


Graduaat in het logies-, restaurant- & cateringmanagement

ERASMUSHOGESCHOOL BRUSSEL

OPLEIDINGSACCREDITATIE OP MAAT VAN DE EIGEN REGIE •
BEOORDELINGSRAPPORT

30 MAART 2026



MICHAEL LAARMAN (VOORZITTER) • DAAN VAN THIEL, GUIDO FRANCQUE
(COMMISSIELEDEN) • KATRIEN FIERENS (STUDENT-COMMISSIELID) •
EMINA NAKICEVIC (SECRETARIS) • RUBEN DEBUSSCHERE (PROCESCOÖRDINATOR)

Inhoud

1	Abstract	3
2	Methodologie	4
2.1	Commissiesamenstelling	4
2.2	Methode van het onderzoek	4
3	Onderzoeksvoorstel	5
4	Holistisch oordeel	8
5	Rapportage van het onderzoek	10
	Bijlage 1: Administratieve gegevens van de opleiding	21
	Bijlage 2: Opleidings specifieke leerresultaten (OLR)	22
	Bijlage 3: Programma voor de dialoog met de opleiding	23
	Bijlage 4: Overzicht van het bestudeerde materiaal	25



1 Abstract

Dit rapport betreft de opleidingsbeoordeling van het graduaat logies-, restaurant- & cateringmanagement (LoReCa) van de Erasmushogeschool Brussel. Op basis van het gevoerde onderzoek beoordeelt de commissie de kwaliteit van de opleiding als voldoende en adviseert zij de NVAO om een positief accreditatiebesluit te nemen.

In deze beoordeling onderzocht de commissie in het bijzonder in welke mate de opleiding na een positief accreditatiebesluit met beperkte geldigheidsduur gevolg gaf aan de geformuleerde voorwaarden en nam zij daarnaast ook de door de opleiding gerapporteerde opvolging van aanbevelingen in beschouwing. Het onderzoek richtte zich onder meer op de operationalisering van missie en visie, de verdere ontwikkeling van het toetsplan, de organisatie van werkpleklers, de borging van het eindniveau, de samenwerking met het werkveld en de werking van studentenparticipatie.

De commissie stelt vast dat de opleiding de voorbije jaren belangrijke stappen heeft gezet in het versterken van haar onderwijsconcept en kwaliteitszorg. Zij waardeert in het bijzonder de duidelijke vertaling van missie en visie naar het curriculum, de verdere professionalisering van het toetsbeleid met toetsmatrizen en rubrics, de sterke praktijkgerichtheid via diverse vormen van werkpleklers en de structurele samenwerking met het werkveld. Ook de betrokkenheid van het docententeam en de versterkte studentenparticipatie dragen volgens de commissie bij aan een gedragen kwaliteitscultuur.

Naast deze positieve elementen wijst de commissie op enkele ontwikkelpunten. Zij benadrukt het belang van een blijvende consolidatie van het toetsplan en de leerresultatenmatrix, en van het verder consequent documenteren van de bewijsvoering voor het gerealiseerde eindniveau met het oog op duurzame borging. Daarnaast acht de commissie het wenselijk dat de opleiding thema's zoals duurzaamheid, digitalisering en AI-competenties explicieter zichtbaar maakt in curriculum en communicatie, en de profilering van het graduaat ten opzichte van de bachelor in het hotelmanagement verder versterkt.

Deze aandachtspunten doen volgens de commissie geen afbreuk aan de vastgestelde kwaliteit van de opleiding. De commissie heeft er vertrouwen in dat de opleiding de ingezette ontwikkeling verder zal bestendigen en uitbouwen.

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:

- Michael Laarman (voorzitter), Teamleider Associate Degree educatief professional; beroepsonderwijs gezondheidszorg en welzijn;
- Daan van Thiel (commissielid), Lector in de bachelor in het hotelmanagement en in het graduaat logies-, restaurant-, & cateringmanagement, opleidingscoördinator, AP hogeschool;
- Guido Francque (commissielid), Duurzaamheidscoach binnen de Vlaamse horeca - Wine media bv
- Katrien Fierens (student-commissielid), Student graduaat orthopedagogische begeleiding AP Hogeschool, ex-stuver.

De commissie werd bijgestaan door Ruben Debusschere (procescoördinator en beleidsmedewerker bij de NVAO), en Emina Nakicevic (extern secretaris).

Alle commissieleden ondertekenden de deontologische code van de NVAO en zijn voor hun opdracht getraind door de NVAO. De 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.

De NVAO stelde bovenstaande commissie samen en haar dagelijks bestuur keurde deze goed. De instelling tekende geen bezwaar aan tegen de commissie.

Na ontvankelijkheidsverklaring van de door de instelling ingediende aanvraag, bereidde de commissie zich aan de hand van de door de opleiding verstrekte documenten voor op de beoordeling. Voorafgaand aan de dialoog heeft de commissie een onderzoeksvoorstel opgesteld. Elk commissielid analyseerde het aangeleverde materiaal en maakte, op basis hiervan, een eerste waardering op. De commissie bracht deze vervolgens samen tot één samenhangend onderzoeksvoorstel afgelijnd met prioritaire thema's en vragen.

Tijdens de voorbereidende werkzaamheden besprak de commissie verder alle verkregen informatie en heeft zij de dialoog met de instelling en de opleiding voorbereid.

Aan de hand van NVAO's Waarderende Aanpak verdiepte de commissie zich tijdens de dialoog verder in de context van de opleiding en voerde ze op basis daarvan een onderzoek naar de gerealiseerde kwaliteit van de opleiding.

Tijdens de afrondende werkzaamheden besprak de commissie alle verkregen informatie. Op basis van het onderzoek formuleerde ze een holistisch oordeel. De commissie nam deze conclusie in volledige onafhankelijkheid.

Het totaal aan beschikbare gegevens is verwerkt tot een ontwerp van beoordelingsrapport. Na een feedbackronde en instemming van alle commissieleden met de inhoud van het beoordelingsrapport, stelde de voorzitter van de commissie het rapport vast. Het door de voorzitter vastgestelde beoordelingsrapport werd aan de NVAO bezorgd.

3 Onderzoeksvorstel

Voorafgaand aan de dialoog bestudeerde de commissie het Zelfevaluatierapport (ZER) en de bijhorende documentatie. Het ZER biedt een gestructureerd overzicht van de wijze waarop de opleiding opvolging gaf aan de voorwaarden en aanbevelingen uit de vorige accreditatie, en schetst ook de geplande verdere ontwikkeling van de opleiding.

Op basis van deze analyse identificeerde de commissie zowel positieve elementen als aandachtspunten en openstaande vragen om verdere te verdiepen tijdens de dialoog.

Tijdens het vooronderzoek stemde de commissie haar plan van aanpak gezamenlijk en zorgvuldig af, met bijzondere aandacht voor de mate waarop de eerder geformuleerde voorwaarden inmiddels zijn gerealiseerd en verankerd in het opleidingsconcept en de kwaliteitszorg. Bij een thematische bespreking van het onderzoeksvorstel op basis van de ingediende waarderings, stelde de commissie vast dat een groot deel van de informatie helder en overtuigend was uitgewerkt. Tegelijkertijd wou de commissie afoetsen hoe de opleiding de beschreven veranderingen van de afgelopen twee jaar concreet operationaliseerde en implementeerde in de praktijk. Na een verdere aanscherping van de gekozen thema's en onderzoeksvragen, en waar nodig doorvertaling naar dialoogvragen, verdeelde de commissie de vragen over de verschillende gespreksgroepen om tijdens de dialoog tot evenwichtige, gerichte en diepgaande gesprekken te komen.

Geïdentificeerde positieve elementen

Op basis van het dossier benoemde de commissie na het vooronderzoek een aantal positieve aspecten. De opleiding zette volgens de commissie duidelijke stappen in de verdere ontwikkeling van haar onderwijsconcept en kwaliteitszorg, en heeft de eerdere voorwaarden en aanbevelingen actief opgevolgd en vertaald naar concrete verbeteracties. Dit is onder andere terug te zien in de ZER-opbouw en het jaaractieplan (JAP). De commissie apprecieerde bovendien dat de opleiding op het einde van haar ZER ook vooruit kijkt naar vervolgstappen, wat hen een betrouwbaar beeld gaf op de toekomst.

Wat betreft positionering en *governance* toont het dossier dat de opleiding als graduaat een duidelijke plaats inneemt binnen de leerladder *Hospitality* en integraal deel uitmaakt van *de School of Business & Management*. De samenwerking met de bachelor in het hotelmanagement creëert volgens de commissie kansen voor inhoudelijke versterking en kennisuitwisseling, terwijl de eigen finaliteit van het graduaat behouden blijft. Deze organisatorische inbedding binnen de instelling is volgens de commissie helder en kan de verdere ontwikkeling van de opleiding ondersteunen.

Daarnaast stelt de commissie vast dat de opleiding haar missie en visie helder formuleert en vertaalt naar opleidingsspecifieke leerresultaten die aansluiten bij het niveau van een startende beroepsbeoefenaar op graduaatsniveau. De opleiding scherpde haar onderwijsconcept aan met een sterke inzet op praktijkgericht leren, met een actievere invulling van diverse vormen van authentiek werkplekieren.

Uit het dossier blijkt dat de opleiding beschikt over een geëngageerd en complementair docententeam met een sterke betrokkenheid bij studenten. De samenwerking tussen opleidingshoofd, lectoren, kwaliteitscoördinator en onderwijsontwikkelaar draagt bij aan een consistente kwaliteitscultuur waarin professionalisering en reflectie, onder meer op het vlak van toetsing en didactiek, structureel ondersteund worden. Ook de kwaliteitszorg is verder uitgewerkt: de opleiding introduceerde een systematische PDCA-cyclus, een jaaractieplan (JAP) en structurele overlegmomenten met het werkveld, verschillende geleidingen van het team en studenten.

De opleiding beschrijft duidelijk haar voorzieningen voor studentenbegeleiding en studieondersteuning. De commissie stelt daarbij vast dat de opleiding een studentgerichte aanpak hanteert en studenten toegang hebben tot verschillende ondersteuningsmechanismen.

Tot slot zag de commissie op basis van het dossier geen concrete aanleiding om te veronderstellen dat de sterktes die tijdens de vorige beoordeling werden vastgesteld, niet meer aanwezig zouden zijn.

De commissie concludeert uit de dossieranalyse dat er een robuust opleidingsprogramma staat, met duidelijke criteria voor studenten.

Kritische of onduidelijke elementen

Tijdens het vooronderzoek identificeerde de commissie enkele aandachtspunten die verdere verduidelijking vroegen. In de eerste plaats wenste de commissie beter te begrijpen hoe de missie en visie van de opleiding concreet zijn geoperationaliseerd in het curriculum en in het toetsbeleid, en welke impact recente wijzigingen hebben op het eindniveau. Daarnaast wilde de commissie meer inzicht krijgen in de verdere ontwikkeling en implementatie van het toetsplan, en in het bijzonder in hoe toetsinstrumenten in de praktijk worden gebruikt en hoe de continuïteit van het toetsbeleid wordt gegarandeerd bij personeelwissels. Ook de concrete organisatie van werkplekleren en de evaluatie van competenties binnen deze context vormden een belangrijk aandachtspunt, evenals de wijze waarop de verschillende vormen van werkplekleren bijdragen aan het realiseren van de leerresultaten. Ten slotte wilde de commissie beter begrijpen hoe de opleiding het eindniveau van studenten aantoonbaar borgt en hoe het werkveld hierbij betrokken wordt.

Over de verschillende aandachtspunten heen stelde de commissie vast dat de documentatie op vele vlakken een theoretisch coherent beeld schetst en dat de nodige stukken en materialen grotendeels aanwezig zijn. De rode draad doorheen de onderzoeksvragen was dan ook in welke mate de beschreven initiatieven en materialen effectief worden toegepast in de praktijk: hoe ver staat de implementatie, in welke mate leeft dit binnen de opleiding, hoe wordt het ervaren door de betrokkenen, en welke aantoonbare effecten zijn er zichtbaar?

Onderzoeksthema's en onderzoeksvragen

Op basis van deze analyse stelde de commissie zeven onderzoeksthema's vast, die aansluiten bij de structuur van het ZER en zo ook in belangrijke mate voortbouwen op de voorwaarden en aanbevelingen uit de vorige beoordeling. Deze thema's werden uitgewerkt in clusters van onderzoeksvragen, met onderliggende sub- en opvolgvragen. Voor operationalisering in de dialoog werd bepaald welke vragen relevant waren voor welke gespreksdelegaties. Met deze werkwijze beoogde de commissie vanuit meerdere perspectieven informatie te verzamelen, om tot een zorgvuldig onderbouwd en betrouwbaar oordeel te komen.

Thema 1: Operationalisering van missie en visie

De commissie wenst verder in dialoog te gaan over de concrete vertaling van missie en visie naar curriculum, werkvormen, toetsing en beroepsprofiel.

Onderzoeksvragencluster:

- Welke zijn de belangrijkste aanpassingen in missie en visie t.o.v. de vorige beoordeling met mogelijke impact op het eindniveau en toetsplan?
- Waartoe leidt de opleiding op (functies, rollen, niveaus), hoe zorgt de opleiding dat studenten een helder en realistisch beeld hebben van het werkveld en hun rol daarin, en worden ze hier voldoende praktijkgericht op voorbereid?
- Hoe speelt de opleiding in op sectorontwikkelingen (zoals duurzaamheid, robotisering, automatisering, AI, MVO)?

Thema 2: Toetsplan

De commissie wenst inzicht te krijgen in de huidige implementatie, het gebruik en de borging van het toetsplan.

Onderzoeksvragencluster:

- Wat is de huidige stand van zaken van het toetsplan (ontwikkeling, implementatie, realisatie)?
- Hoe worden toetsinstrumenten effectief gebruikt en begrepen door lectoren en studenten?
- Hoe wordt continuïteit van het toetsplan gegarandeerd bij personeelwissels?

Thema 3: Werkpleklers (leerlijn integratie)

De commissie wenst dieper in te gaan op de concrete organisatie, beoordeling en kwaliteitsborging van werkpleklers.

Onderzoeksvragencluster

- Hoe wordt de praktijkgerichte benadering in werkpleklers concreet vormgegeven (invulling en duur) en hoe ervaren studenten en werkveld dit?
- Hoe organiseert en borgt de opleiding effectieve toetsing van leeruitkomsten en competenties binnen werkpleklers?

Thema 4: Borging van het eindniveau

De commissie wil verhelderen hoe de opleiding aantoont en garandeert dat alle studenten het beoogde eindniveau behalen.

Geclusterde onderzoeksvraag:

- Hoe toont en borgt de opleiding concreet dat alle studenten het beoogde eindniveau behalen (bewijsvoering, voorbeelden) en hoe is het werkveld hierbij betrokken?

Thema 5: Samenwerking met het werkveld

De commissie wenst de effectiviteit en structurele verankering van de samenwerking met het werkveld te onderzoeken.

Geclusterde onderzoeksvraag:

- Hoe is de samenwerking met het werkveld effectief en structureel vormgegeven in beleid en praktijk, hoe ervaart het werkveld deze samenwerking en welke resultaten levert dit op?

Thema 6: Studentenparticipatie

De commissie wil nagaan hoe studentenparticipatie functioneert in de praktijk.

Geclusterde onderzoeksvraag:

- Hoe stimuleert de opleiding studentenparticipatie, wat gebeurt er met de input die hieruit voortkomt, en welke effecten of impact heeft dit op de opleiding en studenten?

Thema 7: Opvolging aanbevelingen

Vanuit de omgang met enkele aanbevelingen van vorige accreditatie was de commissie benieuwd naar enkele concrete elementen die bijkomende inzichten kunnen bieden in kwaliteit en begeleiding.

Geclusterde onderzoeksvraag

- Welke bijkomende inzichten kan de commissie uit de opvolging van enkele aanbevelingen afleiden over de kwaliteitscultuur van de opleiding?

4 Holistisch oordeel

Op basis van het vooronderzoek en het locatiebezoek met de gesprekken met opleidingsverantwoordelijken, studenten, werkveld, alumni en lectoren komt de commissie tot een positief oordeel over de kwaliteit van de graduaatsopleiding logies-, restaurant- & cateringmanagement (LoReCa). De opleiding maakte de afgelopen twee jaar een grondige transformatie door, met zowel inhoudelijke als organisatorische versterkingen. De commissie ziet een sterke kwaliteitscultuur, stevig leiderschap, duidelijke strategische keuzes en een grote betrokkenheid van team, studenten en werkveld. De opleiding voldoet in haar geheel aan de verwachte kwaliteit en geeft voldoende vertrouwen voor duurzame verdere ontwikkeling. Dit oordeel is het resultaat van een holistische wegging, waarbij de kwaliteit van onderwijs en toetsing, de ruggengraat van het werkplekieren, de kwaliteitscultuur en verandercapaciteit, en de betrokkenheid van werkveld en studenten in onderlinge samenhang zijn beoordeeld.

Sterke elementen die het oordeel dragen

Allereerst ervaart de commissie krachtig en koersvast leiderschap, zichtbaar in duidelijke strategische keuzes en een recent herijkte missie en visie, die overtuigend zijn vertaald naar de praktijk. Dit blijkt onder meer uit het expliciteren van rollen, het herwerken van leerresultaten en het verfijnen van het didactisch concept. De samenwerking binnen de cluster met de bachelor in het hotelmanagement zorgt voor inhoudelijke versterking, een gedeelde kwaliteitsbasis en vruchtbare kruisbestuiving tussen beide opleidingen. Dit weegt mee in de waardering van de onderwijskwaliteit, omdat hiermee het programma actueel, consistent en beroepsrelevant wordt geprofileerd.

De commissie ziet bovendien een sterk ontwikkelde kwaliteitscultuur, waarin cyclisch handelen en continue verbetering structureel verankerd zijn. De kwaliteitskalender, de jaarlijkse kwaliteitsdag, structurele teamoverleggen en het actieplan (JAP) worden zichtbaar en consequent toegepast. Het team toont reflectievermogen en transparantie, een indicatie van een volwassen verander- en borgingscapaciteit, wat de duurzaamheid van recente verbeteringen ondersteunt.

Het werkplekieren vormt aantoonbaar de ruggengraat van de opleiding. Studenten worden ondergedompeld in authentieke leeromgevingen (onder meer hotel-, restaurant- en *facility-takeovers*, *walking dinner*, operationele stages en eindstage). De variëteit en opbouw bieden rijke, realistische contexten waarin studenten actief leren, hun beroepsidentiteit ontwikkelen en vlot kunnen doorstromen naar de arbeidsmarkt. Studenten en het werkveld uiten sterke waardering voor de verlengde stagemogelijkheid. Dit benadrukt de arbeidsmarkt- en praktijkrelevantie van het programma.

Ook op het vlak van toetsing is duidelijke vooruitgang gerealiseerd. De opleiding beschikt nu over een transparante en robuuste toetsarchitectuur (rubrics, toetsmatrijzen, validiteitschecks en toetscommissie). Beoordelingsschema's, onder meer voor werkplekieren en het geïntegreerd project, zijn verhelderd, geüniformeerd en afgestemd met het werkveld. Studenten ervaren de opzet van de nieuwe beoordeling als transparanter, consistent en eerlijker. Dit alles versterkt de betrouwbaarheid en validiteit van toetsing en vormt een stevig fundament voor het aantonen van het eindniveau, een zwaarwegend criterium in de eindoordeelvorming.

Verder blijkt de nauwe en structurele samenwerking met het werkveld uit de resonantiecommissie, evaluatiemomenten, *partnership days* en actieve betrokkenheid bij evaluaties. De opleiding luistert, stuurt bij en speelt in op actuele ontwikkelingen (zoals duurzaamheid, digitalisering en AI), die steeds zichtbaarder worden in het curriculum. De studentenparticipatie is betekenisvol en effectief: de opleidingscommissie functioneert op hoog niveau, met duidelijke terugkoppelingen en een actieve rol voor studenten. Hieruit komen concrete verbeteringen voort, zoals aanpassingen in examenplanning en stageorganisatie. Bovendien kent de opleiding een lage drempel naar lectoren. Samen bevestigen deze elementen een volwassen feedback- en verbetercultuur.

De combinatie van werkveld- en studentenbetrokkenheid draagt substantieel bij aan de betrouwbaarheid van de kwaliteitsborging en het vertrouwen in de opleiding.

Ontwikkelpunten en beheersbare risico's

De transformatie van de opleiding leverde in korte tijd veel resultaat op, tegelijk ziet de commissie enkele mogelijke aandachtspunten. Deze doen volgens de commissie geen afbreuk aan het positieve oordeel en zullen bijdragen aan de verdere bestendinging en versterking van de bereikte kwaliteit.

Ten eerste vraagt de borging en duurzaamheid van de ingezette veranderingen blijvende aandacht. Het is belangrijk dat in de komende periode wordt bewaakt dat de vernieuwde toetsdocumenten, aangescherpte procedures voor werkpleklers en de herwerkte leerresultatenmatrix op de juiste wijze verder worden ingevoerd en verder worden verankerd. De commissie vertrouwt erop dat dit zal gebeuren.

Daarnaast is het wenselijk om in de samenwerking en communicatie met externen blijvend aandacht te besteden aan een genuanceerde en heldere duiding van het onderscheid tussen de beide opleidingen (graduaat en bachelor) binnen het cluster.

De zichtbaarheid van duurzaamheidsinitiatieven kan explicieter. Hoewel duurzaamheid is geïntegreerd in opleidingsonderdelen en evaluatiecriteria, wordt de meerwaarde nog niet altijd herkend door studenten en werkveld, terwijl duurzaamheid aan belang wint in de sector.

Tot slot vraagt het hoge implementatietempo en de toegenomen documentatie een blijvende inspanning van lectoren.

De ingezette uniformering en transparantie zijn waardevol en vragen consequente opvolging om de consistentie van documenten, procedures en Canvas-omgevingen te waarborgen. Structurele borging blijft belangrijk om werkdruk te beheersen en de bereikte kwaliteitsstandaard te bestendigen.

Conclusie van de weging

Alles overziend beoordeelt de commissie de kwaliteit van onderwijs en toetsing als sterk praktijkgericht, actueel en didactisch doordacht, nauw aansluitend bij het beoogde beroepsprofiel. Het werkpleklers is substantieel en goed opgebouwd en fungeert als ruggengraat van de opleiding. De kwaliteitscultuur is volwassen en de verandercapaciteit overtuigend. De betrokkenheid van werkveld en studenten is betekenisvol en leidt aantoonbaar tot verbeteringen. De geïdentificeerde potentiële risico's en aandachtspunten, namelijk blijvende procesborging, profilering, werkbaarheid en zichtbaarheid van duurzaamheid, bevinden zich binnen normale proporties en worden als beheersbaar beschouwd binnen een stevig kwaliteitskader. De commissie vertrouwt dat de opleiding de ingezette verbeteringen kan consolideren en verder uitbouwen.

Aanbevelingen van de commissie:

- Blijf investeren in de borging van het toetsplan, de leerresultatenmatrix (LRM) en de stage-evaluaties om te zorgen dat deze op het huidige hoge niveau blijven.
- Maak initiatieven op het gebied van duurzaamheid, AI en digitalisering explicieter zichtbaar in zowel communicatie als curriculum, en veranker deze innovaties structureler binnen de opleiding.
- Blijf in de profilering vanuit de cluster *Hospitality* aandacht houden voor de eigen positionering van het graduaat t.o.v. de bachelor in het hotelmanagement.

De commissie waardeert de bewuste, gefaseerde aanpak van de opleiding en moedigt aan om hier, gezien het hoge implementatietempo, blijvend aandacht aan te besteden met het oog op de werkbaarheid voor het team.

5 Rapportage van het onderzoek

Dit hoofdstuk beschrijft de wijze waarop de commissie het onderzoek heeft uitgevoerd op basis van de zeven vooraf geformuleerde thema's uit het onderzoeksvoorstel. Deze thema's en de bijbehorende onderzoeksvragen vormden de leidraad voor de gesprekken tijdens het locatiebezoek aan het graduaat in het logies-, restaurant- & cateringmanagement (LoReCa) van de Erasmushogeschool Brussel. Zij structureren eveneens de presentatie van de bevindingen en overwegingen in dit rapport. In dit hoofdstuk brengt de commissie de vaststellingen uit het vooronderzoek, de gevoerde dialogen en de triangulatie met verschillende gesprekspartners samen tot een samenhangend en navolgbaar geheel.

Thema 1: Missie, visie en operationalisering

Missie/visie zijn consistent doorvertaald; operationalisering is zichtbaar in leerlijnen en LRM, dit geeft de commissie hoog vertrouwen.

Tijdens het vooronderzoek stelde de commissie vast dat de opleiding de voorbije twee jaar haar missie en visie grondig heeft aangescherpt en duidelijker heeft gepositioneerd richting een realistisch en haalbaar niveau-5-profiel. Dit riep vragen op over de wijze waarop deze herijking consequent wordt doorvertaald in de onderwijspraktijk en mate waarin het breed wordt gedragen en bijdraagt aan een helder beroepsbeeld. Daarnaast onderzocht de commissie hoe de opleiding sectorontwikkelingen zoals duurzaamheid, digitalisering en AI integreert.

In de dialoog ging de commissie in op een aantal kernvragen om de kwaliteit en onderbouwing van het opleidingsconcept te begrijpen. Zo onderzocht zij hoe de opleiding haar missie en visie heeft geactualiseerd en op een consequente wijze heeft doorvertaald naar curriculum, didactiek en toetsbeleid. De commissie verkende eveneens hoe studenten, lectoren en werkveldpartners deze doorwerking ervaren in de dagelijkse praktijk en welke mate van consistentie en herkenbaarheid zij daarbij waarnemen. Daarnaast richtte de commissie zich op de vraag hoe de opleiding waarborgt dat studenten een realistisch en haalbaar beroepsbeeld op niveau 5 ontwikkelen, en welke mechanismen daarvoor worden ingezet binnen onderwijs en werkplekieren. Tot slot werd nagegaan op welke manier actuele sectorontwikkelingen, zoals digitalisering, duurzaamheid en artificiële intelligentie, worden geïntegreerd in het programma en hoe deze trends betekenisvol worden vertaald naar opdrachten, leeractiviteiten en evaluatiepraktijken.

De commissie stelt vast dat de opleiding beschikt over een helder en realistisch geformuleerde missie en visie, die consequent richtinggevend zijn voor het opleidingsconcept. De missie focust op het opleiden van startende beroepsbeoefenaars op niveau 5, en wordt concreet vertaald in vier beroepsrollen die door studenten, lectoren en werkveldpartners op een consistente manier worden beschreven. Deze gedeelde interpretatie duidt op een breed gedragen en stabiele koers binnen de opleiding.

De operationalisering van deze missie en visie blijkt duidelijk uit de manier waarop het curriculum, de leerresultaten en het toetsbeleid zijn vormgegeven. De leerresultatenmatrix werd herwerkt via een backward-designbenadering, waarbij gedragsindicatoren expliciet aansluiten op realistische startfuncties. Studenten herkennen deze hertekening in de opbouw van opdrachten, de beoordelingscriteria, de organisatie van stages en de authentieke leeromgevingen. Het gebruik van Universal Design for Learning versterkt bovendien de toegankelijkheid van het leertraject en zorgt voor consistente en transparante informatie via uniforme Canvas-omgevingen.

Daarnaast ziet de commissie dat de *governance* en de inbedding in de bredere Hospitality-cluster bijdragen aan een grotere mate van afstemming en consistentie. De samenwerking met de bachelor in het hotelmanagement resulteert in gedeelde kaders, uniforme afspraken en een gezamenlijke beoordelingslogica. Dit versterkt niet alleen de interne samenhang binnen het team, maar bevordert ook de continuïteit van kwaliteitsprocessen. Tevens wordt richting werkveld op een heldere en consequente manier gecommuniceerd over de verschillen tussen niveau 5 en niveau 6.

De doorwerking van missie en visie is verder zichtbaar in de authentieke leeromgevingen waarin studenten leren en worden beoordeeld. Tijdens hotel-, restaurant- en facility-takeovers, het walking

dinner en de diverse stages tonen studenten professionele groei in realistische contexten. Deze ervaringen dragen niet alleen bij aan het ontwikkelen van competenties, maar ook aan de vorming van een realistisch beroepsbeeld en de opbouw van een duidelijke beroepsidentiteit. Werkveldpartners bevestigen de professionaliteit en startbekwaamheid van studenten, wat de validiteit van deze leeromgevingen onderstreept.

Tot slot ziet de commissie dat de opleiding sectorontwikkelingen op een actieve en toekomstgerichte manier integreert in het onderwijs. Thema's zoals duurzaamheid, digitalisering en artificiële intelligentie krijgen structureel een plaats in opdrachten, evaluatiecriteria en leermaterialen, dat blijkt uit gesprekken. Werkveldpartners erkennen dat deze evoluties steeds belangrijker worden in de sector en waarderen dat de opleiding studenten voorbereidt via onder meer trendanalyses, scenario-oefeningen en AI-toepassingen in klantcommunicatie. Hiermee toont de opleiding dat zij alert inspeelt op veranderingen binnen het beroepenveld en dat zij studenten voorbereidt op een dynamische en snel evoluerende hospitality sector.

De commissie stelt vast dat de opleiding haar missie en visie niet alleen helder formuleert, maar deze ook op een consequente en herkenbare manier doorvertaalt naar alle onderdelen van het opleidingsontwerp. De samenhang tussen visie, leerresultatenmatrix, leerlijnen, werkplekieren en toetsing blijkt sterk en consistent, en draagt aantoonbaar bij aan het realiseren van het beoogde eindniveau. Deze coherentie komt bovendien in alle gesprekken overtuigend naar voren: studenten, lectoren en werkveldpartners beschrijven hetzelfde beroepsprofiel en herkennen dezelfde leidende principes in de onderwijspraktijk.

Op basis hiervan concludeert de commissie dat missie en visie duurzaam en stevig zijn ingebed in curriculum, didactiek en kwaliteitszorg. De zichtbare doorwerking in authentieke leeromgevingen en de gedeelde interpretatie door alle betrokkenen geven de commissie een hoog vertrouwen in de kwaliteit, stabiliteit en gedragenheid van het vernieuwde opleidingsconcept.

Thema 2: Toetsplan (ontwikkeling, implementatie, realisatie)

Toetsplan is functioneel en transparant; doorontwikkeling (rubrics, kalenders) is gaande, dit is zeer positief, blijf aandacht hebben voor bestendinging.

Tijdens het vooronderzoek stelde de commissie vast dat de opleiding de afgelopen twee jaar belangrijke stappen zette in het versterken van het toetsplan: toetsmatrijzen, rubrics, kalibratie en een toetscommissie werden herwerkt of geïntroduceerd. Tegelijk waren nog vragen over de consequentie van de implementatie, de continuïteit bij personeelwissels en de duurzame borging bij verdere groei.

Het doel van dit thema was te onderzoeken in welke mate het toetsbeleid niet alleen op papier, maar ook in de dagelijkse onderwijspraktijk stevig verankerd is. In haar onderzoek ging de commissie na op welke manier het toetsplan de afgelopen jaren is ontwikkeld en geïmplementeerd, en hoe deze vernieuwingsprocessen bijdragen aan de kwaliteit en consistentie van beoordelen. Daarbij verkende zij hoe toetsmatrijzen, rubrics en andere evaluatie-instrumenten daadwerkelijk worden ingezet door lectoren, studenten en werkveldpartners, en welke meerwaarde deze instrumenten bieden in de dagelijkse onderwijspraktijk. De commissie onderzocht tevens hoe de opleiding continuïteit en eenduidigheid binnen het toetsbeleid waarborgt, zeker in een context van groei en personeelwissels. Tot slot werd nagegaan hoe het toetsplan aansluit op de leerresultatenmatrix en in welke mate deze koppeling bijdraagt aan transparantie, validiteit en een gedeelde beoordelingslogica.

De commissie stelt vast dat het toetsbeleid van de opleiding de afgelopen jaren systematisch en doordacht is doorontwikkeld. De opleiding werkt met duidelijk afgebakende verbetercycli, waarbij eerst de toetsmatrijzen werden vernieuwd en voorzien van validiteitschecks, en vervolgens is ingezet op het hertekenen van rubrics voor onder meer mondelinge evaluaties en integrale opdrachten. De toetscommissie speelt in deze ontwikkeling een centrale rol. Zij bewaakt de samenhang tussen de verschillende evaluaties, voorkomt overlap, toetst de actualiteit van documenten en ziet toe op de afstemming met de leerresultatenmatrix. Deze werkwijze weerspiegelt een planmatig kwaliteitsdenken en versterkt het vertrouwen van de commissie in de verdere professionalisering van toetsing.

De koppeling tussen toetsing en de leerresultatenmatrix blijkt bovendien stevig verankerd. Zowel toetsmatrijzen als rubrics verwijzen expliciet naar de gedragsindicatoren uit de LRM, waardoor de samenhang tussen leerdoelen, inhoud en evaluaties transparant en navolgbaar is. Lectoren ervaren deze structuur als houvast in hun beoordelingspraktijk, terwijl werkveldpartners de gehanteerde criteria herkennen als realistisch en in lijn met professionele normen. Studenten bevestigen dat zij bij elke opdracht een rubric of beoordelingsrooster ontvangen, wat volgens hen bijdraagt aan voorspelbaarheid, duidelijkheid. De nieuwe manier van beoordelen zorgt voor een eerlijkere beoordeling, geven de studenten aan. Zij benadrukken dat de verschuiving van punten naar criteriumgerichte feedback, bijvoorbeeld in driehoeksgesprekken tijdens de stage, een positieve evolutie vormt. Ook werkveldpartners getuigen dat de geactualiseerde evaluatieformulieren helder en herkenbaar zijn en goed aansluiten bij HR-praktijken, onder meer door het gebruik van normeringen zoals “binnen de norm” en “boven de norm”.

Daarnaast merkt de commissie op dat de opleiding bewust anticipeert op risico's die kunnen ontstaan door personeelwissels of een groeiend team. De opleiding heeft ingezet op structurele integratie van gedragsindicatoren in alle evaluatiedocumenten, op uniforme Canvas-structuren en op gezamenlijk ontwikkelde lesmaterialen. De kwaliteitskalender, met vaste toetsmomenten en deadlines, biedt bijkomende voorspelbaarheid en draagt bij aan een gedeelde werkwijze. De toetscommissie ziet erop toe dat deze instrumenten consistent worden toegepast. Nieuwe lectoren geven aan dat deze structuur hen toelaat om snel en consequent in te stappen in de onderwijs- en beoordelingspraktijk, wat volgens de commissie een sterke indicator is van borging en continuïteit.

Ook op het vlak van informatievoorziening ziet de commissie duidelijke vooruitgang. De herwerking van de Canvas-omgevingen heeft geleid tot uniforme paginering, consistente plaatsing van evaluatie-informatie en een betere vindbaarheid van rubrics en opdrachten. Studenten benoemen dat deze uniformiteit hun stress vermindert, bijdraagt aan overzicht en studeerbaarheid verhoogt.

Hoewel het fundament van het toetsplan stevig is, ziet de commissie één belangrijke ontwikkelkans. Veel van de recente verbeteringen zijn relatief nieuw en vragen daarom blijvende aandacht voor bestendiging en consequente toepassing. De commissie benadrukt dat de richting die de opleiding heeft ingezet de juiste is, en dat structurele borging essentieel blijft om de kwaliteit op langere termijn te garanderen, zeker in de context van een groeiend docententeam en een diversiteit aan werkplekken.

De commissie stelt vast dat het toetsplan niet alleen zorgvuldig en doordacht is ontworpen, maar ook duidelijk wordt herkend en gedragen door studenten, lectoren en werkveldpartners. De sterke koppeling met de leerresultatenmatrix zorgt voor een transparante beoordelingslogica en maakt zichtbaar hoe evaluaties, leerdoelen en onderwijsinhoud op elkaar aansluiten. Studenten ervaren hierdoor voorspelbaarheid en helderheid, wat hun studeerbaarheid aantoonbaar versterkt.

De commissie benadrukt dat het toetsplan stevig is ingebed in de onderwijspraktijk en dat het consequent wordt toegepast. De kwaliteit van de beoordelingsinstrumenten en de herkenbaarheid ervan in het werkveld bevestigen dat de opleiding beschikt over een solide fundament voor betrouwbare en valide beoordeling. Het enige aandachtspunt betreft de duurzame bestendiging van deze recente professionaliseringsslag. De commissie beschouwt dit als een normaal groeipunt voor een opleiding die zich in een fase van verdere ontwikkeling bevindt, en ziet hierin geen risico dat afbreuk doet aan de kwaliteit.

Thema 3: Werkplekieren (leerlijn integratie)

Werkplekieren is coherent, rijk en goed bewaakt (driehoek/portfolio); (keuze voor) langere stages levert meerwaarde

Uit het vooronderzoek bleek dat werkplekieren een centrale pijler vormt van het graduaat en de afgelopen jaren grondig werd herwerkt. De commissie wilde verduidelijkt zien hoe deze vernieuwingen coherent, haalbaar en gelijkwaardig zijn vormgegeven, en hoe studenten en werkveld de kwaliteit van de nieuwe aanpak ervaren.

In haar onderzoek verkende de commissie hoe het werkplekleren binnen de opleiding is vormgegeven als een samenhangend en authentiek leertraject. Daarbij ging zij na op welke manier de begeleiding, de kwaliteitsbewaking en de evaluatie van werkplekleren worden georganiseerd, en hoe deze elementen samen bijdragen aan een betrouwbare en betekenisvolle leerervaring voor alle studenten. De commissie onderzocht tevens hoe studenten en werkveldpartners de vernieuwde aanpak ervaren in de dagelijkse praktijk en welke meerwaarde zij zien in de authenticiteit en organisatie van het werkplekleren. Tot slot stond de commissie stil bij de vraag hoe de opleiding garandeert dat alle studenten, ongeacht de specifieke werkplek waar zij stage lopen, dezelfde leerresultaten kunnen behalen en op een gelijkwaardige manier worden beoordeeld.

De commissie stelt vast dat de opleiding een samenhangende en doordachte leerlijn voor werkplekleren heeft ontwikkeld, waarin studenten stapsgewijs worden voorbereid op het beroep. De opbouw in complexiteit is duidelijk zichtbaar: studenten maken kennis met verschillende authentieke contexten, waaronder hotel-, restaurant- en *facility-takeovers*, het *walking dinner*, operationele stages van zes tot negen weken en eindstages van negen tot vijftien weken. Deze variatie biedt studenten de kans om diverse functies binnen logies en restaurant te verkennen, een realistisch beroepsbeeld te ontwikkelen en inzicht te krijgen in de vier beroepsrollen die voortkomen uit missie en visie. De commissie ziet dat deze leerlijn bewust ontworpen is om de groei van studenten te ondersteunen en hun leerervaringen te verbreden én te verdiepen.

Daarnaast beschikt de opleiding over een stevige kwaliteitsborging van begeleiding en evaluatie. De formele instrumenten vormen een integraal en coherent systeem dat de betrouwbaarheid van het werkplekleren ondersteunt. Takenformulieren maken de verwachtingen en competenties vooraf expliciet. De wekelijkse opvolging via het portfolio-systeem *OnStage* bevordert reflectie en traceerbaarheid. Driehoeksgesprekken tussen student, mentor en opleidingsbegeleider zorgen voor een structureel moment van afstemming, feedback en eventuele bijsturing. Infosessies en brochures voor stagementoren verduidelijken evaluatienormen en verwachtingen, wat de consistentie tussen werkplekken verhoogt. Kalibratiebladen helpen beoordelingsverschillen te minimaliseren. Deze combinatie van instrumenten leidt tot transparantie, voorspelbaarheid en een betrouwbare beoordeling, ook in diverse werkplek omgevingen.

De commissie merkt bovendien dat de authenticiteit van de leercontexten een sterke bijdrage levert aan de beroepsvorming en motivatie van studenten. In de gesprekken benadrukten studenten spontaan dat de echte werkpraktijk hen helpt professionele vaardigheden, verantwoordelijkheidsgevoel en beroepshouding te ontwikkelen. Ze benoemden de takeovers als "*eye-openers*" waarin zij daadwerkelijk functioneren als teamlid. Verlengde stages bieden studenten de ruimte om complexere taken op te nemen en grotere autonomie te ontwikkelen. Werkveldpartners bevestigen het effect hiervan: volgens hen starten studenten goed voorbereid, functioneren zij professioneel en zijn zij snel inzetbaar. Dit onderstreept dat de authentieke leercontexten niet alleen motiverend werken, maar ook bijdragen aan de kwaliteit en arbeidsmarktrelevantie van de opleiding.

Verder ziet de commissie dat werkveldpartners de aanpak van werkplekleren positief waarderen en als realistisch ervaren. Zij geven aan dat studenten professioneel en goed voorbereid starten en dat langere stages zorgen voor een hoger leerrendement. De geactualiseerde evaluatieformulieren sluiten beter aan bij HR-praktijken en worden als helder en herkenbaar ervaren. De samenwerking met de opleiding verloopt volgens hen vlot en betrouwbaar. Ook waarderen zij dat het onderscheid tussen niveau 5 en niveau 6 duidelijk wordt toegelicht. Deze structurele wisselwerking zorgt ervoor dat het werkplekleren voortdurend afgestemd blijft op verwachtingen en evoluties binnen het beroepenveld. Tot slot stelt de commissie vast dat de opleiding erin slaagt om de gelijkwaardigheid van leerresultaten over verschillende werkplekken te bewaken. Doordat evaluaties steeds gekoppeld zijn aan concrete gedragsindicatoren, worden studenten ongeacht hun werkplek beoordeeld op basis van dezelfde normen. Driehoeksgesprekken, takenformulieren en weekrapportages vormen hierbij belangrijke instrumenten voor monitoring en kwaliteitsbewaking. De commissie ziet dat deze aanpak effectief

voorkomt dat verschillen tussen werkplekken leiden tot verschillen in kansen of beoordeling, waardoor de opleiding een consistent en eerlijk leertraject garandeert.

De commissie stelt vast dat het werkplekleren binnen de opleiding niet alleen omvangrijk is, maar ook zorgvuldig doordacht en stevig ingebed in het totale opleidingsconcept. De duidelijke leerlijn, de variëteit aan authentieke contexten en de aanwezigheid van kwaliteitskaders maken dat studenten in een realistische en betekenisvolle omgeving kunnen leren en groeien. De actieve betrokkenheid van het werkveld draagt daarbij wezenlijk bij aan de betrouwbaarheid van de evaluatie en de actualiteit van de leerervaringen.

Volgens de commissie vormt werkplekleren een uitgesproken sterkte van de opleiding. De opbouw van de leerlijn is coherent en logisch, de evaluaties zijn transparant en betrouwbaar, en de samenwerking met het werkveld verloopt hecht en wederkerig. Studenten ontwikkelen in deze contexten naast de vereiste competenties, een robuuste beroepsidentiteit. Dit is een element dat de commissie essentieel acht voor een vlotte en onmiddellijke inzetbaarheid in het werkveld.

Thema 4: Borging van het eindniveau

Eindniveau wordt meervoudig en gekalibreerd aangetoond, er is aanzienlijk vertrouwen. Tip: focus op consistente dossiervorming.

Tijdens het vooronderzoek stelde de commissie vast dat het eindniveau in verschillende onderdelen van het curriculum wordt beoordeeld, waaronder de eindstage, geïntegreerde opdrachten en diverse authentieke beroepssituaties. In de dialoog wilde de commissie verduidelijkt krijgen hoe deze spreiding van evaluatiemomenten zich vertaalt naar een transparante en consistente borging van het eindniveau. Daarbij ging zij na in welke mate de gehanteerde evaluaties valide en betrouwbaar zijn, hoe de opleiding de gedragsindicatoren inzet en samenbrengt in het beoordelingsproces, en op welke wijze het werkveld participeert in de vaststelling van het eindniveau.

De commissie onderzocht in dit kader hoe de opleiding aantoont dat alle studenten het beoogde eindniveau bereiken, op welke manier de gedragsindicatoren worden geëvalueerd en geïntegreerd in een coherent beoordelingsbeeld, en welke maatregelen worden genomen om de betrouwbaarheid en validiteit van de beoordeling te waarborgen. Daarnaast stond zij stil bij de vraag hoe het werkveld inhoudelijk betrokken is bij het evalueren en kalibreren van het eindniveau, en in welke mate deze externe inbreng bijdraagt aan de kwaliteit en geloofwaardigheid van de beoordeling. De commissie stelt vast dat de opleiding de leerresultatenmatrix (LRM) recent grondig heeft herwerkt volgens een *backward-design* benadering. Hierdoor zijn de gedragsindicatoren nu realistisch en passend voor het niveau van een startende beroepsbeoefenaar op niveau 5. De indicatoren zijn concreet en gekoppeld aan herkenbare beroepssituaties, verdeeld over drie beheersingsniveaus, waardoor zowel lectoren als studenten een helder beeld krijgen van de verwachte groei in competenties. De commissie waardeert bijzonder dat de opleiding de gedragsindicatoren heeft herijkt in functie van het niveau van de startende beroepsbeoefenaar op niveau 5. De opleiding en de onderwijsondersteuner merken namelijk zelf op dat sommige eerdere indicatoren mogelijk wat ambitieus waren en eerder aansloten bij het niveau van meer ervaren professionals.

De vernieuwde LRM vormt hierdoor een duidelijke en navolgbare basis voor evaluatie, studievoortgang en kwaliteitsbewaking.

Het aantonen van het eindniveau gebeurt niet op één enkel moment, maar wordt bewust gespreid over meerdere evaluatie-eenheden. De eindstage, het geïntegreerd project, het *walking dinner* met werkveldjury's, aanvullende HR-simulaties zoals sollicitatie- en functioneringsgesprekken, en specifieke toetsmomenten voor competenties die niet op de werkplek beoordeeld kunnen worden, vormen samen een robuust beoordelingslandschap. Deze spreiding biedt studenten meerdere kansen om hun eindniveau te demonstreren en maakt de beoordeling vollediger, betrouwbaarder en minder afhankelijk van één specifieke context.

De commissie waardeert in het bijzonder dat de evaluaties plaatsvinden in authentieke contexten die nauw aansluiten bij de realiteit van het beroep. Tijdens *takeovers* draaien studenten mee in echte operationele activiteiten, bij het *walking dinner* tonen zij teamcoördinatie, gastvrijheid en operationeel vakmanschap, en in de stageomgevingen nemen zij dagelijkse verantwoordelijkheden op. Deze aanpak zorgt ervoor dat de opleiding niet uitsluitend producten beoordeelt, maar ook gedrag, beroepshouding en professioneel functioneren, wat volgens de commissie essentieel is voor het vaststellen van een niveau-5-eindprofiel.

Om de betrouwbaarheid van deze beoordelingen verder te versterken, neemt de opleiding verschillende maatregelen om beoordelingsvariatie te beperken. Kalibratiebladen waarin autonomie en complexiteit per niveau worden toegelicht, het vier-ogenprincipe bij het geïntegreerd project waarbij twee lectoren en een werkveldpartner beoordelen, de gezamenlijke afstemming van beoordelingscriteria binnen de *Hospitality*-cluster, en duidelijke begeleidingsdocumenten voor stagementoren dragen bij aan een gedeelde beoordelingslogica. Werkveldpartners geven aan dat deze systematiek herkenbaar is en sterk aansluit bij professionele evaluatiemodellen, wat hun vertrouwen in de gehanteerde beoordelingspraktijk versterkt.

De commissie merkt daarnaast op dat de opleiding grote vooruitgang heeft geboekt in de documentatie van evaluaties. De evaluatieformulieren zijn geactualiseerd, gedragsindicatoren zijn systematisch geïntegreerd in alle documenten, toetsmatrizen en rubrics maken duidelijk zichtbaar waar en op welke manier eindniveaus worden beoordeeld, en portfolio's worden beter gebruikt als bewijsvoering. Tegelijk ziet de commissie dat de consistentie en volledigheid van documentatie blijvend aandacht behoeven, zeker omdat veel van deze vernieuwingen recent zijn ingevoerd. Dit vormt een beheersbaar en essentieel aandachtspunt voor duurzame borging.

Tot slot waardeert de commissie de actieve rol van het werkveld in het valideren van het eindniveau. Werkveldpartners nemen deel aan jureringen tijdens het *walking dinner*, beoordelen onderdelen van het geïntegreerd project, leveren input bij het ontwikkelen van beoordelingskaders en toetsen jaarlijks, via de resonantiecommissie, de haalbaarheid en relevantie van het eindniveaudocument. Zij bevestigen dat het beoogde eindniveau uitstekend aansluit bij wat van startende teamleiders verwacht wordt. Deze structurele inbreng versterkt niet alleen de validiteit van de beoordeling, maar onderstreept ook de sterke inbedding van de opleiding in de beroepspraktijk.

De commissie stelt vast dat de opleiding het eindniveau op verschillende, inhoudelijk complementaire momenten beoordeelt en dat deze spreiding bewust is ontworpen om betrouwbaarheid en volledigheid te waarborgen. De evaluaties zijn stevig geworteld in authentieke beroepspraktijken, waardoor studenten hun competenties aantonen in realistische en betekenisvolle contexten. Dit zorgt voor een transparante en geloofwaardige onderbouwing van het beoogde niveau-5-profiel. De betrokkenheid van het werkveld bij beoordelingsmomenten versterkt bovendien de validiteit van de toetsing en bevestigt dat het vastgestelde eindniveau overeenkomt met de verwachtingen van de sector.

De commissie merkt één aandachtspunt op dat gericht is op duurzame borging: het consequent en volledig documenteren van evaluaties. Hoewel dit aandacht vereist, beschouwt de commissie dit als beheersbaar binnen de reeds aanwezige kwaliteitscultuur en niet als een risico voor de betrouwbaarheid van de beoordeling.

Op basis hiervan concludeert de commissie dat het eindniveau overtuigend en valide wordt aangetoond. De gespreide en goed gekalibreerde evaluaties, gecombineerd met de authentieke contexten waarin studenten functioneren, bieden een robuuste borging van het eindniveau die past bij de doelstellingen van een niveau-5-opleiding. Documentatie blijft een belangrijk aandachtspunt voor verdere verankering, maar doet geen afbreuk aan het vertrouwen van de commissie in de kwaliteit van de beoordeling.

Thema 5: Samenwerking met het werkveld

Werkveldrelaties zijn structureel en impactvol (AI, taal, duurzaamheid); de commissie ziet dit als zeer positief.

Tijdens het vooronderzoek stelde de commissie vast dat de opleiding over een sterke werkveldconnectie beschikt, maar dat nadere duiding nodig was om te begrijpen hoe deze samenwerking precies is verankerd en welke rol zij speelt in de kwaliteitsontwikkeling van het programma. De commissie wilde inzicht krijgen in de structurele inbedding van deze samenwerking, de kwaliteit en intensiteit van de contacten op strategisch, operationeel en praktijkgericht niveau, en de manier waarop input van het werkveld doorwerkt in het opleidingsontwerp en in de besluitvorming. Daarnaast onderzocht zij hoe de opleiding haar graduaatsprofiel positioneert ten opzichte van de bachelor in het hotelmanagement en op welke wijze sectorontwikkelingen, zoals artificiële intelligentie, automatisering, duurzaamheid en meertaligheid, een plaats krijgen binnen onderwijs, evaluaties en werkpleklers.

Het doel van dit onderzoek was te bepalen in hoeverre het werkveld daadwerkelijk bijdraagt aan de kwaliteit, actualiteit en toekomstbestendigheid van de opleiding. Daarom ging de commissie na hoe de samenwerking structureel is vormgegeven, hoe werkveldpartners deze samenwerking ervaren, hoe hun input systematisch wordt benut voor onderwijsontwikkeling en kwaliteitszorg, en welke concrete resultaten deze wisselwerking oplevert voor studenten, lectoren en de opleiding als geheel. De commissie stelt vast dat de samenwerking met het werkveld stevig en veelzijdig is ingebed in de opleiding en op drie niveaus functioneert: strategisch, operationeel en praktijkgericht. Op strategisch niveau speelt de resonantiecmissie een centrale rol. In deze commissie geven werkveldpartners jaarlijks input en gerichte feedback op de leerresultaten, toetsdocumenten, stagebeoordelingen, sectorontwikkelingen zoals artificiële intelligentie, robotisering, automatisering, duurzaamheid en meertaligheid, en op de positionering van het niveau-5-profiel. De opleiding verwerkt deze input aantoonbaar in concrete aanpassingen, wat door werkveldpartners wordt beschreven als “snel en zichtbaar opgevolgd”.

Ook op operationeel niveau is het werkveld nauw betrokken bij het leerproces. Werkveldpartners nemen deel aan driehoeksgesprekken, volgen tussentijdse portfolio-rapportages op, valideren takenformulieren, denken mee over realistische leeropdrachten en geven directe feedback op de prestaties van studenten. Deze vorm van samenwerking wordt door werkgevers omschreven als professioneel, betrouwbaar en wederkerig, en draagt bij aan een goed afgestemde begeleiding binnen het werkpleklers.

Op praktijkgericht niveau beoordelen professionals studenten in authentieke situaties tijdens hotel-, restaurant- en *facility-takeovers*, het *walking dinner* en evenementen zoals de *Hospitality Partnership Day*. Werkveldpartners zien deze momenten als realistische simulaties van het beroep, als gelegenheden om feedback te geven vanuit de praktijk en als waardevolle kansen voor rekrutering. De commissie stelt vast dat deze vorm van samenwerking bijdraagt aan een sterke aansluiting tussen opleiding en beroepspraktijk en dat ze de zichtbaarheid, kwaliteit en relevantie van het programma verhoogt.

De commissie merkt bovendien dat input van het werkveld niet vrijblijvend is, maar daadwerkelijk vormgevend werkt voor zowel onderwijsinhoud als kwaliteitszorg. Voorbeelden hiervan zijn talrijk en concreet. Zo werden de stage-evaluatieformulieren herwerkt op basis van opmerkingen van mentoren, wat leidde tot duidelijkere normeringen en consequente gedragsindicatoren. De opleiding integreerde daarnaast AI-componenten in opdrachten en trendanalyses op expliciet advies van werkveldpartners. Ook de aandacht voor meertaligheid werd versterkt nadat hotel- en restaurantmanagers aangaven dat dit steeds belangrijker wordt in de sector. De beoordelingscriteria tijdens takeovers werden eveneens verfijnd en geactualiseerd in overleg met de sector, en de opleiding maakte haar niveau-5-profiel concreter op basis van gerichte feedback over startbekwaamheid en operationele verantwoordelijkheid. Werkveldappreciatie voor de opleiding is dan ook opvallend hoog. Partners geven aan dat studenten professioneel, gemotiveerd en goed voorbereid starten aan hun stages. De langere stageperiodes zorgen volgens hen voor een merkbaar hoger leerrendement en een betere integratie in het team. Daarnaast benoemen zij dat de communicatie met lectoren en stagecoördinatoren vlot, efficiënt en

helder verloopt, en dat de geactualiseerde evaluatiedocumenten transparanter en dichter bij de HR-praktijk staan dan vroeger. Het onderscheid tussen het graduaatsprofiel (niveau 5) en het bachelorprofiel (niveau 6) wordt volgens hen steeds duidelijker toegelicht, wat helpt om de verwachtingen correct te kaderen. Werkveldpartners omschrijven de opleiding als professioneel, betrouwbaar en sterk geëvolueerd ten opzichte van enkele jaren geleden. Toch ziet de commissie dat de positionering van niveau 5 ten opzichte van niveau 6 blijvend aandacht vraagt. Hoewel werkveldpartners aangeven dat de communicatie hierover verbeterd is, blijft het belangrijk om dit verschil expliciet en consequent te blijven benadrukken. Toch ziet de commissie dat de positionering van niveau 5 ten opzichte van niveau 6 blijvende aandacht vraagt. Hoewel werkveldpartners aangeven dat de communicatie hierover duidelijk is, blijft het belangrijk om dit verschil expliciet en consequent te benadrukken, om te verzekeren dat de specifieke positie en eigenheid van het graduaatsprofiel zichtbaar blijven.

Tot slot waardeert de commissie dat de opleiding actief inspeelt op relevante sectortrends. Werkveldpartners bevestigen dat de opleiding adequaat reageert op evoluties zoals de toenemende rol van AI in *hospitality*, de opmars van automatisering en robotisering, het belang van duurzaamheid in processen en keuzes, en de groeiende nood aan meertaligheid. De opleiding verwerkt deze trends snel en zichtbaar in opdrachten, evaluatiecriteria en curriculaire keuzes. Hiermee toont zij een duidelijke toekomstgerichtheid en een hoge mate van responsiviteit, wat bijdraagt aan de blijvende actualiteit en relevantie van het programma.

De commissie stelt vast dat de opleiding een structurele, wederkerige en doelgerichte samenwerking met het werkveld onderhoudt, die duidelijk doorwerkt in de kwaliteit en actualiteit van het programma. Deze samenwerking manifesteert zich op verschillende niveaus en heeft een directe impact op de vormgeving van het werkplek, de inhoud van het curriculum, de aansluiting op het beroepenveld en de profilering van het graduaat binnen de sector. Door de intensieve betrokkenheid van het werkveld fungeert de sector als een reële kwaliteits- én validatiepartner, wat de betrouwbaarheid en relevantie van het opleidingsconcept versterkt.

Op basis hiervan concludeert de commissie dat de samenwerking met het werkveld stevig is ingebed en consistent wordt onderhouden. De opleiding benut werkveldinput systematisch en kritisch, waardoor het programma actueel, praktijkgericht en arbeidsmarktrelevant blijft. De commissie ziet daarbij dat de profilering van het niveau-5-profiel blijvende aandacht vraagt, maar benadrukt dat dit geen risico vormt voor de kwaliteit van de opleiding. Integendeel: de sterke dialoog met het werkveld biedt een solide basis om deze profilering verder te verhelderen en duurzaam te versterken.

Thema 6: Studentenparticipatie

Studentenparticipatie werkt door in onderwijs en logistiek, dit is positief voor studeerbaarheid.

Tijdens het vooronderzoek merkte de commissie op dat studentenparticipatie stevig leek ingebed via zowel formele structuren, zoals de opleidingscommissie en diverse bevestigingen, als via informele vormen van overleg en signalering. Tijdens de dialoog wilde de commissie dieper inzicht krijgen in de effectiviteit van deze participatiestructuren, in de mate waarin studenten daadwerkelijk invloed uitoefenen op het onderwijs en de organisatie, en in de zichtbaarheid van de terugkoppeling die zij hierover ontvangen. Daarnaast onderzocht zij hoe studentenparticipatie bijdraagt aan de studeerbaarheid van het programma en aan de ontwikkeling van een bredere kwaliteitscultuur binnen de opleiding.

In dit kader ging de commissie na hoe de opleiding studentenparticipatie organiseert en stimuleert, op welke manier input van studenten wordt verzameld, verwerkt en teruggekoppeld, en in welke mate deze participatie leidt tot concrete verbeteringen in het onderwijs en de onderwijslogistiek. Tegelijkertijd onderzocht zij hoe studenten hun rol en invloed binnen de opleiding ervaren en welke betekenis zij toekennen aan hun betrokkenheid bij besluitvorming en kwaliteitszorg.

De commissie stelt vast dat studentenparticipatie in de opleiding stevig, meerlagig en toegankelijk is ingebed. De opleiding beschikt over duidelijke en goed functionerende participatiekaders die zowel formeel als informeel worden benut. Zo komt de opleidingscommissie vier keer per jaar samen op basis van transparante agenda's en duidelijke rollen, en worden in beide jaren focusgesprekken georganiseerd waarin studenten vrijuit ervaringen en verbeterpunten delen met de kwaliteitscoördinator. Daarnaast wordt systematisch gebruikgemaakt van OLOD-bevragingen en periodieke opleidingsbevragingen. Deze structuren worden versterkt door een cultuur waarin lectoren studenten actief uitnodigen om deel te nemen. Dit geheel maakt participatie niet alleen laagdrempelig en frequent, maar ook betrouwbaar en ingebed in het dagelijkse functioneren van de opleiding.

Naast deze formele structuren is er een informele participatiecultuur die de signaleringsfunctie van studenten aanzienlijk versterkt. Studenten geven aan dat zij lectoren makkelijk kunnen aanspreken en dat de communicatie onder studenten binnen klas- en WhatsAppgroepen vlot verloopt. Zij voelen zich gehoord doordat lectoren snel en constructief reageren op vragen en signalen. Deze laagdrempelige interactie bevordert de snelheid waarmee issues of ideeën worden gedeeld en vervolgens worden opgepakt binnen de OC of de kwaliteitscoördinatie. Hierdoor ontstaat een dynamische en responsieve feedbackcultuur waarin studenten zich actief betrokken voelen.

De commissie ziet dat deze participatie niet vrijblijvend is, maar daadwerkelijk leidt tot zichtbare en voor studenten betekenisvolle verbeteringen. Studenten gaven tijdens de dialoog verschillende concrete voorbeelden van aanpassingen die rechtstreeks voortkwamen uit hun inspraak. Zo werd de examenplanning herzien om overlap met stages te vermijden, werden roosters onder andere rond taalvakken geoptimaliseerd en is de Canvas-omgeving uniform en voorspelbaar opgebouwd op verzoek van studenten. Ook de communicatie rond stages werd verduidelijkt via extra infosessies en heldere documentatie, en rubrics worden nu systematisch toegevoegd zodat toetsinformatie voorspelbaar en transparant is. Verder werden het geïntegreerd project en het *walking dinner* verfijnd, met meer tussentijdse feedback en een duidelijkere afbakening tussen groeps- en individuele beoordeling. De commissie waardeert dat studentenparticipatie dus niet beperkt blijft tot luisteren, maar daadwerkelijk resulteert in tastbare verbeteringen in onderwijs, begeleiding en logistieke processen.

De commissie ziet ook dat participatie bijdraagt aan de professionele en persoonlijke ontwikkeling van studenten. Het deelnemen aan de opleidingscommissie of aan focusgesprekken helpt studenten om hun standpunten te formuleren, om perspectieven van medestudenten af te wegen en om terug te koppelen naar hun klasgroep. Ook ontwikkelen zij communicatieve vaardigheden die relevant zijn voor hun toekomstige beroepspraktijk. Lectoren bevestigen dat deze vormen van participatie bijdragen aan het maturiteitsniveau en eigenaarschap van studenten, die zich hierdoor actiever betrokken voelen bij hun opleiding.

Tot slot waardeert de commissie dat de opleiding zichtbaar en consequent terugkoppelt wat er met studenteninput gebeurt. OC-notulen worden gedeeld, het opleidingshoofd licht in lessen en communicatiekanalen toe welke acties naar aanleiding van feedback zijn ondernomen, en lectoren verwijzen expliciet naar eerdere studentensignalen wanneer verbeteringen worden doorgevoerd. Deze transparantie vergroot het vertrouwen van studenten in participatie en stimuleert hen om blijvend input te leveren.

De commissie stelt vast dat studentenparticipatie een vanzelfsprekend en geïntegreerd onderdeel vormt van de kwaliteitswerking binnen de opleiding. Participatie beperkt zich niet tot formele structuren zoals de opleidingscommissie, maar krijgt vooral betekenis in de dagelijkse interacties tussen studenten en lectoren. De combinatie van heldere kaders, toegankelijke communicatiekanalen en een zichtbare opvolging van studenteninput zorgt voor een effectieve en levendige feedbackcultuur. Deze cultuur draagt aantoonbaar bij aan studeerbaarheid, transparantie en de professionele ontwikkeling van studenten, die zich gehoord en serieus genomen voelen.

Op basis hiervan concludeert de commissie dat studentenparticipatie een uitgesproken sterkte van de opleiding is. Door de samenhang tussen formele participatiemomenten, laagdrempelige informele communicatie en consequente terugkoppeling levert studenteninput structureel verbeteringen op in onderwijs, onderwijslogistiek en informatievoorziening. Dit versterkt de kwaliteitscultuur en draagt bij aan een rijk en ondersteunend leerklimaat waarin studenten betrokken, verantwoordelijk en mede-eigenaar zijn van hun opleiding.

Thema 7: Opvolging aanbevelingen en voorwaarden

Opvolging aanbevelingen en voorwaarden toont volwassen kwaliteitscultuur; tempo is hoog, nu consolidatie borgen.

Tijdens het vooronderzoek stelde de commissie vast dat de opleiding belangrijke stappen had gezet in de opvolging van de voorwaarden en aanbevelingen uit de vorige accreditatie. Met betrekking tot de aanbevelingen, die niet als formele voorwaarden golden, was de commissie benieuwd naar enkele concrete keuzes en ontwikkelingen. Zo bevraagde ze onder meer de redenering achter de afschaffing van de afstudeerrichting catering, de manier waarop de opleiding inspeelt op hervormingen in het secundair onderwijs en de impact hiervan op instroom en begeleiding, en de wijze waarop de vernieuwde leerlijn talentontwikkeling werd verduidelijkt en door studenten wordt ervaren. Hoewel deze vragen aanvankelijk als concrete toetsstenen fungeerden, bleken zij vooral ingangspunten om de kwaliteitscultuur beter te begrijpen. De actieve manier waarop de opleiding omging met aanbevelingen en voorwaarden leverde de commissie dan ook een bredere reeks inzichten op dan louter het opvolgen van specifieke acties.

De commissie stelt vast dat de opleiding de voorwaarden en aanbevelingen planmatig en doordacht heeft opgevolgd. De opleiding werkte een gestructureerd verbeterplan uit dat langs drie duidelijke ontwikkelsporen werd uitgevoerd. Het eerste spoor richtte zich op het versterken van onderwijskundige processen en interne synergiën, onder meer via een grondige herwerking van de leerresultatenmatrix volgens *backward design*, de actualisering van evaluatiedocumenten, de hertekening van het werkplekklaren en een verhoogde transparantie dankzij uniforme Canvas-omgevingen. Het tweede spoor betrof het structureel verankeren van stakeholderparticipatie, met een versterkte werking van de opleidingscommissie, een systematisch samengeroepen resonantiec ommissie, regelmatige werkplekbevragingen en kalibratiemomenten, en een grotere betrokkenheid van het werkveld bij toetsing en stagebegeleiding. Het derde spoor richtte zich op de profilering van de opleiding en het aanscherpen van het instroombeleid, onder meer via explicietere communicatie over het niveau-5-profiel, een gerichte dialoog met partners en kandidaten en een onderbouwde afbouw van de cateringrichting. De commissie waardeert dat deze acties consequent, strategisch en niet ad hoc werden uitgevoerd.

Uit de gesprekken met studenten, lectoren en werkveldpartners blijkt dat deze verbeteracties hebben geleid tot substantiële en duidelijk zichtbare veranderingen in zowel onderwijs als organisatie. De leerresultatenmatrix sluit nu realistisch aan bij het startbekwaamheidsniveau van een graduaatstudent. Het toetsbeleid is geprofessionaliseerd met rubrics, toetsmatrijzen, kalibratie-instrumenten en een actief functionerende toetscommissie. Het werkplekklaren is uitgebreid, rijker en sterker geborgd. Documentatie is transparanter en consistent toegepast, mede door uniforme Canvas-structuren. Daarnaast heeft de opleiding haar profilering binnen de *Hospitality*-cluster verder aangescherpt en actuele thema's zoals duurzaamheid, digitalisering en AI geïntegreerd in opdrachten en evaluaties. De afschaffing van de cateringrichting werd daarbij zorgvuldig onderbouwd met instroomdata en werkveldadvies. Volgens studenten, lectoren en werkveldpartners zijn deze evoluties duidelijk merkbaar in de kwaliteit, helderheid en coherentie van het programma.

Hoewel de commissie de snelle transformatie waardeert, benadrukt zij dat consolidatie nu een belangrijke volgende stap vormt. Het implementatietempo was hoog en veel processen zijn recent vernieuwd, waardoor duurzame borging essentieel is. Dit vraagt om consequente documentatie van evaluaties en gedragsindicatoren, een blijvend actieve toetscommissie, een sterke verankering van

afspraken in de kwaliteitskalender en JAP-cyclus, en een zorgvuldige *onboarding* van nieuwe lectoren. De commissie ziet deze aandachtspunten niet als risico's, maar als natuurlijke stappen in een fase van snelle professionalisering.

Daarnaast merkt de commissie dat de opleiding zorgvuldig omgaat met veranderende instroomprofielen. De stijgende instroom en de grotere diversiteit in voorkennis worden opgevangen via intensieve trajectbegeleiding, de toepassing van UDL-principes, een betere spreiding van toetsmomenten, gerichte communicatie rond stages en reflectiemomenten binnen de leerlijn persoonlijke en professionele ontwikkeling. Deze aanpak getuigt van responsiviteit en aandacht voor haalbaarheid, inclusie en studeerbaarheid.

Tot slot ervaart de commissie een volwassen en gedeelde kwaliteitscultuur binnen de opleiding. Kenmerken hiervan zijn een open en transparante samenwerking, gedeeld leiderschap binnen team en cluster, gezamenlijke reflectiemomenten zoals de jaarlijkse kwaliteitsdag, een sterke PDCA-werking via JAP en kwaliteitskalender, en een constructieve dialoog met werkveld, studenten en lectoren. Deze elementen geven de commissie vertrouwen dat de opleiding in staat is om gerealiseerde verbeteringen duurzaam te borgen en toekomstige uitdagingen doordacht aan te pakken.

De commissie concludeert dat de opleiding de voorwaarden en aanbevelingen uit de vorige accreditatie doelgericht, systematisch en overtuigend heeft opgevolgd. De gerealiseerde verbeteringen zijn substantieel en ingebed in een volwassen kwaliteitscultuur. Verdere consolidatie van recente vernieuwingen blijft belangrijk, maar de opleiding beschikt over een solide fundament om haar kwaliteit duurzaam te behouden en verder te versterken.

Bijlage 1: Administratieve gegevens van de opleiding

Instelling	Erasmushogeschool Brussel
Naam opleiding	Graduaat in het logies-, restaurant- & cateringmanagement
Niveau en oriëntatie	Niveau 5 van de Vlaamse Kwalificatiestructuur (VKS 5) - graduaatsopleiding
(Bijkomende) titel	Gegradueerde in het logies-, restaurant- & cateringmanagement
(Delen van) studiegebied(en)	Handelwetenschappen en bedrijfskunde
Afstudeerrichtingen	<ul style="list-style-type: none">• Logies• Restaurant
Opleidingstrajecten voor werkstudenten, voltijds/deeltijds trajecten, dag-/avondonderwijs, onderscheiden vormen van diplomering	<ul style="list-style-type: none">• N.v.t.
De vestiging(en) waar de opleiding wordt aangeboden	<ul style="list-style-type: none">• Brussel-Hoofdstad
Onderwijstaal	Nederlands
Studieomvang (in studiepunten)	120 studiepunten
De aansluitingsmogelijkheden en de mogelijke vervolgopleidingen;	<ul style="list-style-type: none">• Bachelor in het hotelmanagement• Bachelor in het toerisme- en het recreatiemanagement• Bachelor in organisatie & management• Bachelor in de communicatie• Bachelor in Idea & Innovation Management

Bijlage 2: Opleidings specifieke leerresultaten (OLR)

LO1	Neemt verantwoordelijkheid op voor de correcte dagelijkse werking van de eigen afdeling.
LO2	Organiseert horeca-activiteiten binnen de eigen afdeling en coördineert en evalueert de uitvoering ervan.
LO3	Stelt een evenwichtig, kwalitatief en commercieel rendabel aanbod samen binnen de eigen afdeling.
LO4	Informeert en adviseert de (potentiële) gast/ klant, rekening houdend met diens individuele wensen en behoeften en gebruikmakend van de gepaste verkooptechnieken.
LO5	Brengt de verhuur en/ of verkoop van producten en diensten binnen de eigen afdeling in kaart, analyseert en stuurt indien nodig bij in overleg met het management. Voert promotie voor de activiteiten van de eigen afdeling en zet hiervoor adequate informatie- en communicatiemiddelen in.
LO6	Handelt volgens de hygiëne-, onderhouds-, veiligheids- en overige geldende wetgeving en waakt over de naleving ervan binnen de eigen afdeling.
LO7	Beheert de voorraad, plaatst bestellingen en ontvangt, controleert en registreert leveringen voor de eigen afdeling.
LO8	Voert voor de eigen afdeling administratieve en boekhoudkundige taken uit volgens de wettelijke normen en volgt deze op. Gebruikt daarbij de passende software.
LO9	Draagt bij aan het beheer van personeelszaken en aan de coaching en vorming van werknemers en stagiairs binnen de eigen afdeling.
LO10	Werkt teamgericht in een interculturele en/ of multidisciplinaire beroepsomgeving. Plant de operationele werkzaamheden van het team en stuurt bij indien nodig.
LO11	Communiqueert functioneel met gasten, klanten, leveranciers en collega's in een interculturele en meertalige context. Stelt zich gastvrij op en komt zo goed mogelijk tegemoet aan de wensen en eisen van gasten en klanten.
LO12	Onderhoudt het eigen deskundigheidsniveau door de recente ontwikkelingen en trends en de wetgeving eigen aan de sector op te volgen.
Enkel voor AR Logies	
LO13	Coördineert het onthaal en de verhuur/ verkoop van producten en diensten in afstemming met de verschillende afdelingen.
LO14	Communiqueert in meerdere talen bij de uitvoering van dagelijkse taken.
Enkel voor AR Restaurant	
LO13	Voert zaalversnijdingen en -bereidingen uit en past serveertechnieken toe volgens de regels van de etiquette. Superviseert het team bij deze werkzaamheden.
LO14	Degusteert, herkent en beoordeelt producten.
LO15	Werkt technische fiches uit voor de bereiding van warme en koude dranken.

Bijlage 3: Programma voor de dialoog met de opleiding

Bezoekschema 23-02-2026

Accreditatie graduaat in het logies-, restaurant- & cateringmanagement (LoReCa)

Locatie: lokaal 0.05, Campus Bloemenhof

Opmerking: Traject 1 en traject 2 worden in het schema in dezelfde volgorde aangeduid met 1 en 2

Uur	Activiteit	Gesprekspartners
9:00 – 9:20	Ontvangst en intern overleg commissie	<ul style="list-style-type: none"> Commissieleden ontvangst
9:20 – 9:40	Presentatie Opleidingshoofd	<ul style="list-style-type: none"> Opleidingshoofd Directeur EhB School of Business & Management
9:40 – 10:50	Gesprek met opleidingsverantwoordelijken	<ul style="list-style-type: none"> Opleidingshoofd en coördinator eindstage Directeur EhB School of Business & Management Onderwijsontwikkelaar Kwaliteitscoördinator Studie- en trajectbegeleider
10:50 – 11:10	Intern overleg commissie/pauze	
11:10 – 12:00	Gesprek studenten	<ul style="list-style-type: none"> Drie traject 1 studenten, waarvan 2 studentvertegenwoordigers opleidingscommissie Vier traject 2 studenten, waarvan 1 studentvertegenwoordiger opleidingscommissie, 2 studenten met afstudeerrichting logies en 2 met afstudeerrichting restaurant
12:00 – 13:10	Lunch en intern overleg commissie	
13:10 – 14:00	Gesprek met werkveld en alumni	<ul style="list-style-type: none"> Werkveld - General Manager, Accor Novotel Brussels Airport - takeover Werkveld - General Manager, Sheraton Brussels Airport Hotel – stagementor Werkveld - Project Manager, Autogrill – stagementor en takeover Werkveld - General Manager, Jill Hotel Brussels – stagementor Werkveld - HR Manager, PREM Hospitality – lid resonantiecommissie/werkveld Alumnus - afgestudeerd 2023-2024 in Logies Alumnus - afgestudeerd in 2023-2024 in Restaurant Alumnus - afgestudeerd in 2022-2023
14:00 – 14:20	Intern overleg commissie/pauze	
14:20 – 15:10	Gesprek met lectoren	<ul style="list-style-type: none"> 1: Coördinator logies takeover, Stagecoördinator en stagebegeleider operationele stage, Lector boekhouden; 2: Coördinator walking dinner - Lector Opera =

		<p>onderdeel van OLOD Front office + opleidingsvertegenwoordiger opleidingscommissie</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1: Persoonlijke ontwikkeling, professionele communicatie Nederlands • 2: personeelsbeleid, stagebegeleider eindstage • 1: Omgangsvormen en etiquette, stagebegeleider operationele stage; 2: Aankoopbeheer, eindstage, geïntegreerd project • 2: Duits, Spaans, facility takeover + opleidingsvertegenwoordiger opleidingscommissie • 1: Operationeel beheer, stagebegeleider; 2: Event management, Walking dinner, stagebegeleider • Trajectbegeleider LoReCa • Ankerpunt internationalisering, takeover
15:10 – 16:00	Intern overleg commissie/ pauze/ Voorbereiding afsluitende dialoog	
16:00 – 16:30	Afsluitende dialoog	<ul style="list-style-type: none"> • Directeur van de School BM • Diensthoofd kwaliteitsborging • Vertegenwoordiging vanuit de opleiding

Bijlage 4: Overzicht van het bestudeerde materiaal

Documentatie beschikbaar gesteld bij de aanvraag:

- Zelfevaluatie-rapport (ZER) graduaat in het logies-, restaurant- & cateringmanagement
- Bijlage_Kengetallenrapport Graduaat LoReCa
- Toegang tot online cursusmateriaal op het leerplatform met voorbeelden van specifieke Canvascursussen en de link naar alle Canvas cursussen van LoReCa voor 2025-2026
- Linken in het ZER naar het online Opleidingsplan met bijbehorende link, o.a. naar:
 - Dialoog met stakeholders
 - Werkplekieren
 - Leerresultaten
 - Evaluatiebeleid (toetsbeleid en eindniveau)
 - Data & organisatie
 - Jaaractieplan (JAP, incl. overzicht overlegorganen en vergaderingen)

Extra opgevraagde documentatie door commissie:

- Beschrijving situering eindniveau
- Bijbehorende documentatie dat alle leerresultaten op eindniveau behaald kunnen worden door studenten

Documentatie beschikbaar gesteld tijdens de dialoog

- Kwaliteitskalender
- Leerresultatenmatrix
- Overzicht leerlijnen
- Overzicht operationalisering didactisch concept
- Poster rollen
- Map geïntegreerd project:
 - Handleiding & rubrics 2024-2025
 - Handleiding & rubrics 2025-2026
 - Werken studenten en ingevulde rubrics 2024-2025
- Map werkplekieren:
 - 2025-2026 rubric observatie Gastvrijheid in de praktijk
 - Rubric logies takeover en ingevulde scoreformulieren S1
 - Rubric restaurant takeover evaluatiedocumenten facility takeover, operationele stage en eindstage
 - 2024-2025 evaluatie managementstage & operationele stage
- Map schriftelijke examens- verbeterleutel- toetsmatrijs- rubrics

Colofon

Graduaat in het logies-, restaurant-, & cateringmanagement

Erasmushogeschool Brussel • VL130860-26

Opleidingsaccreditatie op maat van de eigen regie • Beoordelingsrapport

30 maart 2026



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

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