


# GRADUAAT IN DE ACCOUNTING ADMINISTRATION

THOMAS MORE MECHELEN-ANTWERPEN

OPLEIDINGSACCREDITATIE OP MAAT VAN DE EIGEN REGIE •  
BEOORDELINGSRAPPORT

7 MEI 2026



HILDE BOTTU (VOORZITTER) • RENATE ODENKIRCHEN, BERT VERSTRAETEN,  
ANDREW BEST (COMMISSIELEDEN) • JEROEN THIBAUT (SECRETARIS) • SOFIE  
VAN CAUWENBERGHE (PROCESCOÖRDINATOR)



## Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Abstract</b> .....	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Methodologie</b> .....	<b>5</b>
2.1	Commissiesamenstelling.....	5
2.2	Methode van het onderzoek.....	5
<b>3</b>	<b>Onderzoeksvoorstel</b> .....	<b>6</b>
3.1	Inleiding.....	6
3.2	Resultaten vooronderzoek.....	6
3.3	Niet verder te onderzoeken aspecten .....	6
3.4	Positieve elementen (sterktes, succesfactoren en goede praktijken).....	6
3.5	Thema's voor nadere verkenning en onderzoeksvragen.....	6
<b>4</b>	<b>Holistisch oordeel</b> .....	<b>9</b>
<b>5</b>	<b>Rapportage van het onderzoek</b> .....	<b>11</b>
5.1	Thema 1 – Positionering en niveau-5-profiel (intern en extern) .....	11
5.2	Thema 2 – Realiseren van het beoogde profiel van de afgestudeerde via werkpleklers.....	12
5.3	Thema 3 – Beoordeling, toetsing en vaststelling van het eindniveau .....	13
5.4	Thema 4 – Instroomdiversiteit, begeleiding en schaalbaarheid .....	15
5.5	Reflectieve dialoog .....	16
	<b>Bijlage 1: Administratieve gegevens van de opleiding</b> .....	<b>17</b>
	<b>Bijlage 2: Opleidings specifieke leerresultaten</b> .....	<b>18</b>
	<b>Bijlage 3: Programma voor de dialoog met de opleiding</b> .....	<b>21</b>
	<b>Bijlage 4: Overzicht van het bestudeerde materiaal</b> .....	<b>22</b>

## 1 Abstract

Dit beoordelingsrapport betreft de opleidingsaccreditatie op maat van de eigen regie van het graduaat in de accounting administration van Thomas More Mechelen-Antwerpen. Op basis van haar onderzoek beoordeelt de commissie de kwaliteit van de opleiding als voldoende en adviseert zij de NVAO om een positief accreditatiebesluit te nemen.

De commissie richtte haar onderzoek op een aantal vragen die voortkwamen uit het vooronderzoek. Zij wilde vooral beter begrijpen hoe de opleiding haar niveau-5-profiel extern positioneert, hoe zij het beoogde profiel realiseert in talent labs en werkpleklers, en hoe zij het eindniveau navolgbaar vaststelt wanneer meerdere beoordelaars betrokken zijn.

Het dossier en de dialoog tonen een coherent niveau-5-profiel dat de opleiding concreet maakt via rollen en beroepstaken, gekoppeld aan beheersingsniveaus in de opleidingsrubric. De commissie waardeert de uitgesproken beroepspraktijkgerichtheid en de doordachte opbouw in complexiteit via talent labs en werkpleklers. Studenten ervaren de evaluatieverwachtingen als duidelijk en de feedback als bruikbaar, onder meer doordat rubrics en deelbeoordelingen transparant raadpleegbaar zijn in de digitale leeromgeving.

Een uitgesproken sterkte is de vaststelling van het eindniveau in werkpleklers: de opleiding hanteert een uitgewerkt beoordelingskader met expliciete criteria, wegingen en cesuren en combineert de beoordeling door meerdere actoren tot één samenhangend eindresultaat. De commissie beschouwt dit als een goede praktijk die de betrouwbaarheid en navolgbaarheid van de eindbeoordeling versterkt.

De commissie identificeert daarnaast enkele aanbevelingen, zonder afbreuk te doen aan het positieve oordeel over de basiskwaliteit.

- De commissie beveelt aan om de externe positionering van het graduaat ten opzichte van de professionele bachelor blijvend scherp te houden.
- De commissie beveelt aan om de opvolging van instroomdiversiteit en werkdruk planmatig te blijven onderbouwen met monitoring.
- De commissie beveelt aan om kalibratie van het eindniveau en afspraken rond artificial intelligence in toetsing aantoonbaar verder te verankeren.

## 2 Methodologie

### 2.1 Commissiesamenstelling

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

- Hilde Bottu (voorzitter), voormalig opleidingsverantwoordelijke graduaatsopleidingen binnen het programma Management aan UCLL.
- Renate Odenkirchen (commissielid), opleidingscoördinator en hogeschooldocent AD accountancy aan Hogeschool Rotterdam.
- Bert Verstraeten (commissielid), directeur en teamcoach, Financiën Stad en OCMW Gent.
- Andrew Best (student-commissielid), student graduaat in de accounting administration aan Odisee.

De commissie werd bijgestaan door Sofie Van Cauwenberghe (procescoördinator en beleidsmedewerker bij de NVAO), en Jeroen Thibaut (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 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 Onderzoeksvorstel

### 3.1 Inleiding

Voor het vooronderzoek analyseerde de commissie het door de opleiding aangeleverde aanvraagdossier. Dit dossier bestond uit een zelfevaluatie-rapport met bijlagen die onder meer het onderwijsconcept, de leerresultatenmatrix, blauwdrukken en instrumenten voor toetsing en werkplekleren omvatten. Op basis van deze dossieranalyse formuleerden de commissieleden hun eerste waarderings, die samen de basis vormden voor het onderzoeksvorstel. De opleiding stelde daarnaast een gedeelde digitale omgeving ter beschikking waarin de commissie bijkomende informatie kon raadplegen die de dossieranalyse ondersteunde (zoals ECTS-fiches en materiaal uit de digitale leeromgeving).

### 3.2 Resultaten vooronderzoek

De bestudering van het dossier leidde tot het identificeren van een aantal duidelijke sterktes en een aantal aandachtspunten. De commissie formuleerde op basis van haar vooronderzoek enkele thema's: een deel hoefde niet verder onderzocht te worden omdat het dossier voldoende vertrouwen gaf; andere aspecten vroegen nadere verkenning en werden omgezet in onderzoeksvragen die leidend waren tijdens de dialoog.

### 3.3 Niet verder te onderzoeken aspecten

Op basis van het dossier had de commissie voldoende vertrouwen in onderstaande elementen. Daarom vormden ze geen primaire aandachtspunten voor nadere verkenning.

- De organisatorische inbedding van de opleiding is duidelijk.
- Er is een degelijke kwaliteitscyclus met PDCA.
- De expertise van het docententeam is voldoende overtuigend.
- De curriculumopbouw is logisch en passend voor niveau 5 met goede balans tussen praktijk en theorie.

### 3.4 Positieve elementen (sterktes, succesfactoren en goede praktijken)

De commissie benoemde deze sterktes tijdens de dialoog met de verschillende gespreksgroepen, maar zonder ze opnieuw als centrale onderzoeksvragen uit te diepen.

- Sterke praktijkgerichtheid met doordachte leerlijnen met duidelijke opbouw in complexiteit (talentlabs en werkplekleren).
- Beroepsrollenmodel: De domeinspecifieke leerresultaten zijn duidelijk vertaald naar rollen en afgestemd met het werkveld.
- Werkveldafstemming en partnerschappen en de input voor de opleiding zijn duidelijk zichtbaar.
- Sterke aandacht voor professionaliteit, compliance en ethiek in de opleidingsvisie.

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

De onderstaande thema's vroegen volgens de commissie wél nadere verkenning tijdens de dialoog. Op basis van het dossier waren deze onderdelen nog niet overal even scherp te interpreteren, of ze bevatten elementen die bij verdere groei of veranderende context een

mogelijk risico kunnen vormen. De commissie benaderde ze daarom als mogelijke aandachtspunten en vertaalde ze naar gerichte onderzoeksvragen die richting gaven aan de gesprekken met de verschillende gespreksgroepen.

### **Thema 1: Positionering en niveau-5-profiel (intern én extern)**

Onderzoeksvraag 1: Hoe scherp positioneert de opleiding haar niveau-5-profiel ten opzichte van de professionele bachelor, en hoe borgt zij dat dit door instromers en werkveld consistent wordt begrepen?

Ondersteunende deelvragen: hoe worden verwachtingen gecommuniceerd; waaruit blijkt het niveau in beroepstaken/criteria; hoe wordt het traject naar vervolgstudies geduid; hoe bewaakt de opleiding de positionering van het niveau-5-profiel in een context van toenemende automatisering en AI?

### **Thema 2 – Realiseren van het beoogde profiel van de afgestudeerde via werkplekleren**

Onderzoeksvraag 2: Hoe garandeert de opleiding brede professionele vorming wanneer werkplekleren hoofdzakelijk in accountantskantoren plaatsvindt?

Ondersteunende deelvragen: welke elementen van interne bedrijfscontexten komen via cases/talent labs/gastbijdragen aan bod; hoe bewaakt de opleiding aansluiting met verschuivende beroepspraktijk?

### **Thema 3 – Beoordeling, toetsing en vaststelling van het eindniveau**

Onderzoeksvraag 3: Hoe zorgt de opleiding ervoor dat toetsing en beoordeling – met werkplekleren als essentieel onderdeel – het leerproces weerspiegelen én de beoogde leerresultaten concreet en betrouwbaar vaststellen?

Ondersteunende deelvragen: hoe is het toetsbeleid opgebouwd over de opleiding heen (incl. talent labs en ondersteunende praktijklijn); welke beoordelingscriteria en rubrics gelden bij afstuderen en hoe worden cesuren/drempels bepaald; hoe komt een score tot stand, en hoe wordt feedback gekoppeld aan leerresultaten en beroepsrollen; hoe bewaakt de opleiding consistentie tussen beoordelaars (docenten/leercoaches, werkplekmentoren, externe professionals); welke afspraken gelden rond AI-gebruik per evaluatievorm en hoe bewaakt de opleiding de validiteit van toetsing wanneer AI wel/niet is toegelaten?

### **Thema 4 – Instroomdiversiteit, begeleiding en schaalbaarheid**

Onderzoeksvraag 4: In welke mate is wat de opleiding beoogt haalbaar en realiseerbaar met een veranderende en diversere instroom, en hoe borgt de opleiding haar begeleidings- en opvolgaanpak wanneer studentenaantallen of diversiteit toenemen?

Ondersteunende deelvragen: welke instroomprofielen (voorkennis, maturiteit, VDAB-traject/werkstudenten/generatiestudenten) komen vandaag binnen, welke maatregelen ondersteunen een sterke start (intro, intake, vroegsignalering, remediëring) en hoe wordt de effectiviteit hiervan opgevolgd, hoe organiseert de opleiding studiebegeleiding en trajectcoaching, welke signalen gebruikt de opleiding om bij te sturen en hoe worden beslissingen teruggekoppeld?

## Overkoepelend thema – Artificial intelligence

Onderzoeksvraag: Hoe vormt *artificial intelligence* (AI) de brug tussen het curriculum van de opleiding en de evoluerende beroepspraktijk, en welke randvoorwaarden stelt dit aan onderwijs en toetsing?

Ondersteunende deelvragen: beïnvloedt AI als onderdeel van bredere digitalisering het takenpakket in de beroepspraktijk (meer automatisering, meer nadruk op controle, interpretatie en kritisch handelen); hoe stuurt de opleiding het gebruik van AI in evaluatie- en toetsmomenten, met het oog op validiteit en betrouwbare beoordeling; ontwikkelt de opleiding vaardigheden en een kritische mindset bij studenten om in een AI-rijke context professioneel te handelen?

Het thema *artificial intelligence* wordt in dit rapport niet als apart thema besproken, maar komt bij verschillende thema's aanbod, telkens met een andere focus.

## 4 Holistisch oordeel

De commissie adviseert met dit rapport de NVAO over de kwaliteit van het graduaat in de accounting administration aan Thomas More Mechelen-Antwerpen. De commissie stelt vast dat de opleiding een coherent niveau-5-profiel beoogt en dit concreet maakt via rollen en beroepstaken die gekoppeld zijn aan beheersingsniveaus in de opleidingsrubric. In de commissiegesprekken en in het dossier is herkenbaar dat de opleiding bewust keuzes maakt binnen de grenzen van een tweejarige opleiding: zij bewaakt de noodzakelijke basis en stuurt tegelijk op kritisch en probleemoplossend handelen in een context van digitalisering en *artificial intelligence*.

De commissie beoordeelt de realisatie van dit profiel als consistent beroepspraktijkgericht. Talent labs en werkplekieren vormen een logisch groeipad in complexiteit en autonomie. Toetsing sluit aan bij beroepsprocessen en studenten ervaren de evaluatiecriteria en feedback als duidelijk en transparant.

Een duidelijke sterkte is de manier waarop de opleiding het eindniveau vaststelt in werkplekieren: het beoordelingskader is expliciet uitgewerkt met criteria, wegingen en cesuren en bundelt input van meerdere actoren (werkplekmentor of externe professional, werkplekleercoach en jury) tot één samenhangend eindresultaat. De commissie beschouwt dit als een goede praktijk omdat het de betrouwbaarheid en navolgbaarheid van de eindbeoordeling versterkt en aansluit bij het ontwikkelingsgerichte karakter van werkplekieren.

Tegelijk ziet de commissie drie ontwikkelkansen die de opleiding kunnen helpen om haar huidige sterktes ook op langere termijn robuust te borgen. De commissie stelt vast dat de opleiding intern een duidelijk profiel hanteert en dat actoren het graduaat als uitgesproken praktijkgericht herkennen. Zij adviseert wel om consequent de manier waarop dat onderscheid extern blijft doorwerken in de beeldvorming bij instromers en in de samenwerking met werkplekpartners te blijven monitoren.

Verder waardeert de commissie de intensieve, toegankelijke begeleiding en de nabijheid van het team, die door studenten expliciet als meerwaarde wordt ervaren. Net omdat de instroom diverser wordt en de aanpak intensief is, vindt de commissie het belangrijk dat de opleiding de effecten op studievoortgang en werkdruk blijvend planmatig opvolgt.

Tot slot beschouwt de commissie de praktijkgerichte en transparante vaststelling van het eindniveau, met werkplekieren als kern, als een goede praktijk. Bij groei van het netwerk van werkplekken en beoordelaars blijft het wel essentieel dat afstemming en afspraken (onder meer rond *artificial intelligence* in toetsing) aantoonbaar geborgd blijven.

Deze aandachtspunten en bijhorende aanbevelingen doen geen afbreuk aan het positieve oordeel over de basiskwaliteit. Alles afwegend concludeert de commissie dat de opleiding voldoet aan de kwaliteitsverwachtingen. Zij beoordeelt de kwaliteit van de opleiding als **voldoende** en adviseert een **positief accreditatiebesluit**.

De commissie formuleerde de volgende aanbevelingen:

- De commissie beveelt aan om de externe positionering van het graduaat ten opzichte van de professionele bachelor blijvend scherp te houden.
- De commissie beveelt aan om de opvolging van instroomdiversiteit en werkdruk planmatig te blijven onderbouwen met monitoring.

- De commissie beveelt aan om kalibratie van het eindniveau en afspraken rond artificial intelligence in toetsing aantoonbaar verder te verankeren.

## 5 Rapportage van het onderzoek

### 5.1 Thema 1 – Positionering en niveau-5-profiel (intern en extern)

De commissie onderzocht of de opleiding haar beoogde profiel en niveau 5 voldoende scherp positioneert, en of dat profiel door actoren (opleiding, werkveld, studenten) consistent wordt begrepen. Zij keek daarbij naar de manier waarop de opleiding leerresultaten operationaliseert en taal geeft aan “wat een afgestudeerde kan”. De commissie gebruikte de opleidingsrubric (rollen en beheersingsniveaus) als referentiekader.

De commissie stelde vast dat het onderscheid tussen graduaat en professionele bachelor in de gesprekken in grote lijnen herkenbaar was. Werkveldpartners duiden het graduaatprofiel vooral als praktijkgericht en snel inzetbaar in uitvoerende en ondersteunende rollen, terwijl zij de professionele bachelor eerder linken aan meer diepgang en een zwaardere adviserende component. Studenten bevestigden dat zij bewust kozen voor een leerweg met vroeg en herhaald werkplekleren en met “leren door doen” en konden toelichten waarom dit aansluit bij hun leerstijl en verwachtingen.

Tegelijk onderzocht de commissie of dit onderscheid ook consequent doorwerkt in verwachtingen en beoordeling op de werkplek. Doorheen de gesprekken vroeg de commissie daarom bijkomende toelichting over de mate waarin werkplekbeoordeling gestandaardiseerd gebeurt en hoe het onderscheid tussen niveau 5 en 6 daarbij bewaakt blijft. De opleiding lichtte toe dat zij hiervoor expliciete instrumenten en beoordelingskaders hanteert en dat werkveldpartners daarin worden meegenomen. De commissie kreeg hiervan bijkomend zicht tijdens een demonstratie van de evaluatie-omgeving in Canvas, die concreet liet zien hoe criteria, rubrics en deelbeoordelingen voor studenten zichtbaar zijn en hoe deze op een samenhangende manier tot een eindresultaat worden verwerkt. De commissie waardeert dat de opleiding het niveau 5 niet enkel benoemt, maar ook ondersteunt met een gestandaardiseerd evaluatie-instrumentarium.

Naast deze positieve vaststelling noteert de commissie een signaal uit het studentengesprek: enkele studenten gaven aan dat zij bij het zoeken naar een werkplek soms het gevoel hadden dat organisaties sneller naar een bachelorprofiel kijken. Werkveldpartners maakten in de gesprekken evenwel duidelijk dat zij het graduaatprofiel goed herkennen en waarderen omwille van de praktische inzetbaarheid. De commissie beschouwt dit daarom niet als een oordeel over de waarde van het graduaat, maar als een aandachtspunt voor communicatie en verwachtingsmanagement: wanneer het profiel en het niveau niet overal even scherp begrepen worden, kan dat de matching en het werkplekzoekproces beïnvloeden.

In de dialoog kwam ook aan bod dat digitalisering en *artificial intelligence* het werkveld beïnvloeden en dat dit gevolgen heeft voor de positionering van het graduaatprofiel en het takenpakket van een gegradueerde in accounting administration. De opleiding gaf aan dat zij deze evoluties actief opvolgt en hierover in gesprek gaat met partners (onder meer werkveld en studenten) om te toetsen welke verschuivingen zij in de beroepspraktijk zien. Tegelijk benadrukt de opleiding dat zij binnen de grenzen van een tweejarig programma keuzes moet maken en dat zij daarom de basiscompetenties niet wil loslaten. Volgens de opleiding blijft die basis noodzakelijk om geautomatiseerde verwerking en AI-output te begrijpen, kritisch te interpreteren en waar nodig te corrigeren. Werkveldpartners sloten daarbij aan en koppelden AI vooral aan een verschuiving van loutere data-input naar controle, interpretatie en procesdenken, terwijl de kernrollen in essentie herkenbaar blijven.

De commissie waardeert dat de opleiding haar profiel concreet maakt via rollen en beroepstaken in de rubric (met beheersingsniveaus trainee en professional). Dit instrumentarium ondersteunt consistent taalgebruik over niveau 5. Tegelijk adviseert de commissie om dit ook extern consequent te blijven uitdragen, zodat instromers en werkveldpartners hetzelfde referentiekader hanteren.

## 5.2 Thema 2 – Realiseren van het beoogde profiel van de afgestudeerde via werkplekieren

De commissie onderzocht de afweging tussen (a) het beoogde brede profiel en (b) de keuze om werkplekieren te organiseren binnen accountantskantoren. Ze wilde begrijpen hoe de opleiding die keuze verantwoordt, en hoe ze tegelijk de blik van studenten op bredere bedrijfscontexten openhoudt.

De opleiding en werkveldpartners motiveerden de focus op accountantskantoren vooral vanuit kwaliteitsborging en volledigheid van het leer- en toetskader. In een accountantskantoor komen de beoogde leerresultaten en beroepstaken doorgaans het meest volledig en consistent aan bod, waardoor de opleiding de realisatie én beoordeling ervan beter kan bewaken. In de dialoog werd toegelicht dat de opleiding in het verleden ook andere werkplekken toeliet, maar op basis van ervaring tot de beargumenteerde keuze kwam om werkplekieren te beperken tot accountantskantoren, net om de vergelijkbaarheid en betrouwbaarheid van beoordeling te verhogen. Studenten en werkveld benoemden dit ook als voordeel: in een kantoor zien studenten meer processen en verschillende dossiers, terwijl een interne rol in een bedrijf sneller een beperkter takenpakket kan opleveren.

In dat verband besprak de commissie ook hoe automatisering en *artificial intelligence* doorwerken in de concrete werkplekcontext. In de dialoog werd aangegeven dat studenten in de praktijk minder uitsluitend 'input' doen en dat van hen vaker verwacht wordt dat zij begrijpen wat software en AI doen, output controleren en fouten of ongerijmdheden kunnen detecteren en corrigeren. De opleiding koppelde dit aan haar keuze om de basisvaardigheden expliciet te blijven trainen en tegelijk in werkplekieren en talent labs de nadruk te leggen op kritisch handelen en professionele oordeelsvorming.

De commissie onderzocht ook de "keerzijde": wat met studenten die eerder naar interne rollen willen doorgroeien, of met thema's die vaker in grotere organisaties spelen (interne codering, functiescheiding, interne controle)? In de dialoog kwam naar voren dat studenten die basis in een kantoor ook als springplank zien naar bredere financiële rollen. De opleiding gaf bovendien aan dat zij via talent labs, cases en gastbijdragen ook bredere perspectieven binnenbrengt.

De commissie begrijpt en onderschrijft de onderbouwde keuze voor werkplekieren in accountantskantoren. Die keuze ondersteunt niet alleen de kwaliteitsborging en vergelijkbaarheid van beoordeling, maar biedt studenten ook een brede basis die hen volgens de gesprekspartners toelaat om nadien relatief vlot door te groeien naar andere financiële of interne rollen. Het dossier bevat bovendien instrumenten die deze keuze ondersteunen (werkplekscan, checklists en borging van het takenpakket). De commissie vraagt wel dat de opleiding blijvend aandacht houdt voor de zichtbaarheid van andere bedrijfscontexten en bijhorende thema's, en dit systematisch opvolgt via werkveldfeedback en via de invulling van cases en talent labs.

## 5.3 Thema 3 – Beoordeling, toetsing en vaststelling van het eindniveau

De commissie onderzocht hoe de opleiding de beoordeling en toetsing organiseert, en hoe zij hiermee het leerproces weerspiegelt en de beoogde leerresultaten concreet vaststelt. De commissie besteedde daarbij bijzondere aandacht aan werkplekieren en afstuderen, omdat die onderdelen sterk bepalend zijn voor het eindniveau. Dit thema onderzoekt zowel de opbouw van toetsing doorheen de opleiding, als de navolgbaarheid en betrouwbaarheid van de eindbeoordeling, inclusief afstemming tussen beoordelaars en de plaats van *artificial intelligence* in evaluaties.

### 5.3.1 Toetsopbouw en toetsbeleid doorheen de opleiding

De commissie stelde vast dat de opleiding toetsing bewust koppelt aan beroepsprocessen en beroepsrollen. In de dialoog werd toegelicht dat de opleiding werkt met blauwdrukken en dat zij leerresultaten, leerdoelen en toetsing op elkaar afstemt. De opleiding gaf aan dat zij daarbij aandacht heeft voor de opbouw in complexiteit en voor het stapsgewijs verhogen van autonomie bij studenten. De commissie waardeert dat de opleiding haar toetsopbouw niet louter laat bestaan uit afzonderlijke kennistoetsen, maar ze integreert in praktijkgerichte leerlijnen waarin studenten aantoonbaar groeien.

Tegelijk onderzocht de commissie hoe expliciet die toetsopbouw voor studenten en werkveld wordt gemaakt. Studenten gaven aan dat zij bij de start van opleidingsonderdelen helder zicht krijgen op wat verwacht wordt en hoe geëxamineerd zal worden. De commissie beschouwt dit als een belangrijke randvoorwaarde voor een fair en transparant toetsbeleid.

### 5.3.2 Praktijkgerichte toetsing in talent labs en ondersteunende praktijkleerlijn

De commissie onderzocht hoe de opleiding de geïntegreerde praktijkleerlijn (talent labs) evalueert, en wat precies bedoeld wordt met geïntegreerde examens. In de dialoog lichtte de opleiding toe dat geïntegreerde examens in talent labs praktijkgericht zijn en een flow volgen die herkenbaar is uit de beroepspraktijk. De opleiding gaf voorbeelden van toetsing waarin studenten in software moeten werken, keuzes moeten maken en stappen moeten verantwoorden, aangevuld met mondelinge componenten en opdrachten die aansluiten bij reële cases uit het werkveld.

De commissie stelde vast dat deze praktijkgerichte opzet de kans vergroot dat toetsing niet alleen “kennis” meet, maar ook toepassing, redenering en professionele aanpak. Studenten bevestigden dat ze de evaluatievormen begrijpen, dat de verwachtingen vooraf duidelijk zijn en dat ze achteraf feedback krijgen die aansluit op de beoordeelde onderdelen.

### 5.3.3 Werkplekieren en vaststelling van het eindniveau (afstuderen)

De commissie legde het zwaartepunt van dit thema op de vraag hoe het eindniveau wordt vastgesteld in werkplekieren fase 2 (*startende professional*). De commissie onderzocht of de opleiding hierover duidelijke beoordelingscriteria hanteert, of studenten kunnen navolgen hoe hun resultaat tot stand komt en of de beoordeling betrouwbaar is wanneer meerdere beoordelaars betrokken zijn.

In de dialoog verduidelijkte de opleiding dat zij werkt met een beoordelingskader dat gekoppeld is aan beroepscompetenties en dat zij daarbij ook professionele attitudes expliciet mee beoordeelt. De opleiding lichtte toe dat zij met drempels werkt op kernonderdelen en dat zij de beoordeling samenbrengt in één coherent eindresultaat. De commissie hoorde ook

dat de opleiding tussentijdse evaluatiemomenten inzet als richtinggevend instrument, zonder dat deze automatisch doorwegen in het eindoordeel. De commissie beschouwt dit als een ontwikkelingsgerichte aanpak: tussentijdse feedback ondersteunt groei, terwijl het eindoordeel het gerealiseerde niveau vaststelt.

De commissie onderzocht daarnaast hoe de opleiding borgt dat studenten alle vereiste elementen van het eindniveau aantonen, ook wanneer niet elke beroepstaak zich op elk moment of op elke werkplek aanbiedt. In de dialoog werd toegelicht dat de opleiding waar nodig aanvullende business cases en terugkomenten inzet om vereiste onderdelen te kunnen aftoetsen. Studenten en werkveld gaven aan dat er opvolging is op de volledigheid van het takenpakket en op de groei doorheen het traject.

### 5.3.4 Navolgbaarheid en transparantie voor eindbeoordeling studenten (Canvas en rubrics)

De commissie onderzocht expliciet de transparantie van beoordeling voor studenten. Studenten gaven aan dat zij op hun Canvas-portaal per onderdeel kunnen zien wat verwacht wordt, hoe de rubrics worden ingevuld en hoe de punten op deelcomponenten zijn opgebouwd. Zij ervaren bovendien dat zij na evaluaties toelichting krijgen bij hun resultaat.

Tijdens de dialoog kreeg de commissie een demo die concreet liet zien hoe studenten deze evaluatie-informatie in Canvas zien. De commissie kreeg daarbij ook zicht op hoe de opleiding rubric-scores en registraties samenbrengt tot een coherent cijfer. De commissie beschouwt deze transparantie als een duidelijke sterkte, omdat zij de navolgbaarheid van beoordeling verhoogt en het leerproces ondersteunt: studenten kunnen gerichter bijsturen op basis van duidelijke feedback en zichtbare criteria.

### 5.3.5 Betrouwbaarheid en consistentie: afstemming tussen beoordelaars en vierogenprincipe

De commissie waardeerde de aanpak rond afstemming, omdat de opleiding hiermee het risico op willekeur verkleint. In de dialoog onderzocht de commissie expliciet hoe de opleiding het onderscheid in eindniveau bewaakt wanneer werkplekmentoren en eventueel externe professionals mee beoordelen, en in welke mate de beoordeling op een gestandaardiseerde manier gebeurt. De opleiding lichtte toe dat zij hiervoor expliciete beoordelingskaders en rubrics hanteert en dat werkveldpartners daarin worden meegenomen. De commissie kreeg hiervan bijkomend zicht tijdens een demonstratie van de evaluatie-omgeving in Canvas, die concreet liet zien hoe criteria en rubrics worden toegepast, hoe deelbeoordelingen worden opgebouwd en hoe dit samenkomt in een coherent eindresultaat. De commissie beschouwt dit als een sterke basis om het beoogde niveau consequent en navolgbaar te bewaken.

Tegelijk ziet de commissie in een groeiend netwerk van werkplekken en beoordelaars een blijvend aandachtspunt: consistentie vraagt herhaalbare en aantoonbare kalibratie. De commissie adviseert daarom om de kalibratie van toetsing en eindniveau kritisch en structureel te blijven organiseren, met een expliciete rol voor de externe blik wanneer externe professionals mee beoordelen. Zij ziet hierbij meerwaarde in een aantoonbaar vierogenprincipe en vaste afstemmingsmomenten, zodat de 'lat' voor het eindniveau consistent blijft. In dezelfde lijn adviseert de commissie om de onderliggende criteria en verwachtingen blijvend helder te duiden naar werkveldpartners, zodat de toepassing van het kader ook op langere termijn eenduidig blijft.

### 5.3.6 Artificial intelligence in toetsing en beoordeling

De commissie onderzocht hoe de opleiding *artificial intelligence* in toetsing en beoordeling stuurde, omdat AI zowel de beroepspraktijk als de toetscontext beïnvloedt. In de dialoog kwam naar voren dat de opleiding AI-ontwikkelingen actief opvolgt en hierover in gesprek gaat met partners (werkveld en studenten). De opleiding gaf aan dat zij binnen de grenzen van een tweejarige opleiding keuzes moet maken en daarom de basiscompetenties niet wil loslaten. Die basis blijft volgens de opleiding nodig om AI-output en geautomatiseerde verwerking te begrijpen, te interpreteren en waar nodig te corrigeren.

De commissie onderzocht vervolgens de implicaties voor toetsing. In de dialoog kwam naar voren dat de opleiding werkt met gedifferentieerde afspraken over AI-gebruik per opleidingsonderdeel en per evaluatievorm. Docenten duiden hierbij op een schaal aan in welke mate en op welke manier AI kan worden ingezet. De commissie stelde vast dat dit principe studenten houvast geeft, maar dat het tegelijk blijvende aandacht vraagt om afspraken consequent te formaliseren in toetsdocumenten en om verantwoording door studenten helder te maken. Studenten benoemden dat zij AI gebruiken als hulpmiddel, maar dat de opleiding herhaaldelijk benadrukt dat AI niet blindelings mag worden gevolgd en dat kritische controle noodzakelijk blijft.

De commissie waardeert dat de opleiding AI niet los behandelt, maar positioneert als onderdeel van hedendaags professioneel handelen. Tegelijk adviseert de commissie om de borging in toetsing aantoonbaar te blijven versterken: door per evaluatievorm helder te maken wat mag, welke verantwoording verwacht wordt en hoe de validiteit van beoordeling bewaakt blijft wanneer AI wel of niet toegelaten is.

## 5.4 Thema 4 – Instroomdiversiteit, begeleiding en schaalbaarheid

De commissie onderzocht of de opleiding haar beoogde profiel haalbaar realiseert met een veranderende instroom en grotere diversiteit in voorkennis en maturiteit. Ze keek ook naar de toegankelijkheid van ondersteuning en de schaalbaarheid van intensieve begeleiding.

In de dialoog kwam naar voren dat de opleiding sterk inzet op studentontwikkeling via een proactieve start en opvolging. Studenten worden onthaald via introductie- en kennismakingsmomenten en krijgen een individueel intakegesprek, met als doel verwachtingen te verduidelijken en waar nodig vroeg door te verwijzen naar studie- en trajectbegeleiding. In de opleidingsonderdelen wordt expliciet tijd genomen om met docenten kennis te maken en wordt structureel gecommuniceerd wat in het opleidingsonderdeel verwacht wordt en hoe men zal werken. Daarnaast gebruikt de hogeschool datagedreven signalen om studenten met een verhoogd risico vroeg te detecteren (via bevragingen en risicoprofielen) en zet de opleiding hier proactief op in via trajectcoaching en gerichte opvolging. Studenten bevestigden dat begeleiding laagdrempelig is en dat informatie over examens en verwachtingen duidelijk en tijdig wordt gedeeld.

De commissie kon in de dialoog ook concrete voorbeelden horen van gerichte ondersteuning bij specifieke instroomnoden. Zo werd toegelicht dat instromers met een mogelijke taalachterstand een ijkingsproef kunnen afleggen en dat op basis daarvan gerichte maatregelen worden genomen. Als voorbeeld werd aangehaald dat bepaalde documentatie, waar relevant, in een andere taal beschikbaar werd gemaakt (in het besproken geval een Minimum Algemeen Rekeningstelsel (MAR) in het Frans), zodat de student beter kan aansluiten en kan groeien richting de beoogde verwachtingen. De commissie waardeert deze gerichte aanpak omdat ze de ondersteuning concreet maakt en snel inzet op haalbare

bijsturing. Tegelijk wijst dit voorbeeld ook op een aandachtspunt: dergelijke individuele maatregelen vragen tijd en afstemming, waardoor het belangrijk blijft om de schaalbaarheid ervan bij groeiende instroom en diversiteit actief te bewaken.

De commissie besprak daarnaast de randvoorwaarden om nieuwe tendensen, zoals *artificial intelligence*, kwaliteitsvol te begeleiden. In de dialoog werd aangegeven dat er een AI-professionaliseringstraject voor docenten bestaat, met zowel didactische insteek als ondersteuning in het werken met grote groepen en het efficiënt organiseren van onderwijs en feedback. De opleiding gaf aan dat zij de ambitie heeft om dit traject op termijn breder en meer verplichtend te maken. De commissie moedigt dit aan omdat het team hiermee gericht bouwt aan expertise en draagkracht, en koppelt dit aan het belang van blijvende monitoring van werkdruk en schaalbaarheid.

De commissie waardeert deze aanpak omdat ze studentgericht is, vroeg intervenueert en de kans op uitval verkleint. Tegelijk hoorde de commissie dat deze aanpak intensief is en druk kan zetten op het team, zeker in een context van diversere instroom. In de dialoog werd aangegeven dat er signalen zijn van een daling in drop-out, die de opleiding mee linkt aan de gerichte inzet op skills en talentontwikkeling (de professionele ontwikkelingsleerlijn) en de nabije opvolging. Werkveldpartners bevestigden dat zij deze focus op professionele ontwikkeling bij studenten herkennen en zien dat dit in de praktijk vruchten afwerpt. Tegelijk blijft het nog te vroeg om het effect over meerdere cohorten robuust te onderbouwen. De commissie adviseert daarom om de aanpak planmatig te blijven monitoren in functie van studievoortgang, rendement en werkdruk, zodat de kwaliteit bij groei behouden blijft.

## 5.5 Reflectieve dialoog

De commissie sloot het bezoek af met een dialoog met opleidingsverantwoordelijken. In deze dialoog benoemde de commissie dat de opleiding een coherent praktijkgericht geheel vormt en dat de gekozen instrumenten (opleidingsrubric, talent labs, werkplekleren-processen) een stevige basis bieden. De commissie benadrukte tegelijk het belang van blijvende scherpste in externe positionering, monitoring van begeleiding/werkdruk, en borging van kalibratie en AI-afspraken.

## Bijlage 1: Administratieve gegevens van de opleiding

Instelling	Thomas More Mechelen-Antwerpen
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	/
Opleidingstrajecten voor werkstudenten, voltijds/deeltijds trajecten, dag-/avondonderwijs, onderscheiden vormen van diplomering	Voltijds dagonderwijs
De vestiging(en) waar de opleiding wordt aangeboden	<ul style="list-style-type: none"><li>• Campus De Vest (Mechelen)</li><li>• Campus Sint-Andries (Antwerpen)</li></ul>
Onderwijstaal	Nederlands
Studieomvang (in studiepunten)	120 studiepunten
Aansluitingsmogelijkheden en mogelijke vervolgopleidingen	Bachelor in het bedrijfsmanagement, afstudeerrichting accountancy-fiscaliteit

## Bijlage 2: Opleidings specifieke leerresultaten

### Tien beroepsspecifieke competenties

#### Accounting

#### 1. Opmaken en registreren van commerciële en financiële verrichtingen

Hij verzamelt, screent en maakt de commerciële en financiële verantwoordingsstukken op. Hij voorziet deze van een codering in functie van de latere boekhoudkundige registratie. Hij registreert, zelfstandig en foutloos, boekhoudkundig de courante documenten inzake de aankoop-, verkoop-, betalings-, innings-, personeels-, financierings- en investeringscyclus van een onderneming.

#### 2. Afsluiten van de periode

De student voorziet verantwoordingsstukken van een codering inzake eventueel gekoppelde inventarisverrichtingen. Hij registreert de periodieke diverse verrichtingen en de recurrente eindeperiodeverrichtingen. De begeleiding en controle door een collega is aanwezig, maar beperkt zich tot het minimum.

#### 3. Voorbereiding en opmaak jaarrekening en jaarverslag

De student verzamelt zelfstandig de nodige gegevens en documenten uit de algemene boekhouding ter staving van de jaarrekening en het jaarverslag. De definitieve proef- en saldibalans wordt door de student voorbereid met oog op de jaarrekening en het jaarverslag. De effectieve opmaak (en controles nadien in functie van de geldende standaarden) worden, onder begeleiding van een collega, stapsgewijs door de student uitgevoerd.

#### Financiële rapportering en analyse

#### 4. Analyse van de jaarrekening

De student maakt zelfstandig, aan de hand van de juiste set aan indicatoren, een eenvoudige analyse die de financiële gezondheid van een onderneming in kaart brengt. De berekening en bijhorende interpretatie van de klassieke liquiditeits-, solvabiliteits-, rendabiliteits- en cashflowratio's kan hij zelfstandig uitvoeren. Voor het formuleren van verbetervoorstellen om de gevonden pijnpunten uit te sluiten is begeleiding van een collega wel nodig.

#### 5. Management reporting

De student verzamelt zelfstandig de data en verwerkt deze tot het gevraagde eindproduct. Hij structureert autonoom de dataset in het juiste format en maakt eenvoudige dashboards, visuals of verslagen om prestaties te meten. Hij interpreteert het eindproduct en onderneemt acties indien gevraagd. Voor het formuleren van verbetervoorstellen om de gevonden pijnpunten uit te sluiten is begeleiding van een collega wel nodig.

## Management accounting

### 6. Cost accounting

De student verzamelt zelfstandig de juiste kostprijselementen uit de algemene boekhouding voor een analytische verwerking. Onder begeleiding van een collega waardeert hij deze kostprijselementen om tot een (productie)kostprijs te komen. De verkoopprijs in acht genomen, brengt hij op eenvoudige wijze de winstgevendheid van een product of dienst in kaart.

### 7. Budgettering

De student verzamelt zelfstandig de data, informatie en documenten met oog op het opstellen (en opvolgen) van een (deel)budget of het financieel plan van een vennootschap in oprichting. Met hulp van een collega en budgetteringssoftware transformeert de student deze data en informatie tot (deel)budgetten of het financieel plan.

## Fiscaliteit

### 8. Btw

De student screent en codeert zelfstandig de commerciële verantwoordingsstukken in functie van de btw-regelgeving. Hij bereidt de btw-aangifte (inclusief IC-opgaves en btw-listing) van courante dossiers autonoom voor en voert de nodige controlewerkzaamheden en reconciliaties met de algemene boekhouding uit. Hij komt de btw-formaliteiten na met inachtnaam van de deadlines. Bovendien verzekert hij, met hulp van een collega, ook de opvolging, bvb. bij een fiscale controle.

### 9. Personenbelasting

De student verzamelt data, informatie en documenten ter voorbereiding van eenvoudige en courante dossiers personenbelasting. Hij berekent met hulp van een collega de belastbare bestanddelen en raamt nadien het eindsaldo. Hij vult, onder begeleiding, de aangifte personenbelasting in en biedt een hulp bij fiscale controles. Hij gebruikt hiervoor de voor hem ter beschikking gestelde (digitale) tools, formulieren en documenten.

### 10. Vennootschapsbelasting

De student verzamelt data, informatie en documenten ter voorbereiding van eenvoudige en courante dossiers vennootschapsbelasting. Hij berekent met hulp van een collega de belastbare bestanddelen en de raming van de voorafbetalingen. Hij vult, onder begeleiding, de aangifte vennootschapsbelasting in en biedt een hulp bij fiscale controles. Hij gebruikt hiervoor de voor hem ter beschikking gestelde (digitale) tools, formulieren en documenten.

## Zes attitudes Groeiende professional

### Professionele houding

#### 1. Teamgericht functioneren

De student integreert zich in het team en neemt, vanuit eigen initiatief, ook verantwoordelijkheden op. Hij draagt bij tot een goede werk- en teamsfeer en stelt alles in het werk om het opbouwen van een lange termijn relatie met collega's te bevorderen.

## 2. **Assertiviteit, flexibiliteit en stressbestendigheid**

De student durft uit zijn comfortzone te treden en stelt vragen. Hij ziet bottlenecks en neemt initiatief om deze aan te pakken. Hij is proactief op zoek naar nieuwe taken en is zelfredzaam. Hij past zich aan aan veranderingen in zijn werk(omgeving). Bij stressvolle situaties blijft hij steeds beleefd en adequaat reageren opdat de deadlines worden gehaald.

## 3. **Service- en oplossingsgericht**

De student is, steeds met respect voor anderen, op zoek naar de beste oplossing voor een geformuleerd probleem of taak. Hij levert een aanzienlijke bijdrage aan de kwaliteit van het gevraagde eindproduct. Hij houdt de specifieke tegenpartij voor ogen bij het uitwerken van project en stelt zijn communicatiestijl hierop af. Zowel mondeling als schriftelijk weet hij professioneel en in correct Nederlands te communiceren.

## 4. **Professionele ontwikkeling in eigen handen nemen**

De student neemt zijn leren in eigen handen en vertoont reflectieve vaardigheden. Hij vraagt zelf feedback over het geleverde werk en kan ook om met kritiek. Hij durft vragen te stellen bij twijfel en leert ook uit zijn fouten. Levenslang leren wordt uit eigen initiatief gedaan door middel van het volgen van opleidingen.

### *Go digital!*

## 5. **Boekhoud-, rapporterings- en kantoorsoftware en AI-tools gebruiken**

De student is zeer vlot en werkt efficiënt met de diverse softwaretoepassingen van het bedrijf. Zowel de courante office- als beroepsspecifieke toepassingen (incl. AI) worden door hem onbelemmerd gehanteerd.

### *Business and legal compliant*

## 6. **Afspraken, regels, procedures en het wetgevend kader respecteren**

De student kent en respecteert de grenzen van de ethische codes van de organisatie en het beroep. Hij handelt deontologisch correct (discreet, eerlijk, te goeder trouw en onafhankelijk). Hij past de geldende wetgeving correct toe en kent ook zijn weg naar de juridische hulpbronnen voor handen. Hij is alert voor niet-intentionele fouten en fraude en onderneemt acties indien hij dit vaststelt.

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

**09:00 – 10:15**                      **Fundament van de opleiding: Profiel, visie en onderwijsconcept**

Opleidingscoördinator, docent en werkplekcoach  
Docent en werkplekleercoach  
2 Werkveldpartners, en leden van de adviesraad  
Student fase 2 Campus Antwerpen (via OKOT) en klasvertegenwoordiger  
Student fase 2 Campus Mechelen (via OKOT)  
Student fase 1 Campus Mechelen  
Alumnus 2025 (Junior accountant)  
Alumnus 2024 (Finance consultant)

**10:15 – 10:45**                      **Interne bespreking**  
**10:45 – 12:00**                      **Beroepspraktijkgerichte leeromgeving, partnerschappen en expertise medewerkers**

Docent, Professionele ontwikkelingscoach en Werkplekleercoach  
Docent en Werkplekleercoach  
Gastdocent, werkveldpartner en Lid van de adviesraad  
Student fase 2 Campus Antwerpen en Klasvertegenwoordiger  
Student fase 1 Campus Mechelen  
Student fase 1 Campus Antwerpen (via OKOT)  
Alumnus 2025 (Junior accountant)  
3 Werkveldpartners en Werkplekmentor

**12:00 – 12:30**                      **Interne bespreking**  
**12:30 – 13:30**                      **Lunch**  
**13:30 – 14:45**                      **Ontwikkelingsgerichte leeromgeving en beoordeling eindniveau**

Opleidingscoördinator, docent en Werkplekleercoach (eindniveau)  
Docent, Professionele ontwikkelingscoach  
Werkplekleercoach werkpleklers fase 2 (eindniveau)  
Learning & development coach, Professionele ontwikkelingscoach  
Student fase 2 Campus Mechelen  
Student fase 2 Campus Antwerpen (via OKOT)  
Alumnus 2025 (Junior accountant – Ondernemingscoach)  
Alumnus 2024 (Accountant)  
Werkveldpartner (Certified accountant)  
Werkplekmentor  
Werkveldpartner (Certified accountant) en Werkplekmentor

**14:45 – 15:15**                      **Interne bespreking**  
**15:15 – 16:00**                      **Gesprek met studenten**

2 Studenten fase 2 Campus Antwerpen  
Student fase 2 Campus Mechelen en Klasvertegenwoordiger  
Student fase 2 Campus Mechelen  
2 Studenten fase 1 Campus Antwerpen  
2 Studenten fase 1 Campus Mechelen  
Student fase 1 Campus Mechelen (via OKOT)

**16:00 – 16:30**                      **Interne bespreking**  
**16:30 – 16:50**                      **Demonstratie beoordelingskader**  
Opleidingscoördinator + werkplekcoördinator  
**16:50 – 17:30**                      **Reflectie op het bezoek**

## Bijlage 4: Overzicht van het bestudeerde materiaal

Documentatie beschikbaar gesteld bij de aanvraag:

- Zelfevaluatie rapport
- Online toegang tot elektronisch leerplatform Canvas
- Online SharePoint-omgeving met toegang tot het ZER en de bijlagen bij het ZER, opleidingskader, eindbeoordeling, een selectie van eindproducten uit werkpleklers, ECTS-fiches academiejaar 2025-2026, partnerschappen

Documentatie beschikbaar gesteld tijdens de dialoog

- Poster Tijdslijn betrokkenheid partners
- Poster Brede basiszorg voor studenten
- Poster Skillswiel Skills & Talents
- Poster Roosdiagram beroepsrol, subdomein en beheersingsniveau
- Poster Beoordelingskader eindniveau
- Demonstratie Canvas Platform (Werkpleklers)
- Artikel 'Accountancy Vandaag': "Lien Van Praet (Thomas More): De brug slaan tussen complexe materie en de ondernemer, dat zal AI nooit overnemen"



## Colofon

GRADUAAT IN DE ACCOUNTING ADMINISTRATION

THOMAS MORE MECHELEN-ANTWERPEN • VL130827-26

Opleidingsaccreditatie op maat van de eigen regie • Beoordelingsrapport

7 mei 2026



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

Parkstraat 83  
NL - 2514 JG Den Haag  
[info@nvaio.org](mailto:info@nvaio.org) • [www.nvaio.org](http://www.nvaio.org)