



‘Suriname als toeristenbestemming begint bij het onderwijs’

Een onderzoek naar hoe het curriculum van het IMEAO toerisme-onderwijs beter aan kan sluiten op de behoeften vanuit de arbeidsmarkt, zodat het onderwijs bijdraagt aan de ontwikkeling van het toerisme in Suriname

Jennifer Beekhuis

360337

Bachelorthesis

Tourism Management

Saxion Hospitality Business School

‘Suriname als toeristenbestemming begint bij het onderwijs’

Een onderzoek naar hoe het curriculum van het IMEAO toerisme–onderwijs beter aan kan sluiten op de behoeften vanuit de arbeidsmarkt, zodat het onderwijs bijdraagt aan de ontwikkeling van het toerisme in Suriname

Datum van publicatie: 17 juni 2018

Jennifer Beekhuis

360337

Bachelorthesis

Tourism Management

Hospitality Business School, Hogeschool Saxion in Deventer

Opdrachtgever

Dhr. J. A-kum

Hogeschool Saxion in Deventer

Hospitality Business School

Tourism Management

Eerste examinerator: dhr. A. van Es

Tweede examinerator: mevr. N. Bolté

Onderzoeksdocent: dhr. R. van Marle

Verklaring eigen werk

Ik verklaar hierbij dat ik:

- volledig op de hoogte ben van de beoordelingscriteria van de toets Thesis W;
- alle Thesis W gerelateerde inspanning die nodig is om te voldoen aan deze criteria individueel heb verricht;
- geen hulp heb gehad van een tweede persoon, anders dan de door HBS aangeboden begeleiding.

Naam: Jennifer Beekhuis

Datum: 17 juni 2018

Handtekening:



Voorwoord

Dit rapport is geschreven in het kader van het thesissemester van de Saxion Hospitality Business School. Het onderwerp van deze thesis sprak mij erg aan vanwege mijn interesse in het toerisme- onderwijs en het prachtige Suriname. Gedurende de afgelopen vier kwartielen die ik aan dit onderzoek besteed heb vond ik het erg interessant om mijzelf te verdiepen in het Surinaamse beroepsgerichte toerisme-onderwijs. Daarnaast vond ik het een geweldige ervaring om tijdens het veldonderzoek opnieuw kennis te mogen maken met de prachtige natuur en de culturele diversiteit van het land.

Gedurende de totstandkoming van deze thesis heb ik het eerste semester moeite gehad met de totstandkoming van het thesisvoorstel en de communicatie op afstand met de onderwijsinstelling. Door de module Management & Accounting is mijn thesis uiteindelijk met twee kwartielen vertraagd. Aan het begin vond ik dit erg vervelend, maar tijdens de zes weken die ik doorgebracht heb ik Suriname beseft ik dat deze thesis een mooie afronding van mijn studie is. Mijn veldonderzoek was een onvergetelijke ervaring en ik ben zeer dankbaar voor alle steun die ik ontvangen heb vanuit de toerisme-sector.

Mijn dank gaat uit naar mij eerste examiner Arjo van Es. Dankzij al zijn steun en duidelijke feedback heb ik dit onderzoek af kunnen ronden. Mijn tweede examiner Nicolette Bolté wil ik bedanken voor haar kritische blik op mijn verdediging en mijn onderzoeksdocent Rienk van Marle wil ik bedanken voor zijn uitgebreide feedback met betrekking tot de methodologie. Mijn opdrachtgever Jerry A-Kum wil ik bedanken voor al zijn waardevolle informatie en ontmoeting in Suriname. Dankzij zijn netwerk heb ik meer interviews kunnen voeren dan gepland. Daarnaast gaat mijn dank uit naar mijn Surinaamse kennis Ronny Bhoelai voor het vergroten van mijn netwerk in Suriname en zijn begeleiding tijdens alle binnenlandse trips. Tot slot wil ik alle twaalf respondenten bedanken voor hun deelname aan mijn onderzoek.

Ik wens u veel plezier bij het lezen van deze bachelorthesis.

Bunschoten-Spakenburg, 17 juni 2018.

Jennifer Beekhuis

Managementsamenvatting

Voor een land als Suriname is het toerisme een belangrijke economische sector. Suriname is een van de weinige landen met nog veel primair en ongerept tropisch regenwoud. Naast de unieke natuur bezit Suriname een diversiteit aan culturen die in harmonie met elkaar samenleven, maar het toerisme in Suriname is nog altijd in ontwikkeling. De sector zal geprofessionaliseerd en innovatief ontwikkelt moeten worden om Suriname te transformeren naar een toeristenbestemming. Deze professionalisering begint bij het beroepsgerichte toerisme-onderwijs. De studenten moeten zo goed mogelijk klaargestoomd worden voor een baan in deze kansrijke sector. Het Instituut voor Middelbaar Economisch en Administratief Onderwijs biedt toerisme-onderwijs aan dat dringend toe was aan een evaluatie. Hierbij stond de aansluiting van het onderwijs op het werkveld centraal om de ontwikkeling van het toerisme in Suriname te bevorderen. De volgende adviesvraag is hieruit voortgekomen:

Hoe kan het curriculum van het IMEAO toerisme-onderwijs beter aansluiten op de behoeften vanuit de arbeidsmarkt, zodat het onderwijs bijdraagt aan de ontwikkeling van het toerisme in Suriname?

Er is een kwalitatief onderzoek uitgevoerd om deze adviesvraag te kunnen beantwoorden. Daarbij moest onderzocht worden of het huidige curriculum wel aansluit op de verwachtingen van de onderwijsinstelling, de studenten, het werkveld en de samenleving. Belangrijke aspecten tijdens de evaluatie van het onderwijs waren de aansluiting op het werkveld, de lesinhoud, lesonderwerpen, de onderwijsdoelen en de competenties. Er is een bureauonderzoek uitgevoerd ter oriëntatie op de probleemsituatie van het toerisme-onderwijs en als theoretische onderbouwing van de onderzoeksopzet. Er is gebruik gemaakt van beleidsstukken van ministeries in Suriname en diverse documenten van de onderwijsinstelling. Om de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden zijn er twaalf half-gestructureerde interviews gevoerd met verschillende betrokkenen uit het onderwijs en het werkveld. Op basis van de verkregen inzichten konden er passende aanbevelingen gegeven worden, ter bevordering van de aansluiting van het IMEAO toerisme-onderwijs op de arbeidsmarkt in Suriname.

Uit het veldonderzoek is naar voren gekomen dat de duur en toetsing van de stages, het gebrek aan leermiddelen en het gebrek aan bewustzijn van de studiekeuze de belangrijkste factoren zijn die de aansluiting van het onderwijs op het werkveld beïnvloeden. Respondenten uit het werkveld hebben aangegeven dat zij de duur van de stageperiodes van twee maanden te kort vinden om de 'kneepjes van het vak' te leren. Daarnaast worden de studenten niet getoetst op de toerismecompetenties volgens het kwalificatiedossier. Door een gebrek aan leermiddelen kunnen praktijkdocenten de praktijklessen niet uitvoeren volgens het huidige curriculum. Sinds de invoering van de nieuwe onderwijsstructuur zijn de intakegesprekken afgeschaft voor het toerisme-onderwijs. De docenten en betrokkenen uit het werkveld hebben aangegeven dat een herinvoering van de intakegesprekken voor het toerisme-onderwijs bij kunnen dragen aan een bewuste studiekeuze en een hogere uitstroom van het aantal studenten. De studenten en stagiaires zijn zich onvoldoende bewust van de flexibele werktijden, de representativiteit en de werkdruk binnen het toerisme.

Het veldonderzoek kreeg een onverwachte wending toen bleek dat de machtspositie van het onderwijsbestuur van het IMEAO de aansluiting op het werkveld ook niet ten goede is gekomen. Er wordt onvoldoende naar de docenten geluisterd wat resulteert in een minder gemotiveerde houding van de docenten. Daarnaast heeft er tot op heden geen onderwijsevaluatie plaatsgevonden vanuit de onderwijsinstelling. De samenwerking met het werkveld wordt bemoeilijkt door het gebrek aan

onderlinge communicatie. Volgens enkele respondenten uit het werkveld heerst er een gebrek aan begeleiding en communicatie vanuit de onderwijsinstelling.

Het doel van dit onderzoek was het krijgen van inzicht in de behoeften vanuit de arbeidsmarkt om op basis daarvan een passende opzet voor het curriculum te geven, ter bevordering van de aansluiting van het IMEAO toerisme–onderwijs op de arbeidsmarkt in Suriname. Op basis van de verkregen inzichten uit het veldonderzoek zijn er drie alternatieve oplossingen ontworpen. De eerste alternatieve oplossing stond in het teken van het opzetten van een duurzaam samenwerkingsverband met een Nederlandse onderwijsinstelling door middel van een Twinningproject via de Uitvoeringsorganisatie Twinningfaciliteit Suriname–Nederland op te starten. De tweede alternatieve oplossing stond in het teken van het samenstellen van een commissie bestaande uit docenten, studenten en betrokkenen vanuit het werkveld waarbij kennisuitwisseling en onderwijsevaluatie– en ontwikkeling centraal staat. Bij de derde alternatieve oplossing stond het aanpassen van de stageperiodes en het ontwikkelen van een vernieuwd beoordelingsformulier voor de stages centraal.

De drie alternatieve oplossingen zijn tegen elkaar afgewogen op basis van verschillende criteria die passend zijn voor dit onderzoek. De opdrachtgever heeft hierbij aangegeven welke criteria voor dit onderzoek het meest van belang waren.

Uit de evaluatie van de criteria is gebleken dat het tweede alternatief de beste oplossing is voor het IMEAO toerisme–onderwijs. De verbetering van de aansluiting van het toerisme–onderwijs op de behoeften van het werkveld vraagt om een samenwerking tussen het onderwijs, het werkveld en de studenten. Het samenstellen van een onderwijscommissie bundelt de krachten van de docenten, studenten en het werkveld door gezamenlijk zorg te dragen voor de kwaliteit van het toerisme–onderwijs. Daarmee zal een gewenste verhoging van uitstroom van het aantal toerisme–studenten gerealiseerd kunnen worden. Deze alternatieve oplossing is organisatorisch van aard maar zal uiteindelijk resulteren in het bijstellen van het huidige curriculum.

Het samenstellen van een commissie waarbij kennisuitwisseling en onderwijsevaluatie– en ontwikkeling centraal staat is uitgewerkt in een implementatieplan volgens de pdca–cyclus. Aan de hand van de pdca–cyclus is er een model ontworpen waarin de stappen van het implementatieplan overzichtelijk weergegeven worden. Daarnaast worden de stappen die in de praktijk uitgevoerd dienen te worden toegelicht. De financiële gevolgen voor de invoer van deze alternatieve oplossing zijn uitgewerkt en worden uitgebreid toegelicht in een financiële paragraaf. Er is een projectbegroting opgesteld waarbij de geschatte kosten, op basis van de gegevens van IMEAO 1, worden geraamd op afgerond 5.657,– Surinaamse Dollar. Om de verwachte kosten voor de uitvoer van de binnen– en buitenschoolse activiteiten en de ontwikkeling van het onderwijs te kunnen financieren is het opzetten van een publieksfinanciering hiervoor een passende en financieel haalbare mogelijkheid. Ondersteuning in de projectcampagne wordt hierbij gegarandeerd.

Deze bachelorthesis heeft naast de toegevoegde waarde voor het toerisme–onderwijs van het IMEAO ook een toegevoegde waarde voor de toerisme–sector in Suriname. Het werkveld is afhankelijk van goed onderwijs en opgeleid personeel en het onderwijs is afhankelijk van de behoeften van het werkveld. Zoals de titel van deze thesis luidt: *‘Suriname als toeristenbestemming begint bij het onderwijs’*.

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Managementsamenvatting	4
1. Inleiding	11
1.1 Achtergrondinformatie opdrachtgever.....	11
1.2 Aanleiding	11
1.3 Probleem- en adviesdoelstelling	12
1.4 Onderzoeksdoelstelling en onderzoeksvragen.....	13
1.5 Leeswijzer	14
2. Theoretisch kader.....	15
2.1 Zoekmethoden en zoekmachines	15
2.2 Literatuuronderzoek	15
2.2.1 Toerisme-sector en het onderwijs	15
2.2.2 Curriculumontwikkeling	16
2.2.3 Onderwijsevaluatie.....	17
2.2.4 Definities en verbanden kernbegrippen	17
3. Methodologische verantwoording	19
3.1 Onderzoeksdoelstelling en onderzoeksvragen.....	19
3.2 Onderzoeksstrategie.....	19
3.3 Waarnemingsmethoden	20
3.4 Selectie van onderzoekseenheden	20
3.5 Totstandkoming interviewguides	21
3.6 Analyseplan	21
4. Onderzoeksresultaten.....	22
4.1 Inleiding onderzoeksresultaten	22
4.2.1 Het bewustzijn van de studiekeuze.....	22
4.2.2 Duur van de stageperiodes.....	23
4.2.3 Stageopdrachten en beoordelingsformulier	24
4.2.4 Leermiddelen	24

4.2.5 Ontwikkeling van de competenties	25
4.2.6 Stagebegeleiding	25
4.2.7 Aandachtspunten lesinhoud	26
4.3 Aanvulling op onderzoeksresultaten	27
4.3.1 Communicatie tussen de onderwijsinstelling en het werkveld	27
4.3.2 Onderwijsbestuur IMEAO	27
4.4 Verbanden tussen de resultaten van het onderzoek	28
5. Conclusie	29
5.1 Beantwoording deelvragen	29
5.1.1 Wat zijn de voordelen van de nieuwe onderwijsstructuur?	29
5.1.2 Wat zijn de knelpunten van de nieuwe onderwijsstructuur?	29
5.1.3 Wat is de huidige en de gewenste situatie binnen de ontwikkeling van het onderwijs?	30
5.1.4 Hoe denken docenten en studenten over de hoeveelheid theorie- en praktijklessen?	30
5.1.5 Hoe wordt de hoeveelheid stageperiodes gedurende de opleiding ervaren?	30
5.1.6 Hoe wordt de actualiteit en relevantie van de lesonderwerpen ervaren?	30
5.1.7 Welke ervaringen hebben hotels en touroperators met het IMEAO toerisme-onderwijs?	31
5.1.8 Wat zijn de aandachtspunten voor de lesinhoud van het toerisme-onderwijs?	31
5.1.9 Wat zijn de gewenste communicatieve en vaktechnische vaardigheden?	31
5.2 Beantwoording hoofdvragen	31
5.2.1 Welke factoren beïnvloeden de aansluiting van het IMEAO toerisme-onderwijs op het werkveld?	31
5.2.2 Hoe ervaren docenten en studenten de lesinhoud van het IMEAO toerisme-onderwijs?	32
5.2.3 Welke verwachtingen hebben accommodatiehouders en touroperators in van toerisme-studenten?	32
6. Discussie	33
6.1 Validiteit	33
6.1.1 Begripsvaliditeit	33
6.1.2 Interne validiteit	33
6.1.3 Externe validiteit	34
6.2 Betrouwbaarheid	34
6.3 Reflectie op het veldonderzoek	34

7. Advies	35
7.1 Alternatieven	35
7.1.1 Alternatief 1	36
7.1.2 Alternatief 2	38
7.1.3 Alternatief 3	39
7.2 Evaluatie alternatieven	41
7.2.1 Inspanningen	43
7.2.2 Financiële haalbaarheid	43
7.2.3 Risico's	43
7.2.4 Aansluiting op de vraag vanuit de opdrachtgever	44
7.2.5 Effect op de lange termijn	44
7.2.6 Het beste alternatief	44
7.3 Implementatie	45
7.3.1 Plannen	45
7.3.2 Doen	47
7.3.3 Controleren	47
7.3.4 Acteren	48
7.4 Financiële gevolgen	49
7.5 Conclusie advies	50
Nawoord	51
Literatuurlijst	53
Bijlagen	57
Bijlage 1: overzicht studierichtingen nieuwe structuur IMEAO-onderwijs	58
Bijlage 2: overzicht van de betrouwbaarheid van de toegepaste literatuur	59
Bijlage 3: operationalisering van de kernbegrippen	63
Bijlage 4: deelvragen en onderzoeksmethoden	64
Bijlage 5: overzicht geïnterviewden	65
Bijlage 6: interviewgide hospitality bedrijven	66
Bijlage 7: interviewtranscript nummer 1	68
Bijlage 8: codering interview nummer 6	79
Bijlage 9: codeboom	89

Bijlage 10: toelichting op de onderlinge verbanden tussen interviewtopics.....	90
Bijlage 11: overzicht modules Assistent Front Office Manager	92
Bijlage 12: huidige alternatieve indeling stageperiodes en modules niveau 2 en 3.....	93
Bijlage 13: toelichting op de afwegingscriteria.....	94
Bijlage 14: rolverdeling en functieomschrijving commissieleden	95
Bijlage 15: stappenplan implementatiefases	96
Bijlage 16: projectbegroting activiteiten commissie IMEAO	97

Lijst van afkortingen

STS	Stichting Toerisme Suriname
RGB	Ministerie van Ruimtelijke Ordening, Grond- en Bosbeheer
STINASU	Stichting Natuurbehoud Suriname
SSHTTC	Stichting Suriname Hospitality and Tourism Training Centre
IMEAO	Instituut voor Middelbaar Economisch en Administratief Onderwijs
NATIN	Natuurtechnisch Instituut
NSTP	Nationaal Strategisch Toerisme Plan
AFMA	Assistent Front Office Manager
AFOM	Assistent Front Office Medewerker
FOM	Front Office Medewerker
UTSN	Uitvoeringsorganisatie Twinningfaciliteit Suriname–Nederland
SHATA	The Suriname Hospitality and Tourism Association
KPI	Kritische Prestatie Indicator

Lijst met figuren

Figuur 1.1	Studierichtingen nieuwe structuur IMEAO onderwijs
Figuur 2.1	Tweezijdige relatie tussen onderwijs en werkveld
Figuur 2.2	Boomdiagram onderwijsevaluatie
Figuur 2.3	Boomdiagram curriculumontwikkeling
Figuur 7.1	Fasen in het besluitvormingsproces
Figuur 7.2	Modules Assistent Front Office Manager
Figuur 7.3	Huidige indeling modules niveau 4
Figuur 7.4	Alternatieve indeling modules niveau 4 optie 1
Figuur 7.5	Alternatieve indeling modules niveau 4 optie 2
Figuur 7.6	Huidige indeling modules niveau 3
Figuur 7.7	Alternatieve indeling modules niveau 3
Figuur 7.8	Indeling modules niveau 2
Figuur 7.9	Stappen van de PDCA-cyclus
Figuur 7.10	Implementatie onderwijscommissie IMEAO toerisme–opleidingen

Lijst met tabellen

Tabel 3.1	Deelvragen en onderzoeksmethoden
Tabel 4.1	Verbanden tussen interviewtopics
Tabel 7.1	Alternatieve oplossingen IMEAO toerisme–onderwijs
Tabel 7.2	Wegingsfactoren criteria
Tabel 7.3	Beoordeling alternatieve oplossingen
Tabel 7.4	Rolverdeling en functieomschrijving commissieleden
Tabel 7.5	KPI dashboard
Tabel 7.6	Stappenplan commissie IMEAO
Tabel 7.7	Projectbegroting
Tabel 7.8	Indeling intakesessies IMEAO toerisme–onderwijs

1. Inleiding

In dit hoofdstuk wordt de achtergrondinformatie over de opdrachtgever toegelicht. Vervolgens wordt de aanleiding van deze thesis beschreven en wordt de probleem- en adviesdoelstelling toegelicht. Als laatste wordt de onderzoeksdoelstelling met de bijbehorende onderzoeksvragen gepresenteerd.

1.1 Achtergrondinformatie opdrachtgever

In het verleden was de heer A-Kum directeur van de Stichting Toerisme Suriname (STS) waar hij een rol had bij in ontwikkeling van de toerisme-sector. Als voormalig docent toerisme in Suriname, Guyana en Hong Kong is het zijn taak om erop toe te zien dat de zaken voor de ontwikkeling van het toerisme worden aangepakt. Dit doet de heer A-Kum op vrijwillige basis. De heer A-kum beschikt over een MSc-grad in toerisme en een BA-grad in journalistiek. Vanwege zijn carrière en ervaring maakt hij deel uit van diverse besturen, zoals de Beheersraad Waterkant en de SSHTTC (A-Kum, J., persoonlijke communicatie, 8 mei 2018).

De heer A-Kum is in zijn huidige functie beleidsadviseur op het Ministerie van Ruimtelijke Ordening, Grond- en Bosbeheer (RGB). Binnen zijn functie is hij voornamelijk belast met zaken die betrekking hebben op de ontwikkeling van natuurtoerisme. Het ministerie beschikt over twee ondersteunende organisaties die direct belast zijn met het bieden en managen van natuurtoerisme. Dit zijn Stichting Natuurbehoud Suriname (STINASU) en Jan Starke Opleidings- en Ontspanningscentrum. Op dagbasis adviseert de heer A-Kum de minister en de directeur van RGB omtrent deze twee faciliteiten.

Als burger van Suriname is het zijn streven om steeds een kritische bijdrage te blijven leveren (A-kum, J., persoonlijke communicatie, 8 mei 2018).

1.2 Aanleiding

Toerisme is voor een land als Suriname een belangrijke economische sector. Suriname behoort tot een van de weinige landen met nog veel primair en ongerept tropische regenwoud. Naast haar unieke natuur bezit Suriname een diversiteit aan culturen, die voortvloeien uit haar diversiteit in de bevolkingssamenstelling (Ministerie van Handel, Industrie en Toerisme, 2017). De Surinaamse overheid wil het aantal toeristische bezoekers laten toenemen, waarbij de bestedingen van toeristen zullen bijdragen tot een duurzame ontwikkeling van het land (Regering van de Republiek Suriname, 2017). In het ontwikkelingsplan 2017-2021 (Regering van de Republiek Suriname, 2017) worden twee actiepunten benoemd die de aanleiding vormen voor dit onderzoek:

'Het vergroten van de mogelijkheden voor opleidingen in de toerisme-sector en het beter aansluiten van curricula op toelatingseisen van het vervolgonderwijs en de behoefte van de arbeidsmarkt' (Regering van de Republiek Suriname, 2017).

Het huidig toeristisch aanbod van Suriname wordt gekenmerkt door de vier pilaren: Natuur, Cultuur, Erfgoed en Evenementen. Meer dan 60 procent van de huidige bezoekers komt daarentegen voor familie en vriendenbezoek. De cijfers van het Visitors Exit Survey in december 2016/2017 geven aan dat slechts twee procent van de bezoekers Natuur en Cultuur als hoofddoel van hun bezoek hebben. Suriname bezit de basis ingrediënten op het gebied van Natuur en Cultuur, toch zal de toerisme-sector geprofessionaliseerd en innovatief ontwikkelt moeten worden om te transformeren naar een

toeristenbestemming. Om Suriname te kunnen transformeren naar een toeristenbestemming speelt het onderwijs een cruciale rol. Een geschoold kader is van belang om het transformatieproces te dragen (Ministerie van Handel, Industrie en Toerisme, 2017).

Vanuit het werkveld zijn er signalen afgegeven dat het onderwijs in Suriname niet is afgestemd op het werkveld. Suriname loopt ver achter wat betreft het voorzien van de arbeidsmarkt (Dagblad De West, 2015). De toerisme-sector past zich steeds aan de veranderende marktomstandigheden aan en er is vraag naar vernieuwing en innovatie van het huidige onderwijs, om een betere aansluiting te krijgen op de veranderende behoeften van werkgevers. Er zal een toenemende vraag ontstaan naar onderwijs dat meegaat met de technologische ontwikkelingen vanuit de toerisme-sector. Verbetering van de vaardigheden van mensen die werkzaam zijn in de toerisme-sector dragen bij aan de ontwikkeling van het toerisme (Centre for Strategy and Evaluation services, 2015).

1.3 Probleem- en adviesdoelstelling

In Suriname zijn er diverse onderwijsinstellingen die toeristische opleidingen aanbieden op verschillende niveaus. Er zijn drie beroepsgerichte onderwijsinstellingen, namelijk de SSHTTC, het NATIN en het IMEAO. Daarnaast zijn er twee hogescholen, namelijk de IBW University of Applied Sciences en Suriname College of Hospitality and Tourism. De opdrachtgever heeft besloten om voor dit onderzoek het toerisme-onderwijs van het IMEAO te laten onderzoeken, waarbij de aansluiting op het werkveld een belangrijke rol speelt. Toerisme-studenten zullen op een professionele manier klaargestoomd moeten worden voor een baan in de toerisme-sector en de vraag is of het IMEAO toerisme-onderwijs wel in de juiste behoeften voorziet voor de arbeidsmarkt.

Het IMEAO toerisme-onderwijs is opgericht in 2006 vanwege vele aanbevelingen vanuit het werkveld. In samenwerking met het werkveld werd er vormgegeven aan het toenmalige IMEAO toerisme-onderwijs (Simons-Turney, J., persoonlijke communicatie, 12 oktober 2017). In 2011 waren de vijf studierichtingen van het IMEAO-onderwijs toe aan vernieuwing. De implementatiecommissie Herstructurering IMEAO werd ingesteld door het ministerie van Onderwijs en Volksontwikkeling om het onderwijs te vernieuwen (Dagblad Suriname, 2017). De implementatiecommissie Herstructurering IMEAO heeft in 2016 twee evaluatierapporten uitgebracht over het werk dat de implementatiecommissie verricht heeft en de curricula van alle opleidingen werd destijds gepresenteerd. Het vernieuwde onderwijs kreeg hiermee een basis, maar een evaluatie van de studierichting toerisme heeft sindsdien nog niet plaats gevonden. Daarnaast werd de modernisering van het IMEAO wordt tegengehouden door een gebrek aan financiën (GFC Nieuws, 2016). Volgens de directrice van het IMEAO-1 en betrokkene bij de oprichting van het toerisme-onderwijs, is het vernieuwde onderwijs nog altijd in ontwikkeling. Het probleem is dat er een gebrek aan evaluatie is binnen de studierichting toerisme (Simons-Turney, J., persoonlijke communicatie, 12 oktober 2017). Figuur 1.1 in bijlage 1 is een schematisch overzicht van de nieuwe structuur en de vijf studierichtingen (IMEAO, 2016).

Adviesdoelstelling

Het doel van het advies is het geven van een opzet voor het curriculum van het IMEAO toerisme-onderwijs, dat aansluit op de behoeften vanuit de arbeidsmarkt en zal bijdragen aan de ontwikkeling van het toerisme in Suriname.

Adviesvraag

Hoe kan het curriculum van het IMEAO toerisme–onderwijs beter aansluiten op de behoeften vanuit de arbeidsmarkt, zodat het onderwijs bijdraagt aan de ontwikkeling van het toerisme in Suriname?

Gedurende dit onderzoek zal er inzicht verkregen worden in de behoeften van het werkveld, de huidige en de gewenste situatie van het onderwijs en ervaringen met de nieuwe onderwijsstructuur. Hierbij is het belangrijk om te onderzoeken of het huidige curriculum wel aansluit op de verwachtingen van de onderwijsinstelling, de studenten, het werkveld en de samenleving. Belangrijke aspecten tijdens de evaluatie van het onderwijs zijn de aansluiting op het werkveld, de lesinhoud, lesonderwerpen, de onderwijsdoelen en de competenties. Het werkveld, docenten, studenten en alumni zullen een belangrijke rol spelen gedurende dit onderzoek. De sterke en zwakke punten van de lesinhoud van het huidige curriculum zullen aan het eind van dit onderzoek duidelijk zijn en dienen als input voor het advies, ter verbetering van de aansluiting op de arbeidsmarkt.

1.4 Onderzoeksdoelstelling en onderzoeksvragen

Naar aanleiding van de eerder genoemde probleem- en adviesdoelstelling is de onderzoeksdoelstelling samengesteld en zijn er hoofd- en deelvragen ontworpen.

Onderzoeksdoelstelling

Het doel van dit onderzoek is inzicht krijgen in de behoeften vanuit de arbeidsmarkt om op basis daarvan een passende opzet voor het curriculum te geven, ter bevordering van de aansluiting van het IMEAO toerisme–onderwijs op de arbeidsmarkt in Suriname.

Hoofd- en deelvragen:

- Welke factoren beïnvloeden de aansluiting van het IMEAO toerisme–onderwijs op het werkveld?
Wat zijn de voordelen van de nieuwe onderwijsstructuur?
Wat zijn de knelpunten van de nieuwe onderwijsstructuur?
Wat is de huidige en de gewenste situatie binnen de ontwikkeling van het onderwijs?
- Hoe ervaren docenten en studenten de lesinhoud van het IMEAO toerisme–onderwijs?
Hoe denken docenten en studenten over de hoeveelheid theorie- en praktijklessen?
Hoe wordt de hoeveelheid stageperiodes gedurende de opleiding ervaren?
Hoe wordt de actualiteit en relevantie van de lesonderwerpen ervaren?
- Welke verwachtingen hebben accommodatiehouders en touroperators in van IMEAO toerisme–studenten?
Welke ervaringen hebben zij met het IMEAO toerisme–onderwijs?
Wat zijn de aandachtspunten voor de lesinhoud van het toerisme–onderwijs?
Wat zijn de gewenste communicatieve en vaktechnische vaardigheden?

1.5 Leeswijzer

Hoofdstuk 2 bestaat uit het theoretisch kader waarin wordt ingegaan op de kernbegrippen van dit onderzoek. Hoofdstuk 3 bestaat uit de methodologische verantwoording waarin de onderzoeksstrategie, de waarnemingsmethoden, de steekproeftrekking en het analyseplan besproken worden. In hoofdstuk 4 worden de onderzoeksresultaten nauwkeurig besproken en de onderlinge verbanden zullen gelegd worden. Hoofdstuk 5 bestaat uit de conclusie waarin de onderzoeksvragen worden beantwoord. In hoofdstuk 6 staat de validiteit en de betrouwbaarheid van het onderzoek centraal. Hoofdstuk 7 bestaat uit het advies waarin de alternatieve oplossingen besproken worden en aan de hand van verschillende criteria beoordeeld worden. De meest geschikte alternatieve oplossing zal aan de hand van een implementatieplan besproken worden door middel van de pdca-cyclus. Tot slot wordt er in het nawoord een reflectie op het handelen gedurende het onderzoek gegeven en wordt de waarde van het onderzoek voor de toerisme-sector als geheel toegelicht.

2. Theoretisch kader

Dit hoofdstuk bestaat uit het theoretisch kader waarin de zoekmethoden en zoekmachines die voor het literatuuronderzoek toegepast zijn worden beschreven. De drie kernbegrippen die centraal staan in dit onderzoek worden uitvoerig besproken. Tevens wordt in dit hoofdstuk de definities en verbanden van de kernbegrippen toegelicht.

2.1 Zoekmethoden en zoekmachines

Om betrouwbare en relevante literatuur te vinden voor dit onderzoek is er gebruik gemaakt van wetenschappelijke artikelen die afkomstig zijn uit diverse literaire databanken en zoekmachines. De zoektermen zijn in het Nederlands en in het Engels ingevoerd om geschikte literatuur te vinden. Daarnaast werd tijdens het invoeren van de zoektermen gebruik gemaakt van 'and' toe te voegen om de verbanden tussen de begrippen te vergroten. Voor dit onderzoek zijn de volgende zoekmachines en databanken toegepast: Google Scholar, de Saxionbibliotheek en de databank ScienceDirect. De zoektermen die gebruikt zijn gedurende dit literatuuronderzoek zijn: *vocational education, tourism education, tourism curriculum, curriculum design, curriculum evaluation, education evaluation en education development*.

De gevonden literatuur is kritisch beoordeeld op basis van relevantie en betrouwbaarheid voor het onderzoek. Deze beoordeling is toegepast aan de hand van de AAOCC-criteria. Deze methode beoordeelt wetenschappelijke artikelen op basis van een aantal criteria die in bijlage 2 nader worden toegelicht.

2.2 Literatuuronderzoek

In deze paragraaf zullen de kernbegrippen toerisme-onderwijs, curriculumontwikkeling en onderwijsevaluatie uitvoerig worden besproken aan de hand van betrouwbare en relevante literatuur. De kernbegrippen zijn onderverdeeld in deelparagrafen. In paragraaf 2.2.4 zullen de definities van de kernbegrippen en de onderlinge verbanden toegelicht worden.

2.2.1 Toerisme-sector en het onderwijs

Structurele veranderingen in de economie, globalisering, technologische ontwikkelingen en innovaties veranderen de gewenste vaardigheden vanuit de arbeidsmarkt. Werkgevers maken zich zorgen om de huidige onderwijsprogramma's die studenten niet volledig voorbereiden op de snel veranderende sectoren (Chan, Fong, Luk, & Ho, 2017). Wereldwijd is de toerisme-sector een van de snelst groeiende economische sectoren geworden. De constante groei van de sector heeft een significante impact op de werkgelegenheid, omdat de sector arbeidsintensief is. Er is een sterke toename van studieprogramma's en door het veelzijdige karakter van de sector is er hedendaags een groot aanbod aan cursussen en opleidingen om aan de vraag van de verschillende vakgebieden te voldoen. Door het grote aantal opleidingen op verschillende niveaus en de sectorspecifieke focus is het ontwikkelen van een overeenkomst over een curriculum voor het toerisme-onderwijs niet eenvoudig (Dias Daniel, Augusto Costa, Pita, & Costa, 2017).

Üngüren, Yiğit Kaçmaz & Kahvec (2015) beschrijven het beroepsgericht toerisme-onderwijs als onderwijs dat gericht is op kwalificaties die gevraagd worden vanuit de toerisme-sector. Het doel van

beroepsgericht toerisme-onderwijs is het opdoen van basiskennis en professionele vaardigheden die aansluiten op beroepen binnen de toerisme-sector. Volgens Oktadiana & Chon (2016) is het beroepsgerichte toerisme-onderwijs gericht op het verwerven van kennis en vaardigheden voor beroepen in de toerisme-sector. Hierbij staat het ontwikkelen van deskundige parktijkvaardigheden en eenvoudige kennis centraal. Toerismestudenten zijn klantgericht, flexibel, communicatief vaardig, kunnen goed samenwerken en hebben een representatieve uitstraling (Beroepsonderwijs Bedrijfsleven, 2012).

Vanuit de arbeidsmarkt is er vraag naar vernieuwing en innovatie van het huidige beroepsgerichte toerisme-onderwijs om een betere aansluiting te krijgen op de veranderende behoeften van werkgevers. Er zal een toenemende vraag ontstaan naar onderwijs dat meegaat met de technologische ontwikkelingen vanuit de sector. Verbetering van de vaardigheden van mensen die werkzaam zijn in de toerisme-sector dragen bij aan de ontwikkeling van de sector (Centre for Strategy and Evaluation services, 2015).

2.2.2 Curriculumontwikkeling

Het begrip curriculum verwijst naar een traject of een langdurige ontwikkeling. Het is een samenhangend geheel van geplande en niet geplande activiteiten die een student tijdens de studieloopbaan onderneemt onder begeleiding van de onderwijsinstelling en de praktijk. Aanvankelijk ging het uitsluitend om de inhoud, tegenwoordig is er veel meer aandacht voor leeractiviteiten en leerervaringen. De student staat hierbij centraal en de docenten hebben een ondersteunende rol (Lam, 2010). Volgens Lam (2010) is het curriculum een complex geheel van verschillende componenten. De visie is de kern van het curriculum. De verschillende componenten die in verbinding staan met de visie zijn: doelen, inhoud, leeractiviteiten, rol van de docent, leerbronnen, groepeeringsvorm, leeromgeving, tijd en toetsing. De visie op het leren speelt een belangrijke rol bij het ontwikkelen van een curriculum.

Oktadiana en Chon (2016) geven aan dat een curriculum veelal gedefinieerd wordt als een onderwijsplan dat bestaat uit de doelen van de onderwijsinstelling, het vakgebied, de leeronderwerpen, leerervaringen en de manier van toetsing. Curricula hebben een groot effect op studenten, docenten en de samenleving. Bird, Van De Mortel, Holt en Walo (2015) beschrijven een curriculum als een samenstelling van georganiseerde processen en materialen voor studenten en docenten. Zij benoemen drie niveaus waarop de curricula zijn ontworpen: het vakgebied, de nieuwe lesprogramma's die vooraf zijn ontworpen en de voortdurende herontwikkeling van bestaande lesprogramma's.

De kenmerken van de ontwikkelingsfase van nieuwe curricula zijn samenwerkend, multidisciplinair en wetenschappelijk. Deze fase is samenwerkend, omdat niet alleen docenten, maar ook studenten het huidige onderwijsprogramma evalueren. Daarnaast is het multidisciplinair, omdat er ook diverse medewerkers van de onderwijsinstelling, zoals onderwijs- en studentadviseurs betrokken worden bij de herontwikkeling van het curriculum. Het proces van vragen stellen, analyseren van gegevens en het toepassen van nieuwe begrippen geeft deze fase een wetenschappelijk karakter (Bird et al, 2015).

Het toerismecurriculum wordt ontworpen worden op basis van verschillende vaardigheden, kennis en attitudes. Studenten die starten met een toeristische opleiding volgen verschillende educatieve routes

op basis van de manier waarop hun curriculum is ontwikkeld, en zij verlaten het toerisme–onderwijs met een verscheidenheid aan competenties, perspectieven en attitudes (Tsai, 2013). Chan et al (2017) geven aan dat door de snel veranderende arbeidsmarkt een toerismecurriculum zal moeten voldoen aan de veranderende beroepskenmerken. Daarnaast zal het curriculum relevante modules en trainingen aan moeten bieden om te voldoen aan de behoeften van werkgevers en alumni.

2.2.3 Onderwijsevaluatie

In het dagelijks leven evalueren mensen alles waar ze mee in contact komen, dit geldt ook voor het evalueren van onderwijs. Onderwijsevaluatie is het beoordelen van een onderwijsactiviteit volgens specifieke criteria en het verzamelen en analyseren van informatie waardoor deze beoordeling kan worden uitgevoerd (Docekal & Dvorakova, 2015). Volgens Manolescu, Talvan en Bozon (2015) is evaluatie van onderwijs het beoordelen van het leerproces van studenten op basis van vooraf bepaalde kwaliteitscriteria om beslissingen te nemen op het gebied van aanpassing, verbetering, selectie en certificering. De onderwijsinstelling evalueert stelselmatig of zij haar beleidsdoelstellingen met betrekking tot de onderwijskwaliteit realiseert. Hierbij zet de onderwijsinstelling passende evaluatie– en meetactiviteiten in die inzichtelijke informatie leveren die bruikbaar is voor het formuleren van de gewenste kwaliteitsontwikkeling. Studenten, medewerkers, alumni en deskundigen uit het werkveld spelen een actieve rol bij de evaluatie van het onderwijs (NVAO, 2016).

Onderwijsevaluatie is een complex proces waarbij het belangrijk is om de behoeften vanuit het onderwijs te inventariseren. Na voltooiing van een vernieuwd onderwijsprogramma zal opnieuw een evaluatie plaats moeten vinden om na te gaan of het vernieuwde onderwijs voldoet aan de vooraf vastgestelde doelen van de onderwijsinstelling. Hierna kan vastgesteld worden of er met deze informatie opnieuw veranderingen in het onderwijsprogramma moeten worden aangebracht (Docekal & Dvorakova, 2015).

2.2.4 Definities en verbanden kernbegrippen

Verschillende elementen uit de bovengenoemde definities van toerisme–onderwijs, curriculum ontwikkeling en onderwijsevaluatie zijn onderzocht en gecombineerd waardoor er nieuwe definities zijn samengesteld. De bovengenoemde definities zijn gekozen op basis van relevantie en de specifieke informatie over de kernbegrippen die de auteurs aangeven. De definities luiden als volgt:

‘Toerisme–onderwijs is gericht is op het verwerven van kennis en professionele vaardigheden die gevraagd worden vanuit de toerisme–sector. Toerismestudenten zijn klantgericht, flexibel, communicatief vaardig, kunnen goed samenwerken en hebben een representatieve uitstraling’.

‘Curriculumontwikkeling is het ontwikkelen van een onderwijsplan waarin het vakgebied, doelen, leeronderwerpen en toetsingsmethodes beschreven worden. De student staat centraal en de verantwoordelijken voor het onderwijs spelen een ondersteunende rol. De ontwikkelingsfase is samenwerkend, multidisciplinair en wetenschappelijk’.

‘Onderwijsevaluatie is het beoordelen van het onderwijs volgens specifieke criteria en het verzamelen en analyseren van informatie om beslissingen te kunnen nemen op het gebied van aanpassingen, verbetering, selectie en certificering’.

Doordat de toerisme-sector tegenwoordig een van de snelst groeiende economische sectoren is verandert de arbeidsmarkt snel en is het van belang om het onderwijs regelmatig te evalueren. Kennis en informatie ligt overal voorhanden en van studenten wordt verwacht dat zij zich flexibel op kunnen stellen en zich aanpassen aan de veranderende omstandigheden van de arbeidsmarkt. Na de evaluatie van het toerisme-onderwijs kan het huidige curriculum aangepast worden om studenten zo goed mogelijk op te leiden voor de arbeidsmarkt. Door het onderwijs regelmatig te evalueren kunnen onderwijsinstellingen het curriculum voortdurend blijven ontwikkelen, om de veranderingen in de toerisme-sector bij te kunnen houden.

Zonder evaluatie van het onderwijs is het niet mogelijk om het bestaande curriculum op een juiste manier aan te passen naar de behoeften van de onderwijsinstelling, docenten, studenten en de arbeidsmarkt. De resultaten van de onderwijsevaluatie dienen als input voor de ontwikkeling de vernieuwde curricula, waardoor deze kernbegrippen met elkaar in verbinding staan.

In figuur 2.1, 2.2 en 2.3 in bijlage 3 wordt het conceptuele model toegelicht en zijn de kernbegrippen onderwijsevaluatie en curriculumontwikkeling geoperationaliseerd in twee overzichtelijke boomdiagrammen.

3. Methodologische verantwoording

In dit hoofdstuk staat de methodologische verantwoording van het onderzoek centraal. De onderzoeksstrategie, waarnemingsmethoden en de selectie van onderzoekseenheden worden besproken en tot slot wordt de totstandkoming van de interviewguides en het analyseplan beschreven.

3.1 Onderzoeksdoelstelling en onderzoeksvragen

Het doel van dit onderzoek is inzicht krijgen in de behoeften vanuit de arbeidsmarkt om op basis daarvan een passende opzet voor het curriculum te geven, ter bevordering van de aansluiting van het IMEAO toerisme–onderwijs op de arbeidsmarkt in Suriname. Aan de hand van de onderstaande onderzoeksvragen is de onderzoeksdoelstelling van dit onderzoek bereikt:

- Welke factoren beïnvloeden de aansluiting van het IMEAO toerisme–onderwijs op het werkveld?
- Hoe ervaren docenten en studenten de lesinhoud van het IMEAO toerisme–onderwijs?
- Welke verwachtingen hebben accommodatiehouders en touroperators in van IMEAO toerisme–studenten?

Tabel 3.1 in bijlage 4 is een schematisch overzicht van alle deelvragen en de toegepaste onderzoeksmethode per deelvraag.

3.2 Onderzoeksstrategie

Voor dit onderzoek is er gekozen voor de kwalitatieve onderzoeksstrategie. Het verkrijgen van inzicht in de ervaringen en behoeften van het werkveld staat centraal, om de aansluiting van het onderwijs op het werkveld te verbeteren. Daarnaast spelen de ervaringen van docenten, studenten en alumni een belangrijke rol. Tijdens dit onderzoek was het van belang om achterliggende ideeën en behoeften met betrekking tot het onderwijs te ontdekken. Probleemstellingen over ervaringen van personen in bepaalde situaties, hun achterliggende argumenten en motieven, lenen zich uitstekend voor kwalitatief onderzoek (Verhoeven, 2014). De kwantitatieve onderzoeksstrategie is minder geschikt voor dit onderzoek, omdat de nadruk van dit onderzoek ligt op het begrijpen van mensen vanuit het perspectief van de respondent zelf. Daarnaast was de onderzoeker op zoek naar specifieke en gedetailleerde informatie en in mindere mate algemene informatie en cijfermatige gegevens zoals bij de kwantitatieve onderzoeksstrategie het geval is.

Binnen de kwalitatieve onderzoeksstrategie is de case study een kwalitatief onderzoekstype waarbij verschillende methoden van dataverzameling worden gecombineerd, zoals literatuuronderzoek, open interviews en observatie (Verhoeven, 2014). Bij een case study wordt één of een klein aantal cases onderzocht en binnen deze case(s) worden er één of meerdere fenomenen onderzocht. Het fenomeen van deze casus is de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt. Door verschillende hospitality bedrijven, docenten en (oud)–studenten te onderzoeken wordt er informatie vanuit diverse perspectieven verzameld om een duidelijk advies te kunnen formuleren.

3.3 Waarnemingsmethoden

Voor deze case study is er gebruik gemaakt van twee methoden van dataverzameling. De gebruikte waarnemingsmethoden zijn het bureauonderzoek en interviews. Het bureauonderzoek is uitgevoerd ter oriëntatie op de probleemsituatie van het toerisme-onderwijs en als theoretische onderbouwing van de onderzoeksopzet. Er is gebruik gemaakt van beleidsstukken van ministeries in Suriname en diverse documenten van de onderwijsinstelling.

Om de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden zijn er half-gestructureerde interviews gevoerd met verschillende betrokkenen uit het onderwijs en het werkveld. Hierbij was het van belang om er achter te komen welke factoren binnen het onderwijs verbeterd kunnen worden, om het advies voor het curriculum te kunnen formuleren. De half-gestructureerde interviews zijn uitgevoerd aan de hand van een interviewgide. Naast de introductie, zijn ook de vragen en mogelijk topics opgenomen. De onderwerpen zijn grotendeels chronologisch geordend (Baarda et al, 2012). De reden voor dit type interview is dat de onderzoeker aan de hand van de interviewgide vaste onderwerpen terug liet komen in ieder interview, maar de respondenten voldoende ruimte hadden voor eigen inbreng (Verhoeven, 2014).

Type databron		methode van dataverzameling
• Docenten en studenten		
IMEAO toerisme-onderwijs	→	vragen stellen
• Managers en/of medewerkers		
hospitality bedrijven	→	vragen stellen
• Beleidsstukken en documenten van de onderwijsinstelling	→	bureauonderzoek

In tabel 3.1 in bijlage 4 worden alle toegepaste onderzoeksmethoden per deelvraag toegelicht.

3.4 Selectie van onderzoekseenheden

In dit onderzoek hebben er verschillende steekproeftrekkingen plaatsgevonden. De doelgerichte steekproeftrekking is toegepast voor de databronnen die naar verwachting de meest waardevolle informatie zouden opleveren. Bij het selecteren van de meest waardevolle databronnen is er onder andere rekening gehouden met de relatie die de respondent heeft met het onderwijs en wat het belang van deze respondent is bij het onderzoek. Hieruit zijn de betrokkenen uit het werkveld, docenten, studenten en alumni geselecteerd als meest waardevolle databronnen voor het onderzoek. Vanuit hun perspectief wilde de onderzoeker er achter komen welke behoeften het werkveld heeft ten aanzien van het onderwijs en hoe de overgang van de oude onderwijsstructuur naar de nieuwe onderwijsstructuur ervaren werd. Het opgestelde criterium voor de betrokkenen uit het werkveld bestaat uit het beschikken over ervaringen met stagiaires of personeelsleden met een IMEAO toerisme-opleiding en het bedrijf zou bij voorkeur een accommodatie of een touroperator moeten zijn gezien de aansluiting op het beroepsprofiel van de opleiding. De criteria voor docenten betreft docenten die lessen verzorgen binnen het toerisme-onderwijs van de onderwijsinstelling en betrokken zijn geweest bij de

onderwijsontwikkeling. De criteria voor (oud)-studenten is dat zij bij voorkeur de overgang van de oude onderwijsstructuur naar de nieuwe onderwijsstructuur hebben ervaren.

Naast de doelgerichte steekproeftrekking is de sneeuwbalsteekproef toegepast om het aantal respondenten uit het werkveld te verhogen. De sneeuwbalsteekproef is het selecteren van databronnen door middel van eerdere contacten en netwerken (Verhoeven, 2014). De opdrachtgever heeft sturing gegeven bij de selectie van de onderzoekseenheden. Contacten vanuit het netwerk van de opdrachtgever en eerdere contacten binnen het werkveld hebben het aantal interviews weten te verhogen naar een totaal van twaalf half-gestructureerde interviews. Een compleet overzicht van alle geïnterviewden is te vinden in bijlage 5. Om privacyredenen zijn de respondenten genummerd in willekeurige volgorde en zullen de namen van respondenten uit het werkveld niet vermeld worden in dit rapport.

3.5 Totstandkoming interviewguides

Tijdens de totstandkoming van de interviewguides is er per deelpopulatie een interviewgide samengesteld. Op deze manier kon de onderzoeker gerichter vragen formuleren, passend bij de respondent. De interviewguides zijn onderverdeeld in docenten, studenten, het werkveld en alumni. Alle interviewguides beschikken over dezelfde topiclijst met voor iedere deelpopulatie specifiek ontworpen interviewvragen. Door voor iedere interviewgide dezelfde topics te gebruiken kon na afloop van alle interviews de resultaten vergeleken worden om vervolgens de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden. De topiclijst is tot stand gekomen vanuit de operationalisering van de kernbegrippen. Aan de hand van de aspecten uit het conceptuele model zijn deze topics zorgvuldig samengesteld. De vragen komen voort uit de topics en zijn gericht op de deelpopulaties. De interviewgide van de hospitality bedrijven is terug te vinden in bijlage 6.

3.6 Analyseplan

Gedurende het vooronderzoek heeft het bureauonderzoek er voor gezorgd dat de kennis op het gebied onderwijscurricula en het onderwijssysteem in Suriname vergroot werd voorafgaand aan het veldonderzoek. Daarnaast heeft de onderzoeker diverse beleidsdocumenten over het toerisme in Suriname bestudeerd, zoals het Nationaal Strategisch Toerisme Plan 2018–2030. Er is gekozen voor een combinatie van de twee bovengenoemde waarnemingsmethoden omdat van te voren werd ingeschat dat het bureauonderzoek de algemene kennis van de onderzoeker zou stimuleren bij de uitvoer van de interviews. De interviewopnames zijn uitgewerkt in een interviewtranscript en vervolgens verdeeld in kleine fragmenten die in één woord samengevat konden worden. Vervolgens werd er bepaald met welk begrip ieder fragment het beste kon worden omschreven. Deze methode is bedoeld om het materiaal samen te vatten wat ook wel open coderen genoemd wordt: het feitelijke uiteenrafelen. Vervolgens zijn de begrippen gegroepeerd, gesorteerd en er is gezocht naar de verbanden tussen de begrippen. De begrippen zijn onderverdeeld in hoofd- en subgroepen en geordend. Dit wordt axiaal coderen genoemd. Hierna werd er gezocht naar structuur en relaties tussen de begrippen. Dit structureren wordt ook wel selectief coderen genoemd. De verbanden en volgorde zijn verwerkt in een model: de codeboom (Verhoeven, 2014). Een interviewtranscript is terug te vinden in bijlage 7 en bijlage 8 bestaat uit een gecodeerd interview. De codeboom is terug te vinden in bijlage 9. De codeboom is in verband gebracht met de probleemstelling van dit onderzoek om een volledig antwoord op de probleemstelling te kunnen formuleren.

4. Onderzoeksresultaten

In dit hoofdstuk staan de resultaten van het onderzoek centraal. De meest voorkomende topics uit het veldonderzoek zullen uitgebreid toegelicht worden en de onderlinge verbanden tussen deze topics zullen besproken worden.

4.1 Inleiding onderzoeksresultaten

Om antwoord te kunnen geven op de onderzoeksvragen heeft de onderzoeker twaalf half-gestructureerde interviews gevoerd met docenten, (oud)-studenten, accommodaties en touroperators in Suriname. De respondenten wilden graag deelnemen aan het onderzoek vanuit hun ervaringen met de onderwijsinstelling. De voornaamste reden om deel te nemen aan dit onderzoek was de wens voor beter geschoold personeel uit eigen land omdat de angst bestaat dat de toerisme-sector in de toekomst geen geschoold personeel meer kan vinden. Twee respondenten hebben het volgende hierover gezegd:

‘Als we blijven zwijgen en niets gaat naar voren gebracht worden, dan worden de redenen ook niet aangegeven waarom deze leerlingen niet worden aangenomen. Dan kunnen we niet verder gaan daarmee. Zij blijven daar steken en op den duur hebben wij geen mensen meer. Waar gaan we dan naartoe?’ (Respondent 12, persoonlijke communicatie, 8 maart 2018).

‘Ik vrees wat uiteindelijk gaat gebeuren is dat ze op een gegeven moment gaan realiseren van dit werkt niet en dan gaat het nog moeilijker voor ons bedrijven worden om aan goed opgeleide mensen te komen. Want dan gaan ze andere dingen kiezen. En de mensen die misschien wel hun hart daar hebben en een goede inborst mislopen. Dus er is zeer zeker vraag vanuit ons. Gaat de sector voor goed opgeleide mensen? Jonge mensen die de toekomst zijn van morgen. Vooral jong, maar ze moeten beïnvloed kunnen worden over de juiste mentaliteit en attitude’ (Respondent 10, persoonlijke communicatie, 8 maart 2018).

Uit de analyse van de onderzoeksresultaten is gebleken dat de meeste uitspraken betrekking hadden op het bewustzijn van de studiekeuze, de duur van de stageperiodes, de stageopdrachten, de leermiddelen, de ontwikkeling van de competenties, de stagebegeleiding en de aandachtspunten voor de lesinhoud. De zeven topics zullen in de volgende paragrafen uitvoerig besproken worden. Naast de zeven hierboven genoemde topics zijn er veel uitspraken gedaan over het bestuur van de onderwijsinstelling. Dit onderwerp wordt daarom uitvoerig besproken in paragraaf 4.3. De feitelijke verbanden tussen de topics zullen gelegd worden in paragraaf 4.4.

4.2.1 Het bewustzijn van de studiekeuze

Uit de interviews is gebleken dat een groot deel van de studenten niet helemaal bewust zijn van hun studiekeuze. Volgens de respondenten wordt er te weinig informatie over de studierichting toerisme gegeven, waardoor de studenten zich niet bewust zijn wat het toerisme daadwerkelijk inhoudt. Studenten kiezen vaak voor het toerisme omdat het vakkenpakket relatief eenvoudig zou zijn ten opzichte van de studierichting economie waarbij de studenten vakken zoals Wiskunde en Statistiek volgen. Sinds de nieuwe onderwijsstructuur zijn de intakegesprekken voor de studierichting toerisme

afgeschaft om het onderwijs laagdrempeliger te maken. De uitstroom van het aantal toerisme-studenten met een diploma is op dit moment ongeveer dertig procent gedaald ten opzichte van de oude structuur. Twee respondenten hebben het volgende hierover gezegd:

'De uitstroom was goed, soms hadden zelfs boven de 70 procent! Maar nu... ik denk dat we in de buurt van de 40 procent komen als ik niet te hoog heb gegrepen' Respondent 1, persoonlijke communicatie, 5 februari 2018).

'Nee ik ga naar IMEAO, ik ga naar toerisme want die vakken zijn 'makkelijk'. Vroeger toen men begon met die opleiding werden die studenten geselecteerd en daar zag je wel kwaliteit. In plaats van kwantiteit hadden we kwaliteit. We hadden weinig studenten, maar de output was ook veel hoger' (Respondent 2, persoonlijke communicatie, 10 februari 2018).

'En daar zag je als de studenten die kozen voor de toerisme-opleiding, die werden eerst gescreeend door iemand van de school en een deskundige uit de horeca. Ze worden gewoon toegelaten door de nieuwe structuur vindt men dat het laagdrempelig moet zijn' (Respondent 2, persoonlijke communicatie, 10 februari, 2018).

De respondenten uit het werkveld hebben aangegeven dat zij de intakegesprekken voor de studierichting toerisme weer terug zouden willen in de nieuwe onderwijsstructuur. Als studenten gerichter een studiekeuze maken zou dit de uitval van studenten kunnen verminderen. Studenten worden tijdens hun stageperiode geconfronteerd met de onregelmatige werktijden, de representatieve houding en de werkdruk. Het werkveld zou graag willen dat de studenten hier op school alvast op voorbereid worden voorafgaand aan hun stage, zodat zij niet in het derde of vierde leerjaar pas beseffen dat deze studierichting niet bij hun past. Naast het bewustzijn van de studenten werd er in bijna ieder interview gesproken over het ontbreken van bewustzijn van het toerisme onder de gehele Surinaamse bevolking. Men is zich er onvoldoende van bewust wat het toerisme allemaal kan betekenen voor de economie van het land.

4.2.2 Duur van de stageperiodes

In het huidige curriculum is opgenomen dat studenten vanaf het tweede leerjaar ieder leerjaar twee maanden stage lopen. De duur van de stageperiodes is een veelbesproken topic. Elf van de twaalf respondenten gaven aan dat zij de duur van de stageperiodes te kort vinden. Zij geven aan dat er veel energie in de begeleiding van de stagiaires gestoken wordt, maar dat de stagiaires in twee maanden tijd te weinig kunnen leren. Na twee maanden tijd hebben de meeste stagiaires de werkzaamheden pas onder de knie en zijn zij al genoodzaakt om te stoppen gezien hun studieprogramma. Een respondent heeft het volgende hierover gezegd:

'Als je een front desk leert en al die dingen, aan de ene kant twee maanden is veel te kort. Ik spreek vaker collega's en die zeiden ook nou ik vind het niet eens de moeite waard. Liever willen ze niet. Afdeling toerisme... je mag het best wel weten, hier bij mij ik ben nu ook gestopt met stagiaires. Ik wil gewoon niet meer want het kost me te veel energie' (Respondent 9, persoonlijke communicatie, 27 februari 2018).

De respondenten gaven aan dat het waardevoller zou zijn om de studenten vanaf het derde leerjaar stage te laten lopen omdat zij dan beschikken over meer basiskennis. De studenten kunnen de theorie vanaf het derde leerjaar beter toepassen in de praktijk. De respondenten uit het werkveld geven aan dat zij open staan voor een snuffelstage of bedrijfsbezoek in het tweede leerjaar, zodat de studenten kennismaken met het werkveld en zich bewuster worden van hun studiekeuze.

4.2.3 Stageopdrachten en beoordelingsformulier

De stagiaires hebben een stagewerkboek waarin zij beschrijven wat zij geleerd hebben tijdens hun stage en welke specifieke werkzaamheden er zijn binnen hun stagebedrijf. Eén respondent uit het werkveld gaf aan dat de stageopdrachten van de tweede en derdejaars studenten precies hetzelfde zijn. De stagebegeleiders van de bedrijven ontvangen een toestemmingsbrief, een beoordelingsformulier en een presentielijst. Over het beoordelingsformulier is enige onduidelijkheid onder de respondenten. Het beoordelingsformulier is niet gericht op de opgestelde toerismecompetenties volgens het kwalificatiedossier uit 2013 van de onderwijsinstelling. Dat wil zeggen dat de studenten niet getoetst worden op de toerismecompetenties. Eén respondent geeft aan dat dit het gevolg is van betrokkenen die het curriculum ontworpen hebben te weinig kennis hadden over de sectorspecifieke competenties en hoe deze getoetst moeten worden. Het huidige beoordelingsformulier zou voor iedere willekeurige studierichting van het IMEAO gebruikt kunnen worden.

4.2.4 Leermiddelen

Binnen het toerisme-onderwijs is er een gebrek aan leermiddelen. De studenten hebben geen schoolboeken en niet iedere locatie van het IMEAO beschikt over een lokaal met computers. Daarnaast beschikken niet alle computers over dezelfde Windowsversies en ontbreken de juiste softwarepakketten om simulatielessen te verzorgen volgens het curriculum. Studenten zijn genoodzaakt om bijna wekelijks stencils te kopiëren. Twee respondenten hebben het volgende hierover gezegd:

‘Ze moeten echt iets gaan doen aan de nieuwe structuur, want de leraren komen echt in de war. Ze kunnen hun les niet goed verzorgen omdat het iets nieuws voor ze is en de manier van toepassing die ontbreekt. En vooral als je geen boeken hebt of stencil dan maak je dat moeilijker want dan zij zich gaan voorbereiden en zelf dingen gaan zoeken op internet hoe ze zelf de les kunnen verzorgen. Terwijl als ze genoeg materiaal hebben dat ze de vakken gewoon kunnen verzorgen en dat de les gewoon doorgaat. Dat is het, ze hebben gewoon niet veel en dat maakt het moeilijk. Studenten moeten het helemaal zelf betalen. Je leerkracht heeft misschien een boek en dan moet je daar uit kopiëren. En dat komt allemaal uit jouw zak. Heb je dat geld niet om te kopiëren dan kun je zo’n les niet volgen’ (Respondent 5, persoonlijke communicatie, 22 februari 2018).

‘Je bent zelf hier in een lokaal en we hebben slechts computers en dat is alles. We kunnen geen simulatie doen van een receptie, althans het wordt geïmproviseerd en dat sluit toch niet goed aan bij de werkelijkheid. Dus het woord zegt het al het is praktijkgericht, je moet veel meer praktijk kunnen doen’ (Respondent 2, persoonlijke communicatie, 10 februari 2018).

Door het gebrek aan leermiddelen is het niet mogelijk om op iedere locatie praktijklessen, zoals ICT- en simulatielessen, te verzorgen. Een student gaf aan dat zij voor het vak Digitale Vaardigheden naar een andere onderwijslocatie moest reizen om deze lessen te kunnen volgen. Het gebrek aan leermiddelen heeft ook invloed op de schrijf- en leesvaardigheid van de studenten. Volgens de docenten en het werkveld is het niveau van de schrijf- en leesvaardigheid ondermaats en zouden studenten meer boeken moeten lezen. Door het gebrek aan boeken is dit voor studenten op school niet mogelijk.

4.2.5 Ontwikkeling van de competenties

De docenten geven aan dat de studenten hun competenties het beste kunnen ontwikkelen tijdens praktijklessen en de stages. Een respondent geeft aan dat de studenten tijdens hun stageperiodes hun competenties niet voldoende kunnen ontwikkelen. Zoals eerder aangegeven ontbreken de toerismecompetenties volgens het kwalificatiedossier op het stagebeoordelingsformulier. Hierdoor worden de competenties van de studenten niet op een juiste manier getoetst. Een respondent heeft het volgende hierover gezegd:

'Je krijgt pas vaardigheden in iets als je het meerdere malen hebt gedaan. Dan kun je zeggen dat je er goed in bent anders niet. In hoeverre komen de studenten tijdens de stage daadwerkelijk aan bod om hun competenties te laten zien of te laten groeien of ik weet niet hoe je het wilt noemen. Ik zeg van heel weinig maar, er zijn net enkele bedrijven. Een ander probleem is ook wanneer de bedrijven stagiaires hebben geaccepteerd dan worden stagiaires daar gezet doe dit werk en klaar. Er is geen duidelijke begeleiding op basis van competenties' (Respondent 1, persoonlijke communicatie, 5 februari 2018).

Uit de interviews is gebleken dat de docenten vinden dat de stagebedrijven de stagiaires meer moeten begeleiden bij de ontwikkeling van de competenties. Anderzijds geeft het werkveld aan dat de onderwijsinstelling zich meer moet richten op een betere begeleiding voor haar studenten. In de volgende paragraaf volgt een toelichting op de stagebegeleiding.

4.2.6 Stagebegeleiding

De ervaringen die respondenten uit het werkveld hebben met de stagebegeleiding van IMEAO is wisselend, maar het merendeel is niet tevreden over de begeleiding voor studenten. Het is voor studenten niet gemakkelijk om een stageplek te vinden en het komt met enige regelmaat voor dat studenten twee maanden thuis zitten omdat zij geen stageplek gevonden hebben. In eerste instantie neemt de onderwijsinstelling contact op met bedrijven om de studenten te voorzien van stageplekken, maar studenten mogen ook zelf op zoek gaan naar een stagebedrijf. Door het gebrek aan goede stagebegeleiding zijn er twee respondenten die geen IMEAO-stagiaires meer aannemen. Enkele respondenten hebben het volgende hierover gezegd:

'De stagebegeleiders die worden toegewezen... ik vind het vreemd dat we ze bijna nooit voor onze ogen zien. Er wordt eigenlijk niet gecommuniceerd met hun en met ons. We krijgen leerlingen toegewezen en zij komen echt hier alleen dus op den duur weten we ook niet van wat doen ze met de informatie? Wat in hun verslag is verwerkt. Dus misschien zou dat ook aangepakt kunnen worden dat

de stagebegeleiders ook een beetje naar voren komen en dan zien we met wie we te maken hebben' (Respondent 12, persoonlijke communicatie, 8 maart 2018).

'Je kunt niet vandaag een mail sturen en dan zeg je van kun je volgende week vijf stagiaires accommoderen. En wanneer het niet kan dan zeg je tegen de stagiaire, want dat is wat ze doen, we hebben het geprobeerd maar zoek het maar even zelf uit' (Respondent 10, persoonlijke communicatie, 8 maart 2018).

'Vaak genoeg komen studenten zeggen van heeft u een stageplek voor mij? In principe geen probleem, maar waar is het gevalideerd? Wat zijn de documenten? Wat moet je precies doen? Is er een overeenkomst? Weet je en dan hoor je ja maar we worden door de school gestuurd dus vanuit de school niet' (Respondent 10, persoonlijke communicatie, 8 maart 2018).

4.2.7 Aandachtspunten lesinhoud

Meerdere respondenten hebben aangegeven dat de onderwijsinstelling meer aandacht zou moeten besteden aan het aanleren van de 'hospitality basics': van de omgang met gasten tot het vasthouden van een wijnglas. Daarnaast is meer aandacht voor klantgerichtheid en de talenkennis een veel besproken tijdens de interviews. Gezien de toename van het aantal Franstalige toeristen in Suriname, is aandacht voor de ontwikkeling van de Franse taal gewenst. Volgens de touroperators ontbreekt de kennis van de toeristische bestemmingen in het land en adviseren zij om studenten meer te laten verdiepen in het toerisme van Suriname. Dit zouden studenten kunnen ontwikkelen door projecten over bestemmingen uit te voeren en excursies naar bestemmingen te maken. Twee respondenten hebben het volgende hierover gezegd:

'Ik blijf maar hameren op het niveau van het IMEAO. Als ze dan beginnen, ze moeten niet teveel algemeen, want de meeste mensen willen dat he? Dan ben je klaar met het curriculum en dan denken ze al dat ze volwaardige gidsen zijn, maar dat is het niet. Ze denken al dat ze gewoon de front desk kunnen draaien, dat is het ook niet. Ik denk de basis is echt er op hameren van liever hospitality, service verlenen. Een beleefdheidsvorm, dus dat zijn de basics. En bijvoorbeeld als je dan een bord neerzet bij iemand moet je van links moet je van rechts, moet je dan helemaal over iemand heen? Zulke kleine dingen heb ik liever dat het bij de basis gedaan wordt' (Respondent 9, persoonlijke communicatie, 6 februari 2018).

'Een beetje de plekken gaan onderzoeken, dat ze meer misschien projecten gaan schrijven van waarmee zo'n plek zich bezighoudt en wat zijn de dingen die daar worden aangeboden. Aan de hand daarvan kunnen ze ons misschien beter begrijpen. Want als hier een toerist binnenkomt dan hebben zij hun behoeftes maar als je ook die plekken niet kent dan kun je ze ook niet helpen' (Respondent 12, persoonlijke communicatie, 8 maart 2018).

4.3 Aanvulling op onderzoeksresultaten

Het veldonderzoek kreeg een onverwachte wending toen bleek dat de machtspositie van het onderwijsbestuur van het IMEAO de aansluiting op het werkveld ook niet ten goede is gekomen. Uit de interviews is gebleken dat de relatie tussen het onderwijsbestuur en het werkveld een gevoelige kwestie is. Daarom is er besloten om in deze paragraaf een uitgebreide toelichting te geven als aanvulling op de eerder genoemde resultaten uit het onderzoek.

4.3.1 Communicatie tussen de onderwijsinstelling en het werkveld

De respondenten uit het werkveld hebben uitspraken gedaan over de organisatie van de onderwijsinstelling. Allereerst werd in paragraaf 4.2.6 de begeleiding van stagiaires beschreven. Daarnaast heerst er een gebrek aan communicatie en samenwerking tussen de onderwijsinstelling en het werkveld. Twee respondenten hebben het volgende hierover gezegd:

‘Ik vind het wel jammer dat die feedback niet wordt terug gekoppeld met het onderwijsveld. Want dan denken wij dat wij goed zitten om het zo te zeggen, maar het sluit niet aan bij de behoeften van het bedrijfsleven’ (Respondent 2, persoonlijke communicatie, 10 februari 2018).

‘Ik denk dat daar de uitdaging in zit vooral vanuit de school. De sector zegt van ik bied je aan maar ik mis het samenspel tussen de school en de bedrijven. Ik heb ze vaker gezegd jij moet niet wachten, stap op de bedrijven af en inventariseer en ga zitten... ruim van te voren!’ (Respondent 10, persoonlijke communicatie, 8 maart 2018).

Vanuit de onderwijsinstelling wordt er aangegeven dat zij geen feedback ontvangen vanuit het werkveld en dus niet weten of de manier van lesgeven wel aansluit op de behoeften van het werkveld. Het werkveld geeft daarentegen aan dat de onderwijsinstelling juist onvoldoende communiceert met de bedrijven.

4.3.2 Onderwijsbestuur IMEAO

Enkele respondenten hebben uitspraken gedaan over de manier waarop er binnen het bestuur van het IMEAO omgegaan werd met input van docenten en betrokkenen vanuit het werkveld. Twee respondenten hebben de volgende uitspraken hierover gedaan:

‘De commissie is opgedoekt om het zo te noemen en men heeft daarvoor een andere commissie ingesteld. Maar de nieuwe commissie functioneert niet zodanig want we hebben niets van ze vernomen tot op dit moment. En in principe als je het aan mij vraagt, ik wacht nog steeds op een juiste evaluatie van de curricula’ (Respondent 1, persoonlijke communicatie, 5 februari 2018).

‘Hoe moet ik het zeggen, de mensen die gaan er van uit ik doe mijn ding en dan ben ik klaar. Of het nou goed of fout is of leuk is, ik doe mijn ding en ik ben klaar. Dat is eigenlijk niet de manier van docent zijn. Docent zijn betekent dat je er echt gevoel voor moet hebben. Maar alles wordt eigenlijk weggewerkt door al die problemen en men luistert eigenlijk niet en vanaf het begin heeft men ook niet geluisterd naar ons’ (Respondent 1, persoonlijke communicatie, 5 februari 2018).

‘Onze input werd maar voor een deel meegenomen, daarom dat wij vchten als private sector voor een school. Het IMEAO is nooit meer gaan praten. Maar goed, je gaat heel gauw merken want heel veel wordt politiek. Je zit met dubbele agenda’s en het is nog steeds hier in elke organisatie waar je een bestuur hebt willen ze gewoon een dikke vinger in de pap. Het gaat steeds om macht en daarom ben ik ook er uit gestapt. Weetje, dus ontwikkelingen hier kunnen snel gaan maar ze gaan vertraagt worden’
(Respondent 10, persoonlijke communicatie, 8 maart 2018).

De hierboven genoemde uitspraken van de twee respondenten geven aan dat zowel de docenten als betrokkenen uit het werkveld zich onvoldoende gehoord voelen. Respondent 2 geeft aan dat de nieuwe onderwijscommissie tot op heden niets van zich heeft laten horen en dat er sinds de nieuwe onderwijsstructuur nog geen evaluatie heeft plaatsgevonden. Er wordt volgens respondent 2 niet geluisterd naar de docenten. Respondent 10 geeft aan dat zijn bedrijf niet meer samenwerkt met het IMEAO omdat macht een te grote rol speelt binnen de onderwijsinstelling.

4.4 Verbanden tussen de resultaten van het onderzoek

Aan de hand van de geanalyseerde interviewtranscripten is een schematisch overzicht samengesteld waarin de feitelijke verbanden tussen de veel besproken topics aan elkaar gekoppeld zijn. Deze onderlinge verbanden worden weergegeven in tabel 4.1 en toegelicht in bijlage 10.

Tabel 4.1 Verbanden tussen de resultaten van het onderzoek

Heeft invloed op →	Bewustzijn studiekeuze	Snuffelstages	Stageopdracht	Beroepsgericht- heid onderwijs	Ontwikkeling competenties	Aanbod stage- bedrijven	Baankansen	Begeleiding stagiaires	Simulatie lessen	Houding docenten	Schrijf- en leesvaardigheid	Uitstroom studenten
Bewustzijn studiekeuze	-	-	-	-	X	-	-	-	-	-	-	X
Duur stage	-	-	X	X	X	X	-	X	-	-	-	-
Snuffelstage	X	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Stageopdracht	-	-	-	X	X	-	-	-	-	-	-	-
Leermiddelen	-	-	-	X	X	-	-	-	X	X	X	-
Ontwikkeling competenties	-	-	-	X	-	-	X	-	-	-	-	X
Begeleiding stagiaires	-	-	X	-	X	X	-	-	-	-	-	-
Simulatielessen	-	-	-	X	X	-	-	-	-	-	-	-
Houding docenten	X	-	X	X	X	X	-	-	-	-	-	-
Machtspositie bestuur	-	-	-	-	-	X	-	-	-	X	-	-

5. Conclusie

In dit hoofdstuk worden de onderzoeksvragen beantwoord aan de hand van de onderzoeksresultaten. De eerste paragraaf geeft antwoord op alle deelvragen van dit onderzoek en de tweede paragraaf geeft antwoord op alle hoofdvragen van dit onderzoek.

5.1 Beantwoording deelvragen

In deze paragraaf worden de deelvragen van dit onderzoek beantwoord. Iedere deelparagraaf bestaat uit één deelvraag met het bijbehorende antwoord vanuit de onderzoeksresultaten.

5.1.1 Wat zijn de voordelen van de nieuwe onderwijsstructuur?

Uit het onderzoek is gebleken dat het leerlinggerichte onderwijs inmiddels diverse voordelen heeft. De docenten gaven aan dat zij in het begin moesten wennen aan deze manier van lesgeven, maar inmiddels merken zij dat het creativiteit losmaakt bij de studenten. Het leerlinggerichte onderwijs in combinatie met het modulaire systeem, bereidt de studenten voor op de doorstroming naar het HBO. Daarnaast is de nieuwe structuur praktijkgerichter dan de oude onderwijsstructuur. Studenten leren omgaan met situaties uit de praktijk en er wordt geoefend met rollenspellen en simulatielessen.

5.1.2 Wat zijn de knelpunten van de nieuwe onderwijsstructuur?

De overgang van de oude onderwijsstructuur naar de nieuwe onderwijsstructuur is te snel verlopen voor het toerisme-onderwijs. Een geleidelijke overgang naar de nieuwe onderwijsstructuur zou als voordeel hebben dat er eenvoudiger correcties aan het curriculum ingevoerd kunnen worden. Daarnaast heeft er sinds de ontwikkeling van de vernieuwde onderwijsstructuur nog geen evaluatie plaatsgevonden vanuit de onderwijsinstelling.

Sinds de nieuwe onderwijsstructuur zijn de intakegesprekken voor het toerisme-onderwijs afgeschaft. Hierdoor zijn er veel studenten die deze studierichting kiezen vanwege het vakkenpakket en zich onvoldoende bewust zijn van wat het toerisme daadwerkelijk inhoudt. Er is een gebrek aan leermiddelen binnen de nieuwe onderwijsstructuur. Gedurende de oude onderwijsstructuur beschikten de toerisme-studenten wel over lesboeken. De docenten en het werkveld geven aan dat de schrijf- en leesvaardigheid van de studenten ondermaats is. Door een gebrek aan lesboeken worden de studenten in mindere mate gestimuleerd vanuit de onderwijsinstelling om verplichte literatuur te lezen en hun leesvaardigheid te trainen. Daarnaast is er een gebrek aan computers waardoor het niet op iedere IMEAO-locatie mogelijk om ICT- en simulatielessen te verzorgen volgens het curriculum. Het modulaire systeem is voor studenten een omschakeling. In het vierde leerjaar blijft een deel van de studenten zitten met vakken die zij nog moeten halen om te kunnen afstuderen. De oorzaak hiervan is dat studenten zich in eerdere leerjaren te veel focussen op het aantal herkansingen dat zij over hebben. Dit heeft als gevolg dat de uitstroom van studenten nog lager is dan tijdens de oude onderwijsstructuur. Vanuit de onderwijsinstellingen wordt er aangegeven dat het voor veel studenten niet mogelijk is om een stageplek te vinden door de kleinschaligheid waarin de toerisme-sector zich bevindt. Het werkveld geeft aan dat de stagebegeleiding van het IMEAO te laat contact opneemt met de bedrijven of het kennisniveau van IMEAO-studenten te laag vindt om verantwoordelijke werkzaamheden bij de front desk te kunnen verrichten. Het werkveld zou meer willen communiceren met de stagebegeleiders van het IMEAO en de beoordelingsformulieren van stagiaires zijn niet gericht

op de sectorspecifieke competenties volgens het kwalificatiedossier. Hierdoor kunnen de stagiaires niet op een correcte manier getoetst worden op de ontwikkeling van hun competenties passend bij de beroepsgroep.

5.1.3 Wat is de huidige en de gewenste situatie binnen de ontwikkeling van het onderwijs?

De huidige uitstroom van studenten die de onderwijsinstelling verlaten met een diploma is lager dan tijdens de oude onderwijsstructuur. De uitstroom van studenten was tijdens de oude structuur naar schatting meer dan 70 procent, waar men nu naar schatting een uitstroom van 40 procent haalt. Naast de lage uitstroom van studenten is er ook een gebrek aan stageplekken voor studenten. Er zijn studenten die twee maanden thuis zitten en een vervangende opdracht maken omdat zij geen stageplek hebben kunnen vinden. Hierdoor kunnen de studenten minder of geen praktijkervaring opdoen terwijl zij een beroepsgerichte opleiding volgen. De gewenste situatie is dat iedere student stage kan lopen volgens het curriculum en dat de uitstroom van het aantal studenten met een diploma wordt verhoogd tot boven het uitstromingspercentage van de oude onderwijsstructuur.

5.1.4 Hoe denken docenten en studenten over de hoeveelheid theorie- en praktijklessen?

De docenten en studenten vinden dat de verhouding tussen de hoeveelheid theorie- en praktijklessen niet optimaal is. Alle respondenten hebben aangegeven dat zij een voorkeur hebben voor meer praktijklessen. De docenten hebben aangegeven dat zij vanwege het gebrek aan praktische leermiddelen beperkt zijn in het verzorgen van meer praktijklessen. Zij geven aan dat zij bij te veel theorielessen de aandacht van de studenten verliezen. De docenten proberen daarom een middenweg te vinden tussen de theorie en praktijk. Eén student gaf aan dat zij meer leert van de praktijklessen omdat ze de theorie dan leert toe te passen.

5.1.5 Hoe wordt de hoeveelheid stageperiodes gedurende de opleiding ervaren?

De respondenten vinden dat het aantal stageperiodes teveel is, maar dat de duur van de stageperiodes te kort is. Vanaf het tweede leerjaar lopen de studenten ieder leerjaar twee maanden stage. Tijdens de stageperiodes kunnen de studenten te weinig leren en zijn ze al klaar met hun stageperiode wanneer ze net alle werkzaamheden onder de knie hebben. Voor studenten is het lastig om ieder leerjaar een stageplek te vinden en het komt regelmatig voor dat studenten twee maanden thuis zitten en werken aan een vervangende opdracht. De respondenten zouden hier graag veranderingen in willen zien.

5.1.6 Hoe wordt de actualiteit en relevantie van de lesonderwerpen ervaren?

De docenten en studenten vinden dat er actuele lesonderwerpen besproken worden die aansluiten op het werkveld. De docenten geven aan dat zij zo actueel mogelijk proberen te zijn en niet alle lesstof uit een boek toepassen. Eén docent laat haar studenten veel zelfstudie uitvoeren om de gevonden informatie vervolgens te bespreken in de klas. Een andere docent zou graag met zijn studenten bedrijven uit de sector willen bezoeken, maar voor veel studenten is dit financieel gezien niet mogelijk. Eén student geeft aan dat zij in het verleden rapporten moest maken over onderwerpen uit het nieuws, zoals de veiligheid van toeristen in Suriname. Over de actualiteit en relevantie van de lesonderwerpen zijn de docenten en studenten dus tevreden.

5.1.7 Welke ervaringen hebben hotels en touroperators met het IMEAO toerisme-onderwijs?

De respondenten uit het werkveld hebben een vrij negatief beeld van het IMEAO toerisme-onderwijs door eerdere ervaringen met stagiaires. Van de zeven respondenten waren er vijf respondenten die gedurende het veldonderzoek geen stagiaires van het IMEAO in dienst hadden. Drie respondenten hebben aangegeven dat zij niet met IMEAO-stagiaires werken vanwege het lage kennisniveau, het gebrek aan begeleiding en communicatie vanuit de onderwijsinstelling of een te lage bezetting. De meeste respondenten gaven aan dat zij bij voorkeur een verandering in de duur van de stageperiodes zouden willen zien, zodat de stagiaires meer kunnen leren binnen het bedrijf. Daarnaast vinden de respondenten dat er in twee maanden tijd veel energie in de begeleiding van de stagiaires gestoken wordt waarna zij al klaar zijn met hun stageperiode.

5.1.8 Wat zijn de aandachtspunten voor de lesinhoud van het toerisme-onderwijs?

Vanuit het werkveld werd er aangegeven dat er op school meer aandacht besteed moet worden aan het aanleren van de 'hospitality basics'. De respondenten gaven aan dat zij bij een groot deel van de stagiaires een gebrek aan het bewustzijn van het toerisme zagen. Stagiaires zijn zich onvoldoende bewust van de flexibele werktijden, de representativiteit en de werkdruk binnen het toerisme. Daarnaast vinden de respondenten klantgerichtheid, het kunnen afhandelen van klachten en beschikken over computervaardigheden belangrijke aandachtspunten voor de lesinhoud. Gezien de toename van het aantal Franstalige toeristen stellen de accommodaties het op prijs als er op school ook meer aandacht besteedt wordt aan de Franse taal.

5.1.9 Wat zijn de gewenste communicatieve en vaktechnische vaardigheden?

De respondenten uit het werkveld gaven aan dat men moet beschikken over een enthousiaste houding, beheersing van de Nederlandse taal en vreemde talen, kunnen rekenen, samenwerken, klantgericht zijn en vaardig zijn met computers. Daarnaast is stressbestendig zijn, om kunnen gaan met kritiek en regels en procedures van belang op de werkvloer. Enkele respondenten gaven aan dat zij ook de commerciële instelling missen binnen de Surinaamse gemeenschap. Zij stelden voor om de studenten hier in te trainen ter voorbereiding op het werkveld. Tot slot gaven de touroperators aan dat zij het op prijs zouden stellen als er op school meer aandacht besteedt wordt over het verbreden van de kennis over de toeristische bestemmingen in het land.

5.2 Beantwoording hoofdvragen

In deze paragraaf wordt er antwoord gegeven op de drie hoofdvragen van dit onderzoek. Aan de hand van de antwoorden op de deelvragen uit paragraaf 5.1 kon er antwoord gegeven worden op de hoofdvragen.

5.2.1 Welke factoren beïnvloeden de aansluiting van het IMEAO toerisme-onderwijs op het werkveld?

Uit het onderzoek is gebleken dat de aansluiting van het onderwijs op het werkveld beïnvloedt wordt door het gebrek aan voldoende leermiddelen om praktijklessen uit te voeren. Hierdoor worden de studenten beperkt in het ontwikkelen van hun computervaardigheden en het nabootsen van situaties uit de praktijk volgens het curriculum. Er is een gebrek aan toerisme literatuur waarmee de studenten niet alleen hun basiskennis van het toerisme kunnen vergroten, maar ook hun schrijf- en leesvaardigheid stimuleren.

Door het gebrek aan stageplekken kunnen de studenten minder of geen praktijkervaring opdoen terwijl zij een beroepsgerichte opleiding volgen. Hierdoor is een deel van de studenten minder goed voorbereid op het werkveld en hebben zij een minder goed beeld van de toerisme-sector.

Voor de docenten en stagebegeleiders is er geen meetinstrument om de sectorspecifieke competenties volgens het kwalificatiedossier te kunnen toetsen. Dit beperkt de docenten en stagebegeleiders in het monitoren van de voortgang van studenten in de voorbereiding op een baan in de toerisme-sector. Daarnaast speelt het ontbreken van het bewustzijn van het toerisme een grote rol in de aansluiting op het werkveld. Studenten zijn zich vaak onvoldoende bewust over wat het toerisme inhoudt en wat de voor- en nadelen van een baan in deze sector zijn. De verwachtingen van studenten sluiten vaak niet volledig aan op de werkelijkheid, waardoor studenten uiteindelijk voor een andere studierichting of sector kiezen. De afschaffing van de intakegesprekken speelt hierbij een grote rol. Naast de bovengenoemde factoren is er gebleken dat het onderwijsbestuur de aansluiting van het onderwijs op het werkveld negatief beïnvloedt. Er wordt onvoldoende naar de docenten geluisterd wat resulteert in een minder gemotiveerde houding van de docenten. De samenwerking met het werkveld wordt bemoeilijkt door het gebrek aan onderlinge communicatie.

5.2.2 Hoe ervaren docenten en studenten de lesinhoud van het IMEAO toerisme-onderwijs?

De docenten en studenten hebben aangegeven dat er te weinig praktijklessen gegeven worden. Niet iedere IMEAO-locatie beschikt over dezelfde leermiddelen waardoor het niet mogelijk is om op iedere locatie ICT- en simulatielessen te verzorgen. In bepaalde gevallen zijn studenten genoodzaakt om deze lessen te volgen op andere locaties. De duur van de stageperiodes is te kort en de voorkeur gaat uit naar het afschaffen van de stageperiode in het tweede leerjaar. In het tweede leerjaar zou een snuffelstage van één week het bewustzijn van het toerisme en het werkveld vergroten, waarna zij vanaf het derde jaar meer kennis hebben en beter voorbereid zijn om stage gaan lopen. Het modulaire systeem is voor studenten een omschakeling omdat zij deze manier van onderwijs niet gewend zijn. Veel studenten blijven met herkansingen zitten in het laatste leerjaar. De docenten laten actuele en relevante onderwerpen terug komen in hun lessen en bespreken onderwerpen die een belangrijke rol spelen binnen de toerismesector.

5.2.3 Welke verwachtingen hebben accommodatiehouders en touroperators in van toerisme-studenten?

De studenten moeten beschikken over enige basiskennis over het toerisme en zij moeten zich bewust zijn van wat het toerisme allemaal voor Suriname kan betekenen. Klantgerichtheid, een enthousiaste houding, het kunnen afhandelen van klachten en computervaardigheden zijn belangrijke vaardigheden waarover studenten moeten beschikken. Gezien de toename van het aantal Franstalige toeristen is aandacht voor de Franse taal gewenst. De respondenten vinden het ook belangrijk dat de studenten zich er van bewust zijn dat men in het toerisme vaak te maken heeft met wisselende werktijden en dat zij een flexibele houding aan moeten nemen. Studenten dienen zich aan te passen aan de regels en procedures van de bedrijven en daarmee ook een representatieve houding aannemen op de werkvloer. Naast de verwachtingen die het werkveld heeft van studenten hebben zij ook verwachtingen van de onderwijsinstelling zelf. Volgens enkele respondenten uit het werkveld heerst er een gebrek aan begeleiding en communicatie vanuit de onderwijsinstelling. Het werkveld verwacht de stagebegeleiders te zien bij de stagebedrijven, zodat zij weten met wie ze te maken hebben.

6. Discussie

In dit hoofdstuk worden de validiteit en betrouwbaarheid van het onderzoek besproken. Aan de hand van de sterke en zwakke punten wordt de begripsvaliditeit, de interne validiteit, de externe validiteit en de betrouwbaarheid onderbouwd. Daarnaast wordt het verloop van het veldonderzoek toegelicht.

6.1 Validiteit

Bij kwalitatief onderzoek speelt de validiteit een grote rol. Hierbij draait het om de mate waarin er systematische fouten gemaakt zijn tijdens het onderzoek (Verhoeven, 2014). Aan de hand van het meetinstrument (interviews) worden hier uitspraken over gedaan. In de volgende paragrafen worden drie vormen van validiteit besproken: de begripsvaliditeit en de interne- en externe validiteit.

6.1.1 Begripsvaliditeit

Bij de begripsvaliditeit draait het er om of er gemeten wordt wat de onderzoeker wil weten. Door tijdens een interview gesprekstechnieken zoals doorvragen toe te passen kan de onderzoeker de begripsvaliditeit verhogen (Verhoeven, 2014). Voorafgaand aan het veldonderzoek zijn de kernbegrippen uit het theoretisch kader onderzocht en geoperationaliseerd. De operationalisering van de kernbegrippen is terug te vinden in bijlage 3. Vervolgens zijn de uitkomsten van de operationalisatie gebruikt bij het opstellen van de interviewgids in bijlage 6. Door de operationalisatie en het theoretisch kader was er houvast om gericht door te kunnen vragen tijdens de interviews. Dit heeft ervoor gezorgd dat er bij onduidelijke antwoorden van respondenten doorgevraagd kon worden. Daarnaast werd er ook regelmatig gevraagd naar voorbeelden uit de praktijk om de antwoorden te verduidelijken. Door de bovengenoemde maatregelen neemt het vertrouwen in de begripsvaliditeit toe.

6.1.2 Interne validiteit

Bij de interne validiteit wordt er nagegaan of het de onderzoeker lukt om de onderzoeksvraag goed te beantwoorden. Het gaat er om dat de conclusies van het onderzoek zuiver zijn (Verhoeven, 2014). Het feit dat alle respondenten dezelfde uitspraken deden over de belangrijkste topics die antwoord kunnen geven op de onderzoeksvragen hebben ervoor gezorgd dat het vertrouwen in de interne validiteit is toegenomen. De studenten en betrokkenen uit het werkveld waren voorafgaand aan dit onderzoek niet op de hoogte van elkaars deelname aan dit onderzoek maar zij deden allemaal dezelfde uitspraken. Daarnaast waren de uitspraken met betrekking tot de competentieontwikkeling gedurende de stages te controleren aan de hand van het stagebeoordelingsformulier. Alle uitspraken van de respondenten kwamen overeen met het daadwerkelijke document. De uitspraken over het gebrek aan leermiddelen werden bevestigd door drie bezoeken aan IMEAO 1 op de Geyersvliet in Paramaribo. De respondenten wisten van te voren dat zij deelnamen aan dit onderzoek. Hierdoor is het mogelijk dat zij andere antwoorden zouden geven als zij niet zouden weten dat zij deelnamen aan een onderzoek. Dit wordt volgens de onderzoeksliteratuur het test-effect genoemd (Verhoeven, 2014). De studenten waren voorzichtig met het delen van negatieve uitspraken over hun ervaringen met het onderwijs. De onderzoeker moest het eerst vertrouwen winnen waarna de studenten opener werden gedurende het interview. Dit heeft ervoor gezorgd dat het vertrouwen in de interne validiteit afneemt.

6.1.3 Externe validiteit

Bij de externe validiteit wordt er nagegaan in welke mate de conclusies van het onderzoek in soortgelijke situaties gelden (Verhoeven, 2014). Hierbij is het de vraag of de selectie van ondervraagden samen een goed beeld geven dat geldig is voor alle betrokkenen. Er hebben minder interviews met oud-studenten plaatsgevonden dan verwacht. Hierdoor neemt het vertrouwen in de externe validiteit af omdat de ondervraagde oud-student geen goede representatie vormt van oud-studenten van het IMEAO. In tegenstelling tot de oud-studenten hebben er wel meer interviews met betrokkenen uit het werkveld plaatsgevonden. De ondervraagde betrokkenen uit het werkveld vormen een goede representatie van het werkveld waardoor het vertrouwen in de externe validiteit toeneemt.

6.2 Betrouwbaarheid

Volgens Verhoeven (2014) heeft de betrouwbaarheid betrekking op in hoeverre de resultaten 'toevallig' zijn. De betrouwbaarheid van kwalitatief onderzoek hangt samen met de voorwaarde van herhaalbaarheid. De vraag die hierbij centraal staat is of er bij herhaling van het onderzoek in dezelfde condities dezelfde resultaten verkregen zouden worden. In deze paragraaf wordt de betrouwbaarheid van dit onderzoek toegelicht. Gedurende het onderzoek is er vanuit verschillende invalshoeken naar de probleemstelling gekeken. Dit wordt triangulatie genoemd (Verhoeven, 2014). Er zijn verschillende groepen onderzocht (docenten, studenten en het werkveld) en er zijn meerdere dataverzamelmethode gebruikt (bureauonderzoek en interviews). Er is gebruik gemaakt van opnameapparatuur en er is contact geweest met twee contactpersonen, de heer A-Kum en de heer Van Es. Doordat er gebruik gemaakt is van interviewguides die opgesteld zijn vanuit de uitkomsten van de operationalisatie is het onderzoek aan de hand van deze interviewguides te herhalen. Het beschikbaar stellen van het primaire onderzoeksmateriaal, zoals de interviewtranscripten, vergroot de kans op dezelfde onderzoeksresultaten. De hierboven genoemde maatregelen vergroten het vertrouwen in de betrouwbaarheid van dit onderzoek. Doordat er geen proefinterview heeft plaatsgevonden en er geen logboek is bijgehouden neemt het vertrouwen in de betrouwbaarheid af.

6.3 Reflectie op het veldonderzoek

Voor dit onderzoek was een minimum van tien interviews en twee observatieonderzoeken vastgesteld en grotendeels ingepland vóór vertrek naar Suriname. De twee observaties zouden plaatsvinden tijdens twee simulatielessen op het IMEAO 1. Door twee geannuleerde afspraken hebben de observaties niet plaats kunnen vinden. De simulatielessen werden enkel om de twee weken op zaterdag aangeboden waardoor het niet meer mogelijk was om nieuwe afspraken in te plannen vóór de terugkeer naar Nederland. Het ontbreken van de observaties heeft geen invloed gehad op de validiteit en betrouwbaarheid van dit onderzoek. De observaties zouden voornamelijk dienen als aanvulling op het bureauonderzoek en de interviews. Daarnaast zouden de observaties het in contact komen met studenten vereenvoudigd kunnen hebben. Door een gebrek aan medewerking vanuit de onderwijsinstelling was het niet eenvoudig om in contact te komen met oud-studenten. Hierdoor heeft er enkel één interview plaatsgevonden met een oud-student van IMEAO 2 door een toevallige ontmoeting bij een andere interviewafpraak. Door het netwerk van de opdrachtgever en de onderzoeker hebben er wel meer interviews plaats kunnen vinden met betrokkenen uit het werkveld. Deze interviews hebben het inzicht in de behoeften van het werkveld aanzienlijk vergroot. In totaal hebben er twaalf waardevolle interviews plaatsgevonden.

7. Advies

In dit hoofdstuk staat het advies voor het managementprobleem centraal. Het advies is gebaseerd op de resultaten die verkregen zijn uit het onderzoek. De fasen van besluitvormingsproces zullen per deelparagraaf toegelicht worden. Allereerst wordt de adviesdoelstelling en de bijbehorende adviesvraag van dit onderzoek herhaald.

De adviesdoelstelling

Het doel van het advies is het geven van een opzet voor het curriculum van het IMEAO toerisme-onderwijs, dat aansluit op de behoeften vanuit de arbeidsmarkt en zal bijdragen aan de ontwikkeling van het toerisme in Suriname.

De adviesvraag

Hoe kan het curriculum van het IMEAO toerisme-onderwijs beter aansluiten op de behoeften vanuit de arbeidsmarkt, zodat het onderwijs bijdraagt aan de ontwikkeling van het toerisme in Suriname?

Besluitvormingsproces

Dit hoofdstuk wordt ondersteund door de vijf fasen van het besluitvormingsproces van Marcus & Van Dam (2012). Dit besluitvormingsproces begint bij het naar voren brengen van een probleem en eindigt bij het kiezen van een alternatief. Gedurende het gehele proces van besluitvorming is er informatie verzameld en geanalyseerd (Marcus & Van Dam, 2012). In figuur 7.4 worden de stappen van het besluitvormingsproces weergegeven.

Het probleemonderzoek is afgerond en in paragraaf 7.1 worden de alternatieve oplossingen voor het managementprobleem gepresenteerd. Vervolgens worden de alternatieven geëvalueerd in paragraaf 7.2 aan de hand van de hiervoor opgestelde criteria, waarna er een keuze gemaakt wordt voor de beste oplossing. Paragraaf 7.3 bestaat uit een implementatieplan dat door middel van de pdca-cyclus ontworpen is. Paragraaf 7.4 geeft een toelichting op de financiële gevolgen en dit hoofdstuk wordt afgesloten in paragraaf 7.5 met de conclusie van het advies.



Figuur 7.1 Fasen in het besluitvormingsproces (Marcus & Van Dam, 2012).

7.1 Alternatieven

In deze paragraaf staat de tweede fase van het besluitvormingsproces van Marcus & Van Dam (2012) centraal. De alternatieve oplossingen voor het managementprobleem worden besproken. Vanuit het literatuuronderzoek in hoofdstuk 2 verwijst het begrip curriculum volgens Lam (2010) naar een langdurige ontwikkeling. Het is een samenhangend geheel van activiteiten die een student tijdens de studieloopbaan onderneemt onder begeleiding van de onderwijsinstelling en de praktijk. Aanvankelijk ging het uitsluitend om de inhoud, tegenwoordig is er veel meer aandacht voor leeractiviteiten en leerervaringen. De student staat hierbij centraal en de docenten hebben een ondersteunende rol.

Uit het veldonderzoek is gebleken dat de duur en toetsing van de stages, het gebrek aan leermiddelen, het gebrek aan bewustzijn van de studiekeuze en de houding van het onderwijsbestuur de aansluiting op het werkveld beïnvloeden. Zoals eerder in deze paragraaf vanuit de literatuur aangegeven werd dat het curriculum tegenwoordig minder gericht is op uitsluitend de lesinhoud, geldt dit ook voor het curriculum van het toerisme-onderwijs. De vier genoemde factoren spelen binnen het curriculum van de nieuwe onderwijsstructuur een belangrijke rol voor de mate van beroepsgerichtheid van de opleiding en de leerervaringen van de studenten.

Aan de hand van de onderzoeksresultaten zijn er drie passende alternatieve oplossingen ontworpen die het curriculum beter aan zullen laten sluiten op de behoeften van het werkveld. De alternatieve oplossingen worden in tabel 7.4 in willekeurige volgorde gepresenteerd:

Tabel 7.1 Alternatieve oplossingen IMEO toerisme-onderwijs

Alternatief 1	Het opzetten van een duurzaam samenwerkingsverband met een Nederlandse onderwijsinstelling met MBO toerisme-opleidingen door middel van een UTSN twinningproject op te starten in de periode 2018-2021.
Alternatief 2	Het samenstellen van een commissie bestaande uit docenten, studenten en betrokkenen vanuit het werkveld, waarbij kennisuitwisseling en het evalueren en ontwikkelen van het IMEO toerisme-onderwijs centraal staat.
Alternatief 3	Invoering van een snuffelstage in het tweede leerjaar en verlenging van de stageperiodes in het derde en vierde leerjaar met een vernieuwd beoordelingsformulier.

7.1.1 Alternatief 1

De eerste alternatieve oplossing staat in het teken van het opzetten van een duurzaam samenwerkingsverband met een Nederlandse onderwijsinstelling voor toerisme-opleidingen op MBO-niveau. Uit het veldonderzoek is gebleken dat de ontwikkeling van de nieuwe onderwijsstructuur moeizaam verlopen is en de relatie tussen het onderwijsbestuur, de docenten en betrokkenen uit het werkveld niet ten goede is gekomen. Het gebrek aan leermiddelen zorgt ervoor dat de praktijklessen niet uitgevoerd kunnen worden volgens het curriculum. Daarnaast heeft er nog geen evaluatie plaatsgevonden van het vernieuwde curriculum en weten de docenten niet of zij op de juiste manier hun lessen verzorgen.

Het opzetten van een samenwerkingsverband met een Nederlandse onderwijsinstelling die soortgelijke MBO toerisme-opleidingen verzorgt biedt kansen om kennis uit te wisselen, het onderwijs te evalueren en verder te ontwikkelen. Daarnaast biedt deze samenwerking studenten eenvoudiger de mogelijkheid om stage te lopen in Nederland of Suriname en het uitwisselen van studiemateriaal zoals hospitality vakliteratuur. Het doel van dit samenwerkingsverband is het uitwisselen van kennis en leermiddelen om het curriculum te evalueren en te verbeteren, ter ontwikkeling van het toerisme in Suriname.

Twinningfaciliteit Suriname-Nederland 2018-2021

Nederland en Suriname delen samen een lange geschiedenis. Suriname werd in 1975 onafhankelijk. De gezamenlijke historie, taal, cultuur en familiebanden hebben geleid tot een bijzondere relatie tussen beide landen, wat de aanleiding was voor de twinningfaciliteit. Met de twinningfaciliteit van de Uitvoeringsorganisatie Twinningfaciliteit Suriname-Nederland (UTSN) worden samenwerkingen

gestimuleerd tussen vergelijkbare organisaties uit Suriname en Nederland. In de twinning–relatie tussen Suriname en Nederland staat de ‘collega–tot–collega’ benadering centraal. Belangrijke kenmerken van deze twinning–relatie zijn gelijkwaardigheid, wederkerigheid en duurzaamheid (UTSN, 2018). De centrale doelstelling van de twinningfaciliteit 2018–2021 is *‘het versterken van de sociale banden tussen Nederland en Suriname door middel van kennisuitwisseling en samenwerking van maatschappelijke organisaties. Door deze interactie kunnen instituties worden ondersteund en de capaciteitsopbouw van het Surinaamse maatschappelijk middenveld worden versterkt’* (UTSN, 2018).

Dit betekent in de praktijk dat de UTSN duurzame projecten financieel steunt die gebaseerd zijn op een hecht partnerschap tussen een Surinaamse en Nederlandse organisatie, waarbij de uitwisseling van kennis centraal staat (UTSN, 2018).

De eerste twinningfaciliteit is gestart in 2008 en heeft ruim 100 maatschappelijke projecten in Suriname gefinancierd met overwegend positieve resultaten. De tweede twinningfaciliteit heeft ruim 50 projecten financieel ondersteund. Naar aanleiding van de resultaten van deze projecten zal de derde twinningfaciliteit starten in 2018 tot en met 2021 (UTSN, 2018). In 2015 is de SSSHTC een soortgelijk twinningproject gestart in samenwerking met het ROC van Amsterdam. Deze samenwerking heeft ervoor gezorgd dat er een driejarige MBO toerisme–opleiding ontwikkeld is voor de SSSHTC (Dagblad De West, 2015).

Aanvraag twinningproject

Voor het IMEAO is het mogelijk om een aanvraag in te dienen om een samenwerking te starten met een Nederlandse onderwijsinstelling. Het IMEAO heeft de mogelijkheid om zelf een twinningpartner te benaderen of via de website van de UTSN een verzoek te plaatsen voor een geschikte twinningpartner. Dit verzoek dient te bestaan uit de inhoud en grootte van het project en naar wat voor partner het IMEAO op zoek is. Er wordt onderscheid gemaakt tussen grote en kleine projecten. De kleine projecten kunnen bedragen tussen de €10.000 en €40.000 toegekend krijgen met een looptijd van maximaal één jaar. De grote projecten kunnen tussen de €40.000 en €200.000 toegekend krijgen met een looptijd van maximaal twee jaar. Hierbij dienen beide twinningpartners rekening te houden met een eigen financiële bijdrage van vijf procent bij een klein project en vijftien procent bij een groot project (UTSN, 2018).

De projecten die kans maken op een bijdrage van de twinningfaciliteit 2018–2021 moeten zich bevinden in de sectoren onderwijs & opleiding, zorg & welzijn, taal & cultuur of milieu & ecologie. De sector onderwijs & opleiding kan op een brede manier geïnterpreteerd worden. Hiertoe behoren ook beroepsopleidingen waar het toerisme–onderwijs van het IMEAO onder valt (UTSN, 2017).

Om deel te kunnen nemen aan de derde twinningfaciliteit worden er twee momenten aangeboden waarop twinningpartners hun projectvoorstel kunnen inleveren. Het eerste inlevermoment is in juni 2018 en het tweede inlevermoment zal naar verwachting in 2019 zijn (UTSN, 2018). Het IMEAO en de mogelijke twinningpartner zouden de deadline in 2019 kunnen aanhouden voor het projectvoorstel. Indien het projectvoorstel afgekeurd wordt bestaat de mogelijkheid om de samenwerking met de Nederlandse onderwijsinstelling voort te zetten zonder deelname aan de derde twinningfaciliteit. In dat geval komt de financiële ondersteuning van de UTSN te vervallen.

7.1.2 Alternatief 2

De tweede alternatieve oplossing staat in het teken van het samenstellen van een commissie met betrokkenen van het IMEAO en het werkveld om samen het onderwijs te evalueren en verder te ontwikkelen. In het literatuuronderzoek in hoofdstuk 2 werd aangegeven door Chan et al (2017) dat door de snel veranderende arbeidsmarkt een toerismecurriculum zal moeten voldoen aan de veranderende beroepskenmerken. Hierdoor is het van belang dat het onderwijs en het werkveld nauw met elkaar samenwerkt. Het werkveld is afhankelijk van goed onderwijs en opgeleid personeel en het onderwijs is afhankelijk van het werkveld. Verandert er iets binnen het werkveld, dan zal het onderwijs daar op aangepast moeten worden, zoals te zien is in figuur 2.1 in bijlage 3. Betrokkenen van het IMEAO hebben aangegeven dat de evaluatie van het toerisme-onderwijs sinds de invoer van de nieuwe onderwijsstructuur nog niet plaats heeft gevonden. Het is daarom belangrijk dat het werkveld betrokken wordt bij de onderwijsevaluatie- en ontwikkeling, zodat het onderwijs met input van de toerisme-sector verbeterd kan worden.

Uit het onderzoek is gebleken dat de betrokkenen uit het werkveld vinden dat er vanuit de onderwijsinstelling onvoldoende gecommuniceerd wordt met het werkveld. Daarentegen geven de docenten aan dat het werkveld geen feedback geeft over de stagiaires en het onderwijs. Hierdoor weten de docenten niet in hoeverre zij hun lessen op de juiste manier verzorgen en hoe de stageperiodes volgens de bedrijfsmentoren ervaren worden. In het verleden hebben verschillende betrokkenen uit het werkveld geprobeerd om samen te werken met het IMEAO maar dit heeft niet voor een positieve samenwerking gezorgd. Enkele respondenten hebben aangegeven dat een betere communicatie tussen het werkveld en de onderwijsinstelling ervoor zorgt dat het onderwijs verder ontwikkelt kan worden.

Vanuit het werkveld is de angst ontstaan dat er in de toekomst zeer weinig opgeleide Surinamers zijn die in het bezit zijn van een hospitality-diploma. Toerisme-studenten blijken niet voldoende op de hoogte te zijn van wat het vak precies inhoudt. Studenten kiezen vaak voor een toerisme-opleiding omdat er geen vakken zoals Statistiek of Wiskunde aan bod komen. Daarnaast zijn de intakegesprekken voor het toerisme-onderwijs sinds de nieuwe onderwijsstructuur afgeschaft om het onderwijs laagdrempeliger te maken. Enkele respondenten hebben aangegeven dat de intakegesprekken weer ingevoerd zouden moeten worden zodat de kans op uitval van studenten vermindert wordt.

Commissie onderwijs en werkveld

Om er voor te zorgen dat de communicatie tussen het onderwijs en het werkveld verbeterd kan worden is het samenstellen van een commissie een geschikte alternatieve oplossing. De commissie bestaat uit een minimum van tien leden. De leden van deze commissie bestaan uit betrokkenen uit het werkveld en docenten en studenten van het IMEAO, waarbij het gewenst is om meerdere subsectoren uit de toerisme-sector te betrekken. Het doel van deze commissie is het uitwisselen van kennis en het betrekken van het werkveld bij de ontwikkeling en evaluatie van het toerisme-onderwijs, om daarmee de studenten zo goed mogelijk klaar te stomen voor de toerisme-sector. Deze samenwerking tussen het onderwijs en het werkveld zal de onderlinge relatie ten goede komen. Het uitwisselen van kennis en feedback zorgt ervoor dat de onderwijsinstelling kan anticiperen op de behoefte van het werkveld. Hierdoor zal de aansluiting van het onderwijsinstelling op het werkveld verbeterd kunnen worden wat bijdraagt aan de ontwikkeling van Suriname als toeristenbestemming.

Activiteiten commissie en medewerking studenten

Binnen de commissie wordt er op verschillende manieren samengewerkt om uiteindelijk de studenten zo goed mogelijk klaar te stomen voor het werkveld. Naast de evaluatie en ontwikkeling van het onderwijs kunnen er verschillende binnen- en buitenschoolse activiteiten georganiseerd worden om de kennisuitwisseling te bevorderen. Voorbeelden van deze activiteiten zijn het organiseren van gastcolleges, informatiebijeenkomsten voor studiekeizers en bedrijfsbezoeken bij commissieleden vanuit het werkveld om het bewustzijn van de studiekeuze te vergroten.

Naast de leden van de commissie leveren ook de derde- en vierdejaars toerisme-studenten een waardevolle bijdrage aan deze activiteiten. Het organiseren en deelnemen aan de informatiebijeenkomsten sluit binnen het huidige curriculum aan op het vak Planning en Organisatie van evenementen (IMEAO, 2016). Voor de derde- en vierdejaars studenten is dit een uitstekende gelegenheid om hun vaardigheden te trainen in de praktijk. Daarnaast kunnen de studenten ook een waardevolle bijdrage leveren aan de onderwijsevaluatie en krijgen zij op deze manier meer inspraak in het onderwijs. Om de financiën zo laag mogelijk te houden moet er zoveel mogelijk gebruik gemaakt worden van de inzetbaarheid van studenten.

Herinvoering intakegesprekken

De afschaffing van de intakegesprekken was gedurende het veldonderzoek een veelbesproken topic. De respondenten zouden de intakegesprekken graag weer terug willen zien. De commissie zorgt ervoor dat er een herinvoering van de intakegesprekken opgestart wordt. Betrokkenen uit het werkveld zouden met hun ervaring en deskundigheid de docenten kunnen ondersteunen tijdens de intakegesprekken. De herinvoering van de intakegesprekken zorgt ervoor dat de studiekeizers gescreend worden op basis van hun interesses in het toerisme, in plaats van te kiezen voor een opleiding zonder 'ingewikkelde' vakken. De huidige uitstroom van studenten met een diploma is volgens respondent 1 ongeveer 40 procent. Dit was gedurende de oude onderwijsstructuur ongeveer 70 procent. De herinvoering van de intakegesprekken zal de uitstroom van studenten met een diploma naar een hoger percentage kunnen tillen. Een verhoging van de uitstroom van het aantal toerisme-studenten met een diploma is de gewenste situatie is voor de onderwijsinstelling.

Om deze alternatieve oplossing uit te kunnen voeren is het van belang dat de commissieleden zich proactief en flexibel opstellen. In het verleden kwam het regelmatig voor dat er vanuit de onderwijsinstelling geen bijeenkomsten plaats konden vinden na afloop van de reguliere schooltijden. Zoals één respondent aangaf heerst er binnen de toerisme-sector geen negen-tot-vijf-mentaliteit en zullen er duidelijke afspraken gemaakt moeten worden over wanneer er bijeenkomsten plaats kunnen vinden. Deze alternatieve oplossing zal aan het begin van schooljaar 2018-2019 van start kunnen gaan. Binnen dit jaar zal de commissie samengesteld kunnen worden en op de lange termijn een positieve invloed hebben voor het onderwijs en de toerisme-sector.

7.1.3 Alternatief 3

Het derde alternatief staat in het teken van het aanpassen van de duur van stageperiodes en het bijbehorende beoordelingsformulier. Uit het veldonderzoek is gebleken dat elf van de twaalf respondenten de duur van de stageperiodes te kort vinden. Zij gaven aan dat er veel energie in de begeleiding van de stagiaires gestoken wordt, maar dat de stagiaires in twee maanden tijd te weinig kunnen leren. Na twee maanden tijd hebben de meeste stagiaires de werkzaamheden pas onder de

knijp en zijn zij al genoodzaakt om te stoppen gezien hun studieprogramma. Daarnaast is gebleken dat het tekort aan stageplekken een knelpunt is binnen de nieuwe onderwijsstructuur.

Gedurende het veldonderzoek werd er ook aangegeven dat het huidige beoordelingsformulier voor de stagiaires niet opgesteld is aan de hand van de sectorspecifieke competenties volgens het kwalificatiedossier uit 2013. Hierdoor wordt de ontwikkeling van de competenties van de studenten niet op een correcte manier getoetst.

Aanpassing stageperiodes

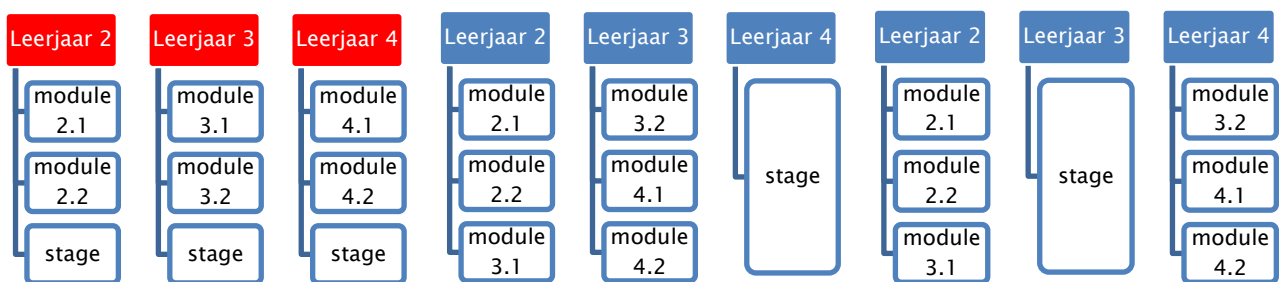
Het aanpassen van de stageperiodes zou het tekort aan stageplekken kunnen terugdringen en de effectiviteit van de stageperiodes verhogen. Indien de studenten vier of zes maanden stage lopen zouden zij meer tijd kunnen besteden aan het leren van de werkzaamheden en het ontwikkelen van hun competenties. Daarnaast is het voor de bedrijfsmentoren prettiger om stagiaires voor een langere periode in dienst te hebben omdat de energie en begeleiding over een langere periode verspreid kan worden.

Modulair systeem

Het huidige curriculum is opgebouwd volgens een modulair systeem. Ieder leerjaar bestaat uit drie modules. In elke module staat een onderwerp centraal met de leerstof daaraan gekoppeld. Iedere module bestaat uit 12 of 13 verschillende vakken. Een module duurt acht weken en wordt direct afgesloten met een reguliere schriftelijke toets en/of een praktische opdracht (IMEAO, 2016). In ieder leerjaar vindt de stage plaats in de derde module. Figuur 7.2 in bijlage 11 is een overzicht van de huidige indeling van alle modules voor de niveau 4 opleiding Assistent Front Office Manager (AFMA). De niveau 3 opleiding Front office Medewerker (FOM) en niveau 2 opleiding Assistent Front office Medewerker (AFOM) beschikken over dezelfde module-indeling in leerjaar twee en drie.

Toelichting op aangepaste modules en stageperiodes

Om de alternatieve indeling van de stageperiodes in te voeren zal er rekening gehouden moeten worden met het verplaatsen van enkele modules naar een eerder of een later leerjaar. Hierdoor zullen alle vakken volgens het huidige curriculum blijven bestaan alleen op een ander moment aangeboden worden. In figuur 7.5 tot en met 7.7 wordt de huidige en de alternatieve indeling getoond voor de niveau 4 opleiding. Figuur 7.8 tot en met 7.10 in bijlage 12 zijn overzichten van de huidige en alternatieve indelingen van de modules en stageperiodes voor niveau 2 en 3. Het basisjaar is in deze figuren weggelaten omdat in dit leerjaar nog geen studierichting gekozen is.



Figuur 7.3 Huidige indeling modules niveau 4.

Figuur 7.4 Alternatieve indeling modules niveau 4 optie 1.

Figuur 7.5 Alternatieve indeling modules niveau 4 optie 2.

Zoals te zien is in figuur 7.3 tot en met 7.8 zullen de modules verschoven worden om de verlengde stageperiodes passend te kunnen maken in het curriculum zonder dat hierdoor lesuren verloren gaan aan de stages. Voor de niveau 4 opleiding betekent dit dat de stageperiode zes maanden zal duren, voor de niveau 3 opleiding vier maanden en voor de niveau 2 opleiding zal de stageperiode gelijk blijven. De duur van de nieuwe stageperiodes is gebaseerd op de hoeveelheid lesstof en modules van de opleidingen per niveau. Voor studenten die een niveau 2 opleiding volgen zal een stageperiode van twee maanden geschikter zijn dan het volledig afschaffen van de stage. Hierdoor zal de mate van beroepsgerichtheid van de niveau 2 opleiding niet verloren gaan.

De vierjarige opleiding zal, afhankelijk van de hoeveelheid studenten per klas, gespiegeld kunnen worden. Dit betekent dat een deel van de studenten in het derde leerjaar zes maanden stageloopt en een ander deel in het vierde leerjaar zes maanden stageloopt. Beide mogelijkheden zorgen er wel voor dat de studenten op hetzelfde moment afstuderen. Deze spiegeling zou mogelijk zijn op het IMEO 1 waar in het vierde leerjaar twee klassen van 22 studenten zijn (Simons, J., persoonlijke communicatie, 23 mei 2018). Klas A zou in dit geval in leerjaar drie op stage kunnen gaan en klas B zou in leerjaar vier op stage kunnen gaan zoals te zien is in figuur 7.4 en 7.5.

Herontwikkeling beoordelingsformulier

Het huidige beoordelingsformulier toetst niet de toerismecompetenties die opgesteld zijn in het kwalificatiedossier uit 2013 van het IMEO. De studenten worden beoordeeld op de volgende onderdelen: *stressbestendigheid, samenwerken, planmatig werken, initiatief tonen, communiceren en zelfvertrouwen*. Daarnaast wordt de werkhouding en representativiteit van de stagiaires getoetst. Deze onderdelen zijn toepasbaar voor alle studierichtingen binnen de onderwijsinstelling en niet gericht op de toerismecompetenties. Een beoordelingsformulier gericht op de competenties vanuit het kwalificatiedossier zou de ontwikkeling van de competenties passend bij de studierichting beter kunnen toetsen. Hierbij zouden competenties zoals *klantgerichtheid, het spreken van meerdere vreemde talen, flexibel zijn* en *commercieel denken* toegevoegd kunnen worden aan het huidige beoordelingsformulier. Daarnaast zou het toevoegen van de handelingen bij de frontoffice, zoals het in- en uitchecken van gasten, het beoordelingsformulier specifieker maken voor de beroepsgroep. De voorbereidingen voor de ontwikkeling van het curriculum en het stagebeoordelingsformulier kunnen van start gaan in schooljaar 2018–2019.

7.2 Evaluatie alternatieven

In deze paragraaf staat de derde fase van het besluitvormingsproces van Marcus & Van Dam (2012) centraal: het evalueren van de alternatieven. Allereerst worden de afwegingscriteria toegelicht en voorzien een wegingsfactor. De drie alternatieve oplossingen worden geëvalueerd aan de hand van de opgestelde criteria. In de deelparagrafen wordt deze criteria per alternatieve oplossing toegelicht. Tot slot wordt de keuze voor de beste alternatieve oplossing besproken.

Afwegingscriteria

De criteria voor de evaluatie van de drie alternatieve oplossingen zijn gebaseerd op de aanleiding van het onderzoek, de bijbehorende onderzoeksvragen en overleg met de opdrachtgever. De afwegingscriteria die gebruikt worden voor het beoordelen van de drie alternatieve oplossingen zijn als

volgt: *inspanningen, financiële gevolgen, risico's, de aansluiting op de vraag vanuit de opdrachtgever en het effect op de lange termijn*. In bijlage 13 wordt de keuze voor de afwegingscriteria toegelicht.

Wegingsfactoren criteria

De afwegingscriteria zijn in overleg met de opdrachtgever beoordeeld met een wegingsfactor. Er is gebruik gemaakt van vijf wegingsfactoren waarbij één staat voor niet belangrijk en vijf staat voor zeer belangrijk. De criteria en de bijbehorende wegingsfactoren worden weergegeven in tabel 7.2.

Tabel 7.2 Wegingsfactoren criteria

Criteria	Wegingsfactor	Toelichting op criteria
Inspanningen	3	Aantal personen en benodigde tijd voor de ontwikkeling en uitvoer moet <i>zo laag mogelijk</i> zijn.
Financiële haalbaarheid	5	De financiële haalbaarheid <i>zo hoog mogelijk</i> zijn door de beperkte financiële mogelijkheden.
Risico's	3	De kans op risico's die de uitvoer van de alternatieve oplossing met zich meebrengt moet <i>zo laag mogelijk</i> zijn.
Aansluiting op vraag vanuit de opdrachtgever	4	De alternatieve oplossing <i>moet zo veel mogelijk</i> aansluiten op het vraagstuk van de opdrachtgever.
Effect op de lange termijn	5	De alternatieve oplossing moet op de lange termijn <i>zoveel mogelijk</i> effect hebben.

Evaluatie alternatieve oplossingen

In tabel 7.3 is een schematische weergave van de evaluatie van de alternatieve oplossingen aan de hand van de opgestelde afwegingscriteria. De alternatieve oplossingen zijn door middel van getallen van één tot en met vijf beoordeeld. Eén staat voor zeer laag en vijf staat voor zeer hoog.

Tabel 7.3 Beoordeling alternatieve oplossingen

Criteria	Wegingsfactor	Beoordeling Alternatief 1	Score Alternatief 1	Beoordeling Alternatief 2	Score Alternatief 2	Beoordeling Alternatief 3	Score alternatief 3
Inspanningen	3	1	3	2	6	3	9
Financiële haalbaarheid	5	1	5	3	15	3	15
Risico's	3	2	6	3	9	3	9
Aansluiting op vraag vanuit de opdrachtgever	4	4	16	5	20	4	16
Effect op de lange termijn	5	4	20	5	25	3	15
Totaalscore			50		75		64

In tabel 7.3 te zien dat op basis van de totaalscores het tweede alternatief het meest geschikt omdat dit alternatief het hoogst scoort met 75 punten. In deelparagraaf 7.2.1 tot en met deelparagraaf 7.2.5 zullen de scores van de criteria per alternatieve oplossing worden toegelicht waarna het beste alternatief in deelparagraaf 7.2.6 wordt beschreven.

7.2.1 Inspanningen

Het eerste alternatief scoort het hoogst op dit criterium omdat er voor de uitvoer van deze alternatieve oplossing de meeste personen en hoeveelheid tijd nodig is. Dit alternatief heeft als nadeel dat er voorafgaand aan de start van de samenwerking met de Nederlandse twinningpartner een voorstel geschreven moet worden voor de UTSN. Dit voorstel bestaat uit een volledig plan van aanpak inclusief een begroting van het hele project tussen beide onderwijsinstellingen op afstand. Daarnaast zal er tijdens de uitvoer van het project regelmatig gereisd moeten worden naar beide landen om de samenwerking zo goed mogelijk te kunnen laten verlopen. De maximale projectduur is twee jaar, maar zal daarna verder kunnen gaan zonder (financiële) ondersteuning van de UTSN. Alternatief drie vergt de nodige tijd voor de ontwikkeling van de stageperiodes met de bijkomende verschuivingen van modules binnen de leerjaren. Daarnaast zal ook de ontwikkeling van het beoordelingsformulier meegerekend moeten worden. Dit alternatief zal inclusief de evaluatie en bijstelling van het curriculum twee jaar duren, maar blijft een continue proces van evalueren, bijstellen en uitvoeren. De ontwikkelaars zullen bij dit alternatief rekening moeten houden met deadlines zoals het begin van het nieuwe schooljaar. Alternatief twee zal bestaan uit een commissie met een minimum van tien leden met ondersteuning van derde- en vierdejaars toerisme-studenten. Dit alternatief is niet gebonden aan een maximale duur en een samenwerking met collega's uit het buitenland. De samenwerking tussen het onderwijs en het werkveld vraagt hierbij wel de nodige inspanningen.

7.2.2 Financiële haalbaarheid

Gezien de beperkte financiële mogelijkheden van de onderwijsinstelling vindt de opdrachtgever de financiële gevolgen een zeer belangrijk criterium (A-Kum, J., persoonlijke communicatie, 29 mei 2018). Alternatief één heeft voor de onderwijsinstelling aanzienlijk hogere financiële gevolgen in vergelijking met de andere alternatieven. De projectkosten zullen onder andere bestaan uit loonkosten, reis- en verblijfskosten, project-gerelateerde kosten, accountantskosten en onvoorziene kosten welke tot 85 procent van de totale projectkosten gefinancierd zullen worden door de UTSN (UTSN, 2018). Deze alternatieve oplossing valt onder een groot project met een eigen bijdrage van €15.000 voor zowel de Surinaamse als de Nederlandse onderwijsinstelling. De tweede en derde alternatieve oplossingen scoren beide gemiddeld op de financiële haalbaarheid. Bij het tweede alternatief worden zoveel mogelijk kosten bespaard door de inzetbaarheid van vrijwilligers uit het werkveld en de inzet van studenten. Voor het derde alternatief zullen de ontwikkelingskosten op basis van het uurloon van de onderwijsontwikkelaars en de benodigde tijd voor de ontwikkeling berekent moet worden.

7.2.3 Risico's

De tweede en derde alternatieve oplossing scoren gelijk op dit criterium. Het tweede alternatief heeft als risico dat er spanningen tussen de commissieleden ontstaan en dat men besluit om de samenwerking te staken. Gezien het gezamenlijke doel om Suriname te transformeren naar een toeristenbestemming wordt de kans op het staken van de samenwerking niet groot geschat, indien er duidelijke afspraken worden gemaakt. De derde alternatieve oplossing zou enige weerstand kunnen ontvangen van het onderwijsbestuur indien zij het niet nodig achtten om de duur van de stageperiodes aan te passen. Daarnaast is er kans dat het aantal studenten zonder stageplek niet afneemt zoals gewenst. De eerste alternatieve oplossing heeft als risico dat het mogelijk is dat het projectvoorstel van de UTSN geen akkoord krijgt. In dat geval zou de samenwerking tussen beide onderwijsinstellingen

door kunnen gaan, maar zonder financiële ondersteuning van de UTSN wat de uitvoer van de samenwerking zal beperken.

7.2.4 Aansluiting op de vraag vanuit de opdrachtgever

De drie alternatieve oplossingen scoren hoog op dit criterium omdat de drie alternatieve oplossingen bijdragen aan het verbeteren van de aansluiting van het onderwijs op het werkveld en gericht zijn op een zo goed mogelijke voorbereiding op een baan in de toerisme-sector. Bij ieder alternatief ligt de nadruk op het voldoen aan de behoeften van het werkveld en het verder ontwikkelen van het huidige onderwijs volgens de nieuwe onderwijsstructuur. De eerste twee alternatieven zijn meer organisatorisch van aard maar zullen op den duur resulteren in een aanpassing van het huidige curriculum zoals bij alternatief drie gelijk het geval is.

7.2.5 Effect op de lange termijn

De opdrachtgever heeft aangegeven dat dit criterium, evenals de financiële gevolgen, zeer belangrijk is bij het beoordelen van de alternatieve oplossingen (A-Kum, J., persoonlijke communicatie, 29 mei 2018). Het eerste alternatief heeft een projectduur van twee jaar, maar zou na afloop voortgezet kunnen worden zonder financiële ondersteuning van de UTSN. Hierdoor bestaat de mogelijkheid om het duurzame samenwerkingsverband tussen de twee onderwijsinstellingen voort te zetten en kennis uit te blijven wisselen. Het tweede alternatief zal door de nauwe samenwerking met de toerisme-sector een waardevol effect hebben voor de lange termijn. Zowel het onderwijs als het werkveld wil Suriname als toeristenbestemming verder ontwikkelen waardoor zij met de uitwisseling van kennis en expertise samen aan het roer staan van de ontwikkelingen in de sector. Het derde alternatief scoort gemiddeld op het lange termijn effect. Indien de stageperiodes verlengd worden en de beoordelingsformulieren toetsen op de toerisme-competenties komt dit de mate van beroepsgerichtheid van het toerisme-onderwijs ten goede. Hierbij is het de vraag hoe effectief de verlengde stageperiodes uiteindelijk zijn en of er een afname ontstaat in het aantal studenten zonder stageplek.

7.2.6 Het beste alternatief

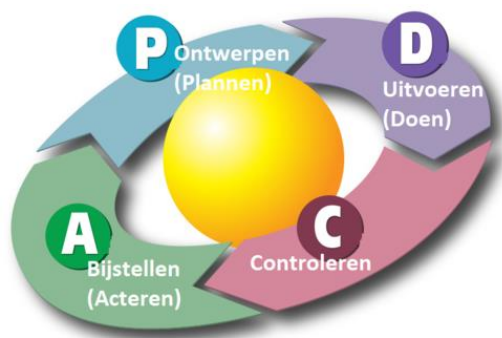
In deze deelparagraaf staat de vierde fase van het besluitvormingsproces van Marcus & Van Dam (2012) centraal. De keuze voor het beste alternatief wordt besproken aan de hand van de uitkomsten van de evaluatie. Aan de hand van de evaluatie in paragraaf 7.2 en het overzicht van de evaluatie in tabel 7.3 is te concluderen dat de tweede alternatieve oplossing: *'Het samenstellen van een commissie bestaande uit docenten, studenten en betrokkenen vanuit het werkveld, waarbij kennisuitwisseling en het evalueren en ontwikkelen van het IMEAO toerisme-onderwijs centraal staat'* het beste alternatief is.

Deze alternatieve oplossing bundelt de krachten van de docenten, studenten en het werkveld door gezamenlijk zorg te dragen voor de kwaliteit van het toerisme-onderwijs. Het is financieel haalbaar en het effect op de lange termijn is groot doordat het IMEAO inzicht krijgt in de behoeften van het werkveld en samen met het werkveld en de studenten het onderwijs verder ontwikkelt. De studenten zijn de medewerkers van de toekomst en zij moeten klaargestoomd worden voor deze kansrijke sector. Zoals aangegeven werd in hoofdstuk 1 speelt het onderwijs een cruciale rol bij de transformatie van Suriname als toeristenbestemming. Een geschoold kader is van belang om het transformatieproces te

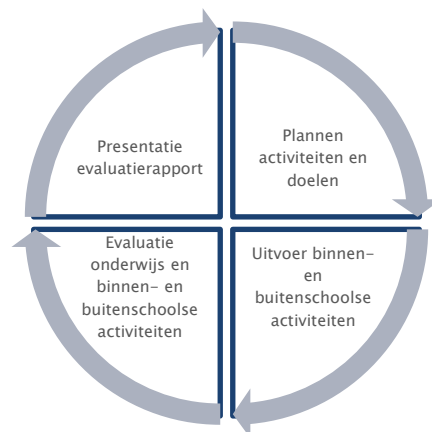
dragen (Ministerie van Handel, Industrie en Toerisme, 2017). Dit alternatief zal geïmplementeerd kunnen worden volgens de aanwijzingen voor de uitvoer van het advies in paragraaf 7.3

7.3 Implementatie

In deze paragraaf staat de vijfde en laatste fase van het besluitvormingsproces van Marcus & Van Dam (2012) centraal. Aan de hand van PDCA-cyclus in figuur 7.9 zal beschreven worden hoe het besluit voor de opdrachtgever geïmplementeerd kan worden. De PDCA-cyclus is een geschikte methode om effectief te kunnen verbeteren en te veranderen. De vier stappen binnen de PDCA-cyclus zijn: *plannen*, *doen*, *controleren* en *acteren* (Passionned Group, 2018). De implementatie van het tweede alternatief voor het IMEAO toerisme-onderwijs zal volgens deze vier stappen van de pdca-cyclus de toegepast worden in deelparagraaf 7.3.1 tot en met 7.3.4.



Figuur 7.9 Stappen van de PDCA-cyclus (Bosgra Onderzoek, 2018).



Figuur 7.10 Implementatie onderwijscommissie IMEAO toerisme-opleidingen.

7.3.1 Plannen

In deze deelparagraaf staat het eerste onderdeel van de PDCA-cyclus centraal: het plannen van activiteiten en het stellen van doelen. In figuur 7.10 wordt deze eerste fase weergegeven als het plannen van de activiteiten van de onderwijscommissie. De aanvang van de eerste fase vindt plaats in het eerste kwartaal van schooljaar 2018–2019.

Selectie van commissieleden

Voorafgaand aan de start van de eerste vergadering in het eerste kwartaal van schooljaar 2018–2019 zal het onderwijsbestuur en/of de opleidingsmanager beslissen welke betrokkenen van het onderwijs geselecteerd worden voor de onderwijscommissie. De onderwijscommissie zal bestaan uit ongeveer vier docenten, vier betrokkenen uit het werkveld en twee studenten. Twee gedreven studenten worden hiervoor persoonlijk benaderd door de deelnemende docenten.

De vier betrokkenen uit het werkveld kunnen respondenten zijn die deelgenomen hebben aan dit onderzoek en/of bij voorkeur lid zijn van The Suriname Hospitality and Tourism Association (SHATA). De SHATA is een toonaangevende organisatie voor de ontwikkeling en promotie van het toerisme in Suriname. Het helpen bevorderen van het beroepsgerichte toerisme-onderwijs is één van de vijf belangrijkste diensten van de organisatie (SHATA, 2018). Om zoveel mogelijk diversiteit binnen de commissie te creëren worden er bij voorkeur gekozen voor verschillende subsectoren in de toerisme-sector, zoals accommodaties, touroperators, tourguides en vervoersmaatschappijen. Hierdoor kan er vanuit ieder zijn of haar expertise met een verschillend perspectief gekeken worden naar het toerisme-

‘Suriname als toeristenbestemming begint bij het onderwijs’

onderwijs. De selectie van de commissieleden zal één maand in beslag nemen en wordt ingepland in september 2018, voorafgaand aan de start van schooljaar 2018–2019 in oktober 2018. Nadat de commissie is samengesteld zal in oktober 2018 de eerste bijeenkomst gepland worden waarin besproken wordt wie welke taken op zich zal nemen en welke activiteiten er gepland kunnen worden. De rolverdeling en functieomschrijvingen van de commissieleden worden weergegeven in tabel 7.4 in bijlage 14.

Stellen van doelen

Uit het veldonderzoek is gebleken dat de gewenste situatie voor het IMEAO toerisme–onderwijs is dat de uitstroom van het aantal toerisme–studenten met een diploma verhoogd wordt. Gedurende de oude onderwijsstructuur met intakegesprekken was de uitstroom van het aantal gediplomeerde studenten naar schatting 70 procent. Inmiddels is dit percentage gedaald met ongeveer 30 procent. In tabel 7.5 worden de organisatiedoelen en bijbehorende kritische succesfactor en prestatie indicator weergegeven aan de hand van het INK–managementmodel. Het INK–managementmodel is een hulpmiddel bij het evalueren, ontwikkelen en besturen van profit en non–profit organisaties en is daarmee passend voor het IMEAO. Het draagt bij aan het overzicht en versterkt de samenhang van de verschillende elementen van de bedrijfsvoering (INK, 2018).

De kritische prestatie indicator (KPI) houdt in dat er na twee jaar minimaal 60 procent van de vierdejaars toerisme–studenten zal moeten uitstromen. Dit is een verhoging van gemiddeld 10 studenten ten opzichte van de huidige situatie. Deze KPI biedt houvast voor de commissie door middel van de standaard en realisatie en behoort tot het INK–organisatie niveau ‘managen van processen’.

Tabel 7.5 KPI dashboard (INK, 2018).

Organisatiedoel			Korte termijn doel	
Het verhogen van de uitstroom van het aantal gediplomeerde IMEAO toerisme–studenten.			Het verhogen van de uitstroom van het aantal gediplomeerde IMEAO toerisme–studenten met minimaal 20% binnen twee schooljaren.	
Kritische succes factor	Prestatie indicator	Standaard	Realisatie	INK–organisatie niveau
Uitstroom van studenten	% van de toename van de uitstroom	Meer dan 20%	2 jaar	Managen van processen.

Plannen van binnen- en buitenschoolse activiteiten

Naast de evaluatie en ontwikkeling van het onderwijs zullen er verschillende binnen- en buitenschoolse activiteiten georganiseerd worden door de commissie om de kennisuitwisseling tussen het werkveld en de onderwijsinstelling te bevorderen. Dit zijn activiteiten zoals het organiseren van gastcolleges, informatiebijeenkomsten voor studiekeizers en bedrijfsbezoeken– en presentaties bij commissieleden vanuit het werkveld om het bewustzijn van de studiekeuze te vergroten. Hiermee hoopt de onderwijsinstelling de verhoging van de uitstroom van het aantal studenten te kunnen realiseren zoals in tabel 7.5 volgens het KPI dashboard te zien is.

In deze planningsfase zal de commissie beslissen welk van de bovengenoemde activiteiten ingepland kunnen worden binnen een bepaald tijdvlak. Hierbij is vastgesteld dat ten minste één van de hierboven genoemde activiteiten georganiseerd wordt in schooljaar 2018–2019 en voorafgaand aan de

inschrijvingen voor schooljaar 2019–2020 de intakegesprekken weer in te voeren. Daarnaast zal in deze fase in kaart gebracht moeten worden welke IMEAO-locaties naast IMEAO 1 deel zullen nemen. Een compleet overzicht van het stappenplan van de commissie is te vinden in tabel 7.6 in bijlage 15.

Bijeenkomsten per schooljaar

Per schooljaar is er een minimum van drie bijeenkomsten vastgesteld. Deze bijeenkomsten zullen plaatsvinden aan ieder eind van de module. Gedurende de eerste module van schooljaar 2018–2019 zullen er twee bijeenkomsten plaatsvinden: aan het begin en aan het einde van de module. Tijdens deze beginbijeenkomst worden de aandachtspunten binnen de module besproken wordt de planning van binnen- en buitenschoolse activiteiten voor de komende module vastgelegd. Tijdens de overige bijeenkomsten wordt er teruggeblikt op het verloop van de module. Panelgesprekken met studenten zijn hiervoor een passend middel om het onderwijs per module te evalueren. Door een minimum te stellen voor het aantal bijeenkomsten per schooljaar wordt er houvast gegeven aan tussentijdse feedback- en evaluatiemomenten voor het onderwijs.

7.3.2 Doen

Deze deelparagraaf gaat over de uitvoering van de geplande activiteiten zoals besproken in paragraaf 7.3.1. De uitvoering van de binnen- en buitenschoolse activiteiten zal plaats vinden in schooljaar 2018–2019. Afhankelijk van de activiteit zullen de derde- en vierdejaars studenten voor het vak Planning en Organisatie van evenementen zoveel mogelijk ingezet worden om activiteiten te ondersteunen. Voor de derde- en vierdejaars studenten is dit een uitstekende gelegenheid om hun vaardigheden te trainen in de praktijk en studiekeizers voorlichting te geven over hun opleiding. De intakegesprekken kunnen heringevoerd worden door hiervoor de docenten en de deskundigen uit het werkveld uit de commissie in te zetten en zullen ongeveer twintig minuten per studiekeizer in beslag nemen. De gesprekken vinden aan het eind van schooljaar 2018–2019 plaats voor het volgende schooljaar. In bijlage 16 wordt de indeling van de intakegesprekken nader toegelicht en weergegeven in tabel 7.8. Het verloop van de intakegesprekken wordt meegenomen naar de eerste onderwijsevaluatie na de start van schooljaar 2019–2020. In deze uitvoerfase zal het verloop van de geplande binnen- en buitenschoolse activiteiten tussentijds gemonitord worden door de adviseurs en het onderwijsbestuur. Hierbij is het van belang om vroegtijdig te kijken naar het aantal geïnteresseerde studiekeizers voor informatiebijeenkomsten, de effectiviteit van deelnemende studenten en de uitstroom van het aantal vierdejaars studenten.

7.3.3 Controleren

In deze deelparagraaf staat de evaluatie centraal zoals te zien is in figuur 7.10. Vanaf de start van de nieuwe onderwijsstructuur heeft er voor het toerisme-onderwijs nog geen evaluatie plaatsgevonden vanuit de onderwijsinstelling. De betrokkenen uit het werkveld kunnen met hun expertise een bijdrage leveren aan de evaluatie van het onderwijs. Daarnaast worden er toerisme-studenten willekeurig gevraagd om deel te nemen aan de onderwijsevaluatie door middel van panelgesprekken aan het eind van iedere module. Deze panelgesprekken zullen ongeveer vijfenveertig minuten duren. In het literatuuronderzoek in hoofdstuk 2 werd aangegeven dat niet alleen medewerkers en (oud)-studenten maar ook deskundigen uit het werkveld een actieve rol spelen bij de evaluatie van het onderwijs (NVAO, 2016). Hierbij is het dus belangrijk om ook het werkveld en de studenten te betrekken bij de evaluatie. Zoals aangegeven in de rolverdeling van de commissieleden in tabel 7.4 in bijlage 14 wordt

de hoeveelheid theorie- en praktijklessen, de leermiddelen en de stages in het huidige curriculum geëvalueerd door de adviseurs. Daarnaast zal ook de voortgang van de KPI meegenomen worden in de evaluatie. Dat betekent dat er inzichtelijk gemaakt wordt met welk percentage de uitstroom van het aantal toerisme-studenten is toe- of afgenomen. De evaluatie zal naar verwachting plaats vinden aan het begin van schooljaar 2019-2020. De uitkomsten van deze evaluatie worden in een evaluatierapport gepresenteerd door de commissieleden, onder leiding van de docenten uit de commissie.

7.3.4 Acteren

Zoals respondent 1 aangaf gedurende het interview is de ontwikkeling van het onderwijs een continue proces van ontwikkelen, uitvoeren, evalueren en bijstellen. In deze fase staat het presenteren van het evaluatierapport centraal, zodat de onderwijsontwikkelaars de bijstelling van het curriculum in gang kunnen zetten na akkoord van het onderwijsbestuur. Daarnaast wordt de target van de KPI bijgesteld door het onderwijsbestuur en docenten indien dit gewenst is. Deze fase komt voort uit de evaluatie van het curriculum zoals te zien is in figuur 7.10.

Tijdens de evaluatie van de commissie is duidelijk geworden welke aandachtspunten bijgesteld moeten worden om het curriculum verder te kunnen verbeteren. Dit betekent niet direct dat er grootscheepse veranderingen plaats zullen vinden binnen het curriculum, maar dat de aandachtspunten bijgesteld worden. Het evaluatierapport zal door de commissieleden gepresenteerd worden aan de onderwijsontwikkelaars en het onderwijsbestuur. In dit evaluatierapport wordt een opzet gegeven voor het bijstellen van het curriculum. De ontwikkelaars zullen samen met het onderwijsbestuur bepalen of de opzet geïmplementeerd kan worden in het huidige curriculum. Naar verwachting zal het evaluatierapport aan het einde van schooljaar 2019-2020 gepresenteerd kunnen worden. Het onderwijsbestuur zal de uiteindelijke beslissing nemen of de opzet voor het bijgestelde curriculum daadwerkelijk ingevoerd wordt om daarmee het curriculum verder te ontwikkelen.

Bijstellen van doelen

Naast het bijstellen van de target van de huidige KPI zal er in deze fase ook één of meerdere KPI's toegevoegd kunnen worden aan het dashboard in tabel 7.5. Indien er bekend is hoe de voortgang van het aantal gediplomeerden verlopen is over het afgelopen jaar kan de focus gelegd worden op het aantal uitvallers en het aantal studenten dat door wil stromen naar het HBO. Het huidige KPI dashboard biedt hierbij houvast en kan eenvoudig bijgesteld worden door de docenten en het onderwijsbestuur, met ondersteuning van de overige commissieleden.

Aan de hand van de bovengenoemde stappen volgens de pdca-cyclus zal de startdatum aan het begin van schooljaar 2018-2019 zijn en de einddatum aan het einde van schooljaar 2019-2020 zijn. Dit betekent dat dit proces naar verwachting anderhalf jaar in beslag zal nemen, maar dit wil niet zeggen dat de onderwijsevaluatie- en ontwikkeling daarna stopt. De ontwikkeling van het onderwijs is een continue proces van ontwikkelen, uitvoeren, evalueren en bijstellen. Deze stappen van de pdca-cyclus kunnen ieder schooljaar opnieuw herhaald worden om er voor te zorgen dat er regelmaat en structuur ontstaat in de evaluatie en ontwikkeling van het toerisme-onderwijs.

7.4 Financiële gevolgen

Aan de hand van een projectbegroting is er voor de periode begin schooljaar 2018–2019 tot en met eind schooljaar 2019–2020 een planning/prognose opgesteld. Hierin zijn de verwachte kosten voor de uitvoer van de binnen- en buitenschoolse activiteiten en de evaluatie van het onderwijs verwerkt (de Boer, Brouwers & Koetzier, 2011). Vanuit de resultaten van het onderzoek en de verwachting van het eerste evaluatierapport zal het beoordelingsformulier van de stage op korte termijn aangepast kunnen worden om de stages competentiegericht te kunnen toetsen. Er is een schatting van de kosten voor de ontwikkeling van het beoordelingsformulier toegevoegd aan de projectbegroting. De begroting van de ontwikkeling van het IMEAO toerisme–onderwijs is aan de hand van een stappenplan opgesteld. Allereerst is er bepaald welke activiteiten er plaats zullen vinden binnen deze periode en hoeveel uren de activiteiten naar schatting in beslag zullen nemen. Daarnaast zijn ook de kosten voor het benodigde materiaal berekend (Werken aan projecten, 2018). In tabel 7.7 in bijlage 16 wordt de projectbegroting van de tweede alternatieve oplossing schematisch weergegeven en uitgebreid toegelicht aan de hand van overzichtelijke berekeningen. De begroting is gebaseerd op de gegevens die bekend zijn van IMEAO 1 en wordt geraamd op afgerond SRD 5.657,–, waarbij er rekening is gehouden met onvoorziene kosten met een omvang van twintig procent van het totale bedrag. Indien de overige IMEAO–locaties besluiten om deze veranderingen ook door te willen voeren zal deze begroting uitgebreid moeten worden. Een toelichting op de gezamenlijke begroting is te vinden in bijlage 16.

Financieringsmogelijkheden

Om de verwachte kosten voor de uitvoer van de binnen- en buitenschoolse activiteiten en de ontwikkeling van het onderwijs te kunnen financieren is het opzetten van een publieksfinanciering een passende mogelijkheid. In Suriname zet Apura Network Platform voor Crowd Funding zich in voor het financieren van sociale, creatieve en innovatieve projecten voor het nog beter en mooier maken van Suriname. ApuraNetworks verwelkomt projecten in diverse categorieën zoals onderwijs & onderzoek en toerisme, kunst & cultuur (ApuraNetworks, 2018). Het samenstellen van een commissie waarbij kennisuitwisseling en het evalueren en ontwikkelen van het IMEAO toerisme–onderwijs centraal staat sluit aan op de verdere ontwikkeling van de Surinaamse samenleving en heeft geen belang bij het maken van winst. Het project dient transparant te zijn over de staat van haar ontwikkeling door middel van projectupdates zoals foto's en video's (ApuraNetworks, 2018). De commissieleden en toerisme–studenten kunnen hier een waardevolle bijdrage aanleveren door hun creativiteit en passie voor het toerisme om te toveren tot eerlijke en vertrouwde beelden over de voortgang van het project.

Ondersteuning bij projectcampagne

Over het totaal gedoneerde bedrag zal Stichting Apura Networking een fee van zeven procent berekenen. Deze fee is afhankelijk van de hoogte van het totaal gedoneerde bedrag maar is ter indicatie opgenomen in de begroting in bijlage 16. Deze fee bestaat uit het bieden van ondersteuning bij het opzetten van de projectcampagne op ApuraNetworks, ondersteuning bij het schrijven van een projectplan, het schrijven van een video script, het inschakelen van regisseurs en het opnemen van een promotievideo. Daarnaast biedt ApuraNetworks ondersteuning bij het uploaden van het project op ApuraNetworks en de marketing voor het project op social media kanalen van de Stichting (Stichting Apura Networking, 2017). Door middel van deze ondersteuning vanuit ApuraNetworks kunnen de commissieleden en toerisme–studenten samen hun krachten bundelen om een sterke campagne op te zetten waarmee het bedrag van SRD 5.657,– kan worden gefinancierd.

7.5 Conclusie advies

In deze paragraaf wordt het advies samengevat en zal er antwoord gegeven worden op de adviesvraag van dit onderzoek.

Samenvatting

Op basis van het verrichte veldonderzoek zijn er drie alternatieve oplossingen voor het managementvraagstuk ontworpen. De eerste alternatieve oplossing stond in het teken van het opzetten van een duurzaam samenwerkingsverband met een Nederlandse onderwijsinstelling door middel van een UTSN twinningproject op te starten. De tweede alternatieve oplossing stond in het teken van het samenstellen van een commissie bestaande uit docenten, studenten en betrokkenen vanuit het werkveld waarbij kennisuitwisseling en onderwijsevaluatie- en ontwikkeling voor het centraal staat. Bij de derde alternatieve oplossing stond het aanpassen van de stageperiodes en het ontwikkelen van een vernieuwd beoordelingsformulier voor de stages centraal. Uit de evaluatie van de criteria is gebleken dat het tweede alternatief de beste optie is voor het IMEAO toerisme-onderwijs. De eerste twee alternatieve oplossingen zijn meer organisatorisch van aard en het derde alternatief is gericht op een directe aanpassing van het huidige curriculum. Op dit moment zal enkel het aanpassen van het curriculum niet voldoende toereikend zijn voor de verbetering van het onderwijs op de lange termijn. Het onderwijsbestuur zal haar houding ten opzichte van het werkveld moeten bijstellen en de onderlinge communicatie moeten verbeteren.

Beantwoording adviesvraag

De adviesvraag van dit onderzoek luidt als volgt:

‘Hoe kan het curriculum van het IMEAO toerisme-onderwijs beter aansluiten op de behoeften vanuit de arbeidsmarkt, zodat het onderwijs bijdraagt aan de ontwikkeling van het toerisme in Suriname?’

De verbetering van de aansluiting van het toerisme-onderwijs op de behoeften van het werkveld vraagt om een samenwerking tussen het onderwijs, het werkveld en de studenten. Het samenstellen van een onderwijscommissie bundelt de krachten van de docenten, studenten en het werkveld door gezamenlijk zorg te dragen voor de kwaliteit van het toerisme-onderwijs. Naast het zorg dragen voor de kwaliteit van het onderwijs zal er met deze alternatieve oplossing gewerkt worden aan een verhoging van de uitstroming van het aantal toerisme-studenten. Kennisuitwisseling, onderwijsevaluatie- en ontwikkeling staat hierbij centraal. Enkel het aanpassen van het curriculum zal in dit geval nog niet voldoende toereikend zijn voor de verbetering van het toerisme-onderwijs op de lange termijn. Het verbeteren van de samenwerking tussen de onderwijsinstelling en het werkveld speelt op dit moment een belangrijkere rol dan enkel het aanpassen van het curriculum. Zolang het onderwijs niet in de behoeften van het werkveld voorziet zal de aansluiting niet optimaal zijn. De commissie zal hier verandering in brengen door het verbeteren van de onderlinge communicatie en het stellen van gezamenlijke doelen die er toe zullen leiden dat het toerisme-onderwijs bijdraagt aan de ontwikkeling van het toerisme in Suriname. De studenten zijn de medewerkers van de toekomst en zij moeten klaargestoomd worden voor de toerisme-sector. Daarom begint de ontwikkeling van Suriname als toeristenbestemming bij het onderwijs.

Nawoord

In dit hoofdstuk wordt er gereflecteerd op mijn eigen handelen gedurende het thesisproject. Daarnaast wordt de waarde van de thesis voor de actuele behoeften in de branche als geheel toegelicht.

Persoonlijke reflectie

Aan de hand van een toelichting van maar vijf regels over deze afstudeeropdracht heb ik mijn initieel thesisvoorstel kunnen schrijven. Ik vond het erg lastig om vervolgens een volledig plan van aanpak te schrijven voor dit thesisproject. Ik ben tenslotte geen onderwijsdeskundige, ik had nog nooit van de onderwijsinstelling gehoord en het contact met mijn opdrachtgever was voornamelijk per e-mail. Daarnaast had ik voor het vak Management & Accounting de indeling van mijn thesisproject veranderd, zodat ik lessen kon volgen. De periode waarin ik lessen volgde en bezig was met het schrijven van het thesisvoorstel vond ik dan ook erg zwaar. Ik dank Arjo van Es voor zijn steun tijdens deze periode. Na het behalen van de verdediging van mijn thesisvoorstel ben ik vol goede moed van start gegaan met de voorbereidingen van het veldonderzoek. Voorafgaand aan mijn vertrek naar Suriname heb ik de focus gelegd op het inplannen van zoveel mogelijk afspraken voor het veldonderzoek. Voor mijn vertrek naar Suriname stonden er slechts vier afspraken gepland waardoor ik mijzelf lichtelijk zorgen maakte of ik wel voldoende interviews af zou kunnen nemen. Direct na aankomst in Suriname heb ik zoveel mogelijk contact gezocht met mogelijke respondenten. In mijn eerste week heb ik uiteindelijk al vijf interviews kunnen voeren en is alles zonder problemen verlopen. Tijdens mijn verblijf in Suriname heb ik veel contact gehad met de opdrachtgever over de voortgang van het veldonderzoek. Dankzij zijn netwerk heb ik uiteindelijk twaalf waardevolle interviews kunnen voeren. Bijna alle respondenten waren erg geïnteresseerd in het onderzoek en zij wilden graag deelnemen aan een interview. Ik kon duidelijk merken dat dit onderwerp speelt binnen de toerisme-sector. De waardering van alle betrokkenen bij het onderzoek gaf mij veel voldoening.

Contact met de opdrachtgever, eerste examiner en onderzoeksdocent

Het contact met de opdrachtgever is gedurende dit thesisproject prima verlopen. Aan het begin moest ik er aan wennen dat ik alleen contact met mijn opdrachtgever had via e-mail en via Skype. De eerste kennismaking was tijdens mijn verblijf in Suriname. Het contact met de opdrachtgever was altijd duidelijk en ik kreeg snel antwoord op mijn vragen. Het grote netwerk van de opdrachtgever heeft mij erg geholpen met het vinden van geschikte respondenten.

Het contact met mijn eerste examiner Arjo van Es vond ik aan het begin van het thesisproject erg wennen omdat het voor mij nog niet helemaal duidelijk was welke richting ik op wilde gaan met het project. Aan het begin had ik wat meer sturing nodig om de juiste weg op te gaan. Zijn expertise op het gebied van onderwijsontwikkeling en het toerisme in Suriname heeft ervoor gezorgd dat ik zeer goed begeleid ben. De ondersteuning van Arjo van Es verliep boven verwachting. Het maakte niet uit of hij op vakantie of op studiereis was, hij maakte altijd tijd vrij om zijn e-mails te beantwoorden. Daarnaast geeft hij korte maar krachtige feedback waar ik soms nog wel eens de zenuwen van kreeg. Als ik een e-mail met feedback ontving durfde ik deze bijna niet te openen, maar uiteindelijk kwam ik met zijn feedback altijd verder vooruit. Mijn onderzoeksdocent Rienk Van Marle heeft mij ondersteuning gegeven tijdens een consult en eenmalig per e-mail. Zijn feedback met betrekking tot de methodologie van dit onderzoek was erg duidelijk.

Gedurende dit thesisproject is het contact met het IMEAO minder vlot verlopen. Het duurde wel eens een paar weken om antwoord te krijgen van mijn contactpersoon. Hierdoor heb ik bepaalde informatie laat of helemaal niet meer ontvangen. Dit vond ik ontmoedigend omdat ik tenslotte een onderzoek aan het uitvoeren was voor de onderwijsinstelling. Ik had mijn contactpersoon graag willen ontmoeten in Suriname, maar ik werd doorverwezen naar de docenten. De medewerking van de docenten was daarentegen prettiger. Ik heb regelmatig contact gehad met de docenten en het maken van afspraken verliep soepel. De interviews waren erg waardevol en gaven mij meer inzicht in de organisatiecultuur van de onderwijsinstelling.

Planning en organisatie

De planning van dit thesisproject is ondanks de geplande vertraging goed verlopen. Ik heb met Arjo een gesprek gehad over het wijzigen van de indeling van het thesissemester en Management & Accounting. Vervolgens heb ik hiervoor toestemming gevraagd bij de Examencommissie. Alle betrokkenen bij dit thesisproject heb ik tijdig geïnformeerd over deze wijziging en de nieuwe inleverdatum van de thesis zodat hier geen onduidelijkheid over zou ontstaan. Ik heb voor mijzelf wekelijks een planning gemaakt met taken die ik uit wilde voeren en daar ben ik nooit van afgeweken. Vanaf mei tot en met de thesisdeadline werkte ik wekelijks 28 uur per week naast mijn thesis en het vak Management & Accounting. Hierdoor was een gedisciplineerde houding zeker een vereiste.

Leerpunten

Een van mijn leerpunten is dat ik eerder om feedback moet vragen. Doordat ik dit vooral aan het begin minder snel deed werkte ik vaak verder zonder dat ik wist of ik wel op de juiste manier bezig was. Daarnaast zou ik in het vervolg geen 28 uur per week meer werken naast de thesis. Helaas was ik genooddaakt om dit wel te doen, maar ik raad het iedere student af. Als ik dit thesisproject zou herhalen zou ik mijn planning op dezelfde manier toepassen door wekelijks taken vast te stellen en voorafgaand aan het veldonderzoek zo veel mogelijk afspraken in te plannen. Ik ben blij dat ik alle lessen van Management & Accounting heb kunnen volgen en zes geweldig leerzame weken heb gehad in Suriname. Ik kijk met voldoening terug op deze gehele periode. Het was een onvergetelijke ervaring!

Toegevoegde waarde voor het toerisme in Suriname

Bij dit onderzoek stond deze tweezijdige relatie tussen het onderwijs en de toerisme-sector centraal. Gedurende het veldonderzoek zijn de behoeften van het werkveld inzichtelijk gemaakt en het IMEAO kan hier invulling aan geven. Het werkveld vraagt naar opgeleid personeel uit Suriname met een gevoel voor hospitality. Het toerisme is nog altijd in ontwikkeling, maar door mensen op een juiste manier op te leiden en klaar te stomen voor deze kansrijke sector kunnen er grote stappen in de goede richting gemaakt worden. Door het samenstellen van een onderwijscommissie worden de krachten van de docenten, studenten en het werkveld gebundeld door gezamenlijk zorg te dragen voor de kwaliteit van het toerisme-onderwijs. Deze onderwijscommissie biedt structuur in het ontwikkelen, evalueren en bijstellen van het curriculum en wordt ondersteunt door binnen- en buitenschoolse activiteiten die het bewustzijn van de studiekeuze van de studenten bevordert. Daarmee zal een gewenste verhoging van uitstroom van het aantal toerisme-studenten met een diploma gerealiseerd worden en zal de angst voor een verdere afname van lokaal geschoold personeel in de toerisme-sector afnemen.

Literatuurlijst

- ApuraNetworks (2018). *ApuraNetworks: Where ideas turn into reality: onze richtlijnen*. Gevonden op 5 juni 2018 op het internet: <https://apura.org/pages/terms>
- Baarda et al (2012). *Basisboek interviewen: handleiding voor het voorbereiden en afnemen van interviews*. (Derde druk). Groningen, Houten: Noordhoff Uitgevers.
- Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (2012). *Landelijke kwalificaties MBO: Kwalificatiedossier Frontofficemedewerker*. Gevonden op 23 november 2017 op het internet: http://scholarvof.nl/wpcontent/uploads/2014/04/Kwalificatiedossier_Frontofficemedewerker_2014_2015.pdf
- Bird, J., Van De Mortel, T., Holt, J. & Walo, M. (2015). *Academics' perceptions of continuous and collaborative curriculum review: An Australian case study*. Journal of Hospitality and Tourism Management 24, School of Education, Southern Cross University Australia. P19–20.
- De Boer, P., Brouwers, M.P. & Koetzier, W. (2011). *Basisboek Bedrijfseconomie*. (Negende druk). Groningen, Houten: Noordhoff Uitgevers.
- Bosgra Onderzoek (2018). *Plan Do Check Act PDCA cyclus*. Gevonden op 16 mei 2018 op het internet: <https://www.bosgraonderzoek.nl/eigenschappen/plandocheckact-pdca-cyclus/>
- Centre for Strategy and Evaluation services (2015). *Mapping and performance check of the supply side of tourism education and training: Key findings*. European Commission, Brussels. P10–26.
- Chan, C., K., Y., Fong, T., Y., E., Luk, Y., Y., L., & Ho, R. (2017). *A review of literature on challenges in the development and implementation of generic competencies in higher education curriculum*. International Journal of Education Development 57. The University of Hong Kong. P1–4.
- Dagblad Suriname (2017). *Simons–Turney: 'Knelpunten IMEAO nieuwe stijl niet onoverkomelijk'*. Gevonden op 10 oktober 2017 op het internet: <http://www.dbsuriname.com/dbsuriname/index.php/simons-turney-knelpunten-imeao-nieuwe-stijl-niet-onoverkomelijk/>
- Dagblad De West (2015). *SHTTC-voorzitter: 'Er is hoop voor toerisme in ons land'*. Gevonden op woensdag 13 september 2017 op het internet: <http://dagbladdewest.com/2015/10/07/shttc-voorzitter-er-is-hoop-voor-toerisme-in-ons-land/>
- Dias Daniel, A., Augusto Costa, R., Pita, M. & Costa, C. (2017). *Tourism education: what about entrepreneurial skills?* Journal of Hospitality and Tourism Management 30, University of Aveiro, Portugal. P65–72.

- Docekal, V. & Dvorakova, M. (2015). *Evaluation levels in education*. Procedia – Social and Behavioural Sciences 174, Palacky University, Faculty of Arts, Tsjechië. P3743–3744.
- GFC Nieuws (2016). *Stuurgroep Herstructurering overhandigt rapporten*. Gevonden op 14 december 2017 op het internet: <http://gfcnieuws.com/stuurgroep-herstructurering-imeao-overhandigt-rapporten/>
- GOV.sr (2018). *Republiek Suriname: minimumloon*. Gevonden op 5 juni 2018 op het internet: <http://www.gov.sr/themas/werk-en-loopbaan/minimumloon.aspx>
- IMEAO (2013). *Kwalificatiedossier beroepengroepen nieuwe structuur IMEAO*. Implementatiecommissie herstructurering. ¹
- IMEAO (2016). *Nieuwe structuur middelbaar beroepsonderwijs: doorstroomregeling nieuwe structuur met ingang van 2016–2017*. IMEAO-scholen versie 2.09.2016.²
- INK (2018). *INK-managementmodel*. Gevonden op 7 juni 2018 op het internet: <https://www.ink.nl/model/ink-managementmodel/>
- Keizer, J. & Kempen, P. (2010). *Scorend afstuderen: oplossen 'Where the rubber meets the road'*. Noordhoff Uitgevers. P78–83.
- Kirpalani's (2018). *School- en kantoorbenodigdheden*. Gevonden op 5 juni 2018 op het internet: <https://www.kirpalani.com/nl/school-kantoorbenodigdheden/>
- Lam, M. (2010). *Thema's vanuit de leertheoretische stromingen: Uitgangspunt bij curriculumontwerp*. Gevonden op 3 oktober 2017 op het internet: <http://docplayer.nl/11133354-Thema-s-vanuit-de-leertheoretische-stromingen-uitgangspunt-bij-curriculumontwerp.html>
- Manolescu, M., Talvan, L., M. & Bozon, A., C. (2014). *Evaluative strategies in adult education*. Procedia – Social and Behavioural Sciences 142. University of Bucharest, Romania. P460.
- Marcus J. & Van Dam, M. (2012). *Een praktijkgerichte benadering van Organisatie en Management: rationeel besluitvormingsproces*. (Zevende druk). Groningen, Houten: Noordhoff Uitgevers.
- Ministerie van Handel, Industrie en Toerisme (2017). *Nationaal Strategisch Toerisme Plan 2018–2030*. Gevonden op 14 februari 2018 op het internet: https://www.o-desk.sr/files/Downloads/Het_Nationaal_Strategisch_Toerismeplan_2018-2030_van_HI_T.pdf
- NVAO (2016). *Beoordelingskader accreditatiestelsel hoger onderwijs Nederland, Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap*. Staatscourant 2016 nr. 69458, 20 december 2016.

¹ Bron afkomstig van directie IMEAO (niet publiekelijk toegankelijk).

² Bron afkomstig van directie IMEAO (niet publiekelijk toegankelijk).

Oktadiana, H. & Chon, K. (2016). *Educational philosophy: Grounding the tourism curriculum*. Annals of Tourism Research 57, The Hong Kong Polytechnic University, Hong Kong. P236–238.

Passionned Group (2018). *Verbetermethoden: Plan Do Check Act*. Gevonden op 16 mei 2018 op het internet: <https://www.pdcacyclus.nl/verbetermethoden/plan-do-check-act/>

Üngüren, E., Yiğit Kaçmaz, Y. & Kahvec, A. (2015). *Accommodation business management's attitudes towards employees received vocational tourism education*. Akdeniz University Alanya Faculty of Business. P2768.

UTSN (2017). *Subsidiebeleidskader Twinningfaciliteit Nederland–Suriname 2018–2021*. P1–2.
Gevonden op 29 mei 2018 op het internet: <https://www.utsn.nl/indienen-aanvraag/indiening/>

UTSN (2018). *Informatie: wat betekent twinning?* Gevonden op 29 mei 2018 op het internet:
<https://www.utsn.nl/informatie-0/betekent-twinning/>

UTSN (2018). *Aanvraagformulier Projectprofiel Twinningfaciliteit 2018–2021, loketronde 1*. P2–24.
Gevonden op 29 mei 2018 op het internet: <https://www.utsn.nl/indienen-aanvraag/indiening/>

Regering van de Republiek Suriname (2012). *Suriname National Development Plan 2012–2016: Suriname in transformatie*. Gevonden op 7 september 2017 op het internet:
http://www.gov.sr/media/519489/ontwikkelingsplan_2012_-_2016_suriname_in_transformatie.pdf

Regering van de Republiek Suriname (2017). *Ontwikkelingsplan 2017–2021: Ontwikkelingsprioriteiten van Suriname*. Gevonden op 7 september 2017 op het internet:
<http://www.planningofficesuriname.com/wp-content/uploads/2017/05/OP-2017-2021-Ontwikkelingsprioriteiten-van-Suriname-1.pdf>

SHATA (2018). *Over ons*. Gevonden op 6 juni 2018 op het internet: <http://www.shata.sr/nl/members/>

Starnieuws (2015). *Schoolgeld middelbare scholen verhoogd naar SRD 250*. Gevonden op 15 mei 2018 op het internet: <http://www.starnieuws.com/index.php/welcome/index/nieuwsitem/29791>

Starnieuws (2017). *Nieuwe salarisreeksen onderwijsgegenden afgerond*. Gevonden op 28 mei 2018 op het internet: <http://www.starnieuws.com/index.php/welcome/index/nieuwsitem/40589>

Stichting Apura Networking (2017). *Beleidsplan 2017*. Gevonden op 6 juni 2018 op het internet:
https://apura.org/download/?type=docs...ApuraNetworks_Beleidsplan2017.pdf

Suriname Herald (2017). *Nurmohamed: Leerkrachten en docenten vooruitgegaan in salaris, maar achteruitgegaan in het dagelijks leven*. Gevonden op 5 juni 2018 op het internet:

<https://www.srherald.com/suriname/2017/09/30/nurmohamed-leerkrachten-en-docenten-vooruitgegaan-in-salaris-maar-achteruitgegaan-in-het-dagelijks-leven/>

Suriname Herald (2018). *Regering gaat na herwaardering meer kwaliteit eisen van leerkrachten.*

Gevonden op 28 mei 2018 op het internet:

<https://www.srherald.com/suriname/2018/01/08/regering-gaat-na-herwaardering-meer-kwaliteit-eisen-van-leerkrachten/>

Suriname Hospitality and Tourism Association (2018). *De Surinaamse associatie voor toerisme in Suriname: over ons.* Gevonden op 4 juni 2018 op het internet:

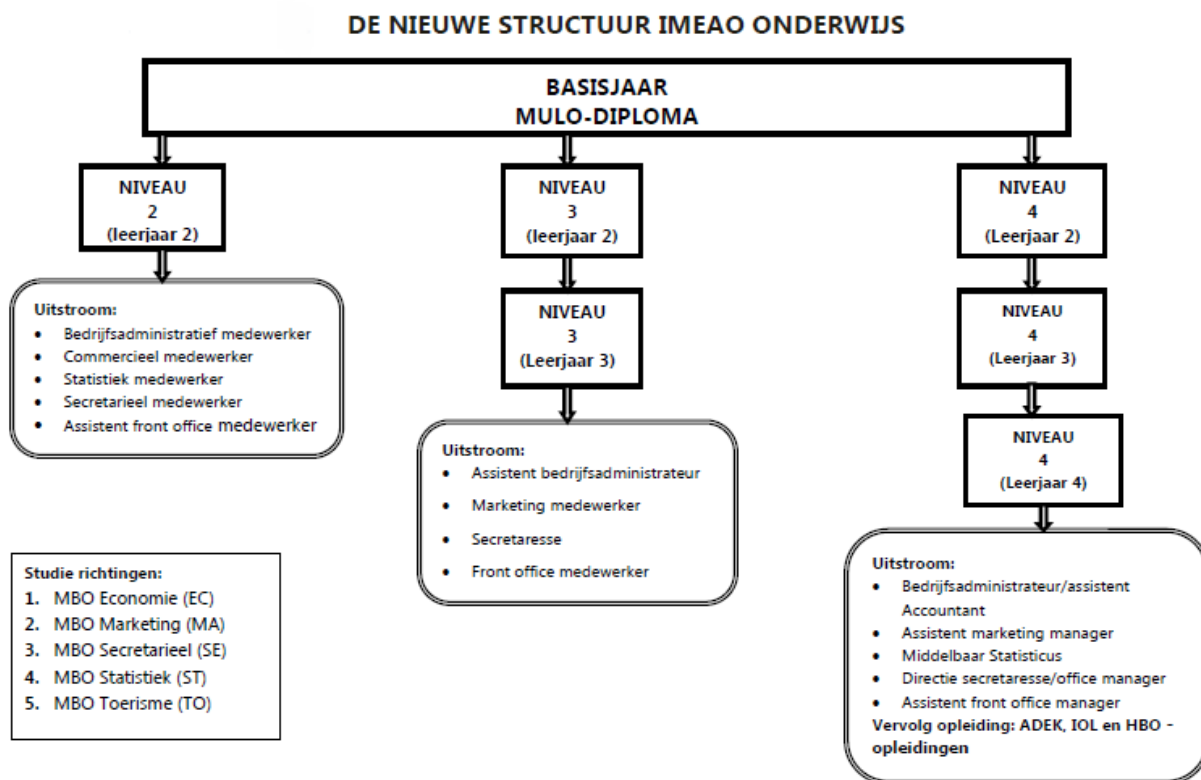
<http://www.shata.sr/nl/members/over-ons/>

Tsai, C. (2013). *A Study of Employability between Higher Technical and Vocational Education and Employer in Tourism and Hospitality: A Stakeholder perspective.* International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences vol. 3 number 10, National Ping-Tung University, Taiwan. P349

Verhoeven, N. (2014). *Wat is onderzoek? Een praktijkboek voor methoden en technieken.* (Vijfde druk). Den Haag: Boom Lemma Uitgevers.

Werken aan projecten (2018). *Begroting project: stappenplan.* Gevonden op 5 juni 2018 op het internet: <http://werken-aan-projecten.nl/projectbegroting/begroting-project-stappenplan/>

Bijlagen



Figuur 1.1 Studierichtingen nieuwe structuur IMEAO onderwijs (IMEAO, 2016).

Bijlage 2: overzicht van de betrouwbaarheid van de toegepaste literatuur

Artikel 1: accommodation business management's attitudes towards employees received vocational tourism education

Auteurs: Üngüren, E., Yiğit Kaçmaz, Y. & Kahvec, A.

AAOCC:

Authority: Üngüren, E., is assistent professor aan de Akdeniz Universiteit van Alanya in Turkije en Kahvec, A. is assistent onderzoeker aan de Akdeniz Universiteit van Alanya in Turkije. E., Yiğit Kaçmaz, Y. is student aan de Akdeniz Universiteit van Alanya in Turkije.

Accuracy: De auteurs hebben veel gebruik gemaakt van wetenschappelijke artikelen om hun inzichten te vergroten.

Objectivity: De kerninformatie is geschreven om de houding van managers in de toerisme-sector ten opzichte van medewerkers met een beroepsgerichte toerisme-opleiding te bespreken.

Currency: Het artikel is afkomstig uit 2015 en daarmee nog redelijk up-to-date.

Coverage: Het een onderzoek betreft informatie waarin aspecten van het beroepsonderwijs in de toerisme-sector centraal staat. De informatie met betrekking tot de definitie van het beroepsonderwijs in combinatie met de toerisme-sector is daarom relevant, uniek en compleet.

Artikel 2: tourism education: what about entrepreneurial skills?

Auteurs: Dias Daniel, A., Augusto Costa, R., Pita, M. & Costa, C.

AAOCC:

Authority: De auteurs hebben dit artikel geschreven voor de Journal of Hospitality Management en zij hebben dit artikel geschreven namens de Universiteit van Aveiro in Portugal.

Accuracy: De auteurs hebben veel gebruik gemaakt van wetenschappelijke artikelen om hun inzichten te vergroten.

Objectivity: De kerninformatie is geschreven om de effectiviteit van ondernemerschap als module binnen het toerisme-onderwijs te evalueren.

Currency: Het artikel is afkomstig uit 2017 en daarmee volledig up-to-date.

Coverage: Het een onderzoek betreft informatie waarin aspecten van zowel de toerisme-sector als het hedendaagse toerisme-onderwijs op verschillende niveaus en sluit daarmee volledig aan op het onderzoek. De informatie is relevant, uniek en compleet.

Artikel 3: academics' perceptions of continuous and collaborative curriculum review: an Australian case study.

Auteurs: Bird, J., Van De Mortel, T., Holt, J. & Walo, M.

AAOCC:

Authority: De auteurs hebben dit artikel geschreven voor de Journal of Hospitality Management en zij hebben dit artikel geschreven namens de Southern Cross Universiteit in Australië.

Accuracy: De auteurs hebben veel gebruik gemaakt van wetenschappelijke artikelen om hun inzichten te vergroten.

Objectivity: De kerninformatie is geschreven om de perceptie van academici te onderzoeken ten opzichte van het continu ontwikkelen van curricula.

Currency: Het artikel is afkomstig uit 2015 en daarmee nog redelijk up-to-date.

Coverage: Het een onderzoek betreft informatie waarin aspecten van zowel de toerisme-sector als het hedendaagse toerisme-onderwijs en de curricula. Daarmee sluit het volledig aan op het onderzoek. De informatie is relevant, uniek en compleet.

Artikel 4: educational philosophy: grounding the tourism curriculum.

Auteurs: Oktadiana, H. & Chon, K.

AAOCC:

Authority: De auteurs hebben dit artikel geschreven voor de Annals of Tourism Research en zij hebben dit artikel geschreven namens de Hong Kong Polytechnic University.

Accuracy: De auteurs hebben veel gebruik gemaakt van wetenschappelijke artikelen om hun inzichten te vergroten.

Objectivity: De kerninformatie is geschreven over het ontwikkelen van curricula voor toeristische opleidingen van verschillende niveaus.

Currency: Het artikel is afkomstig uit 2016 en daarmee up-to-date.

Coverage: Het een onderzoek betreft informatie waarin aspecten van zowel de toerisme-sector als het hedendaagse toerisme-onderwijs en de curricula. Daarmee sluit het volledig aan op het onderzoek. De informatie is relevant, uniek en compleet.

Artikel 5: a review of literature on challenges in the development and implementation of generic competencies in higher education curriculum.

Auteurs: Chan, C., K., Y., Fong, T., Y., E., Luk, Y., Y., L., & Ho, R.

AAOCC:

Authority: De auteurs hebben dit artikel geschreven voor de International Journal of Education Development en zij hebben dit artikel geschreven namens de Universiteit van Hong Kong.

Accuracy: De auteurs hebben veel gebruik gemaakt van wetenschappelijke artikelen om hun inzichten te vergroten.

Objectivity: De kerninformatie is geschreven over het ontwikkelen competenties voor curricula voor het hoger onderwijs.

Currency: Het artikel is afkomstig uit 2017 en daarmee volledig up-to-date.

Coverage: Het een onderzoek betreft informatie waarin aspecten over curricula besproken worden. Daarmee sluit het volledig aan op het onderzoek. De informatie is relevant, uniek en compleet.

Artikel 6: evaluation levels in education.

Auteurs: Docekal, V. & Dvorakova, M.

AAOCC:

Authority: De auteurs hebben dit artikel geschreven voor de journal Procedia – Social and Behavioral Sciences en zij hebben dit artikel geschreven namens de Palacky Universiteit van Tsjechië.

Accuracy: De auteurs hebben veel gebruik gemaakt van wetenschappelijke artikelen om hun inzichten te vergroten.

Objectivity: De kerninformatie is geschreven over de verschillende niveaus van het evalueren van onderwijs.

Currency: Het artikel is afkomstig uit 2015 en daarmee nog redelijk up-to-date.

Coverage: Het een onderzoek betreft informatie waarin aspecten over het evalueren van onderwijs besproken worden. Daarmee sluit het volledig aan op het onderzoek. De informatie is relevant, uniek en compleet.

Artikel 7: evaluative strategies in adult education.

Auteurs: Manolescu, M., Talvan, L., M. & Bozon, A., C.

AAOCC:

Authority: De auteurs hebben dit artikel geschreven voor de journal Procedia – Social and Behavioral Sciences en zij hebben dit artikel geschreven namens de Universiteit van Boekarest in Roemenië.

Accuracy: De auteurs hebben veel gebruik gemaakt van wetenschappelijke artikelen om hun inzichten te vergroten.

Objectivity: De kerninformatie is geschreven over verschillende strategieën om onderwijs te kunnen evalueren.

Currency: Het artikel is afkomstig uit 2014 en daarmee nog redelijk up-to-date.

Coverage: Het een onderzoek betreft informatie waarin aspecten over het evalueren van onderwijs besproken worden. Daarmee sluit het volledig aan op het onderzoek. De informatie is relevant, uniek en compleet.

Artikel 8: a Study of Employability between Higher Technical and Vocational Education and Employer in Tourism and Hospitality: A Stakeholder perspective.

Auteur: Tsai, C.

AAOCC:

Authority: De auteur heeft dit artikel geschreven voor de International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences en zij heeft dit artikel geschreven namens de Nationale Ping-Tung Universiteit van Taiwan.

Accuracy: De auteur heeft veel gebruik gemaakt van wetenschappelijke artikelen om haar inzichten te vergroten.

Objectivity: De kerninformatie is geschreven over de verschillen in werkgelegenheid tussen hoger toerisme-onderwijs en beroepsgericht toerisme-onderwijs, vanuit het perspectief van werkgevers.

Currency: Het artikel is afkomstig uit 2013 en daarmee niet helemaal up-to-date.

Coverage: Het een onderzoek betreft informatie waarin aspecten over verschillende niveaus van toerisme-onderwijs besproken worden. Daarmee sluit het volledig aan op het onderzoek. De informatie is relevant, uniek en compleet.

Artikel 9: thema's vanuit de leertheoretische stromingen: uitgangspunt bij curriculumontwerp.

Auteur: Lam, M.

AAOCC:

Authority: De auteur is kadermanager leren en ontwikkelen. Zij houdt zich bezig met het ontwikkelen, implementeren, evalueren en bijstellen van competentiegericht opleiden binnen de onderwijsinstelling ROC Landstede in Nederland.

Accuracy: De auteur heeft veel gebruik gemaakt van wetenschappelijke artikelen om haar inzichten te vergroten.

Objectivity: De kerninformatie is geschreven over de uitgangspunten bij het ontwerpen van een curriculum. Daarbij worden verschillende actuele onderwijsthema's toegepast die een rol spelen bij het ontwerpen van een curriculum.

Currency: Het artikel is afkomstig uit 2010 en daarmee niet helemaal up-to-date.

Coverage: Het betreft informatie waarin aspecten over het ontwikkelen van curricula besproken worden. Daarmee sluit het volledig aan op het onderzoek. De informatie is relevant, uniek en compleet.

Artikel 10: beoordelingskader accreditatiestelsel hoger onderwijs Nederland, Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Auteur: Nederlands-Vlaamse Accreditatie Organisatie.

AAOCC:

Authority: Deze organisatie is als onafhankelijk accreditatieorgaan opgericht bij Verdrag tussen Nederland en Vlaanderen en borgt als publieke binationale instelling sinds 2005 in beide regio's de kwaliteit van het hoger onderwijs.

Accuracy: Dit artikel bestaat uit een set standaarden voor nieuwe en bestaande opleidingen en sluit aan bij de criteria die zijn opgenomen in de WHW en de Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area.

Objectivity: De kerninformatie betreft het beoordelingskader van het accreditatiestelsel van het hoger onderwijs in Nederland en Vlaanderen om de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen.

Currency: Het artikel is afkomstig uit 2016 en daarmee up-to-date.

Coverage: Het betreft informatie waarin aspecten over het beoordelen, evalueren en ontwikkelen van het hoger onderwijs in Nederland besproken worden. De informatie is relevant, uniek en compleet.

Artikel 11: landelijke kwalificaties MBO: kwalificatiedossier Frontofficemedewerker.

Auteur: Beroepsonderwijs Bedrijfsleven.

AAOCC:

Authority: De auteur is een samenwerkingsorganisatie waarbij mbo-instellingen en bedrijven met elkaar samenwerken. Zij onderhouden de kwalificatiestructuur voor de kwalificatiedossiers per opleiding.

Accuracy: Het kwalificatiedossier is opgesteld in samenwerking met het bedrijfsleven volgens de kwalificatiestructuur.

Objectivity: De kerninformatie is geschreven over de kwalificaties en eisen voor het diploma van de MBO-opleiding Frontofficemedewerker. De bijbehorende competenties worden uitvoerig beschreven.

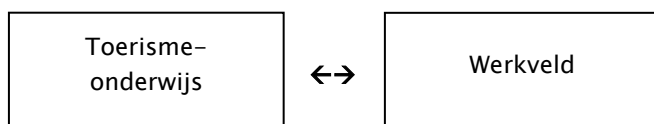
Currency: Het artikel is afkomstig uit 2012 en daarmee redelijk helemaal up-to-date.

Coverage: Het betreft informatie over de beroepsgroep, taken en competenties die behoren tot de van de MBO-opleiding Frontofficemedewerker. Daarmee sluit het volledig aan op het onderzoek. De informatie is relevant, uniek en compleet.

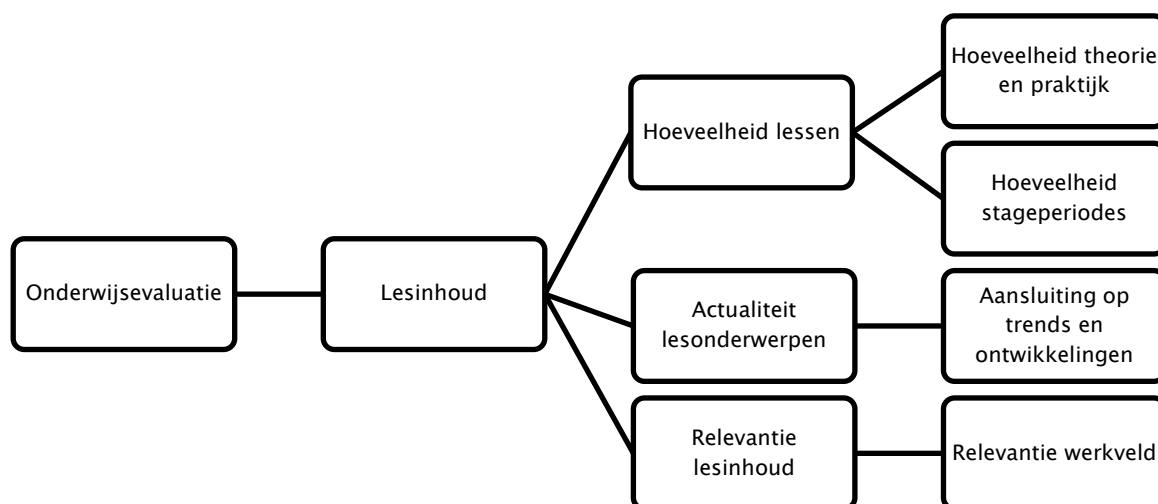
Bijlage 3: operationalisering van de kernbegrippen

Conceptueel model

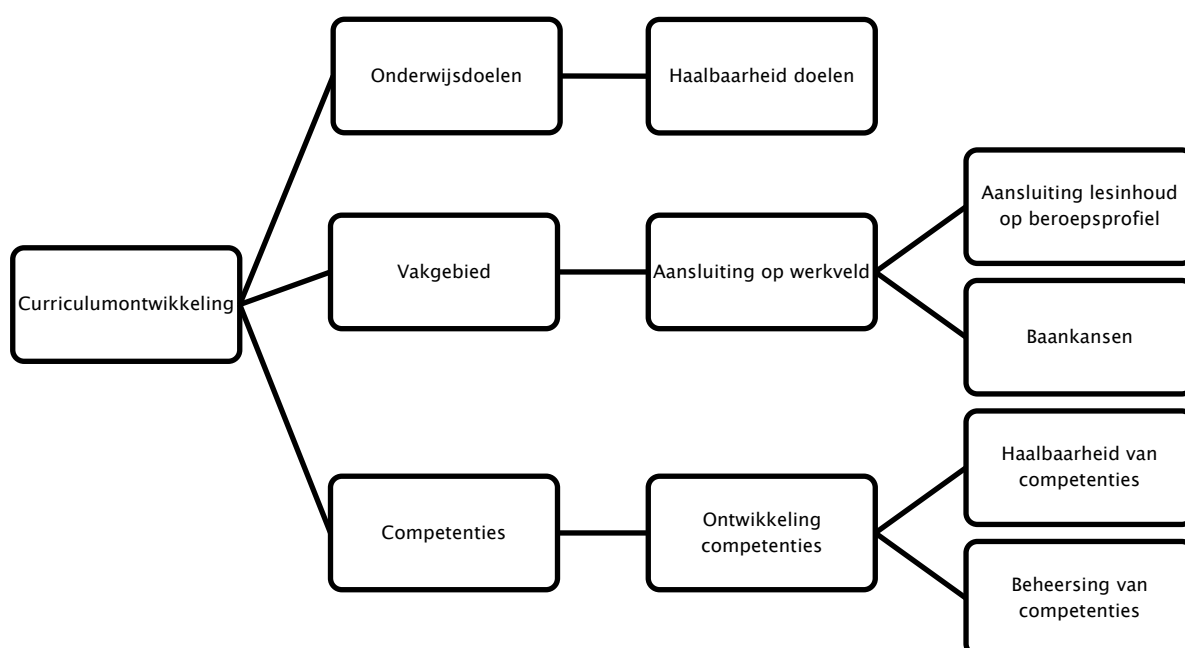
Er is een tweezijdige relatie tussen het onderwijs en het werkveld. Het werkveld is afhankelijk van goed onderwijs en opgeleid personeel en het onderwijs is afhankelijk van het werkveld; verandert er iets binnen het werkveld, dan zal het onderwijs daar op aangepast moeten worden:



Figuur 2.1 Tweezijdige relatie tussen onderwijs en werkveld



Figuur 2.2 Boomdiagram onderwijsevaluatie



Figuur 2.3 Boomdiagram curriculumontwikkeling

Bijlage 4: deelvragen en onderzoeksmethoden

Tabel 3.1 Deelvragen en onderzoeksmethoden

Deelvraag	Interview	Documenten
Wat zijn de voordelen van de nieuwe onderwijsstructuur?	Docenten en studenten vragen stellen over hun ervaringen met de nieuwe onderwijsstructuur. Vervolgens analyseren wat zij als de voordelen zien.	Raadplegen van het document doorstroomregeling nieuwe structuur 2016–2017. Vervolgens kijken of dit ook overeenkomt met de uitspraken van de docenten en studenten.
Wat zijn de knelpunten van de nieuwe onderwijsstructuur?	Docenten en studenten vragen stellen over hun ervaringen met de nieuwe onderwijsstructuur. Vervolgens analyseren wat zij als de knelpunten zien.	Raadplegen van het document doorstroomregeling nieuwe structuur 2016–2017. Vervolgens kijken of dit ook overeenkomt met de uitspraken van de docenten en studenten.
Wat is de huidige en de gewenste situatie binnen de ontwikkeling van het onderwijs?	Docenten vragen stellen over de huidige en de gewenste situatie binnen de ontwikkeling van het onderwijs.	Raadplegen van het document doorstroomregeling nieuwe structuur 2016–2017. Vervolgens kijken of dit ook overeenkomt met de uitspraken van de docenten en studenten.
Hoe denken docenten en studenten over de hoeveelheid theorie- en praktijklessen?	Docenten en studenten vragen stellen over hun ervaringen met de hoeveelheid theorie- en praktijklessen.	Raadplegen van het document doorstroomregeling nieuwe structuur 2016–2017 om te kijken naar de hoeveelheid theorie- en praktijklessen volgens het curriculum.
Hoe wordt de hoeveelheid stageperiodes gedurende de opleiding ervaren?	Docenten en studenten vragen stellen over hun ervaringen met de hoeveelheid stageperiodes.	Raadplegen van het document doorstroomregeling nieuwe structuur 2016–2017 om te kijken hoe de stageperiodes ingedeeld zijn volgens het curriculum.
Hoe wordt de actualiteit en relevantie van de lesonderwerpen ervaren?	Docenten en studenten vragen stellen over hun ervaringen met de actualiteit en relevantie van de lesonderwerpen.	
Welke ervaringen hebben accommodatiehouders en touroperators met het IMEAO toerisme-onderwijs?	Managers/medewerkers vragen stellen over hun ervaringen met stagiaires van het IMEAO en medewerkers met een IMEAO-diploma.	
Wat zijn de aandachtspunten voor de lesinhoud van het toerisme-onderwijs?	Managers/medewerkers vragen stellen over wat volgens hun de aandachtspunten zijn voor de theorie- en praktijklessen.	Raadplegen van het document doorstroomregeling nieuwe structuur 2016–2017 om te kijken bij welke modules deze aandachtspunten horen.
Wat zijn de gewenste communicatieve en vaktechnische vaardigheden?	Managers/medewerkers vragen stellen over welke communicatieve en vaktechnische vaardigheden volgens hun gewenst zijn om te werken bij het bedrijf.	Raadplegen van het document kwalificatiedossier beroepengroepen nieuwe structuur IMEAO om te kijken naar de opgestelde competenties. Vervolgens kijken of dit ook overeenkomt met de uitspraken van het werkveld.

Bijlage 5: overzicht geïnterviewden

Geïnterviewde docenten:

- dhr. M. Gemin Docent Toegepaste Economie en onderdirecteur IMEAO 1
- dhr. B. Soekra Docent Simulatie leerjaar vier IMEAO 1
- mevr. F. Nabibaks Docente Inleiding Reiswezen leerjaar twee IMEAO 1

Geïnterviewde studenten:

- mej. C. Cabenda Student IMEAO 5
- mej. N. Vorswijk Oud-student IMEAO 2

Geïnterviewde hospitality bedrijven:

- Access Suriname Travel
- All Suriname Tours
- Anaula Nature Resort
- Eco Resort Inn
- Hotel Queens
- Hotel Residence-Inn
- Jacana Resort.

Bijlage 6: interviewgide hospitality bedrijven

Gezien het feit dat de beroepsgerichte opleidingen van het toerisme-onderwijs voornamelijk gericht zijn op de hotellerie, wil de onderzoeker voornamelijk accommodatiehouders en enkele touroperators interviewen. Deze deelpopulatie is vanwege haar deskundigheid expert in dit vakgebied. De vraag die hierbij centraal staat is wat zij vinden van de aansluiting van het onderwijs op het werkveld aan de hand van ervaringen met stagiairs of medewerkers die een beroepsgerichte toerisme-opleiding afgerond hebben. Daarnaast wil de onderzoeker onder andere de gewenste vaardigheden, lesonderwerpen en stagemogelijkheden voor studenten bespreken.

Binnen de interviews met hospitality bedrijven dienen de volgende aspecten aan bod te komen: Ervaringen met het toerisme-onderwijs, de aansluiting van de lesinhoud op het beroepsprofiel, gewenste vaardigheden, gewenste lesonderwerpen, werkzaamheden en de kans op een baan. Deze aspecten zijn terug te vinden in de boomdiagram.

Introductie interview

Hartelijk dank dat u tijd vrijgemaakt heeft voor dit interview.

Mijn naam is Jennifer. Ik ben een vierdejaars toerisme-studente van Hogeschool Saxion in Nederland. Zoals ik kort met u besproken heb doe ik onderzoek naar hoe het curriculum van het toerisme-onderwijs beter aan kan sluiten op de behoeften van de arbeidsmarkt.

Het doel van dit interview is het in kaart brengen van de wensen en behoeften van het werkveld om op basis daarvan advies te kunnen geven over hoe het curriculum van het IMEAO toerisme-onderwijs beter aan kan sluiten op de behoeften vanuit het werkveld. Uiteindelijk hopen wij hiermee het toerismeproduct in Suriname te verbeteren.

Dit interview zal ongeveer 30 minuten duren en zal opgenomen worden met een voice recorder, zodat ik het op een later moment nog eens terug kan luisteren tijdens de verwerking van de resultaten.

De opbouw van het interview is als volgt:

- *Allereerst wil ik u een paar vragen stellen over uw bedrijf en uw functie.*
- *Vervolgens zal ik u een aantal vragen stellen over uw ervaringen met het toerisme-onderwijs en de huidige aansluiting van het onderwijs op het werkveld.*
- *Daarna wil ik u graag een aantal vragen stellen over wat volgens u de gewenste vaardigheden zijn voor studenten en welke lesonderwerpen u binnen het toerisme-onderwijs graag aan bod ziet komen.*
- *En tot slot wil ik u graag enkele vragen stellen over huidige situatie op de arbeidsmarkt en de baankansen.*

Topics	Subtopics	Voorbeeldvragen
Hospitality bedrijf	• Functie • Aantal medewerkers • Afkomst medewerkers • Afkomst gasten	• Kunt u uw functie binnen het bedrijf toelichten? • Hoeveel medewerkers heeft uw bedrijf? • Uit welke districten komen de medewerkers over het algemeen vandaan? • Ontvangt u veel lokale gasten of gasten uit het buitenland? Kunt u dit toelichten?
Aansluiting op werkveld	• Ervaringen met IMEAO en onderwijsontwikkeling • Ervaringen toerisme-onderwijs algemeen • Hoeveelheid stages • Aansluiting lesinhoud op beroepsprofiel • Gewenste vaardigheden • Gewenste lesonderwerpen • Werkzaamheden	• Heeft u wel eens van het IMEAO gehoord? • Welke ervaringen heeft u met het IMEAO? • Wat zijn uw ervaringen met het beroepsgerichte toerisme-onderwijs in Suriname? • Bent u in het verleden wel eens betrokken geweest bij de ontwikkeling van het IMEAO-onderwijs of een andere toerisme-opleiding? • Wat was uw rol bij de ontwikkeling van het onderwijs? • Zou u bereid zijn om (meer) bij te dragen aan de ontwikkeling van het toerisme-onderwijs? • Heeft u wel eens IMEAO stagiairs gehad? Hoe is dat bevalen? • Zou u er voor openstaan om stagiaires in dienst te nemen? • IMEAO stagiairs lopen ieder studiejaar één keer stage gedurende 2 maanden. Hoe denkt u over het aantal stageperiodes dat deze studenten moeten lopen? • Vanuit uw ervaring met IMEAO stagiairs: vindt u dat de lesinhoud van de student aansluit op het beroepsprofiel? • Welke lesonderwerpen zijn vanuit uw ervaring belangrijk om les in te geven? • Welke communicatieve vaardigheden vindt u belangrijk binnen uw bedrijf? Bijvoorbeeld schrijf- en spreekvaardigheid van de Nederlandse of Engelse taal. • Hoe belangrijk vindt u het dat nieuwe medewerkers communicatieve vaardigheden al beheersen? • Vindt u het belangrijker dat nieuwe medewerkers kennis van de omgeving van het land hebben dan dat zij communicatieve vaardigheden al beheersen? • Wat zijn volgens u vaardigheden waarover medewerkers moeten beschikken om het beroep uit te kunnen voeren? • Zijn er nog andere vaardigheden die gewenst zijn, maar waarover medewerkers niet direct moeten beschikken? • Welke werkzaamheden binnen uw bedrijf worden vaak als moeilijk ervaren? Vindt u dat het onderwijs daar meer aandacht aan moet besteden? • Worden er binnen uw bedrijf ook trainingen gegeven voor het personeel? Wat voor trainingen zijn dit precies?

Bijlage 7: interviewtranscript nummer 1

Wij zijn een van de eerste die het toerisme-onderwijs hebben beïnvloed.

Ja.

In die zin van vroeger, vroeger was er helemaal geen toerisme-onderwijs in Suriname. Er waren slechts kleine opleidingen die je kon gaan volgen, maar echt toerisme-onderwijs was er niet.

En wij zijn één van de eerste, niet de eerste, maar één van de eersten die echt zijn begonnen met het toerisme-onderwijs op middelbaar niveau.

Ja.

En dat heeft zo'n beetje een kettingreactie gehad op de maatschappij, waardoor andere scholen ook toerisme zijn gaan doen. Men heeft toen ingezien dat dat toerisme toch wel een beetje hoog in het vaandel gehouden wordt hier in Suriname

Ja.

Dus vandaar.

Oké. Ik had van mevrouw Simons al wel het een en ander gehoord.

Oh oké, haha.

Ze had het inderdaad uitgelegd. Zij was er ook bij betrokken geweest.

Nou wat ik voornamelijk wilde bespreken is wat uw rol hier is, wat u geeft Toegepaste Economie heb ik begrepen?

Onder andere ja, haha. Oké, laat me snel zijn mijn rol, dan praat ik niet zo zeer over mijn functie als onder directeur, maar meer als docent Toegepaste Economie. Eh nadat het toerisme-onderwijs hier was doorgevoerd was ik één van de mensen die het economisch onderwijs voor het toerisme... laat me zeggen volledig beheerde.

Oké, ja.

Natuurlijk was er iemand voor mij die aan de start zat, maar na twee jaren ben ik toen doorgeschoven en heb toen het volledige economische gedeelte van het onderwijs onder mijn beheer gehad.

Oké.

En dat heb ik eigenlijk altijd al de jaren gedaan sindsdien. Ik weet niet meer hoeveel jaren dat is dat zal zeker langer dan tien jaren zijn.

Oh, dat is al wel een tijdje!

Ja, het is al een tijdje dat ik het toerisme economie heb gedaan. Met de invoering van de nieuwe structuur... Ik weet niet, mevrouw Simons zal je wel hebben uitgelegd dat er...

Jazeker!

Dat er een nieuwe structuur is doorgevoerd.

Ja, daar wil ik het ook graag over hebben inderdaad.

Binnen de nieuwe structuur zat ik eigenlijk als voorzitter van het schrijven van het curricula ten behoeve van de toerisme stream dus dat is eigenlijk zo'n beetje mijn rol.

Ja, dat is wel heel goed om te weten. Daar zou ik het ook graag over willen hebben. Ik heb van mevrouw Simons het kwalificatiedossier gehad en het document van de nieuwe structuur. Dat is ook waar mijn onderzoek voornamelijk over gaat van hoe gaat het inmiddels met de nieuwe structuur. Vandaar dat ik het heel interessant vind om te horen hoe die overgang ook gegaan is. Hoe heeft u dat ervaren van oud naar nieuw?

Oké, het oude.... Haha. Kijk eh er waren natuurlijk heel veel problemen omdat, dan praat ik meer vanuit mijn mening en mijn zienswijze.

Dat is helemaal prima!

Ja? De manier van overgang van oud naar nieuw is volgens mijn inzien niet op de juiste manier gegaan. Er was een overhaaste overgang en dat heeft gemaakt dat er heel wat problemen zijn ontstaan. Bepaalde zijn er nog steeds.

Kunt u zeggen welke dat zijn?

Daarop kom ik straks.

Oh oké prima!

Zaken zijn eigenlijk, laat me zeggen, de manier zoals de overgang heeft plaatsgevonden was niet echt bevorderlijk voor de nieuwe structuur. Omdat er meer problemen waren dan dat men eigenlijk de voordelen er van kon zien. En als er heel veel problemen zijn dan ga je dus krijgen dat die voordelen dus eigenlijk zo'n beetje worden weggedrukt.

Dus er waren te veel problemen waardoor je die voordelen eigenlijk niet kon zien.

Uhu.

Dat heeft er toe geleid dat de medewerking van de actoren eigenlijk die belast waren met de overgang, hun motivatie was weggefallen. Dan praat ik meer over de docenten. En u sprak over problemen die er nog steeds zijn... kijk een van de problemen is dat de curricula zijn geschreven, maar wanneer je een curriculum schrijft dan schrijf je vanuit een bepaalde optiek.

Ja.

Maar wanneer je zo'n curriculum gaat uitvoeren dan kunnen er toch wel pro en contra's zijn. Min- en pluspunten en dan ga je je curriculum moeten evalueren, goed moeten evalueren, je gaat hem moeten bijstellen, je gaat hem weer moeten uitvoeren en eventueel zelfs na de eerste evaluatie en bijstelling kan er een tweede bijstelling plaatsvinden.

Ja, het is echt een continue proces.

Ja, dat klopt. En dat is echter een van de zaken dat hier eigenlijk niet heeft plaatsgevonden. Er is geen juiste evaluatie, nog minder een juiste mate van het brengen van veranderingen. Dat is er nog steeds niet. Dat maakt eigenlijk dat er nog steeds kleine problemen zijn met betrekking tot de structuur. En dan praat ik over alle vakken die er worden gegeven binnen de nieuwe structuur. Dat er nog steeds problemen zijn.

En natuurlijk ook onduidelijkheden... In der tijd was er ook een soort van commissie die was opgezet en ik denk dat mevrouw Simons ook daarover heeft gesproken, want zij had ook zitting in die commissie.

Ja.

En die commissie is opgedoekt om het zo te noemen en men heeft daarvoor een andere commissie ingesteld. Maar de nieuwe commissie functioneert niet zodanig want we hebben niets van ze vernomen tot op dit moment. En in principe als je het aan mij vraagt, ik wacht nog steeds op een juiste evaluatie van de curricula. Nu op dit moment ben ik zelfs bezig om... dit is toevallig ook voor de toerisme stream... er was een curricula opgesteld en ik was ook daarbij betrokken, weliswaar in mindere mate bij dezen en achteraf bekeken zijn er een aantal zaken die binnen het curriculum die toch wel verandert moeten worden. Maar er heeft zodanig geen evaluatie plaatsgevonden, dus nu ben ik bezig op mijn eigen houtje, natuurlijk in overeenstemming met mijn andere collega's, ben ik nu bezig om

zaken zo een beetje te wijzigen en het op het juiste spoor te brengen. En dat is wat ik eigenlijk op dit moment mis binnen het geheel.

Ja.

En ja, het brengt heel veel problemen met zich mee.

Ja, dat kan ik me voorstellen inderdaad.

Sommige mensen weten niet waar ze aan toe zijn en de commissie die dit al lang zou moeten hebben aangepakt... dat is een probleem.

Maar we blijven natuurlijk enthousiast en optimistisch en we hopen dat het zo snel mogelijk wordt gedaan.

Kunt u dan ook toelichten wat u zelf binnen de curricula niet goed vindt of wat bijgesteld moet worden?

Als ik het bijvoorbeeld heb over deze... dan zijn er opdrachten gegeven die op zichzelf niet zo'n probleem zijn, maar het sluitstuk van deze opdrachten dan praat ik specifiek over deze... het sluitstuk van die opdracht loopt niet zoals hij zou moeten lopen, snap je?

Ja.

En dat kan de student eigenlijk in de war brengen. Dit heeft namelijk te maken met een project.

Oké.

Het is een project en het gaat er om dat de student de theorie hier gaat toepassen en het sluitstuk van het project sluit niet aan met de theorie. Er zitten een paar fouten in waardoor hij niet aansluit op de theorie en dat maakt dat de studenten dan soms in de war raken of zeggen van 'de theorie zegt dit maar ik zie hier dit' dus dat is een voorbeeld van wat er nu afspeelt.

Merkt u dan ook dat de slagingspercentages lager zijn met dit project bijvoorbeeld?

Uhm, nee het heeft niet zo zeer invloed op de slagingspercentages.

Oké, het is meer gewoon de verwarring?

Ja, het is gewoon een kleine verwarring. Als we gaan praten over slagingspercentages dan denk ik dat er hele andere factoren spelen als we kijken naar de slagingspercentages van de oude structuur, dus toen en de slagingspercentages van nu. Dan spelen er hele andere factoren.

Is dat beter?

Nee, het is minder...

Ah oké, ik zou dat nog krijgen van mevrouw Simons.

Het slagingspercentage is minder geworden. De doorstroom van het basisjaar naar het laatste leerjaar is heel groot en dan krijg je een hele grote opstopping in het laatste leerjaar waarbij de studenten dan uiteindelijk slagen. Ja, je krijgt daar een hele grote opstopping... zo kan ik de hele dag doorgaan. Maar desondanks heeft het wel positieve zaken natuurlijk. De manier van onderwijzen is van over de hele wereld natuurlijk veranderd. Het is daadwerkelijk meer studentgericht. Vroeger hadden we, en dat hebben we natuurlijk nog steeds, op bepaalde momenten docentgericht onderwijs en dit systeem maakt eigenlijk dat die overgang van docentgericht onderwijs naar studentgericht onderwijs toch nog op de juiste manier kan plaatsvinden.

Ja.

Al hoewel daar nog wel een paar kinderziektes tussen zaten, maar oké. Het heeft gemaakt dat het bewustzijn van de docenten om over te gaan van docentgericht onderwijs naar studentgericht onderwijs dat dat toch wel is op gekomen. Dat was een van de voordelen van het systeem.

Hoe wordt het leerlinggestuurd onderwijs tot nu toe ervaren? Hoe ziet u dat studenten daar op reageren?

Het werkt wel, maar dan aan de andere kant weer heb je dat wij ook zitten met een ander probleem. Eigenlijk twee problemen die maken dat uiteindelijk één grote ontstaat. Kijk, de studenten die komen van wat wij hier in Suriname noemen... ik weet niet of je bekend bent met ons onderwijssysteem?

Ja, redelijk.

In Suriname heb je het junioren niveau, dan praat ik over het basisonderwijs dan heb je een tussenstap, bijvoorbeeld de Muloschool en de technische scholen dat is eigenlijk die tussenstap. Daarna komen ze op de middelbare school, bijvoorbeeld het IMEAO.

Het probleem is dat de studenten vanaf het basisonderwijs... Dat is zes jaar. De twee eerste jaren tel ik eigenlijk niet mee. Dat zijn zes jaren. Daarna krijgen ze nog vier jaar MULO-onderwijs. Dat wil zeggen tien jaren lang heeft het kind docentgericht onderwijs.

De student komt hier en wordt plots geconfronteerd met studentgericht onderwijs. Jullie in Nederland zijn bekend met deze begrippen. Bij het studentgericht onderwijs wordt eigenlijk heel veel creativiteit verwacht van de student, maar als de student tien jaren lang nooit die creativiteit naar buiten heeft kunnen laten komen en dus een bepaalde mate van onderwijs gewend is, is die overstap heel moeilijk. Wat dan worden ze hier in het eerste leerjaar geconfronteerd met projecten en zelfstudie en al die dingen wat op zich niet slecht is, maar de student moet daar op voorbereid zijn. En dan krijg je het probleem de studenten zijn daar niet op voorbereid, met alle gevolgen van dien. Dat studenten dan afhaken en slecht werken, dat is een van de problemen

Ten tweede, al hoewel het tweede al zo'n beetje zich heeft opgelost. Wanneer je over gaat van docentgericht onderwijs naar student-gericht onderwijs dan betekent het ook dat de docenten ook die capaciteiten moeten hebben. Maar zelfs op de lerarenopleiding van toen, oké nu zijn er wel veranderingen aangebracht, maar toen der tijd dan praat ik over mensen van laat me zeggen los van de laatste vier jaren, de collega's die toen der tijd in het onderwijs zaten die hebben op het IOL de lerarenopleiding hebben ze dat niet gekregen om echt studentgericht onderwijs te verzorgen.

Het IOL was alleen gericht op docentgericht onderwijs, dus dat wil zeggen dat de docenten ook een ommekeer moeten gaan maken. Dat betekent niet alleen een ommekeer in werk maar ook attitudeverandering en dat ging heel moeilijk. Oké, de laatste tijd zie je wel dat ze dan zichzelf gaan bijscholen en dergelijke en dat mensen ervaring op gaan doen. Het is wel gaan veranderen, het is niet wat het wezen moet, maar je ziet ten minste positieve veranderingen.

Daarnaast heeft het IOL toen ingezien van 'hey dan moeten wij ons curriculum ook gaan aanpassen'. Dat hebben ze toen gedaan dus de mensen die de laatste vier vijf jaar in het onderwijs zijn gekomen die hebben dan wel die lessen gehad. Hoe wel en hoe niet

Ja, precies ja.

Dus zij weten het wel, maar de oude garde waaronder ik ook val want ik zit hier al 26 jaar. De oude garde heeft dat nooit gehad dus voor ons was dat namelijk bijscholen, je moet je attitude veranderen, je moest zaken anders gaan bekijken. Wij waren gewend met een curriculum waarbij de docent

eigenlijk tussen aanhalingstekens het werk deed. Maar nu krijg je het curriculum voorgeschoteld waarbij studenten het werk moeten doen om het zo te zeggen. Dus daarom moet je ook gaan wennen en dat heeft nu wel een positief verloop.

Oké, dat is wel fijn. Bij ons is dat ook onlangs veranderd op mijn opleiding.

Van docent naar...?

Ja, naar leerlinggestuurd onderwijs dus dat is nu helemaal anders. Je ziet wel dat dat heel erg wennen is.

Ja, de wereld die eist dit nou eenmaal en daarmee ben ik het volledig eens hoor. Ik moet wel eerlijk toegeven ik was en ik ben ook nog steeds niet volledig eens met een aantal zaken met betrekking tot de nieuwe structuur. Dan praat ik over mijn zaken van denken en wijze van doen...

Maar dat is in dit geval wel belangrijk hoor dus u mag het gewoon zeggen...

Ik ga gewoon ventileren... haha. Nou eh kijk heel veel problemen die we nu hebben binnen de nieuwe structuur zijn de problemen die ik de mensen vanaf het begin... ik heb ze er op gewezen wanneer we op die manier te werk zouden gaan dat al deze problemen zouden ontstaan. Maar men heeft niet naar me geluisterd en ik heb ze altijd gezegd dat de nieuwe structuur op zich goed is, maar doe het geleidelijk waardoor je makkelijk de kinderziektes er uit kunt halen. Waardoor je ook makkelijker correcties en veranderingen aan kunt brengen.

Wanneer je dan een bepaalde aanloopperiode neemt bijvoorbeeld ik neem twee jaar als aanloop periode, dan weet je dat je aan het eind van de twee jaren een goed product hebt. Je kunt zeggen dat het gewoon van de ene op de andere dag veranderd is... Dat heeft dus voor zoveel problemen gezorgd.

Die problemen hebben weer gezorgd voor een demotivatatie van zowel de docenten als van de studenten en nog steeds is het niet zoals het wezen moet. Hoe moet ik het zeggen, de mensen die gaan er van uit ik doe mijn ding en dan ben ik klaar. Of het nou goed of fout is of leuk is, ik doe mijn ding en ik ben klaar. Dat is eigenlijk niet de manier van docent zijn. Docent zijn betekent dat je er echt gevoel voor moet hebben. Maar alles wordt eigenlijk weggewerkt door al die problemen en men luistert eigenlijk niet en vanaf het begin heeft men ook niet geluisterd naar ons.

Het lerarencorps is opgekomen en heeft aangegeven kijk dit en dit en dit, maar zaken werden van de tafel geveegd en men ging op hun manier door. Uiteindelijk op een van de vergaderingen heb ik ze zelf gezegd van jullie moeten niet denken dat wij jullie problemen gaan oplossen. Jullie zorgen voor de problemen, dan moeten wij niet gaan zorgen voor de oplossingen. Dat is niet de manier van werken.

Kijk, niet elke verandering is een verbetering. Hier is duidelijk sprake van er is verandering maar geen verbetering. De bedoeling was ten eerste dat de slagingspercentages, in dit geval de uitstroom, heel veel groter zou moeten zijn dan het vorige systeem. Dat is op dit moment niet het geval.

We hebben een minimale uitstroom, maar hoe komt dat? Dat komt omdat de studenten ook niet echt... het systeem zit nog niet in ze. Dit is het middelbare onderwijs en ik vind een middelbaar onderwijs moet je afsluiten met een examen. Maar het moment dat je het modulair systeem gaat doorvoeren betekent dat er eigenlijk geen examen wordt gemaakt. Ja, je slaagt of je stroomt uit wanneer je al je modules hebt gehaald, klaar punt uit.

Dat is hoe het nu werkt?

Ja, dat is hoe het nu werkt. Terwijl in het oude systeem had je tentamens. We hadden twee leerexamens, een eerste deel en een tweede deel en het gemiddelde cijfer bepaalde dan of je was geslaagd of niet. Dus er werden zelfs twee examens gemaakt!

De uitstroom was goed, soms hadden zelfs boven de 70 procent! Maar nu... ik denk dat we in de buurt van de 40 procent komen... als ik niet te hoog heb gegrepen, haha.

Een ander punt is dat onze maatschappij nog niet klaar is voor wat wij nu hier doen. Kijk in Europa bijvoorbeeld, hebben je maatschappijen bestaande uit miljoenen mensen, dus dat betekent dat het een hele grote maatschappij is. Je hebt bijvoorbeeld een hele grote bedrijfshuishouding en dat betekent dat je met elkaar echt kan gaan concurreren. En omdat jullie zo'n grote bedrijfshuishouding hebben is men toen overgestapt naar specialisatie. Jullie onderwijs is nu echt specialisatie en het liefste specialisatie vanaf het begin. Het betekent bij jullie dat als ik een bepaalde studierichting op ga en na een tijdje zeg dat dit niet is wat ik wil hebben, ik wil naar een andere studierichting, dan moet je bijna weer aan het begin beginnen.

Ja, dat klopt

Ons onderwijs was aan het begin niet zo. Ons onderwijs was voor 40 procent meer algemeen gericht en 60 procent gericht op basis van je studierichting. Dat betekent, zou je willen overstappen naar een andere studierichting, dan was de mogelijkheid dat je gewoon tussendoor kon binnenstappen.

Ja, dat viel mij ook op aan het systeem dat het eerste leerjaar gewoon een soort basis is.

Ja, dus toen had je dat maar nu heb je dat niet meer. Het lijkt alsof ik alleen maar problemen aankaart haha.

Maar dat is heel goed, ik moet het toch weten.

Kijk een andere zaak is onze maatschappij is... wat gebeurt er nou wanneer een student uitstroomt, ik noem er gewoon eentje hoor, eentje van de economische richting, daar heb je weer een opsplitsing in bedrijfsadministrateur en accountant assistant, laat me zeggen als bedrijfsadministrateur stapt hij uit, krijgt een diploma en prima. Dan komt hij in de maatschappij terecht en kan alleen worden ingezet op dat gebied. Maar over het algemeen verwacht men dat je dan toch een breder kader hebt dat men je niet alleen daarvoor hoeft in te zetten. Maar men gaat je ook gebruiken voor andere zaken. Dan heb je het probleem dat de student daarover niets weet.

Nee precies.

Wat mij opgevallen was is jullie hebben in ieder jaar een stageperiode...

Vanaf het tweede...

Van twee maanden per periode he?

Per jaar

Is het zo dat studenten van het toerisme in dit geval alleen in een hotel stage mogen lopen of mag dat ook bij een reisbureau zijn?

Ja, het hoeft niet specifiek alleen in hotels. Ze mogen ook reisbureau, touroperators, alles dat eventueel te maken zou kunnen hebben met het toerisme.

Precies. Zodat je het al iets breder maken. Dat de student daar zelf een beetje richting aan kan geven.

Ja, dus dat wel.

Oké. Maar de periodes zijn best wel kort?

Hm nou kijk als je nagaat dat twee maanden vanaf het tweede leerjaar stageloopt dan in het totaal loopt hij in zijn hele studie eigenlijk zes maanden stage. Misschien in vergelijking met jullie toch wel anders...

Ja, wij doen altijd één keer sowieso zes maanden, zodat je wat langer binnen een bedrijf zit en zodat je wat meer de tijd hebt om alle processen te ontdekken en vaak kun je dan in het laatste jaar er voor kiezen om nog een keer stage te doen. En op het beroepsonderwijs dus MBO, gelijk aan dit, dan doe je wel twee keer zes maanden dus in totaal één jaar. Dat was wat mij wel opviel.

Ja, want in de tijd hebben wij studenten hier begeleid van een ROC Amsterdam, ook een MBO-opleiding, en die liepen dan hun stage hier in Suriname. Dan moesten wij eigenlijk zorgen voor de begeleiding. Toevallig was ik daarvan de coördinator. Misschien heeft mevrouw Simons u daarom naar mij toe verwezen.

Ja, dat zou kunnen.

Het is wel een groot verschil, maar ik weet niet waarom er precies voor zes maanden is gekozen. De bedoeling was eigenlijk dat de student in het laatste jaar zes maanden stage zou gaan lopen, maar achteraf heeft men het toen verdeeld over de drie leerjaren. Mijn persoonlijke mening is dat in het tweede leerjaar hoeft een student geen stage te lopen. De student hoeft geen stage te lopen, omdat de student nog geen geweldige bagage heeft om eigenlijk stage in Suriname te lopen.

Waarom ik specifiek praat over Suriname; kijk in Suriname heb je heel weinig in vergelijking met... ik heb het al gezegd, onze bedrijfshuishouding is veel kleiner dan bijvoorbeeld van Europa. Dat betekent dat er heel weinig stageplaatsen beschikbaar zijn. Als je nagaat dat er acht scholen zijn alleen maar IMEAO-scholen, dat zijn er acht! Dan praten we al over heel veel stagiaire en het bedrijfsleven kan dat niet aan.

Ten tweede, wanneer je dus een stagiaire gaat sturen naar een bedrijf dan moet de student toch wel een bepaalde... als is het slechts op theoretische basis, een bepaalde bagage hebben, een bepaald kader hebben. Om te zeggen 'oké, nu kan ik beginnen met het uitvoeren van die taken'. Maar om die taken uit te voeren heb je een basiskennis daarover nodig. Als ik zeg verwerk het debiteurenboek dan moet je ten minste weten waarover ik praat. Je moet weten hoe dat geschied.

(Studenten komen binnen en halen drinken voor de docent).

In Nederland is het toch wel heel anders. Hier hebben we een heel andere band met onze studenten. Kijk zoals deze jongens, soms komen ze gewoon naar binnen en hebben we een babbeltje over maakt niet uit wat. Snap je? Op de gang met een high five... het is niet echt een strakke relatie van we zijn docent en student, maar gewoon als twee vrienden. Vandaar dat ik ze soms ook kan sturen van kan je wat voor me halen?

Ja, leuk!

Maar goed, waar was ik?

Bij de stages, dat er te weinig stageplekken zijn.

Er zijn te weinig stageplekken, dat is één. Dat betekent dat wanneer een bedrijf een stagiaire ontvangt dan heeft die bepaalde verwachtingen en als die stagiaire de verwachtingen niet kan nakomen, dat betekent dus dat het bedrijf in het vervolg geen stagiaires gaat willen aannemen. Dat zijn eigenlijk de problemen die we nu hebben hoor, want bedrijven weigeren gewoon. In Suriname heb je geen wet dat bedrijven verplicht zijn zoals in Nederland bijvoorbeeld. Er is geen wet, hier is het vrijwillig. Het bedrijf bepaalt zelf of hij wel of niet wil

De gedachtegang die daar bij ons vaak achter zit is een stagiaire is eigenlijk een goedkope arbeidskracht.

Ja, dat is ook hier en hier wordt dat heel veel toegepast. Bepaalde zeggen 'stagiaires? Ja breng!' maar het nadeel daar van is dat uiteindelijk stagiaires werkzaamheden gaan uitvoeren die niets te maken hebben met hun studierichting. Zie en daar heb je weer een groot probleem, want zeg je nee ik stuur geen stagiaires dan ga je je stagiaires niet accommoderen. Zeg je ja ik stuur ze dan heb je weer een ander probleem: ik weet niet zeker of de taken juist worden uitgevoerd. En je moet nagaan het modulair systeem is meer competentiegericht. Je zal het wel hebben gelezen in het dossier.

Ja, absoluut! Dat was mijn laatste onderdeel, de competenties.

Kijk als je nagaat, de competenties dan praat je over vaardigheden en dergelijke. Je krijgt pas vaardigheden in iets als je het meerdere malen hebt gedaan. Dan kun je zeggen dat je er goed in bent anders niet. De vraag die dan wordt gesteld is... Ik zou bijna weten welke vraag je me zou willen stellen: in hoeverre komen de studenten tijdens de stage daadwerkelijk aan bod om hun competenties te laten zien of te laten groeien of ik weet niet hoe je het wilt noemen. Ik zeg van heel weinig maar... er zijn net enkele bedrijven... een ander probleem is ook wanneer de bedrijven stagiaires hebben geaccepteerd dan worden stagiaires daar gezet doe dit werk en klaar. Er is geen duidelijke begeleiding op basis van competenties. Men gaat dus niet echt kijken van oh ja je bent een economiestudent dus je moet een van je competenties is het bijhouden van de debiteuren... men kijk daar niet eens naar! Niet als zodanig laat me het zo zeggen...

Hebben jullie wel zoiets opgesteld? Dus de student gaat stage lopen en komt met een dossier?

Ja, dat ook, maar ook daaraan hapert er veel.

Dat is moeilijk he?

In de periode dat het werd opgesteld... de mensen die het eigenlijk hebben opgesteld die hebben het opgesteld... ik moet heel voorzichtig zijn hoe ik dit zeg. want dit is een gevoelige zaak. Laat me zeggen... ik denk dat de mensen niet veel kennis hebben of hadden toen over hoe je eigenlijk competenties moet toetsen. En ik denk dat men ook niet echt exact wist welke competenties tot welke beroepsgroep behoorde. Dat heeft dus gemaakt dat datgene wat is opgesteld nog wel heel wat haken en gaten heeft.

Maar aan de andere kant, kijk ik noem al deze problemen maar het nieuwe systeem heeft toch wel voordelen gehad hoor. De bewustwording dat is er wel. Als er studenten uitstromen wanneer ze terecht komen op de HBO, want van hieruit kun je direct naar de HBO.

Doen ze dat veel of zijn er ook veel die direct het werkveld in gaan?

Laten we zeggen het is 50/50. Omdat je vaak genoeg wanneer je van hier gaat dan heb je toch wel een bepaalde capaciteit om te kunnen beginnen met werken. Trouwens het is een beroepsopleiding, vandaar ook. Het voordeel wanneer studenten de HBO-opleidingen gaan doen dan zijn ze al gewend met het systeem. Alle HBO-opleidingen zijn natuurlijk modulair, leerlinggestuurd en dergelijke dus daar hebben ze dan wel het voordeel mee dat ze het makkelijker kunnen volgen. In vergelijking met andere middelbare scholen doen we hier het modulair systeem. Alleen het IMEAO heeft het modulair systeem op middelbaar niveau.

Oké, dus de SSHTTC heeft dat ook niet?

Nee, de SSHTTC heeft het wel, ja dat was ik even vergeten. Maar alle andere middelbare scholen, de technische school, die zijn allemaal docentgericht en ze werken helemaal niet met modules. Meer met gewoon normale toetsen en examens.

De doorstroom kunnen studenten dat makkelijk aan? Kan een toerismestudent van hier een andere HBO-opleiding gaan doen? Of moet dat eerst getoetst worden?

Het hangt er van af wat voor soort HBO-opleiding het is. Nadat wij het toerisme-onderwijs hier hebben doorgevoerd heeft het eigenlijk een kettingeffect gehad op ook de HBO-scholen. Nu hebben zelfs de HBO-scholen toerisme doorgevoerd, dus toerisme-onderwijs op HBO-niveau. De doorstroom is wel redelijk tot goed.

Het probleem wel is dat wanneer je praat over toerisme, dat is heel breed en het bestaat uit verschillende zaken. Wat er hier wordt gedaan is meer Front Office. De rest wordt ook gedaan, maar de nadruk wordt gelegd op Front Office. Natuurlijk zaken als F&B komen ook aan de orde, housekeeping, gidsen en dergelijke. Ecotoerisme komt ook een klein beetje, maar dan heb je bijvoorbeeld weer dat bij SSHTTC daar heb je weer een aparte studie voor ecotoerisme, een aparte studie voor F&B dus het lukt wel.

Dus wat toerisme betreft is er toch wel een goede doorstroom.

Ik had ook gezien dat jullie simulatielessen geven?

Oké, dat is ook een probleem.

Ik ga zaterdag kijken bij meneer Soekra dus ik ben heel benieuwd! Ik heb zelf ook MBO toerisme gedaan voor mijn HBO dus ik heb het zelf ook meegemaakt en ik ben benieuwd hoe dat hier gaat.

Om eerlijk te zijn ik weet niet wat de simulatie precies inhoudt, ik ga kijken hoor...

Volgens mij Front Office...

Ja, het is Front Office! Dus daarom zei ik wij hebben hier meer Front Office gericht dus ik denk dat die simulatie dan ook sowieso Front Office zal zijn. Ik denk dat het gaat om reserveren... om eerlijk te zijn ik ben zelf nooit gaan kijken. Als het echt om toerisme gaat heb ik me meer bezig gehouden met het vak Toegepaste Economie. Waarom eigenlijk Toegepaste Economie? Als je nagaat de toerisme stream heeft niet veel nodig qua economie. In feite staan ze een beetje ver van elkaar. Maar als toerisme-student moet je wel een klein beetje economische kennis hebben. Ik zeg bijvoorbeeld hoe houd ik er een kasboek op na dat zijn simpele zaken. Hoe maak ik een kostprijberekening, dat zijn eigenlijk simpele zaken. Daarom wordt het eigenlijk Toegepaste Economie genoemd.

Ik weet hoeveel kennis u heeft van economie, maar economie wordt eigenlijk verdeeld over verschillende zaken. Je hebt bedrijfseconomie, bedrijfsadministratie, bedrijfscalculatie, marketing, je hebt heel wat zaken. En van dat alles krijgen ze binnen Toegepaste Economie een klein beetje. Vandaar dat men het woord toegepast gebruikt, omdat het meer is aangepast naar hun.

En het IMEAO op zich is een economische school dus als je geen economie krijgt zit je niet op de economische school.

Ja, en toerisme staat toch wel enigszins in connectie met economie. Het is goed dat ze daar wel les over krijgen.

Ja, kijk als je bijvoorbeeld verder gaat studeren dan praat ik over managementniveau, dan moet je toch wel aardig wat kennis hebben van economie.

Ik kreeg op mijn MBO bijna geen economie en ik kwam op het HBO en daar kreeg ik het wel!

Natuurlijk dan praten we over HBO-niveau dat is management en wil je bijvoorbeeld een bedrijf of een bedrijf gaan managen. Als we gaan praten over een bedrijf dan praten we over profits and costs. Dat wil zeggen economische termen moet je je kennen, je moet economische zaken kennen anders ga je niet kunnen managen. Maar ze doen het toch wel redelijk.

Dat is wel goed ja! Bij ons staan toerismestudenten er vaak om bekend dat ze niet goed met economie zijn.

Nee, maar hier toch wel. Maar het is dus ook zodanig aangepast dat het echt te maken heeft met de basics economie.

Is het ook een beetje gericht al op het werkveld?

Ja, natuurlijk!

Dan heb je ook vaak dat mensen wat geïnteresseerder zijn.

Ja, natuurlijk het wordt daar op gericht. Kijk iets opmaken als een kasstaat is iets wat ze sowieso gaan tegenkomen wat je dan ook gaat doen. Dat wordt hier al gegeven. Kijk tuurlijk we proberen het toch wel een klein beetje breed te houden zodat ze later geen problemen krijgen. Dat doe ik in ieder geval bij de verschillende projecten.

Dat merk ik bij ons zelf dan ook, als iets heel algemeen blijft dan kom ik heel moeilijk mee, dan heb ik de interesse niet, maar moet ik een hotelkamer kunnen berekenen en daarover praten alsof ik een hotel heb dan vind ik het heel interessant.

Ja, dat klopt! Dus dat is het zo'n beetje. Heb je nog iets?

Ja, ik wilde alleen nog even terug komen op de ontwikkeling van de competenties. Zijn er competenties van het dossier die vaak als moeilijk worden ervaren? Bijvoorbeeld omgang met stress of commercieel denken en dan voor de toerismestudenten.

Oké, dan moet ik heel even na gaan denken welke competenties hadden zij.

Ik heb ze eventueel bij me.

Misschien als u ze een beetje opleest dan kan ik daar op reageren.

Even kijken het zijn natuurlijk meerdere niveaus he?

Hier hebben we alleen niveau vier he.

Op IMEAO 1 hier?

Ja. Stresstolerantie... uh eigenlijk zou je dat alleen kunnen toetsen op de werkvloer zelf. Hier zou je het niet echt kunnen toetsen.

Ja of misschien alleen tijdens de simulatie wanneer er een stressvolle situatie...

Ja, klopt! Wanneer je problemen krijgt en dan.

En communicatieve vaardigheden?

Daar zijn ze, hoe moet ik het zeggen, haha. Kijk het probleem is dat studenten hun vaardigheden met betrekking tot schrijven heel slecht zijn. Ondanks dat het Nederlands de voertaal is, is het schrijven toch wel een heel groot probleem. Dat heeft zijn oorzaak door dat de studenten van tegenwoordig heel weinig lezen. Alles is sociale media en men wil vaak genoeg de taal van sociale media gebruiken om op school te communiceren, zowel mondeling als schriftelijk.

Speelt de moedertaal hierbij ook nog een rol?

Nou moedertaal niet zo zeer dan heb ik het meer over wanneer ze moeten schrijven. Dan heb je vaak genoeg werkwoordsfouten en zinsconstructies. Dat heeft de oorzaak omdat er te weinig wordt gelezen. Hoe meer je leest hoe beter je in de taal gaat zijn. Ik denk dat ze vaak genoeg denken 'omdat ik het al praat dan ken ik het al'. Maar vaak genoeg wanneer je het praat is het niet hetzelfde als wanneer je het schrijft, vooral niet wanneer je officiële stukken moet gaan schrijven.

Daarmee komen ze ook heel veel in de war. Het probleem is dat er heel veel sociale media wordt gebruikt en u kent de taal en het taalgebruik op sociale media?

Ja.

En wat wordt vaak gedemonstreerd tijdens de toetsen. De student zit met het probleem van 'hoe moet ik dat ook al weer schrijven?' een simpel woord wordt vaak goed uitgesproken maar het wordt verkeerd geschreven.

Daar hebben wij in Nederland ook last van, het is geen makkelijke taal he?

Geloof me! Ik heb ze vaak genoeg gezegd dat ze van geluk moeten spreken dat ik het vak economie geef en dus niet zo zeer let op taalgebruik.

Kunt u nog iets zeggen over de haalbaarheid van de competenties als we kijken naar het einde van de studie?

Kijk als we het gaan vergelijken naar wanneer ze instromen en wanneer ze uitstromen. Dan zie je een vordering in de competenties. Sowieso ga je een vordering zien. Maar er zijn altijd bepaalde zaken waarmee ze altijd zitten en problemen hebben. Ik zou liever praten over dat het wordt bevorderd. Dus dat er een duidelijke sprake is van vordering bij de instroom en uitstroom. Maar ik denk niet dat het op het niveau is waarop het zou moeten zijn. ik weet niet of ik het zou moeten zeggen maar natuurlijk maar ze worden creatiever naarmate de studie.

Ja precies en vooral met het leerlinggestuurde onderwijs.

Ja, klopt! Dus daarom zeg ik het systeem heeft zijn nadelen gehad maar ook zijn voordelen. Dat is dus een van de voordelen. Ik zie hier staan leiderschap tonen, nou geloof me als ik moet kijken naar studenten die bijvoorbeeld zijn uitgestroomd... je ziet dat een aantal een eigen bedrijf opzetten. Dat geeft dus aan dat toen ze zijn ingestroomd dat ze misschien niet eens die capaciteit hadden, maar nu nadat ze zijn uitgestroomd hebben zij dat wel.

Er is zelfs een duidelijke vordering geweest. De studie is een vordering geweest. En zo kan ik bijna praten over allemaal. Maar een aantal zou je eigenlijk moeten toetsen op de werkvloer zelf.

Het voordeel van projecten is dat je bepaalde vaardigheden... kijk dit is een project van een fictief bedrijf dat ze moeten gaan opzetten en ze moeten de boekhouding van het bedrijf bijhouden. Aan het eind moeten ze een verslag maken. dit gaat dus van jou opeisen dat je in staat moet zijn een verslag te kunnen schrijven. Ten tweede je moet creatief genoeg zijn om een fictief bedrijf te kunnen creëren. Theoretisch natuurlijk. Het systeem gaat ook bepaalde vaardigheden van je afdwingen. Dat is sowieso een van de voordelen van het systeem en dat merk je ook bij de studenten.

Nou helemaal duidelijk!

Bijlage 8: codering interview nummer 6

~~Waar ik graag mee wilde beginnen is praten over Residence-Inn. Waar komt het personeel vandaan en wat is uw functie? Dus dat een beetje, om dan vervolgens door te gaan naar het onderwijsverhaal. Uh ja ik ben zeg maar van de Human Resource afdeling, eindverantwoordelijke van die afdeling. Ik kan nog niet zeggen dat ik Human Resource Manager ben, ik neem wel waar voor de Human Resource Manager. Op dit moment hebben we geen Human Resource Manager dus ik ben als waarnemend aangesteld.~~

~~Oké.~~

~~Uh je zei iets over personeel, waar ze vandaan kwamen of komen? Wat bedoel je daarmee?~~

~~Komen ze uit Paramaribo of komen ze ook uit andere districten?~~

~~6.1: ja het overgrootste deel, zeker 95 procent is van Paramaribo. Je hebt misschien twee personen van Commewijne. Voor de rest geen andere districten.~~

Axiaal code/dimensie en open code: bedrijf, herkomst personeel.

~~Residence-Inn is een dochteronderneming van de SLM. We hebben hier 39 kamers en we hebben ook diverse faciliteiten zoals het zwembad, de tennisbaan en de vergaderzaal.~~

~~Ja.~~

~~We hebben ook in Nickerie een Residence-Inn en die heeft 24 kamers, daar hebben we alleen een vergaderzaal en een restaurant. Hier in Paramaribo hebben we sowieso ook een restaurant. En ja dat is het. We hebben hier, als ik het goed heb hoor, negen afdelingen, in Paramaribo. En ja dat is het zo wel een beetje over Residence-Inn. Samen met de METS zijn we een dochteronderneming van de SLM.~~

~~Oké, ja.~~

6.2: de gasten die hier komen, komen die voornamelijk uit Suriname?

Nee uit Guyana en Frans-Guyana zijn onze gasten die we het meeste krijgen en daarna volgt Europa.

Oké.

En je hebt dan enkele lokale bezoekers, dat is niet al te vaak, misschien meer voor het zwemmen of als er acties zijn dan komen die voor de kamers

Ja precies

Axiaal code/dimensie en open code: bedrijf, nationaliteit gasten.

~~Doet u ook de sollicitaties hier?~~

~~Jawel.~~

6.3: hebben jullie wel eens stagiaires gehad van het IMEAO?

Ja! Elk jaar... Dit jaar hebben we ze afgezegd omdat het ook al niet zo goed gaat in de hotelbranche. We krijgen heel weinig gasten, het is heel slap als je nu ook kijkt, het is heel slap in het hotel. Dus ik had toen aangegeven: het heeft weinig zin dat ze komen want ze gaan niet veel te doen hebben en dan gaan ze alleen maar zitten, zitten, zitten en ja dat heeft weinig zin...

En ja dat is het, daarom hebben we dat voor dit jaar gewoon afgelast. Omdat IMEAO... in principe was het stop gezet, het IMEAO stagebureau dacht ik. Maar waarschijnlijk is het weer geïmplementeerd en hebben ze het verzoek bij ons ingediend. Maar helaas, vanaf vorig jaar waren we eigenlijk ook al aan

het afbouwen. Vorig jaar hadden we maar twee studenten geaccommodeerd. Al die jaren daarvoor accommodeerden we wel zes studenten, acht studenten.

Axiaal code/dimensie en open code: toerismesector Suriname, aanbod stagebedrijven.

6.4: weet je wat het probleem is bij de studenten? Ze houden zich ook niet aan de regels van het bedrijf en dat is echt moeilijk en we hebben al een aantal personeelsleden waarop je moet toezien dat ze zich aan de regels houden en dan heb je dus ook nog studenten die zich ook niet aan de regels houden! Dat vergt heel veel energie van je, echt!

Je maakt dan afspraken voordat ze komen, je roept ze bijeen, je maakt afspraken... maar toch je zegt misschien 'je mag niet met grote oorbellen komen' toch zie je ze de volgende dag met grote... en dat echt... de school moet daar aan gaan werken! Die discipline...

En de representativiteit?

Ja! Zeker wel.

Ja, dat is absoluut belangrijk.

Axiaal code/dimensie en open code: nieuwe onderwijsstructuur, houding stagiaires.

6.5: want wat ik heb vernomen, ook volgens mij zelf van de studenten, kijk een Torarica en een Marriott die wil ze helemaal niet hebben. Dat is wel een beetje erg. Ik vind het echt erg want als ik een buitenlandse student zeg stagiaires, daar staan ze helemaal open voor. Maar voor de IMEAO-studenten, die willen ze helemaal niet accommoderen.

Axiaal code/dimensie en open code: nieuwe onderwijsstructuur, imago IMEAO.

~~Dat is wel heel interessant om te weten, want ik wil daar ook nog heel graag mee in gesprek. Ik wil er graag achter komen van waar gaat het inderdaad mis? Ik heb gisteren ook met mensen gesproken van het IMEAO en we hebben het er ook over gehad van de stageperiodes die zijn heel kort. Vanuit onze beleving in Europa is het zo: doe één lange stage, waardoor de stagiair het hele proces meekrijgt, het computersysteem begrijpt, frontdesk alles... en dan leren ze meer dan steeds een stage van twee maanden.~~

6.6: en ik snap het ook niet! Elk jaar volgens mij... ja vanaf het eerste jaar, tweede jaar, derde jaar moeten ze stage lopen... waarom?

En je hebt eerst het basisjaar, dus in het tweede jaar beginnen met een stage dan heb je eigenlijk de toerisme-basis die mist nog een beetje.

Ja, dus ik snap dat even niet hoor... waarom ze elk jaar stage moeten lopen want ik zie ook niet echt... ik vraag ze soms wat zijn de opdrachten van de school? Ik zie niet echt specifieke opdrachten. En als ik een student krijg van het tweede jaar en een student krijg van het derde jaar dan leren ze gewoon eigenlijk hetzelfde.

Oké, dus je ziet geen voortgang?

Kijk de stagebegeleider die zegt me wel of stel een laatstejaars student, die zal wel als je die een project geeft of een opdracht geeft om uit te voeren zou die het eigenlijk moeten uitvoeren. Stel ik krijg een laatstejaars student en ik zou hem zeggen van zet een wat zal ik zeggen, misschien een marketingplan voor me in elkaar.

Ja, precies.

Snap je?

Ja, zeker!

Axiaal code/dimensie en open code: nieuwe onderwijsstructuur, duur stageperiodes en stageopdrachten.

6.7: *het is zo moeilijk... het gaat gewoon niet. En ik denk dat de school sowieso moet gaan werken aan technologie, zodat ze handiger worden met de computer want het gaat heel moeilijk hoor echt waar.*

Ja, want dat is waar ik heel benieuwd naar ben van wat zijn vaardigheden die jullie graag zien bij studenten, maar ook bij bijvoorbeeld personeel wat jullie aannemen. Ik bedoel je hebt een sollicitatiegesprek en iemand komt op gesprek, wat voor vaardigheden moet iemand dan al hebben?

Axiaal code/dimensie en open code: competenties, ontwikkeling competenties.

6.8: *sowieso hangt af van de functie snap je. Als het iemand is van de frontdesk dan ga je sowieso kijken heb je ooit gewerkt met reserveringssystemen, hoe heb je het gedaan en met welke reserveringssystemen heb je gewerkt? Sowieso is klantvriendelijkheid een prioriteit. Je moet sowieso ook betrouwbaar kunnen zijn, want je werkt met geld. Je moet sowieso ook een beetje... hoe noem je het... ja je moet het kasboek bij kunnen houden, dus dat financiële dat moet ook een beetje hier zitten. Dus dat zijn die vaardigheden van een receptionist. Je moet misschien bijvoorbeeld goed Engels kunnen spreken of Frans, snap je?*

Ja.

Dus dat zijn de vaardigheden. Dus misschien ook de IMEAO-scholen, misschien moeten ze ook gaan kijken naar talen voor de studenten dat ze dat ook mee kunnen nemen in hun studie. Maar sowieso die computervaardigheden hebben ze echt niet hoor! Daar schort er nog heel veel aan!

Kunt u een voorbeeld noemen?

Ik heb afgelopen jaar, vorig jaar, heb ik één van de studenten gevraagd 'zet een organogram voor me in elkaar'. Het is gelukt, maar er was toch nog zoveel wat je zelf moet gaan veranderen. Waarschijnlijk blijkt soms dat ze het gewoon overnemen van ergens weet ik veel en dan maken ze het. Ja, ik weet niet hoor... of ze vragen 'heeft het bedrijf een organogram'? Ik zeg ze 'luister het organogram dat we hebben is verouderd, het is niet de situatie die we nu hebben, maak een andere. Een van hoe de situatie in het bedrijf is, maar toch ze gaan gewoon die oude nemen en scannen of weet ik veel wat het gaat echt heel moeilijk. En het is lastig want soms wil je ze een opdracht geven en wanneer ik die opdracht van ze krijg kun je er eigenlijk niks mee doen en dan had je het liever zelf gedaan omdat ja het heeft niet veel waarde. Het is echt laag niveau. Echt het niveau... ik weet niet.

Axiaal code/dimensie en open code: competenties, gewenste vaardigheden en ontwikkeling competenties.

Welk niveau is dat? Is dat niveau 4?

6.9: *ja, is MBO ik weet niet of dat niveau 4 is hoor. Ja, oké als je me zegt het is eentje van het eerste leerjaar die ga je gewoon zetten in de uitvoering om te kijken hoe zaken er aan toe gaan. Maar een vierdejaars... als ik je zeg 'maak een organogram' dan moet je dat kunnen maken. Als ik je zeg 'maak een marketingplan voor me' dan moet je dat kunnen doen voor me, maar dat lukt gewoon niet. En dat vergt heel veel energie van je als je ze gaat begeleiden. En je ziet sowieso het verschil. Als ik een student krijg uit Europa op MBO-niveau en dan eentje van hier... je ziet het verschil gelijk. Als ik die student van Europa een opdracht geef, voordat je denkt is het gemaakt. Snap je? Het gaat heel moeilijk.*

~~Terwijl ik me juist voor kan stellen dat je personeel van dichtbij wil hebben in plaats van alleen maar mensen uit Europa. Ja, dat is vervelend.~~

Ja, je wilt ze graag helpen hoor maar dat lukt gewoon niet. Ja echt waar.

Axiaal code/dimensie en open code: nieuwe onderwijsstructuur, kennisniveau stagiaires. Bedrijf, begeleiding stagiaires.

~~6.10: maar als zij hier komen, komen zij überhaupt met een stageopdracht? Iets wat zij in moeten vullen?~~

Ja, ze komen met een stage... een werkboek ofzo en dan meestal geven ze aan om te kijken binnen het bedrijf hoeveel afdelingen er zijn. Misschien moeten ze dan ook kijken waarmee houdt de afdeling front office zich mee bezig? Wat zijn de specifieke taken wat je zou moeten doen en misschien linken wat ze hebben gehad met de praktijk. En dan moeten ze daarover iets schrijven. Dus dat soort dingen. Ook vaardigheden? Moeten ze daar ook iets over schrijven? Bijvoorbeeld als ze een bepaalde vaardigheid geleerd hebben hier. Stel ze hebben geleerd hoe ze een reservering moeten maken dat ze dat dan terugkoppelen in het werkboek?

Ja sowieso. Ze moeten alle afdelingen waar ze zijn geplaatst moeten ze gaan schrijven wat ze hebben gedaan en wat ze hebben geleerd over die afdeling. Dus dat moeten ze wel meestal schrijven. Maar ja meestal ga je zien dat ze nooit echt achter de computer hebben gezeten om opdrachten uit te voeren.

Axiaal code/dimensie en open code: nieuwe onderwijsstructuur, stageopdrachten.

~~6.11: het is best lastig want dan zet je ze alleen in de uitvoering... F&B, bestellingen opnemen of vaatwassen ofzo en daar leer je niet echt veel uit. Misschien de housekeeping hoe je een bed moet opmaken, hoe je moet schoonmaken. En volgens mij die studie wat ze doen is eigenlijk een supervisorsstudie.~~

~~Ja, als ze het in vier jaar doen dan is het Assistant Manager.~~

Ja dat ja! Dan is het niveau heel laag hoor echt waar. Want al ze eenvoudige taken niet eens kunnen uitvoeren...

~~Op een gegeven moment denk ik ook dat vanuit het beeld van de stagiaires die komen hier en denken ik ga front office draaien en komen uiteindelijk in de uitvoerende afdelingen terecht. Dat zij dan ook zoiets hebben van 'hey maar ik wilde toch front office?'~~

Maar sowieso stel als je als assistent manager zou worden van een hotel of zo, dan moet je van alle afdelingen een beetje kennis hebben. Dus je zou op alle afdelingen sowieso geplaatst moeten worden. Misschien het overgrootste deel receptie. Maar bij ons, Residence-Inn, we hebben maar een hele kleine balie dus ze kunnen slechts met z'n tweeën daar staan. En als ik vier stagiaires heb kan ik niet alle vier bij de receptie plaatsen, dus dat gaat best moeilijk.

~~Ja, dat is lastig inderdaad.~~

Als jullie stagiaires krijgen doen jullie dan sowieso dat ze op alle afdelingen even mee moeten draaien?

Ja, meestal housekeeping, de bar en de keuken en de receptie.

~~Ja, zodat ze echt een goed beeld hebben.~~

Soms wil je ze ook plaatsen bij de marketing, de financiële afdeling niet, HRM ook niet omdat dat echt confidentiële zaken zijn. Dus ja soms gaat het moeilijk om mensen de gegevens van de financiële afdeling toe te vertrouwen, snap je?

Axiaal code/dimensie en open code: nieuwe onderwijsstructuur, werkzaamheden stagiaires en kennisniveau stagiaires.

~~Zijn er lesonderwerpen of vakken waar u van zegt, u zei net al ICT eigenlijk he, computervaardigheden en taal dat is een probleem. Zijn er nog meer lesonderwerpen waarvan u zegt daar moet de school meer aandacht aan besteden om het niveau omhoog te krijgen? Zodat ik dat weer terug kan koppelen.~~

6.12: even goed nadenken hoor. Uh wat ze eigenlijk op school leren, het theoriegedeelte heb ik zelf niet gezien. Dus ik weet niet of ze daadwerkelijk dat wat de standaarden zeggen, stel je werkt in het restaurant als je moet serveren welke kant plaats je het glas? En welke kant plaats je je vork? Weet je bestek. En hoe houd je een wijsglas. Dus ik weet niet of ze dat weten hoor, want als ze hier komen dan weten ze het toch ook niet. Ze weten het gewoon niet. Als je in de keuken werkt dat er verschillende snijplanken moeten zijn speciaal voor vlees, eentje speciaal voor groente. Dus ik weet niet of hun theorie goed aansluit op wat echt de standaarden zijn van wat er moet wezen.

~~Ja, en dan dus ook de computervaardigheden en taalvaardigheden waar dus meer aandacht aan besteed moet worden.~~

Ja.

Axiaal code/dimensie en open code: nieuwe onderwijsstructuur, aandachtspunten lesinhoud.

6.13: merken jullie dat ook aan de schrijfvaardigheid? Als ze iets moeten opschrijven...

Ja, schrijfvaardigheid dat is ook een minpunt, daar moeten ze sowieso ook aan gaan werken. Maar dan heb ik het niet eens... ik weet niet hoor misschien ligt het aan de Surinaamse studenten of het ligt aan het onderwijs of dat het gewoon ligt aan de Surinaamse cultuur. Want ik sprak nog net gister dacht ik met iemand omdat er een Surinaamse film uit gaat komen, maar je ziet echt het verschil. Je ziet het verschil van praten. Wanneer ze praten in een Surinaamse film, het komt heel anders over wanneer je gewoon een Nederlandse film zou zien.

~~Toevallig was ik gisteren in de bioscoop en toen heb ik het gezien!~~

Ik weet niet of ik het moet zeggen maar het komt een beetje nep over. Het komt net alsof ze iets voor zich krijgen en moeten lezen. Precies zo komt het over en precies zo praten. Maar ook schrijfvaardigheid zorgt echt voor problemen. En niet alleen de IMEAO-studenten, zelfs bij HBO-studenten heb je dat probleem.

~~Ja, wij hebben dat in Nederland ook. Kijk Nederlands is natuurlijk sowieso al best wel een lastige taal met de zinsopbouw, zinsstructuur en werkwoorden. Maar social media is natuurlijk ook wel een onderdeel daar van. Iedereen spreekt een soort social media taal.~~

Ja, en daarom zeg ik soms... ik heb het zelf ook moeten leren want natuurlijk in het begin was ik ook niet een van de beste... nog steeds niet maar je leert steeds wel meer. Maar als je steeds appt of via facebook berichten stuurt met afkortingen dan ben je ook geneigd als je een brief schrijft of een mail om weetje om die taal te gebruiken, wat niet goed is.

Ja precies!

Axiaal code/dimensie en open code: competenties, schrijfvaardigheid.

6.14: ja, schrijfvaardigheid... maar misschien ja ik weet niet hoe je daar aan zou kunnen gaan werken hoor... sowieso over het algemeen lezen Surinamers heel weinig. Heel, heel weinig en ja het kan ook daar aan liggen. Misschien moeten ze de studenten gaan verplichten om meer te gaan lezen.

Axiaal code/dimensie en open code: competenties, leesvaardigheid.

6.15: of ze moeten ze ook meer opdrachten gaan laten uitvoeren, dat ze echt zelf op onderzoek uit gaan. Dat gebeurt op HBO-niveau, maar op MBO moeten ze dat ook sowieso doen.

~~Ja, dat hebben ze verandert. Nu werken ze met een modulair systeem. Dus nu krijgen zij steeds een soort project en daar hebben ze steeds verschillende vaardigheden voor nodig om het project te kunnen uitvoeren. Ik kreeg gisteren een voorbeeld van een economiedocent die zei dat ze hun eigen hotel moesten exploiteren en er een verslag van maken. Dus ze hebben de financiële kennis nodig, creatieve vaardigheden om dus een hotel te 'bedenken' en natuurlijk ook om een verslag te kunnen schrijven. Dat is hoe ze nu gaan werken. Maar dat vraagt van de docent ook weer de capaciteit om de leerling aan te sturen.~~

En volgens mij... ik denk dat dat ook een probleem hier is hoor. Het gaat heel moeilijk dat docenten de studenten aansturen. Zelfs ook op het HBO-niveau. Ik zie dat studenten steeds achter de stagebegeleiders moeten aanzitten terwijl dat eigenlijk niet moet. Misschien moet daar ook aan gewerkt worden. Dat als er een stagebegeleider toegewezen is, dat die dan ook zijn werk conform, ja ik weet niet of hij taken krijgt hoe hij de student zou moeten sturen, coördineren ofzo. Ik zou dat wel doen anders wordt het echt moeilijk voor de student ook zelf om alles in elkaar te zetten.

~~Ja precies, want als je geen sturing hebt en het is allemaal nieuw...~~

Ja, dus dat want die ervaring hebben ze niet dus dat gaat echt moeilijk.

~~Ja, en die ervaring moeten ze natuurlijk wel op kunnen doen.~~

Axiaal code/dimensie en open code: nieuwe onderwijsstructuur stagebegeleiding IMEAO.

~~Zit er ook een verschil in medewerkers die hier al werken... hebben jullie medewerkers ook van andere scholen? Zoals het SHTTC of een hele andere studierichting?~~

Ja, als we vanuit het buitenland kijken krijgen we meestal van Nederland. Dan heb je soms van... welke studie doen zij ook al weer? Hoe heet die studie van ze waarbij ze ook op Schiphol werken of hoe heet die studie ook al weer?

~~Luchtvaartdienstverlening?~~

Ja, luchtvaartdienstverlening die krijgen we meestal. Dus dat soort studenten. Soms krijgen we ook van Frans-Guyana, maar dan is dat gewoon een snuffelstage. Dat is echt gewoon even kijken hoe het er aan toe gaat.

6.16: en wat zou u daar van vinden als het IMEAO dat ook dit in plaats van de twee maanden? Dat ze wel even komen kijken, bijvoorbeeld in het tweede jaar.

Gewoon een snuffelstage zou ik adviseren in plaats van twee maanden gewoon.

Dat ze gewoon even een beeld hebben van oké dit zijn alle afdelingen.

Zo werkt het ja. En als ze misschien nog bepaalde dingen moeten weten dan kan dat misschien gewoon in een interview. Want dat is ook vorig jaar gebeurt volgens mij. Waarschijnlijk konden ze geen plekken vinden voor de studenten, toen hebben ze gevraagd kunnen de studenten dan gewoon komen voor een interview. Misschien willen ze weten welke afdelingen er zijn, hoeveel mensen er werken en wat misschien de specifieke taken zijn van de afdelingen. Dus kwamen ze voor een interview. Schrijven ze gewoon daar over. Maar misschien het vierde leerjaar sowieso dan zouden ze echt stage moeten lopen.

~~Ja, precies want je moet toch ergens de werkervaring opdoen en de theorie toe kunnen passen om dan ook weer je vaardigheden te ontwikkelen. Anders krijg je een diploma natuurlijk terwijl je die vaardigheden nog niet beheerst.~~

Axiaal code/dimensie en open code: nieuwe onderwijsstructuur, snuffelstage.

6.17: *maar misschien moeten ze het ook gaan veranderen om het meer praktisch gericht geven dan alleen maar theorie. Dus net als wat ik zei, misschien echt op onderzoek uit gaan.*

Wat ze nu hebben is simulatielessen, bent u daar bekend mee?

Aee.

Dat is dat zij eigenlijk rollenspellen gaan doen. Op school hebben ze dan een soort front office en dan gaan ze rollenspellen doen, dus iemand gaat dan een reservering maken en dat doen ze dan in de klas om te oefenen.

Maar wat u zei van dat in elkaar zetten... een hotel, maar hoe moeten ze... moeten ze een opdracht schrijven, moeten ze een scriptie maken, hoe moeten ze het?

Ik begreep een verslag, dus alle financiële onderdelen er in en de informatie van het hotel wat ze helemaal bedenken zeg maar dat moet daar dan in staan.

Oké.

Zou u meer van dat soort projecten willen?

Ja, dat soort opdrachten maar dan moet het wel een goed verslag zijn he. Dan moet het geen verslag zijn waarbij je echt leest gewoon alles in één alinea. Ze moeten zich ook echt er aan gaan houden. Van ik vind weetje... inleiding, kern, een slot, de conclusie... een heleboel dingen dus ze moeten echt dat onderzoek gaan doen. Ze moeten ze echt al proberen te trainen. Stel dat ze van MBO komen en ze naar HBO willen dat ze al een beetje weten hoe of wat. Het hoeft nog niet helemaal op een HBO-niveau maar bepaalde punten dat ze zich aan bepaalde punten houden.

Wat zou u er van vinden dat ze een probleem op gaan lossen in een groepje voor een hotel? Stel er is hier een probleem of u zit ergens mee, dat een groepje studenten dat voor u gaat oplossen in de vorm van een verslag en zij hebben daar dus die vaardigheden voor nodig. Dan krijgt u dus eigenlijk een verslag, een soort scriptie-idee.

Uhu, een probleemstelling van een bedrijf.

Dan is het ook een écht bedrijf en dan wordt het ook serieuzer genomen.

En als het hele goede voorstellen zijn wat ze aanbevelen misschien, want er is een probleem. Als er een probleem is dan ga je onderzoeken wat het probleem is. Dan moet je als student ook aanbevelingen kunnen doen, voorstellen van wat je zou aanbevelen om het probleem op te kunnen lossen.

En dat is dan ook weer voorbereidend op het HBO met een scriptie, plus het onderzoekende vermogen. Ja.

Je hebt gewoon de kans dat het wat serieuzer genomen wordt dan een fictief bedrijf.

Ja.

Axiaal code/dimensie en open code: nieuwe onderwijsstructuur, aandachtspunten lesinhoud.

6.18: *dat was het grootste gedeelte al. Oh ja, geven jullie hier ook trainingen? Als mensen aangenomen zijn krijgen zij dan ook een training of worden ze gewoon ingewerkt?*

Ja, ze worden eigenlijk gewoon ingewerkt. En daarom zijn wij vaak op zoek naar personen die reeds al in deze branche hebben gewerkt, want die tijd hebben we niet echt om mensen echt te gaan trainen hoe of wat. Het is misschien wel minder als je zegt we nemen geen mensen zonder werkervaring want dat vergt heel veel tijd en energie. Maar ja soms moet je ze toch wel de kans bieden. Maar in deze periode waarin we nu zitten dan sowieso als we dan mensen moeten aantrekken dan kijken we echt als eerst naar mensen die die ervaring al hebben hoor.

Ja precies. Doen jullie ook soms om een bepaalde periode nog trainingen onderling of bijscholing voor de mensen die hier al langer werken?

Ja, het gebeurt niet optimaal, maar we willen het wel gaan optimaliseren. We zijn eigenlijk begonnen want net als wat ik zei er komen heel veel Fransen en heel veel van de medewerkers praten ook geen Frans. Dus we hebben dat in de planning voor nu, Franse training. Dus dat is nu in de planning en dan moeten we nog gaan kijken wat prioriteit heeft, wat echt moet. Welke trainingen echt moeten want ze moeten soms dingen veranderen, alles verandert steeds. De omgeving... weetje dus je moet daar op inspelen. Dus we moeten even kijken welke trainingen er nog volgen.

Oké.

Axiaal code/dimensie en open code: bedrijf, interne trainingen.

~~6.19: het laatste waar ik het nog even kort over wilde hebben is hoe is de huidige situatie nu op de arbeidsmarkt? U gaf al aan dat het nu best wel lastig is qua bezetting ook he. Maar over het algemeen in Suriname?~~

Ook, alle hotels. Het is heel slap. En vooral, de concurrentie is ook heel hoog. Die komt met een prijs, een actieprijs. Wat ga je doen? Ga je er onder? Het is echt een 'battle' tussen de verschillende hotels. En het wordt steeds slechter. Het is al zeker twee, drie jaren terug dat het minder werd. Ik weet niet waar aan het heeft gelegen. Als het heeft gelegen aan eerst die ziektes die er waren waardoor er misschien minder toeristen naar het land kwamen en ja nu heb je die economische crisis waarin we zitten. En dan sowieso dan stijgt ook de criminaliteit en al die dingen dus ja er zijn een heleboel zaken die een rol kunnen spelen waarom het gewoon niet gaat.

~~Nee inderdaad. En dat is dus ook weer een gevolg voor de studenten die dus de toerisme-opleiding doen straks moeilijk werk kunnen vinden?~~

~~Ja. En ik zit me echt ook af te vragen. We hadden afgelopen vrijdag hadden we een netwerkbijeenkomst hier met de SHATA.~~

~~Ik had het gezien op facebook haha.~~

Het was heel goed hoor met de SHATA. De vragen die ook kwamen. Hetzelfde vroeg een dame dus dat is gemerkt dat wat de studenten leren niet echt aansluit op wat de praktijk vraagt. En hoe zit het daar mee? En de SHATA zei dat moeten ze volgens mij nog echt gaan onderzoeken wat is het probleem precies. Dus net als wat u nu bezig bent om het voor ze in elkaar te gaan zetten wat is eigenlijk het probleem? Waaraan moeten ze gaan werken? En ja er zijn misschien ook andere dingen maar dat is dingen van de SHATA van waarschijnlijk is gebleken dat Suriname niet echt een cultuur heeft ofzo. Het is ook uit onderzoek gebleken. Want ja we zijn nu ook helemaal Europees. We dragen geen, je gaat ons niet zien in traditionele kleding. Het is gaan verwateren in Suriname. Of als ze zeggen als je in een restaurant stapt het eten wat je misschien krijgt heeft geen koppelingen met de omgeving zoals je verkoopt Javaanse bami, nasi enzovoort. Weetje misschien het een beetje Javaans houden om de beleving ook. Maar dat zie je niet.

~~En toch is dat wel jammer want er zijn heel veel mensen ook, toeristen, die het juist waardevol vinden. En daaraan willen ze gaan werken. Ben je een restaurant die Roti opdient op z'n Indisch of zo. Ga geen geweldig chique hotel opzetten en dan serveer je Roti snap je? Dus daaraan willen ze gaan werken. Het toerisme? Er moet nog heel veel gedaan worden. Ik zeg ook de overheid moet hier een beetje een steentje aan bijdragen vind ik hoor.~~

Axiaal code/dimensie en open code: toerismesector Suriname, huidige situatie arbeidsmarkt.

~~6.20: wat ik me ook zat af te vragen misschien, of misschien het Ministerie van Onderwijs... Misschien moeten ze enkele bedrijven benaderen om te vragen of ze wel willen zijn om studenten jaarlijks op te~~

'Suriname als toeristenbestemming begint bij het onderwijs'

vangen. Het hoeft niet voor altijd, misschien kun je een overeenkomst van twee jaren ofzo. Dan weet je dat de studenten ten minste volgend jaar een plekje hebben. Want nu moet het stagebureau steeds achter bedrijven aan zitten.

Dus eigenlijk dat je een soort erkend bedrijf wordt?

Ja, iemand die wil, de studenten schrijven soms zelf ook brieven en dienen hun verzoek in maar het wordt afgewezen. Dus misschien moet het Ministerie van Onderwijs ook zelf een beetje iets doen om de studenten te kunnen accommoderen.

Axiaal code/dimensie en open code: toerismesector Suriname, aanbod stagebedrijven.

6.21: ja. Hoe wordt u benaderd door stagiaires? Komt dat vanuit het stagebureau?

Het stagebureau stuurt mij een mail en dan geven ze de verschillende studenten aan. Niet alleen toerisme, je hebt soms ook de economische richting, marketing en zo. En dan mag je zelf aankruisen voor welke richting studenten je kiest. Meestal zijn wij toerisme. Maar soms heb je studenten die gewoon een brief schrijven zelf, omdat ze écht op zoek zijn naar een stageplek.

Terwijl dat juist heel waardevol is als studenten het zelf schrijven. Je ziet gelijk hoe er geschreven wordt.

Dat ook.

De student heeft er aandacht aan moeten besteden en doet daar wat meer zijn best voor. Dat is wel iets om over na te denken. Maar dat ze wel weer die sturing krijgen van het stagebureau. Van dit zijn de contacten, dit zijn de bedrijven, dat ze bijvoorbeeld al de e-mailadressen krijgen waar ze naartoe mogen mailen.

Dan kunnen ze het zelf opsturen.

Ja. Het is heel duidelijk. Het is heel waardevol, het is een lastige situatie dat begrijp ik nu al en dit is pas mijn tweede interview. Er zijn zoveel problemen en zaken die opgelost moeten worden.

Dus ja ik zeg sowieso het Ministerie van Onderwijs moet ook een bijdrage leveren hierin hoor. Echt waar.

Dat is ten slotte ook wat de regering wil he. Zij willen dat het toerisme-product verder ontwikkelt wordt, maar daar heb je natuurlijk wel goed onderwijs voor nodig. Vandaar dat die koppeling ook gemaakt werd naar Nederland van willen jullie helpen.

Om te kijken hoe of wat.

Axiaal code/dimensie en open code: nieuwe onderwijsstructuur, stagebegeleiding IMEAO.

6.22: kijk, want echt een computer is geen luxe meer dus misschien moeten ze dat echt gaan aanschaffen voor de studenten nu. Dat ze die vaardigheden daar in krijgen. En dan misschien als ze op school zitten en ze een opdracht krijgen, want via Google daar vind je heel veel... dat ze echt gaan kijken, zoeken van oké wat moet ik doen als dit gebeurt of weet ik veel wat of stel nu hoe een crisis is. Kijk we hadden laatst ook sessies hier bij ons. Er is een crisis, het gaat niet, maar wat ga je als bedrijf doen om toch te kunnen overleven?

Dus dat ze ook meer op school gaan praten over wat speelt er nu op de markt, wat is er gaande in het land? Dat het bewustzijn wat groter wordt, dat studenten ook na gaan denken 'hey er is iets gaande, maar we moeten hier wel een oplossing voor vinden'.

Ja. Het is wel jammer hoor. Maar ik vind het wel een heel goed idee. Als dit zelf van school of van het stagebureau komt of komt het van het Ministerie van Onderwijs, het onderzoek?

In eerste instantie STS, maar nu vanuit de school, ja.

'Suriname als toeristenbestemming begint bij het onderwijs'

~~Oké.~~

~~Ja, dus zij krijgen straks mijn conclusie ook.~~

~~Oh oké.~~

~~Zij hebben een nieuw curriculum vorig jaar gekregen en ik ga weer een nieuwe versie daarvan aanleveren. Waarin ik aangeef van ik zou één stage doen of ik zou meer computervaardigheden en ook dus de middelen aangeven.~~

~~Ja, de middelen moeten vrijgemaakt worden. Ze moeten die studenten meer aan het denken zetten. Ze denken heel beperkt. En dat is het probleem.~~

Axiaal code/dimensie en open code: nieuwe onderwijsstructuur, leermiddelen.

6.23: zelfs als ik zou moeten kiezen tussen een student van de universiteit van Suriname en een student misschien van HBO-niveau, dan zou ik liever voor die HBO-student kiezen dan voor die student van de universiteit. Omdat de universiteit als je het ook gaat onderzoeken is vrij veel theorie, niks is praktisch. Het is echt veel theorie. En dan wanneer je bent afgestudeerd en je komt ergens te werken dan ken je alleen maar theorie, maar niks praktisch. We hebben hier nu ook een stagiaire van de universiteit, maar een keer in de week dat ze stage moet lopen. Wel zes maanden dan maar slechts een keer in de week. Dus ja hoeveel leer je?

Wanneer die student komt dan is ze zelfs ook alleen maar bezig met de opdracht vanuit de school.

Misschien bepaalde vragen stelt ze: wat is jullie missie, wat is jullie visie.

~~Ja precies.~~

Niet dat ze echt op onderzoek uit gaan. Net als hoe ik nu ook een HBO-student heb, zij doet Master ze belde me ze zegt van uh ik moet een eindopdracht maken en ik wilde graag een onderzoek doen omtrent motivatie bij jouw personeel. Ik vond het een heel goed idee want dat wilde ik zelf ook gaan doen en als ik iemand heb die het voor me wil doen dan ben ik daar echt blij mee!

Dus ik zei haar van ja je mag. Want het blijkt dat het personeel ook een beetje gedemotiveerd is dus dan wil je ook wel weten van wat is het probleem.

~~Ja natuurlijk!~~

~~Dat is inderdaad wel een groot verschil. Ik vind toerisme is niet universitair niveau. Het is praktisch en theoretisch. Je bent ook bezig op de vloer. En je moet er ook van weten anders kun je gewoon je werk niet goed uitvoeren, dus ja.~~

Uhu, dus ze moeten gewoon de student meer aan het werk zetten om te gaan denken en dat was het.

Axiaal code/dimensie en open code: nieuwe onderwijsstructuur, beroepsgerichtheid onderwijs.

Bijlage 9: codeboom

Axiaal code/dimensie	Open codes	Fragmenten
Bedrijf	Herkomst personeel	6.1, 7.1, 8.1, 11.19
	Nationaliteit gasten	6.2, 7.2, 8.2, 9.4, 11.11, 11.14
	Interne trainingen	6.18, 7.15, 8.12, 10.9, 10.10, 11.18
	Begeleiding stagiaires	2.7, 2.25, 2.28, 2.30, 6.9, 7.7, 8.7, 11.4, 11.6, 12.11
Onderwijsontwikkeling	Overgang nieuwe structuur	1.2, 1.3, 1.15, 1.19, 2.1, 3.2
	Geschiedenis	1.1, 10.1
	Onderwijscommissie	1.6, 1.8
	Scholing docenten	1.14
	Evaluatie curriculum	1.5, 1.7
Nieuwe onderwijsstructuur	Imago IMEAO	6.5
	Bewustzijn studiekeuze	2.33, 2.35, 2.36, 3.1, 3.21, 4.1, 5.1, 5.5, 5.17, 5.19, 5.20, 5.24, 5.27, 7.6, 9.15, 10.2, 10.5, 10.7, 10.12, 11.9, 11.21, 12.2, 12.10, 12.13
	Houding stagiaires	6.4, 8.5, 9.1, 9.4, 9.5, 9.9, 11.11, 12.1
	Houding docenten	1.4, 1.16, 10.1, 10.4, 10.8, 10.15
	Duur stageperiodes	1.22, 2.6, 2.8, 3.9, 5.9, 6.6, 7.5, 8.3, 8.19, 9.7, 11.5, 12.3
	Stageopdrachten	1.27, 6.6, 6.10, 7.14, 12.8
	Kennisniveau stagiaires	6.9, 6.11, 9.6, 12.4
	Werkzaamheden stagiaires	1.25, 2.5, 2.6, 4.14, 6.11, 7.7, 11.2, 11.7
	Lesinhoud	5.2, 5.21, 5.23
	Hoeveelheid theorie en praktijk	2.13, 3.6, 4.3, 5.28
	Actualiteit lesonderwerpen	2.15, 3.4, 4.8, 5.16
	Aansluiting theorie en praktijk	1.9, 3.7, 4.4, 4.16, 4.18, 5.14, 5.15
	Rollenspellen	2.12, 2.34, 3.17, 5.4, 5.15
	Simulatielessen	1.32, 2.3, 2.11, 3.7, 4.11, 5.3, 5.15
	Aandachtspunten lesinhoud	6.12, 6.17, 7.11, 7.13, 8.9, 8.13, 8.20, 9.5, 9.8, 11.15, 12.5, 12.9
	Stagebegeleiding IMEAO	4.7, 5.8, 5.13, 6.15, 6.21, 7.3, 10.3, 10.11, 12.7
	Snuffelstage	6.16, 7.6, 8.18, 10.7
	Leermiddelen	2.2, 2.9, 2.14, 2.15, 2.20, 3.5, 3.18, 3.20, 3.22, 4.6, 4.10, 5.6, 5.29, 6.22
	Docentgericht onderwijs	1.12, 1.14
	Leerlinggericht onderwijs	1.13, 3.3, 3.4, 4.5, 5.7, 7.18
	Modulair systeem	1.11, 1.17, 1.18, 1.29, 3.20, 5.10, 5.30
	Beroepsgerichtheid onderwijs	1.20, 1.31, 2.10, 6.23, 9.2, 9.14, 12.12
	Slagingspercentages	1.10, 1.17, 5.11
	Doorstroming HBO	1.28, 1.30, 2.32, 3.21, 5.18
	Praktijkervaring stagiaires	7.4, 11.3, 12.11
	Samenwerking met werkveld	2.27, 10.6, 12.6
Competenties	Gewenste vaardigheden	2.16, 3.10, 3.14, 3.19, 5.22, 6.8, 7.8, 7.10, 8.6, 8.8, 8.11, 9.3, 9.12, 11.8, 11.16
	Ontwikkeling competenties	1.26, 1.33, 2.17, 2.21, 2.22, 2.23, 3.11, 3.15, 3.19, 4.9, 4.12, 5.25, 5.26, 6.7, 6.8, 7.9, 11.17
	Haalbaarheid competenties	1.35, 2.24, 3.19
	Schrijfvaardigheid	1.34, 2.18, 3.12, 6.13, 7.16, 8.10, 9.10, 11.12
	Leesvaardigheid	2.19, 3.13, 6.14, 9.11, 11.13
	Representativiteit	3.16, 4.17, 7.12, 8.15, 8.16
Toerismesector Suriname	Huidige situatie arbeidsmarkt	6.19, 7.17, 8.14, 8.17, 9.13, 10.14, 11.20, 12.14
	Aanbod stagebedrijven	1.21, 1.23, 1.24, 2.4, 2.29, 3.8, 4.7, 5.8, 6.3, 6.20, 8.4, 11.1, 11.10
	Toekomstperspectief	4.2, 4.13, 4.15, 5.12
	Baankansen	2.26, 2.31, 5.27, 8.17, 9.13, 10.13, 11.20

‘Suriname als toeristenbestemming begint bij het onderwijs’

Bijlage 10: toelichting op de onderlinge verbanden tussen interviewtopics

De veelbesproken topics die hieronder toegelicht worden zijn terug te vinden in tabel 4.1 in hoofdstuk 4 op pagina 28.

Bewustzijn studiekeuze

Uit het onderzoek is gebleken dat het bewustzijn van de studiekeuze bij veel studenten ontbreekt. Dit heeft invloed op de ontwikkeling van de competenties omdat de studenten zich er niet voldoende van bewust zijn waar zij daadwerkelijk voor leren of niet beschikken over de motivatie om sectorspecifieke competenties te ontwikkelen ter voorbereiding op een baan in de toerisme-sector. Het bewustzijn van de studiekeuze heeft daarmee ook invloed op de uitstroom van het aantal studenten met een diploma. Sinds de nieuwe onderwijsstructuur is de uitstroom van het aantal studenten met een diploma gedaald met ongeveer dertig procent.

Duur stageperiodes

De duur van de stageperiodes heeft invloed op de mate waarin studenten in staat zijn om alle werkzaamheden binnen het bedrijf onder de knie te krijgen, die terugkomen in de stageopdrachten. De ontwikkeling van de competenties wordt beperkt door de korte stageperiode en dit zorgt er voor dat de beroepsgerichtheid van het onderwijs verminderd wordt. De duur van de stageperiodes beïnvloedt ook het aanbod van stagebedrijven. Zoals eerder aangegeven zijn er respondenten die vanwege de korte duur van de stages geen stagiaires aannemen. De respondenten aangegeven dat de korte stageperiodes veel energie eisen van de bedrijfsmentoren die de stagiaires begeleiden.

Snuffelstage

Het invoeren van een snuffelstage van een week heeft invloed op het bewustzijn van de studiekeuze voor studenten omdat zij vroegtijdig kennis maken met het werkveld. Studenten krijgen hierdoor een beter beeld van de toerisme-sector en de bijbehorende competenties.

Beoordelingsformulier stage

Het beoordelingsformulier van de stages heeft invloed op de mate van beroepsgerichtheid van het onderwijs en de ontwikkeling van de competenties. Dit komt doordat de studenten niet getoetst worden op de sectorspecifieke competenties vanuit het kwalificatiedossier uit 2013 die behoren tot de beroepsgroep.

Gebrek aan leermiddelen

Het gebrek aan leermiddelen binnen het toerisme-onderwijs heeft invloed op de beroepsgerichtheid van het onderwijs doordat de studenten de praktijklessen, zoals de simulatielessen, niet op iedere locatie kunnen beoefenen. Dit heeft ook invloed op de ontwikkeling van de competenties die hieraan gekoppeld zijn. Het gebrek aan leermiddelen heeft ook invloed op de houding van de docenten. Er wordt van hen verwacht dat zij zich creatief en flexibel opstellen, omdat zij buiten het curriculum om de lessen zonder leermiddelen proberen te verzorgen. Tot slot heeft het gebrek aan leermiddelen ook invloed op de schrijf- en leesvaardigheid van de studenten. Volgens de docenten en het werkveld is het

niveau van de schrijf- en leesvaardigheid ondermaats en zouden studenten meer boeken moeten lezen. Door het gebrek aan boeken is dit voor studenten op school vrijwel niet mogelijk.

Ontwikkeling competenties

De ontwikkeling van de competenties heeft invloed op de mate van beroepsgerichtheid van het onderwijs, omdat de competenties beroepsgericht zijn en de studenten klaargestoomd worden voor een baan in de toerisme-sector. De ontwikkeling van de competenties heeft ook invloed op de uitstroom van het aantal toerisme-studenten, omdat niet iedere student de competenties al voldoende beheerst om de opleiding af te kunnen ronden en daar meer tijd voor nodig heeft.

Simulatielessen

De simulatielessen hebben invloed op de mate van beroepsgerichtheid van het onderwijs omdat de simulatielessen situaties uit de praktijk nabootsen en de studenten hun competenties trainen door middel van het praktijkgerichte onderwijs.

Houding docenten

De houding van docenten heeft invloed op de bewustzijn van de studiekeuze van studenten. De docenten zullen de basiskennis van het vak met enthousiasme over moeten brengen naar de studenten zodat zij er zeker van zijn dat zij de juiste studierichting gekozen hebben. De docenten zullen zich proactief in moeten zetten in de ondersteuning van de stages en de ontwikkeling van de competenties. De houding van de docenten heeft ook invloed op het aanbod van de stagebedrijven. Een van de respondenten neemt geen IMEAO-stagiaires aan vanwege het gebrek aan begeleiding en de bereidheid om buiten de schooluren samen te werken met het werkveld.

Machtspositie onderwijsbestuur

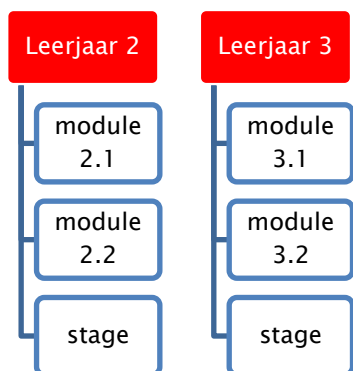
De machtspositie van het onderwijsbestuur invloed op deze houding en motivatie van de docenten. Er wordt aangegeven dat er niet naar de docenten geluisterd wordt en er heeft nog steeds geen evaluatie van het vernieuwde onderwijs plaatsgevonden. Van de nieuwe onderwijscommissie hebben de docenten tot op heden niets vernomen. De machtspositie heeft ook invloed op het aanbod van stagebedrijven. Er zijn bedrijven die niet meer samenwerken met het IMEAO door negatieve ervaringen in het verleden. Hierdoor is het aanbod van het aantal stagebedrijven kleiner geworden.

Bijlage 11: overzicht modules Assistent Front Office Manager

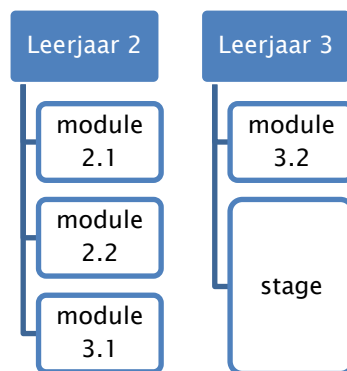
11.3. Assistent Front Office manager(AFMA) MBO											
Tweede leerjaar			Derde leerjaar			vierde leerjaar					
MODULE 1		Les-uren	MODULE 1		Les-uren	MODULE 1		Les-uren			
No.	Vakken		No.	Vakken		No.	Vakken				
1	Nederlands	3	1	Nederlands	4	1	Nederlands	4			
2	Engels	3	2	Engels	4	2	Engels	4			
3	Spaans* of Portugees	2* / 3	3	Spaans of Portugees	3	3	Spaans of Portugees	3			
4	Frans	3	4	Frans	2	4	Frans	2			
5	Front Office theorie en praktijk	4	5	Front Office theorie en praktijk	4	5	Front Office theorie en praktijk	4			
6	Inleiding Toerisme	2	6	Managementvaardigheden	2	6	Management & Organisatie	2			
7	Inleiding hotelwezen	3	7	Planning en Organisatie van evenementen	2	7	Planning en Organisatie	2			
8	Aardrijkskunde	2	8	Onderzoekvaardigheden	2	8	Marketing	2			
9	Toegepaste economie	2	9	Geschiedenis	2	9	Toegepaste economie	2			
10	Communicatieve vaardigheden	3	10	Omgangsvaardigheden	2	10	Digitale vaardigheden	2			
11	Digitale vaardigheden	2	11	Digitale vaardigheden	2	11	Lichamelijke Opvoeding	2			
12	Lichamelijke Opvoeding	2	12	Lichamelijke Opvoeding	2	12	Simulatie (Reservering Hotel en Reiswezen)	2			
13	Simulatie	2	13	Simulatie	2						
Totaal		33/34	Totaal		33	Totaal		31			
MODULE 2		Les-uren	MODULE 2		Les-uren	MODULE 2		Les-uren			
No.	Vakken		No.	Vakken		No.	Vakken				
1	Nederlands	3	1	Nederlands	4	1	Nederlands	4			
2	Engels	3	2	Engels	4	2	Engels	4			
3	Spaans* of Portugees	2* / 3	3	Spaans of Portugees	3	3	Spaans of Portugees	3			
4	Frans	3	4	Frans	2	4	Frans	2			
5	Front Office theorie en praktijk	4	5	Front Office theorie en praktijk	4	5	Front Office theorie en praktijk	4			
6	Inleiding Toerisme	2	6	Duurzame Toerisme	2	6	Management & Organisatie	2			
7	Inleiding reiswezen	3	7	Planning en Organisatie van evenementen	2	7	Planning en Organisatie	2			
8	Geschiedenis en Cultuur	2	8	Marketing	2	8	Marketing	2			
9	Toegepaste economie	2	9	Managementvaardigheden	2	9	Toegepaste economie	2			
10	Omgangsvaardigheden	3	10	Omgangsvaardigheden	2	10	Digitale vaardigheden	2			
11	Digitale vaardigheden	2	11	Digitale vaardigheden	2	11	Lichamelijke Opvoeding	2			
12	Lichamelijke Opvoeding	2	12	Lichamelijke Opvoeding	2	12	Simulatie (Reservering Hotel en Reiswezen)	2			
13	Simulatie	2	13	Simulatie	2						
Totaal		33/34	Totaal		33	Totaal		31			
MODULE 3			MODULE 3			MODULE 3					
STAGE			STAGE			STAGE					
2 maanden			2 maanden			2 maanden					

Figuur 7.2 Modules Assistent Front Office Manager (IMEAO, 2016).

Indeling modules niveau 3:

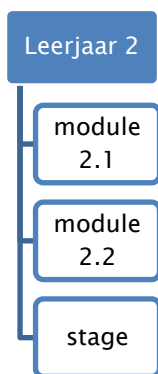


Figuur 7.6 Huidige indeling modules niveau 3.



Figuur 7.7 Alternatieve indeling modules niveau 3.

Indeling modules niveau 2:



Figuur 7.8 Indeling modules niveau 2.

Bijlage 13: toelichting op de afwegingscriteria

Inspanningen

Bij dit criterium gaat het er om hoeveel inspanning er nodig is om de alternatieve oplossingen te ontwikkelen en uit te kunnen voeren. Hierbij staat het aantal personen dat moet worden ingeschakeld en de benodigde tijd centraal. Zo min mogelijk inspanningen tegenover zoveel mogelijk verandereffect is gewenst om de invoer van de alternatieve oplossingen zo effectief mogelijk in gang te kunnen zetten (Keizer & Kempen, 2012).

Financiële gevolgen

Uit de interviews is gebleken dat de onderwijsinstelling over onvoldoende financiële middelen beschikt om het gebrek aan leermiddelen aan te pakken. In de inleiding in hoofdstuk 1 werd aangegeven dat de modernisering van de onderwijsinstelling door een gebrek aan financiën niet plaats kan vinden (GFC nieuws, 2016). De alternatieve oplossingen zullen zo min mogelijk financiële gevolgen met zich mee mogen brengen voor de onderwijsinstelling. De opdrachtgever heeft aangegeven dat dit criterium een belangrijke rol speelt in de evaluatie van de alternatieven (A-Kum, J., persoonlijke communicatie, 29 mei 2018).

Risico's

Bij het afwegen van de risico's is het belangrijk om te kijken naar de welke risico's de uitvoer van de alternatieve oplossingen met zich mee brengen zoals de kans op weerstand. Uit de interviews is gebleken dat in het verleden diverse keren geprobeerd is om samen te werken met het werkveld. Door een gebrek aan communicatie is de samenwerking met het werkveld destijds niet ten goede gekomen. Daarnaast is het bekend dat de communicatie binnen de onderwijsinstelling ook verbeterd kan worden. Hiermee dient rekening te worden gehouden in het afwegen van de alternatieve oplossingen.

Aansluiting op de vraag vanuit de opdrachtgever

De alternatieve oplossingen zullen passend moeten zijn bij de vraag vanuit de opdrachtgever. Het onderwijs zal beter aan moeten sluiten op de behoeften van het werkveld, zodat de studenten zo goed mogelijk klaargestoomd kunnen worden voor een baan in de toerisme-sector en daarmee het toerisme gestimuleerd kan worden. Dit betekent dan ook dat de drie alternatieve oplossingen hiertoe zoveel mogelijk moeten leiden.

Effect op de lange termijn

De alternatieve oplossingen zullen niet alleen op de korte termijn, maar zeker ook op de lange termijn een bijdrage moeten leveren aan de ontwikkeling van het IMEAO toerisme-onderwijs en de toerisme-sector. De opdrachtgever heeft aangegeven dat dit criterium zeer belangrijk is bij het beoordelen van de alternatieve oplossingen (A-Kum, J., persoonlijke communicatie, 29 mei 2018).

Bijlage 14: rolverdeling en functieomschrijving commissieleden

Tabel 7.5 Rolverdeling en functieomschrijving commissieleden

Wie	Functie	Toelichting functie per implementatiefase
Docenten	Adviseur	Planning: Hebben de leiding over planning en uitvoer van de binnen- en buitenschoolse activiteiten en de evaluatiemomenten (panelgesprekken). Zorgen voor inkoop van drankjes, kantoorbenodigdheden en beschikbare locatie voor de bijeenkomsten. Doen: Zij zijn nauw betrokken bij de uitvoer van de binnen- en buitenschoolse activiteiten en de panelgesprekken die zij uitvoeren. Tussentijds wordt de voortgang gemonitord. Controleren: Staan aan de leiding van de evaluatie en zijn eindverantwoordelijk voor het evaluatierapport. Hebben een beslissende rol over in hoeverre het advies van de commissie bijgesteld kan worden in het curriculum en controleren de voortgang de verhoging van de uitstroom. Acteren: Presentatie van het evaluatierapport aan onderwijsontwikkelaars en het onderwijsbestuur/opleidingsmanager en stellen daarmee gezamenlijk de KPI bij indien gewenst.
Betrokkenen werkveld (Leden SHATA)	Adviseur	Planning: In deze fase bespreken zij met de overige commissieleden wanneer welke activiteiten ingepland kunnen worden. Doen: Nemen deel aan de informatiebijeenkomsten en ondersteunen de docenten bij de intakegesprekken. Daarnaast presenteren zij gastcolleges. Tussentijds wordt de voortgang gemonitord. Controleren: Gedurende de onderwijsevaluatie hebben zij een adviserende rol over de hoeveelheid theorie- en praktijklessen, de leermiddelen en de stages, vanuit het oogpunt van het werkveld. Acteren: Bieden ondersteuning aan de eindverantwoordelijken van de evaluatie tijdens de presentatie van het evaluatierapport.
Studenten	Assistent-adviseur	Planning: Uitvoeren van licht administratieve werkzaamheden voor de overige commissieleden en notuleren tijdens de bijeenkomsten. Doen: Betrokken bij de uitvoer van de informatiebijeenkomsten voor studiekeziers door voorlichting te geven over hun opleiding. Daarnaast nemen zij deel aan de panelgesprekken. Controleren: Gedurende de onderwijsevaluatie hebben zij een adviserende rol over de hoeveelheid theorie- en praktijklessen, de leermiddelen en de stages, vanuit het oogpunt van de student. Acteren: Bieden ondersteuning aan de eindverantwoordelijken van de evaluatie tijdens de presentatie van het evaluatierapport.

Bijlage 15: stappenplan implementatiefases

Tabel 7.6 Stappenplan commissie IMEAO

Fase: plannen	
Stappen:	Acties:
Stap 1: samenstellen commissie	1: docenten en onderwijsbestuur benaderen leden SHATA, onderzoeksrespondenten uit werkveld en studenten IMEAO. 2: bespreking taakverdeling commissieleden.
Stap 2: stellen van doelen	1: bespreking KPI dashboard door commissie. 2: commissie stelt doelen samen om 60 procent gediplomeerden te kunnen realiseren volgens het KPI dashboard.
Stap 3: plannen van activiteiten	1: commissie overlegt deelname van overige IMEAO-locaties met onderwijsbestuur. 2: commissie plant minimaal één binnen of buitenschoolse activiteit voor schooljaar 2018–2019. 3: commissie maakt een planning en groepsindeling voor de intakegesprekken voor schooljaar 2019–2020. 4: commissie maakt een planning en taalverdeling voor de panelgesprekken per module van schooljaar 2018–2019. 5: commissie maakt een taakverdeling voor de binnen of buitenschoolse activiteit.
Fase: doen	
Stappen:	Acties:
Stap 1: uitvoer van geplande activiteiten	1: uitvoer van één of meerdere binnen of buitenschoolse activiteit(en) in schooljaar 2018–2019. 2: uitvoer van de panelgesprekken per module door commissieleden en studenten in schooljaar 2018–2019 3: uitvoer van de intakegesprekken eind schooljaar 2018–2019.
Stap 2: monitoren voortgang	1: tussentijdse voortgang realisatie KPI door aantal studiekeizers, gediplomeerden en uitvallers te monitoren.
Fase: controleren	
Stappen:	Acties:
Stap 1: analyseren van bevindingen panelgesprekken.	1: analyse van de resultaten van de panelgesprekken door commissie. 2: bespreking uitkomsten panelgesprekken door commissie.
Stap 2: onderwijsevaluatie.	1: vergelijking bevindingen panelgesprekken met bevindingen van dit rapport door commissie. 2: bevindingen tussentijdse monitoring door commissie. 3: opstellen evaluatierapport door commissie, onder leiding van de docenten. Begin schooljaar 2019–2020.
Fase: controleren	
Stappen:	Acties:
Stap 1: adviesrapport presenteren.	1: presentatie adviesrapport aan onderwijsbestuur/opleidingsmanager eind schooljaar 2019–2020. 2: bespreking voortgang realisatie KPI door commissie en onderwijsbestuur/opleidingsmanager.
Stap 2: opzet voor bijstelling curriculum doorvoeren.	1: akkoord opzet door onderwijsontwikkelaars en bestuur voor bijstellen curriculum eind schooljaar 2019–2020. 2: onderwijsontwikkelaars starten bijstelling curriculum.
Stap 3: bijstellen KPI's	1: bijstellen KPI realisatie door docenten en onderwijsbestuur, indien gewenst. 3: bijstellen doelen en nieuwe KPI's door docenten en onderwijsbestuur.

Bijlage 16: projectbegroting activiteiten commissie IMEAO

Tabel 7.7 is een schematische weergave van de projectbegroting van de activiteiten van de commissie. De kostenposten zullen door middel van berekeningen worden toegelicht.

Tabel 7.7 Projectbegroting IMEAO 1

Post	Bedrag in Surinaamse Dollar
Bijeenkomsten commissie	SRD 1 564,-
Intakegesprekken	SRD 720,-
Panelgesprekken	SRD 630,-
Ontwikkelingskosten	SRD 1 800,-
	SRD 4 714,-
<i>Onvoorzien 20%</i>	<i>SRD 942.80</i>
Totaal	SRD 5,656.80
<i>ApuraNetworks fee 7%*</i>	<i>SRD 395.98</i>
Indicatie van het eindtotaal	SRD 5,260.82

* Indicatie van 7% fee over het totaal gedoneerde bedrag.

Bijeenkomsten commissie

Om een overzicht te kunnen maken van de verwachte kosten van de bijeenkomsten is het uurloon van de docenten en de vergoeding voor de studenten vastgesteld.

Uurloon docenten

Het maandloon van de gemiddelde docent in Suriname is sinds de financiële herwaardering in 2017 SRD 2848,- (Suriname Herald, 2017). Na de financiële herwaardering heeft de regering besloten dat docenten op middelbaar niveau maximaal 28 lesuren en 7 overuren per week mogen werken. Het gemiddelde aantal werkuren is dertig uur. Het uurloon van de docenten is:

$SRD\ 2848 \times 12\ maanden = SRD\ 30.576$ op jaarbasis

$SRD\ 30.576 / 52\ weken = SRD\ 588,-$ per week

$SRD\ 588,- / 30\ uur\ gemiddeld = SRD\ 19.60$ per uur, afgerond SRD 20,-.

Vergoeding assistent–adviseurs

De twee studenten die deelnemen aan de commissie krijgen voor hun bijdrage een vergoeding van SRD 7,- per uur. Deze vergoeding is vastgesteld aan de hand van de Wet Minimum uurloon. Het algemeen minimum uurloon uit 2017 is vastgesteld op SRD 6,14 per uur (GOV.sr, 2018). Sinds 2015 is er een verhoging van het minimum uurloon van ongeveer SRD 0.92, – per jaar. Dit brengt de vergoeding voor de studenten naar beneden afgerond op SRD 7,-. Er is gekozen voor een financiële vergoeding om de twee assistent–adviseurs door middel van een kleine vergoeding tegemoet te komen voor hun bijdrage aan de commissie naast hun schoolwerk en de extra reiskosten die zij moeten maken voor het bijwonen van de bijeenkomsten.

Vrijwillige deelname werkveld

De commissieleden uit het werkveld ontvangen voor hun deelname aan de bijeenkomsten geen vergoeding per uur maar zullen als dank voor hun bijdrage een geschenk krijgen. Dit kan zijn na afloop van een schooljaar of na het presenteren van een gastcollege. Hun deelname aan de commissie is op vrijwillige basis ter bevordering van het toerisme-onderwijs en de gehele toerisme-sector. Zij hebben voornamelijk een adviserende rol. De kosten voor een geschenk zullen maximaal SRD 100,- zijn per commissielid per schooljaar.

Berekening kosten bijeenkomsten commissie

Per schooljaar is er een minimum van drie bijeenkomsten van negentig minuten vastgesteld, met in het eerste jaar vier vastgestelde bijeenkomsten. Iedere bijeenkomst duurt ongeveer negentig minuten. Per bijeenkomst is er voor ieder commissielid twee drankjes beschikbaar en ieder commissielid krijgt een schrijfblok en twee pennen voor het maken van notities. De bijeenkomsten zullen plaatsvinden in de school in een van de lokalen waar een computer beschikbaar is voor het notuleren.

- Loonkosten/vergoedingen per bijeenkomst:
Docenten: $\text{SRD } 20,- \times 1.5 \text{ uur} = \text{SRD } 30,-$ per docent
 $\text{SRD } 30,- \times 4 \text{ docenten} = \text{SRD } 120,-$
- Studenten: $\text{SRD } 7,- \times 1.5 \text{ uur} = 10.50$ per student
 $\text{SRD } 10.50,- \times 2 \text{ studenten} = \text{SRD } 21,-$

Loonkosten/vergoedingen per bijeenkomst = SRD 141,-

Loonkosten/vergoedingen bijeenkomsten schooljaar 2018-2019 = $\text{SRD } 141,- \times 4 \text{ bijeenkomsten} = \text{SRD } 564,-$.

Kosten drinken per bijeenkomst:

$\text{SRD } 5,-$ per drankje $\times 2$ drankjes per commissielid = SRD 10,-

$\text{SRD } 10,- \times 10 \text{ commissieleden} = \text{SRD } 100,-$

$\text{SRD } 100,- \times 4 \text{ bijeenkomsten} = \text{SRD } 400,-$.

Kantoorbenodigdheden:

De kantoorbenodigdheden bestaan per commissielid uit één notitieblok à SRD 10,- en twee pennen à SRD 2.50 per pen (Kirpalani's, 2018):

$1 \text{ schrijfblok} \times 10 \text{ commissieleden} = 10 \text{ schrijfblokken}$, 5 extra = 15 schrijfblokken.

$\text{SRD } 10,- \times 15 \text{ schrijfblokken} = \text{SRD } 150,-$

$\text{Twee pennen} \times 10 \text{ commissieleden} = 20 \text{ pennen}$.

$\text{Pennenset per 4 SRD } 10,- \times 5 \text{ sets} = \text{SRD } 50,-$.

Totaal vier bijeenkomsten commissie:

- Loon/vergoedingen = SRD 564,-
 - Drinken = SRD 400,-
 - Kantoorbenodigdheden = SRD 200,-
 - Geschenken = SRD 400,-
- Totaal = SRD 1564,-.**

Intakegesprekken

De intakegesprekken duren ongeveer 20 minuten per gesprek. Aan de hand van de 43 tweedejaars toerisme–studenten van schooljaar 2017–2018, komen er voor de intakegesprekken voor schooljaar 2019–2020 naar schatting 50 studiekeizers naar IMEAO 1. Per gesprek zal één docent samen met een betrokkene uit het werkveld het intakegesprek voeren met de studiekeizers. Vanuit de commissie wordt er een verdeling gemaakt van zes verschillende intakesessies verdeeld over drie weken waarin er in drie uur tijd maximaal negen intakegesprekken gehouden worden. Per week zullen er twee sessies plaatsvinden. De vier docenten worden onderverdeeld in groep A en groep B samen met de vier betrokkenen uit het werkveld. Op deze manier komt ieder commissielid één keer per week aan de beurt en vindt de verdeling op een gelijke manier plaats. De indeling van de intakesessies is te zien in tabel 7.8 waarna een berekening van de kosten voor de intakegesprekken volgt.

Tabel 7.8 Indeling intakesessies IMEAO toerisme–onderwijs

Week	Sessie	Groep	Aantal gesprekken
1	1	A	9
	2	B	9
2	3	A	9
	4	B	9
3	5	A	9
	6	B	9

20 minuten x 50 studenten = 1000 minuten

1000 minuten / 60 minuten = 16.7 uur = 17 uur afgerond

17 uur / 6 sessies = 2.83 uur = 3 uur afgerond per sessie

Per sessie 3 uur x SRD 20, – uurloon docent = SRD 60,–

SRD 60,– x 2 docenten = SRD 120, – per sessie

SRD 120,– x 6 sessies = SRD 720,–

Totaal kosten intakegesprekken = SRD 720 ,–.

Panelgesprekken

De panelgesprekken worden gehouden door twee docenten en ongeveer zes willekeurig gekozen studenten. Deze panelgesprekken zullen in ieder leerjaar uitgevoerd worden. De duur van een panelgesprek is ongeveer 45 minuten en deze gesprekken vinden drie keer per schooljaar plaats. De panelgesprekken vallen binnen de werkuren van de docenten, maar worden hieronder berekend om een indicatie te geven van de kosten:

3 panelgesprekken x 45 minuten = 135 minuten totaal

90 minuten = 2.25 uur x SRD 20,– uurloon docent = SRD 45,– per docent

SRD 45,– x 2 docenten = SRD 90,– loonkosten panelgesprekken per leerjaar.

Ieder deelnemer krijgt tijdens het panelgesprek één drankje. De kosten voor het drinken per panelgesprek zijn:

SRD 5,– per drankje x 8 deelnemers = SRD 40,– per panelgesprek

SRD 40,– x 3 panelgesprekken = SRD 120

SRD 90,– loonkosten + SRD 120 drinken = SRD 210,– per leerjaar

Totale kosten panelgesprekken SRD 210,- x 3 leerjaren = SRD 630,-.

Ontwikkelingskosten

Uit het onderzoek is gebleken dat er een aanpassing van het beoordelingsformulier van de stage gewenst is. Er wordt verwacht dat in het eerste evaluatierapport aangegeven wordt dat het beoordelingsformulier aangepast moet worden aan de hand van de toerisme–competenties, daarom wordt er een schatting van de verwachte ontwikkelingskosten opgesteld:

Er worden twee ontwikkelaars selecteert om het beoordelingsformulier aan te passen. Hiervoor wordt het uurloon van SRD 20,- aangehouden, maar dit uurloon zal naar verwachting hoger liggen gezien de ruimere bevoegdheden van de ontwikkelaars.

Het evaluatierapport bestaat al uit een opzet voor het aanpassen van het beoordelingsformulier. De ontwikkelaars zullen aan de hand van het kwalificatiedossier de competenties en bijbehorende taken zullen moeten verwerken tot een nieuw beoordelingsformulier. De ontwikkelingsuren bestaan uit het uitwerken van de opzet van het evaluatierapport, het controleren van de inhoud, het presenteren van het vernieuwde beoordelingsformulier aan het onderwijsbestuur en het waar nodig bijstellen van aandachtspunten en typfouten. Het totaal aantal ontwikkelingsuren wordt geschat op 45 uur:

45 uur x SRD 20,- = SRD 900,- per docent

SRD 900,- x 2 docenten = **SRD 1 800,- ontwikkelingskosten.**

Apura Networks fee

Stichting Apura Networking hanteert een fee van zeven procent van het totaal gedoneerde bedrag. Er vanuit gaande dat het volledige bedrag van SRD 5.657,- gedoneerd wordt zal de afgerond fee SRD 396,- worden. Dit bedrag is een indicatie van de verwachte fee. Indien het totaal gedoneerde bedrag hoger of lager wordt zal de fee van zeven procent hierop aangepast worden. De fee wordt gebruikt voor het onderhouden en optimaliseren van de website van ApuraNetworks en ook als onkostenvergoeding voor de vrijwilligers die zich inzetten voor het meeschrijven van projectplannen, marketingplannen voor projecten en projectbegeleiding (Stichting Apura Networking, 2017).

Ondersteuning bij projectcampagne

De Stichting biedt noodzakelijke services aan de projecteigenaren ter voorbereiding en ondersteuning van hun projectcampagne op ApuraNetworks. Ondersteuning bij het schrijven van een projectplan, het schrijven van een video script, het inschakelen van regisseurs, het opnemen van een promotievideo. Ondersteuning bij het uploaden van het project op ApuraNetworks en de marketing voor het project op social media kanalen van de Stichting vallen onder de kosteloze diensten (Stichting Apura Networking, 2017).

Overige IMEAO–locaties

Deze begroting is gebaseerd op het aantal studenten van IMEAO 1, maar zal uitgebreid kunnen worden met de andere IMEAO–locaties waar het toerisme–onderwijs aangeboden wordt. Hierbij is het van belang om in de planfase de overige IMEAO–locaties te informeren en te betrekken bij de activiteiten van de commissie. Indien er meerdere IMEAO–locaties deel zullen nemen aan de activiteiten voor de onderwijsontwikkeling zal de begroting in tabel 7.7 uitgebreid moeten worden. In dat geval geldt dat de kosten voor de intake– en panelgesprekken berekend moeten worden aan de hand van het aantal studenten per IMEAO–locatie.

‘Suriname als toeristenbestemming begint bij het onderwijs’

Aan de hand van de gegevens van het IMEAO 1 komt er per locatie naar schatting SRD 1350,- bij voor de uitvoer van de intake- en panelgesprekken, bestaande uit de loonkosten en kosten voor drankjes. Dit bedrag zal per IMEAO-locatie verschillend zijn. Afhankelijk van het aantal studiekeizers dat deel zal nemen aan de intakegesprekken zullen er ook meer deskundigen uit het werkveld ingezet moeten worden om op vrijwillige basis deel te nemen aan de intakegesprekken.

Het onderwijsbestuur kan de beslissing nemen om hiervoor een gezamenlijke begroting op te zetten waarbij de begroting in tabel 7.7 dient als basis. De kosten voor de bijeenkomsten van de commissie en de ontwikkelingskosten zullen in dit geval gelijk blijven. De gezamenlijke begroting zal dus enkel uitgebreid worden met de variabele kosten voor de intake- en panelgesprekken per IMEAO-locatie. De commissie zal op de locatie van IMEAO 1 haar activiteiten verrichten en de acties van het stappenplan in bijlage 15 zullen gelijk blijven. Het nieuwe stagebeoordelingsformulier zal vervolgens ingevoerd kunnen worden op alle IMEAO-locaties met het toerisme-onderwijs.