

GRADUAAT IN HET LOGIES-, RESTAURANT- & CATERINGMANAGEMENT

SAMENWERKINGSVERBAND VIVES HBO5 NOORD

TOETS NIEUWE GRADUAATSOPLEIDING • ADVIESRAPPORT

25 MAART 2019





Inhoud

1	Samenvattend advies van de visitatiecommissie.....	4
2	Rapportage van de bevindingen en overwegingen	6
2.1	Generieke kwaliteitswaarborg 1: beoogd eindniveau	6
2.2	Generieke kwaliteitswaarborg 2: onderwijsleeromgeving	8
2.3	Generieke kwaliteitswaarborg 3: te realiseren eindniveau	12
2.4	Generieke kwaliteitswaarborg 4: opzet en organisatie van de interne kwaliteitszorg	13
2.5	Eindoordeel.....	15
3	Beoordelingsproces	16
4	Overzicht oordelen	17
	Bijlage 1: Basisgegevens over de opleiding.....	18
	Bijlage 2: Domeinspecifieke leerresultaten (DLR).....	19
	Bijlage 3: Samenstelling visitatiecommissie	21
	Bijlage 4: Overzicht van de bestudeerde documenten	23
	Bijlage 5: Lijst met afkortingen	24

1 Samenvattend advies van de visitatiecommissie

De NVAO heeft de domeinspecifieke leerresultaten van de nieuwe opleiding graduaat in het logies-, restaurant- & cateringmanagement gevalideerd op 25 juni 2018.

Aansluitend bij de noden in het werkveld heeft de Katholieke Hogeschool VIVES Noord in intensieve samenwerking met de hotelopleiding in Koksijde van CVO MIRAS de graduaatsopleiding in het logies-, restaurant- & cateringmanagement ontwikkeld. De breed georiënteerde, beroepsgerichte opleiding van samenwerkingsverband VIVES HBO5 Noord bereidt studenten voor om als breed inzetbare, autonoom werkende logies- en restaurantmanagers aan de slag te gaan, in zowel grootschalige als kleinschalige hotels en restaurants. De opleiding is gebaseerd op de gelijknamige door de Vlaamse Regering goedgekeurde onderwijskwalificatie en de gevalideerde DLR. Bij het opstellen van de DLR door een VLHORA-werkgroep is het werkveld betrokken. De visitatiecommissie (hierna commissie) ziet de extra aandacht voor de kritische zelfreflectie van de student die vervat zit in OLR 15, ter aanvulling op de DLR, als positief voor het leerproces. Vooralsnog biedt de hogeschool enkel de afstudeerrichtingen logies en restaurant aan; zo nodig wordt het aanbod in de toekomst uitgebreid met de afstudeerrichting catering, afhankelijk van onder andere de eventuele vraag vanuit de sector.

De commissie waardeert de samenspraak met en de betrokkenheid van het beroepenveld bij de opleiding, en bij de ontwikkeling daarvan. Ze onderschrijft de sterke aansluiting van de opleiding bij het werkveld en ziet daarin een stevig draagvlak voor het geboden onderwijs. De opleiding beantwoordt qua niveau en oriëntatie aan niveau 5 van de Vlaamse kwalificatiestructuur. Er is een duidelijke visie en motivatie aanwezig ten aanzien van het bereiken van de beoogde competenties en het gebruikte pedagogische model. De commissie steunt de keuze voor het beroepsgerichte kader waarin de studenten vakkennis en de toepassing daarvan krijgen aangereikt en waarin hun autonomie wordt gestimuleerd, en voor de stevige praktijkcomponent in de vorm van werkplekleren. De begeleiding van studenten door coaches uit het werkveld versterkt de verwevenheid van de opleiding met de praktijk. Ook is de commissie zeer te spreken over de aanwezige expertise binnen het, weliswaar nu nog kleine onderwijsteam. Wel is het van belang op korte termijn aandacht te besteden aan de aanwerving en (verdere) professionalisering van docenten.

De nieuwe opleiding beschikt over een goed opgebouwd curriculum, afgestemd op de doelgroep. Naast de ontwikkeling van praktische vaardigheden komen ook de sociale en communicatieve vaardigheden aan bod. De commissie is van mening dat de inhoud en de vormgeving van het programma, met inbegrip van de onderwijs- en leervormen en met de sterke wisselwerking tussen theorie en praktijk, de studenten in staat zullen stellen de beoogde leerresultaten te bereiken. Programma, personeel en voorzieningen vormen een samenhangende onderwijsleeromgeving. De gehanteerde onderwijs- en leervormen zijn passend bij de vooropgestelde competenties en de ontwikkelde opleidingsspecifieke gedragsindicatoren. Door de permanente evaluatie kan men snel bijsturen. In dit kader is ook de integratie van de bestaande intensieve studentenbegeleiding in de organisatie van belang.

Het toetsingsbeleid in de hogeschool kent een solide basis waarop voortgebouwd kan worden bij het nader concretiseren richting de graduaatsopleidingen. Dit laatste aspect is in gang gezet met de aanpassing van het OER naar de graduaaten. De commissie is van mening dat de kwaliteit van de evaluatie voldoende geborgd is, mede door de overlegstructuur die participatie van de betrokkenen bevordert. Zij vertrouwt erop dat het evaluatiesysteem op maat wordt ingericht, waarbij de validiteit van toetsing is geborgd en de betrouwbaarheid wordt ondersteund door het meerogenprincipe en ingebouwde controles.

Het sterke kwaliteitszorgmodel van VIVES moet nog nader toegespitst worden op de graduaatsopleidingen.

De commissie heeft een positieve indruk van het dossier. Hoewel het om een slapende bevoegdheid gaat, heeft de hogeschool de nodige stappen ondernomen om een start te maken met de ontwikkeling van een degelijk en volwaardig programma. Er werd een opleidingshoofd aangeworven met zowel ervaring met het graduaatsniveau als domeingebonden expertise. Het opleidingshoofd heeft samen met het personeel van de bachelor hotelmanagement de blauwdruk van de opleiding uitgetekend. De opleiding kan bij de verdere ontwikkeling rekenen op een gestructureerde organisatie van de graduaatsopleidingen binnen het samenwerkingsverband. Een aandachtspunt is de werving van bijkomend personeel en de professionalisering van de lesgevers richting de doelgroep. Er is veel oog voor de eigenheid van de graduaatsopleiding. De commissie hoopt dat deze eigenheid kan blijven bestaan als volwaardig onderdeel van de hogeschool.

De commissie die de aanvraag van het samenwerkingsverband VIVES HBO5 Noord voor de opleiding graduaat in het logies-, restaurant- & cateringmanagement heeft beoordeeld, brengt een positief advies uit aan de NVAO. Zij baseert haar oordeel op het informatiedossier en het toelichtend gesprek.

Met het oog op de verdere ontwikkeling van de nieuwe opleiding, formuleert de commissie de volgende aanbevelingen. Deze aanbevelingen doen geen afbreuk aan het huidige oordeel over de potentiële kwaliteit van de opleiding.

De commissie beveelt de opleiding aan:

- Internationale benchmarking structureel op te pakken om de opleiding duidelijker te positioneren, zeker gezien de relevantie van een internationaal profiel voor deze opleiding en sector;
- Te zorgen voor een duidelijke profilering van de opleiding richting stakeholders en, in het kader hiervan, te zorgen voor een goede voorlichting richting aankomende studenten, mede met het oog op de naamgeving van de opleiding (de afstudeerrichting catering wordt niet aangeboden maar wel vermeld in de naam van de opleiding);
- De arbeidsmarktperspectieven van studenten te blijven peilen en evoluties in het werkveld nauwlettend op te volgen;
- Het programma, met bijbehorende werkbelasting van studenten, af te stemmen op een gedifferentieerde instroom;
- In te zetten op de uitbreiding en (blijvende) professionalisering van het docententeam, specifiek met het oog op de graduaatsdoelgroep;
- Internationalisering meer prominent in het programma op te nemen, met aandacht voor interculturele sensitiviteit en de talencomponent;
- Te streven naar een goede mix van kwalitatief goede werkplekken, en bij de werkplekscan ook aandacht te besteden aan de economische en juridische situatie van bedrijven;
- De inhoudelijke ontwikkeling van de voortgangstoetsen snel in gang te zetten.

Den Haag, 25 maart 2019

Namens de commissie ter beoordeling van de toets nieuwe opleiding voor de opleiding graduaat in het logies-, restaurant- & cateringmanagement van het samenwerkingsverband VIVES HBO5 Noord,

Guy Aelterman
(voorzitter)

Carlijn Braam
(secretaris)

2 Rapportage van de bevindingen en overwegingen

2.1 Generieke kwaliteitswaarborg 1: beoogd eindniveau

Het beoogd eindniveau weerspiegelt qua niveau, oriëntatie en inhoud de actuele eisen die in internationaal perspectief vanuit het beroepenveld en/of het vakgebied worden gesteld aan de opleiding.

Bevindingen

De graduaatsopleiding in het logies-, restaurant- & cateringmanagement (Lo-Re-Ca) is gesitueerd binnen studiegebied Handelswetenschappen en bedrijfskunde van de Katholieke Hogeschool VIVES. De totaal vernieuwde opleiding is omgevormd uit de slapende bevoegdheid hotel- en cateringmanagement, in intensieve samenwerking met de hotelopleiding in Koksijde van CVO MIRAS. Hierbij is de ervaring meegenomen van het nieuw aangeworven opleidingshoofd, de bachelorcollega's en CVO-collega's van andere opleidingen. In de afgelopen jaren is onder meer overleg gevoerd met de twee andere aanbieders van de samenwerkingsverbanden Artesis Plantijn Hogeschool Antwerpen en Erasmushogeschool Brussel. De sindsdien vernieuwde beroepskwalificaties zijn als uitgangspunt genomen voor de verdere inrichting van de opleiding. Uitgaande van de sterktes van CVO MIRAS en de aanzienlijke noden in het werkveld, heeft men een beroepsgerichte opleiding neergezet die studenten opleidt tot breed inzetbare logies- en restaurantmanagers, in zowel grootschalige als kleinschalige hotels/restaurants. Het beoogd eindniveau is een autonoom werkende manager van een hotel- of restaurantafdeling, die instaat voor het ontvangen van gasten, de activiteiten en het personeel binnen de afdeling coördineert, realiseert en evalueert en zorgt voor de juiste uitstraling van de hotel- of restaurantafdeling. Waar het werk in het restaurantwezen meer organisatorisch en strategisch gericht is, onder andere met het aansturen van een team, is logies meer administratief gericht en operationeel gedifferentieerd.

De opleiding is gebaseerd op de gelijknamige door de Vlaamse Regering goedgekeurde onderwijskwalificatie en de gevalideerde DLR. Deze onderwijskwalificatie omvat drie afstudeerrichtingen: logies, restaurant en catering. De opleiding kiest ervoor om enkel de afstudeerrichtingen logies en restaurant aan te bieden, vanwege het ontbreken van de benodigde infrastructuur voor de afstudeerrichting catering. Beide afstudeerrichtingen hebben een basis in de *food & beverage* en bieden een helikopterzicht op de werking van een uitbating. De DLR zijn opgesteld door een VLHORA-werkgroep samengesteld uit vertegenwoordigers van hogescholen die opleidingen in het domein aanbieden, waaraan de VIVES-opleiding actief heeft meegewerkt. Over de leerresultaten is een bevraging uitgevoerd bij het werkveld, internationale experts en alumni, waaruit naar voren kwam dat de beoogde leerresultaten op het juiste niveau geformuleerd zijn. De leerresultaten zijn geconcretiseerd in een groot aantal beroepsspecifieke gedragsindicatoren en een aantal algemene gedragsindicatoren. Voor elke indicator wordt bepaald op welk niveau deze in een opleidingsonderdeel wordt afgetoetst. De gedragsindicatoren zijn goedgekeurd door de POC, het officiële overlegorgaan van de opleiding waarin alle betrokkenen bij de opleiding zijn vertegenwoordigd.

De opleiding is ingericht als dagonderwijs. De opleiding richt zich in eerste instantie op studenten uit het TSO (hotel, hospitality) en studenten uit het BSO (koks/kelneropleiding, met specialisatie 7^e jaar) die over voldoende competenties beschikken om verder te studeren, maar staat ook open voor studenten die een switch willen maken naar een andere sector. De verwachting is dat dit met name studenten zullen zijn met specifieke vaardigheden waarvoor men vrijstellingen kan verkrijgen.

Met Hotelschool Spermalie bestaat een afspraak om zij-instromers zonder horecakennis twee extra-curriculaire modules (keuken en zaal) aan te bieden van elk 80 lestijden. Voor deze bijscholing bestaat ruimte in het programma; in het eerste jaar krijgen zij-instromers een middag per week een module basistechnieken.

De beraamde kosten voor studenten zijn te overzien doordat de opleiding een deel van de kosten op zich neemt; studenten betalen inschrijvingsgeld à circa €300 en daarnaast materiële kosten à €255 voor een jaar. Met het wegwerken van kennishiaten in korte tijd bestaan vanuit de opleiding Winkelmanagement goede ervaringen. Een optie die eveneens besproken is, is het aanbieden van een *summer course* voor aankomende studenten, voorafgaand aan de start van het academiejaar. Door studenten te begeleiden richting managementniveau, verwacht de opleiding een leemte te vullen tussen de praktisch opgeleide studenten met weinig kennis op het gebied van o.a. talen/boekhouden, en het hoger management. De specifieke onderwijskundige aanpak moet borgen dat docenten lesgeven op een manier die aansluit bij het graduaatsniveau, vanuit authentieke casussen, zodat de opleiding niet verwordt tot een 'bachelor light'.

Er bestaat serieuze interesse voor de opleiding vanuit zowel potentiële studenten als het werkveld. De opleiding verwacht op basis van gebleken interesse tijdens bijvoorbeeld SID-ins een instroom van zo'n 25 à 30 studenten, ook vanuit drie middelbare scholen in de nabije omgeving. Men kent de doelgroep en hun noden goed. Ook voor studenten die in een bachelor kunnen struikelen over vakken als boekhouden of talen, biedt de graduaatsopleiding een oplossing. Mochten er meer studenten instromen, dan kan men een beroep doen op een groot netwerk. Er is daarnaast een goed draaiende bacheloropleiding hotelmanagement, waarvan de (fulltime) docenten zeer betrokken zijn bij het opzetten van deze opleiding. Ook wordt vanuit de hogeschool geïnvesteerd door het opleidingshoofd dit jaar 20% aanstellingstijd te geven voor de verdere ontwikkeling van de opleiding.

Het werkveld is zeer betrokken bij deze opleiding. Omdat de ervaring leert dat ongeveer de helft van de afgestudeerde bachelors de horeca niet lang na de start verlaat, mikt men om de tekorten op te vullen op een andere doelgroep die op termijn openstaat voor doorgroei naar andere functies. De focus in de sector is dus aan het verschuiven. Werkplekken stimuleren studenten om hun opleiding af te maken omdat ze gekwalificeerd personeel willen en daarbij ook een verschil in niveau en motivatie opmerken. Gegradueerden komen terecht in operationele functies met een administratief deel, bijvoorbeeld als (assistent-) F&B manager en (assistent-) frontoffice manager. Een resonantiegroep waarin een vertegenwoordiging van het werkveld zetelde, beoordeelde het curriculum, de opbouw in en aanpak van WPL en het talenaanbod als positief. Wel benadrukte de resonantiegroep het belang van omgaan met verschillende nationaliteiten en culturen op de werkvloer, evenals het omgaan met nieuwe technologieën. Deze zaken zijn meegenomen in de verdere uitwerking van het curriculum.

De naam van de opleiding is gekozen in samenspraak met andere aanbieders. Met *logies* kijkt men breder dan alleen hotelmanagement. Tegelijk onderscheidt men zich met deze naam van de bacheloropleiding hotelmanagement. Hoewel in de opleidingsnaam ook catering terugkomt, blijft deze afstudeerrichting vooralsnog slapend. Afhankelijk van onder andere de instroom en de ontwikkelende vraag vanuit het werkveld houdt men het aanbieden van catering wel in overweging. Op het diploma staat naast Lo-Re-Ca de afstudeerrichting vermeld. Ook in de communicatie van de opleiding wordt duidelijk vermeld dat er twee afstudeerrichtingen zijn.

Op internationaal vlak is er onder meer contact met Avans Hogeschool in Breda, die interesse toont in de International Week die georganiseerd wordt; dit contact wordt uitgebouwd. Ook is er een uitwisseling van kennis met bacheloropleidingen in Breda en Deventer (Hospitality Business School) op het gebied van onder andere curricula.

Overwegingen

De commissie stelt vast dat de opleiding een mooie opbouw kent van beginnend naar gevorderd niveau, waarbij studenten worden uitgedaagd om de noodzakelijke attitude en vaardigheden te ontwikkelen. Men levert breed inzetbare afgestudeerden af voor de afstudeerrichtingen logies en restaurant, waarbij de vakgebieden F&B en een deel uitbaterij in brede én smalle praktijkcontext worden ingeëoefend, met een beoogd eindniveau dat focust op autonomie. Positief voor het leerproces acht de commissie de extra aandacht voor de kritische zelfreflectie van de student en mogelijke bijsturing van zijn handelen (OLR 15).

De rol van het beroepenveld is duidelijk aanwezig, onder andere via een bevraging van het werkveld over de DLR, de door de POC goedgekeurde gedragsindicatoren en een permanente aftoetsing van de leerresultaten bij het werkveld, waarop het programma wordt aangepast. De commissie is van mening dat er binnen de organisatiestructuur van de hogeschool duidelijk wordt ingezet op de bewaking van de eigenheid van niveau 5. Onder meer via werkplekleren is zoveel mogelijk aangesloten bij authentieke beroepstaken en de beroepscontext. De commissie waardeert deze beroepsgerichtheid van de opleiding, die zowel goed inspeelt op de actuele noden en trends in het werkveld als op de behoeften van de doelgroep en een permanente uitwisseling tussen theorie en praktijk bevordert.

Een aandachtspunt ziet de commissie in het inspelen op een gedifferentieerde instroom, als het gaat om het tijds bijscholen van zij-instromers zonder voorkennis, met name met het oog op de vrij snelle start van werkplekleren in de opleiding. Een tweede aandachtspunt is het profileren van de opleiding – met name de afstudeerrichting logies – richting bachelor, werkveld en potentiële studenten, met aandacht voor voldoende differentiatie. In dit kader kan de opleiding meer gebruikmaken van (internationale) benchmarking. In het algemeen kan de internationale samenwerking met betrekking tot uitwisseling van kennis en benchmarking in de ogen van de commissie sterker aangezet worden, zeker gezien de relevantie voor deze opleiding en sector. Van belang is het ook om de arbeidsmarktperspectieven van studenten te blijven peilen, mede gezien de conjunctuurgevoeligheid van de sector. Verder benadrukt de commissie het belang van een goede voorlichting richting potentiële studenten, gezien het feit dat de naamgeving van de opleiding (d.w.z. de term ‘catering’) geïnteresseerden op het verkeerde been kan zetten.

De commissie stelt vast dat het beoogd eindniveau van de opleiding qua niveau, oriëntatie en inhoud de actuele eisen weerspiegelt die in internationaal perspectief vanuit het beroepenveld en/of het vakgebied worden gesteld aan de opleiding.

Oordeel: voldoende

2.2 Generieke kwaliteitswaarborg 2: onderwijsleeromgeving

De onderwijsleeromgeving maakt het voor studenten mogelijk de beoogde leerresultaten te realiseren.

Bevindingen

De opleiding zal aangeboden worden in Brugge, waar ook de bacheloropleiding hotelmanagement is ingericht. De vorm van het programma, met een indeling in twee keer vier kwartalen van acht weken (incl. een evaluatieweek), houdt rekening met de eigenheid van niveau VKS 5. Het programma is ontwikkeld op basis van de doelgroep en de vraag vanuit het werkveld. De opleiding beoogt een samenhangende leeromgeving te bieden waarin een voortdurende wisselwerking is tussen de opleiding en de werkplek.

Het onderwijsconcept is opgebouwd aan de hand van vier heldere leerlijnen die complementair zijn, thematische periodes die evolueren van eenvoudig naar complex en een praktijkgericht pedagogisch model (4C/ID) gebaseerd op authentieke beroepssituaties en zowel theoretisch als praktisch gevalideerd. De clustering in thema's zorgt voor een ervaringsgerichte benadering voor studenten met geen of weinig beroepservaring en het modulaire karakter maakt de studie 'behapbaar' en sluit aan bij de meer praktisch ingestelde student die op deze wijze de separate onderdelen goed kan overzien.

In ECTS-fiches zijn beoogde leerresultaten, inhouden, werkvormen en evaluatie uitgewerkt per opleidingsonderdeel voor de eerste 60 ECTS. De intentie van de opleiding is om de ECTS-fiches nog aan te passen zodat duidelijk is waar welke leerresultaten en indicatoren afgetoetst worden en het voldoende transparant is welke inhouden aan bod komen. De gekozen werkvormen binnen de verschillende leerlijnen zijn afgestemd op de beoogde leerresultaten van elk opleidingsonderdeel. De studielast wordt gespreid over het kwartaal. Het leerproces evolueert van veel begeleiding naar een grote zelfstandigheid van de student, waarbij studenten ook elkaar ook kunnen coachen.

Er zijn acht beroepsthema's die de basis vormen voor de opbouw van het curriculum (voor logies: 'My guest', 'My food', 'My rooms', 'My digital tools', 'My office', 'My budget', 'My people', 'My hotel' en voor restaurant: 'My guest', 'My food', 'My menu', 'My F&B-department', 'My bar', 'My budget', 'My people', 'My restaurant'), en waaraan de opleidingsonderdelen en het werkplekleren gekoppeld zijn.

Binnen WPL wordt kennis verder uitgediept, verbreed en geëvalueerd. Dit onderdeel omvat 45 (logies) c.q. 48 (restaurant) studiepunten, inclusief een werkveldverkenning; de afstudeerrichting restaurantmanagement telt iets meer studiepunten WPL vanwege de meer operationeel gedifferentieerde DLR. Er is expliciet gekozen voor een integratie van WPL in de opleiding om de wisselwerking tussen theorie en praktijk te stimuleren. In het eerste kwartaal worden studenten op inhoudelijk, sociaal en communicatief vlak voorbereid op het werkplekleren in het opleidingsonderdeel 'Werkveldverkenning'. Ook worden zij begeleid bij het zoeken naar een werkplek (incl. sollicitatietraining) en gaan langs bij uiteenlopende hotels en restaurants voor een beeld van (de diversiteit van) de sector, hetgeen ook bijdraagt aan de latere keuze voor een afstudeerrichting in het derde kwartaal. Vanaf kwartaal 2 starten studenten met werkplekleren. WPL wordt gespreid over de verdere opleidingsduur en opbouwend geïntegreerd in de lesweken, waarbij studenten (observatie)opdrachten en een tweetal werkplekopdrachten meekrijgen om op de werkplek uit te voeren. Om te voorkomen dat studenten te veel herhaling in taken krijgen, kent elke periode een afgebakend thema.

De opleiding kiest bewust voor twee werkplekken (hotels/restaurants) per student, omdat niet op elke werkplek alle competenties aan bod zullen komen en studenten zo de beoogde leerresultaten kunnen bereiken, terwijl ze de werkplek grondig leren kennen. Studenten maken tijdens WPL kennis met zowel een kleinschalig (in het 1e jaar) als een grootschalig (in het 2e jaar) hotel of restaurant en verwerven zo de competenties voor beide contexten. In een kleinschalige context zal er veel differentiatie zijn in taken, maar is het van belang dat er ook een team is om aan te sturen. Om alle competenties te bereiken staan flexibiliteit en maatwerk centraal en wordt het traject WPL afgestemd op elke student. Studenten krijgen de ruimte om zelf (een goede match met) een werkplek te zoeken, met ondersteuning vanuit de opleiding. De opleiding heeft vanuit de al bestaande stages belangrijke, nauwe contacten met HR-diensten van grotere bedrijven, waarbij de begeleiding van studenten goed geregeld is. Er vindt een werkplekscan plaats alvorens een bedrijf wordt geselecteerd als werkplek. Hierbij wordt onder andere gelet op de grootte van een bedrijf, op beschikbaarheid van begeleiding en op het aantal activiteiten op graduaatsniveau.

Per student zijn er twee begeleiders: vanuit de werkplek en vanuit de opleiding. Voor de werkplekcoaches wordt een vormingstraject voorzien, waarin onder meer praktische richtlijnen en rollen van de werkplekcoach worden toegelicht, en aanvullend een traject voor leermeesterschap. Ook organiseert de opleiding een netwerkevenement, waarin onder meer het verschil tussen stage en WPL en de rol van de werkplekcoaches worden toegelicht. Voor een transparante beoordeling en verwachtingen werkt men met een competentieraster, dat bekend is bij werkplekken. Docenten bezoeken bedrijven voorafgaand aan WPL voor een nulmetingsgesprek met de werkplek. Er wordt gezorgd voor voldoende wisselwerking tussen student, school en de werkplek. Per student wordt een coachingssessie gepland bij de start van het werkplekleren, gevolgd door drie latere werkplekbezoeken. Naast deze voortdurende feedbackcyclus zijn er supervisiegesprekken waarin extra feedback wordt verkregen.

Docenten staan door de wekelijkse lessen in nauw contact met studenten, zodat eventuele problemen snel duidelijk worden en indien nodig direct kan worden bijgestuurd. Docenten hebben een uitgebreid netwerk in de sector. De regionale markt is bovendien omvangrijk; zo zijn in Brugge veel hotels en restaurants gevestigd. Vooral het contact met het management/de eigenaren is belangrijk, aangezien op dit niveau minder verloop is.

Het curriculum werd uitgewerkt door een kernteam met enkele docenten uit de bacheloropleiding hotelmanagement, met een docent die ook lesgeeft aan de hotelschool in Koksijde en met het nieuw aangeworven opleidingshoofd met ervaring in de huidige HBO5-opleiding hotel- en cateringmanagement. Het kernteam beschikt over praktijkervaring en kent de sector goed. Hun kennis en ervaringen zullen gedeeld worden met het nieuw aan te werven personeel, waarvoor geput kan worden uit een groot netwerk. Hierbij let de opleiding op de juiste competenties en opleidingsniveau. Er wordt daarnaast ingezet op professionalisering van de docenten, onder andere in de vorm van een onderwijsdag, themadagen en aanvangsbegeleiding.

Er is aandacht voor op de studenten afgestemde studiebegeleiding, bestaande uit instroombegeleiding, studiebegeleiding en uitstroom- en doorstroombegeleiding. Werkende studenten kunnen hun relevante werkervaring laten valideren via een begeleide EVC/EVK-procedure, en er zijn flexibele trajecten mogelijk. Studenten die slagen voor de graduaatsopleiding kunnen via een verkort programma van 90 studiepunten het bachelorsdiploma hotelmanagement verwerven.

Vanwege het internationale karakter van de sector is internationalisering een prioriteit in de opleiding en zit dit aspect verweven in het programma, in de vorm van onder meer internationale gastsprekers en excursies/cases. Daarnaast is er het initiatief om mee te werken aan Tour 'n Tasting, georganiseerd door de bacheloropleidingen hotelmanagement en toerisme- en recreatiemanagement. De bedoeling is dat 100 studenten in het kader van deze International Week samenwerken in gemengde (internationale) teams met als voertaal Engels, waarbij de studenten Lo-Re-Ca de praktische organisatie op zich nemen. Ook zijn er meer internationale mogelijkheden in projecten en internationale concoursen binnen horecascholen.

In het programma is ervoor gekozen om elk semester een opleidingsonderdeel Internationale communicatie aan te bieden dat focust op Frans en Engels. Graduaatsstudenten zijn qua taalniveau na twee jaar op het niveau dat een bachelor heeft na één jaar (niveau B2). Wanneer een student een andere moedertaal heeft, kan hij middels het aantonen van zijn niveau een vrijstelling verkrijgen voor Frans of Engels, zodat er meer focus op het Nederlands kan komen te liggen.

Aandacht voor het interculturele aspect is er onder meer in het vak talentontwikkeling in het eerste kwartaal met internationale gasten (en docenten) en daarnaast zit dit aspect verweven in de integrale lijn van de opleiding (gemeenschappelijke vakken). Verdere invulling hiervan vindt plaats tijdens WPL en in de toepassing en reflectie van studenten.

Overwegingen

De commissie constateert dat de opleiding een goede wisselwerking kent tussen de theoretische en praktische leerlijnen. Het onderwijsconcept is maximaal afgestemd op de doelgroep en samenwerking met het werkveld, waarin de authentieke beroepscontext centraal staat. Er is een positieve indruk van de opbouw en uitwerking van het curriculum, dat toegesneden wordt op de graduaatsstudent. De opleidingsonderdelen zijn in herkenbare beroepsthema's opgedeeld.

De commissie waardeert het dat werkplekleren na het meegeven van een theoretische basis aan studenten wordt ingevuld op een authentieke werkplek, waarbij een brede oriëntatie plaatsvindt in zowel een kleinschalige als een grootschalige omgeving. Doordat werkplekleren al start na de eerste module wordt leren in de praktijk alternerend met schools leren sterk ingezet, met een geleidelijke opbouw van het werkplekleren. Voor studenten is een goede werkplekvoorbereiding en -begeleiding voorzien (begeleid afstandsonderwijs). Positief is ook dat voor werkplekcoaches naast een vormingstraject bestaande uit meerdere thematische vergaderingen een opleiding leermeesterschap is voorzien, aangeboden door Horeca Vorming Vlaanderen. Ook is er een goede samenwerking met Hotelschool Spermalie in Brugge. Wel merkt de commissie op dat veel zaken in korte tijd geregeld moeten worden (werkplekscan, opleiding coaches). Bij de werkplekscan suggereert de commissie ook formele aspecten mee te nemen als de economische en juridische situatie van bedrijven, en te letten op een goede mix van werkplekken voor elke student (bijv. minder variatie in de werkzaamheden in grootschalige bedrijven).

De commissie stelt vast dat het opleidingshoofd beschikt over expertise met graduaatsopleidingen en vrijgesteld is van lestaken voor de voorbereiding van de opleiding. Het feit dat de rest van het team momenteel niet vertrouwd is met lesgeven in de graduaatsopleidingen, hoeft in de ogen van de commissie niet noodzakelijk een probleem te vormen, zolang er voldoende aandacht uitgaat naar het professionaliseren van docenten met het oog op (de begeleiding van) de doelgroep. De opleiding heeft het belang van het aanwerven, begeleiden en indien nodig opleiden van voldoende personeel scherp in het vizier. Waardevol vindt de commissie ook de studentenbegeleiding die ingebed is in het programma en de aandacht die uitgaat naar het ontwikkelen van sociale en communicatieve vaardigheden door studenten.

Voor internationalisering ziet de commissie graag een meer prominente plek weggelegd in het programma. Daarbij moedigt zij de opleiding aan om interculturele sensitiviteit, zeer van belang voor dit vak, expliciet aan bod te laten komen. Daarnaast hecht zij waarde aan voldoende aandacht voor taalvaardigheden, aangezien een goede beheersing van meerdere vreemde talen voor het werk in de sector een meerwaarde is. De commissie merkt op dat in de beroepskwalificatie drie moderne vreemde talen staan vermeld, waar de opleiding twee talen aanbiedt. Daarbij lijkt het streven naar eindniveau B2 haar ambitieus, al vermeldt het dossier dit niveau niet expliciet en benadrukt de opleiding vooral de functionaliteit van het taalbeheersingsniveau. Tevens vraagt de commissie zich af hoe de opleiding zal omgaan met de gedifferentieerde instroom en met de implicaties hiervan voor de werkbelasting van studenten (bijv. in het geval van vrijstellingen kunnen extra vakken worden voorzien; zij-instromers die aanvullende modules volgen, kunnen hiervoor gecompenseerd worden in tijd).

De commissie is van mening dat de inhoud en de vormgeving van het programma, met inbegrip van de opleidingsspecifieke onderwijs- en leervormen, de toegelaten studenten in staat zullen stellen de beoogde leerresultaten te bereiken, ondersteund door de expertise van het in te zetten personeel en de aanwezige infrastructuur. Voor WPL wordt voldaan aan de decretaal vereiste omvang van een derde deel werkplekleren.

Oordeel: voldoende

2.3 Generieke kwaliteitswaarborg 3: te realiseren eindniveau

De opleiding beschikt over een adequaat systeem van beoordeling, toetsing en examinering, waardoor zij nagaat of de beoogde leerresultaten worden bereikt.

Bevindingen

De toetsvisie van de Katholieke Hogeschool VIVES is gebaseerd op het stimuleren tot leren en reflecteren enerzijds, en het nagaan of de leerdoelen gehaald worden anderzijds. Daarbij wordt uitgegaan van het principe dat de toetsing het leerproces stimuleert (in de vorm van formatieve evaluatie en feedback), dat in het toetsen een gedeelde verantwoordelijkheid zit van het opleidingsteam – waar bij de evaluatie of toetsing meestal gebruik wordt gemaakt van het vierogenprincipe, onder andere bij het praktijkproject en WPL – en ten slotte dat toetsen een authentiek gebeuren is waarbij competenties als geheel worden geëvalueerd (kennis, attitude en vaardigheden). Aldus wordt het eindniveau op een evenwichtige wijze getoetst en beoordeeld en wordt op een mooie wijze vanuit speerpunten gedacht.

Het toetsbeleid en de kwaliteitsborging daarvan zijn vastgelegd in het OER. Naast het OER voor bachelors, ba-na-ba's en specialisaties komt er een OER specifiek voor de graduates. Men is hier op dit moment op associatieniveau volop mee bezig, zodat het OER gereed is vóór de inschrijvingsperiode. In 2019-2020 volgt installatie van de toetscommissie. Door de dienst onderwijsbeleid zijn toetsfiches uitgewerkt die aan de docenten inspiratie en ondersteuning bieden om tot een valide, transparante en betrouwbare manier van evalueren te komen.

De toetsing van de opleidingsonderdelen is uitgewerkt in een toetsmatrix en ECTS-fiches per opleidingsonderdeel. De gekozen toetsvormen zijn aangepast aan de omschreven leerdoelen en zetten in op het meten van een competentie in zijn geheel, met aandacht voor evaluatie in praktijksituaties die lijken op de reële praktijk. Toets-, leerresultaten- en werkvormenmatrix zijn op elkaar afgestemd. Theoretische kennis – die studenten als parate kennis mee het veld in nemen – wordt getoetst via een voortgangstoets. De inhoud van de voortgangstoetsen wordt nog uitgedacht, waarbij men input meeneemt uit het werkveld om tot valide vragen te komen. De opleiding is zich ervan bewust dat het ontwerpen van de toetsen tijd en aandacht zal vragen; de opleidingscoördinator legt zich hierop toe in de komende periode.

Vanuit het studiegebied HWB is er het voornemen voor een leerhotel, waarin studenten terecht kunnen voor zowel WPL als het praktijkproject en waarvan de opening is voorzien voor september 2020.

De evaluatie van werkplekleren richt zich onder meer op het kunnen omgaan met verschillende culturen en nationaliteiten op de werkvloer. Uitgangspunt van de evaluatie is een competentieraster, bestaande uit (aftoetsbare) gedragsindicatoren aangevuld met algemene attitudes, aan de hand waarvan systematisch wordt getoetst of een student alle leerdoelen heeft behaald en coherentie in beoordelingen wordt bevorderd. Deze beoordeling gebeurt door de begeleider in samenspraak met de werkplekcoach, op basis van alle input en de doorgemaakte evolutie van een student (portfolio). Men zoekt daarbij een balans tussen transparantie en 'afvinklijstjes'. De student zelf wordt ook betrokken bij de evaluatie.

Daarnaast is er een presentatie aan het eind van beide jaren, en wordt voor beide afstudeerrichtingen gezamenlijk als afsluitend praktijkproject een grote pop-up georganiseerd. Men probeert doorlopend te toetsen om piekmomenten te voorkomen.

Overwegingen

De commissie stelt vast dat het toetsingsbeleid een doordachte basis heeft die een samenhang vertoont met de opgestelde DLR en gedragsindicatoren. De brede benadering van toetsing met aangepaste evaluatievormen afgestemd op de beoogde doelen en doelgroep getuigt van een duidelijke toetsvisie. De beoogde evaluatievormen zijn congruent met de verschillende leervormen, met een goed evenwicht tussen de verschillende toetsmethodes voor de verschillende opleidingsonderdelen, al ziet de commissie ruimte om de evaluatievormen nog meer te diversifiëren en af te stemmen op de afstudeerrichting. Er worden voldoende mogelijkheden tot herkansingen geboden.

Sterke punten vindt de commissie verder de transparantie en coherentie in toetsen, de permanente evaluatie met tussentijdse feedbackmomenten en mogelijkheid tot remediëring in de theorielessen, de goede monitoring van de voortgang van studenten en het toegepaste meerogenprincipe: het werkveld wordt betrokken bij de evaluatie van WPL, evenals bij de inhoud van de toetsen. Dit alles draagt bij aan een valide, betrouwbaar en transparant beoordelingssysteem, ondersteund door een kritische zelfreflectie. Mooie initiatieven vindt de commissie ook het leerhotel en de pop-up als eindproject, al moeten deze nog meer concreet uitgewerkt worden.

Met genoegen stelt de commissie vast dat momenteel wordt gewerkt aan de aanpassing van het OER aan de graduaatsopleidingen. Hierbij zal op bindende elementen het bestaande reglement specifiek moeten worden toegespitst op de graduaatstudent die leren en werken combineert. De commissie heeft er vertrouwen in dat enkele hiaten nog zullen worden gevuld, zoals het vormingstraject voor de werkplekcoaches (incl. instructies omtrent de toetsing van competenties) en evaluatie van deze coaches. De commissie waardeert het dat het werkveld wordt betrokken bij de ontwikkeling van de voortgangstoetsen, en moedigt de opleiding aan met de uitwerking van deze toetsen voortvarend aan de slag te gaan.

De commissie is van mening dat de kwaliteit van de evaluatie voldoende geborgd is, maar dat de eigenheid van het graduaatsniveau nog verder geïntegreerd kan worden in hogeschoolbrede reglementen en praktijken.

Oordeel: voldoende

2.4 Generieke kwaliteitswaarborg 4: opzet en organisatie van de interne kwaliteitszorg

De opzet en de organisatie van de interne kwaliteitszorg is gericht op een systematische borging en verbetering van de opleiding waar de relevante stakeholders bij betrokken worden.

Bevindingen

De Katholieke Hogeschool VIVES heeft ervoor gekozen om haar bestaande kwaliteitsmodel in de graduaatsopleidingen in te voeren. Daarmee kan de opleiding bogen op een uitgewerkt systeem, dat echter nog volledig geïntegreerd zal moeten worden. Centraal in dit systeem staat de POC, waarin ook vertegenwoordigers zetelen vanuit het beroepenveld, de alumni en de studenten (minimaal één derde van de leden zijn studenten). De opleiding kent gezien haar eigenheid een eigen POC en toetscommissie; een eigen opleidingshoofd neemt zitting in het OMT. De POC komt minimaal tweemaal per jaar (eenmaal per semester) met alle stakeholders bijeen. Daarnaast is er een adviesraad die jaarlijks bijeenkomt.

Hierin zetelen mensen uit de sector die betrokken zijn bij de opleiding (bijv. WPL) en vindt aftoetsing van de opleiding aan de sector plaats, waarop eventuele aanpassingen aan de opleiding worden afgestemd. De dienst kwaliteitszorg zal voor de graduaatsopleidingen een referentiekader opmaken, dat de leidraad vormt voor de kwaliteitszorg van de opleiding.

Bij de kwaliteitszorg zijn diverse actoren actief betrokken; men streeft naar een brede gedragenheid bij alle belanghebbenden. Dit wordt gefaciliteerd door de reguliere overleg- en evaluatiestructuren, aangevuld met onder meer een resonantiegroep (werkveld). In de opleidingsraad evalueert het team de einddoelen elk kwartaal. Er is bovendien veel input vanuit de dienst kwaliteitszorg van VIVES. Voor de graduaatsopleidingen wordt een aparte kwaliteitszorgcoördinator aangesteld, met kennis van de specificiteit van de opleidingen.

Aandacht voor kwaliteitszorg is er al in de vorm van gesprekken met werkplekken. Alumni kunnen voor het vinden van werk gebruikmaken van VIVES' *young potentials*, een vacaturebank. De opleiding geeft aan te werken aan het vergroten van de bekendheid van de graduaatsopleiding onder HR-mensen in het werkveld, met inzet van het eigen netwerk.

Overwegingen

Hogeschool VIVES kiest ervoor om de organisatie van de interne kwaliteitszorg van de graduaatsopleidingen in te bedden in het intern kwaliteitszorgsysteem van de hogeschool. Dit legt een goede basis voor een degelijk intern kwaliteitszorgsysteem van de graduaatsopleiding. Er is een duidelijke strategische keuze van de hogeschool om de eigenheid en het niveau van de opleiding te bewaken, onder meer via een eigen POC, toetscommissie en opleidingshoofd. De commissie hecht veel waarde aan het waarborgen van een eigen identiteit op niveau 5 en stelt vast dat er voldoende maatregelen zijn genomen om deze waarborg te kunnen bieden, mede dankzij de permanente kwaliteitsbewaking door de POC.

Veel aandacht gaat uit naar het vergroten van de betrokkenheid en participatie van alle stakeholders, zoals ook is af te leiden uit de structureel ingebouwde hefboomen. Deze participatiestructuur moet echter voor de graduaatsopleiding nog verder vormgegeven worden (bijv. procedure van aftoetsing met het werkveld en samenwerking met de sector in het kader van WPL concreet vastleggen). Bij de eerste accreditatieprocedure ziet de commissie deze uitwerking graag getoetst; hoe wordt input uit het beroepenveld concreet meegenomen in de praktijk? Ook de specifieke invulling van de studietrajectbegeleiding (al dan niet door het opleidingshoofd) kan dan aan bod komen.

De commissie heeft er vertrouwen in dat de toespitsing van het bestaande kwaliteitszorgmodel van VIVES op de graduaatsopleidingen voldoende garanties biedt voor een goede interne kwaliteitszorg, in samenspraak met het werkveld. Wel benadrukt de commissie dat bij het nader uitwerken van het bestaande kwaliteitszorgsysteem specificiteit van belang is, om de eigenheid goed te kunnen vormgeven en borgen.

Oordeel: voldoende

2.5 Eindoordeel

De commissie beoordeelt elk van de generieke kwaliteitswaarborgen als voldoende en bijgevolg is ook het eindoordeel voor de opleiding graduaat in het logies-, restaurant- & cateringmanagement voldoende.

Het samenwerkingsverband beschikt over een degelijke en gestructureerde organisatie met aandacht voor onderwijsproces en -visie, aandacht voor toetsingsbeleid en een sterk kwaliteitszorgmodel, zoals ook naar voren kwam in de instellingsreview. De specifieke taken en opdrachten komen doorleefd over en zijn gericht op de eigenheid van de graduaatsopleiding. Er wordt veel aandacht besteed aan de identiteit van de opleiding.

De commissie ziet een solide basis waarop wordt voortgebouwd. De expertise van het betrokken onderwijsteam wordt nog aangevuld door de werving van nieuw personeel. Daarnaast leunt men sterk aan bij het werkveld, dat nood heeft aan geschoold personeel dat ook op langere termijn in de sector werkzaam blijft, en maakt men goed gebruik van de contacten en aanwezige kennis in de sector. Het curriculum is goed uitgewerkt waardoor een sterk programma is ontstaan met een stevige praktijkcomponent en met veel ruimte voor feedback tijdens het groeiproces van de student.

Aandachtspunten zijn vooral de internationale component, zowel als het gaat om benchmarking als in het curriculum, de uitbreiding en professionalisering van het docententeam, en het op korte termijn concreet uitwerken van voortgangstoetsen. Buiten de genoemde aanbevelingen is het een zeer complete aanvraag met een gedegen onderbouwing en een kritische reflectie die getuigt van inzicht.

3 Beoordelingsproces

De beoordeling werd uitgevoerd aan de hand van het “Kader Toets Nieuwe HBO5-Opleiding (omvorming)”, zoals bekrachtigd door de Vlaamse regering op 28 april 2017.

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

Tijdens een vooroverleg op 25 januari 2019 heeft de commissie alle verkregen informatie besproken en heeft zij tevens het toelichtend gesprek voorbereid.

Het toelichtend gesprek vond plaats op een opleidingsonafhankelijke locatie te Brussel op 25 januari 2019 om 15.00 uur. De onderstaande gesprekspartners namen hieraan deel:

- **An Winnepenninckx;**
- **Lode Vanwildemeersch;**
- **Céline Leys;**
- **Lies Demeulenaere;**
- **Anne Vanmaercke.**

Tijdens dit gesprek zijn de vraagpunten van de commissie aan de orde gesteld.

Tijdens een besloten nabespreking op 25 januari 2019 heeft de commissie alle verkregen informatie besproken en vertaald naar een oordeel op de vier generieke kwaliteitswaarborgen en een eindoordeel. De commissie heeft deze conclusie in volledige onafhankelijkheid genomen.

Het totaal aan beschikbare gegevens is verwerkt tot een ontwerp van adviesrapport dat naar alle commissieleden werd verstuurd. De feedback van de commissieleden is verwerkt. Het door de voorzitter vastgestelde adviesrapport werd naar de NVAO gestuurd op 25 maart 2019.

4 Overzicht oordelen

De onderstaande tabel geeft per generieke kwaliteitswaarborg het oordeel van de commissie uit hoofdstuk 2 weer.

Generieke kwaliteitswaarborg	Oordeel
1. Beoogd eindniveau	Voldoende
2. Onderwijsleeromgeving	Voldoende
3. Te realiseren eindniveau	Voldoende
4. Opzet en organisatie van de interne kwaliteitszorg	Voldoende
Eindoordeel	Voldoende

Bijlage 1: Basisgegevens over de opleiding

Partner samenwerkingsverband	Katholieke Hogeschool VIVES Noord
Adres, telefoon, website instelling	Doorniksesteenweg 145, 8500 Kortrijk +32 56 26 41 60 www.vives.be
Naam, functie, e-mail contactpersoon	Johan De Langhe, studiegebieddirecteur HWB
Partner samenwerkingsverband	CVO MIRAS 48736
Adres, telefoon, website instelling	Nelson Mandelaplein 1, 8500 Kortrijk +32 56 32 19 19 www.miras.be
Status instelling	Ambtshalve geregistreerd
Naam opleiding (graad, kwalificatie)	Graduaat in het logies-, restaurant- & cateringmanagement
Afstudeerrichtingen	• Logies • Restaurant • Catering
Niveau en oriëntatie	Hoger beroepsonderwijs niveau 5 (HBO5)
(Bijkomende) titel	Gegradueerde in het logies-, restaurant- & cateringmanagement
(Delen van) studiegebied(en)	Handelswetenschappen en bedrijfskunde
ISCED benaming van het studiegebied	10 Services
Onderwijstaal	Nederlands
De vestiging waar de opleiding wordt aangeboden	Brugge
Studieomvang (in studiepunten)	120
Nieuwe opleiding voor Vlaanderen	Ja, HBO5-omvorming
HBO5-opleiding van waaruit wordt omgevormd tot de nieuwe opleiding	Hotel- en cateringmanagement CVO MIRAS 48736 (slapende bevoegdheid)
Aansluitingsmogelijkheden en mogelijke vervolgopleidingen	Studenten die slagen voor de graduaatsopleiding kunnen via een verkort programma van 90 studiepunten het bachelordiploma hotelmanagement verwerven.

Bijlage 2: Domeinspecifieke leerresultaten (DLR)

1. De gegradueerde handelt vanuit een actuele kennis van de horecasector en neemt verantwoordelijkheid op voor de correcte dagelijkse werking van de eigen afdeling.
2. De gegradueerde organiseert horeca-activiteiten binnen de eigen afdeling en coördineert en evalueert de uitvoering ervan.
3. De gegradueerde stelt een evenwichtig, kwalitatief en commercieel rendabel aanbod samen binnen de eigen afdeling.
4. De gegradueerde informeert en adviseert de gast/klant, rekening houdend met diens individuele wensen en behoeften en gebruikmakend van de gepaste verkooptechnieken.
5. De gegradueerde brengt de verhuur/verkoop van producten en diensten binnen de eigen afdeling in kaart en stuurt deze bij in overleg met het management. De gegradueerde baseert zich hiervoor op ontwikkelingen in het eigen vakgebied, beperkte marktstudies, een inschatting van de vraag en de wensen van de beoogde gasten/klanten en de vooropgestelde doelstellingen.
6. De gegradueerde voert promotie voor de activiteiten van de eigen afdeling en zet hiervoor adequate informatie- en communicatiemiddelen in.
7. De gegradueerde handelt volgens de hygiëne-, onderhouds-, veiligheids- en overige geldende wetgeving en waakt over de naleving ervan binnen de eigen afdeling.
8. De gegradueerde controleert, registreert en beheert voorraad, bestellingen en leveringen van de eigen afdeling.
9. De gegradueerde voert de administratie en boekhouding van de eigen afdeling uit volgens de wettelijke normen en volgt deze op. De gegradueerde gebruikt daartoe passende software.
10. De gegradueerde draagt bij aan het beheer van personeelszaken en de coaching en vorming van werknemers en stagiairs binnen de eigen afdeling.
11. De gegradueerde werkt teamgericht in een interculturele en/of multidisciplinaire beroepsomgeving. De gegradueerde plant de operationele werkzaamheden van het team en stuurt bij.
12. De gegradueerde communiceert functioneel met gasten, klanten, leveranciers en collega's in een interculturele en meertalige context.

Specifiek voor de afstudeerrichting "Logies":

13. De gegradueerde coördineert het onthaal en de verhuur/verkoop van producten en diensten in afstemming met de verschillende afdelingen.
14. De gegradueerde communiceert in meerdere talen bij de uitvoering van de dagelijkse taken.

Specifiek voor de afstudeerrichting "Restaurant":

13. De gegradueerde voert zaalversnijdingen en -bereidingen uit en past serveertechnieken toe volgens de regels van de etiquette. De gegradueerde superviseert het team bij deze werkzaamheden.
14. De gegradueerde degusteert, herkent en beoordeelt dranken. De gegradueerde bespreekt en verklaart de elementen die de stijl, de kwaliteit en de commerciële waarde beïnvloeden, gebruikmakend van het vakjargon in meerdere talen.

Specifiek voor de afstudeerrichting "Catering":

13. De gegradueerde maakt dranken en gerechten klaar, gebruikmakend van de juiste bereidingstechnieken.
14. De gegradueerde levert of serveert bereidingen met aandacht voor dresseer- en presentatietechnieken.

15. De gegradueerde werkt technische fiches uit voor alle bereidingen in de diverse keukens. De gegradueerde bestudeert hiervoor de optimale bereidingswijze en bepaalt de efficiënte werkmethodes.

Datum: validatie: 25 juni 2018

Bijlage 3: Samenstelling visitatiecommissie

De beoordeling is gebeurd door een visitatiecommissie aangesteld door de NVAO. Deze is als volgt samengesteld:

Guy Aelterman (*voorzitter*) is ingenieur en doctor in de landbouwwetenschappen. Na de uitbouw van een wetenschappelijke en onderwijs carrière richtte hij zich steeds meer op het bestuur van onderwijsorganisaties. Hij was verbonden aan de Industriële Hogeschool CTL in Gent, aanvankelijk voor onderwijs- en later ook voor bestuursopdrachten. Nadien werd hij algemeen directeur en hoogleraar aan de Hogeschool Gent. In 2004 werd hij permanent bestuurder en later vicevoorzitter van de NVAO. Eind 2009 werd hij algemeen directeur van de Artesis hogeschool Antwerpen en later (2012-2014) kabinetschef van de Vlaamse minister van Onderwijs. Hij beëindigde zijn professionele loopbaan als hoogleraar aan de Universiteit Gent. Nu is hij met pensioen en nog steeds betrokken bij externe evaluaties in het hoger onderwijs in binnen- en buitenland. Hij is ook lid van de raad van bestuur van het evaluatiebureau van Nederlandse universiteiten QANU.

Nina Spithost (*commissielid*) is ruim 15 jaar werkzaam in hoger onderwijs in Nederland. Haar ervaring ligt in de Nederlandse Associate degree. Voor de opleiding Small Business & Retail Management van Stenden hogeschool heeft zij meegewerkt aan de opzet en de uitbouw van de duale bachelor. Zij is actief betrokken bij Europese ontwikkelingen via Chain 5 en heeft zich via studiereizen kunnen verdiepen in de Community Colleges in de Verenigde Staten. Kennisgebieden zijn het niveau Associate degree, aansluiting en co-creatie met het werkveld, inbedding waar nodig in de bachelor en verzelfstandiging, werkplekleren, internationale ontwikkelingen en flexibilisering (in het Nederlandse experiment leeruitkomsten). Inmiddels is Nina programmamanager Associate degrees voor NHL Stenden Hogeschool.

Tilla Rauter (*commissielid*) is licentiaat in de wetenschappen en startte haar loopbaan als lesgever bij de hotelschool Provinciaal instituut Piva in Antwerpen. In september 1991 werd zij aangesteld als directeur van het Centrum voor Volwassenenonderwijs van de Provincie Antwerpen. Het betreft een CVO met een heel groot opleidingsaanbod binnen het studiegebied voeding, zowel op secundair als HBO5-niveau, waarbij sterk ingezet wordt op een nauwe samenwerking met de sector en het opleidingscentrum Horeca Vorming Vlaanderen. Vanuit deze functie werd zij vanaf september 1999 t/m 2002 als adviseur gedetacheerd naar het kabinet van de Vlaamse minister van Onderwijs Marleen Vanderpoorten en sinds 2010 tot op heden als beleidsadviseur HBO5 naar de provinciale Plantijn Hogeschool – nu Artesis Plantijn Hogeschool Antwerpen.

Els Devos (*commissielid*) is sectorconsulent onderwijs & arbeidsmarkt bij Horeca Vorming Vlaanderen (provincie Antwerpen);

Alicia Decoster (*student-commissielid*) volgt sinds vorig academiejaar (2017-2018) de HBO5-opleiding Meertalig Secretariaat aan CVO Crescendo in Mechelen, in samenwerking met de Artesis Plantijn Hogeschool Antwerpen. Ze volgt de opleiding via een verkort traject, dankzij credits uit een vorige (onafgemaakte) opleiding Bedrijfsvertaler-Tolk, afstudeerrichting binnen Office Management aan de Hogeschool Gent. Momenteel zit ze in de laatste fase van dit graduaat en is daarnaast sinds september 2018 ingestroomd in het tweede jaar van de professionele bachelor Office Management aan Odisee in Brussel.

De commissie werd bijgestaan door:

- **Pieter Caris**, beleidsmedewerker Vlaanderen NVAO, procescoördinator.
- **Carlijn Braam**, zelfstandig tekstschrijver/redacteur, extern secretaris.

Alle commissieleden, de procescoördinator en de secretaris hebben een onafhankelijkheids- en geheimhoudingsverklaring ingevuld en ondertekend waarmee zij tevens instemmen met de NVAO-gedragscode.

Bijlage 4: Overzicht van de bestudeerde documenten

Informatiedossier opleiding

- Informatiedossier TNO HBO5-omvorming graduaat in het logies-, restaurant- & cateringmanagement – samenwerkingsverband VIVES HBO5 Noord

Verplichte bijlagen bij het informatiedossier

- Bijlage 1: De domeinspecifieke leerresultaten met een door de relevante dienst van het ministerie van onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap ondertekende verklaring dat de activiteiten en de descriptorenelementen kennis en vaardigheden van de relevante beroepskwalificatie(s) herkenbaar aanwezig zijn in de domeinspecifieke leerresultaten;
- Bijlage 2: De beoogde opleidingsspecifieke leerresultaten;
- Bijlage 3: Een schematisch programmaoverzicht van het dagtraject;
- Bijlage 4: Een inhoudsbeschrijving van de programmaonderdelen van de eerste 60 studiepunten (ECTS-fiches), met vermelding van de beoogde leerresultaten, onderwijs-/werkvorm(en), wijze van toetsing en toetscriteria, literatuur (verplicht/aanbevolen), aantal studiepunten;
- Bijlage 5: Een verklaring op eer waarbij bevestigd wordt dat de in het informatiedossier voorziene middelen en personeel zullen worden ingezet in de opleiding;
- Bijlage 6: Overzicht van de contacten met het werkveld inzonderheid deze in functie van werkplekleren en interne kwaliteitszorg;
- Bijlage 7: Onderwijs- en examenregeling;
- Bijlage 8: EVC/EVK-procedure;
- Bijlage 9: Een oplistijng van de gekende aanvullingstrajecten naar een bachelordiploma;
- Bijlage 10: Het rapport van de Commissie Hoger Onderwijs in het kader van het voorlopig kwaliteitstoezicht en, indien van toepassing, het verbeterplan.

Bijlage 5: Lijst met afkortingen

4C/ID	4 Components Model for Instructional Design
CVO	Centrum voor Volwassenenonderwijs
DLR	domeinspecifiek(e) leerresulta(a)t(en)
ECTS	European Credit Transfer System
EVC	eerder verworven competentie
EVK	eerder verworven kwalificatie
F&B	food and beverage
HWB	Handelswetenschappen en bedrijfskunde
Lo-Re-Ca	logies-, restaurant- & cateringmanagement
NVAO	Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie
OER	Onderwijs- en Examenreglement
OLR	opleidingsspecifiek(e) leerresulta(a)t(en)
POC	permanente onderwijscommissie
VLHORA	Vlaamse Hogescholenraad
WPL	werkplekleren

