

Graduaat in de accounting administration

Thomas More Kempen

OPLEIDINGSACCREDITATIE OP MAAT VAN DE EIGEN REGIE •
BEOORDELINGSRAPPORT

27 APRIL 2026

Inhoud

1	abstract.....	3
2	methodologie	4
2.1	COMMISSIESAMENSTELLING.....	4
2.2	METHODE VAN HET ONDERZOEK.....	4
3	onderzoeksvoorstel.....	5
3.1	GEÏDENTIFICEERDE VOLDOENDE TOEGELICHTE ASPECTEN	5
3.2	GEÏDENTIFICEERDE ONDERZOEKSTHEMA'S EN ONDERLIGGENDE ONDERZOEKSVRAGEN	7
4	holistisch oordeel	8
5	rapportage van het onderzoek.....	10
5.1	ACTUALISATIE VAN HET AFSTUDEERPROFIEL EN HET CURRICULUM	10
5.2	FLEXIBILITEIT VAN HET CURRICULUM.....	11
5.3	KWALITEIT EN BEOORDELING VAN HET WERKPLEKLEREN	12
5.4	ONDERWIJSLEEROMGEVING & GEDIFFERENTIEERDE BEGELEIDING.....	14
5.5	TOETSING EN BEOORDELING.....	15
5.6	TEAM & PROFESSIONALISERING.....	16
5.7	WERKING VAN DE KWALITEITSBORGING & STRATEGISCHE ONTWIKKELING.....	17
	bijlage 1: administratieve gegevens van de opleiding	19
	bijlage 2: opleidingsspecifieke leerresultaten.....	20
	bijlage 3: programma voor de dialoog met de opleiding.....	21
	bijlage 4: overzicht van het bestudeerde materiaal	23

1 Abstract

Dit beoordelingsrapport betreft de opleidingsaccreditatie op maat van de eigen regie van de opleiding grauaat in de accounting administration van Thomas More Kempen. Op basis van haar onderzoek adviseert de commissie de NVAO om een positief accreditatiebesluit te nemen.

De commissie richtte haar onderzoek op de actualisatie van het afstudeerprofiel en de flexibiliteit van het curriculum, de kwaliteit en beoordeling van werkpleklers (inclusief het eindniveau), de differentiatie in studentenbegeleiding, de kwaliteitsbewaking van de toetsen, de professionalisering en teamsamenwerking, de concrete aanpak van de kwaliteitsborging en de participatie van werkstudenten.

De opleiding is goed afgestemd op niveau 5 en op actuele ontwikkelingen. Het deskundige team bereidt studenten praktijkgericht voor op een rol als ondersteuner in het financieel beheer van bedrijven en organisaties. De commissie benoemt de uitwerking van de opleidingsvisie in beroepsrollen en de opbouw van het curriculum, inclusief het werkpleklers, als positieve elementen. De commissie ziet een sterke participatie van het werkveld en van (werk)studenten. De opleiding is goed afgestemd op de noden van de student en de flexibiliteit in trajecten doet geen afbreuk aan de samenhang in het programma. Het behalen van de leerdoelen op de werkplek wordt regelmatig opgevolgd.

Naast positieve elementen wijst de commissie op een aantal kritische elementen zoals de mogelijke werkdruk voor docenten en het ontbreken van professionalisering voor mentoren op de werkplek. Ook de kwaliteitsborging van de toetsing blijft in het evaluatieproces wat onderbelicht en de argumentatie waarop het holistisch tot stand gekomen eindoordeel berust, is nog te weinig inzichtelijk.

Deze elementen geven aanleiding tot enkele aanbevelingen ter ondersteuning van de kwaliteit van de opleiding. Zo beveelt de commissie aan om in te zetten op een specifiek professionaliseringsprogramma voor mentoren, te voorzien in een betere navolgbaarheid van het cijfer voor de beoordeling van het eindniveau en ook systematisch helikopterperspectief te houden over de toetskwaliteit.

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:

VEERLE DUPONT (voorzitter): Coördinator postgraduaat HRM en postgraduaat Ondernemen bij Arteveldehogeschool. Projectmedewerker, onderwijsontwikkelaar & docent bij diverse opleidingen binnen Business en Management, Sociaal Agogisch Werk.

DAVE VAESSENS (commissielid): Opleidingsmanager Accountancy/Finance & Control/Ad Finance bij Zuyd Hogeschool, Academie voor Financieel Management.

DIANE WOUTERS (commissielid): Diensthoofd financiën bij Gemeente Sint-Katelijne-Waver.

VERENA DIRICKX (student-commissielid): Student Graduaat accountancy administration aan AP.

De commissie werd bijgestaan door VEERLE MARTENS (procescoördinator en beleidsmedewerker bij de NVAO), en CHRISTEL VERHAS (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 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

3.1 Geïdentificeerde voldoende toegelichte aspecten

Op basis van het zelfevaluatie rapport heeft de commissie onderstaande elementen als voldoende beoordeeld. Deze afweging is gebaseerd op de eerste waardering na lezing van het zelfevaluatie rapport en een eerste terugkoppeling daarover door de commissie. De hier opgelijste aspecten maakten geen deel uit van het verdere onderzoek.

3.1.1 Duidelijke profilering, niveaubepaling en positionering

Uit de profielomschrijving van de opleiding blijkt een duidelijke positionering van de gegradueerde in de accounting administration als een professionele ondersteuner in een boekhoudkundige en fiscale context die verantwoordelijk is voor de correcte uitvoering van boekhoudkundige en administratief-fiscale taken binnen een duidelijk omlijnd kader. De oefening die de opleiding maakte om tot een benchmark met niveau 6 te komen in samenwerking met de bacheloropleiding in het bedrijfsmanagement (afstudeerrichting accountancy-fiscaliteit) is sterk uitgewerkt en ook afgestemd met het werkveld. Het eindniveau en de eigenheid van de graduaatsopleiding (uitvoerend tegenover beleidsmatig functioneren) is hiermee structureel geborgd.

De opleiding heeft de afbakening van de verantwoordelijkheden van de afgestudeerde student voldoende duidelijk omschreven. Ze zijn realistisch en duidelijk getoetst aan de praktijk. De opleidingsvisie is helder uitgewerkt en laat ook effectief een visie zien op het opleiden van studenten tot het bepaalde beroepsprofiel.

De opleiding vertaalde de domeinspecifieke leerresultaten naar heldere en hanteerbare beroepsrollen, die bestaan uit 2 kernrollen boekhoudkundige en fiscale dienstverlener en de meer ondersteunende rollen professional, communicator en teamplayer. Onder elk van de rollen legde de opleiding indicatoren en mogelijke beroepstaken vast, afgestemd met het werkveld. De opleiding rolde dit ook verder uit in het mentorenboekje en in de opbouw van de cursussen. De commissie vindt dit een sterk staaltje onderwijskundige verheldering waar alle stakeholders baat bij hebben.

3.1.2 Heldere curriculumopbouw en -coherentie

De opbouw van het curriculum is zowel horizontaal als verticaal coherent en doordacht. De visie en profiel van de opleiding is duidelijk zichtbaar in het curriculum. Het opleidingsprogramma is transparant weergegeven en communicatief.

3.1.3 Duidelijke structuur en geleidelijke opbouw voor het werkpleklers

De opleiding onderscheidt 4 stadia binnen het werkpleklers. De gefaseerde opbouw in complexiteit en autonomie van WPL1 (verkenning van de sector) naar WPL4 (startende professional) is logisch en transparant gedocumenteerd. In co-creatie met het werkveld werkt de opleiding, waar mogelijk, in de on campus vakken ook met authentiek materiaal en authentieke feedback. De commissie waardeert ook de co-creatie in WPL2, via een authentiek boekhoud dossier van een externe partner waarover studenten aan het eind in een presentatie een terugkoppeling moeten geven aan de betrokken docenten en de externe partner.

De infobrochure voor de student en het mentorenboekje zijn helder opgemaakt en bieden houvast. De instrumenten zoals de werkplekscan en het mentorenboekje tonen aan dat de opleiding de leeromgeving op de werkplek planmatig beheert.

In de organisatie van het werkpleklers is voldoende rekening gehouden met de noden van de student, bijvoorbeeld door de mogelijkheid te bieden voor spreiding van WPL 4. Ook de opbouw met een voorbereidings traject in WPL 1 en 2 on campus kwam er op vraag van het werkveld.

3.1.4 Onderwijsleeromgeving en begeleiding afgestemd op de student

De onderwijsleeromgeving is voldoende afgestemd op de veranderende noden van de studentenpopulatie.

Via de 5-sporenaanpak voor zorg en begeleiding laat de opleiding duidelijk zien hoe ze de studenten gelijk aan de start wil brengen en met gevarieerde ondersteuning begeleidt tot het behalen het diploma. De opleiding heeft proactief geanticipeerd op de gewijzigde instroom (omwille van de rechtstreekse instroom van studenten uit de arbeidsmarktfinaliteit) met een sterk uitgebouwd remediëringstraject voor reken- en taalvaardigheid, dat vanaf volgend academiejaar ook voor werkstudenten zal gelden. De opleiding zet in op een sterke ondersteuning via verschillende aanspreekpunten, bijvoorbeeld studiecoaches en trajectbeheerders.

De commissie ziet dat de opleiding het studentperspectief stevig meeneemt in de organisatie van het programma en de curriculumopbouw. Er is met de twee verschillende trajecten - waarin dezelfde leerdoelen centraal staan - duidelijke aandacht voor het verschil tussen dag- en werkstudenten. Studenten kunnen ook combineren. De opleiding zorgt voor de uniformiteit van de informatie naar studenten, bijvoorbeeld door het gebruik van vaste Canvas-sjablonen en de 'Complete Guide tot Business Opleidingen'. De commissie ziet ook een sterk trajectbeheer, en een grote bereikbaarheid van de docenten.

3.1.5 Deskundig personeel

Het personeel is passend opgeleid. Het docententeam is een goede mix van voltijdse docenten en mensen die deeltijds nog actief zijn in het werkveld. Er is een aanbod professionalisering voor docenten. De opleiding neemt passende initiatieven om deeltijdse docenten ook goed mee te nemen in het bredere curriculumoverzicht en de samenhang tussen de opleidingsonderdelen.

3.1.6 Inzet op kwaliteitszorg en stakeholderbetrokkenheid

Het monitoren van de kwaliteit en optimaliseren ervan via de eigen instrumenten wordt voldoende aangetoond in het zelfevaluatierapport. De commissie waardeert de snelle feedbackloops en jaarlijkse diepgaande monitoring.

De beschreven organisatie- en overlegstructuur in het zelfevaluatierapport (bijlage 3) is voldoende inzichtelijk en laat voldoende helder zien hoe de sleutelfiguren van de opleiding en de diensten betrokken zijn bij diverse processen en beslissingen met betrekking tot kwaliteit en curriculum. De studenten en alle andere stakeholders worden regelmatig en via diverse platformen en kanalen betrokken bij het optimaliseren van de opleiding.

3.2 Geïdentificeerde onderzoeksthema's en onderliggende onderzoeksvragen

De commissie heeft na lezing van het zelfevaluatie-rapport onderstaande elementen gedetecteerd als verder te concretiseren of als mogelijke aandachtspunten, risico's of verbeterkansen. Deze gaven aanleiding tot bijkomende vraagstelling tijdens het locatiebezoek. Per onderzoeksthema zijn de onderzoeksvragen opgelijst die leidend waren voor de dialogen.

3.2.1 Actualisatie van het afstudeerprofiel en het curriculum

Hoe wordt, in een snel veranderende sector, het curriculum en profiel up to date gehouden?

Hoe zijn soft skills in het programma geïntegreerd?

3.2.2 Flexibiliteit van het curriculum

Hoe behoudt de opleiding de balans tussen flexibiliteit enerzijds en samenhang in het curriculum anderzijds?

3.2.3 Kwaliteit en beoordeling van het werkplekleren

Hoe garandeert de opleiding gelijke kwaliteit in het werkplekleren voor alle studenten?

Welke feedbacktools en evaluatie-instrumenten gebruikt de opleiding voor het bijsturen en ondersteunen van de zelfsturing van de student?

Hoe garandeert de opleiding een gelijke en rechtvaardige beoordeling van elke student in een diversiteit van werkplekken?

Hoe komt de beoordeling bij de toetsing van het eindniveau in WPL 4 tot stand?

3.2.4 Onderwijsleeromgeving & gedifferentieerde begeleiding

Hoe garandeert de opleiding gelijke kansen voor alle studenten en wat zijn de uitdagingen hierin?

Welke begeleiding biedt de opleiding voor studenten met leerproblemen of functiebeperkingen?

3.2.5 Toetsing en beoordeling

Hoe bewaakt de opleiding de kwaliteit van de toetsen?

3.2.6 Team & professionalisering

Hoe realiseert de opleiding voldoende ruimte voor werkbare samenwerking, uitwisseling en professionalisering van zowel docenten als mentoren?

3.2.7 Werking van de kwaliteitsborging & strategische ontwikkeling

Hoe werkt het systeem van kwaliteitsborging concreet?

Hoe verloopt de participatie van werkstudenten?

4 Holistisch oordeel

De commissie heeft, na lezing van het zelfevaluatie-rapport en door de toelichting bij haar vragen tijdens het locatiebezoek, kunnen vaststellen dat de opleiding een heldere visie heeft op het profiel en de beroepsrollen van de gegradueerde in de accounting administration, en in goede afstemming met het werkveld nieuwe evoluties in het beroep verweeft in de modules.

De opleiding is – mede door een goede inbedding in de cluster en het werkveld - afgestemd op het niveau 5 en benadrukt basiskennis en communicatieve vaardigheden als belangrijke kenmerken van het leer- en oefenproces, waardoor de afgestudeerden door het werkveld geapprecieerd worden als ondersteuners in het financieel beheer van bedrijven en organisaties.

De opbouw van het curriculum is zowel horizontaal als verticaal coherent en doordacht. De visie en profiel van de opleiding is duidelijk zichtbaar in het curriculum. De commissie is overtuigd dat de doelstellingen van de opleiding op een goede manier en praktijkgericht vertaald zijn in het lesprogramma en de opbouw van het werkplekleren. De opleiding organiseert zich zodanig dat flexibiliteit ten behoeve van het gekozen leertraject voor studenten kan samengaan met de samenhang die zij in de modules heeft verweven. De trajecten van dag- en avondstudenten zijn gelijklopend, maar worden aangepast aan de verschillende leercontext.

De opleiding getuigt van een grote praktijkgerichtheid, waarin de gefaseerde opbouw en de invulling van het werkplekleren een belangrijke plaats innemen. De opleiding hanteert een werkplekscan en een duidelijk kader met beroepstaken die op de werkplek moeten geoefend worden om gelijke kwaliteit van de werkplekken te garanderen. De commissie ziet dat de opleiding met zorg de studenten begeleidt in het vinden van een geschikte werkplek, en goed opvolgt dat zij er de verwachte professionele groei kunnen doormaken. Studenten ontvangen de nodige feedback tijdens het werkplekleren. Gezien het belangrijke aandeel van de mentoren in het leerproces, meent de commissie dat een specifiek professionaliseringsprogramma voor de mentoren de pedagogische kwaliteit van het werkplekleren kan borgen.

De beoordeling van het eindniveau in deze opleiding hangt samen met de evaluatie van het laatste opleidingsonderdeel werkplekleren. De eindbeoordeling gebeurt op basis van een holistisch systeem en bestaat uit verschillende luiken. De mentor, de werkplekbegeleider, maar ook de student vullen een waardering in voor de verschillende taken. Ook de administratieve volledigheid van het portfolio en een presentatie met jurygesprek wegen mee. Op deze manier wordt het bereiken van de leerdoelen gelijkwaardig getoetst, meent de commissie. Niettemin vindt de commissie een beter navolgbare motivatie van de afwegingen voor de eindscore nodig. Zij beveelt aan om met een dergelijke onderbouwing van het eindcijfer een betere navolgbaarheid te garanderen.

De commissie ziet dat de opleiding de studenten met zorg onthaalt en begeleidt. Dit maakt de studie haalbaar voor een grote diversiteit aan studenten. De invoering van de starttoetsen en remediëringstrajecten zijn een mooi voorbeeld hiervan. Ook het specifieke traject voor werkstudenten biedt veel kansen. De opleiding zet in op duidelijke informatievoorziening voor de studenten.

Een team met grote vakkennis draagt de opleiding. De docenten reiken in de lessen actueel en authentiek leermateriaal aan. De commissie complimenteert het team met de dynamiek die het uitstraalt en de grote bereikbaarheid voor studenten, maar suggereert niettemin om goed af te bakenen, zodat de werkdruk niet te groot wordt.

Met de toetsmatrix en het BOK-document laat de opleiding zien dat zij goed in staat is om het behalen van de leerdoelen in een beoordelingssysteem verspreid over alle opleidingsonderdelen te vatten. De kwaliteit van de toetsing van de opleidingsonderdelen blijft echter wat onderbelicht in het evaluatiesysteem. De commissie hoopt dat dit in de visie-oefening die momenteel loopt, zal worden meegenomen.

De opleiding toonde overtuigend aan de commissie hoe ze kwaliteit van de opleiding borgt, met een jaaractieplan en BOK-document als solide tools. De commissie waardeert de manier waarop de docenten en het management inspelen op de noden en signalen van studenten en werkveld.

De commissie is van mening dat het graduaat in de accounting administration van Thomas More Kempen hiermee voldoet aan de beoordelingsgrond uit het beoordelingskader, en adviseert de NVAO een positief accreditatiebesluit te nemen. De commissie formuleert op basis van het gevoerde onderzoek de onderstaande aanbevelingen, die geenszins afbreuk doen aan het positieve oordeel:

- Zet in op een specifiek professionaliseringsprogramma voor mentoren om de pedagogische kwaliteit van de begeleiding tijdens het werkplekleren verder te borgen.
- Creëer een betere navolgbaarheid voor de onderbouwing van het eindcijfer van het werkplekleren in WPL 4.
- Integreer in de toetsvisie en de -werking een systematisch helikopterperspectief over de kwaliteit van de toetsen

5 Rapportage van het onderzoek

5.1 Actualisatie van het afstudeerprofiel en het curriculum

De commissie zoomde tijdens het plaatsbezoek met haar gesprekspartners in op de manier waarop de opleiding inspeelt op de snel veranderende realiteit binnen de sector en hoe ze haar profiel en curriculum *up-to-date* houdt.

De opleiding maakte duidelijk aan de commissie dat ze vasthoudt aan de beroepskwalificatie zoals ze door de sector is uitgeschreven. De vertaling van de domeinspecifieke leerresultaten naar rollen in plaats van gedetailleerd beschreven beroepskwalificaties, helpt de opleiding om binnen de beschreven rollen de veranderende noden van de werkvloer te vertalen. Vernieuwingen toetst de opleiding aan de bestaande beroepsrollen.

Met de **snelle digitalisering en de opkomst van Artificiële Intelligentie (AI)** is er zeker een verschuiving merkbaar in de manier waarop de rol van ondersteuner wordt ingevuld. Het opleidingsmanagement geeft aan dat dit de rollen op zich niet wijzigt, maar dat de invulling van de beroepstaken die daarbij horen wel verandert. Zo lag de nadruk in de opleiding vroeger meer op de handmatige input van boekhoudkundige gegevens in het systeem, terwijl deze vandaag meer betrekking heeft op het controleren van automatisch gegenereerde data.

De opleiding vindt dat het aanreiken van de basiskennis de kern blijft van de opleiding. Hoe beter de studenten de basis kennen, hoe beter zij deze kunnen toepassen en fouten zullen detecteren bij nazicht van AI-softwaretoepassingen. Dat is ook de mening van de werkveldpartners. AI neemt de job van *finance* niet over. Technische kennis is enorm belangrijk.

In de gesprekken toonden de studenten dat zij inderdaad die alertheid meekrijgen doorheen hun opleiding. Zij filteren met hun kennis hoe nieuwe, AI gegenereerde programma's de materie aanpakken en ze weten waar ze moeten op letten. Ook bij boekhouden leren ze kritisch nadenken. Ze zijn zich ervan bewust dat de verrichtingen bij het klantbeeld moet passen, bijvoorbeeld, en gaan bij onverwachte elementen na of er sprake kan zijn van fouten of fraude. De alumni getuigen dat ze in hun opleiding leerden stappenplannen te volgen en checks toe te passen die ze vandaag nog steeds gebruiken.

In deze verschuivende beroepstaken blijft de opleiding het verschil tussen graduaat en bachelor goed bewaren. Op de werkvloer ligt het verschil tussen graduaat en bachelor vooral in de zelfstandigheid waarmee taken kunnen uitgevoerd worden. De *accounting administrator* is de ondersteuner en doet voorbereidend werk; de bachelor gaat meer in klantcontacten. Het zijn de gezamenlijke kernteams van beide opleidingen die deze afbakening samen bewaken.

Soft skills zijn belangrijk voor de beroepsuitoefening in moderne kantoren. Om studenten klaar te maken voor deze toekomstige verwachtingen, nemen de soft skills in het curriculum van de opleiding een belangrijke plaats in. Bij lezing van het zelfevaluatierapport, viel het de commissie op dat de onderdelen over de rol van *communicator* eerder over het correct invullen van spreadsheets en verantwoording van werk gaat, en minder over communicatie als *soft skill* die op de werkvloer erg belangrijk is. Zij ging in gesprek over de manier waarop de opleiding deze *soft skills* in het opleidingsprogramma integreert.

Het opleidingsmanagement lichtte toe dat deze communicatieve vaardigheden aan de studenten worden aangereikt in het vak 'professionele en communicatieve vaardigheden 1'. De studenten vulden verder aan wat er concreet aan bod komt in dat vak: wat is correcte communicatie, hoe maak je een CV op, hoe kan je correct mailen met klanten... Studenten oefenen veel mondeling. Studenten leren hoe zich te profileren en hoe professioneel te communiceren, ook telefonisch. Dit is voor sommige studenten een drempel en onder meer via rollenspelen oefenen ze dit concreet. Ze leren ook omgaan met kritiek, de-escaleren, gepast reageren, prioriteren en de aard van problemen herkennen.

De opleiding zet in het profiel van de studenten ook een rol als *teampayer* in de verf. Studenten worden aangemoedigd om elkaar feedback te geven. Studenten voelen zich hierdoor goed voorbereid op het werkplekleren: ze leren professioneel samenwerken. In de evaluatie van WPL 4 is communicatie en samenwerken ook een onderdeel; studenten worden hierin ondersteund en begeleid.

De opleiding verduidelijkte aan de commissie dat ze **verschillende strategieën** heeft om in **voeling** te blijven met de **veranderende noden van de sector**.

De **adviesraad** met het werkveld speelt daarin een belangrijke rol. Minstens eenmaal per jaar komt de adviesraad samen, en in dat gesprek staan aanpassingen aan het curriculum centraal, zoals wanneer er een nieuw softwarepakket voor boekhouden op de markt is. Ook onderwerpen als bijvoorbeeld AI in het onderwijs, maar ook in het werkveld worden er besproken. De werkveldpartners getuigden dat ze inderdaad in de adviesraad actuele zaken kunnen aanreiken, en dat de opleiding deze oppikt. Zij vinden het bijvoorbeeld belangrijk dat ze erop kunnen rekenen dat de studenten communicatief vaardig zijn - ook in stress situaties- en dat zij een goede basis en technische kennis hebben. De opleiding gaf hier duidelijk gevolg aan.

Ook via **gastcolleges** en **het werkplekieren** kunnen werkveldpartners actuele noden en trends signaleren aan de opleiding. Aangezien veel **docenten nog deeltijds in het werkveld actief** zijn, is er ook daar een continue voeling met de actualiteit. Tot slot geeft ook de connectie die de opleiding heeft met de andere opleidingen in de cluster en de initiatieven die op cluster- en Thomas More niveau worden genomen op vlak van trends en actualiteit voeding aan de ontwikkelingen in de opleiding. Zo is er een onderzoeksgroep binnen Thomas More actief die opleiding ondersteunt om visie op AI te ontwikkelen en toe te passen.

Het resultaat is dat het werkveld tevreden is over de actualiteit van het programma en de competenties die de studenten er verwerven. De opleiding levert volgens hen studenten af waar op dit moment een grote nood aan is. Zij zien op de werkvloer de nood aan ondersteunende profielen met een goede boekhoudkundige basiskennis, zodat de accountants zich kunnen concentreren op hun eigenlijke kerntaak. De aanwezige alumni die het vervolgetraject naar de bacheloropleiding volgen, ervaren ook dat zij in zekere zin voorsprong hebben op bachelor studenten, die minder basis meekregen voor de praktijk, zoals het opmaken van een financieel plan.

Parallel met de vraag over het actualiseren van het profiel, wilde de commissie met de opleiding ook graag inzoomen op de systematiek waarmee de opleiding **het curriculum aan die actualiteit aanpast** en hoe vernieuwingen concreet landen in het opleidingsprogramma

Het opleidingsmanagement legt het begin van de cyclus bij het werkveld, dat signaleert wat de noden zijn. Deze signalen worden meegenomen op beleidsdagen. In de voormiddag wordt dit plenair besproken en in de namiddag volgt de vertaling naar de leerlijnen. Vanuit de domeinspecifieke leerresultaten die er nu zijn, gebeurt een vertaalslag van de vernieuwingen in gedragsindicatoren en in het Beleidsdocument Onderwijskwaliteit (BOK). Deze worden verder besproken in opleidingsvergaderingen en leerlijnvergaderingen. De aanpassingen worden dan op eenduidige manier ingevoerd. Zo zal het gebruik van AI, waar momenteel nog geen DLR rond bestaat, worden bediscussieerd om zijn plaats te vinden binnen een leerlijn, boekhouden bijvoorbeeld. Er is een zekere periodiciteit die aangehouden wordt voor inhoudelijke discussie: tweemaal per jaar is er een opleidingsvergadering en eenmaal per jaar een adviesraad. Via de kernteams worden ook alle docenten betrokken en meegenomen in het visiegesprek.

De commissie heeft, na lezing van het zelfevaluatierapport en door de toelichting bij haar vragen tijdens het locatiebezoek, kunnen vaststellen dat de opleiding een heldere visie heeft op het profiel en de beroepsrollen van de gegradueerde in de accounting administration, en daarbij niveau 5 scherp voor ogen houdt. In goede afstemming met het werkveld pikt de opleiding nieuwe evoluties in het beroep op en verweeft deze in het curriculum. De commissie is positief over de nadruk die de opleiding, samen met de werkveldpartners, legt op basiskennis en communicatieve vaardigheden als belangrijke kenmerken van het leer- en oefenproces.

5.2 Flexibiliteit van het curriculum

Het curriculum is modulair opgebouwd ten behoeve van de flexibiliteit voor studenten. De commissie had vragen bij de manier waarop de opleiding de coherentie van het programma bewaakt wanneer studenten modules in een afwijkende volgorde opnemen.

Uit de gesprekken bleek dat de opleiding een duidelijke aanpak heeft om de **flexibiliteit** in het programma te **combineren met zorg voor de inhoudelijke samenhang**. De trajectcoördinator speelt hierin een belangrijke rol. Een avondstudente lichtte aan de commissie toe hoe ze haar traject kon opsplitsen, omdat drie avonden per week les volgen niet goed te combineren was met haar gezinssituatie. Dit werd begeleid door de trajectcoördinator, met oog voor het lesritme en de volgorde van de modules. Op deze manier werd de studie haalbaar. Om de volgtijdelijkheid te halen volgde zij ook een vak in het dagtraject. Op dezelfde manier werden de examens gecontroleerd om overlappings te vermijden. De studenten noemen de flexibiliteit, en het mee-denken van de trajectcoördinator als een pluspunt voor deze opleiding. De opleiding organiseert zich zodanig dat flexibiliteit ten behoeve van het gekozen leertraject voor studenten kan samengaan met de samenhang die zij in de modules heeft verweven. Studenten worden hierover ook goed geïnformeerd.

5.3 Kwaliteit en beoordeling van het werkplekleren

In de diversiteit van werkplekken was de commissie benieuwd naar de manier waarop de opleiding zorgt voor gelijke kwaliteit én gelijke beoordeling van het werkplekleren.

Een belangrijke vraag voor de commissie hierbij was eerst en vooral de manier waarop de studenten over een **geschikte werkplek** kunnen beschikken.

Uit de gesprekken bleek dat de opleiding hiervoor een duidelijke systematiek gebruikt die doorheen de verschillende gesprekken consistent naar voor kwam. Het principe is dat de student zelf initiatief neemt om een werkplek te zoeken en daarbij de werkplekscan gebruikt. Een werkplekscan bepaalt of een beroepscontext in staat is om er alle vooropgestelde beroepstaken en leerdoelen voor het werkplekleren te kunnen vervullen. Een werkplek is pas geschikt als alle beroepstaken en leerdoelen aan bod kunnen komen. Dat principe is leidend in de keuze van de werkplekken. Het opleidingsmanagement wijst naar het praktijkbureau, dat vooraf screent of alle leerdoelen kunnen behaald worden op een werkplek. Lukken sommige zaken niet op die werkvloer, dan gaat de student op zoek moeten naar een (bijkomende) werkplek waar die ontbrekende zaken wel lukken.

De studenten voelen zich goed ingelicht over dit proces en voelen zich ook goed begeleid. Wanneer ze zelf geen werkplek vinden, krijgen ze hulp van de werkplekcoördinator. Deze geeft tips over de manier van communiceren met een werkplek, maar ook suggesties welke werkplekken te contacteren. De student blijft wel zelf aan zet. Studenten wonen in het eerste jaar ook een beroepsbeurs bij, die geeft hun een idee wat de mogelijkheden zijn.

Studenten vullen aan dat de doelen die moeten behaald worden op de werkplek duidelijk zijn afgesproken. Deze worden overlopen op de werkplek. Studenten bekijken zelf de haalbaarheid en plannen de gesprekken daarover in. Studenten worden begeleid in de manier waarop ze de verschillende rollen uit het beroepsprofiel aanleren op hun werkplek.

De geschiktheid van de werkplek wordt verder doorheen het traject ook nog nauw opgevolgd door de werkplekbegeleider. Er zijn tijdens het werkplekleren vier intervisiemomenten tussen werkplekbegeleider en de student voorzien, zonder de mentor. De student moet deze zelf initiëren, maar krijgt een seintje van de werkplekbegeleider als het niet tijdig wordt ingepland. Bij problemen in verband met de te behalen leerdoelen zal de student eerst aankloppen bij de werkplekbegeleider, en die zal eventueel escaleren naar de werkplekcoördinator, zoals ook op Canvas vermeld staat, behoudt de hogeschool de optie om in te grijpen, wanneer er bijvoorbeeld te veel repetitieve handelingen gevraagd worden en de leercurve niet mogelijk is. Dit wordt ook opgevolgd via de logboeken.

Uit de gesprekken bleek ook dat de werkplekbegeleider in samenspraak met de werkplek en de student flexibel zoekt naar aanpassingen binnen een bepaalde werkplek of daarbuiten als toch blijkt dat een bepaalde beroepstaak niet kan uitgevoerd worden door de student. De student kan ook wisselen van werkplek tussen WPL 3 en WPL 4. Wanneer een verandering van werkplek zich opdringt, wordt aan de mentor gevraagd om in een driegesprek een evaluatie te geven voor de voorbije periode.

De commissie vroeg zich in deze context ook af hoe de studenten zich kunnen voorbereiden op het werken of stagelopen in een internationale context.

Internationalisering komt niet erg naar voor binnen de context van de opleiding, merkt de commissie op. Toch kan internationaal werkplekleren worden ondersteund door de *international office* van de unit business Kempen van Thomas More. In een ander land gelden andere boekhoudkundige regels. Studenten zijn zich bewust van het feit dat ze dan daarover extra kennis moeten opdoen. Wanneer bijvoorbeeld een student in een multinational werkplekleren deed, contacteerde de opleiding aanvullend nog een accountantsbureau waar de student bepaalde leerdoelen extra kon aanleren die tijdens het internationaal traject niet voldoende aan bod waren gekomen.

De commissie onderzocht in het kader van het werkplekleren ook **welke feedbacktools en evaluatie-instrumenten** de opleiding gebruikt voor het bijsturen en ondersteunen van de **zelfsturing van de student**. Het logboek dat de studenten tijdens de stage bijhouden, laat toe om de groei van de student te volgen boven op de tussentijdse evaluatie. Studenten krijgen binnen de twee weken feedback op hun input. De studenten laden zelf de beroepsproducten op waarop ze beoordeeld worden. Het is voor werkplek en student duidelijk welke minimum beroepstaken er moeten zijn. Studenten kunnen zelf beslissen of ze ook de feedback die ze van hun mentor krijgen opnemen in hun logboek. Er is ook plaats voor zelfreflectie en actiepunten die studenten aan zichzelf geven. Zij zien dit als een onderdeel voor het eigen groeiproces.

De opleiding situeert de **beoordeling van het eindniveau** binnen het opleidingsonderdeel Startende Professional (WPL 4, 30 studiepunten). Daarvoor werd een holistisch systeem uitgewerkt. De commissie vroeg zich af hoe de opleiding zorgt voor gelijkberechtiging bij deze eindbeoordeling.

De beoordeling van WPL 4 bestaat uit 3 onderdelen. Het eerste onderdeel is de beoordeling op de werkplek zelf. Deze komt tot stand na twee evaluatiegesprekken (tussentijds en op het einde) die onder de vorm van een driehoeksgesprek (student, mentor en werkplekbegeleider) plaatsvinden. Deze beoordeling is goed voor 50% van de totale punten. Een evaluatieformulier met *rubric* wordt ingevuld door student, mentor en werkplekbegeleider en dit levert dan de voorzet naar een mogelijke score. Vanuit de opleiding wordt er dan door de werkplekbegeleider een score gekoppeld aan het advies van beoordeling op het eindbeoordelingsformulier.

Er is daarnaast ook procesevaluatie goed voor 35% van de punten waarin de werkplekbegeleider het proces van zelfgestuurd leren en het nakomen van afspraken beoordeelt aan de hand van het logboek: heeft de student alles ingevuld, is dit controleerbaar, is alles opgeladen en getekend?

Aan het eind is er ook een presentatie voor een jury, die de resterende 15% score toebedeelt. In de presentatie moet de student zijn leerproces en behaalde leerdoelen laten zien aan de hand van beroepsproducten en zo aantonen dat het ingediende materiaal klopt. Dit jurymoment heeft een groot gewicht in de eindbeoordeling. De opleiding ziet dit vraaggesprek ook als een controle-instrument. De jury kan naar bewijzen vragen en peilen naar de manier waarop de student tot een resultaat gekomen is. Drie juryleden vullen onafhankelijk van elkaar het Excel document in. Bij onderlinge afwijkingen in de beoordeling, geeft het systeem een alert.

Er is geen herkansing in augustus mogelijk wanneer een student niet slaagt op de werkplek, maar het jurygesprek (15%) kan wel herkanst worden.

De commissie ziet hiermee een sterke integratie van de rol van het werkveld in evaluatie. De opleiding kent immers een 50% weging toe aan de beoordeling van het werkplekleren door de mentor ondersteund door uitgebreide *rubrics*. De commissie vindt dit een goede praktijk omdat de opleiding hiermee een duidelijk signaal geeft van vertrouwen in het partnerschap met het werkveld. Tegelijk wilde de commissie dit verder verkennen om na te gaan hoe de opleiding eventuele verschillen tussen werkplekken en mentoren hierbij opvangt. In een extra gesprek tijdens het plaatsbezoek, lichtten de trajectcoördinator en de werkplekcoördinator in detail toe op welke manier de eindbeoordeling van het werkplekleren verloopt.

De inschatting van de mentor heeft een groot gewicht in de beoordeling, maar de werkplekbegeleider volgt de scoring mee op. Eerst en vooral investeert de werkplekbegeleider in een voortdurende afstemming met de mentor over de te behalen leerdoelen en te realiseren beroepstaken zodat mentoren een duidelijk zicht hebben op de verwachtingen. De mentoren geven via de *rubrics* een kwalitatieve inschatting van het functioneren van de studenten. Zij geven dus geen kwantitatieve

beoordeling en hebben zelf geen zicht op de eindscore. Voor de opleiding is immers het 'waarom' van de score door de mentor belangrijk, niet de quoting zelf. De mentoren scoren de waarden die in het beoordelingsformulier staan. Er wordt in het driehoeksgesprek veel belang gehecht aan wat bedoeld wordt met elke waardering. Ook de student vult zijn aanvoelen daarover in. De ingegeven waarden worden ondertekend door de drie partijen. Er zijn geen vaste wegingscriteria. De leerdoelen worden apart beoordeeld, maar samen besproken. Door de *rubric* te volgen en objectief af te toetsen, worden favoritisme en subjectiviteit vermeden. Ook wanneer de studenten stagelopen bij de eigen werkgever, worden zij op dezelfde manier beoordeeld.

Een beoordeling aan de hand van punten is altijd subjectief en ook de aard van het werk dat de student heeft verricht kan verschillen in moeilijkheidsgraad. Deze grijze zones probeert de opleiding te ondervangen door het cijfer pas aan het einde te geven, als alle elementen in beeld zijn en kunnen afgewogen worden door de werkplekbegeleider. Het is de werkplekbegeleider die uiteindelijk het cijfer toekent, mee gebaseerd op een Excel document met een achterliggend rekenkundig model.

In het jurygesprek kan de beoordeling nog bijgesteld worden in positieve of negatieve zin. De werkplekbegeleider geeft, vanuit een meer didactische beschouwing, uiteindelijk de punten. Met de portfoliowerking, die nog niet lang is ingevoerd, wil de opleiding in de toekomst ook meer bewijzen in het beoordelingsproces toelaten. De commissie schaaft zich achter het idee dat meer documentatie over de overwegingen bij de omzetting van de kwalitatieve beoordeling van de mentor naar een cijfer en over de systematiek van het driehoeksgesprek, het systeem kan versterken en de uiteindelijke beslissing meer navolgbaar zal maken. Dit kan ook voedend zijn voor het jurygesprek.

Concluderend ziet de commissie dat de opleiding met zorg de studenten begeleidt in het vinden van een geschikte werkplek, en goed opvolgt dat zij er de verwachte professionele groei kunnen maken.

De opleiding heeft een holistisch systeem van eindbeoordeling uitgewerkt. Op deze manier wordt het bereiken van de leerdoelen goed getoetst, meent de commissie. Niettemin is de commissie van oordeel dat de motieven waarop de afwegingen voor de eindscore berusten goed gedocumenteerd moeten zijn. Zij beveelt aan om met een dergelijke onderbouwing van het eindcijfer een betere navolgbaarheid te garanderen.

5.4 Onderwijsleeromgeving & gedifferentieerde begeleiding

De commissie wilde de sterke begeleiding die uit het zelfevaluatie rapport bleek verder verifiëren tijdens de dialogen, met bijzondere aandacht voor inclusie, sociale cohesie en gelijke kansen.

De commissie waardeert de **inspanningen van de opleiding om met een grote instroomdiversiteit toch gelijke kansen te creëren voor studenten**. Van bij het begin van de opleiding is er aandacht voor begeleiding en een aanpak op maat: er is trajectbeheer, studiecoaching en een studiesucces test voorzien. De haalbaarheid van de studie wordt met kandidaat studenten besproken, zelfs voor de start. Voor werkstudenten besteedt de opleiding hier extra aandacht aan.

De opleiding zet sterk in op een goed onthaal tijdens de eerste dagen waar studenten wegwijzen worden gemaakt. De opleiding maakt er werk van om ervoor te zorgen dat studenten goed weten bij wie ze waarvoor terecht kunnen. Studenten getuigen ook dat ze pro-actief gecontacteerd worden over het begeleidingsaanbod en dat er ook nadien opvolging is.

Specifieke voorkennis is niet nodig voor deze studie. Docenten vertrekken vanuit de basis, vanaf nul. Elke student die zich inschrijft, moet de reken- en taalvaardigheidstest afleggen. Wie niet slaagt, moet remediëring volgen en krijgt doorheen het jaar 4 kansen om de test te hernemen. De test telt voor 10% mee voor de vakken 'financieel rekenen & rapporteren' en 'professionele en communicatieve vaardigheden 1'. Dit werkt motiverend. Ongeveer de helft van de studenten volgt momenteel het remediëringstraject. De eerste analyse van het systeem is positief, zegt het opleidingsmanagement.

De commissie zag dat de opleiding sterk inzet op **uniforme informatievoorzieningen** voor de student. De opleiding hanteert eenzelfde Canvas sjabloon voor alle cursussen, waarvan de volledigheid wordt opgevolgd. Ook de studeercoaches zien erop toe dat de studiewijzer voor studenten duidelijk is. De

studeercoaches komen een paar keer per jaar samen en bespreken in de unit wat ze op dat vlak geobserveerd hebben.

De studenten beamen dat de informatie op Canvas en in de ECTS fiches duidelijk laat zien wat er van hen wordt verwacht. Hun ervaring is dat deze informatie ook klopt met de realiteit.

Voor studenten die worstelen met **leermoeilijkheden of met een functionele beperking**, geeft de inclusiecoördinator duurzame begeleiding. Er wordt samen gekeken naar de faciliteiten die de opleiding kan bieden -ook op de werkplek- wat voor neurodivergente studenten erg belangrijk is. Via het logboek wordt opgevolgd of deze studenten de leerdoelen behalen en of er voldoende professionele ontwikkeling, bijvoorbeeld inzake samenwerking mogelijk is.

In het gesprek bleek ook hoe in de modules de docenten de **werkvormen flexibel aanpassen** aan de noden van de studenten. De lessen in het dagtraject worden niet gestreamd, tenzij daar uitzonderlijk vraag naar is. Dat is een bewuste keuze van de opleiding omdat ze de dagstudenten graag op campus ziet, zodat échte interactie en leren samenwerken mogelijk is. De lessen in het avondprogramma worden wel gestreamd en opgenomen. Aangezien de lessen in het dag- en avondtraject gelijkaardig zijn, is het dus wél mogelijk om gemiste lessen te herbekijken, ook voor de dagstudenten.

Bij gestreamde lessen maakt de docent ruimte voor vragen en antwoorden en is er bijzondere aandacht om de studenten die online meevolgen te betrekken bij de les. Zo zorgt de opleiding voor goede verbinding met deze groep. Ook opdrachten worden flexibel aangepast. Om de communicatieve vaardigheden van avondstudenten te kunnen evalueren bijvoorbeeld, vragen docenten om gesprekken te filmen en op te laden. Er is e-coaching voorzien voor docenten om hen te ondersteunen bij het werken in hybride lesvormen en andere digitale toepassingen.

Studenten benoemen nadrukkelijk het **open, toegankelijke en laagdrempelige contact met de docenten**. De docenten zijn heel vakbekwaam, bereikbaar en heel flexibel, vinden zowel dagstudenten als avondstudenten. Docenten geven in de studiewijzer aan langs welk kanaal (e-mailadres van het werk, whatsapp, GSM, ...) ze het beste bereikbaar zijn. Bij vragen krijgen studenten binnen de 48 uur antwoord, en ook de feedback op papers volgt snel. De vertegenwoordigers van de studentenraad merken op dat docenten zelf ook open staan voor feedback en ermee aan de slag gaan. De inplanning van het examenrooster is daarvan een voorbeeld.

De aanwezige alumni appreciëren ook de aandacht voor 'leren leren' in de graduaatsopleiding, zodat hun slaagkansen in de bachelorstudie groter zijn.

Na lezing van het zelfevaluatie rapport en gesprekken tijdens het plaatsbezoek, kreeg de commissie inzicht in de begeleiding die de opleiding voorziet om de slaagkansen van studenten -met een grote diversiteit aan instroomprofiel en in de verschillende studietrajecten- te omkaderen. Dit werd in de dialogen ook consistent door de studenten van beide campussen bevestigd. De opleiding toont daarin een grote betrokkenheid en flexibiliteit en laat zien hoe ze goed op de eigenheid van studenten inspeelt. Ook het veralgemeende remediëringstraject draagt volgens de commissie bij tot haalbare studies voor de startende studenten.

5.5 Toetsing en beoordeling

De commissie hecht veel belang aan de kwaliteit van de toetsing, en ging in gesprek met de opleiding over de manier waarop dit in het systeem verweven zit in de beoordeling van de opleidingsonderdelen en van het werkplekleren (zie supra).

Door middel van een toetsmatrix wordt bepaald welke indicatoren in welk opleidingsonderdeel worden afgetoetst. Een ander belangrijk **instrument voor het bewaken van de kwaliteit van de toetsing** is het Beleidsdocument Onderwijs Kwaliteit (BOK)document. Dit document geeft helder de dekingsgraad van de leerdoelen aan, en een overzicht van de toetsvormen. De informatie in dit document is uitgebreid en concretiseert de *constructive alignment* over het hele curriculum. Het is ook gekoppeld aan de ECTS-fiches en vertaald naar Canvas voor studenten. Op basis van de afspraken in dit BOK-document, zijn het de parallelcollega's van een opleidingsonderdeel die vervolgens samen verantwoordelijk zijn voor het ontwerpen van de toetsen, voor het bepalen van de weging van bepaalde onderdelen in functie van de

leerdoelen en voor het opmaken van de bijhorende correctiesleutels. Docenten die hetzelfde vak doceren, houden elkaar op de hoogte en delen één plek op Canvas. De docenten geven aan dat ze duidelijk communiceren aan studenten wat er verwacht wordt in het kader van de evaluatie: een proefexamen, verbeterleutels, de weging van de scores. Ook wie (mee) beoordeelt is gekend. Studenten vinden alle informatie hierover duidelijk en geven aan dat ze erg tevreden zijn over het systeem van permanente evaluatie dat hen voldoende remediëringkansen biedt.

Er zijn verschillende **impulsen voor de verdere doorontwikkeling en de bijsturing van de toetsen**. Per opleidingsonderdeel is er een kwaliteitscirkel. Elk jaar worden een aantal opleidingsonderdelen bevestigd. Nieuwe vakken worden altijd bevestigd. Via de bevestiging is er ook een link met de beoogde leerdoelen ('worden de leerdoelen correct getoetst?'). Docenten krijgen feedback over hun opleidingsonderdeel. De opleidingsmanager heeft hiervan het overzicht. Ook de slaagcijfers worden bekeken door de opleidingsmanager en de trajectcoördinator, en afwijkende scores voor een opleidingsonderdeel geven aanleiding tot een gesprek met de trajectcoördinator. Op het leerlijnenoverleg worden ook *best practices* aangehaald. Op de plenaire werkdag (3x/jaar), worden door de dienst onderwijs ook sessies over toetsing gegeven.

Schriftelijke examens moeten minstens een week voor het examen opgestuurd worden naar het centraal examenpunt, zodat het examen ook bij verhindering van de docent kan doorgaan. De toetsen en verbeterleutels worden dus op opleidingsniveau verzameld. Deze verzameling aan toetsen wordt niet nog door andere collega's of het kernteam gescreend op de kwaliteit. De unit loopt momenteel een proces om de visie op toetsing te herijken, en dit wordt ook in elk opleidingstraject, per opleidingsonderdeel gedaan. Het anker van de dienst onderwijs ondersteunt de opleiding daarin.

De commissie meent dat de opleiding met de toetsmatrix en het BOK document laat zien dat zij goed in staat is om het behalen van de leerdoelen in een beoordelingssysteem verspreid over alle opleidingsonderdelen te vatten. De kwaliteit van de toetsen van de opleidingsonderdelen blijft echter wat onderbelicht in het evaluatiesysteem en berust vooral op de individuele verantwoordelijkheid van de groep docenten van een opleidingsonderdeel. De commissie beveelt de opleiding aan om dit helikopterperspectief over de kwaliteit van de toetsen systematisch in te bouwen in de toetsvisie en de werking.

5.6 Team & professionalisering

De commissie wilde te weten komen hoe de opleiding voldoende ruimte creëert voor werkbare samenwerking, uitwisseling en professionalisering van zowel docenten als mentoren.

In de snel veranderende sector is het belangrijk dat ook de docenten **up to date blijven met de recente evoluties**. De commissie vroeg tijdens het plaatsbezoek hoe zij dat aanpakken.

Verschillende docenten combineren hun onderwijsopdracht met een functie binnen de accountancy. Zo blijven ze ook bij met actuele tendensen, die ze vooral met kennisclips doorgeven aan studenten. Er zijn veel digitale mogelijkheden om bij te blijven, en deze manier van werken wordt ook meegegeven aan de studenten. Met name de *Accountants Academy* of 'Netflix voor accountants' vinden de studenten zeer interessant, ze appreciëren de nieuwsflashes en korte opleidingen die ze op dit platform terugvinden. Ook via het *Institute for Taks Advisors and Accountants* of het ITA blijven docenten bij.

Docenten gaven in de welzijnsbevestiging aan dat zij graag specifiek voorbehouden tijd voor bijscholing wilden zien in hun opdracht. Dat is nu niet het geval. Noden om bijvoorbeeld een nieuwe expertise op te bouwen worden besproken, o.m. in het jaarlijkse functioneringsgesprek.

De commissie herkent in de opleiding **een duidelijke overlegstructuur**. Docenten die in eenzelfde module betrokken zijn, overleggen vaak en stemmen sterk af over de aanpak. Er is op dat niveau veel samenwerking tussen parallelcollega's. Ook via het overleg in leerlijngroepen is er afstemming en overleg over de samenhang in het curriculum. Het kernteam houdt overzicht over het geheel. Tijdens de dialogen ziet de commissie de verbondenheid en de samenspraak in het team. Docenten spelen vlot op elkaar in.

De commissie merkte op dat de opleiding veel vraagt van het docententeam en ging met de opleiding in gesprek over de **werkdruk**. Het opleidingsmanagement gaat hier bewust mee om. Een duidelijke strategie voor het beheersen van de werkdruk is om docenten in te zetten op hun expertisedomein, zowel binnen het graduaat als in de bachelor. Docenten kunnen dus lesgeven in een domein waarin ze bekwaam zijn en waarvoor ze gemotiveerd en enthousiast zijn. Dat helpt om de focus te houden en zich te blijven specialiseren. Het opleidingsmanagement meent dat op die manier de docenten de werkdruk als minder zwaar ervaren. De docenten geven aan dat het opleidingsmanagement hen ook aanmoedigt om af te bakenen en duidelijke afspraken te maken over hun bereikbaarheid. Het management stimuleert om zeker de *'out of office'*-functie te hanteren en om rusttijden te respecteren. Tegelijk signaleren docenten dat het een uitdaging blijft. Docenten appreciëren wel dat ze hierover gehoord worden door het management.

Aangezien er een groot deel van de opleiding op de werkplek doorgaat, en de mentoren ook een groot aandeel hebben in de quotering van het werkplekleren, is het belangrijk dat deze **mentoren** zélf ook goed **ondersteund worden** voor deze pedagogische opdracht. De commissie vond hierover weinig informatie in het zelfevaluatierapport en legde aan de opleiding de vraag voor hoe opleiding en mentoren op elkaar aansluiten.

Het opleidingsmanagement geeft aan dat toekomstige mentoren via de informatie op de website kunnen lezen hoe het werkplekleren in elkaar zit, en wat de opleiding verwacht van een werkplekmentor. Het mentorenboekje reikt nog meer handvatten aan, eens een mentor met een student aan de slag is. Ook de begeleiders van het werkplekleren vanuit de hogeschool hebben hierin hun taak, zij zijn eerste aanspreekpunt en er is bij het langere werkplekleren frequent overleg en gesprek in functie van de evaluatie. De werkplekbegeleiders nemen contact op en gaan persoonlijk ter plaatse. Via het logboek kijken mentoren, werkplekbegeleider en student samen welke taken er gebeuren en met welke zelfstandigheid deze uitgevoerd worden. Soms wordt ter plekke een oplossing gezocht zodat alle doelstellingen kunnen bereikt worden. Wanneer het niet zo goed loopt, wordt er uitgekeken naar een andere werkplek.

Er is geen 'mentorscan' of speciale vorming voorzien om de didactische en pedagogische skills van mentoren te verrijken. Vanuit het werkveld wordt aangegeven dat zij het werkplekleren erg belangrijk vinden, onder meer als recruiteringskanaal voor nieuwe medewerkers, en dat zij daarom met zorg werkplekmentoren met de juiste kwaliteiten kiezen. De opleiding heeft er vertrouwen in dat de werkplekken daarvoor de juiste mensen aanduiden.

De commissie complimenteert het team met de dynamiek die het uitstraalt en de grote bereikbaarheid voor studenten, maar raadt niettemin het team aan om goed af te bakenen, zodat de werkdruk niet te groot wordt. Omdat het werkplekleren en het aandeel van de mentoren in het leerproces een belangrijk onderdeel is van deze opleiding, meent de commissie dat een specifiek programma voor mentoren de pedagogische kwaliteit van het werkplekleren verder kan borgen.

5.7 Werking van de kwaliteitsborging & strategische ontwikkeling

De manier waarop de Strengths, Opportunities, Aspirations & Results-analyse (SOAR) en het Basisdocument Onderwijs Kwaliteit (BOK) aanleiding geven tot het formuleren van actieplannen binnen een permanente kwaliteitscyclus, wekte bijzondere belangstelling van de commissie en werd tijdens het plaatsbezoek toegelicht aan de hand van concrete voorbeelden.

Het opleidingsmanagement beschreef hoe zij de groeispiraal van de hogeschool toepast in de opleiding. In het beleidskompas van de hogeschool legt de opleiding de actiepunten voor het komende jaar vast in een jaaractieplan. Dit maakt concreet waar er per academiejaar aan gewerkt zal worden, en hoe dat zal gebeuren. Die actiepunten komen voort uit focusgesprekken met studenten en andere kanalen binnen de opleiding zoals de adviesraad. De actiepunten worden door het kernteam toegevoegd aan het jaaractieplan en maandelijks besproken.

Op unitniveau maakt men de strategische oefening op een termijn van 5 à 6 jaar en stelt men een actieplan op. Voorbeelden hiervan zijn de impact van AI, de nieuwe instroom vanuit niveau 3 en de

effecten ervan op de opleidingen. De opleiding vertaalt dit naar een actieplan voor zichzelf, bijvoorbeeld hoe remediëring zal worden opgevat.

De leden van het kernteam gebruiken vooral het **jaaractieplan** als tool om aan kwaliteitszorg te doen. Een recent actiepoint vanuit het jaaractieplan was de evaluatie van het werkplekleren: de procesevaluatie werd uitgediept en de rol van de mentoren doorgelicht en op punt gezet. Uitkomst van deze evaluatie is dat studenten nu met een digitaal portfolio werken, dat gebruikt wordt om te toetsen of de leerdoelen bereikt worden. De persoonlijke sturing van de student wordt aangepast naargelang de punten die daaruit komen.

Om de onderwijskundige kwaliteit te bewaken, werkt de opleiding met het **BOK-document**. Dit geeft volgens de commissie helder de dekkingsgraad van de leerdoelen aan en bevat een inzichtelijk overzicht van de toetsvormen. De commissie peilde naar het concrete gebruik ervan door docenten en stelde vast dat het voor hen functioneert als een duidelijk kompas voor hun opleidingsonderdeel, de ECTS-fiche en de studiewijzer. Vooral voor nieuwe docenten is het een handig instrument om zich te kunnen situeren in het geheel van de opleiding. De trajectcoördinator houdt hierover het helikopterzicht.

De commissie had bijzondere aandacht voor de **studentenparticipatie** in de opleiding en vooral voor de manier waarop de opleiding dit ten aanzien van werkstudenten organiseert. Zij zijn immers minder op de campus aanwezig en kunnen zich niet altijd vrijmaken voor overlegmomenten en focusgesprekken.

De commissie kon vaststellen dat de opleiding veel moeite doet om de stem van alle studenten te horen en er ook systematisch mee aan de slag gaat. Omdat de officiële studentenraad soms wat 'ver' van de opleiding is, wordt ook een gesprek gevoerd door het kernteam met 1 à 2 studentenvertegenwoordigers van de opleiding zelf. De jaarlijkse **focusgesprekken** worden georganiseerd op momenten waarop studenten op de campus aanwezig zijn, maar ook 's avonds. Meestal leiden mensen van de opleiding het gesprek aan de hand van richtvragen: "waar ben je trots op in je opleiding", "waarin vind je dat je opleiding kan groeien", "voel je je klaar om te gaan werken", "waar denk je dat je collega studenten mee worstelen". Het opleidingsmanagement bespreekt de uitkomst van die gesprekken en formuleert mogelijke antwoorden op de signalen. Zo heeft de opleiding een standaardsjabloon voor Canvas ingevoerd, omdat studenten het lastig vonden dat elke docent op een andere manier werkte.

Systematische bevragingen gebeuren op vakniveau en op opleidingsniveau, en ook alumni worden bevraagd. Een eerste bevraging komt al vlak na de instroom: "ben je goed gestart, wat vind je ervan?"

De input van **werkstudenten** neemt de opleiding mee door het organiseren van een 'avondraad' die er kwam op vraag van de werkstudenten. De werkstudenten hebben een officieuze 'woordvoerder', die door de opleiding werd benaderd om ook de stem van de werkstudenten mee te kunnen nemen. Duidelijke deadlines voor opdrachten, bleek hun voornaamste vraag. Zij willen dat er tijdig wordt doorgegeven wanneer er taken moeten worden ingeleverd, zodat ze dat kunnen inplannen, in combinatie met hun werk en gezin. Elke docent moet daar strikt in zijn. Dit werd besproken in het kernteam. Ook werd de kalender van de opleiding wat aangepast aan het ritme van de werkplek (bijvoorbeeld bij drukte van kwartaalaangiftes).

Wat betreft de kwaliteitsborging, kon de commissie op basis van de consistente verhalen over de gesprekspartners heen vaststellen dat de opleiding het jaaractieplan en het BOK-document adequaat gebruikt, en dat ze studenten en andere stakeholders regelmatig en via diverse platformen betreft bij het optimaliseren van de opleiding. De kwaliteitszorg wordt zowel top-down als bottom-up gevoed. Het opleidingsmanagement en het kernteam functioneren hierbij duidelijk als draaischijf voor de opvolging en terugkoppeling. De commissie waardeert de manier waarop de opleiding de studenten beluistert. Hun actieve participatie leidt tot zichtbare acties, bijvoorbeeld in de planning en de gebruikte leermiddelen.

Bijlage 1: Administratieve gegevens van de opleiding

Instelling	Thomas More Kempen vzw
Naam opleiding	Graduaat in de Accounting Administration
Niveau en oriëntatie	Niveau 5, Graduaat
(Bijkomende) titel	Gegradueerde in de accounting administration
(Delen van) studiegebied(en)	Handelswetenschappen en bedrijfskunde
Afstudeerrichtingen	geen
opleidingstrajecten voor werkstudenten, voltijds/deeltijds trajecten, dag-/avondonderwijs, onderscheiden vormen van diplomering	Voltijds dagtraject ,campus Geel en Lier Werktraject, campus Geel
De vestiging(en) waar de opleiding wordt aangeboden	Campus Geel, Kleinhoefstraat 4, 2240 Geel Campus Lier, Antwerpsestraat 99, 2500 Lier
Onderwijstaal	Nederlands
Studieomvang (in studiepunten)	120 studiepunten
wanneer het om een graduaats- of bacheloropleiding gaat: de aansluitingsmogelijkheden en de mogelijke vervolgopleidingen; wanneer het om een masteropleiding gaat: de vereiste vooropleidingen en toelatingsvoorwaarden	Bachelor in het Bedrijfsmanagement – afstudeerrichting Accountancy - Fiscaliteit

Bijlage 2: Opleidings specifieke leerresultaten

1. Boekhoudkundige en administratieve dienstverlener
 - a. Je onderneemt de nodige acties in het kader van het debiteurenbeheer
 - b. Je onderneemt de nodige acties in het kader van het crediteurenbeheer
 - c. Je onderneemt de nodige acties in het kader van het voorradenbeheer
 - d. Je voert de boekhouding uit met behulp van boekhoudsoftware
 - e. Je beheert administratieve dossiers en bereidt rapporten/analyses voor
2. Fiscale dienstverlener
 - a. Je bereidt fiscale dossiers en fiscale controles voor
3. Communicator
 - a. Je communiceert over de eigen werkzaamheden in functie van de boekhouding
4. Teamplayer
 - a. Je werkt teamgericht in een multidisciplinaire, interculturele en/of internationale beroepsomgeving
5. Professional
 - a. Je onderhoudt het eigen deskundigheidsniveau
 - b. Je handelt deontologisch correct, respecteert interne en externe procedures, bent zelfkritisch en alert voor fraude

Bijlage 3: Programma voor de dialoog met de opleiding

09.00 – 10.15	<p>Profiel van de opleiding, partnerschappen en kwaliteitsbewaking</p> <p>Opleidingsmanager</p> <p>Lid kernteam en docent BTW Campus Geel</p> <p>Lid kernteam en docent budgettering en deontologie Campus Geel</p> <p>Studente fase 2 dagopleiding Campus Geel</p> <p>Studente fase 3 avondopleiding Campus Geel</p> <p>Alumnus 2025</p> <p>Alumnus 2024 en student vervolgtraject BA Acc-Fisc</p> <p>Advisor Accountancy, lid adviesraad en aanbieder werkpleklers</p> <p>Finance Manager, lid adviesraad</p>
10.15 - 10.45	Interne bespreking
10.45 – 12.00	<p>Praktijkgerichtheid, professionele ontwikkeling en expertise medewerkers</p> <p>Docent basisboekhouden en financieel rekenen en rapporteren, Campus Geel en Campus Lier</p> <p>Docent budgettering en deontologie Campus Geel en Campus Lier</p> <p>Docent communicatieve en professionele vaardigheden, Campus Geel</p> <p>Studeercoach Campus Geel en Campus Lier</p> <p>Studente fase 3 avondopleiding Campus Geel</p> <p>Studente fase 1 dagopleiding, Campus Geel</p> <p>Studente fase 2 dagopleiding Campus Geel</p> <p>Accountancy dossierbeheerder, lid adviesraad en aanbieder werkpleklers</p>
12.00 – 12.30	Interne bespreking
12.30 – 13.30	Rondleiding en lunch
13.30 – 14.45	<p>Werkpleklers en beoordeling eindniveau</p> <p>Werkplekcoördinator en lid kernteam Campus Geel en Lier</p> <p>Trajectcoördinator Campus Geel en Campus Lier, docent boekhouden en financiële analyse</p> <p>Docent personenbelasting en werkplekbegeleider WPL4</p> <p>Studente fase 2 dagopleiding Campus Geel, Voorzitter Studentenraad</p> <p>Student fase 2 dagopleiding Campus Geel</p> <p>Student fase 3 avondopleiding campus Geel, woordvoerder avondstudenten</p> <p>Alumna 2025 en studente vervolgtraject Acc-Fi</p> <p>Teamcoördinator financieel-administratieve medewerkers en aanbieder werkpleklers</p> <p>Accountant, Aanbieder werkpleklers</p> <p>Dossierbeheerder, aanbieder werkpleklers</p>

14.45 – 15.15	Interne bespreking
15.15 – 16.00	Gesprek met studenten voorzitter studentenraad woordvoerder avondstudenten Campus Geel: student fase 2 dagopleiding, student fase 1 dagopleiding, studente fase 1 dagopleiding, studenten fase 1 dagopleiding, studente fase 1-2-3 avondopleiding Campus Lier: student fase 2 dagopleiding, studente fase 2 dagopleiding
16.00 – 16.15	Interne bespreking
16.15 – 16.45	Aanvullend gesprek met Werkplekcoördinator en lid kernteam Campus Geel en Lier Trajectcoördinator Campus Geel en Campus Lier, docent boekhouden en financiële analyse
16.45 – 17.15	Nabespreking en voorbereiding terugmelding
17.15 – 17.45	Reflectie op het bezoek

Bijlage 4: Overzicht van het bestudeerde materiaal

Documentatie beschikbaar gesteld bij de aanvraag:

- Zelfevaluatierapport
- Bijlagen:
 - Administratieve gegevens van de instelling en de opleiding
 - Aanbevelingen TNO
 - Organisatie- en communicatiestructuur unit business Kempen
 - Profiel van de afgestudeerde
 - Visie van de opleiding
 - Afbakening taken en verantwoordelijkheden niveau 5 en 6
 - Domeinspecifieke leerresultaten (DLR)
 - Rollen, indicatoren (opleidingsspecifieke leerresultaten) en beroepstaken
 - Programmagids link ECTS
 - Modeltraject voor werkstudenten
 - Leerresultatenmatrix
 - Mentorenboekje
 - Werkplekscan
 - Infobrochure werkplekieren
 - Logboek werkplekieren
 - A Complete Guide to Business Opleidingen
 - Remediëringtraject
 - Toetsmatrix
 - Het 5-sporenbeleid binnen de unit business Kempen
 - Beoordelingsformulier mentor
 - Beoordelingsformulier werkplekbegeleider
 - Beoordelingsinstrument jury
 - Overzicht evaluatie OPO's eindniveau – rollen – indicatoren-DLR
 - Beschrijving van het personeel
 - Rollen en taken binnen de unit business Kempen
 - Interne kwaliteitszorg Thomas More
 - SOAR

Documentatie beschikbaar gesteld tijdens de dialoog

- Zelfevaluatierapport
- Praktische leidraad voor het bezoek met ook digitale toegang voor commissieleden tot Canvas en de Sharepointomgeving

