van de doelen en acties uit het beleidsplan.

De werkveldcommissie, die georganiseerd wordt binnen de cluster, komt formeel één keer samen op jaarbasis. Daarnaast houdt de opleiding doorheen het academiejaar de vinger aan de pols via verschillende informele contactmomenten. Een aantal leden van de werkveldcommissie is bijvoorbeeld ook actief als stagementor. De lectoren die in het werkveld staan, hebben eveneens continu voeling met wat er leeft in het werkveld. Het valt de commissie ook op dat er een nauwe verwevenheid is tussen de opleiding en bepaalde spelers in het werkveld. De commissie vindt het sterk dat de opleiding een dergelijke band kan houden met haar werkveldpartners, maar niettegenstaande oppert de commissie graag het idee om het potentiële werkveld voor studenten ook uit te breiden met andere, eventueel niet-accountancy gerelateerde sectoren.

De betrokkenheid van studenten is gegarandeerd via de studentencommissie die regelmatig samenkomt. Twee studenten van de opleiding TMA vertegenwoordigen de volledige klasgroep via dit overlegorgaan. Studenten geven ook aan dat het steeds mogelijk is om informeel feedback te geven aan de coördinator. De studentenbevragingen (via enquête) kenden in het verleden een minimale respons, waardoor het voorstel vanuit de opleiding om deze bevragingen eerder klassikaal aan te pakken een goed initiatief vormt om de respons op te krikken. De commissie maakt de belangrijke vaststellingen dat de opleiding enerzijds goed luistert naar die feedback van de studenten en dat ze anderzijds zorgen voor een systematische terugkoppeling naar studenten omtrent hoe ze met die feedback aan de slag gaan. Voor de commissie vormt dit alvast een mooi voorbeeld waarmee de opleiding aantoont dat ze de PDCA-cyclus doorloopt.

Gedurende de gesprekken met de opleidingsverantwoordelijken heeft de commissie ook geconstateerd dat de PDCA-cyclus toegepast wordt binnen het brede beleidsplan. De opleiding formuleert verbetermaatregelen op basis van feedback die ze krijgt via de stakeholders, via perceptie- en prestatiemetingen, cijferrapporten, etc. De aanpassing van creditmanagement richting 2022-2023 is in dit verband een mooi en concreet voorbeeld, aldus de commissie.

AANBEVELINGEN

- De opleiding dient te reflecteren op het huidige evenwicht tussen *taxes* enerzijds en *management accounting* anderzijds.
- De opleiding dient het curriculum te versterken met de volgende zaken: meer aandacht voor digitalisering (o.a. de implementatie van PowerBI), meer aandacht voor het maken van een ruime financiële analyse (inclusief cashflow), meer aandacht voor de rapportering van financiële gegevens aan het managementteam en een meer praktische inrichting van het opleidingsonderdeel lokale en regionale belasting.
- De opleiding dient te onderzoeken wat de mogelijkheden zijn om de piekbelasting in semester 2 aan te pakken.
- De opleiding dient op voorhand duidelijker te communiceren naar studenten welke taakbelasting het eindrapport met zich meebrengt.
- De opleiding dient verder te reflecteren op de moeilijke evenwichtsoefening aangaande internationalisering. De opleiding dient de competenties C3 (meer specifiek interculturele kennis), C5 (flexibiliteit) en C6 (communicatieve vaardigheden) hierbij verder vorm te geven in het curriculum.

- De opleiding dient te bekijken hoe ze de basiskennis rond boekhouden en werken met excel kan opfrissen voor studenten zonder vooropleiding Bachelor in het bedrijfsmanagement: accountancy-fiscaliteit.
- De opleiding dient te bewaken dat er voldoende kritische massa aanwezig is in de opleiding en het netwerk van de opleiding voldoende breed te houden.
- De opleiding dient de personeelsbevraging af te stemmen op de ervaringen van de lesgevers met kleine aanstellingspercentages.
- De opleiding dient te bewaken dat de studenten voldoende aandacht tonen voor de nieuwe richtlijnen aangaande het eindrapport en dat ze de nodige onderdelen ook daadwerkelijk opnemen.
- De opleiding dient verder na te denken over het opzet van het eindrapport en de keuze voor twee cases enerzijds en de versterking van het opzet anderzijds, bijvoorbeeld middels het toevoegen van een reflectie en een beperking op het aantal pagina's.
- De opleiding dient in te zetten op de kalibratie van de eindscores horende bij de eindrapporten, bijvoorbeeld door de invoering van rubrics en benchmarking. Zorg er daarnaast voor dat externe juryleden alsmede de bedrijfsbegeleiders een apart beoordelingsformulier invullen ter advies voor de lectoren.
- De opleiding dient in het kader van het beleidsplan keuzes te maken en bepaalde beleidsdoelen uit te stellen naar latere jaren. De opleiding dient de taken en verantwoordelijkheden ook beter te spreiden over de verschillende teamleden.
- De opleiding dient een duidelijke focus te leggen op het verhogen van de instroom in de opleiding.
- De opleiding dient de werkveldcommissie / het potentiële werkveld voor studenten uit te breiden met andere, eventueel niet-accountancy gerelateerde sectoren.

SAMENSTELLING VAN DE COMMISSIE

Jules Pieters (voorzitter)

Emeritus-hoogleraar, Universiteit Twente

Frank Schouteden (werkvelddeskundige)

Associate, Deloitte Belgium

Tom Dierckx (vakdeskundige)

Teamleider Finance & Control, Avans Hogeschool

Elien Noppe (student)

Student Bachelor in het Bedrijfsmanagement, afstudeerrichting Accountancy-fiscaliteit, trajectschijf 3, VIVES Kortrijk