

GRADUAAT IN DE ACCOUNTING ADMINISTRATION

ARTESIS PLANTYN HOGESCHOOL ANTWERPEN

OPLEIDINGSACCREDITATIE OP MAAT VAN DE EIGEN REGIE •
BEOORDELINGSRAPPORT

6 MEI 2026

ANGELA VAN DE WILDENBERG (VOORZITTER) • LESELOT CASIER, KOEN
VANHOUTTEGHEM, AMBER MERVILDE (COMMISSIELEDEN) •

GEERT VERCLYTE (SECRETARIS) • VEERLE MARTENS (PROCESCOÖRDINATOR)



Inhoudsopgave

1	Abstract	4
2	Methodologie.....	5
2.1	<i>Commissiesamenstelling.....</i>	<i>5</i>
2.2	<i>Methode van het onderzoek.....</i>	<i>5</i>
3	Onderzoeksvoorstel.....	6
4	Holistisch oordeel.....	8
5	Rapportage van het onderzoek.....	10
5.1	<i>Toetsing en beoordeling van het eindniveau.....</i>	<i>10</i>
5.2	<i>Integratie van actuele ontwikkelingen.....</i>	<i>13</i>
5.3	<i>Werkplekieren.....</i>	<i>15</i>
5.4	<i>Opleidingsorganisatie.....</i>	<i>16</i>
5.5	<i>Kwaliteitszorg.....</i>	<i>18</i>
5.6	<i>Begeleiding en ondersteuning.....</i>	<i>19</i>
	Bijlage 1: Administratieve gegevens van de opleiding.....	21
	Bijlage 2: Opleidings specifieke leerresultaten	22
	Bijlage 3: Programma voor de dialoog met de opleiding.....	23
	Bijlage 4: Overzicht van het bestudeerde materiaal.....	24

1 Abstract

Dit beoordelingsrapport betreft de opleidingsaccreditatie op maat van de eigen regie van de opleiding graduaat in de accounting administration van de Artesis Plantijn Hogeschool Antwerpen. Op basis van haar onderzoek beoordeelt de commissie de kwaliteit van de opleiding als positief en adviseert zij de NVAO om een positief accreditatiebesluit te nemen. Het gaat om een opleiding op niveau 5 die studenten voorbereidt op een onmiddellijke inzetbaarheid als hands-on dossierbeheerders boekhouders in een brede financiële context.

De commissie richtte haar onderzoek op het gerealiseerde eindniveau, de mate waarin de opleiding inspeelt op nieuwe ontwikkelingen, het werkplekleren, de begeleiding en ondersteuning van studenten, de organisatie van de opleiding en de kwaliteitszorg. Op basis van het vooronderzoek achtte de commissie deze brede opzet noodzakelijk om tot een samenhangend en holistisch oordeel te komen.

De commissie waardeert de duidelijke praktijkgerichte profilering van de opleiding, de helder geformuleerde opleidingsspecifieke leerresultaten en de logische opbouw van het curriculum, waarin werkplekleren een centrale en doordachte plaats inneemt. Studenten verwerven een stevige kennisbasis in boekhouden en ontwikkelen tegelijk professionele attitude, communicatieve vaardigheden en digitale competenties. De opleiding speelt actief in op digitalisering, de opkomst van generatieve AI en de evoluerende verwachtingen van werkgevers. Ook het brede en toegankelijk ondersteuningsaanbod en de nauwe, betrokken begeleiding – ook in de context van toenemende diversiteit en groeiende studentenaantallen – dragen bij aan een krachtige leeromgeving. De commissie waardeert de kwaliteitscultuur van nabijheid, toegankelijkheid en responsiviteit.

Naast de positieve elementen formuleert de commissie aanbevelingen die de verdere kwaliteitsverbetering ondersteunen. De commissie beveelt aan om de evaluatiedocumenten voor de beoordeling van het eindniveau verder te vereenvoudigen en de consistentie van praktijkbeoordelingen te versterken. Tevens merkt zij op dat verdere explicitering van de PDCA-cyclus kan bijdragen aan meer samenhang en transparantie in beleidskeuzes en kwaliteitsborging.

2 Methodologie

2.1 Commissiesamenstelling

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

- ANGELA VAN DE WILDENBERG (voorzitter): Adjunct-directeur Economie en communicatie Fontys Hogescholen.
- LIESELOT CASIER (commissielid): Opleidingscoördinator graduaat in de accounting administration Howest.
- KOEN VANHOUTTEGHEM (commissielid): CEO, accountant A-count Kortrijk.
- AMBER MERVILLE (student-commissielid): Student bachelor accountancy-fiscaliteit en gewezen student graduaat accounting administration Vives.

De commissie werd bijgestaan door:

- Veerle Martens (procescoördinator en beleidsmedewerker bij de NVAO);
- Geert Verclyte (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 "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 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 op 27 maart 2026 verder verdiept in de context van de opleiding en op basis daarvan 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

De opleiding graduaat in de accounting administration presenteert in het zelfevaluatie-rapport en de bijlagen een helder en toegankelijk beeld van haar profilering en de opleidingsspecifieke leerresultaten. De commissie waardeert de duidelijke opbouw van het curriculum, waarin werkpleklers een centrale en doordachte plaats inneemt. De commissie leest in het zelfevaluatie-rapport dat de opleiding een kwaliteitszorgstructuur heeft waarin studenten, werkveldpartners en alumni actief en betekenisvol betrokken zijn. Daarnaast biedt de opleiding een breed scala aan voorzieningen, ondersteuning en begeleiding voor studenten. Met zowel een dagtraject als een flexibel traject is de opleiding volgens de commissie sterk studentgericht en toegankelijk voor een diverse studentenpopulatie. Een matrix toont de onderlinge samenhang van de domeinspecifieke en opleidingsspecifieke leerresultaten aan en het uitgewerkte didactisch concept sluit aan bij het niveau en de finaliteit van het graduaat.

Na lezing van het zelfevaluatie-rapport en een eerste terugkoppeling daarover door de commissie, beoordeelt de commissie bovenstaande elementen als voldoende toegelicht en niet verder te onderzoeken.

Tegelijkertijd blijven er enkele elementen die verdere verduidelijking vragen of die de commissie identificeert als mogelijke aandachtspunten, risico's of verbeterkansen. Deze gaven aanleiding tot bijkomende vraagstelling tijdens het locatiebezoek. Hoewel het zelfevaluatie-rapport een duidelijk beeld geeft van de intenties en aanpak van de opleiding, blijft voor de commissie onduidelijk in welke mate de opleiding erin slaagt deze intenties daadwerkelijk te realiseren. Dat heeft voor de commissie ook te maken met het feit dat de opleiding in het academiejaar 2024-2025 een nieuw curriculum heeft ingevoerd dat zij nu nog verder aan het uitrollen is. De commissie formuleert daarom onderstaande **onderzoeksthema's** en bijhorende vragen.

Met betrekking tot **toetsing en het eindniveau** stelt de commissie zich de vraag wat de aanleiding is voor de recente wijziging die de opleiding aanbracht in de manier waarop het eindniveau wordt aangetoond. Daarbij wil zij ook concreet inzicht krijgen in hoe het gerealiseerde eindniveau voor alle opleidingsspecifieke leerresultaten wordt aangetoond en beoordeeld. De commissie vroeg daarom inzage in de oude en nieuwe evaluatiedocumenten. De commissie wil daarnaast weten hoe de permanente evaluatie is georganiseerd en op welke manier de kwaliteit ervan wordt bewaakt. Ook wil de commissie verduidelijking rond de competentiematrix: in welke opleidingsonderdelen komen welke opleidingsspecifieke leerresultaten aan bod, waar en op welke manier wordt elk leerresultaat geëvalueerd, en hoe worden consistentie en het naleven van het afsprakenkader rond kwaliteitsvolle toetsing gegarandeerd?

Verder wil de commissie onderzoeken **hoe de opleiding inspeelt op actuele ontwikkelingen in het werkveld en het onderwijs**. Daarbij rijzen vragen over hoe hedendaagse ontwikkelingen, waaronder GenAI, worden geïntegreerd in de opleidingsspecifieke leerresultaten, het curriculum en de toetsing. Ook wil de commissie weten hoe studenten en lectoren worden voorbereid op of meegenomen in deze evoluties, en hoe studenten worden klaargestoomd voor een werkveld waarin GenAI een steeds grotere rol speelt.

Aangezien **werkpleklers** een essentiële component vormt van het programma, zal de commissie zich eveneens hierop richten. Ze vraagt zich af hoe de voorbereiding, begeleiding

en beoordeling van het werkplekleren in de praktijk verlopen. Daarnaast wil ze inzicht krijgen in hoe de opleiding werkt aan soft skills op de campus, onder meer via het KYSS-model, ter voorbereiding op het werkplekleren. De commissie vroeg daarom ook inzage in de KYSS tool. Ook **de opleidingsorganisatie** vormt een belangrijk onderzoeksthema. De commissie wil onderzoeken hoe de opleiding de groeiende studentenaantallen opvangt, zeker in het licht van een toenemende diversiteit. Daarnaast zal zij vragen stellen over hoe stabiliteit, continuïteit en professionaliteit binnen het lectorenteam worden gewaarborgd.

Met betrekking tot **kwaliteitszorg** wil de commissie weten hoe wordt omgegaan met data en feedback die worden verzameld bij onder meer het werkveld, studenten en alumni. Ze is eveneens geïnteresseerd in hoe deze stakeholders de manier ervaren waarop de opleiding deze data en feedback benut.

Tot slot zal het onderzoek zich richten op de **begeleiding en ondersteuning van studenten**. De commissie wil inzicht krijgen in hoe de opleiding ervoor zorgt dat iedere student in het juiste traject terechtkomt en de begeleiding en voorzieningen krijgt die het best aansluiten bij zijn of haar noden. Daarnaast vraagt ze zich af hoe studenten de studentgerichtheid van de opleiding ervaren, hoe effectief de verschillende ondersteunende initiatieven zijn, en hoe de studenten de praktijkgerichtheid in lessen en opdrachten beleven. De commissie heeft daartoe ook enkele realistische casussen opgevraagd zoals die in het onderwijs gebruikt worden, alsook enkele reële praktijkopdrachten zoals die in de Business Challenge en binnen het Project Accounting Administration aan bod komen.

4 Holistisch oordeel

De commissie komt op basis van het vooronderzoek en het locatiebezoek tot een positief oordeel over de kwaliteit van de opleiding graduaat in de accounting administration. Zij adviseert de NVAO dan ook om een positief accreditatiebesluit te nemen.

De commissie waardeert de duidelijke profilering als praktijkgerichte graduaatsopleiding: de opleiding wil studenten vormen tot hands-on dossierbeheerders boekhouden in een brede financiële context. In lijn met de domeinspecifieke leerresultaten heeft de opleiding dit vertaald in heldere opleidings specifieke leerresultaten.

De opleiding werkt aan de optimalisering van het curriculum in afstemming met haar stakeholders en voerde in 2024-2025 een bijgesteld curriculum in. De commissie waardeert de logische opbouw met de 6 leerlijnen en met een duidelijke opbouw in complexiteit. De opleiding hanteert een doordacht didactisch concept dat aansluit bij het niveau en de finaliteit van het graduaat. De opleiding biedt veel praktijk, bouwt die uit op een stevige kennisbasis van het boekhouden en legt de nadruk op professionele attitude, digitale vaardigheden en communicatie.

De opleiding wil studenten voorbereiden op een sterk veranderende sector. De commissie waardeert dat de opleiding actief inspeelt op actuele ontwikkelingen. De integratie van digitale tools, waaronder GenAI, en de aandacht voor professionele vaardigheden en soft skills versterken de actualiteitswaarde van het curriculum. De sterke verankering in het werkveld en de nauwe samenwerking met de bacheloropleiding versterken de kwaliteit en relevantie van het curriculum.

Werkplekieren vormt een substantieel onderdeel van het curriculum en is gefaseerd opgebouwd. De commissie waardeert de kwaliteit van het werkplekieren, de sterke voorbereiding en begeleiding, en de actieve betrokkenheid van het werkveld.

De opleiding opereert in een context van groeiende studentenaantallen en een toenemende diversiteit in de instroom. De commissie concludeert dat de opleiding dit op een doordachte manier aanpakt, met aandacht voor ondersteuning, duidelijke afspraken en professionalisering van het lectorenteam. Het lectorenteam voelt zich hierin ook gezien en gehoord door het opleidingsmanagement. Tegelijkertijd blijft de werkdruk hoog en vraagt de schaalvergroting blijvende aandacht voor haalbaarheid en kwaliteitsbewaking. De opleiding toont echter een sterke teamcohesie en een duidelijke bereidheid om te blijven investeren in stabiliteit, continuïteit en professionaliteit.

De opleiding stelt de student centraal en biedt een breed scala aan voorzieningen, ondersteuning en nauwe begeleiding. Met zowel een dagtraject als een flexibel traject is de opleiding volgens de commissie sterk studentgericht en toegankelijk voor een diverse studentenpopulatie. Studenten waarderen de nabijheid, transparantie en professionaliteit van het team. Tegelijk stelt de commissie vast dat verdere opvolging van uitval en effectiviteit van ondersteuningsinitiatieven wenselijk is.

De opleiding zet sterk in op een valide, transparante en betrouwbare beoordeling. De keuze voor permanente evaluatie activeert de studenten in hun leerproces. Met de competentiematrix zet de opleiding in op een goed fundament voor de samenhang en het *constructive alignment* in het curriculum, maar de onderliggende redeneringen achter bepaalde curriculum- en evaluatieprocessen kunnen explicieter geborgd worden.

De commissie ziet dat de opleiding doordachte stappen zet om het eindniveau op een meer geïntegreerde en valide manier vast te stellen. De recente keuze om het eindniveau te beoordelen via twee opleidingsonderdelen, ondersteund door concretere rubrics en gedragsindicatoren, verhoogt de transparantie en betrouwbaarheid. Tegelijk stelt de commissie vast dat de criteria in de beoordelingsformulieren erg fijnmazig zijn waardoor een meer holistische kijk op het eindniveau van de student wat ondergesneeuwd geraakt. De commissie beveelt de opleiding aan om de evaluatiedocumenten hiertoe verder te vereenvoudigen, wat ook de werkbaarheid ten goede zal komen. Ook merkt de commissie dat de opleiding verder kan inzetten op een betere navolgbaarheid van de overwegingen van werkplekbegeleiders om een cijfer te bepalen, wat de verdere afstemming tussen werkplekbegeleiders zal bevorderen.

De commissie waardeert de openheid en transparantie waarmee de opleiding inzicht heeft gegeven in haar werking, evenals de sterke betrokkenheid van lectoren, studenten en het werkveld. In de verschillende gesprekken kwam een consistent verhaal naar voren. De opleiding toont zich als een lerende organisatie die bereid is om bij te sturen en te vernieuwen in een context van groeiende studentenaantallen, toenemende diversiteit en een snel evoluerend werkveld. De commissie ziet een kwaliteitscultuur van nabijheid, toegankelijkheid en responsiviteit, waarbij feedback van studenten en werkveld daadwerkelijk leidt tot concrete verbeteringen. Tegelijkertijd ziet zij ruimte om verbeteracties sterker te verankeren binnen een systematische kwaliteitscyclus, zodat de impact van wijzigingen beter kan worden opgevolgd en geborgd. Verdere explicitering van deze PDCA cyclus kan bijdragen aan meer samenhang en transparantie in de beleidskeuzes en kwaliteitszorg.

De commissie besluit dat de opleiding haar fundamenten stevig uitbouwt en op verschillende domeinen belangrijke stappen zet. Tegelijk bevindt de opleiding zich in een fase waarin verdere explicitering, formalisering en verankering van processen wenselijk is, vooral op het vlak van toetsing en kwaliteitszorg. Deze overwegingen leiden tot de onderstaande aanbevelingen die de commissie formuleert met het oog op verdere kwaliteitsverbetering en die geen afbreuk doen aan het positieve oordeel:

1. Vereenvoudig en stroomlijn de evaluatieformulieren om het holistisch oordeel over het eindniveau te versterken en de werkbaarheid te vergroten.
2. Zet structureel in op een betere navolgbaarheid van de overwegingen van werkplekbegeleiders om een cijfer te bepalen voor de praktijkbeoordeling, om transparantie en de verdere afstemming tussen werkplekbegeleiders te bevorderen.
3. Formaliseer de PDCA-cyclus explicieter en systematischer, met duidelijke afspraken over het verzamelen, analyseren, valideren en vertalen van feedback naar beleidsacties.
4. Documenteer de onderliggende redeneringen achter curriculum- en evaluatiebeslissingen in de competentiematrix, zodat keuzes navolgbaar en geborgd blijven.

5 Rapportage van het onderzoek

Het onderzoek van de commissie richt zich op de zes thema's uit het onderzoeksvoorstel. In de volgende delen wordt weergegeven hoe de commissie deze thema's onderzoekt en welke inzichten zij daarbij verwerft.

5.1 Toetsing en beoordeling van het eindniveau

Tijdens de verschillende gesprekken gaat de commissie uitgebreid in op het eerste onderzoeksthema, **toetsing en gerealiseerd eindniveau**.

De commissie wil zicht krijgen op de motivering voor de recente wijziging die de opleiding aanbracht in de manier waarop ze **het eindniveau** wil aantonen. De opleiding licht toe dat deze herziening voortvloeit uit de invoering van een nieuw curriculum en de samenstelling van een vernieuwd lectorenteam. De opleiding gebruikte deze vernieuwing om het eindniveau van studenten op een meer geïntegreerde manier vast te stellen. Vóór de herziening van het curriculum stelde de opleiding het eindniveau uitsluitend vast op basis van het afsluitende opleidingsonderdeel werkplekieren. Bepaalde uit te voeren taken en bijhorende leerresultaten zijn echter werkcontext- en periodegebonden. Daarom zal de opleiding het eindniveau nu vaststellen via twee opleidingsonderdelen, 'Project Accountancy Administration' en 'Accountancy Administration in de praktijk 2'. Beide opleidingsonderdelen vinden plaats in het laatste semester van de opleiding. De combinatie van deze beide opleidingsonderdelen moet beter garanderen dat alle studenten alle opleidings specifieke leerresultaten bereiken en dat dit aantoonbaar wordt getoetst.

De commissie onderzoekt verder concreet hoe de opleiding het gerealiseerde eindniveau voor alle opleidings specifieke leerresultaten zal aantonen en beoordelen. De opleiding heeft naar aanleiding van de herziening ook nieuwe beoordelingsdocumenten ontwikkeld met meer concrete rubrics en gedragsindicatoren voor zowel 'Project Accountancy Administration' als 'Accountancy Administration in de praktijk 2'.

Voor het opleidingsonderdeel 'Accountancy Administration in de praktijk 2', dat verder bouwt op de basis in 'Accounting Administration in de praktijk 1' zal de opleiding werken met een combinatie van een praktijkbeoordeling (die meetelt voor 50% van de eindscore) en een portfolio en een mondelinge verdediging (samen goed voor de andere 50% van de eindscore). Op die manier wil zij zicht krijgen op de kennis, vaardigheden en professionele attitude van de student. Wat de praktijkbeoordeling betreft, is er eerst een tussentijdse, formatieve evaluatie voorafgaand aan de summatieve eindevaluatie. De mentor bespreekt het evaluatiedocument eerst met de lector, waarna de student aansluit voor een gezamenlijk gesprek. Kort na afloop vindt op de campus een terugkoment plaats waarin de evaluatie opnieuw wordt besproken tussen de lector en de student. Voor de eindbeoordeling geeft het werkveld een score op een vierpuntschaal voor de vakinhoudelijke vaardigheden en op een tweepuntschaal voor de professionele vaardigheden. De lectoren die het werkplekieren van de student begeleiden, zetten deze kwalitatieve beoordelingen om in een score of een cijfer op basis van afgesproken categorieën. Als de mentor bijvoorbeeld een vakinhoudelijke vaardigheid beoordeelt als 'in ontwikkeling', dan kan de lector dit omzetten in een cijfer van 3 tot 5 op 10. Deze categorieën fungeren als een bandbreedte waarbinnen lectoren, op basis van kwalitatieve elementen en de mate van zelfstandigheid van de student, een puntscore bepalen. De commissie hoort dat deze beoordelingsruimte — door een lector omschreven als *appreciatiebevoegdheid* — ook onzekerheid met zich kan meebrengen. De opleiding probeert dit te ondervangen via overlegmomenten, gezamenlijke beoordelingen en het

vierogenprincipe, maar de commissie ziet hier bijkomende kansen om de afstemming tussen beoordelaars te versterken door in te zetten op een betere navolgbaarheid van de overwegingen om een bepaalde kwalitatieve beoordeling om te zetten in een cijfer.

De commissie stelt vast dat de beoordelingsformulieren voor 'Accountancy Administration in de praktijk 2' erg omvangrijk zijn om in te vullen. De opleiding geeft aan dat ze in de formulieren een goede balans tracht te vinden tussen werkbaarheid enerzijds maar ook duidelijkheid voor studenten, mentoren en lectoren anderzijds. De opleiding laat ook zien hoe ze het ontwerp en de werkbaarheid van deze formulieren bespreekt met alle betrokkenen. De werkveldvertegenwoordigers getuigen dat de opleiding het formulier voor de praktijkbeoordeling aanpaste na feedback van de werkveldcommissie en dat het – hoewel nog steeds uitdagend - voor hen nu duidelijker en werkbaarder is. Lectoren zijn betrokken bij de doorontwikkeling van de rubrics, onder meer omdat zij de werkplekmentoren moeten meenemen in het gebruik ervan. Zo werden op basis van de ervaringen van lectoren in 'Accounting Administration in de praktijk 1' al aanpassingen doorgevoerd. De opleiding zet ook in op een duidelijke communicatie over de inhoud van de formulieren. Ze organiseert hiervoor infosessies en vorming voor mentoren. Studenten worden eveneens geïnformeerd over doelen, verwachtingen en evaluatiecriteria, omdat zij deze nodig hebben om de werkplekscan correct in te vullen en een passend voorstel voor hun toekomstige werkplek te formuleren (zie verder). Ook via de tussentijdse evaluatie krijgen zowel studenten als mentoren een duidelijk zicht op alle te beoordelen aspecten.

Het andere opleidingsonderdeel in de eindbeoordeling 'Project Accountancy Administration' vertrekt van een casus die door een werkplek wordt aangeleverd. Studenten verwerken in groep een volledig dossier en voeren alle handelingen van dossierbeheer uit. De werkplek stelt het project voor op de campus, komt tussentijds langs voor vragen of om een complicatie toe te voegen, en is betrokken bij de evaluatie. De commissie verneemt dat de betrokken werkplekken erg enthousiast zijn over dit opleidingsonderdeel maar dat het aanleveren van een dergelijk dossier voor een werkplek intensief is, onder meer door de noodzakelijke anonimisering. Daarnaast merkt de commissie op dat, hoewel de documenten aangeven dat het werkveld betrokken is bij input, begeleiding en evaluatie, de begeleiding in de praktijk minder door de werkveldpartner wordt opgenomen. Aan het einde van het project volgt een individueel mondeling gesprek om zicht te krijgen op de professionele groei van elke student en om te vermijden dat studenten in de groep door de mazen van het net glippen. Het project wordt dit academiejaar voor het eerst uitgevoerd, en de opleiding heeft op korte termijn al aanpassingen doorgevoerd op basis van feedback van studenten en de betrokken werkplekken.

De commissie stelt vast dat de opleiding de wijzigingen in het beoordelen van het eindniveau weloverwogen nam en steunt deze aanpassing in functie van een meer valide eindbeoordeling. De commissie is positief over de invulling van het 'Project Accountancy Administration'. Ook de concretisering in de beoordelingsformulieren ondersteunen volgens de commissie een meer transparante en betrouwbare beoordeling voor elke student. De commissie vindt het positief dat zowel docenten, studenten als werkveld permanent betrokken zijn bij deze aanpassingen en heeft er vertrouwen in dat de opleiding hiermee het beoogde eindniveau beter zal borgen. Tegelijk stelt de commissie vast dat de criteria in de beoordelingsformulieren erg fijnmazig zijn waardoor een meer holistische kijk op het eindniveau van de student wat ondergesneeuwd geraakt. De commissie beveelt de opleiding aan om de evaluatiedocumenten hiertoe verder te vereenvoudigen, wat ook de werkbaarheid

ten goede zal komen. Ze heeft er vertrouwen in dat de opleiding hier in de nauwe afstemming die ze hierover al heeft met het werkveld zorgvuldig werk zal van maken.

In het kader van het **toetsbeleid** wil de commissie ook weten hoe de **permanente evaluatie** is georganiseerd en op welke manier de kwaliteit ervan wordt bewaakt. De opleiding verduidelijkt dat ze werkt met permanente of formatieve evaluatie in combinatie met summatieve toetsing. Bij de summatieve evaluaties komen dezelfde leerdoelen aan bod als degene die al eerder aan bod kwamen bij de tussentijdse of permanente evaluaties.

Lectoren laten zien dat ze sterk inzetten op een transparante en betrouwbare beoordeling. Aan het begin van elk semester ontvangen studenten een overzicht van de geplande permanente evaluaties en een studiewijzer via Digitap met informatie over toetsvormen, toetsniveau en weging. Ook de ECTS-fiches bevatten de nodige informatie. De lectoren lichten deze documenten toe bij de start van het semester. De opleiding gebruikt voor alle groepen dezelfde permanente en summatieve toetsen. De lectoren stellen vooraf een verbeterleutel op. Na de examens lichten zij de behaalde scores en gemaakte fouten toe aan de studenten. Studenten die afwezig waren, hebben recht op een inhaalmoment. Studenten met onvoldoende resultaten kunnen deelnemen aan bijkomende ondersteuning, zoals het monitoraat Boekhouding XL. Lectoren melden eventuele problemen aan studie- en trajectbegeleiders, die verdere opvolging organiseren. Studenten geven aan dat zij een goed beeld krijgen van verwachtingen en beoordelingscriteria, onder meer via het systematisch overlopen van de ECTS-fiches bij de start van elk OLOD. Zij ervaren de beoordelingen als objectief en transparant. Ze ervaren de lessen als erg ondersteunend en geven aan dat het nodig is om de lessen bij te wonen om de eigen slaagkansen te verhogen.

De commissie stelt vast dat de opleiding de permanente evaluatie formatief invult en als een manier om tussentijds feedback te kunnen geven aan de studenten. De commissie vindt het positief dat de opleiding de studenten zo activeert voor hun leerproces. Ze merkt ook op dat de lectoren melden dat ze naast de permanente evaluaties ook formatieve toetsen inrichten en op basis daarvan feedback geven, waarmee de opleiding de termen permanente en formatieve evaluatie door elkaar gebruikt. Ze raadt aan hierin duidelijkheid te scheppen.

De commissie wil graag een overzicht waarin te zien is welk opleidingsspecifiek leerresultaat in welk opleidingsonderdeel aan bod komt. Hoewel de **competentiematrix** pas binnen 3 weken volledig af zal zijn, krijgt de commissie tijdens het locatiebezoek een preview te zien en ziet ze in de matrix de verbanden tussen opleidingsspecifieke leerresultaten, leerlijnen en opleidingsonderdelen en ziet ze per opleidingsonderdeel aan welke opleidingsspecifieke leerresultaten er gewerkt wordt. Deze matrix bevat ook een overzicht van ECTS-leerdoelen, werkvormen, toetsvormen en beheersingsniveaus. Het vertrekpunt voor deze matrix was – bij het ontwikkelen van nieuwe curriculum - een brede teamoefening waarbij de opleidingsspecifieke leerresultaten werden bepaald en de bijhorende leerdoelen, die dan verder vertaald zijn in opleidingsonderdelen, werkvormen en assessment. Per OLOD brengen lectoren de leerdoelen, werkvormen en assessment in lijn met elkaar. Zij koppelen elk leerdoel aan passende werkvormen en bepalen hoe ze elk leerdoel toetsen. Lectoren bespreken de afstemming tussen leerdoelen, werkvormen en evaluatievormen ook in leerlijnvergaderingen. Tijdens deze vergaderingen bekijken zij ook de competentiematrix om de samenhang tussen vakken te beoordelen en waar nodig bij te sturen.

De commissie ziet de competentiematrix als een belangrijk hulpmiddel voor constructieve alignment en voor het bewaken van de consistentie en de onderwijskwaliteit, en steunt de

opleiding in haar voornemen deze matrix verder in te zetten als reflectie-instrument. Het bewaken van de samenhang in het curriculum en het bepalen van het gewicht van de verschillende opleidingsspecifieke leerresultaten gebeurt op opleidingsniveau door het opleidingshoofd en de opleidingscoördinator, die de lectoren hierin verder aansturen. De commissie adviseert hen daarbij wel om de redeneringen achter curriculum- en evaluatiebeslissingen explicieter te documenteren, zodat keuzes navolgbaar en geborgd blijven, ook op langere termijn en bij eventuele personeelwissels.

De commissie ziet dat de fundamenten aanwezig zijn voor een goede constructieve alignment, maar dat verdere formalisering aangewezen is om navolgbaarheid en consistentie te versterken.

5.2 Integratie van actuele ontwikkelingen

Bij het tweede thema onderzoekt de commissie hoe de opleiding inspeelt op de **actualiteit en ontwikkelingen in werkveld en onderwijs**, waaronder de integratie van generatieve artificiële intelligentie (GenAI), het gebruik van relevante softwaretoepassingen en de voorbereiding van studenten op een veranderend beroepenveld.

Uit het gesprek met de opleidingsverantwoordelijken en lectoren blijkt dat de opleiding zich sterk bewust is van de **snel veranderende sector** en verschillende initiatieven neemt om deze evoluties te verwerken in het curriculum en de toetsing. Tegelijk benadrukken zowel de opleiding als het werkveld dat de studenten ook de klassieke boekhoudkundige basisvaardigheden stevig moeten blijven beheersen. De opleiding werkt daarom aan een wendbaar programma waarin ruimte is voor de lectoren om nieuwe ontwikkelingen in hun opleidingsonderdelen te integreren zonder de fundamenten van het vakgebied uit het oog te verliezen. Alumni geven aan dat de opleiding hen een stevige basis biedt die aansluit bij de verwachtingen in het werkveld. Ook het werkveld is tevreden over het algemene niveau van afgestudeerden. Studenten beschikken over voldoende theoretische en praktische kennis om in het werkveld aan de slag te gaan.

Elk jaar organiseert de opleiding een werkveldcommissie rond curriculumontwikkeling, waarin nieuwigheden en trends worden besproken. Deze werkveldcommissie bestaat uit een mix van vertegenwoordigers van grote en kleine kantoren, alumni en professionals uit financiële afdelingen, al dan niet betrokken bij het werkplekleren. Deze diversiteit zorgt voor een brede en realistische blik op het beroep en maakt het mogelijk om het curriculum actueel te houden. Leden van de werkveldcommissie bevestigen dat de opleiding hun inbreng over ontwikkelingen wel degelijk meeneemt. Ook alumni zien dat de opleiding na hun afstuderen blijft evolueren.

De opleiding licht toe dat zij **GenAI** op meerdere manieren van bij de start van de opleiding integreert in opdrachten, lessen en toetsing en daarbij inzet op een correct en kritisch gebruik door studenten. Studenten voeren in het opleidingsonderdeel 'Digital Skills' een reflectieopdracht uit waarbij zij een AI-tool gebruiken om een boekhoudkundige vraag op te lossen. De opleiding kiest er bewust voor om de eerste AI-opdracht te laten uitmonden in een fout antwoord, zodat studenten ervaren dat AI niet altijd betrouwbare output genereert. In een volgende stap gebruiken studenten AI om financiële ratio's te berekenen op basis van een jaarrekening. Daarnaast programmeren zij zelf een eenvoudige code en onderzoeken zij hoe een AI-tool een aflossingstabel voor een hypotheeklening genereert. Op die manier wil de opleiding studenten inzicht geven in zowel de mogelijkheden als de beperkingen van AI en hen voorbereiden op een werkveld waarin AI een steeds grotere rol speelt.

Naast AI-toepassingen werkt de opleiding met **software** die in het werkveld gangbaar is. Studenten oefenen met Exact Online en Yuki. Lectoren gebruiken instructiefilmpjes die zij samen met studenten bekijken, waarna studenten in groepjes met de software aan de slag gaan. De opleiding geeft aan dat ze Silverfin niet integreert omdat dit volgens haar te zwaar is voor het graduaatniveau. Alle studenten hebben toegang tot de Accountants Academy, het leerplatform voor accountants, en de opleiding stimuleert het gebruik ervan door studenten zodat zij zicht krijgen op actuele ontwikkelingen in de sector en zo ook leren om levenslang te leren.

Studenten bevestigen dat zij regelmatig kritisch leren werken met software die in het werkveld wordt gebruikt. Ze getuigen ook over hoe zij opdrachten uitvoeren waarin AI een rol speelt en daardoor leren om er kritisch mee om te gaan, uitkomsten te vergelijken en die te controleren. Het werkveld geeft aan dat afgestudeerden voldoende basiskennis hebben van courante softwarepakketten en dat zij het positief vinden dat studenten kennismaken met AI, al blijft verdere verdieping wenselijk.

De commissie be vraagt hoe de opleiding de studenten voorbereidt op een veranderend werkveld. De opleiding geeft aan dat zij naast vakinhoudelijke kennis ook expliciet inzet op de zogenaamde '**soft skills**', professionele vaardigheden en attitudes om de nodige wendbaarheid bij studenten te realiseren, wat ook sterk onderschreven wordt door de werkveldpartners. De commissie wil weten hoe de opleiding soft skills integreert en beoordeelt en hoe zij daarbij het KYSS-model inzet. De opleiding licht toe dat studenten in het begin van de opleiding een groepsverkenning doen en de KYSS-tool invullen. De resultaten worden besproken en later opnieuw opgevolgd in het werkplekleren in het tweede jaar. Soft skills worden in verschillende opleidingsonderdelen expliciet geoefend, zoals samenwerken, presenteren en reflecteren. Zo werken studenten in verschillende opleidingsonderdelen in groep, presenteren resultaten en oefenen op communicatie. Peerevaluaties bepalen mee de score op groepsopdrachten, waarbij studenten elkaar beoordelen op inzet en samenwerking. Ook in het werkplekleren komen soft skills aan bod. In 'De Accountant: praktijkvoorbereiding' brengen studenten hun waardenkader in kaart en onderzoeken zij hoe dit aansluit bij de werkplek. In datzelfde opleidingsonderdeel is een onderdeel sollicitatietraining opgenomen, verzorgd door mensen uit het werkveld, waarin studenten oefenen op professionele communicatie. In Project Accountancy Administration zijn ook drie lessen specifiek gericht op soft skills. De toetsing van soft skills gebeurt via procesevaluatie, peerevaluatie en reflectieopdrachten. Studenten geven aan dat zij deze opdrachten als relevant ervaren en dat zij appreciëren dat de opleiding aandacht heeft voor zowel actuele software en digitale ontwikkelingen als voor professionele vaardigheden. Werkveldvertegenwoordigers merken op dat afgestudeerden nog moeten groeien in professionele communicatie en werkattitude, maar erkennen dat de opleiding aandacht heeft voor deze vaardigheden. Ook de alumni zien deze positieve evolutie.

De commissie concludeert dat de opleiding goed in voeling is met actuele ontwikkelingen en verschillende initiatieven neemt om deze te integreren in het curriculum en de toetsing. Ze vindt het positief dat de opleiding blijft kiezen voor een degelijke basiskennis van het boekhouden en waardeert de kritische aanwending van AI en de inzet op soft skills. De commissie meent dat de opleiding hiermee een goede basis legt om studenten voor te bereiden op een snel evoluerend werkveld.

5.3 Werkplekleren

Het derde thema, **werkplekleren**, vormt een kernonderdeel van de opleiding en komt uitgebreid aan bod in alle gesprekken. De commissie stelt vast dat de opleiding het werkplekleren zorgvuldig voorbereidt, begeleidt en beoordeelt. Studenten doorlopen een gefaseerde voorbereiding waarin zij kennismaken met het beroep, met zichzelf en met de verwachtingen van het werkveld. In het eerste semester van het eerste jaar gebeurt dit via gastsprekers, een alumnus die de eerste les verzorgt, een verkenning van de eigen talenten en ontwikkelpunten aan de hand van het KYSS-model, een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) en een SWOT-analyse. Studenten oefenen daarnaast in een gesimuleerde omgeving en leren basisvaardigheden zoals samenwerken en communiceren.

In het tweede semester van het eerste jaar wordt de voorbereiding verder opgebouwd. Studenten maken een eenvoudig financieel plan, werken met Exact Online en volgen een sollicitatiebootcamp waarin zij hun curriculum vitae opstellen en een sollicitatiegesprek oefenen. Tijdens de Future Talent Fair maken zij kennis met mogelijke werkplekken en vullen zij voor het eerst een werkplekscan in op basis van gesprekken met organisaties. Studenten geven aan dat zij deze voorbereiding als zinvol ervaren en dat zij hierdoor gericht en doordacht op zoek gaan naar een werkplek.

Het vinden van werkplekken voor het tweede jaar verloopt – ook bij het stijgende aantal studenten - volgens de opleiding doorgaans vlot, mede omdat het om een knelpuntberoep gaat. De meeste bedrijven staan open voor graduaatsstudenten. Problemen ontstaan vooral wanneer studenten te laat of te beperkt solliciteren. In dat geval ondersteunt de opleiding, maar verwacht zij dat studenten eerst aantonen welke stappen zij zelf al hebben gezet. Studenten bevestigen dat werkplekken relatief gemakkelijk te vinden zijn, zeker wanneer zij actief deelnemen aan lessen en voorbereidende activiteiten. Werkveldvertegenwoordigers herkennen dit beeld en geven aan dat zij vooraf duidelijk geïnformeerd worden over de verwachtingen en dat de werkplekscan een helder instrument is om te bepalen of een werkplek geschikt is.

De opleiding bewaakt de kwaliteit van werkplekken via de werkplekscan. Het is de student die de werkplekscan bij zijn sollicitatie aanbiedt aan de werkplek met de vraag om deze in te vullen. De scan brengt onder meer in kaart of de werkplek voldoende leerkanalen biedt en of er minstens twee boekhoudkundigen aanwezig zijn. De studenten geven aan dat ze zich ondersteund voelen door de opleiding om zelf dit document toe te lichten aan de werkplek. De werkplekcoördinator beoordeelt de scan en beslist of een voorgestelde werkplek geschikt is. De opleiding koppelt dit terug aan studenten en werkplekken. Het is de werkplekbegeleider die verderop in het traject, bijvoorbeeld via het logboek en de tussentijdse evaluatie, ook nog in de gaten houdt of de werkplek voldoet aan de vooropgestelde criteria. Wanneer bepaalde leerdoelen niet aan bod komen, wordt gezocht naar oplossingen, bijvoorbeeld door bijkomende taken te voorzien of studenten tijdelijk in een andere afdeling te laten meekijken.

De begeleiding tijdens het werkplekleren is volgens de opleiding en de studenten duidelijk gestructureerd. Voor de mentoren voorziet de opleiding een online infomoment waarvan de opname ook nadien wordt ter beschikking gesteld, waarin onder meer ook aan bod komt wat het verschil is tussen werkplekleren en stages. Er is ook een opleiding voor bedrijfsmentoren maar de aanwezige werkveldvertegenwoordigers hadden nog niet de tijd om dit te volgen. Voor lectoren is er tweewekelijks overleg voorzien en is er een uniforme handleiding waarin de verwachtingen en procedures zijn vastgelegd. In de eerste week is er contact tussen

student, mentor en werkplekbegeleider om afspraken te maken. Studenten houden een logboek bij waarin zij reflecteren op wat goed ging en wat minder goed verliep en dat ondertekend wordt door de werkplek. De werkplekbegeleider leest mee en geeft tweewekelijks feedback. Studenten ervaren dit logboek als een hulpmiddel om hun groei zichtbaar te maken, al variëren de omvang en kwaliteit van de reflecties. Lectoren geven aan dat het logboek vooral een tijdsregistratie bevat en dat het portfolio dient voor diepere reflectie. Daarnaast is er minstens één fysiek bezoek van de werkplekbegeleider. Studenten geven aan dat zij hun begeleider vlot kunnen bereiken en dat zij duidelijke feedback krijgen, zowel van de werkplekbegeleider als van de mentor. Zij verwijzen hierbij ook naar de tussentijdse evaluatie die in samenspraak gebeurt tussen student, mentor en werkplekbegeleider en die hen zicht geeft op waar ze staan en waar ze verder kunnen in groeien. Werkveldvertegenwoordigers bevestigen dat ze zich goed ondersteund voelen door de werkplekbegeleiders in hun rol en dat de opleiding snel reageert wanneer zich problemen voordoen. Ze verwijzen hierbij naar concrete situaties waarin bij problemen snel een overleg werd georganiseerd.

Lectoren begeleiden gemiddeld 11 à 12 studenten voor werkplekklaren, wat volgens hen haalbaar is. Zij geven aan dat dit aantal niet veel hoger mag liggen, omdat begeleiding tijd vraagt en zij studenten van nabij willen opvolgen. Zij zien studenten tijdens het werkplekklaren groeien in zelfstandigheid, professionaliteit en maturiteit. De evolutie tussen het eerste en tweede jaar is volgens hen groot: tweedejaarsstudenten zijn merkbaar rijper, kunnen sneller schakelen en tonen een betere aanwezigheid en werkhouding. De opleiding hanteert duidelijke voorwaarden voor deelname aan het werkplekklaren in het tweede jaar: studenten moeten minstens 54 studiepunten behaald hebben. Lectoren geven aan dat studenten zelf kiezen of zij hun werkplek in een bedrijf of in een boekhoudkantoor situeren, zolang alle opleidingsdoelen kunnen worden afgetoetst. Sommige studenten stromen na het graduaat door naar een bacheloropleiding; volgens de lectoren van de bacheloropleiding zijn zij vaak rijper dan de gemiddelde bachelorstudent.

De samenwerking tussen werkplekbegeleiders en mentoren verloopt volgens alle betrokkenen vlot. Werkveldvertegenwoordigers geven aan dat zij weten wat van hen verwacht wordt en dat zij bij vragen of problemen snel terecht kunnen bij de opleiding. In situaties waarin een student niet geschikt blijkt of wanneer zich persoonlijke problemen voordoen, wordt in overleg met alle partijen naar een oplossing gezocht. Zowel studenten als werkveld geven aan dat de communicatie met de opleiding laagdrempelig en constructief is. De commissie concludeert dat de opleiding het werkplekklaren op een gestructureerde en doordachte manier voorbereidt en begeleidt, en dat zij hiermee een stevige basis legt voor de professionele ontwikkeling van studenten.

5.4 Opleidingsorganisatie

Het vierde thema, **opleidingsorganisatie**, toont hoe de opleiding omgaat met groeiende studentenaantallen en toenemende diversiteit. De commissie stelt vast dat de opleiding de sterke groei van studentenaantallen op een doordachte en realistische manier probeert op te vangen. De instroom steeg met 33%, wat door de opleiding als een uitdaging maar ook als een positieve evolutie wordt omschreven. De opleiding geeft aan dat de eerste weken van het academiejaar bijzonder pittig zijn: een deel van de studenten haakt in deze periode af omdat zij niet op hun plaats blijken te zitten of onvoldoende voorbereid zijn. Vanaf volgend academiejaar wil de opleiding de opvolging van uitval systematischer aanpakken, onder meer via exitgesprekken bij uitschrijving. De commissie vindt dit een belangrijk initiatief. Verdere

analyse van oorzaken en patronen kan immers helpen om gerichte verbeteracties te formuleren.

De opleiding anticipeerde op deze groei door vooraf reserves op te bouwen en bij de start van het academiejaar extra klassen te voorzien en extra capaciteit voor het begeleiden van het werkplekleren. Hierdoor konden grote groepen van 50 à 60 studenten worden opgesplitst, al blijft de schaalvergroting voelbaar. De opleiding geeft aan dat het curriculum bewust eenvoudig en overzichtelijk is opgebouwd om het voor lectoren haalbaar te houden en kwaliteitsverlies te vermijden.

Om studenten in grote groepen voldoende ondersteuning te bieden, organiseert de opleiding extra oefensessies en twee monitoraten voor boekhouding XL. In deze monitoraten oefenen studenten in kleine groepjes. Daarnaast zet de opleiding digitale toetsen in en bereidt zij lectoren voor op het begeleiden van grote groepen. Lectoren volgen hiervoor vorming over feedback geven aan grote groepen en over klasmanagement. De opleiding benadrukt dat duidelijke basisafspraken en BR-etiquette noodzakelijk zijn om grote en heterogene groepen van bij de start van de opleiding werkbaar te houden. Lectoren spreken studenten aan wanneer zij afspraken niet naleven en voorzien indien nodig alternatieve sancties.

De lectoren geven aanvullend nog enkele voorbeelden van aanpassingen die werden doorgevoerd om de onderwijspraktijk aan te passen aan de grotere groeps groottes, bijvoorbeeld door in een bepaald opleidingsonderdeel de permanente evaluatie te vervangen door digitale formatieve toetsen. Dit kwam soms wat 'ad hoc' over en de commissie raadt de opleiding aan om deze wijzigingen meer systematisch op te volgen binnen een PDCA-cyclus en de effecten ervan op het programma en op het bredere opleidingsbeleid voldoende te analyseren.

De toenemende diversiteit in instroom — zowel qua voorkennis, taalvaardigheid als maturiteit — wordt opgevangen via verschillende ondersteuningsinitiatieven. Studenten met beperkte voorkennis kunnen deelnemen aan Boekhouding XL, een doorlopende oefenreeks die volgens lectoren met volle klassen van 30 à 35 studenten werkt en ook studenten aantrekt die extra zekerheid zoeken. Voor taalondersteuning kunnen studenten terecht bij het taalpunt en bij cursussen Nederlands; voor rekenvaardigheid zijn er bijkomende modules. Lectoren geven aan dat de diversiteit groot is, maar dat er oplossingen bestaan en dat zij dicht bij de studenten staan en goed bereikbaar zijn.

Het flexibel traject vormt een aparte pijler binnen de opleidingsorganisatie. Dit traject richt zich op studenten met dagverplichtingen, zoals werkenden, en wordt voornamelijk online en 's avonds aangeboden. Studenten uit dit traject geven aan dat de opleiding flexibel omgaat met deadlines wanneer werkdruk dit vereist, en dat lectoren altijd bereid zijn tot een fysiek gesprek of een online meeting. Lessen worden opgenomen, wat door studenten als bijzonder waardevol wordt ervaren. Voor sommige lessen, zoals over Exact Online, worden studenten wel naar de campus gehaald. De opleiding benadrukt dat het flexibel traject dezelfde opleidingsdoelen en evaluatie hanteert, maar dat de doelgroep doorgaans meer matuur en doelgerichter is, wat de dynamiek positief beïnvloedt.

Binnen het lectorenteam bewaakt de opleiding stabiliteit, en continuïteit en professionaliteit via een gestructureerd onboarding- en professionaliseringsbeleid. Nieuwe lectoren krijgen een praktische rondleiding, een introductie tot de visie en het didactisch concept van de opleiding, en uitleg over toetsing, BR-etiquette en werken met grote groepen. Daarnaast is er

een bredere onboarding binnen de hogeschool, met aandacht voor Digitap, ECTS-fiches en databanken. Lectoren kunnen deelnemen aan professionaliseringsaanbod binnen en buiten de hogeschool, waaronder opleidingen rond digitaal toetsen, veranderende instroom, soft skills en vakinhoudelijke bijscholing. Er is zowel teamprofessionalisering als individuele professionalisering voorzien waar de nodige budgetten voor zijn. Er is veel digitaal ter beschikking waardoor het volgen van professionalisering ook haalbaar is. De opleiding werkt aan een databank om professionalisering van collega's beter te delen. Daarnaast kan elke lector zonder pedagogisch diploma een pedagogisch bekwaamheidsstraject van 12 studiepunten volgen, dat een vereiste is voor benoeming en momenteel volop wordt uitgerold. De commissie verneemt van lectoren dat hun deelname aan opleidingsdagen wel geregistreerd wordt, maar dat het voor hen niet altijd duidelijk is in welke mate het management hun professionalisering effectief opvolgt. De opleidingsstaf geeft aan dit in de toekomst beter te willen monitoren. De commissie moedigt aan om deze intentie verder te concretiseren, zodat de opvolging van de professionalisering transparanter en consistentier wordt ingebed in de bestaande kwaliteitszorgprocessen.

De commissie concludeert dat de opleiding de groeiende studentenaantallen en toenemende diversiteit op een doordachte manier aanpakt, met aandacht voor ondersteuning, duidelijke afspraken en professionalisering van het lectorenteam. Het lectorenteam voelt zich hierin ook gezien en gehoord door het opleidingsmanagement. Tegelijkertijd blijft de werkdruk hoog en vraagt de schaalvergroting blijvende aandacht voor haalbaarheid en kwaliteitsbewaking. De opleiding toont echter een sterke teamcohesie en een duidelijke bereidheid om te blijven investeren in stabiliteit, continuïteit en professionaliteit.

5.5 Kwaliteitszorg

In het vijfde thema, **kwaliteitszorg**, onderzoekt de commissie hoe de opleiding data en feedback inzet om haar werking te verbeteren. De commissie stelt vast dat de opleiding op verschillende manieren data en feedback verzamelt bij studenten, werkveld en alumni, en dat deze informatie op diverse niveaus wordt benut om het programma te verbeteren.

De opleiding beschikt over een brede set gegevens, waaronder informatie over selectie-opleidingsonderdelen, alarmerende opleidingsonderdelen, instroomprofielen, doorstroomcijfers en slaagpercentages. Deze data worden kritisch bestudeerd en besproken met de lectoren en de opleidingsstaf, waarna gerichte acties worden ondernomen. Lectoren geven aan dat zij feedback van studenten en werkveld actief gebruiken in hun onderwijspraktijk. Zij verwijzen naar concrete voorbeelden waarbij opmerkingen van studenten aanleiding gaven tot aanpassingen, zoals het verminderen van de omvang van een GenAI-opdracht of het herwerken van een digitaal examen in Digital Skills, dat nu via permanente evaluatie wordt afgenomen. Dergelijke beslissingen worden genomen in overleg met de coördinator en nadien teruggekoppeld naar studenten. De opleiding benadrukt dat zij dicht bij haar studenten staat en dat er regelmatig overlegmomenten zijn, waaronder een opleidingsraad waarin studenten structureel hun stem kunnen laten horen.

Daarnaast be vraagt de opleiding bij de studenten om de drie jaar de leerlijn, waardoor ze trends en structurele aandachtspunten kan detecteren. Ook evalueert ze elk opleidingsonderdeel driejaarlijks bij studenten, al blijft de responsgraad daarbij een aandachtspunt.

Het werkveld bevestigt dat de opleiding openstaat voor feedback en dat zij hun input effectief benut. Werkveldvertegenwoordigers geven aan dat de opleiding samen met hen de inhoud

van het curriculum bespreekt en dat zij merkt dat gesignaleerde aandachtspunten, zoals taalgebruik of onduidelijkheid in de rubrics voor werkplekleren, worden opgepikt. Zij verwijzen ook naar hun betrokkenheid bij gastlessen en projecten zoals Project Accounting Administration, waarin zij intensief samenwerken met lectoren en studenten. Deze samenwerking geeft hen het gevoel dat de opleiding hun expertise en suggesties waardeert. Ook binnen het luik soft skills ervaren werkveldvertegenwoordigers dat de opleiding hun feedback gebruikt: opdrachten rond LinkedIn-profielen, motivatiebrieven, sollicitatiegesprekken en actualiteitsopdrachten sluiten volgens hen nauw aan bij noden uit de praktijk.

Studenten geven aan dat zij ervaren dat de opleiding luistert naar hun feedback, onder meer via focusgesprekken, en dat aanpassingen zichtbaar worden doorgevoerd. Zij verwijzen naar de toegankelijkheid van lectoren, de bereidheid om vragen te beantwoorden en de transparante communicatie over wijzigingen in opdrachten of evaluatievormen. Studenten uit het flexibel traject benadrukken dat de opleiding flexibel omgaat met deadlines wanneer werkdruk dit vereist en dat lectoren steeds bereid zijn tot overleg. Zij ervaren dat hun feedback over de organisatie van lessen, opnames en online ondersteuning wordt meegenomen.

Lectoren geven aan dat aanpassingen aan het programma en de evaluatievormen via de coördinator verlopen en dat het team regelmatig overleg voert over kwaliteitsverbetering. De commissie stelt vast dat de opleiding veel data en feedback verzamelt en al verschillende verbeteracties onderneemt, maar dat het onduidelijk blijft in welke mate deze bijsturingen systematisch worden opgevolgd en hoe besluitvorming en borging binnen een bredere kwaliteitscyclus zijn verankerd. Ook is het minder zichtbaar hoe de verzamelde informatie beleidsmatig wordt geanalyseerd en gedocumenteerd. De commissie raadt daarom aan om de verbeteracties beter in te bedden in een PDCA-benadering en de effecten ervan te monitoren, waarbij verdere explicitering van deze cyclus kan bijdragen aan meer samenhang en transparantie in de kwaliteitszorg.

Het werkveld, waarin veel alumni actief zijn, geeft aan dat afgestudeerden goed voorbereid zijn. De commissie ziet hierin een potentieel om alumni structureler te betrekken bij kwaliteitszorg, bijvoorbeeld via systematische bevragingen of deelname aan overlegorganen. De commissie concludeert dat de opleiding een sterke cultuur heeft van nabijheid, toegankelijkheid en responsiviteit, waarbij feedback van studenten en werkveld daadwerkelijk leidt tot concrete verbeteringen. Tegelijkertijd ziet zij ruimte om deze verbeteracties sterker te verankeren binnen een systematische kwaliteitscyclus, zodat de impact van wijzigingen beter kan worden opgevolgd en geborgd.

5.6 Begeleiding en ondersteuning

Het zesde en laatste onderzoeksthema, **begeleiding en ondersteuning**, toont hoe de opleiding studenten ondersteunt in hun traject. De commissie stelt vast dat de opleiding een diverse studentengroep aantrekt, met uiteenlopende vooropleidingen en achtergronden, variërend van BSO, TSO en ASO (OF van arbeidsmarktgerichte tot doorstroomrichtingen) tot studenten met eerdere bachelorervaring, VDAB-trajecten, internationale vooropleidingen of werkstudenten. Studenten geven aan dat de opleiding hier goed op inspeelt en dat zij zich ondersteund voelen in het vinden van een traject dat aansluit bij hun noden en mogelijkheden.

Studenten ervaren de opleiding als sterk studentgericht. Zij benadrukken dat lectoren zeer bereikbaar zijn, ook buiten de lesmomenten en soms zelfs tijdens weekends of vakanties. Contact verloopt meestal via e-mail, waarna indien nodig een Teamsgesprek wordt ingepland. Studenten geven aan dat lectoren duidelijk communiceren bij wie zij moeten zijn voor welke vragen, en dat zij steeds worden aangemoedigd om tijdens of na de les vragen te stellen. Deze laagdrempeligheid draagt volgens hen bij aan hun gevoel van veiligheid en ondersteuning.

Wat betreft begeleiding en ondersteuning geven studenten aan dat zij goed geïnformeerd worden over de beschikbare initiatieven. Zij verwijzen naar regelmatige mails over extra lessen, bijlessen of remediëringmomenten, bijvoorbeeld voor boekhouding, wiskunde of taalvaardigheid. Studenten kunnen zelf beslissen of zij hierop ingaan en ervaren dat deze ondersteuning effectief is. Een student geeft aan dat hij na deelname aan een bijles Boekhouden XL zijn examenresultaat aanzienlijk zag verbeteren. Studenten waarderen ook dat zij via een online agenda zelf ondersteuningsmomenten kunnen inboeken.

De praktijkgerichtheid van de opleiding en de praktijkexpertise van de lectoren worden door studenten als een grote troef ervaren. Zij verwijzen naar opdrachten en lessen waarin theorie onmiddellijk wordt omgezet in concrete toepassingen, zoals het inboeken van facturen in Exact Online, het uitvoeren van btw-oefeningen of het werken met realistische cases. Studenten geven aan dat zij hierdoor beter begrijpen hoe de praktijk werkt en dat zij fouten mogen maken en hiervan leren. Studenten noemen het OLOD Business challenge als een voorbeeld van een opdracht die sterk aansluit bij de realiteit van het werkveld: samenwerken met onbekende teamleden, communiceren over vakinhoud en omgaan met deadlines. Studenten ervaren dat deze opdrachten hen voorbereiden op situaties die zij later in hun job zullen tegenkomen.

Studenten vertellen dat zij bij de start van elk OLOD een duidelijke toelichting krijgen over de ECTS-fiche, de leerdoelen en de verwachtingen. Deze uitleg helpt hen te begrijpen wat zij moeten kennen en kunnen en maakt het eenvoudiger om verbanden te leggen tussen verschillende vakken. Deadlines worden goed gespreid en vooraf gecommuniceerd. Zij ervaren dat de opleiding een stevige basis biedt in onder meer btw, inboeksystemen en boekhoudkundige principes, waardoor zij de vertaalslag naar de praktijk kunnen maken.

Wat de organisatie van de klasgroepen betreft, merken studenten dat de grote instroom vooral in het eerste jaar voelbaar is. Zij verwijzen naar het feit dat er aanvankelijk acht klasgroepen waren en later zes. Tegelijkertijd benadrukken zij dat praktijkgerichte lessen, zoals over Exact Online, in kleinere groepen plaatsvinden, wat volgens hen de begeleiding versterkt. Studenten geven aan dat de ondersteuning in deze kleinere groepen zeer goed aansluit bij hun noden.

De commissie concludeert dat studenten de begeleiding en ondersteuning binnen de opleiding als toegankelijk, effectief en relevant ervaren. De opleiding biedt een breed scala aan ondersteuningsmogelijkheden en lectoren zijn zichtbaar betrokken en bereikbaar. Studenten voelen zich gezien en gehoord, en ervaren dat de opleiding flexibel inspelt op hun persoonlijke noden. De sterke praktijkgerichtheid van de lessen en opdrachten wordt door studenten als een belangrijke meerwaarde beschouwd, omdat zij hierdoor beter voorbereid zijn op het werkveld. De commissie ziet nog ruimte om de effectiviteit van deze ondersteuningsinitiatieven systematischer op te volgen, zodat de opleiding nog gericht kan inspelen op de noden van haar diverse studentenpopulatie.

Bijlage 1: Administratieve gegevens van de opleiding

Instelling	Artesis Plantijn Hogeschool Antwerpen
Naam opleiding	Graduaat in de accounting administration
Niveau en oriëntatie	VKS 5
(Bijkomende) titel	-
(Delen van) studiegebied(en)	Handelswetenschappen en bedrijfskunde
Afstudeerrichtingen	
opleidingstrajecten voor werkstudenten, voltijds/deeltijds trajecten, dag-/avondonderwijs, onderscheiden vormen van diplomering	<ul style="list-style-type: none">• Dagtraject• Flexibel traject
De vestiging waar de opleiding wordt aangeboden	2Antwerpen
Onderwijstaal	Nederlands
Studieomvang (in studiepunten)	120
Aansluitingsmogelijkheden en de mogelijke vervolgopleidingen	Bachelor in het bedrijfsmanagement accountancy-fiscaliteit

Bijlage 2: Opleidings specifieke leerresultaten

- 1) Je maakt de verkoopfacturen en creditnota's op en onderneemt de nodige acties in het kader van het debiteurenbeheer.
- 2) Je bereidt betalingen voor op basis van goedgekeurde bewijsstukken en onderneemt de nodige acties in het kader van het crediteurenbeheer en de voorraadadministratie.
- 3) Je hebt inzicht in de opbouw van kostprijs, verkoopprijs en budgettering, kan deze kostprijs berekenen en volgt de bestaande budgetten mee op.
- 4) Je codeert en verwerkt de onderliggende documenten in het aankoop-, verkoop-, financieel en divers dagboek, je houdt de analytische boekhouding bij en doet de afstemming met de eigen boekhouding.
- 5) Je werkt vlot met de meest gangbare boekhoud- en kantoorsoftware en houdt de databanken up-to-date.
- 6) Je bereidt fiscale dossiers en controles voor, doet de btw-aangiftes en -reconciliaties en levert de nodige informatie aan.
- 7) Je bereidt de proef- en saldibalans en de jaarrekening voor in functie van de periodieke en jaarafsluiting en doet de courante inventaris- en eindejaarsverrichtingen.
- 8) Je communiceert professioneel in het Nederlands zowel intern als extern.
- 9) Je maakt gestandaardiseerde rapporten en analyses op vraag van je leidinggevende en volgt administratieve dossiers op.
- 10) Je werkt teamgericht en ethisch correct in een inclusieve beroepsomgeving.
- 11) Je reflecteert over je talenten en groeikansen, je bent zelfkritisch en neemt initiatief tot bijleren in een steeds veranderende sector.
- 12) Je handelt deontologisch correct, respecteert interne en externe procedures en werkt business compliant.

Bijlage 3: Programma voor de dialoog met de opleiding

27 maart 2026	Gespreksgroep
08.45 – 10.10	Opleidingsverantwoordelijken <ul style="list-style-type: none"> • Departementshoofd - Departement Business en Recht • Opleidingshoofd • Opleidingscoördinator • Coördinator werkpleklers • Adviseur curriculum- en kwaliteitsontwikkeling, Directie Onderwijs en Student
10.00 – 10.20	Overleg en pauze commissie
10.20 – 11.20	Studenten en alumni <ul style="list-style-type: none"> • 2x Programma in dagonderwijs, Trajectschijf 1 • Programma in dagonderwijs, Trajectschijf 2 • Programma in dagonderwijs, Trajectschijf 2 (Via VDAB) • Flexibel programma, Trajectschijf 2 • Flexibel programma, Trajectschijf 3 • 2 alumni 2024-2025, Gastspreker De accountant: beroepsverkenning, Student vervolgtraject Bachelor Bedrijfsmanagement – Accountancy Fiscaliteit
11.20 – 11.40	Overleg en pauze commissie
11.40 – 12.40	Vertegenwoordigers beroepenveld <ul style="list-style-type: none"> • Eindverantwoordelijke Van Looy Accountants , Gastspreker De accountant: praktijkvoorbereiding • Founder & Talentjager • PeakPeople, Gastspreker De accountant: praktijkvoorbereiding (soft skills) • Managing Partner DNF, Werkplekmentor en werkveldcommissielid • Senior Dossierbeheerder Factum Fiscalis, Werkplekmentor en werkveldcommissielid • Venoot Tax Accountant Liberoo Merksem, Project Accounting Administration • Dossierbeheerder Connected Accountants, Alumnus 2022-2023 • Venoot & HR Expert Moon, Gastspreker De accountant: praktijkvoorbereiding (soft skills) • Xerius, Gastspreker De accountant: praktijkvoorbereiding, Partnerships manager vrije beroepen
12.40 – 14.00	Overleg en lunchpauze commissie
14.00 – 15.10	Lesgevers: <ul style="list-style-type: none"> • 2x Lector Boekhouden • Lector Werkpleklers en Boekhouden • Fiscaliteit • Lector Recht • Lector Digital Skills • Lector Project Accounting Administration • Lector Communicatie en Soft skills • Lector Werkpleklers • Coördinator Werkpleklers
15.20 – 15.30	Overleg en pauze commissie
15.30 – 15.40	Vrij moment: ingevuld als gesprek over constructieve alignment en de competentiematrix <ul style="list-style-type: none"> • Opleidingshoofd • Opleidingscoördinator
15.40 – 17.10	Nabespreking en pauze commissie
17.10 – 17.20	Reflectiemoment Commissie, opleidingsverantwoordelijke en lectoren

Bijlage 4: Overzicht van het bestudeerde materiaal

Documentatie beschikbaar gesteld bij de aanvraag:

- Zelfevaluatie rapport Graduaat in de accounting administration
 - Bijlagen
 - Bijlage 00: Administratieve gegevens
 - Bijlage 01: Tijdslijn veranderingstraject G.AA
 - Bijlage 02: Opleidingsprogramma en leerlijnen G.AA
 - Bijlage 03: BR-etiquette
 - Bijlage 04: Profilering G.AA
 - Bijlage 05: Overzicht OLR en concordantietabel OLR-DLR G.AA
 - Bijlage 06: Didactisch concept G.AA
 - Bijlage 07: Trajecten G.AA
 - Bijlage 08: Visietekst werkplekklaren G.AA
 - Bijlage 09: Beleidskader werkplekklaren AP
 - Bijlage 10: Werkplekscan Accounting Administration in de praktijk 1 & 2
 - Bijlage 11: Afsprakenkader toetsing G.AA
 - Bijlage 12: Organigram 'Inspraak & besluitvorming' G.AA
 - Aanvullende informatie
 - Casussen
 - Voorbeeld Casussen Business Challenge (casussen Stad Antwerpen en ZAS)
 - Voorbeeld Casussen De Accountant Beroepsvereniging (Kempas en OkiOki)
 - Voorbeeld Casussen Project Accounting Administration (Case Factum Fiscalis en Case IBA)
 - Finale toetsing
 - Evaluatieformulieren Accounting Administration in de praktijk 2
 - Evaluatieformulieren Project Accounting Administration
 - Evaluatieformulieren Werkplekklaren 4 (oud curriculum)
 - KYSS
 - Afsluit KYSS in de leerlijn werkplekklaren (TS2 SEM 2 Finale toetsing – Accounting Administration in de praktijk 2)
 - Introductie KYSS in de leerlijn werkplekklaren (TS1 SEM 1 De Accountant Beroepsverkenning)

Documentatie beschikbaar gesteld tijdens de dialoog

- Cursussen personenbelasting, vennootschapsbelasting, btw-recht, burgerlijk recht, vennootschapsrecht, Algemeen boekhouden, vennootschapsboekhouden, ms Excel in de praktijk, de boekhoudpraktijk, geïntegreerde casestudy, online accounting met Exact Online, Digital skills 1, Digital skills 1-FT, Digital skills 2
- 25-26 - Export competentiematrix (Excel)
 - Printscreen Update competentiematrix (live over +- 3 weken) + projectie
- Graduaat in de AA – Accounting Administration in de praktijk 2 – evaluatieformulieren en portfolio
- Graduaat in de AA – Accounting Administration in de praktijk 2 – Logboeken

Colofon

GRADUAAT IN DE ACCOUNTING ADMINISTRATION

ARTESIS PLANTIJN HOGESCHOOL ANTWERPEN • VL130824-26

Opleidingsaccreditatie op maat van de eigen regie • Beoordelingsrapport

6 mei 2026



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

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