

GRADUAAT IN DE ACCOUNTING ADMINISTRATION

HOGESCHOOL WEST-VLAANDEREN

OPLEIDINGSACCREDITATIE OP MAAT VAN DE EIGEN REGIE •
BEOORDELINGSRAPPORT

16 JANUARI 2026



LUC DE MAN (VOORZITTER) • MARIËTTE MAMBWE, LENNERT TANGHE,
TOSCA DENS (COMMISSIELEDEN) •
ELLEN VANNOPPEN (SECRETARIS) • MIKE SLANGEN (PROCESCOÖRDINATOR)



Inhoud

1	Abstract	4
2	Rapportage van het onderzoek van de commissie	5
2.1	Vooroverleg en eerste indrukken	5
2.2	Gesprek met opleidingsverantwoordelijken	5
2.3	Gesprek met lectoren	9
2.4	Gesprek met studenten	11
2.5	Gesprek met alumni en werkveldpartners	13
2.6	Facultatief dialoogmoment.....	15
2.7	Afsluitende dialoog	15
3	Oordeel	16
	Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding.....	17
	Bijlage 2: Opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR)	18
	Bijlage 3: Samenstelling van de commissie.....	20
	Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding.....	21
	Bijlage 5: Verantwoording.....	23
	Bijlage 6: Overzicht van het bestudeerde materiaal.....	24

1 Abstract

Dit beoordelingsrapport beschrijft de bevindingen van de commissie, aangesteld door de NVAO, in het kader van de opleidingsaccreditatie van het graduaat in de accounting administration aan de Hogeschool West-Vlaanderen (hierna: Howest) te Brugge.

Op basis van haar onderzoek beoordeelt de commissie de kwaliteit van het graduaat in de accounting administration van Howest als voldoende en brengt aan de NVAO een positief advies.

In het aanvraagdossier van de opleiding zag de commissie heel wat sterke punten. Deze positieve indruk werd bevestigd tijdens de gesprekken met de verschillende stakeholders van de opleiding bij het locatiebezoek aan Howest te Brugge op 26 november 2025. Wat sterk tot uiting kwam in de gesprekken was de deskundigheid, het enthousiasme en de betrokkenheid van de lectoren en de opleidingsverantwoordelijken. Bovendien zijn de intensieve samenwerking en afstemming met het werkveld vermeldenswaard naast de snelheid waarmee de opleiding zich aanpast aan vernieuwingen en ontwikkelingen in het beroep en de integratie van soft skills en AI in de opleidingsonderdelen. Het opleidingsmanagement maakt duidelijke keuzes en heeft een helder beeld op de diversiteit binnen de doelgroep.

Tijdens de gesprekken zoomde de commissie voornamelijk in op thema's zoals de werkplekparticipatie, evaluatievormen en -validiteit, workload, rolduidelijkheid, studentenbegeleiding, de rol van AI en toekomstbestendigheid.

De commissie identificeerde een aantal verbeterpunten zoals de validatie van de evaluaties en de terminologie van de toetsvormen. Zij vraagt eveneens blijvende waakzaamheid voor de objectiviteit van de lectoren en het werkveld bij evaluaties, voor de hoge werkdruk van het team en de verschillende verantwoordelijkheden die bij één persoon terechtkomen.

Op basis van haar onderzoek concludeert de commissie dat het graduaat voldoet aan de beoordelingsgrond en voldoende kwaliteitsgaranties biedt. De opleiding kenmerkt zich door een praktijkgerichte aanpak en een toekomstgerichte visie met aandacht voor de diversiteit van de doelgroep. De gesignaleerde aandachtspunten vragen blijvende alertheid maar doen geen afbreuk aan het globale oordeel. De commissie heeft vertrouwen in de kwaliteitszorgmethodiek van de opleiding om de kwaliteit te borgen en verder te versterken.

2 Rapportage van het onderzoek van de commissie

2.1 Vooroverleg en eerste indrukken

De commissie heeft tijdens het vooroverleg op 25 november 2025 haar eerste indrukken besproken over het graduaat in de accounting administration van Hogeschool West-Vlaanderen (verder: Howest). Deze eerste indrukken zijn gebaseerd op het Zelfevaluatie-rapport (ZER) van de opleiding en de daarbij behorende documentatie.

De commissie vindt het een gedegen rapport waaruit blijkt dat de opleiding aan de slag is gegaan met de aanbevelingen uit de toets nieuwe opleiding van 2018 en de eigen pilotaccreditatie uit 2022-2023. De opleiding wordt gedragen door een klein team wat volgens de commissie een mogelijke kwetsbaarheid vormt gezien de recente groei en diversificatie van de opleiding. Sommige medewerkers nemen verschillende rollen op waardoor rolverwarring in hoofde van zowel docent als student een potentieel risico inhoudt. Het zelfevaluatie-rapport getuigt van een grote gedrevenheid en sterk engagement van de opleidingsverantwoordelijken en lectoren inzake studentenbegeleiding. Tijdens het bezoek wenst de commissie nader in te gaan op de significante werkdruk o.m. gezien het toenemende aantal overleg- en bevragsingsmomenten. De opleiding heeft een sterke afstemming met het werkveld. De commissie merkt op dat hierin eventueel een tegengesteld belang van de accountancykantoren kan schuilen en vraagt zich af of de evaluaties, zowel van de studenten als van de werkplekplaatsen, kritisch genoeg zijn en wie hierin de eindverantwoordelijkheid draagt. Verder wenst de commissie toelichting over de rol van AI in het vakgebied en over soft skills in de graduaatsopleiding, gezien deze in het rapport weinig impliciet aan bod komen. Ze verzoekt tevens aanvullende documentatie inzake de evolutie in studentenaantallen en het onderwijsrendement. De commissie heeft vragen bij de permanente evaluatievorm en validiteit van de toetsing. Tot slot wil de commissie nagaan of haar positieve indruk op basis van de schriftelijke documentatie tijdens het locatiebezoek bevestigd wordt.

2.2 Gesprek met opleidingsverantwoordelijken

Sinds academiejaar 2024-2025 is men binnen de opleiding bezig met het uitrollen van het flexibel traject naast het reguliere traject van het graduaat. Het graduaat in de accounting administration kent binnen de cluster de hoogste stijging in studentenaantallen. De opleidingsverantwoordelijken leggen uit dat men zich met het **flexibel traject** richt op studenten die klaar zijn voor het werkveld of reeds werkende zijn. Dit traject kwam in de plaats van het initiële avondaanbod dat sinds de coronaperiode minder inschrijvingen kende. Uit een bevraging in de sector en bij studiekeizers bleek dat een flexibel traject aantrekkelijker is dan het avondonderwijs. De flexibiliteit uit zich in minder contacturen, minder deadlines doorheen het academiejaar en meerdere momenten om examens af te leggen (niet enkel in januari en juni). Hierdoor krijgen studenten meer vrijheid in hun planning.

De commissie gaat verder in op de hogere **werkdruk** die samengaat met de stijgende studentenaantallen en vraagt hoe het huidige personeelsbestand hiermee omgaat. De opleidingsverantwoordelijken zien dit zelf ook als een uitdaging. Ze leggen uit dat ze werken met een lector/studentratio om de werkdruk in kaart te brengen. Ze proberen de nieuwe instroom aan studenten op te vangen door organisatorische wijzigingen door te voeren,

eerder dan wijzigingen in het personeelsbestand. De opleiding bekijkt hoe ze met andere opleidingen in Howest kan samenwerken. Het is een organisatiebrede oefening om te identificeren welke opleidingen het meest bijkomende personeelsformatie nodig hebben. Tevens is het de verwachting dat minder VDAB-studenten zich zullen inschrijven omdat de financiering binnen dat systeem zal veranderen. Het is een organisatiebrede oefening om te identificeren in welke opleidingen medewerkers het meest nodig hebben.

De commissie wijst op de verschillende rollen die bij de opleidingscoördinator terecht komen en vraagt zich af of hierdoor **rolverwarring** ontstaat. De opleidingsverantwoordelijken hebben hiervan nog geen negatieve gevolgen ondervonden. Het moet voor de studenten duidelijk zijn dat ze bij meerdere medewerkers terecht kunnen, niet enkel bij de opleidingscoördinator, en dat ze zich ook kunnen beroepen op de dienst studentenvoorzieningen van Howest. De opleidingsverantwoordelijken leggen uit dat ze in het jaarrapport van de kwaliteitszorg alle actiepunten opsommen en opvolgen. Deze actiepunten baseren ze o.a. op bevragingen bij studenten en werkveldpartners.

De commissie wenst geïnformeerd te worden over de integratie en toetsing van **soft skills** doorheen de opleiding. In het vergaderlokaal heeft men additionele informatie opgehangen over de inhoud van de soft skills waardoor de commissie een duidelijker beeld kreeg van de inhoud ervan. De opleidingsverantwoordelijken verduidelijken dat ze de soft skills hebben afgestemd met de werkveldcommissie. Daarna hebben ze gekozen voor acht soft skills gebaseerd op wat het meest overeenkomt met de verwachtingen van het accountancyprofiel. De vaardigheden zitten vervat in elk opleidingsonderdeel (verder: OLOD) en de studenten kunnen op Leho (studentenportaal) raadplegen welke soft skill(s) bij welk OLOD van belang is en hoe het wordt getoetst.

Er is een hoge **werkveldbetrokkenheid** bij de opleiding via o.a. commissies, bevragingen, gastsprekers en bedrijfsbezoeken. Dit stimuleert de lectoren om de nieuwste ontwikkelingen nauw op te volgen en het curriculum aan te passen indien nodig. Via een registratiesysteem capteert men feedback en input vanuit het werkveld die men deelt met de studenten. De opleidingsverantwoordelijken benadrukken dat dit niet bedoeld is als bijkomende leerstof, maar als aanvullende informatie om de studenten zo actueel mogelijk te onderwijzen. Voor de herkansingen moeten studenten geen actua leren die tussen de eerste en tweede zit hebben plaatsgevonden.

Binnen het werkveld zijn er steeds meer evoluties op vlak van **artificiële intelligentie** (verder AI). De commissie wil graag meer informatie over hoe de opleiding daar concreet mee omgaat. De opleidingsverantwoordelijken leggen uit dat ze softwaresystemen met AI introduceren waarmee de studenten aan de slag gaan. De studenten gebruiken AI ook op een (taal)ondersteunende manier. De dienst onderwijs heeft voor de lectoren een kader ontwikkeld over AI en hoe ze ermee moeten omgaan. Er is ook een beslissingsboom voor AI-evaluatie en er wordt aandacht gegeven aan GDPR. Binnen het team zou voldoende complementariteit zijn in competenties m.b.t. AI. De studenten zijn op de hoogte voor welke opdrachten ze AI mogen gebruiken. De opleidingsverantwoordelijken beamen dat de grootste uitdaging het ethische en deontologische aspect is.

De opleiding heeft besloten om de domeinspecifieke leerresultaten (DLR) om te zetten in **opleidingsspecifieke leerresultaten** (OLR). De commissie vraagt wat hen in eerste instantie tegenhield om dit te doen en wat hun bevindingen zijn na de omschakeling. De opleiding hield zich aan DLR omdat deze door de NVAO gevalideerd zijn. Ze hebben ervoor gekozen om

naar OLR te gaan met ook ondernemingszin en soft skills in het achterhoofd. De opleiding merkt dat de communicatie naar studenten en het werkveld toe nu duidelijker is en meer transparant. De tevredenheid zit ook in het proces van de omzetting doordat ze de fundamenteën van de opleiding moesten herbekijken. In 2020 hebben de opleidingsverantwoordelijken het aantal leerdoelen gereduceerd omdat er te veel waren. Bij de omzetting van DLR naar OLR hebben ze vastgesteld dat de leerdoelen nog steeds voldoende zijn om tegemoet te komen aan de verwachtingen die bij het accountancyprofiel horen. De dienst Onderwijsontwikkeling ondersteunt de opleiding in het herwerken en up-to-date houden van de leerdoelen.

De commissie wenst tevens te weten of en hoe kwalificatieniveau vijf aansluit bij niveau zes. De opleidingsverantwoordelijken leggen uit dat de bachelor bedrijfsmanagement, afstudeerrichting accountancy en fiscaliteit het meest aanleunt bij het graduaat. Indien studenten willen verder studeren, kijkt men naar de OLOD's waarin ze tekortkomen en voor welke ze een vrijstelling krijgen. Hierdoor kunnen ze in twee jaar de bachelor volgen. Dit academiejaar zijn drie graduaatstudenten verdergegaan met de bacheloropleiding. In de enquête over de uitstroom blijkt dat studenten meestal blijven werken op hun werkplek waardoor de motivatie om verder te studeren minder groot is. De finaliteit naar de arbeidsmarkt is sowieso de aangewezen focus bij deze opleiding.

Op aanbeveling van de eigen pilotaccreditering heeft men de naam van het OLOD stage veranderd naar **werkplekparticipatie**. De commissie vraagt of studenten zelf hun werkplek mogen kiezen en hoe de opleiding dit faciliteert en ondersteunt. De opleidingsverantwoordelijken verduidelijken dat studenten zelf hun werkplek mogen kiezen. De opleiding organiseert een bootcampweek waarbij studenten kunnen kennismaken met werkveldpartners. De studenten krijgen workshops over LinkedIn, het opstellen van een CV, etc. Ze geven de werkplekcoach vijf gemotiveerde voorstellen voor werkveldparticipatie. Samen kijken ze welke werkplekken het best passen bij de studenten. Daarna doen de studenten een eerste sollicitatieronde waarna de meesten meteen worden aangenomen. Howest heeft ook een aantal partners waarmee ze samenwerkt waardoor de opleiding zelf ook voorstellen kan doen, maar ze proberen de studenten te stimuleren om zoveel mogelijk initiatief te nemen omdat dit het echte leven reflecteert.

Er zijn momenten waarop een aantal aspecten van de werkplekparticipatie op de campus plaatsvindt in een daartoe voorziene werkpleksimulatie. De meeste doelen worden echter nagestreefd op locatie. Wanneer een werkveldpartner naar de campus komt om studenten te begeleiden en te evalueren of te begeleiden en input te geven in de praktijk, valt dit wel onder werkplekleren. Een gastspreker inschakelen voldoet niet aan de definitie van werkplekleren (volgens Howest).

De eerste periode van werkplekparticipatie duurt vijftien dagen waarin studenten een brede ervaring opdoen binnen een onderneming. De tweede periode duurt dertig dagen waarbij de studenten in een accountancykantoor werken omdat de fiscale leerdoelen meer doorwegen bij dit OLOD.

Studenten moeten ook in **groepsverband** werken. De commissie vraagt hoe ze hierin begeleid worden m.b.t. de soft skills. De opleidingsverantwoordelijken leggen uit dat de studenten op de campus werken aan de opdrachten. Ze verdelen het werk en notuleren alles uit hun vergaderingen in een OneNote; de coach en lector begeleiden dit proces en kunnen de notulen monitoren. De combinatie van de beoordeling op de soft skills en op de uitgevoerde groepsopdracht vormen het eindresultaat. Op het resultaat krijgen de studenten een

gemeenschappelijke beoordeling, op de soft skills krijgen ze individuele punten. Studenten die niet actief deelnemen aan het groepswork, worden eruit gehaald. Zij krijgen een alternatieve opdracht. De soft skills kunnen hierin niet op dezelfde manier worden getoetst. Voor een project zijn er meerdere lectoren die evalueren om de objectiviteit te waarborgen (naast interbeoordelaarsbetrouwbaarheid). Een gastlector kan evalueren, een gastspreker niet.

In het zelfreflectierapport staat dat de opleiding aan permanente **evaluatie** doet. De commissie merkt op dat het eerder over gespreide evaluatie gaat met een summatief karakter. De opleidingsverantwoordelijken beamen dat gespreide evaluatie een meer toepasselijke benaming zou zijn, maar dat de opleiding zich hier aligneert met de terminologie tot op heden gebruikt in het OER van Howest. Ze communiceren de deadlines voor het indienen van taken en de evaluatiemomenten ruim op voorhand. Het te laat inleveren van een opdracht kan invloed hebben op het resultaat. Zo stipuleert het examenreglement dat te laat afgeven kan leiden tot puntenaftrek. Het zit namelijk ook in de verwachte competenties van een accountant om punctueel te zijn. De commissie merkt op dat dit echter de **validiteit** van de evaluatie aantast doordat de gerapporteerde punten niet overeenkomen met het kennisniveau van het OLOD. Voor de opleiding is het een manier om studie- en werkattitude aan te leren. De opleidingsverantwoordelijken vullen aan dat ze het in de praktijk niet vaak moeten toepassen. De deadlines kunnen herbekeken worden voor studenten met bepaalde faciliteiten of wanneer een student langdurig afwezig was.

De commissie apprecieert het enthousiasme en het engagement van het team en is benieuwd waarnaar en hoe men zich verder wil ontwikkelen met het oog op de toename van de studentenaantallen sinds dit academiejaar leerlingen al na het zesde jaar Arbeidsmarktfinaliteit aan de graduaatsopleiding kunnen beginnen. Zowel de opleidingsverantwoordelijken, de lectoren als het werkveld geven aan nood te hebben aan deze profielen voor een beroep waar veel vraag naar is. Ze voelen geen angst voor een overname van takenpakketten door AI, maar voorzien wel verschuivingen in de taken naar meer adviesverlening die de opleiding zo goed als mogelijk opvolgt. Ook om die reden heeft de opleiding de ambitie een raad van advies op te richten om de nauwe samenwerking met het werkveld te waarborgen en vernieuwingen nog beter op te volgen. De raad zou drie tot vier keer per jaar samenkomen en zou bestaan uit een vaste groep mensen die de opleiding kennen. In de raad wil de opleiding haar strategie, beleid en inhoud met hen afstemmen.

Binnen het team van de opleidingsverantwoordelijken is sprake van een duidelijke afstemming en rolverdeling. De focus ligt op het graduaat en de beoogde doelgroep, ze zijn niet bezig met de bacheloropleiding. De commissie signaleert dat de concentratie van de vele verantwoordelijkheden bij de opleidingscoördinator een aandachtspunt vormt. Daarnaast stelt de commissie de hoge werkdruk vast bij zowel het lectorencorps als de opleidingsverantwoordelijken, wat een impact kan hebben op de work-lifebalance. Tegelijkertijd toont de opleiding een proactieve en doelgericht aanpak met betrekking tot de integratie van AI.

2.3 Gesprek met lectoren

Ook bij het lectorencorps wil de commissie aftoetsen wat de impact is van de hoge **werkdruk** en welke maatregelen men hanteert om dit te beheersen.

De sterkte van dit team zit, volgens de lectoren, in de diversiteit aan achtergrond en ervaring. Er zijn een aantal lectoren die mee zijn overgestapt van het CVO naar het graduaat. Sommige leerpaden uit het dagtraject kunnen de lectoren gebruiken in het flextraject, maar dan op een andere didactische wijze. De lectoren kunnen de hoge instroom aan studenten deels opvangen met behulp van *co-teaching* bij bv. oefensessies. De *co-teachers* kunnen ook helpen evalueren waardoor de workload van de lector verlaagt. De lectoren benadrukken dat ze een hecht team hebben met een goede wisselwerking. Ze hebben heel wat complementaire vaardigheden en ervaringen. Er zijn maandelijks overlegmomenten met een duidelijke opvolging van de actiepunten en in de gemeenschappelijke OneNote kunnen de lectoren alles terugvinden van de voorgaande overlegmomenten.

De commissie richt zich op het belang van de **opleidingscoördinator** en de verschillende rollen die die vervult. De lectoren beamen dat die collega een vaste waarde is binnen de opleiding. Ze leggen uit dat de opleidingscoördinator erg toegankelijk is en heel transparant. Volgens de lectoren weet de opleidingscoördinator goed wat de werkpunten en sterktes zijn van de teamleden. Dit zorgt voor meer efficiëntie binnen het lectorencorps. De opleidingscoördinator heeft een harmoniserende rol. De lectoren benadrukken dat ze zich gewaardeerd voelen door de opleidingscoördinator. Als die zou uitvallen, kunnen de lectoren verschillende zaken terugvinden in de gemeenschappelijke mappenstructuur waarin de opleidingscoördinator alle informatie opslaat.

De commissie informeert naar de manier waarop de lectoren worden betrokken bij de **kwaliteitszorg**. De lectoren geven aan dat de evolutie van het avondtraject naar het flextraject daarvoor een goed voorbeeld is omdat de lectoren daarin nauw werden betrokken. Ze hebben het proces kritisch begeleid met oog op de veranderende noden vanuit het werkveld. De noden werden bovendien meer helder. Daardoor kreeg men meer zicht op hoe ze hun strategie en programma erop konden afstemmen. De lectoren werkten bovendien nauw samen met de werkveldpartners en ook de studenten hadden inbreng. Op het einde van dit proces werd meer gefocust op *upskillers* en *reskillers* waardoor ze de diverse noden konden capteren en matchen met de competentiematrix.

Zoals eerder vermeld, volgt men de ontwikkelingen in AI binnen de opleiding op. De commissie wenst meer informatie over hoe de lectoren hiermee omgaan en of ze de kans krijgen tot **professionalisering**. De lectoren verduidelijken dat ze een opleiding kregen over het kader dat Howest hanteert met betrekking tot de impact van AI in de opleiding en het werkveld. De lectoren kunnen zelf kiezen of ze deelnemen aan bepaalde workshops of infomomenten. Ze kunnen zowel informeel als formeel professionalisering aanvragen. Een lector binnen het team heeft bijvoorbeeld de mogelijkheid gekregen om een stage te volgen bij een accountancykantoor omdat zij nog geen praktijkervaring had. Op het studentenplatform Leho kunnen studenten raadplegen voor welke OLOD's en wanneer met AI mag gewerkt worden. De lectoren proberen de vinger aan de pols te houden met de nieuwe ontwikkelingen in het werkveld. Zo testen ze nu een nieuwe AI-software uit om vergaderingen te structureren.

De commissie wenst meer te weten over de manier waarop **leerinhouden en -doelen** worden verdeeld over de semesters en hoe de OLOD's op elkaar worden afgestemd. De lectoren leggen uit dat ze bijvoorbeeld 'boekhouding expert' hebben toegevoegd in het derde semester om te beantwoorden aan de nood die vanuit het werkveld en de studenten kwam. Bij dit vak behandelen ze o.a. afsluitverrichtingen. Er is ook een accountancyprogramma toegevoegd. Daarvoor heeft de opleiding zowel andere OLOD's geschrapt of gereduceerd in het aantal studiepunten. De afweging van het toevoegen of schrappen van OLOD's wordt steeds afgestemd met het werkveld en de studenten. De lectoren schrijven een voorstel en de opleidingscoördinator neemt in samenspraak de uiteindelijke beslissing voor het doorvoeren van de wijziging. Door de actualiteiten en evoluties binnen het werkveld goed op te volgen en toe te passen in de opleiding, maken ze studenten warm voor de context waarin ze moeten werken en krijgen ze sneller een beeld van de verwachtingen.

De werkveldexpert van de commissie vraagt meer informatie inzake de relevantie van inhouden in **rechtvakken** en inzake arbeidsmarktvoorbereiding. De vraag wordt gesteld of het mogelijk is om studenten direct inzetbaar te maken - zonder een basis in registratie- en erfbelasting, fiscale procedures, Europees en internationaal recht, deontologie en AWW. De lectoren lichten toe dat deze onderwerpen verspreid zijn over de verschillende OLOD's: de studenten krijgen toegepaste rechtspraktijk, erf- en vennootschapsbelasting komt aan bod bij 'levenslijn onderneming', in het eerste semester krijgen ze les over doorlichting in het vak 'jaarrekeningrecht', etc. De commissie ziet dit als een optimalisatiepunt om hierin meer samenhang te brengen of overlap te vermijden.

De commissie vraagt hoe studenten warm worden gemaakt voor de **ITAA-proef**, de proef opgesteld door het *Institute for Tax Advisors and Accountants*. De lectoren leggen uit dat er beroepsverenigingen zijn die seminars organiseren over ITAA en dat studenten moeten deelnemen aan het ITAA-congres. Hierdoor kunnen studenten ermee kennismaken en eventueel opleidingen volgen. De inhoud van het examen wordt ook geïntegreerd in de opleiding.

De studenten krijgen **Frans** als vreemde taal in het OLOD communicatieboost, maar het is geen OLOD op zich. De commissie vraagt waarom ze geen Engels krijgen. Volgens de lectoren heeft dit te maken met de vraag vanuit het lokale werkveld. In West-Vlaanderen is er namelijk meer vraag naar Franse ondersteuning. In de opleiding zit ook vrij veel Engelse woordenschat en het aantal studiepunten is beperkt waardoor ze een keuze moesten maken.

Betreffende de terminologie bij toetsvormen gaan de lectoren akkoord met de commissie dat ze eerder gespreide **evaluatie** moeten gebruiken in plaats van permanente evaluatie.

De commissie wenst meer informatie over de sanctie die studenten krijgen als ze een opdracht na de deadline inleveren. Indien dit gebeurt, verliest de student mogelijks tot 40% van de punten. Deze maatregel heeft betrekking op de attitude van stiptheid die belangrijk is in de accountancysector. De lectoren vullen aan dat ze dit zelden moeten toepassen. De commissie benadrukt dat deze sanctie de **validiteit** van de beoordeling van de inhoudelijke leerresultaten beïnvloedt. Het lectorencorps erkent dat er een spanningsveld ontstaat tussen attitude-evaluatie en inhoudelijke beoordeling wanneer beide in één resultaat worden gevat.

De commissie is ook benieuwd naar de visie en ervaringen met de **uitstroom** van studenten. Volgens de docenten heeft het uitvallen van studenten te maken met de combinatie van werken en studeren, evenals financiële drempels. Na het eerste semester vallen de meeste studenten uit. Het betreft vaak studenten die zich nog oriënteren in hun studiekeuze. In de

tweede jaarhelft, eerste semester is er een instroom omwille van een indaling vanuit de bacheloropleiding. Het valt de lectoren op dat de uitval bij het flextraject beperkter is dan in het vroegere avondtraject.

Ten slotte vraagt de commissie waartoe het team zich nog wil ontwikkelen, met het oog op de toename van de instroom vanuit het zesde jaar Arbeidsmarktfinaliteit. De lectoren leggen uit dat de rol van accountant zal wijzigen naar een meer adviserende rol in een onderneming, nl. de ondernemingscoach. De lectoren zullen daaraan meer aandacht moeten geven in de lesinhoud. De lectoren bevestigen dat ze moeten blijven inzetten op het **future proof** maken van de opleiding. Het beheersen van de groeiende studenteninstroom in combinatie met het behouden van hetzelfde niveau aan persoonlijke begeleiding, is een uitdaging voor de lectoren. Dit wordt versterkt door de grotere diversiteit van de studentenpopulatie en de steeds meer veelvuldige maatschappelijke issues. De alumniwerking van het graduaat is een opgave, maar kan ook een troef zijn in de verdere ondersteuning van de opleiding.

Het lectorenteam wordt gekenmerkt door een hoge mate van betrokkenheid en motivatie. Ze behandelen elkaar met veel respect en vergaderen efficiënt. Ze houden de vinger aan de pols betreffende vernieuwende ontwikkelingen in het werkveld waarmee ze een goede samenwerking hebben. Voor de commissie is het tempo waarmee de lectoren digitalisering opvolgen en doorvoeren noemenswaardig. Ook de afstemming met de studenten bij de inhoud en inrichting van de OLOD's valt op. De commissie merkt op dat de rechtsvakken nogal verspreid zijn over de verschillende OLOD's waardoor er weinig samenhang lijkt tussen deze onderdelen.

2.4 Gesprek met studenten

Tijdens het gesprek met de studenten gaat de commissie in op de overwegingen bij de keuze voor Howest als hogeronderwijsinstelling. Een aantal studenten vermelden de infodag waarbij ze meteen een goed gevoel kregen bij de lectoren. Door hun enthousiasme werden de **studiekiezers** gemotiveerd. Ook het flexibele aspect van het traject was voor sommigen doorslaggevend. Voor andere studenten was het de praktijkgerichte aanpak en het feit dat ze worden voorbereid op het werklevens. De ligging en bereikbaarheid van de campus speelde ook een favoriserende rol in het keuzeprocess.

De commissie wil graag weten hoe de studenten op het werkplekleren worden voorbereid, begeleid en geëvalueerd. De studenten worden op korte tijd begeleid naar **werkplekparticipatie**. Bij het OLOD professionele ontwikkeling krijgen ze een bootcamp om hun sollicitatievaardigheden en soft skills aan te scherpen. Ze nemen deel aan infomomenten en bedrijfsbezoeken en krijgen meerdere gastcolleges door accountancykantoren. Zo kunnen ze solliciteren bij de werkplekken. Indien het de studenten niet lukt om een werkplek te vinden, spreken de lectoren werkplekpartners aan die ze kennen. De studenten geven aan dat het voor de kortere werkplekperiode minder makkelijk is om een werkplek te vinden gezien sommige bedrijven de meerwaarde niet zien van de korte termijn. De begeleidende lector (werkplekcoach) komt langs op de werkplek om met de leidinggevende (werkplekmentor) en de student de doelenlijst, de evaluatie-items en feedback te bespreken. Er zijn ook tussentijdse gesprekken tussen de student en de werkplekmentor waardoor ze kunnen bijsturen indien nodig. Via Leho kunnen de studenten zien waarop ze beoordeeld worden en wat de doelstellingen zijn. De werkplekmentoren worden hierover gebriefd en krijgen een informatieformulier. Het doorgeven van persoonlijke gegevens aan de werkplekpartners bij

infomomenten, gastcolleges of bootcamps is optioneel. De student kiest zelf welke gegevens ze al dan niet opgeven.

Bij het flextraject is de werkveldparticipatie verdeeld over drie periodes van 15 en tweemaal 25 dagen (in plaats van een periode van 15 dagen en een langere van 30 dagen).

Sinds drie jaar hebben studenten van het graduaat de mogelijkheid deel te nemen aan Erasmusprojecten. Eén van de studenten zal hieraan deelnemen en de werkplekparticipatie uitvoeren in het buitenland.

De commissie vraagt hoe de studenten de **evaluatievormen** ervaren en hoe de **communicatie** hieromtrent verloopt. De studenten van het reguliere traject geven aan dat ze één of twee toetsen per week hebben. Aan het begin van het semester is het voor de studenten duidelijk wanneer de toetsen plaatsvinden en ze ontvangen herinneringsberichten via het leerplatform Leho. De toetsen worden digitaal afgenomen op de campus met een lockdownbrowser waarbij het gebruik van AI niet mogelijk is. De toetsen en opdrachten zijn in lijn met de oefeningen die tijdens de les worden gemaakt. Bij gewettigde afwezigheid, kunnen de studenten de toets inhalen. Lesmateriaal en nota's zijn online beschikbaar. De studenten geven aan dat sommige opdrachten tijdrovend kunnen zijn, zeker voor wie dit combineert met een job en/of een huishouden met kinderen.

Het inkijken van examens gebeurt op eigen initiatief van de student. De resultaten en feedback van de permanente evaluatie verschijnen binnen de twee weken op Leho. De studenten kunnen steeds om extra feedback vragen over de resultaten via een gesprek met de lector op de campus. De puntenverdeling maakt inzichtelijk op welke onderdelen studenten minder goed scoorden en wat hun verbeterpunten zijn. Hierdoor kunnen ze zich beter voorbereiden op volgende toetsen, opdrachten en examens.

Bij het flextraject van het graduaat zijn er geen tussentijdse toetsen, enkel grote taken en examens.

De commissie gaat dieper in op het **studentenplatform** Leho. Hierop staat veel informatie, het is het belangrijkste communicatiemiddel van de opleiding naar studenten. De studenten geven aan dat ze erg tevreden zijn over Leho. Ze vinden er het lesmateriaal, aankondigingen, begeleiding, lijsten met jargon, informatie over het gebruik van AI, etc. Volgens de studenten is Leho erg overzichtelijk, elk OLOD heeft dezelfde structuur. Wel wordt gerapporteerd dat de lessenroosters af en toe te laat online komen. Dit is lastig voor studenten die de opleiding combineren met een job en/of huishouden en kinderen. De opleiding probeert zo veel mogelijk om woensdagnamiddag vrij te roosteren en om springuren te vermijden.

Betreffende de **betrokkenheid** van de docenten, zijn de studenten eveneens zeer positief. Zij ervaren de lectoren als aanspreekbaar en toegankelijk. Voor veeleer persoonlijke aangelegenheden wenden ze zich tot de opleidingscoördinator, die voor meerdere studenten een belangrijke rol speelt in hun ondersteuning en begeleiding. Daarnaast zijn ze zich ervan bewust dat ze bij andere lectoren ook gesprekken kunnen aanvragen en dat ze een beroep kunnen doen op de dienst studentenvoorzieningen van de hogeschool. De opleidingscoördinator komt soms langs tijdens de les om feedback te vragen over de lectoren en OLOD's. De studenten benadrukken dat het een veilige leeromgeving is. Ze voelen geen stress of angst om iets te vragen aan een lector of om een probleem te signaleren.

Inzake de opleidingsgebonden **kosten**, behalve het inschrijvingsgeld, ervaren de studenten geen grote moeilijkheden. Ze schatten ongeveer €125 per jaar nodig te hebben voor boeken

en software. Bij de VDAB-studenten wordt de opleiding betaald door de VDAB die ook een deel van het cursusmateriaal vergoedt.

De studenten signaleren dat de **grootte** van de klasgroep dit academiejaar een uitdaging is. Het is drukker in de klas en het verschil in toewijding tussen studenten is soms groot. Dit kan de leeromgeving verstoren. Een student uit het flextraject geeft aan dat de combinatie tussen leren en werken goed is. Volgens de betrokkene is één keer per week les volgen op de campus een positieve ervaring, mede vanwege de sociale interactie. De studenten uit het laatste jaar worden verwacht op de *accountancy day* van de opleidingen AAD en de bachelor bedrijfsmanagement, afstudeerrichting accountancy en fiscaliteit, hieraan is een opdracht verbonden. Voor de eerstejaarsstudenten en de studenten uit het flextraject is de jobbeurs niet verplicht.

Een aantal studenten denken erover om na de graduaatsopleiding over te schakelen naar de bacheloropleiding of om deel te nemen aan de ITAA-proef.

De commissieleden blikken terug op een positief gesprek. De studenten weten duidelijk wat van hen wordt verwacht en op welke momenten. Er is veel structuur en het leerplatform is behulpzaam en overzichtelijk. De docenten worden zeer positief geëvalueerd door de studenten en er is sprake van open en transparante communicatie. Ook in deze groep werd de opleidingscoördinator geregeld genoemd, maar het is geruststellend voor de commissie dat de studenten weten dat ze ook terecht kunnen bij andere lectoren en bij de dienst studentenvoorzieningen. Bij het eindrapport worden enkel de punten vermeld; de commissie stelt vast dat aanvullende feedback hierbij de kwaliteit van de evaluatie zou kunnen versterken.

De commissie signaleert een mogelijk risico omwille van de nauwe band tussen lectoren en studenten, die als familiaal wordt ervaren. Dit roept de vraag op of er voldoende professionele afstand wordt bewaard en of studenten voldoende weerbaar en zelfstandig zijn voor de uitdagingen van het werkveld.

2.5 Gesprek met alumni en werkveldpartners

Bij het gesprek met de oud-studenten en werkveldpartners wenst de commissie te weten of de opleiding aansluit aan de **verwachtingen** uit het werkveld en of ze volstaat met zicht op de toekomst. Volgens de alumni kregen zij een goede ondersteuning van de lectoren tijdens het werkplekleren waardoor ze goed voorbereid waren. Tijdens de opleiding leren ze werken met de programma's die men ook gebruikt in het werkveld. Dit was zeer waardevol want op die manier konden nogal wat studenten meteen na hun studie aan de slag in het betreffende bedrijf. De werkveldpartners beamen dit, de afgestudeerden uit het graduaat AAD moeten niet van nul starten. Volgens de werkveldpartners is er een aanzienlijk verschil tussen de studenten uit het graduaat en uit de bacheloropleiding omdat de graduaatstudenten meteen inzetbaar zijn. De graduaatsopleiding wordt meer geapprecieerd dan de vroegere HBO5-opleiding, de negatieve connotatie van het beroep is weg. De werkveldpartners merken ook een positieve evolutie in de kwaliteit van de afgestudeerden: de soft skills zijn beter ontwikkeld, ze kunnen goed om met feedback en ze hebben meer voeling met de praktijk. Howest speelt goed in op de krappe arbeidsmarkt en het veranderende beroep. Het werkveld denkt samen met Howest na over de toekomst en aantrekkelijkheid van het beroep. Binnen de groep oud-studenten zijn er twee alumni die zijn doorgestroomd naar de bacheloropleiding. Zij vermelden dat de voorkennis uit het graduaat goed aansluit bij de OLOD's uit de bacheloropleiding.

Inzake **werkplekieren**, vraagt de commissie door over de objectiviteit waarmee de werkveldpartners de studenten evalueren vanwege **tweestrijdig belang**, de kantoren hebben namelijk nood aan personeel. De werkveldpartners voelen deze tweestrijdigheid niet. Zij hebben namelijk ook een verantwoordelijkheid tegenover hun cliënteel enerzijds en tegenover het huidige personeel anderzijds. Daarom zouden ze geen afgestudeerden aannemen die ondermaats presteerden in hun werkplekparticipatie. De persoon die ze aannemen moet passen in het bedrijf en er moet ook toekomstperspectief zijn. De kritische blik wordt gegarandeerd doordat meerdere collega's de studenten begeleiden bij het werkplekieren. Volgens de werkplekpartners ligt de lat hoog, zeker naar klanten toe. Voor de werkplekpartners is het duidelijk wat de opleiding verwacht van haar studenten tijdens het werkplekieren. Ze krijgen richtlijnen en implementeren die.

De beoordeling van de werkplekparticipatie gebeurt met behulp van een formulier. De criteria in het formulier sluiten aan bij de verwachtingen van het werkveld. De feedback wordt teruggekoppeld naar de student aan het einde van de werkplekperiode in een gesprek tussen de werkplekmentor, de werkplekcoach en de student. In dit gesprek komen meestal geen verrassingen naar boven omdat ze ook tussentijds feedback geven. De alumni vullen aan dat de studenten in het afsluitend gesprek ook hun eigen mening mogen geven. De werkplekpartners hebben geen pedagogische achtergrond maar begeleiden studenten wel in een pedagogische context. Ze krijgen daarin wel ondersteuning van de opleiding. Ze kunnen steeds de opleidingsverantwoordelijken of de werkplekcoaches aanspreken indien er vragen of problemen zijn.

De commissie vermeldt bij dit gesprek ook de sterke nabijheid van de opleiding. De alumni bevestigen dit maar benadrukken dat dit hen niet motiveerde. Volgens de werkveldpartners schaadt de nauwe betrokkenheid van de lectoren de objectiviteit niet en zorgt dit ervoor dat de studenten makkelijker feedback kunnen verwerken en kunnen omzetten in verbeterpunten.

De werkveldpartners voelen dat de opleiding de lat hoog legt en dat de kwaliteit van de studenten stijgt in vergelijking met een aantal jaar geleden. De werkveldpartners hebben meerdere contactpersonen binnen de opleiding.

Voor het werkveld is het wenselijk dat de opleiding meer inzet op personenbelasting en vennootschapsbelasting. De alumni beamen dit en vullen aan dat er niet genoeg wordt ingezet op talenkennis, ze misten voornamelijk Frans in de opleiding.

Ten slotte vraagt de commissie meer informatie over de **toekomstbestendigheid** van de opleiding, met name wanneer het repetitieve werk in het takenpakket van een boekhouder wegvalt. De werkplekpartners bevestigen dat de studenten op de hoogte zijn dat dit vak levenslang leren inhoudt. Ze zullen zich moeten blijven bijscholen. Dit vraagt zowel engagement van de werknemer als verantwoordelijkheid van de werkgever inzake de professionalisering.

De commissie blikt tevreden terug op het gesprek met de werkveldpartners en de alumni. Opmerkelijk is de betrokkenheid van het werkveld bij de opleiding. De commissie waardeert dat de werkveldpartners contact hebben met meerdere lectoren en opleidingsverantwoordelijken en niet enkel met de opleidingscoördinator.

2.6 Facultatief dialoogmoment

De commissie gaat in gesprek met de directeur opleidingen Howest Brugge en Oudenaarde, de opleidingscoördinator AAD en de opleidingsmanager cluster Bedrijf en Organisatie (CBO) voor verdere uitleg over het studentenportaal, de evaluaties en de studentenaantallen.

Het achterliggende programma van het **studentenportaal** Leho, is Canvas. Een werkgroep binnen Howest evalueert het dashboard voortdurend. Alle toetsen en taken zijn beschikbaar in Leho en de punten worden herleid naar 20 in het programma Bamaflex. Bij het eindrapport ziet de student enkel de punten, geen feedback. De opleidingsverantwoordelijken moedigen de studenten wel aan om langs te komen zodat ze samen met de lectoren de resultaten kunnen bespreken. Bij het eindrapport staat wel commentaar zoals een studievoortgangsbepaling.

In het academiejaar 2023-2024 waren er nog negen avondstudenten. In 2024-2025 nog maar één. Het aantal studenten in het flexibele traject is relatief laag maar men merkt dat dit traject sinds een aantal jaar opnieuw levensvatbaar is geworden. Het **onderwijsrendement** is bij de eerstejaarsstudenten veel lager dan in het tweede jaar. Het rendement gaat de laatste jaren wel hard achteruit wat deels te wijten is aan de hervormingen in het secundair onderwijs die een nieuwe instroom als gevolg heeft vanuit het zesde jaar Arbeidsmarktfinaliteit.

2.7 Afsluitende dialoog

De commissie gaat in gesprek met de opleiding om haar voorlopige indrukken te delen en benadrukt dat de uiteindelijke bevindingen in het beoordelingsrapport worden opgenomen. Ze kijkt tevreden terug op het locatiebezoek en waardeert de openheid in de gesprekken met de verschillende stakeholders.

De opleiding kent een sterke stijging in studentenaantallen maar heeft een beperkt personeelsbestand waarbij, volgens de commissie, in hoge mate wordt geleund op de opleidingscoördinator. De opleiding erkent de hoge werkdruk. Nu de opleiding verder verfijnd is, kan worden overwogen de vergaderfrequentie te herbekijken.

De commissie waardeert de inzet en betrokkenheid van het lectorencorps en de opleidingsverantwoordelijken. De wisselwerking tussen studenten, het werkveld en de opleiding is goed, maar men moet de balans hierin bewaren om objectiviteit bij het evalueren te garanderen.

De commissie spreekt waardering uit voor de manier waarop de opleiding nieuwe ontwikkelingen en actualiteiten uit het werkveld opvolgt en toepast in de OLOD's. De opleiding zet goed in op soft skills die overeenstemmen met de vaardigheden die een accountant vandaag nodig heeft in het beroep.

3 Oordeel

Op basis van het gevoerde onderzoek beoordeelt de commissie de kwaliteit van het graduaat in de *accounting administration* van Howest als voldoende en brengt aan de NVAO een positief advies uit betreffende de accreditatie. De gesprekken met de verschillende stakeholders van de opleiding tijdens het locatiebezoek hebben een duidelijk beeld gegeven van de graduaatsopleiding.

De commissie spreekt waardering uit voor de duidelijke visie van de opleiding, met een gefundeerde keuze voor een praktijkgerichte opleiding waarbij werkplekleren centraal staat. De opleiding heeft een positieve evolutie doorgemaakt vanuit het CVO en het avondtraject met voortdurende aandacht voor de doelgroep en ze heeft de aanbevelingen uit de TNO van 2018 en de pilotaccreditatie van 2022-2023 zo veel als mogelijk geïmplementeerd. De evolutie van DLR naar OLR werkte verhelderend betreffende het beoogde eindniveau van de studenten en voor de opleidingsvisie op de accounting administrator. De opleiding heeft een heldere, doordachte structuur.

De commissie stelt de deskundigheid, het enthousiasme en de maturiteit van het lectorencorps en de opleidingsverantwoordelijken op prijs. Het is merkbaar dat dit als positief wordt ervaren door de studenten en alumni. De communicatie naar studenten toe verloopt duidelijk en transparant. Ondanks de uitdagingen die de groei van de opleiding met zich meebrengt, blijft de betrokkenheid van de lectoren bij de studenten groot. Het enthousiaste team is opmerkelijk en is vertrouwenwekkend voor de toekomst van de opleiding. Men moet echter waakzaam zijn voor de objectiviteit in het evalueren vanwege de nauwe betrokkenheid van de lectoren en de werkplekken. Nabijheid vraagt voorzichtigheid. De hoge werkdruk is een blijvend aandachtspunt, zowel voor lectoren als opleidingsverantwoordelijken. De commissie benadrukt het belang van alertheid met betrekking tot de vele verantwoordelijkheden die bij de opleidingscoördinator liggen.

Het kwaliteitsbeleid staat sterk en er is een garantie voor een goede continuïteit van de huidige werking, die tevens ondersteund wordt door Howest. Deze kwaliteit wordt breed herkend, zoals duidelijk naar voor kwam in het gesprek met de werkveldpartners. Er is een goede afstemming tussen de opleiding enerzijds en het werkveld anderzijds. Op die manier speelt men kort op de bal met betrekking tot actuele ontwikkelingen in het werkveld, o.m. AI. Dit is voor de commissie zeer bevestigend voor de toekomstbestendigheid waarnaar de opleiding streeft. Digitalisering en soft skills zijn in de OLOD's op een consistente wijze geïntegreerd waardoor ze structureel verankerd zijn in het curriculum.

De commissie formuleert enkele aanbevelingen. De commissie adviseert de validiteit van de evaluatie te herbekijken, met name het afhouden van punten ten gevolge van een negatieve attitude van de student (te laat indienen van opdrachten). Deze mag wel geëvalueerd worden, maar dan veeleer bij de soft skills om zo de validiteit van de beoordelingen zuiver te houden. Daarnaast beveelt de commissie aan om de terminologie van de evaluatiepraktijk te herbekijken gezien het in deze opleiding niet gaat om permanente evaluatie maar eerder om gespreide evaluatie.

Het graduaat in de *accounting administration* van Howest beschikt over een sterk uitgebouwd en levendig netwerk. De praktijkgerichte insteek, de ruime werkervaring van de lectoren en de intensieve betrokkenheid van het werkveld zorgen voor een actuele en relevante opleiding.

Bijlage 1: Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding

Instelling	Hogeschool West-Vlaanderen
Naam opleiding	Graduaat in de accounting administration
Niveau en oriëntatie	Hoger beroepsonderwijs niveau 5
(Bijkomende) titel	Gegradueerde in de accounting administration
(Delen van) studiegebied(en)	Business en Ondernemen
Afstudeerrichtingen	N.v.t.
Opleidingstrajecten voor werkstudenten, voltijds/deeltijds trajecten, dag-/avondonderwijs, onderscheiden vormen van diplomering	• Dagtraject • Flexibel traject
De vestiging(en) waar de opleiding wordt aangeboden	• Brugge
Onderwijstaal	Nederlands
Studieomvang (in studiepunten)	120
Vervolgopleiding	Bachelor bedrijfsmanagement – accountancy en fiscaliteit

Bijlage 2: Opleidingsspecifieke leerresultaten (OLR)

Pijler: boekhouden en administratie

Rol: datacollector en -verwerker

1. De gegradueerde maakt de verkoopfacturen en creditnota's op. De gegradueerde onderneemt de nodige acties in het kader van het debiteurenbeheer. #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. #Crediteurenbeheer
3. De gegradueerde verwerkt en controleert a.d.h.v. future proof digitale tools de (automatisch verwerkte) documenten in het aankoop-, verkoop, financieel- en divers dagboek, en doet de afstemmingscontrole met de onderliggende bewijsstukken. #Dagelijkse boekhouding
4. De gegradueerde werkt efficiënt en effectief met future proof digitale tools. De gegradueerde houdt de onderliggende databanken van de boekhoudsoftware up-to-date. #Digitale tools
5. 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. #Afsluitverrichtingen

Pijler: fiscaliteit

Rol: belastingdeskundige

6. De gegradueerde bereidt fiscale dossiers en controles voor en levert de nodige informatie aan het sociaal secretariaat. De gegradueerde doet de btw-aangiftes en -reconciliaties. #Fiscaliteit

Pijler: boekhoudkundige inzichten

Rol: ondernemerscoach

7. De gegradueerde kan een kostprijs berekenen, heeft inzicht in de totstandkoming van een verkoopprijs en houdt de analytische boekhouding bij. De gegradueerde heeft inzicht in de bouwstenen van budgettering en volgt de bestaande budgetten mee op. #Kostprijscalculatie en budgettering
8. De gegradueerde maakt gestandaardiseerde rapporten en analyses gebruikmakend van digitale tools in professioneel taalgebruik op vraag van het management en andere stakeholders. De gegradueerde volgt administratieve dossiers op. #Rapportage en analyse
9. De gegradueerde ontwikkelt ondernemerszin waarbij hij oog heeft om verbeteringen te detecteren, voor te stellen en te implementeren met aandacht voor maatschappelijke ontwikkelingen. #Ondernemerszin

Pijler: juridische context

Rol: juridisch deskundige

10. De gegradueerde onderhoudt het eigen deskundigheidsniveau door de recente ontwikkelingen en de wetgeving eigen aan de sector op te volgen en is business compliant. #Levenslang leren
11. De gegradueerde handelt deontologisch correct, respecteert interne en externe procedures, is alert voor fraude en is zelfkritisch. #Deontologie

Rol: professionele partner

12. De gegradueerde communiceert intern en extern op professionele en doeltreffende wijze over de eigen werkzaamheden in functie van de boekhouding. #Communicatie

13. De gegradueerde werkt teamgericht in een multidisciplinaire, interculturele en/of internationale beroepsomgeving. #Professionele houding
14. De gegradueerde vergroot zijn zelfkennis en past deze toe voor persoonlijke en professionele ontwikkeling. #Professionele ontwikkeling

Bijlage 3: Samenstelling van de commissie

De beoordeling is gebeurd door een commissie van deskundigen aangesteld door de NVAO. Deze is als volgt samengesteld:

Luc De Man (*voorzitter*), gewezen hoofd van de pedagogische begeleidingsdienst GO! Onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap, gewezen voorzitter van de Raad Secundair Onderwijs bij de Vlaamse Onderwijsraad (VLOR).

Mariëtte Mambwe (*commissielid*), hoofd van het departement IB en lector finance & accounting bij Fontys Hogescholen.

Lennert Tanghe (*commissielid*), bestuurder bij Acfibota: Accountants & Tax Advisors.

Tosca Dens (*student-commissielid*), student graduaat accounting administration bij Thomas More.

De commissie werd bijgestaan door:

- **Mike Slangen** (*procescoördinator*) beleidsmedewerker NVAO.
- **Ellen Vannoppen** (*extern secretaris*).
- **Cathy Hauspie**, beleidsmedewerker NVAO, waarnemer.

Alle commissieleden hebben de deontologische code van de NVAO ondertekend.

Bijlage 4: Programma voor de dialoog met de opleiding

25 november 2025		
17u00-19u00	Vooroverleg commissie	Commissieleden
26 november 2025		
08u45-9u15	Intern beraad commissie	Commissieleden
09u15-10u45	Gesprek 1: opleidingsverantwoordelijken	Commissieleden Directeur opleidingen Howest Brugge en Oudenaarde Opleidingsmanager cluster Bedrijf en Organisatie (CBO) Opleidingscoördinator AAD Kwaliteitszorgbeleidsmedewerker cluster CBO Stafmedewerker onderwijsontwikkeling cluster CBO Waarnemer dienst KZ
10u45-11u15	Intern beraad commissie	Commissieleden
11u15-12u15	Gesprek 2: lectoren	Commissieleden Lector fiscale OLOD's, WPL, WPP Lector boekhoudkundige, juridische en analyse OLOD's, WPL WPP Lector juridische OLOD's, WPL Lector boekhoudkundige en fiscale OLOD's, WPP Lector digitale tools, WPL, WPP Lector boekhoudkundige OLODS, Kostprijscalculatie en budgettering, WPP Waarnemer dienst KZ
12u15-13u15	Intern beraad commissie Lunch	Commissieleden
13u15-14u15	Gesprek 3: studenten	Commissie Dagtraject, trajectschijf 1 Dagtraject, trajectschijf 1 – VDAB Dagtraject, trajectschijf 1 – VDAB Dagtraject, trajectschijf 2 Dagtraject, trajectschijf 3 Individueel traject, trajectschijf 4

		Dagtraject, trajectschijf 4 Dagtraject, trajectschijf 4 – VDAB Flexibel traject, 2 ^e jaar Waarnemer dienst KZ
14u15-14u45	Intern beraad commissie	Commissieleden
14u45-15u30	Gesprek 4: werkveld en alumni	Commissieleden Gecertificeerd fiscaal accountant – Accto (werkplekmentor, werkveldcommissie, vorig AJ gastlector (co-teaching)) Partnerships manager vrije beroepen – Xerius (werkplekleren gastcollege + coaching, werkveldcommissie) Accountancy & Tax expert - Nxt Balance (werkplekmentor) Startersadviseur – SBB (werkplekmentor, werkplekleren: gastcollege + coaching) Co-founder & Partner – FRWRD (werkplekmentor, werkplekleren: gastcollege + coaching) Junior accountant Sanders Accounting & Consult (afgestudeerd juni 2024-2025) Boekhoudkundig medewerker financiële dienst (afgestudeerd juni 2022-2023) Student Bachelor Bedrijfsmanagement - accountancy fiscaliteit (afgestudeerd februari 2024-2025) Student Bachelor Bedrijfsmanagement - accountancy fiscaliteit (afgestudeerd juni 2024-2025) Waarnemer dienst KZ
15u30-15u45	Pauze	Commissieleden
15u45-16u15	Facultatief dialoogmoment	Commissieleden Directeur opleidingen Howest en Oudenaarde Opleidingscoördinator AAD Opleidingsmanager cluster Bedrijf en Organisatie
16u15-16u45	Intern beraad commissie	Commissieleden
16u45-17u00	Reflectieve dialoog	Commissie + opleiding

Bijlage 5: Verantwoording

De beoordeling werd uitgevoerd aan de hand van het “*Beoordelingskader Opleidingsaccreditatie op maat van de eigen regie*” van juni 2020, zoals bekrachtigd door de Vlaamse regering op 27 november 2020.

Nadat de aanvraag ingediend door de instelling ontvankelijk werd verklaard, heeft de NVAO een commissie samengesteld. Deze commissie werd goedgekeurd door het dagelijks bestuur van de NVAO. De instelling tekende geen bezwaar aan tegen de commissie.

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

Tijdens de voorbereidende werkzaamheden heeft de commissie verder alle verkregen informatie besproken en heeft zij tevens de dialoog met de instelling en de opleiding voorbereid.

Aan de hand van NVAO's Waarderende Aanpak heeft de commissie zich tijdens de dialoog verder verdiept in de context van de opleiding en op basis daarvan een onderzoek gevoerd naar de kwaliteit van de opleiding.

Tijdens de afrondende werkzaamheden heeft de commissie alle verkregen informatie besproken en vertaald naar een holistisch oordeel. De commissie heeft deze conclusie in volledige onafhankelijkheid genomen.

Het totaal aan beschikbare gegevens is verwerkt tot een ontwerp van beoordelingsrapport. Eens alle commissieleden hadden ingestemd met de inhoud van het beoordelingsrapport, heeft de voorzitter van de commissie het beoordelingsrapport vastgesteld. Het door de voorzitter vastgestelde beoordelingsrapport werd aan de NVAO bezorgd.

Bijlage 6: Overzicht van het bestudeerde materiaal

Documentatie beschikbaar gesteld bij de aanvraag

- Zelfevaluatierapport
- Bijlage 1: Visietekst accounting administration
- Bijlage 2: Beleidsplan cluster Bedrijf en Organisatie
- Bijlage 3: DLR OLR Concordantiematrix
- Bijlage 4: Competentiematrix dag en flexibel
- Bijlage 5: Opleidingsprogramma
- Bijlage 6: Opleidingsprogramma in opleidingsbrochure
- Bijlage 7.1: Werkplekieren dag
- Bijlage 7.2: Werkplekieren in AAD
- Bijlage 8: Link naar ECTS-fiches
- Bijlage 9.1: Werkplekparticipatie 1 OLOD opbouw
- Bijlage 9.2: Integratieproject OLOD opbouw
- Bijlage 9.3: Werkplekparticipatie 2 OLOD opbouw
- Bijlage 10: Evaluatieformulier ondernemingen werkplekparticipatie
- Bijlage 11: Organigram
- Bijlage 12: Competentiemapping team
- Bijlage 13: Rapport TNO
- Bijlage 14: Rapport pilotaccreditatie
- Bijlage 15: Jaarrapport KZ AAD 2023-2024
- Bijlage 16.1: Onderwijs- en Examenreglement graduaat
- Bijlage 16.2: Aanvullend OER 2025-26 AAD dagtraject
- Bijlage 16.3: Aanvullend OER 2025-26 AAD flexibel traject
- Bijlage 17: Lijst van afkortingen

Documenten beschikbaar gesteld tijdens de dialoog

- Professionalisering lectoren 2024-2025
- Professionalisering borging kennisdeling
- Professionalisering VTO beleid cluster CBO
- Onderwijsrendement AAD 2024-2025
- Holochart AAD
- Jaarrapport 2023-2024
- Kader kwaliteitsvol studiemateriaal
- Leho

