


# GRADUAAT IN DE ACCOUNTING ADMINISTRATION

KATHOLIEKE HOGESCHOOL VIVES ZUID

OPLEIDINGSACCREDITATIE OP MAAT VAN DE EIGEN REGIE •  
BEOORDELINGSRAPPORT

25 APRIL 2026



VEERLE DE MEYERE (VOORZITTER) • TOM DIERCKX, DIANE  
WOUTERS, DUYGU TEZERDI (COMMISSIELEDEN) •  
MARIANNE VAN DER WEIDEN (SECRETARIS) • SOFIE VAN  
CAUWENBERGHE (PROCESCOÖRDINATOR)



## Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Abstract</b> .....	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Methodologie</b> .....	<b>5</b>
2.1	<i>Commissiesamenstelling</i> .....	5
2.2	<i>Methode van het onderzoek</i> .....	5
<b>3</b>	<b>Onderzoeksvorstel</b> .....	<b>6</b>
3.1	<i>Inleiding</i> .....	6
3.2	<i>Resultaten vooronderzoek</i> .....	6
3.3	<i>Thema's voor nadere verkenning en onderzoeksvragen</i> .....	7
<b>4</b>	<b>Holistisch oordeel</b> .....	<b>8</b>
<b>5</b>	<b>Rapportage van het onderzoek</b> .....	<b>10</b>
5.1	<i>Inleiding</i> .....	10
5.2	<i>Stakeholders</i> .....	10
5.3	<i>Curriculum</i> .....	14
5.4	<i>Evaluatie</i> .....	16
5.5	<i>Eindhiveau</i> .....	17
5.6	<i>Afsluitende dialoog</i> .....	19
	<b>Bijlage 1: Administratieve gegevens van de opleiding</b> .....	<b>20</b>
	<b>Bijlage 2: Opleidings specifieke leerresultaten</b> .....	<b>21</b>
	<b>Bijlage 3: Programma voor de dialoog met de opleiding</b> .....	<b>22</b>
	<b>Bijlage 4: Overzicht van het bestudeerde materiaal</b> .....	<b>23</b>

## 1 Abstract

Het graduaat in de accounting administration aan de Katholieke Hogeschool Vives Zuid ontving in 2024 een positief accreditatiebesluit met beperkte geldigheidsduur. De opleiding kreeg bij de beoordeling in 2024 twee voorwaarden opgelegd waaraan ze in twee jaar moest voldoen. Op basis van haar onderzoek stelt de commissie vast dat de opleiding **voldoet aan de gestelde voorwaarden en beoordeelt ze de kwaliteit van de opleiding als geheel als voldoende**. De commissie adviseert de NVAO om een positief accreditatiebesluit te nemen. Het gaat om een opleiding op niveau 5 die opleidt tot de beroepskwalificatie boekhouden.

De commissie richtte haar onderzoek op vier thema's: (1) de wijze waarop de opleiding samenwerkt met interne (docententeam, studenten en VIVES) en externe (werkveld, collega-instellingen) belanghebbenden, (2) de toekomstbestendigheid en actualiteit van het curriculum, (3) de kwaliteit van de evaluatie en toetsing, en (4) de borging van het eindniveau in werkplekieren en graduaatsproef. Op deze manier kon de commissie de algemene kwaliteit beoordelen en nagaan of de opleiding aan de gestelde voorwaarden voldoet.

Als belangrijke positieve punten benoemt de commissie als eerste het sterk verbonden en veerkrachtige docententeam dat zich heeft ontwikkeld tot een gelijkgezind VIVES-team. Sterk vindt de commissie ook dat de opleiding zelfbewust de balans weet te bewaren tussen ambitie en realiteit. Tot slot stelt de commissie vast dat de opleiding een gedegen traject naar werkbare en transparante rubrics voor werkplekieren en graduaatsproef heeft gevolgd, waardoor de kwaliteit van het werkplekieren en het beoogde eindniveau geborgd worden.

Als punt voor verdere ontwikkeling doet de commissie de suggestie om de contacten met studenten, het werkveld en collega-instellingen sterker en met meer diepgang te benutten. De commissie is ervan overtuigd dat er in deze groepen grote bereidheid is om de opleiding nog verder te helpen met inbreng en advies en moedigt de opleiding aan daarvan gebruik te maken en hen met gepaste terugkoppeling op de hoogte te houden.

## 2 Methodologie

### 2.1 Commissiesamenstelling

Conform het beoordelingskader 'opleidingsaccreditatie op maat van de eigen regie' stelde de NVAO een beoordelingscommissie van vier experts samen. Deze is als volgt samengesteld:

- Veerle De Meyere (voorzitter), Opleidingshoofd van de bachelor in de toegepaste psychologie, Mens & Samenleving, Arteveldehogeschool.
- Tom Dierckx (commissielid), Docent Finance & Control bij Avans Hogeschool Breda.
- Diane Wouters (commissielid), Diensthoofd financiën bij lokaal bestuur Sint-Katelijne-Waver.
- Duygu Tezerdi (student-commissielid), Student graduaat in de accounting administration bij Artesis Plantijn Hogeschool Antwerpen.

De commissie werd bijgestaan door Sofie Van Cauwenberghe (procescoördinator en beleidsmedewerker bij de NVAO), en Marianne van der Weiden (extern secretaris).

Alle commissieleden hebben de deontologische code van de NVAO ondertekend en zijn voor hun opdracht getraind door de NVAO. Deze commissie omvat alle nodige deskundigheden voor deze beoordeling.

### 2.2 Methode van het onderzoek

De beoordeling werd uitgevoerd aan de hand van het kader '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 bovenstaande 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 de dialoog heeft de commissie een onderzoeksvoorstel opgesteld. Elk commissielid heeft het aangeleverde materiaal geanalyseerd en, op basis hiervan, een eerste waardering vormgegeven. De commissie heeft deze vervolgens samengebracht, en tot één samenhangend onderzoeksvoorstel afgelijnd met prioritaire thema's en vragen. 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 van de documentatie en de gesprekken een onderzoek gevoerd naar de gerealiseerde 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 rapport vastgesteld. Het door de voorzitter vastgestelde beoordelingsrapport werd aan de NVAO bezorgd.

## 3 Onderzoeksvoorstel

### 3.1 Inleiding

Het graduaat in de accounting administration aan Katholieke Hogeschool Vives Zuid ontving in 2024 een positief accreditatiebesluit met beperkte geldigheidsduur. De opleiding kreeg bij de beoordeling in 2024 twee voorwaarden opgelegd waaraan ze in twee jaar moest voldoen. In de huidige beoordeling onderzoekt de commissie de kwaliteit van de opleiding als geheel en toetst daarbij of de opleiding voldoet aan de twee voorwaarden die de uitkomst waren van de opleidingsbeoordeling in 2024:

- Borg het werkplekleren en afstuderen door concrete beoordelingscriteria vast te stellen en deze in het werkinstrumentarium te verwerken;
- Vergroot de supervisie en begeleiding voor de opleiding vanuit de hogeschool om zo te zorgen dat het docententeam de innovaties kan doorvoeren die gewenst zijn binnen de kaders en daarbij behorende taal die de hogeschool heeft vastgesteld.

Ter voorbereiding op de nieuwe beoordeling heeft de opleiding in een zelfevaluatierapport (ZER) beschreven hoe ze aan zes kwaliteitskenmerken heeft gewerkt: (1) beoogd eindniveau, (2) opleidingsprogramma, (3) onderwijsproces, (4) teamvorming, (5) resultaat van het onderwijsproces, (6) interne kwaliteitszorg van de opleiding. In het ZER beschrijft ze niet alleen wat ze gedaan heeft in reactie op de voorwaarden en aanbevelingen, maar ook welke wijzigingen ze heeft aangebracht op basis van nieuwe evoluties en de actuele ontwikkelingen in het werkveld. Aan het ZER voegde de opleiding een digitale documentenbibliotheek toe met de bijlagen waarnaar ze in het ZER verwijst.

### 3.2 Resultaten vooronderzoek

De commissie bestudeerde het ZER met de aanvullende documentatie ter voorbereiding op het locatiebezoek aan de instelling dat plaatsvond op 1 april 2026. Op grond van de eerste waardering van het schriftelijke materiaal formuleerde de voorzitter een eerste onderzoeksvoorstel, dat in een online vooroverleg op 19 maart 2026 werd besproken. Tijdens dat vooroverleg en in aanloop naar het locatiebezoek verfijnde de commissie het voorstel en identificeerde ze de thema's waar ze tijdens het locatiebezoek nadere vragen over wilde stellen.

#### Sterke punten

In het vooroverleg stelde de commissie vast dat de opleiding door te werken met kleurcodes heel duidelijk maakt waar zij op ingezet heeft en dat ze per kwaliteitskenmerk sterke kritische reflecties toevoegde. De commissie was van mening dat het ZER haar voldoende informatie verschaft over de interne kwaliteitszorg van de opleiding en over de positie van gegradueerden als resultaat van het onderwijsproces. De interne kwaliteitsborging binnen Katholieke Hogeschool Vives Zuid is naar het oordeel van de commissie van voldoende niveau, zoals blijkt uit de beschrijving in hoofdstuk 6 van het ZER en de ondersteunende bijlagen. Gegevens over afgestudeerden tonen aan dat zij goed terechtkomen op de arbeidsmarkt of in een vervolgopleiding. Boekhouder (accountant) is een knelpuntberoep, dus de vraag naar gegradueerden is groot en vaak krijgen de studenten al een contract vóór het afstuderen. Volgens het ZER studeert ongeveer een kwart van de gegradueerden verder, in een bacheloropleiding of een postgraduaatsopleiding. Op basis van het dossier

beoordeelde de commissie deze aspecten als voldoende en achtte ze nader onderzoek tijdens het bezoek niet nodig.

### Nadere vragen

Daarnaast zag de commissie een aantal sterke punten waar ze tijdens het bezoek nader op wilde ingaan. Dat betrof bijvoorbeeld de ontwikkelgerichtheid van de opleiding en de inzet om de opleiding aan te laten sluiten op de wensen van de studenten, door het aanbieden van meerdere studietrajecten. De commissie was benieuwd naar de praktische uitvoering van dat brede aanbod en het effect op de werkdruk voor docenten. Het curriculum heeft een duidelijke structuur en de commissie zag aandacht voor relevante *soft skills*. Hoe die ontwikkeling naar attitude naast kennis wordt ervaren door studenten en docenten was nog een vraagpunt voor de commissie. Ook was de commissie benieuwd hoe de opleiding zorgt voor actualisering van het curriculum, inclusief de rol van digitalisering en AI. De opleiding heeft regelmatig overleg met het werkveld en de commissie wilde graag meer weten over de organisatie en de gecreëerde meerwaarde van dit overleg. De commissie zag dat de opleiding gewerkt heeft aan de ontwikkeling van gedragsindicatoren als basis voor de toetsing. Ze was benieuwd naar het proces daarvan, de samenwerking met de dienst Onderwijs en studenten en de rol van het werkveld. De commissie wilde daarbij vooral vragen stellen over het werkplekleren en de graduaatsproef, met name over de bewaking van het graduaatsniveau en de begeleiding van de studenten. De commissie heeft haar vragen geordend in vier samenhangende thema's.

### 3.3 Thema's voor nadere verkenning en onderzoeksvragen

De commissie gebruikte de thematisch geordende vragen als leidraad voor de gesprekken tijdens het locatiebezoek. Na afloop van het bezoek heeft de commissie haar holistische oordeel geformuleerd, zoals weergegeven in hoofdstuk 4. Ter onderbouwing van het holistische oordeel beschrijft de commissie in hoofdstuk 5 hoe de informatie uit de gesprekken het holistische oordeel ondersteunt.

De vier thema's zijn de volgende:

#### THEMA 1 – Stakeholders

Onderzoeksvraag 1: Hoe geeft de opleiding vorm en inhoud aan de samenwerking met belanghebbenden intern (docententeam, studenten en VIVES) en extern (werkveld, collega-instellingen) en wat is de kwaliteit van de samenwerking?

#### THEMA 2 – Curriculum

Onderzoeksvraag 2: Is het curriculum *futureproof* en hoe zorgt de opleiding ervoor dat het curriculum goed aansluit op de ontwikkelingen in het werkveld?

#### THEMA 3 – Evaluatie

Onderzoeksvraag 3: Op welke wijze heeft de opleiding de evaluatie ingericht over de leerjaren heen en hoe bewaakt ze de kwaliteit en haalbaarheid van de toetsing?

#### THEMA 4 – Borging van het eindniveau

Onderzoeksvraag 4: Hoe borgt de opleiding het te realiseren eindniveau in werkplekleren en graduaatsproef?

## 4 Holistisch oordeel

De commissie adviseert met dit rapport de NVAO over de kwaliteit van het graduaat in de accounting administration aan Katholieke Hogeschool Vives Zuid. Zij doet dit op basis van een onderzoek dat was vormgegeven aan de hand van de thematisch geordende vragen die ze in gesprekken met de opleidingsverantwoordelijken, docenten en ondersteuners, studenten en werkveldvertegenwoordigers aan de orde heeft gesteld. De commissie beoordeelt de kwaliteit van de opleiding als geheel en toetst daarbij speciaal of de opleiding voldoet aan de twee in 2024 gestelde voorwaarden.

Als resultaat van het onderzoek oordeelt de commissie positief over de kwaliteit van de opleiding. In de gesprekken trof de commissie gedreven docenten, gemotiveerde studenten en enthousiaste werkveldvertegenwoordigers. Door de gestructureerde acties die de opleiding de afgelopen twee jaar heeft ingezet, voldoet ze nu aan de gestelde voorwaarden.

Wat betreft de samenwerking met interne en externe belanghebbenden stelt de commissie vast dat de opleiding de afgelopen twee jaar intensief heeft gewerkt aan gerichte onderwijskundige en didactische professionalisering en ondersteuning van het docententeam. Onder leiding van het opleidingshoofd en met steun van de dienst Onderwijs en studenten hebben de docenten zich ontwikkeld tot een hecht VIVES-team. Hiermee voldoet de opleiding aan de voorwaarde die was gesteld over de versterking van het docententeam.

De opleiding is sterk studentgericht. Door de vier trajecten (dag-, avond- en afstandsonderwijs en een flextraject) en de individuele begeleiding kan ze goed inspelen op de situatie en behoeften van de ingeschreven studenten. De opleiding stimuleert studenten om bij te dragen aan de kwaliteit van de opleiding en heeft hen betrokken bij het ontwikkelproces in de afgelopen periode. In dat ontwikkelproces heeft de opleiding de expertise van de dienst Onderwijs en studenten goed weten te benutten, zodat de docenten eerst met ondersteuning, en nu zelf met de onderwijskundige inzichten aan de slag kunnen. De werkveldvertegenwoordigers waarderen de opleiding en dragen daar graag aan bij door studenten bij het werkplekklaren te begeleiden. Het zijn uitgesproken ambassadeurs van de opleiding. De opleiding heeft contact met collega-opleidingen in Nederland. De commissie moedigt de opleiding aan nog meer gebruik te maken van deze positieve contacten met werkveldvertegenwoordigers en collega-instellingen en te streven naar meer structurele samenwerking.

De commissie stelt vast dat het curriculum goed aansluit op de behoeften van het werkveld en de actuele ontwikkelingen daarin. Dat blijkt niet alleen uit de gedegen kennisbasis die studenten zich eigen maken als voorbereiding op de arbeidsmarkt, maar ook uit de aandacht voor levenslang leren, het ontwikkelen van 21<sup>e</sup>-eeuwse vaardigheden, het inspelen op ontwikkelingen in relevante wet- en regelgeving en het aanleren van verantwoord gebruik van AI.

De evaluatie bestaat uit een passende combinatie van formatieve en summatieve toetsen, met een duidelijke opbouw in niveau van het eerste naar het tweede opleidingsjaar. Door de permanente evaluatie weet de opleiding het leerproces van de studenten te triggeren. Duidelijke beoordelingscriteria, gebaseerd op de opleidingsspecifieke leerresultaten, de inzet

van ontwikkelgerichte rubrics op basis van gedragsindicatoren en regelmatige kalibratie tussen docenten zorgen voor kwaliteitsvolle toetsing.

Om het werkplekleren en de graduaatsproef op het juiste eindniveau van een graduaatsopleiding te kunnen beoordelen heeft de opleiding de opleidingsspecifieke leerresultaten vertaald in gedragsindicatoren en rubrics. Niet alleen de docenten, maar ook de studenten en de werkplekmentoren waarderen de helderheid en objectiviteit hiervan. Alle betrokkenen weten nu duidelijk wat verwacht wordt en wat studenten moeten laten zien om het behaalde eindniveau aan te tonen. De commissie concludeert dat de opleiding hiermee voldoet aan de gestelde voorwaarde om het werkplekleren en afstuderen te borgen.

Op basis van het gevoerde onderzoek naar de kwaliteit van de opleiding graduaat in de accounting administration aan Katholieke Hogeschool Vives Zuid beoordeelt de commissie de kwaliteit van de opleiding als geheel als voldoende. De commissie apprecieert dat de opleiding niet alleen adequaat is tegemoetgekomen aan de geformuleerde voorwaarden uit het accreditatiebesluit met beperkte geldigheidsduur, maar ook aan de slag is gegaan met de aanbevelingen uit het initiële beoordelingsrapport en een blijvende focus op de kwaliteit van de opleiding in zijn geheel laat zien. Sterke punten die aan dat positieve resultaat hebben bijgedragen zijn de veerkracht en gedrevenheid van het docententeam en de voortrekkersrol van het opleidingshoofd die gezorgd heeft voor goede onderwijskundige ondersteuning. Dit biedt de opleiding een sterke uitgangspositie voor duurzame kwaliteit.

## 5 Rapportage van het onderzoek

### 5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk volgt een ruim overzicht van de gesprekken tijdens de dialoog. Het bevat een weergave van de gesprekken van de commissie met opleidingsverantwoordelijken, docenten, studenten en tenslotte alumni en werkveldvertegenwoordigers. De commissie gebruikte de vier onderzoeksthema's als rode draad doorheen die gesprekken. Zo zocht ze een antwoord op haar verschillende onderzoeksvragen. Elk thema eindigt met een reflectie van de commissie. De commissie maakte gebruik van het vrij moment om in dialoog te gaan met de opleidingsverantwoordelijke van de opleiding over enkele onduidelijkheden. Aan het einde van de dag vond een reflectie op het bezoek plaats tussen de commissie en de opleidingsverantwoordelijken.

Om zicht te krijgen op de context van de beoordeling heeft de commissie aan het begin van het gesprek met de opleidingsverantwoordelijken en docenten nagevraagd hoe de opleiding de beoordeling in 2024 heeft verwerkt en hoe ze het ontwikkeltraject heeft vormgegeven. De opleiding licht toe dat het team zich vrij snel herpakt heeft en eerst een plan heeft ontwikkeld, dat ze vervolgens stap voor stap met hulp van onderwijscoaches van de dienst Onderwijs en studenten heeft uitgevoerd, te beginnen met herwerking van het OLR-kader in gedragsindicatoren. Aan de hand daarvan hebben docenten hun opleidingsonderdelen (OPO's) opnieuw bekeken in het licht van de OLR en het beoogde tussen- en eindniveau. Kernteams hebben rubrics ontwikkeld voor het werkplekleren en de graduatsproef. Alle teamleden zijn over deze aspecten intern bijgeschoold. De docenten zijn van mening dat de meer structurele ondersteuning en begeleiding door de hogeschool op het pedagogisch-didactische vlak hen veel geholpen heeft. Zij zijn van mening dat de kwaliteit van de opleiding nu versterkt is en dat de opleiding meer een onderdeel van de hogeschool is. Gedurende het ontwikkeltraject heeft de opleiding steeds nauwe afstemming gezocht met de studenten en het werkveld. Volgens de opleiding is de feedback positief geweest, wat haar het vertrouwen heeft gegeven om op de ingeslagen weg verder te gaan. De opleiding vindt dat ze door de vorige accreditatiebeslissing een sterk pad heeft opgesteld en er daardoor nu sterker en kwaliteitsvoller staat.

### 5.2 Stakeholders

Onderzoeksvraag 1: Hoe geeft de opleiding vorm en inhoud aan de samenwerking met belanghebbenden intern (docententeam, studenten en VIVES) en extern (werkveld, collega-instellingen) en wat is de kwaliteit van de samenwerking?

Onder dit thema onderzoekt de commissie hoe de opleiding samenwerkt en communiceert met de verschillende interne en externe belanghebbenden, met daarbij de volgende deelvragen:

- Docententeam: wat is de evolutie in attitudes en professionaliteit; hoe is het team georganiseerd, hoe wordt ingezet op aanwezige expertise en hoe hoog is de werkdruk?
- Studenten: hoe worden studenten begeleid; hoe vinden zij hun weg en maken zij keuzes in het curriculum; hoe werken bevestigingen, wat is de respons en de opvolging van aanbevelingen; hoe werkt de studentenparticipatie?
- VIVES: hoe werkt de opleiding samen met de dienst Onderwijs en studenten; in welke mate biedt de hogeschool duidelijke kaders, begeleiding en visie?

- Werkveld: hoe verzamelt de opleiding input uit het werkveld; hoe betreft de opleiding het werkveld bij de ontwikkeling en uitvoering van het curriculum?
- Collega-instellingen: hoe onderhoudt de opleiding contact met (internationale) collega-instellingen; wat zijn de ervaringen met benchmarking?

## Docententeam

In het ZER leest de commissie hoe de docenten onderwijskundig zijn bijgeschoold. De commissie is benieuwd of dit ertoe heeft geleid dat de docenten zich nu de visie en taal van de hogeschool eigen hebben gemaakt. Ook leest de commissie dat de docenten in werkgroepen rubrics hebben ontwikkeld voor de beoordeling van het werkplekieren en de graduaatsproef. Tijdens dit ontwikkelproces gingen het onderwijs en de begeleiding van studenten in de vier aangeboden trajecten door, wat bij de commissie de vraag oproept hoe de opleiding de werkdruk van docenten bewaakt.

De docenten kunnen door de praktische sessies met onderwijsondersteuners, waarin gezamenlijk gewerkt is aan onderwijskundige bijscholing, nu woorden geven aan hoe ze hun onderwijs ontwerpen en uitvoeren, en werken met begrippen als *constructive alignment*. Dat heeft geleid tot meer samenhang en een meer gezamenlijke aanpak van onderwijs en begeleiding. Docenten zijn in staat hun onderwijs verder zelf uit te werken, terwijl ze zo nodig nog steeds een beroep kunnen doen op de dienst Onderwijs en studenten. Het opleidingshoofd hanteert in de communicatie met docenten consequent de taal en visie van VIVES. Docenten voelen zich door dit alles nu meer een onderdeel van de hogeschool dan voorheen.

De opleiding blijkt in staat de werkdruk van docenten hanteerbaar te houden door een duidelijke omkadering, door docenten te ontzorgen bij de organisatorische aspecten en door de synergie tussen de trajecten te benutten. De opleiding beschikt naast de zestien docenten over twee trajectbegeleiders die de adviesgesprekken met studenten voeren, en vier coördinatoren voor internationalisering, graduaatsproef, werkplekieren en afstandsonderwijs. Er zijn duidelijke startdocumenten, gidsen en leidraden voor studenten, waardoor ze veel zelf kunnen nalezen. Dat draagt bij aan hun zelfsturing en leidt ertoe dat ze minder vragen hoeven te stellen aan de docenten. Voor het praktische en logistiek organiseren van het afstandsonderwijs en de examens wordt geen beroep gedaan op de docenten. De docenten beschrijven de organisatie van het onderwijs als een geoliede machine. De OPO's worden verzorgd door paralleldocenten, wat stimulerend werkt en de kwaliteit verhoogt. De lessen en toetsvragen die ontwikkeld zijn voor het dag- en avondonderwijs, kunnen worden ingezet in het afstandsonderwijs. De docenten erkennen dat het professionaliserings- en ontwikkeltraject van de afgelopen twee jaar, naast hun reguliere onderwijstaken, intensief en pittig was. Door de onderlinge wisselwerking, de drive om de opleiding te verbeteren en studenten zo goed mogelijk onderwijs te bieden, en het werkplezier is de werkdruk wel hanteerbaar gebleken.

## Studenten

De commissie stelt vast dat de opleiding oog heeft voor de diversiteit van de studenten en daar door het aanbod van de vier trajecten goed op inspeelt. Bij de intake bespreekt de trajectbegeleider met de student welk traject het beste past. Overstap naar een ander traject als de omstandigheden veranderen, is goed mogelijk. De opleiding zet in alle trajecten tussentijdse toetsen in zodat studenten zicht krijgen op hun voortgang. Desgevraagd licht de

opleiding toe dat er geen instroommoment in februari is voor dagstudenten, omdat dat een te groot beroep zou doen op de beschikbare middelen, naast de bestaande vier trajecten. Studenten die toch in februari een start willen maken, kunnen in overleg met de trajectbegeleider beginnen met een flextraject waarin ze een aantal cursussen opnemen. De commissie waardeert dat de opleiding hiermee laat zien dat ze oog heeft voor wat realiseerbaar is.

De opleiding houdt rekening met studenten die minder sterk zijn in taal of rekenen. Tijdens examens mogen anderstalige studenten een vakwoordenboek gebruiken. Studenten maken een instaptoets rekenvaardigheden en kunnen op basis van een vrijblijvend advies extra lessen rekenen volgen. Veel studenten maken daar gebruik van.

Studenten in het dagonderwijs kiezen in het tweede opleidingsjaar een keuzetraject. In de vorige visitatie formuleerde de commissie de aanbeveling om studenten bij deze keuze beter te begeleiden. De opleiding heeft hieraan gevolg gegeven door voor de eerstejaarsstudenten panelgesprekken te organiseren met tweedejaarsstudenten over hun ervaringen, door in bijeenkomsten gedetailleerd te bespreken in welke opzichten de trajecten van elkaar verschillen en door het organiseren van een kijkstage. Studenten vinden dat er veel momenten zijn om een goed beeld te krijgen. Hetzelfde geldt voor het vinden van een passende werkplek. De opleiding organiseert een dag waarop een groot aantal bedrijven en organisaties aanwezig is en waarmee studenten via speeddates contact kunnen leggen. Studenten mogen ook een andere werkplek zoeken als dat beter bij hun interesse past. Ze vinden dat ze in het OPO Social skills goed worden voorbereid op het sollicitatieproces.

De studentenparticipatie komt tot uiting in het studentlidmaatschap in de Permanente Onderwijscommissie (POC) en in de OPO-bevragingen en focusgesprekken per kwartaal. Het opleidingshoofd nodigt studenten uit om zich aan te melden voor de POC en studenten krijgen studiepunten voor deelname aan de POC. Een drempel voor hen is wel dat deelname veel tijd kost. De opleiding probeert de respons op OPO-bevragingen te verhogen door herinneringsmails te versturen. Effectiever zijn de focusgesprekken waarin een kwaliteitszorgmedewerker dieper kan ingaan op kwaliteitsaspecten waarover de opleiding graag meer feedback van de studenten ontvangt. Om tegemoet te komen aan de wens van de studenten om geïnformeerd te worden over wat er met hun feedback gebeurt, maakt de opleiding nu posters waarin de sterktes en aandachtspunten worden benoemd.

## VIVES

De opleiding benut de expertise van de dienst Onderwijs en studenten om docenten in een serie werksessies bij te scholen in onderwijskundige aspecten. Twee sessies hebben al plaatsgevonden, over het ontwikkelen van een leerresultaatgericht en samenhangend opleidings- en toetsprogramma en over doelgericht OPO's ontwerpen. De opkomst daarbij was hoog. Twee sessies staan nog gepland in het opleidingsjaar 2025-2026, over kwaliteitsvol toetsen en over doelgerichte leeractiviteiten en kwaliteitsvol leer materiaal kiezen. Zoals hierboven vermeld zijn de docenten enthousiast over de opbrengsten van deze sessies en voelen ze zich goed ondersteund in hun werk. Twee medewerkers van de dienst Onderwijs en studenten zijn als curriculumcoördinatoren aan de opleiding verbonden en zorgen op die manier voor verankering van de onderwijskundige en didactische inzichten.

Het opleidingshoofd vormt de verbinding met de hogeschool en bewaakt dat de opleiding consequent de visie en taal van VIVES hanteert, bijvoorbeeld tijdens de opleidingsraden en in de wekelijkse nieuwsbrieven. De opleiding stemt ook regelmatig af met andere graduaatsopleidingen in de hogeschool. Docenten kunnen gratis de vakinhoudelijke bijscholingen volgen die VIVES Continue organiseert en worden hierop geattendeerd door het opleidingshoofd of collega's. De commissie waardeert dat de opleiding op die manier de context en infrastructuur van de hogeschool goed weet te benutten.

### Werkveld

De opleiding onderhoudt op verschillende manieren contact met het werkveld. Het werkveld maakt deel uit van de POC en de opleiding be vraagt het werkveld tijdens werkveldinterviews. De werkveldvertegenwoordigers tijdens het bezoek konden vooral informatie geven over hun rol bij het werkplekleren en de graduaatsproef. Uit hun feedback blijkt dat het systeem van de speeddates om studenten te matchen met een passende organisatie goed werkt. Het systeem van speeddates werkt vooral goed voor kleinere bedrijven, die bij studenten minder bekend zijn. Werkplekken krijgen vooraf voldoende informatie, zowel in een informatiebundel als in persoonlijk contact met docenten. Bij nieuwe werkplekken voert de opleiding een werkplekscan uit en is de informatie uitgebreider. De bedrijven waarderen de korte lijnen met de opleiding, wat vooral tot uiting komt in de tussentijdse evaluaties van student, mentor en werkplekbegeleider/docent. Zowel docenten als werkveldvertegenwoordigers zijn positief over de mentoropleiding, maar VIVES-breed is besloten die vanaf dit jaar niet meer te organiseren. In plaats daarvan organiseert de opleiding nu bijeenkomsten die meer zijn toegespitst op het eigen doelpubliek en de specifieke graduaatsopleiding. Zo organiseert ze een informatieve sessie voor werkplekmentoren voorafgaand aan de speeddates, in de hoop dat ze hiermee meer mentoren bereikt. Dit jaar ging het over AI, een thema dat ook in de volgende werkveldinterviews geagendeerd zal worden.

Uit de feedback van de werkveldvertegenwoordigers blijkt dat de opleiding de studenten goed voorbereidt op de arbeidsmarkt en daarbij rekening houdt met de behoeften van de verschillende typen organisaties. De periodes van het werkplekleren vinden allemaal plaats in het tweede opleidingsjaar en zijn over het hele jaar gespreid. Daardoor sluiten ze goed aan op de werkprocessen en -planning in de bedrijven en kunnen studenten de volledige cyclus van een boekhoudjaar zien en alle leerdoelen behalen.

### Collega-instellingen

De opleiding heeft de afgelopen periode afspraken gemaakt met verschillende opleidingshoofden om ervaringen uit te wisselen over werkplekleren, de graduaatsproef en avondonderwijs. Ook neemt de opleiding deel aan het jaarlijkse congres van Chain5, het internationale netwerk van graduaatsopleidingen, en zijn er mogelijkheden voor uitwisseling. Om uitvoering te geven aan de aanbeveling om een (inter)nationale benchmark uit te voeren op het curriculum om o.a. vast te stellen welk ondersteuningsniveau passend is bij een niveau-5-opleiding heeft de opleiding contact gelegd met twee hogescholen in Vlaanderen en één in Nederland. Deze contacten verliepen positief en laten de bereidheid zien met elkaar mee te denken. Ze zouden volgens de commissie nog sterker en met meer diepgang benut kunnen worden, maar de commissie vindt het begrijpelijk dat de opleiding daar in de afgelopen periode geen prioriteit aan gegeven heeft, gezien het vele werk dat er lag om aan de voorwaarden te voldoen.

De commissie concludeert dat de opleiding systematisch en structureel aandacht besteedt aan een goede samenwerking met de interne en externe belanghebbenden. De opleiding heeft voldaan aan de voorwaarde over de ontwikkeling van het docententeam naar een VIVES-team. De aanbeveling om dagstudenten beter voor te bereiden op hun keuzetraject is goed opgevolgd. De commissie kan zich erin vinden dat de opleiding naar een beter alternatief zoekt voor de mentoropleiding en dat een diepgaandere benchmarking nog geen prioriteit heeft gekregen.

### 5.3 Curriculum

Onderzoeksvraag 2: Is het curriculum *futureproof* en hoe sluit het aan op de ontwikkelingen in het werkveld?

Uit het ZER blijkt dat de opleiding een heldere structuur heeft die past bij de beoogde leerresultaten. Aangezien het werkveld voortdurend in beweging is, vraagt de commissie zich af hoe de studenten daarop worden voorbereid. Daartoe heeft ze de onderzoeksvraag uitgewerkt in de volgende deelvragen:

- *Futureproof*: hoe draagt de opbouw van het curriculum bij aan een goede startpositie van gegradueerden; op welke manier stimuleert de opleiding levenslang leren voor studenten; hoe ontwikkelen studenten 21<sup>e</sup>-eeuwse vaardigheden; hoe gaat de opleiding om met digitalisering en AI; welke aandacht is er voor internationalisering?
- Ontwikkelingen in het werkveld: hoe zorgt de opleiding voor actualisatie van het curriculum; hoe geeft de opleiding concreet vorm aan diversiteit en differentiatie binnen de werkplekleren-context; hoe blijft de opleiding op de hoogte van ontwikkelingen, bij voorbeeld op het gebied van wetgeving, en verwerkt ze die in het curriculum?

#### *Futureproof curriculum*

Inhoudelijk laat het curriculum een duidelijke niveau-opbouw zien. Uit de gesprekken blijkt dat vooral de stevige kennisbasis zorgt voor een goede voorbereiding op het werkveld: daar kunnen studenten altijd op terugvallen als ze nieuwe vragen tegenkomen. Docenten werken met concrete praktijkvoorbeelden in hun onderwijs en vooral in het werkplekleren kunnen studenten het geleerde in praktijk toepassen.

Het is duidelijk dat de opleiding veel belang hecht aan levenslang leren. Het is de rationale achter het aanbod van de vier trajecten en biedt studenten in verschillende leeftijdsfasen en omstandigheden de kans de opleiding succesvol af te ronden. Naast het aanbod van hybride onderwijs in het avond- en afstandsonderwijs biedt het flextraject nog meer vrijheid om naar behoefte OPO's op te nemen en die op de campus of online te volgen. De lokalen zijn speciaal ingericht voor hybride onderwijs. Trajectbegeleiders helpen de studenten om de meest passende keuze te maken en eventueel later weer aan te passen.

De opleiding benadrukt het belang van continue bijscholing en stimuleert studenten om na de graduaatsopleiding verder te studeren. Zowel docenten als tweedejaarsstudenten kunnen gratis intekenen op het aanbod van VIVES Continue. Studenten kunnen daar in het tweede opleidingsjaar credits mee behalen en zien dat mensen uit het werkveld zich bijscholen. Vaak kunnen studenten ook gebruikmaken van het scholingsaanbod van het bedrijf waar ze hun werkplekleren volgen. Wat betreft verder studeren gaat vijf à tien procent van de

dagstudenten verder in een bacheloropleiding, terwijl avondstudenten eerder opteren voor het postgraduaatsonderwijs dat op zaterdagen door VIVES Continue wordt verzorgd.

Voor het aanleren van de 21<sup>e</sup>-eeuwse vaardigheden (samenwerken, creativiteit, kritisch denken, communiceren) is vooral het OPO Social skills van belang. Hierin komen met name de communicatievaardigheden aan de orde, maar leren studenten ook een CV en werkprofiel aan te maken, ter voorbereiding op het zoeken van een werkplek. Studenten en werkveld benadrukken het belang van samenwerking en goede communicatieve vaardigheden en zien dat de hogeschool hier sterk op inzet. In het gesprek met de commissie uit de studenten als kritiek dat de evaluatie van dit OPO te licht is, gezien het grote belang van dergelijke competenties. Deze kritiek wordt in een volgend gesprek weersproken door de docenten. Volgens hen zijn de studenten ontevreden over de afwezigheid van hun medestudenten in de lessen en menen ze dat die studenten toch kunnen slagen. De ervaring laat zien dat dat niet het geval is: zonder actieve deelname kan een student dit OPO niet behalen. De opleiding ondersteunt de visie van de docenten door de meest recente versie van het betreffende ECTS-fiche ter beschikking te stellen, waaruit blijkt dat de evaluatie degelijk is ingericht.

Studenten leren werken met relevante boekhoudkundige softwarepakketten (Octopus, Silverfin en Exact) en worden wegwijs gemaakt in het verantwoord gebruiken van AI. Docenten besteden hier aandacht aan in hun lessen en AI-gebruik is onderdeel van het OPO Social skills. Studenten leren op de juiste manier prompts te formuleren, maar ook het belang van een kritische blik: ze moeten in staat zijn bij automatische boekingen de uitkomsten te controleren op basis van hun theoretische kennis. Daarnaast is er terechte aandacht voor ethische aspecten als privacy en het wettelijke kader. Bij werkstukken en de graduaatproef mogen studenten ChatGPT gebruiken, maar de inhoud van het werk moet van henzelf komen. Daar wordt bij de verdediging op getoetst. De opleiding houdt nauw contact met het werkveld over digitalisering en AI.

De opleiding biedt studenten de mogelijkheid van een buitenlandse stage en heeft hierover een informatieavond georganiseerd. De studenten voegen toe dat ze hier veel informatie over kunnen vinden op Toledo, het digitale leerplatform van VIVES. Er wordt ook aandacht aan internationalisering besteed in TalentLab 2 en studenten kunnen voor hun werkpleklers solliciteren bij een multinational.

### Ontwikkelingen in het werkveld

Docenten blijven op verschillende manieren op de hoogte van wat in het werkveld speelt. Sommige docenten combineren hun aanstelling met een eigen bedrijf. Fulltime docenten houden hun kennis van het vakgebied actueel doordat elke docent het werkpleklers begeleidt en in die rol op de hoogte blijft van veranderingen in het werkveld. Docenten kunnen gratis de vakinhoudelijke bijscholingen volgen die VIVES Continue organiseert. Daarnaast nodigt de opleiding gastsprekers uit en nemen docenten deel aan de werkveldinterviews en de werkveldsessies voorafgaand aan de speeddates. Docenten wisselen informatie over nieuwe ontwikkelingen uit en verwerken het in hun lessen. Actuele en aanvullende informatie plaatsen ze ook op Toledo, bijvoorbeeld over wijzigingen in btw of directe belastingen voor een bepaald aanslagjaar.

De werkveldvertegenwoordigers geven verschillende voorbeelden van curriculumaanpassingen die op hun verzoek zijn ingevoerd, zoals de keuzetrajecten en de

verschuiving van vakken naar het eerste opleidingsjaar zodat studenten beter voorbereid aan het werkplekleren beginnen. Ze zijn tevreden over de wijze waarop de opdrachten voor het werkplekleren aansluiten op de werkzaamheden in hun organisatie. Studenten werken aan realistische dossiers. Bij de werkplekscan en eerste afspraken is dit onderwerp van gesprek.

De commissie concludeert dat de opleiding aansluit op actuele ontwikkelingen en studenten goed voorbereid op het werkveld, mede door hen bewust te maken van het belang van levenslang leren en een kritische houding.

## 5.4 Evaluatie

Onderzoeksvraag 3: Op welke wijze heeft de opleiding de evaluatie ingericht over de leerjaren heen?

Om zicht te krijgen op dit thema heeft de commissie de onderzoeksvraag uitgewerkt in de volgende deelvragen:

- Wat zijn de gehanteerde evaluatievormen en passen die bij de leerdoelen; hoe werkt de permanente evaluatie; is het evaluatieprogramma haalbaar voor docenten en studenten; wat zijn de eerste ervaringen met het gebruik van rubrics; hoe organiseert de opleiding kalibratie?

Als onderdeel van het professionaliseringstraject van het docententeam hebben de docenten gewerkt aan de *constructive alignment* van het curriculum en de inhoud en het niveau van hun OPO's beter op elkaar afgestemd. Daardoor is er sprake van herkenbare leerlijnen, met een opbouw in niveau, toewerkend naar het bereiken van de OLR. De OLR zijn geconcretiseerd in gedragsindicatoren die de basis vormen voor de evaluatie. Elke leerroute heeft een eigen toetsmatrix met een mix aan toetsvormen die bij de doelgroep van de leerroute aansluiten. In het dagonderwijs hanteren veel OPO's een systeem van permanente evaluatie in combinatie met schriftelijke en digitale examens. De permanente evaluatie bestaat uit taken die studenten thuis moeten uitvoeren, tussentijdse (online) toetsen en regelmatige feedback. Studenten waarderen deze sturing en prikkel om regelmatig te studeren. De examens in het eerste opleidingsjaar toetsen of studenten over een stevige kennisbasis beschikken. In het tweede jaar verschuift het accent naar toepassing. In het avond- en afstandsonderwijs krijgt de formatieve evaluatie vorm in vaste oefenmomenten waarin studenten feedback kunnen vragen en werken studenten tijdens de les aan practica en opdrachten. De kennisbasis en toepassing worden geïntegreerd getoetst aan de hand van casussen. In lijn met het beleid van de hogeschool vermijdt de opleiding het gebruik van strikte volgtijdelijkheden. Deze gelden alleen voor het werkplekleren en de graduaatsproef. Dit beleid draagt bij aan de flexibiliteit van het opleidingsprogramma.

De studenten vinden dat ze vooraf voldoende duidelijk weten wat bij de evaluatie van hen verwacht wordt. Behalve de informatie over leerdoelen in de ECTS-fiches geven docenten inzicht aan de hand van voorbeeldexamens. Bij tegenvallende resultaten kunnen studenten een overlegmoment met de docent aanvragen om feedback te vragen. Studenten ervaren een duidelijk verschil in moeilijkheidsgraad tussen het eerste en tweede opleidingsjaar en vinden dat passend. Studenten herkennen ook de groei in zelfstandigheid die in het tweede jaar van hen wordt verwacht.

Zowel docenten als studenten vinden het evaluatieprogramma haalbaar. Docenten hebben geen taak bij de praktische organisatie van examens (zie paragraaf 5.2). Studenten kunnen

extra studiebegeleiding, ondersteuning of faciliteiten aanvragen als dat nodig is, zodat ze bijvoorbeeld meer tijd krijgen voor een examen. Studenten kunnen in overleg met de trajectbegeleider hun studietraject afstemmen op hun persoonlijke noden en tempo.

Voor het werkplekleren en de graduaatsproef heeft de opleiding de OLR uitgewerkt in gedragsindicatoren en daar beoordelingscriteria met beheersingsniveaus voor uitgewerkt in rubrics. Zo weten niet alleen de studenten wat er concreet verwacht wordt en hoe ze naar een hoger beheersingsniveau kunnen groeien, maar kunnen ook de docenten en werkplekmentoren daar hun feedback en evaluatie op baseren. De rubrics worden dit jaar (2025-2026) gebruikt bij de graduaatsproeven van alle studenten in alle trajecten. De rubrics worden niet alleen gebruikt voor de eindbeoordeling, maar ook als handvat bij de intervisiemomenten en feedbackgesprekken. Zo leren de studenten ermee te werken, te beginnen met een nulmeting door de studenten, zodat ze hun groei kunnen monitoren. Voor het werkplekleren heeft de opleiding ervoor gekozen dit jaar eerst te beginnen met een pilootproject, omdat het werkplekleren zo'n groot deel van de opleiding uitmaakt en de opleiding zeker wil weten dat de rubrics passend zijn voordat alle studenten ermee beoordeeld worden. Alle betrokkenen zijn enthousiast over de rubrics: ze zijn helder geformuleerd en het beoordelingsformulier is gemakkelijk in te vullen. Kalibratie van de uitkomsten zal eind april 2026 plaatsvinden voor de eerste opdracht van de graduaatsproef. Collega's zullen hun uitkomsten op basis van de rubrics vergelijken met elkaar en met hun 'buikgevoel'.

De commissie concludeert dat de evaluatie over de opleidingsjaren heen past bij de beoogde groei in beheersingsniveau en zelfstandigheid, en goed georganiseerd is, met oog voor de behoeften van de studenten. De opgestelde rubrics zijn een sterk punt, vooral doordat de concrete formulering ervan bijdraagt aan de ontwikkelingsgerichtheid van de evaluatie.

## 5.5 Eindniveau

Onderzoeksvraag 4: Hoe wordt het te realiseren eindniveau geborgd?

Borging van het eindniveau was een van de voorwaarden waaraan de opleiding moet voldoen. Om realisatie van deze voorwaarde te beoordelen heeft de commissie de onderzoeksvraag uitgewerkt in de volgende deelvragen:

- Werkplekleren: hoe vinden studenten een passende werkplek, hoe wordt de kwaliteit van een werkplek geborgd; wat is de rol van mentoren; hoe krijgen studenten feedback; wat is de rol van het logboek; hoe worden studenten beoordeeld?
- Graduaatsproef: hoe garandeert de opleiding dat de graduaatsproef de leerresultaten op niveau 5 weergeeft; hoe is de graduaatsproef georganiseerd; hoe worden studenten begeleid; hoe vindt de beoordeling plaats (jury, rubrics)?

### Werkplekleren

Het systeem van speeddates en aanvullende individuele sollicitaties voor studenten die op de speeddates nog geen match gevonden hebben, werkt naar tevredenheid. Bedrijven en organisaties die werkplekleren aanbieden worden adequaat geïnformeerd, zowel schriftelijk aan de hand van een informatiebundel, als mondeling door de coördinator werkplekleren. Bij nieuwe werkplekken is dit informatieproces intensiever en gaat de opleiding aan de hand van een werkplekscan na of studenten er de nodige ervaring kunnen opdoen en of er voldoende begeleiding geboden kan worden. De mentoropleiding is dit jaar VIVES-breed beëindigd, maar de commissie verwacht dat de informatieve werkveldsessies voorafgaand aan de speeddates

een redelijk alternatief vormen, vooral in combinatie met de informatievoorziening aan het begin van het werkplekleren en de inzet van de rubrics als leidraad voor beoordeling.

Tijdens het werkplekleren houdt de begeleidende docent contact met de student. Eenmaal per kwartaal bespreken student, mentor en werkplekbegeleider gezamenlijk de voortgang van de student. De studenten houden een logboek van hun activiteiten bij. De mentor geeft een oordeel over het werk en de houding van de student. Op basis daarvan bespreken de drie betrokkenen gezamenlijk of de student de doelen realiseert en of er onderwerpen zijn die nog niet aan bod zijn gekomen en waarvoor nog verdere aandacht nodig is. De docent/werkplekbegeleider neemt de feedback van de mentor mee bij het eindoordeel, maar neemt het niet zonder meer over, omdat de strengheid van de ene mentor kan afwijken van een andere. In 2025-2026 vindt dit begeleidings- en evaluatieproces in de pilootfase voor twaalf studenten, werkplekken en werkplekbegeleiders plaats aan de hand van de rubrics. Het is te verwachten dat algemene invoering van de rubrics de oordelen zal objectiveren, waardoor de beoordelingsverschillen tussen mentoren zullen afnemen.

### Graduaatsproef

Het niveau van de graduaatsproef is geborgd door de koppeling aan de OLR, uitgewerkt in gedragsindicatoren, beheersingsniveau en rubrics. De graduaatsproef bestaat uit twee opdrachten en een presentatie, die elk 1/3 van het eindcijfer bepalen. De opdrachten worden uitgevoerd op de werkplek van de student. Voor de tweede opdracht kiezen de studenten tussen eindejaarsboeking en budgettering, afhankelijk van hun keuzetraject en wat in het bedrijf mogelijk is. De tweede opdracht is verdiepend ten opzichte van de eerste en wordt door de studenten ook als duidelijk moeilijker ervaren, omdat het om een taak gaat die ze nog niet vaak geoefend hebben. Vooraf is met de werkplek afgestemd dat de opdracht past bij de planning van werkzaamheden in de organisatie.

De begeleiding bij de graduaatsproef in het dagonderwijs begint met een gemeenschappelijke uitleg en bestaat daarna uit intervisiegroepen en individuele begeleiding. Studenten vinden het leerzaam dat ze elkaar in de intervisiemomenten feedback kunnen geven en waarderen deze peerevaluatie. Bij het avond- en afstandsonderwijs is de begeleiding vanaf het begin meer individueel, al zouden sommigen de intervisie wel een goede aanvulling vinden. Bij de eerste opdracht worden de studenten nog bij de hand genomen, maar bij de tweede wordt meer zelfsturing verwacht en moeten de studenten zelf een feedbackgesprek aanvragen. De opleiding streeft er bewust naar dat de begeleider van het werkplekleren niet dezelfde is als die van de graduaatsproef.

Met ingang van 2025-2026 vinden de intervisie, feedback en beoordeling plaats aan de hand van de rubrics. Studenten vullen de rubrics onder begeleiding van de graduaatsproefbegeleider eerst zelf in. Op basis van deze zelfbeoordeling kan de begeleider gerichte feedback en feedforward geven en kan de student het verdere leer- en werkproces bijsturen. De opleiding is van plan de uitkomsten van de feedbacksessies met studenten en de kalibreersessies met begeleiders te benutten voor bijsturing van de rubrics.

De graduaatsproef wordt afgerond met een presentatie waarin de student het ingeleverde werk verdedigt voor een jury. Op deze manier kan de opleiding toetsen of de student de inhoud daadwerkelijk beheerst.

De commissie concludeert dat de opleiding door de uitwerking van leerresultaten in rubrics in staat is het beoogde eindniveau te garanderen. De opleiding heeft in een zorgvuldig en systematisch proces concrete beoordelingscriteria vastgesteld en deze in rubrics verwerkt. De commissie is van oordeel dat de opleiding hiermee voldoet aan de voorwaarde om het werkplekleren en afstuderen te borgen.

## 5.6 Afsluitende dialoog

In de afsluitende dialoog koppelen de opleidingsverantwoordelijken terug dat alle deelnemers de gesprekken als open en waarderend ervaren hebben, zodat iedereen zijn of haar verhaal goed kwijt kon.

De commissie vat een aantal positieve punten samen die haar tijdens het bezoek zijn opgevallen. Dat is in de eerste plaats het sterk verbonden en veerkrachtige docententeam dat zich heeft ontwikkeld tot een gelijkgezind VIVES-team. Sterk vindt de commissie ook dat de opleiding zelfbewust de balans weet te bewaren tussen ambitie en realiteit en daarom naast de vier trajecten niet ook nog een extra instroommoment in februari aanbiedt. Voor de ontwikkeling van de rubrics stelt de commissie vast dat de opleiding een gedegen traject naar werkbare en transparante rubrics heeft gevolgd en dat de ontwikkelde rubrics als positief worden ervaren door de verschillende stakeholders. Daardoor heeft de commissie er vertrouwen in dat de kwaliteit van het werkplekleren geborgd is en dat de graduaatsproef voor alle studenten en werkplekken op het gewenste eindniveau ligt.

Als punt voor verdere ontwikkeling doet de commissie de suggestie om de contacten met studenten, het werkveld en collega-instellingen sterker en met meer diepgang te benutten. De commissie is ervan overtuigd dat er in deze groepen grote bereidheid is om de opleiding verder te helpen met inbreng en advies en moedigt de opleiding aan daarvan gebruik te maken en hen met gepaste terugkoppeling op de hoogte te houden.

De commissie complimenteert de opleiding met haar ontwikkeling in de afgelopen twee jaar onder leiding van het opleidingshoofd. De commissie benadrukt dat het belangrijk is de geplande taken grondig te blijven aanpakken en de vooropgestelde doelstellingen voor ogen te houden. De commissie heeft er vertrouwen in dat de opleiding deze ontwikkeling zal weten vast te houden en wenst haar daar veel succes bij.

## Bijlage 1: Administratieve gegevens van de opleiding

Instelling	Katholieke Hogeschool Vives Zuid
Naam opleiding	Graduaat in de accounting administration
Niveau en oriëntatie	Graduaat (niveau 5)
(Bijkomende) titel	Gegradueerde in de accounting administration
(Delen van) studiegebied(en)	Handelswetenschappen, bedrijfskunde en toegepaste informatica
Afstudeerrichtingen	Niet van toepassing
Opleidingstrajecten voor werkstudenten, voltijds/deeltijds trajecten, dag-/avondonderwijs, onderscheiden vormen van diplomering	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dagonderwijs</li><li>• Avondonderwijs</li><li>• Afstandsonderwijs</li><li>• Flextraject</li></ul>
De vestiging(en) waar de opleiding wordt aangeboden	VIVES Kortrijk
Onderwijstaal	Nederlands
Studieomvang (in studiepunten)	120 studiepunten
Aansluitingsmogelijkheden en mogelijke vervolgopleidingen	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bachelor in het bedrijfsmanagement, afstudeerrichting accountancy-fiscaliteit (90 studiepunten)</li><li>• Postgraduaat fiscaliteit bij VIVES Continue of ITAA</li></ul>

## Bijlage 2: Opleidings specifieke leerresultaten

OLR 1. De gegradueerde maakt de verkoopfacturen en creditnota's op. De gegradueerde onderneemt de nodige acties in het kader van het debiteurenbeheer.
OLR 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.
OLR 3. De gegradueerde heeft inzicht in de totstandkoming van een verkoopprijs met inbegrip van de berekening van een kostprijs. De gegradueerde heeft inzicht in de bouwstenen van budgettering en volgt de bestaande budgetten mee op
OLR 4. De gegradueerde codeert en verwerkt de documenten in het aankoop-, verkoop-, financieel- en divers dagboek, houdt de analytische boekhouding bij en doet de afstemmingscontrole met de onderliggende bewijsstukken.
OLR 5. De gegradueerde houdt de onderliggende databanken van de boekhoudsoftware up-to-date. De gegradueerde werkt vlot met de courante boekhoud- en kantoorsoftware
OLR 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.
OLR 7. De gegradueerde bereidt de proef- en saldibalans en de Jaarrekening voor in functie van de periodieke en jaarafsluiting De gegradueerde doet de courante inventarisboekingen en de centralisatie.
OLR 8. De gegradueerde communiceert op doeltreffende wijze over de eigen werkzaamheden in functie van de boekhouding.
OLR 9. De gegradueerde maakt gestandaardiseerde rapporten en analyses op vraag van het management en volgt administratieve dossiers op.
OLR 10. De gegradueerde werkt teamgericht in een multidisciplinaire, interculturele en/of internationale beroepsomgeving.
OLR 11. De gegradueerde onderhoudt het eigen deskundigheidsniveau door de recente ontwikkelingen en de wetgeving eigen aan de sector op te volgen en is business compliant.
OLR 12. De gegradueerde handelt deontologisch correct, respecteert interne en externe procedures, is alert voor fraude en is zelfkritisch.
OLR 13. De gegradueerde is een zelfsturende professional en werkt vanuit de VIVES-waarden 'drive', 'connectie' en 'innovatie'.
13.1. De student blijft volhouden en toont doorzettingsvermogen om taken tot een goed einde te brengen.
13.2. De student neemt graag nieuwe taken op, gaat voor leerkansen en gaat actief op zoek naar feedback en ondersteuning om zich verder te ontwikkelen.
13.3. De student maakt een realistische planning en boekt aantoonbare vooruitgang.

## Bijlage 3: Programma voor de dialoog met de opleiding

1 april 2026

Doorniksesteenweg 145, Kortrijk

08.45-09.00	Verwelkoming commissie	
09.00-10.15	Inleidend gesprek met de opleidingsverantwoordelijken	Groepsdirecteur HWB&TI Adjunct-directeur Opleidingshoofd + werkplekcoördinator Trajectbegeleider Trajectbegeleider + coördinator afstandsonderwijs Twee curriculumcoördinatoren
10.15-11.00	Intern overleg commissie	
11.00-12.00	Gesprek met studenten en alumni	2 studenten jaar 2 Business 2 studenten jaar 2 Accounting 2 studenten FLEX 2 studenten jaar 1 1 alumnus – vervolgtraject bachelor
12.00-12.15	Intern overleg commissie	
12.15-12.30	Presentatie Toledo: rubric graduaatsproef adhv concreet voorbeeld	Trajectbegeleider + coördinator afstandsonderwijs
12.30-13.15	Lunch	
13.15-14.15	Gesprek met docenten en onderwijsondersteuners	2 docenten Boekhouden 2 docenten Fiscaliteit 1 docent BTW + coördinator graduaatsproef 1 docent Recht 1 docent MGT Accounting & ICT 1 docent MGT Accounting & Boekhouden 1 curriculumcoördinator
14.15-14.45	Intern overleg commissie	
14.45-15.30	Gesprek met vertegenwoordigers van het werkveld	2 vertegenwoordigers werkplek bedrijf 3 vertegenwoordigers werkplek boekhoudkantoor (1 online)
15.30-16.30	Intern overleg commissie	
16.30-17.00	Afsluitend gesprek commissie en opleidingsverantwoordelijken	Groepsdirecteur HWB&TI Adjunct-directeur Opleidingshoofd + werkplekcoördinator Trajectbegeleider Trajectbegeleider + coördinator afstandsonderwijs Twee curriculumcoördinatoren 4 docenten Medewerker kwaliteitszorg

## Bijlage 4: Overzicht van het bestudeerde materiaal

Documentatie beschikbaar gesteld bij de aanvraag:

- Zelfevaluatierapport
- Bijlagen:
  1. Opleidingsvisie
  2. Overzicht afstemming met bacheloropleiding en benchmarking
  3. DLR en gedragsindicatoren
  4. Leerresultatenmatrix, werkvormen matrix en toetsmatrix
  5. Opleidingsprogramma's
  6. Leidraad werkpleklers
  7. Werkplekscan
  8. Rubric werkpleklers
  9. Verslagen POC
  10. Rubric graduaatsproef
  11. Concordantietabel rubric graduaatsproef
  12. Onderwijsbeleidsplan
  13. Sways
  14. VIVES-referentiekader 'kwaliteitszorg van een opleiding'
  15. Jaarplannen
  16. Onderwijsdashboard

Aanvullende documentatie beschikbaar gesteld tijdens de dialoog

- Poster uitkomsten alumnibeleving
- Uitkomsten sessie 'een leerresultaatgericht en samenhangend opleidings- en toetsprogramma' 17/10/25
- Uitkomsten sessie 'Doelgericht OPO's ontwerpen' 9/1/26
- Voorbeeld uitgevoerde graduaatsproef opdracht 1, met uitgewerkte rubric
- Graduaatsopdracht 1: inboeken facturen & BTW-aangifte
- Graduaatsopdracht 2A - VennB: Eindejaarsverrichtingen en aangifte vennootschapsbelasting
- Graduaatsopdracht 2B- PBA: Eindejaarsverrichtingen en aangifte personenbelasting
- Graduaatsopdracht 2C: Eindejaarsverrichtingen en budgettering
- Uitwerking graduaatsproef in leerdoelen en evaluatiecriteria
- Beoordelingscriteria werkpleklers 1, 2, 3 en 4
- Curriculumoverzichten dagonderwijs, avondonderwijs en afstandsonderwijs
- Informatiebrochures dagonderwijs 2026-2027, avondonderwijs 2025-2026, afstandsonderwijs 2025-2026 en flextraject
- Overzicht kengetallen (aantallen en kenmerken studenten)
- Overzicht 'wie is wie en wie doet wat?'
- Overzicht 'waar zijn we trots op?'
- Overzicht 'waar hebben we aan gewerkt?' (borging en opbouw naar eindniveau, toetsbeleid, uitwerking rubrics werkpleklers en graduaatsproef, tijdlijn ontwikkeling en uitrol rubrics)
- Gemiddelde studie-efficiëntie studenten (2021-2022 - 2025-2026)
- ECTS-fiche Social skills 2025-2026

## Colofon

GRADUAAT IN DE ACCOUNTING ADMINISTRATION

KATHOLIEKE HOGESCHOOL VIVES ZUID • VL130823-26

Opleidingsaccreditatie op maat van de eigen regie • Beoordelingsrapport

*25 april 2026*



**NVAO - Accreditatieorganisatie van Nederland, Vlaanderen en Luxemburg**  
Afdeling Vlaanderen & Luxemburg

Parkstraat 83  
NL - 2514 JG Den Haag  
info@nvaio.org • www.nvaio.org