



NVAO  NEDERLAND

TOETS NIEUWE OPLEIDING
ASSOCIATE DEGREE FOOD &
GASTRONOMIE
HZ University of Applied Sciences

ADVIESRAPPORT
12 MEI 2021



Inhoud

1	Procedure TNO.....	3
2	Nieuwe opleiding.....	4
2.1	Algemene gegevens.....	4
2.2	Profiel.....	4
2.3	Panel.....	4
3	Oordeel.....	5
4	Sterke punten.....	6
5	Aanbevelingen.....	7
6	Beoordeling.....	8
6.1	Standaard 1: Beoogde leerresultaten.....	8
6.2	Standaard 2: Onderwijsleeromgeving.....	10
6.3	Standaard 3: Toetsing.....	14
6.4	Graad en CROHO-onderdeel.....	17

1 Procedure TNO

Het succesvol doorlopen van een procedure toets nieuwe opleiding (TNO) is een voorwaarde voor erkenning door de Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO). Pas na deze kwaliteitstoets kan de instelling de bij de opleiding behorende wettelijk beschermde getuigschriften of diploma's afgeven.

De procedure voor een nieuwe opleiding is iets anders dan voor bestaande opleidingen die al zijn geaccrediteerd. Een TNO is een *plan*beoordeling. Na accreditatie valt ook de nieuwe opleiding onder de reguliere accreditatieprocedure.

Een NVAO-panel van deskundigen toetst de kwaliteit van de nieuwe opleiding tijdens een locatiebezoek aan de universiteit of hogeschool. Een discussie tussen *peers* vormt de basis van de beoordeling en resulteert in een adviesrapport. Informatie over de invulling van het locatiebezoek en een overzicht van het bestudeerde materiaal zijn opvraagbaar bij de NVAO.

De beoordeling is gebaseerd op de standaarden zoals beschreven in het Beoordelingskader voor de beperkte toets nieuwe opleiding van de NVAO (Stcrt. 2019, nr. 3198). Over de standaarden geeft het panel een gemotiveerd oordeel op een driepuntsschaal: voldoet, voldoet ten dele of voldoet niet. Vervolgens geeft het panel een gemotiveerd eindoordeel over de kwaliteit van de opleiding, ook op een driepuntsschaal: positief, positief onder voorwaarden, of negatief.

Dit adviesrapport bevat de bevindingen, overwegingen en oordelen van het panel alsook de sterke punten en aanbevelingen. Op basis van dit rapport neemt de NVAO een accreditatiebesluit. Een beknopt adviesrapport is eveneens beschikbaar. De NVAO publiceert beide rapporten.¹

Als gevolg van de beperkende omstandigheden door COVID-19 geldt voor deze toetsing een tijdelijke NVAO-procedure.

Meer informatie over de NVAO-werkwijze en de (tijdelijke) TNO-procedure is te vinden op www.nvao.net.

¹ <https://www.nvao.net/nl/besluiten>

2 Nieuwe opleiding

2.1 Algemene gegevens

Instelling	: HZ University of Applied Sciences
Opleiding	: Associate degree Food & Gastronomie
Variant(en)	: deeltijd
Graad	: Associate degree
Locatie(s)	: Vlissingen
Studieomvang	: 120 EC ²
CROHO ³ -onderdeel	: Economie – subdomein: Hotel, facility en toerisme

2.2 Profiel

HZ University of Applied Sciences (HZ) biedt een breed aanbod van Associate degree- en bacheloropleidingen aan, afgestemd op de behoeftes van de regio. Als middelgrote instelling profileert HZ zich als “de persoonlijke hogeschool” waar kleinschaligheid en intensieve begeleiding van studenten centraal staan.

De nieuwe beoogde Associate degree Food & Gastronomie richt zich op studenten die werkzaam zijn in de food-, hospitality of gastronomische sector. In deze deeltijdopleiding leren studenten nieuwe ontwikkelingen op het gebied van duurzaamheid en gezonde voeding te vertalen naar nieuwe gastronomische bedrijfsconcepten die waarde toevoegen.

2.3 Panel

Samenstelling

1. Dr. Bas Agricola (voorzitter), beleidsmedewerker Onderwijs & Onderzoek en docent-onderzoeker Lectoraat Kansrijke Schoolloopbanen, Hogeschool van Amsterdam;
2. Anne-Magreet Boerma MA, panellid, locatie verantwoordelijke & docent Associate degree Stenden Hotel Management School en Stones restaurant;
3. Jan Willem Grievink; panellid, directeur Food Service Institute Nederland;
4. Akash Hanoeman; (student-lid), student bachelor Bedrijfskunde Avans, bachelor Education Fontys en deeltijdbachelor Communicatie Universiteit van Tilburg.

Ondersteuning

- Reinier Gerritzen, secretaris
- Laura Oosterveld, NVAO-beleidsmedewerker en procescoördinator

Locatiebezoek: online, 8 april 2021

² European Credits

³ Centraal Register Opleidingen Hoger Onderwijs

3 Oordeel

Het NVAO-panel oordeelt positief over de kwaliteit van Associate degree Food & Gastronomie van HZ University of Applied Sciences. De opleiding voldoet aan de drie standaarden van het NVAO-kader voor de beperkte toetsing.

Deze opleiding leidt studenten in deeltijd op tot ondernemende en innovatieve food- en gastronomieprofessionals. Ze leren nieuwe concepten te bedenken en neer te zetten binnen een organisatie of vanuit een (toekomstige) eigen onderneming. Zo leveren zij een bijdrage aan de verdere ontwikkeling van de voor Zeeland belangrijke voedselproducerende, gastronomische- en toeristische sector. Het Zeeuwse werkveld is sterk betrokken bij de opleiding en geeft aan behoefte te hebben aan deze professionals. Het opleidingsprofiel is nieuw en zal de komende jaren nog verder worden ingekleurd door de opleiding samen met studenten en werkveld.

In het programma is ruim aandacht voor belangrijke aspecten en ontwikkelingen op het gebied van food, gastronomie en hospitality. Daarbij ligt de focus op een gezonde levensstijl, duurzaamheid en regionale producten. De bedrijfsmatige kant komt zeker ook aan bod. Studenten leren hun opgedane kennis te vertalen in rendabele bedrijfsconcepten. Tijdens het programma ontwikkelt de student ook voor de praktijk belangrijke professionele vaardigheden.

Studenten worden goed begeleid door bevlogen, deskundige docenten. Ze krijgen vaak feedback op hun opdrachten en op hun ontwikkeling waardoor ze continu leren. Elke module worden studenten getoetst op basis van een portfolio. Hierbij hebben zij de ruimte om ook zelf bewijsstukken aan te leveren die passen bij hun individuele ontwikkeling en werkervaring.

Het programma is intensief. Studenten gaan één dag per week naar school en werken vier dagen in de praktijk. Het is dus belangrijk dat deze werkplek goed aansluit op de opleiding en de vereiste opdrachten en dat werkplekbegeleiders goed weten wat van hen verwacht wordt. Het panel raadt de opleiding aan om hier nog meer criteria voor op te stellen en deze duidelijk te communiceren aan studenten en werkveld.

Samenvattend positioneert de Associate degree Food & Gastronomie zichzelf overtuigend met een innovatief opleidingsprofiel dat voorziet in de behoefte van het Zeeuwse werkveld.

Standaard	Oordeel
1 Beoogde leerresultaten	voldoet
2 Onderwijsleeromgeving	voldoet
3 Toetsing	voldoet
Eindoordeel	positief

4 Sterke punten

Het panel constateert de onderstaande sterke punten:

1. Nieuw profiel – De opleiding richt zich als eerste in Nederland op zowel de food- als gastronomiesector. Het werkveld geeft duidelijk aan dat zij behoefte heeft aan professionals die verbindingen kunnen maken tussen deze gebieden en bevestigt de gekozen profielen 'ondernemer' en 'change agent'.
2. Goede uitwerking – De opleiding heeft het programma al gedetailleerd en goed uitgewerkt. Hierdoor is voor studenten duidelijk wat ze kunnen verwachten en wat van hen verwacht wordt.
3. Docenten – De docenten zijn enthousiast, inhoudelijk deskundig en overtuigd van het belang van deze opleiding voor de verdere ontwikkeling van de (Zeeuwse) food-gastronomie-, en toerismesector.
4. Veel feedback – Studenten krijgen regelmatig van verschillende docenten en mensen uit het werkveld feedback op hun ontwikkeling waardoor ze continu leren.

5 Aanbevelingen

Met het oog op de verdere ontwikkeling van de opleiding doet het panel een aantal aanbevelingen. Deze aanbevelingen doen geen afbreuk aan het positieve oordeel over de kwaliteit van de opleiding.

1. Aanscherping profiel – Werk het nieuwe profiel de komende jaren verder uit. Onderzoek samen met werkveldpartners en studenten welke kennis en vaardigheden een Associate Degree FG-professional moet beheersen en hoe hij zich onderscheidt van andere professionals op dit vlak.
2. Rol 'onderzoeker' – Overweeg of de beroepsrol 'onderzoeker' als aparte rol en specialisatie nodig is of dat de rollen van 'change agent' en 'ondernemer' voldoende zijn.
3. Toetsing – Maak een keuze in de manier van toetsing. Trek de manier van programmatisch toetsen van de professionele vaardigheden meer door naar de beoordeling van de modules of andersom.
4. Werkplekleren – Stel criteria op voor het werkplekleren. Maak expliciet aan welke randvoorwaarden een werkplek moet voldoen. Beschrijf wat van werkplekbegeleiders wordt verwacht om studenten goed te kunnen begeleiden en hun adviserende rol in de beoordeling in te vullen. Bespreek deze criteria bij de intake met de organisaties en studenten.
5. Flexibiliteit – Onderzoek de komende jaren of het onderwijs nog flexibeler kan worden ingericht om verder aan te sluiten bij de doelgroep van werkende studenten met verschillende achtergronden en ervaring.

6 Beoordeling

6.1 Standaard 1: Beoogde leerresultaten

De beoogde leerresultaten passen bij het niveau en de oriëntatie van de opleiding en zijn afgestemd op de verwachtingen van het beroepenveld en het vakgebied en op internationale eisen.

Oordeel

Voldoet

Bevindingen en overwegingen

Profiel

De Associate degree Food & Gastronomie (hierna Ad FG of “de opleiding”) zet een profiel neer dat nog nergens anders in Nederland wordt aangeboden. De afgestudeerde Food & Gastronomie-professional (FG’er) is een verbinder die opereert op het snijvlak van de food- en gastronomiesector. Studenten kunnen nieuwe ontwikkelingen in de (regionale) voedselketen op het gebied van duurzaamheid en gezonde voeding vertalen naar concrete businessconcepten voor klanten en gasten. Daarbij ligt de focus nadrukkelijk op Zeeland. HZ is betrokken bij verschillende regionale samenwerkingsafspraken zoals het Hospitality pact en de Human Capital Agenda. In lijn hiermee leidt de Ad FG-professionals op voor de voor Zeeland belangrijke gastronomische, voedselproducerende en toeristische sectoren en draagt zij zo bij aan het behouden van organisaties en (jonge) professionals voor de provincie.

Voor dit profiel zijn (nog) geen landelijke kaders opgesteld. Het panel vindt dat de opleiding erin is geslaagd om dit profiel zelf goed in te vullen. Wel is het profiel nog erg breed. Het kent nieuwe elementen maar ook elementen van verschillende opleidingen gericht op hospitality, toerisme en voeding. Het precieze profiel zal de komende jaren nog verder moeten worden ingevuld en aangescherpt. Het panel heeft een geïnteresseerde student gesproken die zichzelf duidelijk herkent in het beoogde profiel. Mogelijk is dit niet voor elke potentiële student zo duidelijk en zal het ook nodig zijn om aan hen uit te leggen wat een FG’er nu precies is en kan en wat voor hen de toegevoegde waarde is om deze opleiding te volgen. Het panel heeft vertrouwen dat de opleiding deze aanscherping van het profiel in samenspraak met studenten en werkveldpartners steeds verder zal vormgeven.

Beroepsrollen

De kern van het profiel zijn drie beroepsrollen waarvoor de student wordt opgeleid. In de laatste fase van de opleiding specialiseert de student zich in één van deze drie rollen. Ten eerste is dat de ‘change agent’. Deze professional vertaalt intern organisatieontwikkelingen in de keten naar nieuwe bedrijfsconcepten en neemt collega’s hierin mee. Ten tweede leidt de opleiding op voor de rol van ‘ondernemer’. Deze heeft de ambitie om met zijn eigen organisatie innovatieve concepten te ontwikkelen en daarmee waarde te creëren. De opleiding verduidelijkt deze wat abstracte benamingen door in het informatiedossier herkenbare specifieke functies te beschrijven. Zo wordt voor het panel voldoende duidelijk wat voor professionals de Ad FG beoogt op te leiden.

De derde beroepsrol ‘onderzoeker’ is onduidelijker gebleven. De voor deze rol gekozen naam verhoudt zich volgens het panel niet goed tot het profiel van de praktijkgerichte Ad-er. Uit de gesprekken bleek ook niet eenduidig dat de ‘onderzoeker’ verder of dieper gaat qua onderzoek dan de andere rollen. Voor alle drie de rollen is het onderzoekend vermogen van even groot belang en van hetzelfde niveau (zie ook standaard 2). Ook het werkveld gaf aan

dat de rol van onderzoeker niet een functie is in de food- en gastronomiesector. Het werkveld benoemde wel dat de FG'er onderzoekend vermogen nodig heeft, maar hij gaat niet als onderzoeker werken. Uit het dossier en de gesprekken blijkt dat deze rol met name is gecreëerd om studenten te faciliteren die afstuderen bij het lectoraat/kenniscentrum en/of die na afronding van de opleiding willen doorstromen naar de bachelor Tourism Management. Echter, specialiseren als 'onderzoeker' is geen expliciete vereiste om te kunnen doorstuderen. Voor studenten die geïnteresseerd zijn in onderzoek is het voor elke gekozen beroepsrol mogelijk om dit onderzoek binnen het lectoraat te laten plaatsvinden. Het panel nodigt de opleiding dan ook uit deze rol nog eens te bezien. Wellicht is het niet noodzakelijk een aparte specialisatie als 'onderzoeker' in te richten.

Aansluiting werkveld

Het werkveld is uitgebreid geconsulteerd tijdens de ontwikkeling van de opleiding en heeft duidelijk behoefte aan afgestudeerde FG'ers. In verschillende sessies hebben tientallen regionale ondernemers uit de sector hun input gegeven op het profiel en het programma. De vertegenwoordigers van het werkveld geven in de gesprekken aan enthousiast te zijn over het profiel en de inhoud van de opleiding. Het werkveld heeft behoefte aan de beoogde professionals die breder kunnen kijken dan hun eigen rol in de organisatie of plek in de voedselketen en zowel intern als extern verbindingen kunnen maken. Deze opleiding biedt werkgevers de mogelijkheid om carrièreperspectief te bieden aan werknemers die nu meer operationeel werkzaam zijn. Zij kunnen doorgroeien naar praktische professionals die vanuit een meer sectoroverstijgende blik en hun opgedane kennis van ontwikkelingen in voeding en gastronomie nieuwe concepten kunnen ontwikkelen en implementeren. Het werkveld geeft wel aan te verwachten dat studenten vooral afkomstig zullen zijn uit de grotere bedrijven in de regio.

Uit de gesprekken blijkt voor het panel wel dat het onderscheid tussen professionals op mbo-niveau 4 en Ad-niveau 5 nog niet zo duidelijk is voor het werkveld. Hier ligt voor de opleiding de taak om het begrip van het werkveld verder te vergroten over wat de beoogde Ad FG'er precies is, kan en toevoegt aan een organisatie. Ook om deze reden is nadere aanscherping van het profiel dus raadzaam. Daarbij kan de opleiding het werkveld wellicht uitdagen om alvast na te denken over het opstellen van vacatures specifiek op Ad-niveau.

Beoogde leerresultaten

Uit het dossier en de gesprekken met de opleiding en het werkveld is voor het panel duidelijk gebleken dat de opleiding relevante beoogde leerresultaten heeft gekozen die passen bij het profiel. Een FG'er wordt opgeleid voor drie beroepstaken (conceptontwikkeling, businessontwikkeling en teamontwikkeling) en zes professionele vaardigheden (onder meer samenwerkend vermogen en hostmanship & hospitality). De zes professionele vaardigheden zijn afgeleid van de landelijke Ad-standaard en het opleidingsprofiel Tourism Management en vervolgens vertaald naar het FG-profiel. Het werkveld heeft deze eindkwalificaties in een sessie in maart 2020 gevalideerd. In 2021 zijn verschillende werkveldsessies gepland en in februari heeft een sessie plaatsgevonden. De (in oprichting zijnde) beroepenveldcommissie zal de eindkwalificaties jaarlijks opnieuw tegen het licht houden.

De beoogde leerresultaten zijn in het dossier uitgewerkt. Elke beroepstaak kent bepaalde mogelijke beroepsproducten. Tevens zijn aan elke beroepstaak leeruitkomsten gekoppeld die vervolgens zijn geoperationaliseerd in verschillende indicatoren. Per professionele vaardigheid heeft de opleiding twee niveaus beschreven en ook hier zijn indicatoren voor

beschreven. Het panel is positief over de doordachte en gedegen wijze waarop deze uitwerking heeft plaatsgevonden. Het panel vindt wel dat de beroepstaken enerzijds en professionele vaardigheden anderzijds nog erg op zichzelf staan. De relatie hiertussen dient nog duidelijker te worden beschreven door de opleiding.

Niveau

De opleiding positioneert de FG'er duidelijk tussen het operationele en tactische niveau in. De Ad FG levert praktische professionals af die tegelijkertijd met een bredere blik kunnen kijken naar de organisatie waarin ze werkzaam zijn. De FG'er kan mensen aansturen op de werkvloer, maar kijkt ook naar (sectoroverstijgende) ontwikkelingen in de keten. De verkregen inzichten benut hij om nieuwe concepten te ontwikkelen en implementeren. Zo draagt hij bij aan het vertalen van strategische plannen naar het niveau van de operatie. De opleiding beschrijft de beroepstaken en professionele vaardigheden goed op Ad-niveau. In een helder overzicht maakt de opleiding inzichtelijk hoe de beroepstaken en leeruitkomsten zich per beroepsrol verhouden tot NLQF-niveau 5. Ook de professionele vaardigheden zijn duidelijk afgeleid van de Ad-standaard.

Het panel concludeert dat de opleiding is geslaagd om het nieuwe profiel van de FG'er goed neer te zetten. Het regionale werkveld is nauw betrokken geweest bij de ontwikkeling en heeft nadrukkelijk behoefte aan deze professionals. Het profiel kent elementen van verschillende gebieden, maar biedt studenten onderscheidende competenties waarmee zij tegemoet kunnen komen aan actuele en toekomstige uitdagingen in de sector. De verdere positionering van de FG'er zal met de jaren nog wel nadere invulling moeten krijgen. Dit geldt ook voor de verwachtingen die het werkveld van een professional op Ad-niveau mag hebben. De beroepsrollen, beroepstaken en professionele vaardigheden passen goed bij het profiel en zijn op het juiste niveau beschreven. De rol van 'onderzoeker' is wellicht nog het heroverwegen waard.

6.2 **Standaard 2: Onderwijsleeromgeving**

Het programma, de onderwijsleeromgeving en de kwaliteit van het docententeam maken het voor de instromende studenten mogelijk de beoogde leerresultaten te realiseren.

Oordeel

Voldoet

Bevindingen en overwegingen

Opbouw programma

Het opleidingsprogramma is helder gestructureerd. Het beslaat twee jaar en kent vier en drie periodes per leerjaar. Elk blok staat een module met een bepaald thema centraal. Tijdens de zeven modules leveren studenten verschillende (beroeps)producten op. Gedurende de modules neemt de complexiteit en verwachte zelfstandigheid toe. Het laatste half jaar volgt de student een afstudeertraject. Hij specialiseert zich dan in één van de drie beroepsrollen.

De professionele vaardigheden komen in de zeven verschillende modules aan bod en de student oefent en ontwikkelt deze op zijn werkplek. Deze professionele vaardigheden worden echter niet in deze zeven modules getoetst. Dat gebeurt in twee aparte modules professionele vaardigheden. De ontwikkeling van deze vaardigheden is periodiek onderwerp van gesprek met de studieloopbaancoach (SLC) en wordt aan het einde van elk jaar afgetoetst in een criteriumgericht interview. Hierover meer onder standaard 3.

Inhoud

De opleiding zet een inhoudelijk relevant en passend programma neer. De focus ligt op drie inhoudelijke speerpunten die zijn gekoppeld aan drie van de *Sustainable Development Goals* van de Verenigde Naties. De opleiding heeft de modulebeschrijvingen uitstekend op orde. De inhoudelijke speerpunten zijn hierin duidelijk te herkennen. Voor studenten wordt helder beschreven wat het doel is van de module, aan welke leeruitkomsten hij werkt, wat het weekprogramma is en wat van hem wordt verwacht om de module succesvol te doorlopen. De vakinhoud die studenten krijgen aangeboden wordt met name duidelijk vanuit de leeruitkomsten en de voorgeschreven literatuur. Er is nog geen expliciete Body of Knowledge & Skills (BoKS) voor deze nieuwe opleiding. Het opstellen van een BoKS kan volgens het panel bijdragen aan de verdere aanscherping van het (inhoudelijke) profiel van de opleiding.

Werkplekieren

In lijn met het deeltijdprogramma vindt een groot deel van het leren op de werkplek plaats. Vier dagen per week opereert de student in de praktijk waar hij werkt aan de beroepsproducten en aan de ontwikkeling van zijn professionele vaardigheden. Studenten gaan één dag per week naar school en krijgen dan verschillende werkvormen aangeboden. Ook krijgen zij op deze dagen feedback op hun beroepsproducten.

In het opleidingsprogramma komt werkplekieren niet als aparte leerlijn naar voren. Het panel vroeg zich hierbij af hoe de kwaliteit van het praktijkleren wordt geborgd. De opleiding geeft in de gesprekken aan dat ze zich nadrukkelijk richten op werkgevers die hun medewerkers stimuleren om deze opleiding te gaan doen. Daarmee geven ze ook hun commitment af. Verder zijn studenten volwassen en moeten zij ook zelf bewaken dat ze voldoende tijd en ruimte te hebben om aan de beroepsproducten te werken en hier feedback op te krijgen. Deze verwachting wordt tijdens de intake aan de student gecommuniceerd. Met de persoonlijke begeleiding door docenten en SLC houdt de opleiding een vinger aan de pols.

Het panel vindt dat de opleiding op deze wijze deels de kwaliteit van het werkplekieren monitort. Wel doet het panel de aanbeveling dat de opleiding duidelijke randvoorwaarden voor de werkplek beschrijft zodat voor elke student de kwaliteit van het werkplekieren is geborgd. Het panel doet dan ook de aanbeveling om de verwachtingen en eisen voor het werkplekieren verder te expliciteren, zowel qua inhoud als de hoeveelheid tijd die de studieactiviteiten op de werkplek in beslag nemen. Deze criteria dient de opleiding vervolgens tijdens de intake goed af te stemmen met werkveldbegeleiders en studenten.

Onderzoek

Het onderzoekend vermogen op Ad-niveau is goed vormgegeven in de opleiding. De opleiding heeft een duidelijke visie op onderzoek beschreven, passend bij het niveau van de Ad-er. Studenten leren verschillende bij het profiel passende praktische onderzoeksmethoden zoals het uitvoeren van een smaaktest of het organiseren van een focusgroep. Onderzoekend vermogen is één van de zes professionele vaardigheden maar deze is anders vormgegeven. De indicatoren hiervoor zijn geïntegreerd in de bij de beroepstaken geformuleerde leeruitkomsten. Zo worden de onderzoeksvaardigheden integraal in de modules behandeld en afgetoetst. Op deze wijze komt onderzoekend vermogen in elke module terug en creëert de opleiding een doorlopende onderzoekleerlijn.

Studenten krijgen ook de mogelijkheid om te participeren in (deel)projecten van onder meer het lectoraat Healthy Region en het kenniscentrum Kusttoerisme. De opleiding heeft tijdens de gesprekken concrete voorbeelden gegeven van vraagstukken die daar spelen en die raakvlakken hebben met het profiel van de opleiding. Het panel is positief over de manier waarop onderzoek een plek heeft gekregen in het programma, mede ook omdat het werkveld aangeeft het onderzoekende/kritische vermogen van de FG-professionals belangrijk te vinden.

Flexibiliteit

De opleiding volgt de uitgangspunten van het landelijk experiment leeruitkomsten. Mede hierdoor hebben studenten de nodige vrijheid bij de invulling van beroepsproducten en kunnen zij ook op andere manieren aantonen dat zij leeruitkomsten beheersen. Toch is het modulaire programma nog niet erg flexibel voor studenten. De opleiding geeft aan dat ze de 'ideale weg' voor studenten hebben beschreven, maar dat studenten modules ook in de door hen gewenste volgorde kunnen volgen als hun werkzaamheden op dat moment daar beter bij passen. Deze flexibele route is echter niet beschreven in het dossier. Het roept wel de vraag op of dit uitvoerbaar is met een relatief klein docententeam. De opleiding geeft aan dat zij over deze mate van flexibiliteit contact hebben met vijf andere opleidingen van de HZ die meedoen aan het experiment leeruitkomsten. Het panel juicht dit toe en hoopt dat deze contacten leiden tot nieuwe inzichten voor verdere flexibilisering van het programma voor de student.

Studeerbaarheid

Studenten krijgen 60 EC per jaar aangeboden. Het panel vindt dit een forse studielast voor een deeltijdopleiding waar studenten één dag per week naar school komen. De opleiding heeft hier meerdere verklaringen voor. Ten eerste leert de student ook nadrukkelijk in de praktijk. Hij werkt daar aan de beroepsproducten en bijbehorende leeruitkomsten en ontwikkelt de professionele vaardigheden. Een tweede verklaring is dat bij het werken met leeruitkomsten niet de studietijd centraal staat maar het voldoen aan de leeruitkomsten. Het uitgangspunt is dat studenten al bepaalde ervaring hebben. Als zij van daaruit met (eigen) bewijs indicatoren kunnen aantonen dan scheelt dat tijd. Gezien de korte lijnen binnen de opleiding en de persoonlijke benadering is maatwerk mogelijk. Het panel kan deze argumentatie volgen, maar raadt de opleiding aan de studeerbaarheid tijdens het programma goed te monitoren en waar nodig maatregelen te nemen.

Instroom & doorstroom

De instroomcriteria voor de Ad FG zijn breed. Studenten met een havo- of mbo-diploma op niveau 4 worden toegelaten. Voor studenten zonder een dergelijk diploma kan de 21+-toets extern worden afgenomen. Werkervaring in de voeding en/of gastronomiesector is zeker wenselijk maar niet vereist. De opleiding stelt in de onderwijs- en examenregeling (OER) wel eisen aan de werk- of stageplek en aan de werkplekbegeleider. Het panel sluit op dit punt aan bij de eerdere aanbeveling over het werkplekleren. De opleiding dient in de intake met de organisatie en de student na te gaan of de werkplek voldoet aan de nog nader te bepalen verwachtingen en eisen.

Studenten kunnen volgens het dossier na afronding van de Ad FG zonder studievertraging instromen in de bacheloropleiding Tourism Management van HZ. Navraag tijdens de gesprekken leert dat studenten hun minor-ruimte dan invullen om deficiënties weg te werken. Dit is overigens geen verplichting. Het panel vindt dit een adequate oplossing. Wel is

het belangrijk dat de opleiding duidelijk maakt dat nominaal doorstuderen dus vereist dat studenten hun vrije keuzeruimte “opofferen”. Dit voorkomt hopelijk eventuele toekomstige teleurstellingen op dit vlak.

Docenten

Het docententeam van de opleiding is bevlogen en zeer enthousiast. Uit alle gesprekken blijkt een coherente en gedeelde visie op waarom deze opleiding er moet komen. De docenten zijn overtuigd van het door hen ontworpen programma. Tegelijkertijd staan ze open voor input van externe partijen als lectoraten en het werkveld en tonen ze zich ook richting het panel als continue lerend.

Uit de cv's en de gesprekken blijkt dat het team over voldoende inhoudelijke expertise beschikt op de belangrijkste thema's zoals voeding en gezondheid. Het team is niet groot en dat is mogelijk wel kwetsbaar als het gaat om bijvoorbeeld uitval van kerndocenten. De opleiding geeft aan dat het docententeam van de Ad FG wordt geclusterd met dat van de opleiding Tourism Management waarmee dit punt mogelijk (deels) is ondervangen. Waar nodig of wenselijk werkt de opleiding met verschillende gastdocenten waarvan het panel een overzicht heeft gekregen.

De didactische bekwaamheid en toetsbekwaamheid is over de hele linie voldoende geborgd. Alle docenten hebben een Basiskwalificatie Didactische Bekwaamheid (BDB) of een onderwijsbevoegdheid en het merendeel beschikt over een Basiskwalificatie Examinering (BKE). De opleiding geeft verder aan dat docenten, mede door COVID-19, bekwaam zijn in lesgeven op afstand en voldoende ICT-vaardig zijn. Sterk punt is dat ze daarin worden ondersteund door een specialist blended learning die ze hier 'on the job' bij begeleidt.

De begeleiding is goed op orde conform het persoonlijke karakter van HZ. Studenten worden begeleid door een vaste studieloopbaancoach bij hun studievoortgang, persoonlijke vraagstukken en hun ontwikkeling op de professionele vaardigheden. Ook zijn extra begeleidingsmogelijkheden beschikbaar zoals een decaan of studentpsycholoog indien daar behoefte aan is.

Internationalisering

De Ad FG brengt studenten voldoende in contact met internationale aspecten. Het docentteam is deels internationaal. Tijdens het programma krijgen studenten casuïstiek met een internationaal karakter. Tevens krijgen studenten elke periode verplicht het vak Engels. De studentenpopulatie van HZ is deels internationaal en studenten kunnen samenwerken in 'international classrooms'.

Onderwijs in coronatijd

De instelling heeft adequaat ingespeeld op de uitdagingen waar COVID-19 het onderwijs voor stelt. Hierbij is de kleinschaligheid en persoonlijke benadering een belangrijke kracht. In eerste instantie werd al het onderwijs online aangeboden maar zodra het weer kon, heeft de instelling op een veilige manier fysiek onderwijs kunnen aanbieden. Ook nu worden voorbereidingen getroffen om zodra dat mag studenten weer een dag per week onderwijs op HZ aan te kunnen bieden. Wat stages betreft moeten studenten de regels van het bedrijf volgen.

De instelling is er trots op dat ze studievertraging nagenoeg hebben kunnen voorkomen. Ze hebben goede alternatieven kunnen bieden, ook omdat de toeristische sector open was in de zomer. Verder hebben ze aangetoond snel te kunnen schakelen door bijvoorbeeld versneld innovatielabs door te voeren. Wel blijft het zo dat ze maximaal 30% van de capaciteit kunnen gebruiken zolang de 1,5-meter regel geldt.

De studenten die het panel sprak, beamen dat de instelling goed invulling heeft gegeven aan onderwijs in corona-tijd en dat docenten online onderwijs goed hebben opgepakt. Het panel heeft dan ook het vertrouwen dat de Ad FG het onderwijsprogramma met de beperkingen van corona goed kan uitvoeren. De heropening van de horeca is daarin voor deze opleiding natuurlijk een zeer belangrijke factor.

Opleidingsnaam

De Associate degree Food & Gastronomie voert een deels Engelstalige opleidingsnaam. Het panel onderschrijft de argumentatie van de opleiding dat de term 'food' een gangbaar begrip is in de Nederlandse sectoren en dat daarom is gekozen voor deze naam voor de opleiding.

Het dossier en de gesprekken leiden voor het panel tot de conclusie dat opleiding de onderwijsleeromgeving goed op orde heeft. Het inhoudelijk relevante opleidingsprogramma is helder opgebouwd. Voor studenten is duidelijk wat ze kunnen verwachten en wat van hen wordt verwacht. Docenten zijn gedreven om de nieuwe FG'er op te leiden en zijn inhoudelijk en didactisch bekwaam. Het werkplekleren is een belangrijke component. De invulling en begeleiding hiervan dienen nog nader te worden geconcretiseerd. Ook de flexibiliteit en studeerbaarheid van het programma zijn aandachtspunten.

6.3 Standaard 3: Toetsing

De opleiding beschikt over een adequaat systeem van toetsing.

Oordeel

Voldoet

Bevindingen en overwegingen

Toetsvisie

De Ad FG wil met de toetsing de ontwikkeling van studenten stimuleren en deze ontwikkeling vervolgens vaststellen. Deze toetsvisie vloeit voort uit het HZ-brede toetsbeleid. Het toetssysteem is mede gebaseerd op principes van Programmatisch Toetsen en volgt de uitgangspunten van het experiment leeruitkomsten.

Om de ontwikkeling van de student te *stimuleren* werkt hij elke module aan de leeruitkomsten door beroepsproducten op te leveren die zijn afgeleid van de beroepstaken. De student krijgt hierop feedback van docenten maar moet ook andere feedbackbronnen betrekken zoals medestudenten, leidinggevenden en collega's op de werkplek, klanten/gasten, et cetera. De opleiding heeft hiervoor een feedbackformulier ontwikkeld. Studenten verzamelen alle feedback en bewijsstukken in een digitaal portfolio. De digitale leeromgeving HZ Learn ondersteunt studenten daarbij. Op deze wijze wordt het doorlopende leerproces van de student volgens het panel inderdaad gestimuleerd.

Dit portfolio is aan het eind van elke module het uitgangspunt om de ontwikkeling van de student op de leeruitkomsten te kunnen *vaststellen*. De bewijsstukken zijn door de opleiding

beschreven maar studenten kunnen in het kader van de flexibilisering in overleg ook ander bewijs aanleveren. Zo maakt de opleiding het mogelijk dat ook meer leerwegaafhankelijk kan worden getoetst. Elke module worden de bijbehorende leeruitkomsten met behulp van dit bewijs summatief afgetoetst in een portfolio-assessment. Het panel is positief over deze wijze van portfoliotoetsing. Dit is goed opgezet en geeft mogelijkheden voor flexibiliteit en de inbreng van eigen bewijsstukken.

Toetsing professionele vaardigheden

De professionele vaardigheden worden niet per periode afgetoetst in de zeven modules, maar in de twee aparte professionele vaardigheden-modules. Voor het ontwikkelen van de professionele vaardigheden bespreekt de SLC acht keer per jaar het digitale portfolio en de voortgang met de student. Drie keer per jaar wordt de bedrijfsmentor hierbij betrokken. Aan het eind van elk leerjaar volgt een portfolio-assessment voor de professionele vaardigheden. De opleiding hinkt hiermee volgens het panel op twee gedachten. Enerzijds zijn de modules afgeronde eenheden met een summatieve portfoliotoets. Anderzijds is de professionele vaardigheden-lijn meer ingericht conform de principes van Programmatisch Toetsen met veel formatieve feedback op de ontwikkeling en een jaarlijkse summatieve eindtoets.

Het panel heeft deze overweging tijdens de gesprekken uitgebreid met de vertegenwoordigers van de opleiding besproken. Zij herkennen het punt en geven aan tijdens de ontwikkeling van de Ad FG hierover ook uitvoerig met elkaar te hebben gesproken en nagedacht. De opleiding geeft aan dat de keuze voor het separaat aftoetsen van modules mede voortkomt vanuit de wensen van het werkveld. Zij wil graag de mogelijkheid dat de deeltijdstudenten tijdens (seizoens)drukke de studie op een lager pitje kunnen zetten. Het werken met afgeronde modules biedt hierin een bepaalde mate van flexibiliteit.

De professionele vaardigheden komen in de modules aan bod maar worden daar niet afgetoetst omdat de opleiding de ontwikkeling van deze vaardigheden ziet als een doorlopende leerlijn. Studenten krijgen langer dan één module de tijd om deze in de praktijk te ontwikkelen. Daarnaast hebben de beoogde studenten allemaal een ander vertrekpunt qua vaardigheden. Conform het experiment leeruitkomsten kan een student een bepaalde professionele vaardigheid die hij al op eindniveau beheerst eerder dan aan het einde van de opleiding aantonen en afronden. De gekozen manier van toetsen met veel feedback, meerdere ontwikkelgesprekken en een assessment aan het einde van elk jaar ondersteunt deze visie op vaardighedenonderwijs.

Het panel heeft begrip voor de verschillende uitgangspunten die de opleiding wil verenigen. Het panel doet wel de aanbeveling om hierin een keuze te maken. Of de opleiding voert de flexibilisering verder door en past de principes van Programmatisch Toetsen ook meer toe in de modules. Het merendeel van de ingrediënten hiervoor is ontwikkeld zoals leeruitkomsten en indicatoren, een variëteit aan beroepsproducten en feedback van meerdere kanten. Als dit de keuze wordt dan is het belangrijk om ook het werkveld hierin mee te nemen. Alternatief is dat de opleiding ervoor kiest om ook de professionele vaardigheden in de modules summatief af te toetsen.

Validiteit en betrouwbaarheid

De opleiding spant zich op allerlei manieren in om valide en betrouwbaar te toetsen. In dit toetssysteem krijgen studenten meerdere keren per jaar een portfolio-assessment. De betrouwbaarheid van de toetsing wordt vergroot doordat dit portfolio bestaat uit meerdere en verschillende soorten bewijsstukken inclusief feedback hierop uit verschillende invalshoeken. Tevens zijn de rollen en taken van de examinatoren duidelijk vastgelegd. Het portfolio wordt eerst door twee docenten onafhankelijk van elkaar beoordeeld. De beoordelingen worden daarna besproken en definitief vastgesteld in een portfoliocommissie bestaande uit alle docenten van het kernteam. In dit overleg kalibreren de docenten op de indicatoren en de kwaliteit van de bewijslast. Bij twijfel over de authenticiteit of het niveau kan de portfoliocommissie besluiten dat de beoordelaars ook nog een criteriumgericht interview afnemen met de student. Het panel vertrouwt erop dat mate van overeenstemming tussen de beoordelaars op deze manier voldoende is geborgd. Wel blijft het met een klein team altijd belangrijk om waakzaam te zijn dat de beoordeling ook daadwerkelijk objectief geschiedt omdat alle docenten de studenten in een deel van het programma begeleiden en ze dus waarschijnlijk goed kennen. Tot slot adviseert het panel om na afronding van elke module een criteriumgericht interview te houden. Dit is in lijn met de aanbeveling om de principes van programmatisch toetsen verder door te voeren in de zeven modules.

Werkplekbegeleiders worden niet door de examencommissie benoemd als examinator. Ze geven wel meermalen per jaar hun input voor de beoordeling van de student. Dit is ook begrijpelijk omdat zij de student het vaakst zien en vanuit een praktijkblik hun ontwikkeling kunnen waarderen. Het panel doet hier wel de aanbeveling om de werkplekbegeleiders goed te instrueren over wat de verwachtingen en eisen zijn en concreet te maken hoe zij deze rol goed invullen. Ook dit punt dient de opleiding mee te nemen bij de instructie bij de intake zoals onder standaard 2 is beschreven.

Afstuderen & eindniveau

Aan het einde van het tweede jaar geeft de student in het Capstone-project invulling aan zijn specialisatie. Dan toont de student de drie beroepstaken in samenhang aan en levert een aan de gekozen rol gerelateerd beroepsproduct op. Tot slot volgt er een afsluitend eindassessment op basis van het portfolio, inclusief presentatie en criteriumgericht interview. Voorwaardelijk voor dit assessment is dat de professionele vaardigheden-lijn succesvol is afgerond. Dit assessment wordt afgenomen door twee docentexaminatoren en een externe adviserende assessor, bij voorkeur de werkplekbegeleider. In dit eindassessment toont de student aan dat hij het Ad-niveau (NLQF-niveau 5) heeft bereikt voor alle leeruitkomsten van de drie beroepstaken en de professionele vaardigheden. Het panel komt tot de conclusie dat de opleiding op deze wijze voldoende kan vaststellen of de student daadwerkelijk voldoet aan het eindniveau en in aanmerking komt voor een diploma.

Examencommissie

Uit de gesprekken en het dossier is voor het panel gebleken dat de examencommissie haar wettelijk rol goed kan vervullen. De gesproken vertegenwoordigers tonen voldoende kennis van en betrokkenheid bij de opleiding. Ze geven aan zich bewust te zijn van de specifieke kenmerken van de toetsing van deze opleiding en ondersteunen vanuit hun rol hierbij. Denk aan het verlenen van vrijstellingen en het ondersteunen bij de mogelijkheid voor studenten om eigen bewijsstukken aan te leveren of om af te wijken van het programma als hun eerdere ontwikkeling dit rechtvaardigt.

Het panel constateert dat de Ad FG een solide toetsysteem heeft ingericht dat het leerproces van de student ondersteunt. Er is een duidelijke koppeling tussen de eindkwalificaties, indicatoren en hoe studenten deze kunnen aantonen. Door de variëteit aan (beroeps)producten en periodieke feedback vanuit verschillende invalshoeken kan een rijk en goed onderbouwd oordeel worden gevormd over de ontwikkeling van de student. De verschillende rollen in het beoordelingsproces zijn duidelijk vastgelegd waardoor de validiteit en betrouwbaarheid zijn geborgd. De examencommissie ziet hier goed op toe. Het panel raadt de opleiding aan om ook in toetsing van de modules de vervolgstap richting de principes van Programmatisch Toetsen te maken. Verder is het belangrijk dat de werkplekbegeleiders goed worden geïnstrueerd over hun adviserende rol in de beoordeling.

6.4 Graad en CROHO-onderdeel

Het panel adviseert om de volgende graad aan de opleiding toe te kennen: Associate degree
Het panel adviseert het volgende CROHO-onderdeel voor de opleiding: Economie –
subdomein: Hotel, facility en toerisme.

Afkortingen

Ad:	Associate degree
BDB:	Basiskwalificatie Didactische Bekwaamheid
BKE:	Basiskwalificatie Examinering
BoKS:	Body of Knowledge & Skills
CROHO:	Centraal Register Opleidingen Hoger Onderwijs
EC:	European Credits
FG	Food & Gastronomie
Hbo:	Hoger beroepsonderwijs
NLQF:	Netherlands Qualification Framework
NVAO:	Nederlands-Vlaamse Accreditatie Organisatie
OER	Onderwijs- en Examenregeling

