

Deel 1: Synthese opleidingsreview mei 2018

In mei 2018 onderzocht een panel van in- en externen de kwaliteit van de opleiding. Zij gingen in gesprek met studenten, docenten, alumni en vertegenwoordigers uit het werkveld. Het panel stelde als sterktes van de opleiding vast:

- Het werkveld is tevreden over de inhoudelijke kwaliteit van de opleiding en de professionaliteit van studenten voor, tijdens en na stage op gebied van communicatie. Stagiairs worden vaak aangenomen op het stagebedrijf.
- Er is een sterke verbinding met het werkveld waardoor de opleiding in staat is om snel in te spelen op inhoudelijke (vaak juridische) veranderingen in de sector. Docenten die ook in het werkveld staan, dragen bij tot de praktijkgerichtheid van de opleiding.
- Studenten zijn tevreden over de (kwaliteit van de) opleiding.
- Enkele docenten zijn voortrekkers voor nieuwe werkvormen en evaluaties. Het panel kon zo verschillende sterke didactische initiatieven waarnemen.
- Studenten zijn erg gemotiveerd en komen naar de les, willen hard werken en worden ook beloond als ze hard gewerkt hebben.
- De opleiding zet in op praktijkgerichtheid van de opleiding en werkte in het vernieuwde opleidingsprogramma een duidelijke lijn Praktijk uit.
- Het stage-concept is erg sterk, zowel de aanpak voor de keuze van de stageplaatsen als de nieuwe aanpak voor begeleiding en beoordeling van de stage zijn een pluspunt. In de nieuwe aanpak waardeert het panel sterk de keuze voor leergroepgesprekken waarin veel uitwisseling met peers mogelijk is en het feit dat studenten zelf kiezen welk werkpunt (soft skills) in de stage aan bod kan komen. Studenten leren ook uit elkaars takenpakketten en probleemsituaties. De reflectieverslagen worden als zinvol aangehaald door studenten.
- Het panel waardeert de mogelijkheden die studenten hebben om kennis te maken met de sector, bv. gerichte bedrijfsbezoeken, gastsprekers en begeleiding vanuit de sector (cfr. Practicum AFI 2 en Praktijk & Project AFI 3).
- Het vernieuwde opleidingsprogramma zorgt voor een betere balans in werkbelasting tussen modeldeeltraject 1, 2 en 3.
- De opleiding zette in op peerevaluatie en besteedt groeiende aandacht aan het belang ervan, ook in het kader van het ontwikkelen en beoordelen van soft skills.
- De beoordeling van de stage aan de hand van een kijkwijzer, presentaties voor een jury, mogelijkheid tot laptop examens in gecontroleerde omgeving, ... zijn enkele sterke vormen van toetsing in de opleiding, die toelaten om op een hoger niveau (cfr. taxonomie van Bloom) te toetsen.
- De toetsing van soft skills is hier en daar al aanwezig (presentaties, peer assessment, ...).
- Het periodesysteem is een troef volgens studenten.
- Er is sprake van een goede begeleiding door de docenten, aldus de studenten. Het panel stelt een grote betrokkenheid vast bij docenten en studenten ervaren een warm contact.
- De opleiding neemt verschillende acties op vlak van communicatie (facebook, flyers, openlesdagen, ...) om de juiste studiekeziers warm te maken voor de opleiding en het beroep. Ook de inzet van alumni bij het informeren van studiekeziers is een sterkte.
- Het panel maakte kennis met een enthousiast docententeam, met een hart voor studenten. De samenwerking binnen het team is sterk: de informele relaties tussen docenten zorgen voor het delen van kennis, naast de formele uitwisseling via de opleidingsraden en vakgroepen.

- De opleiding zet in op onderwijskundig onderzoek: twee maal op rij neemt er een docent uit het AFI-team deel aan een KdG-onderzoeksproject. Het opleidingshoofd maakt ruimte voor deze docenten om de inzichten ook ineens in het opleidingsprogramma/ concrete opleidingsonderdelen toe te passen en uitwisseling binnen het docententeam op dit vlak mogelijk te maken.

Wat versterken we in de periode 2018-2022?

- We verhogen de transparantie in het toetsbeleid van de opleiding
- We ondernemen initiatieven om de instroom van generatie-Z-studenten te vergroten
- We zetten de soft skills van onze toekomstige studenten sterker in de verf
- We ontwikkelen meerdere flexibele leerwegen
- We vergroten de keuzemogelijkheden binnen de opleiding
- We stimuleren buitenlandse uitwisselingen en ervaringen

Deel 2: Opvolging opleidingsreview mei 2018 – bachelor Accountancy-Fiscaliteit Stand van zaken maart 2021

We ondernamen, naar aanleiding van de feedback die we kregen vanuit de opleidingsreview, verschillende acties. Deze acties kaderen binnen een proces dat we lopen en bijgevolg ook de komende academiejaren de leidraad vormt om onze opleiding continu te versterken. We bieden hierbij een antwoord op verscheidene werkpunten (toetsbeleid, zelfmanagement, keuzemogelijkheden, competenties) enerzijds en nieuwe noden anderzijds.

1. Transparantie in toetsbeleid

Studenten krijgen vanaf academiejaar 2019-2020 via de ECTS-fiches zicht op:

- 1) Het toetsniveau van elk opleidingsonderdeel door gebruik van het EVA-model. Door dit model te hanteren, trachten we aan te geven hoe opleidingsonderdelen opbouwen op vlak van enerzijds zelfstandigheid van de student en anderzijds complexiteit van de taak en de context. Op deze manier zetten we een eerste stap naar het tegemoet komen aan de vraag omtrent het expliciteren van het VKS6-niveau waartoe wij opleiden
- 2) de koppeling van leerdoelen per opleidingsonderdeel aan het opleidingsleerresultatenkader.

2. Vernieuwd curriculum: Afstudeertrajecten en clusters

We werken **sinds** academiejaar 2019-2020 in *drie clusters*:

- 1) Accountancy management
- 2) Praktijk en zelfontplooiing
- 3) Tax management

Deze clusters verscherpen de structuur binnen de opleiding voor student, docent en werkveld. Eerst en vooral geeft deze clusterstructuur de student een duidelijk beeld van de focus van de opleiding.

Daarnaast stemmen docenten binnen deze clusters hun leerinhouden en competenties op elkaar af en maken ze afspraken over een toename aan complexiteit en zelfstandigheid met betrekking tot de evaluatie van de onderliggende opleidingsonderdelen.

Ten slotte spelen we met een cluster 'praktijk en zelfontplooiing' in op de vraag van het werkveld om zelfontplooiing en praktijkervaring vanaf het eerste jaar centraal te plaatsen in de bacheloropleiding Accountancy-Fiscaliteit.

We creëren vanaf academiejaar 2020-2021 *drie afstudeertrajecten*:

- 1) Tax consultancy
- 2) Financial consultancy
- 3) International Finance

Ten eerste beantwoordt het creëren van drie afstudeertrajecten aan de vraag naar meer keuzemogelijkheid enerzijds en aan het verduidelijken én verbreden van het profiel van de bacheloropleiding Accountancy-Fiscaliteit anderzijds.

Daarnaast belichamen de afstudeertrajecten de *brede inzetbaarheid* van het bachelorprofiel Accountancy-Fiscaliteit. Hierdoor kunnen studiekeizers zich sneller aangesproken voelen voor deze bacheloropleiding.

Tevens kiezen we bij twee afstudeertrajecten doelbewust voor de naam 'consultancy' vermits we consultants opleiden. Deze naamgeving verduidelijkt de evolutie in de accountancysector en geeft aan hoe Karel de Grote Hogeschool hierop inspeelt. Binnen de opleiding staat het geven van *klantenadvies* in een *gedigitaliseerde omgeving* dan ook centraal.

Ten slotte zetten we met het afstudeertraject *international finance* stappen richting een internationalisering van ons curriculum. Studenten kunnen de bewuste keuze maken om hun consultancyprofiel een internationale lading te geven, **deze studenten moeten immers een buitenlandse stage opnemen en worden gestimuleerd om voor een Erasmus-studie te kiezen**. Daarnaast proberen we ook de komende jaren in te zetten op het verweven van interculturele competenties en onderzoeksvaardigheden in ons curriculum.

3. Soft skills als onderdeel van het curriculum

Door middel van de cluster 'praktijk en zelfontplooiing' denken we ook nog meer na over het inbedden van *soft skills* als integraal deel van ons curriculum. Het geven van klantenadvies, professioneel communiceren, ... worden door het werkveld als heel belangrijk voor goede accountants gevonden. Eén van onze docenten voerde samen met onderzoekers uit andere opleidingen een onderzoek naar de meest cruciale soft skills voor een accountant-fiscalist. Centraal stonden de vragen (1) wat deze soft skills net zijn, (2) hoe we deze in het curriculum sterker kunnen inbedden en (3) hoe we deze formatief en waar nodig ook summatief kunnen evalueren.. Dit onderzoeksproject liep tijdens academiejaren 18-19 en 19-20 met een wetenschappelijk eindrapport en een nieuwe portfolio-aanpak in het derde jaar als resultaat. In academiejaar 20-21 brengen we de inzichten verder in praktijk. Onze laatstejaars houden een portfolio bij over hoe, waar en wanneer ze aan deze specifieke soft skills werken en gebruiken -in het onderzoek- gevalideerde evaluatieformulieren om hun soft skills formatief te evalueren. We plannen vanaf academiejaar 21-22 een verruimde werking van dit portfolio naar minstens het tweede jaar **(binnen bv. practicum)**.

4. Studenten uitdagen en prikkelen

Door te werken met afstudeertrajecten kan de student een duidelijke keuze maken. Daarnaast neemt de student 9 studiepunten aan keuzevakken op. Dat zijn opleidingsonderdelen uit andere afstudeertrajecten of een internationale bacheloropleiding (binnen onze onderwijsgroep).

Een student kan ook meer keuzevakken opnemen. Zo kan de student die voor een erkenning als gecertificeerd account of belastingconsulent gaat het maximum aantal vrijstellingen bekomen. Dat lukt dankzij een nauwere samenwerking met ons postgraduaat Tax & Accountancy Management. Die kennismaking met het postgraduaat is eveneens een hands-on ervaring met levenslang leren. Ook het curriculum van het postgraduaat kent trouwens een eerste update in academiejaar 20-21 en een tweede update in 21-22 met ook daarin meer keuzevakken.

5. Promotie

We werken aan een actieplan om studiekeizers de gouden toekomst van financial & tax-consultants te leren kennen. Voorproefjes zijn alvast onze nieuwe promofilmjes en het nieuwe curriculum dat we naar de nieuwe studiekeizers lanceren in academiejaar 2019-2020.

6. Integratie van opleidingsonderdelen

6.1 Integratie van opleidingsonderdelen in het derde trajectjaar vanaf AJ 2020-2021

Om nog meer dan vandaag studenten Accountancy-Fiscaliteit voor te bereiden op hun toekomst als consultant moeten zij doorheen de jaren steeds meer geconfronteerd worden met steeds autonomere en complexere praktijkgerichte contexten. We zoeken nog meer naar manieren om de autonomie van onze studenten te verhogen zodat ze in staat zijn in die complexe contexten te handelen.

Op dit moment gebruiken we daarvoor o.a. reeds het opleidingsonderdeel 'Praktijk en project'. We versterken dit opleidingsonderdeel door het aantal studiepunten op te trekken van 10 naar 15 studiepunten vanaf het academiejaar 2020-2021.

Binnen het afstudeertraject *financial consultancy* integreren we in 'Praktijk en project' de leerinhouden van het opleidingsonderdeel budgetteren en binnen het afstudeertraject Tax consultancy versterken we binnen 'Praktijk en project' het internationale perspectief.

6.2 Integratie van opleidingsonderdelen in het tweede trajectjaar vanaf AJ 2021-2022

We geloven dat studenten het beste leren in zo authentiek mogelijke contexten waar ze veel in interactie komen met het werkveld. We merken dat dit goed loopt in het tweede trajectjaar binnen het opleidingsonderdeel practicum. Binnen dat practicum (5 studiepunten) komen al vele soft skills aan bod. De inzichten uit het soft skills onderzoek leren ons echter dat studenten vele leerkanalen nodig hebben, daarvoor is dan ook vooral tijd en ruimte nodig. Die tijd en ruimte creëren we door een herschikking van ons curriculum. We brengen het BM-brede opleidingsonderdeel teammanagement naar het tweede jaar en integreren dit binnen practicum. om meer tijd en ruimte te geven en verdieping van hard en soft skills mogelijk te maken en creëren een groter opleidingsonderdeel van 9 studiepunten. Studenten kunnen daardoor 1 dag per week wijden aan dit opleidingsonderdeel. Docenten, gespecialiseerd in soft skills, werken dichterbij elkaar samen en kunnen de soft skills inoefenen en evalueren in authentiekere contexten dan in het eerste trajectjaar. Als positief neveneffect geeft dit de opportuniteit om een vernieuwd vak digital skills 2 aan te bieden in het tweede semester van het eerste trajectjaar. In het eerste jaar moet immers een belangrijke digitale basis worden gelegd om op verder te bouwen. In academiejaar 21-22 werken we aan een plan om ook de inzichten van het soft skills-onderzoek te implementeren in het eerste traject. Deze trickle-down-aanpak maakt wijzigingen realistisch en haalbaar.

7. Wijzigingen aan het programma voor toelatingsexamen ITAA en gevolgen voor het AFI-curriculum

Het programma van het toelatingsexamen tot het ITAA om het traject op te starten tot bekomen van de titel van gecertificeerd accountant of belastingconsulent wijzigde per koninklijk besluit van 11 september 2020. In december 2020 maakt het ITAA het nieuwe programma (=leerinhouden toelatingsexamen) door het ITAA kenbaar. Het ITAA verlegt daar een aantal klemtonen, zowel inhoud als in gewicht (=minimale studiepunten). Deze wijzigingen spelen in op inhoudelijke veranderingen in de sector en we conformeren ons curriculum dan ook met deze programmawijzigingen.¹ Zo blijven we bovendien onze studenten verzekeren van vrijstellingen voor het ITAA-examen. We grijpen deze curriculumwijziging aan om punt 4 (studenten uitdagen en prikkelen) te versterken en het eigen karakter van het afstudeertraject international finance te vergroten. Vanuit het werkveld werden we al regelmatig bevraagd over de (on)zin van een verplicht opleidingsonderdeel IFRS, vanzelfsprekend verplicht in een traject international finance, maar vanaf academiejaar 2021-2022 hebben onze studenten de keuze.

¹ We splitsen het opleidingsonderdeel IFRS en consolidatie (4 studiepunten) op in twee afzonderlijke opleidingsonderdelen IFRS (3 studiepunten) en consolidatie (3 studiepunten)