

Lei-Document 50

5 JANUARI 2016

LeiDocument is een uitgave van de Leido Academy

1 INLEIDING

Uiteraard willen we deze 'lustrum'-uitgave (nummer 50 alweer) beginnen met de beste wensen voor 2016, met nieuwe uitdagingen, kansen en mogelijkheden om aan de slag te gaan met zaken – in directe en indirecte zin – rond de vormgeving van het 'leven lang leren'. Ook de Associate degree is in wezen niets anders dan een instrument om leerwegen flexibeler te maken, voor degenen die aan het begin van een loopbaan staan na het afronden van een eerste (formele) opleiding dan wel op latere leeftijd een volgende scholingsstap nodig hebben. Gezien de huidige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, in samenhang met de dynamiek in de (wereld)economie, zullen dergelijke stappen steeds vaker moeten worden gezet. Met de Ad kan dat, in allerlei situaties.

Daarnaast willen we in het bijzonder de regelmatige lezers van onze nieuwsbrieven en mogelijke 'gebruikers' van de diensten die binnen het Leido-netwerk (nationaal en internationaal) worden aangeboden, een prettig, gezond en succesvol jaar wensen. We zullen proberen daaraan een inhoudelijk steentje bij te dragen met onze activiteiten, maar centraal staan uw persoonlijk expertise, ervaring en creativiteit, in te zetten binnen het systeem dat we hebben om het 'leven lang leren' optimaal te benutten. Want dat is wat ons vanaf het begin van Leido in 1999 meer dan ooit duidelijk is geworden: de kracht van het onderwijs in ons land is gelegen het hebben van veel mensen die vol overtuiging in de dagelijkse praktijk aan de weg van hun 'klanten' timmeren. Laten we deze groep 'gedrevenen' in ere houden.

2 INHOUD

1. Inleiding	1
2. Inhoud	1
3. Tweede Kamer en Strategische Agenda	1
4. Associate Colleges	3
4.1 Position Paper Associate Colleges	4
4.2 Brief Minister over RAC-initiatief	8
4.3 Bericht over participatie Saxion in AD7	8
4.4 Convenant rond Ad in Overijssel	9
5. Havo en doorstroom naar de Ad (toezegging minister)	11
6. Doorstroom mbo-hbo en thema's	12
7. Verslag afsluiting LP-Ad	16

3 TWEDE KAMER EN STRATEGISCHE AGENDA

Op maandag 14 december is tijdens het algemeen overleg hoger onderwijs de Strategische Agenda HO (SA-HO) aan een beschouwing door de politici onderworpen. In die plannen stond van alles over de drie zaken die we zelf tot de meest belangrijke ontwikkelingen rekenen:

- Verdere invoering van de Associate degree (en Regionale Associate Colleges)
- De pilots en experimenten met deeltijd en de flexibilisering ervan (leeruitkomsten en vouchers)
- Aansluiting mbo-hbo en rendementen in het algemeen.

We hebben moeten constateren dat er niet veel inhoudelijk op genoemde zaken is ingegaan. Het kan ongetwijfeld te maken hebben met het feit dat de SA-HO op zich reeds een breed draagvlak heeft meegekregen in de afgelopen maanden. Of misschien houden veel partijen, binnen en buiten de Tweede Kamer, nog hun kruit droog – in afwachting van de uitkomsten van de evalu-

atie van de enige jaren geleden gemaakte prestatie-afspraken. Diverse (nieuwe) doelstellingen zullen straks een verdere uitwerking krijgen in kaders die bepalend zijn voor afspraken rond kwaliteitszorg. Een dergelijke koppeling ligt zonder meer voor de hand, kijkend naar zaken die toch al bij een accreditatie aan de orde komen - in plaats van aanvullende afspraken die hun eigen leven gaan leiden, met een externe commissie die het oordeel velt over een percentage van de overheidsbekostiging.

Flex-studeren

Voorafgaande aan het overleg werd in de media een plan gelanceerd over het 'flex-studeren' – door de LSVb, CDA en PvdA. Veel van de spreektijd werd hieraan besteed, echter zonder dat de meeste betrokkenen doorhadden waarom het eigenlijk draait, wat de mogelijkheden zijn, wat de consequenties zijn voor zaken als het leenstelsel en de overheidsbekostiging en hoe dit administratief gaat uitwerken.

Dat werd mede haarscherp duidelijk in de reactie van minister Bussemaker. In de eerste ronde van het debat gaf ze aan dat ze – als het maar om een kleine experimenteergroep zou gaan – best hierin mee zou willen gaan. Maar in de tweede ronde ging bij de minister de handrem erop. Het was haar in de pauze duidelijk geworden dat het voorstel eigenlijk betrekking heeft op de interne wijze van bekostigen met het betalen van het collegegeld, al dan niet in gedeelten, en niet zozeer op de geldstromen die van de overheid via een lump-sum naar de onderwijsinstellingen lopen.

De politici deden echter van hertenlust aan het 'spel' mee. Maar zij vergaten in hun positieve dan wel negatieve enthousiasme dat er uiteindelijk wel gewoon een formeel diploma moet worden behaald, met een samenhangend programma op het juiste niveau. Alleen de volgorde en de planning kunnen worden aangepast, vooral gericht op het uitsmeren van de studiepunten over een langere tijd...

Ja, natuurlijk kun je overstappen naar een cafetaria-model met het inkopen van modules naar eigen inzicht. Maar dat kan alleen door het gehele huidige systeem af te schrijven en opnieuw met een hoger onderwijs-gebouw te beginnen. Dat kan wel, maar welke minister durft dit aan?

In nummer 51 een meer uitgebreid verhaal hierover, met een aantal kanttekeningen en suggesties voor een verdere discussie.

Drie onderwerpen verder bekeken

De drie onderwerpen die aan het begin van dit stukje zijn genoemd, leverden dus niet veel noemenswaardige reacties op, los van zaken die als een soort verplicht nummer worden opgevoerd vanuit al eerder ingenomen standpunten. We lopen ze hier kort langs, om vervolgens in aparte stukken verder op recente ontwikkelingen in te gaan.

1a Associate degree – RAC's

Veel nadruk wordt, vooral ook door de minister, gelegd op de differentiatie binnen het hoger onderwijs om tegemoet te kunnen komen aan de vraag naar meer flexibiliteit. Naast bijvoorbeeld de driejarige hbo-bachelor-route voor vwo'ers is dat 'dus' de Ad, met een meer zelfstandige positie.

De plannen voor het verder invoeren van Regionale Associate Colleges werden behoorlijk in het zonnetje gezet. Er is inmiddels een convenant getekend tussen de huidige betrokken hogeschoolen, in bijzijn van de minister en andere betrokken partijen.

Verderop gaan we uitgebreid in op het convenant en nadere ontwikkelingen in het verlengde ervan.

1b Associate degree – havo-Ad en schakeljaar

Een opmerkelijk verzoek aan de minister werd gedaan door het CDA ten aanzien van de Ad nl. dat ze moet gaan kijken naar mogelijkheden voor een doorstroomroute vanuit het havo naar een Ad in de sector techniek – maar dan wel met een soort schakeljaar. Dat is opmerkelijk, door het maken van een verlengde route maar ook door het hiermee neerzetten van havisten als een mogelijke doelgroep.

De minister zegde toe (zo heet dat formeel) dat ze dit zal meenemen in het voorjaar bij het nader overleg rond 'techniek' en daaraan voorafgaande overleg zal voeren met de initiatiefnemers.

In dit nummer gaan we kort verder op dit idee aan, op basis van nadere informatie die hierover bekend is geworden.

- **Flexibilisering deeltijd**

Dit onderwerp werd wel even belicht en van commentaar voorzien, vooral door de minister, maar er is niet veel meer te melden dan dat een groep bekostigde en private instellingen voorstellen hiervoor heeft ingediend. Veel concreter kon er dan ook niet worden ingegaan op de plannen.

Wel kwam het 'level playing field' aan de orde, als een beoogde situatie met de plannen voor het gebruik van zgn. leeruitkomsten (waarbij het niet om de weg ernaar toe gaat maar om het verwerven van de eindcompetenties van onderwijseenheden) en vouchers (leerrechten, te besteden bij geaccrediteerde opleidingen die daarvoor in aanmerking komen). De vraag die terecht kan worden gesteld is of die situatie binnen het huidige systeem, dat verder 'overeind blijft', wel kan worden bereikt. Komen er daardoor meer studenten die opgaan voor een formeel diploma of is er straks sprake van meer keuze voor losse stukken?

Op dit moment is nog niet bekend welke opleidingen (Bachelor, Associate degree) in het geheel aan pilots en experimenten zijn opgenomen. Tot dan geen nieuws...

- **Aansluiting mbo-hbo en rendementen**

De SA-HO staat aardig bol van de gedachten vanuit de overheid om de aansluiting mbo-hbo te verbeteren. De rendementen kelderen, en dan betreft het in de discussies alleen nog maar de gemiddelden. Bij bepaalde hogescholen, opleidingen en groepen studenten gaat het vaak dramatisch veel slechter en wordt 'wanhopig' gezocht naar oplossingen. De Hogeschool Rotterdam heeft wat dit betreft 'de vensters wijd opengezet' en vraagt alle direct betrokkenen om mee te denken. De ROC's, de gemeente, het bedrijfsleven, allemaal worden ze ingeschakeld. De Rotterdam Academy, de zgn. zomerschool, extra tijd voor het opvangen van nieuwe studenten, het herbenoemen van de rol van docenten en zo zijn er meer initiatieven – ook te delen met de andere hogescholen in de Randstad.

De Dag van de Beroepskolom van 9 oktober jl. stond helemaal in het teken van de Strategische Agenda en de plannen voor mbo-hbo. De druk op het vinden en implementeren daarvan komt voort uit de plannen van de overheid om vanaf 2017/2018 arrangementen die hogescholen rond mbo-hbo vastleggen, te koppelen aan 'kwaliteitsafspraken'. Er komen hiervoor ook gelden vrij – waarbij nog wel moet worden bekeken hoe deze worden verdeeld om een maximaal effect te hebben.

In de periode na de DvdB is met een kleine expertgroep een analyse in gang gezet van de uitkomsten ervan, met allerlei goede voorbeelden en gedachten. Het betrof zo'n 20 pagina's met aantekeningen, dus er moest behoorlijk veel worden gedaan aan ordening, aan de hand van thema's. De uitkomst daarvan zal binnenkort in de overleggroep rond mbo-hbo, BK16/20, verder onder het vergrootglas worden gelegd.

In dit nummer verderop het concept-stuk met die thema's, in dit stadium nog geheel voor onze (Leido)rekening.

4 ASSOCIATE COLLEGES (RAC)

Als eerste van de drie onderwerpen, hierboven aangekondigd, wordt in deze nieuwsbrief ingegaan op de verdere invoering van zgn. Regionale Associate Colleges (RAC's). Nadat in 2014 duidelijk werd dat het succes van de Rotterdam Academy - als een eigen eenheid opererend onder de vlag van de Hogeschool Rotterdam - boven zichzelf ging uitstijgen, werden andere hogescholen wakker. Kennelijk zitten er toch allerlei groepen studenten op deze vorm van het behalen van een volwaardig hbo-diploma te wachten. Het gevolg daarvan was dat zeven hogescholen zich verenigden (onder de naam AD7) en besloten onder aanvoering van de Hogeschool Rotterdam en binnen de kaders van de Vereniging Hogescholen 'aan de slag te gaan' – het Rotterdamse motto: 'Geen woorden naar daden' indachtig.

Vervolgens ging het systeem van het studievoorschot van start. De schaduwen ervan wierpen zich al in het begin van 2015 vooruit, als het gaat om de effecten. Het feit dat de instroom voor het nu lopende studiejaar wordt ingeschat op minus 6% (gemiddeld voor alle instellingen en opleidingen) en de Hogeschool Rotterdam zich ondanks alle beladen berichten over rendementen en uitval toch kon handhaven in dat opzicht, maakt het voor alle hogescholen noodzakelijk serieus over de verdere invoering te buigen. Inhoudelijk is het een kwestie van zoeken naar relevantie voor de arbeidsmarkt, strategisch om niet de boot te missen.

Belangrijk is evenwel, en alleen daarom al dient het initiatief voor 200% te worden omarmd, dat hiermee de aandacht voor de verdere invoering van de Ad verder wordt vergroot. Hier en daar zal nog wat moeten worden gesleuteld aan de juiste bewoordingen van de zaken die hierbij een rol spelen (zie persberichten en aanvullende documenten – zoals verderop bij o.a. het convenant dat in Overijssel is gesloten), maar dat is een kwestie van gewenning en scherp opletten door de betrokken instellingen.

We beginnen hieronder met het belangrijkste deel uit de 'position paper' van de zeven hogescholen, getekend in bijzijn van Bussemaker.

Vooropgesteld dient te worden dat er kan worden gesproken van een mijlpaal in de (verdere) invoering van de Ad. Er wordt daarmee een stevige fundering onder de uitrol gelegd, met een dergelijke steun van meerdere partijen.

Juist daarom durven we hier en daar een kanttekening te plaatsen, en suggesties te doen – want het is van groot belang om gezamenlijk op te trekken en van elkaar te weten wat er wordt verwacht. Een gelijk opgaan, met een op elkaar afgestemd tempo, is nu cruciaal – daarom dus.

Zoals gezegd zal er in de loop van dit kalenderjaar nog veel meer over de position paper te vertellen zijn. Het gehele stuk is uiteraard te vinden op www.leidoacademy.nl

4.1 Position paper Associate Colleges

11 december 2015 – delen uit het document van de AD7 (samenwerking rond Ad en RAC)

(...)

De koers is helder. De zeven samenwerkende hogescholen hebben een stuurgroep om hun Ad-traject verder vorm te geven. Ook ontwikkelen ze een digitaal uitwisselingsplatform. Een landelijk netwerk van Regionale Colleges is de gezamenlijke ambitie.

Dit is helder. Het is zonder meer van belang 'om elkaar te kunnen vasthouden' en ook zaken met elkaar uit te wisselen. Zoals verderop valt te lezen is het zo dat in principe alle hogescholen die plannen hebben met het bundelen van hun Ad-aanbod, mogen aanschuiven. Als ze dat straks (vrijwel) allemaal doen, is AD7 een stuurgroep binnen de lijnen van de Vereniging Hogescholen geworden – en aldus is de Ad een niet meer weg te denken element van het beleid en de strategie van de VH geworden.

Het is afwachten wat het digitale platform met mee gaat brengen. Het zou interessant zijn als het een openbaar kanaal wordt, zodat iedereen van elkaar kan leren. Het lijkt van groot belang om branches, mbo-instellingen, werkgevers- en werknemersorganisaties de gelegenheid te geven allerlei zaken op te pikken en zo nodig aan te laten haken (bij werkgroepen of andere vormen van overleg).

Wat overigens wel opvalt, is dat het hier gaat om een groep van bekostigde hogescholen. We weten dat er private instellingen zijn – en dan moet je ook denken aan de private hogescholen die op een of andere wijze aan een bekostigde hogeschool zijn gelieerd – die eveneens graag op deze wijze met de Ad aan de slag willen. Het is zeker van belang voor het door de overheid beoogde 'level playing field' voor deeltijdse opleidingen alsmede voor het goed kunnen vaststellen wat de cruciale (nieuwe) wet- en regelgeving voor de Ad dient te zijn, om als VH ook de NRTO (de koepel voor de private aanbieders) hierbij een plek te geven. Als we toch naar een meer flexibel systeem willen voor het hoger onderwijs, kan dit een mooie eerste stap zijn...

Hun opzet:

- Samenwerken en kennisdelen
- Uitwisselen en afstemmen van onderwijsprogramma's
- Organiseren van kwaliteitsgaranties
- Verzekeren van soepele doorstromingsmogelijkheden
- Zorgen voor een doordachte landelijke spreiding
- Eenduidig en overtuigend communiceren over deze hbo
- Substantieel vergroten van aantal deelnemende studenten

Het is niet voorstelbaar dat een bepaalde partij tegen deze doelstellingen is. Uiteraard staan de zeven hogescholen niet op zichzelf. Zo zal voor de landelijke spreiding nog altijd duidelijk moeten worden gemaakt dat 'ergens in het land' een bepaalde Ad nodig is. We weten dat bepaalde Ad's een sterke regionale gerichtheid kennen, gelet op de arbeidsmarkt rondom de betrokken instelling(en). Een automatisme van 'dan hier ook maar' is dus niet voor de hand liggend – maar... er kunnen wel gegevens over relevantie, vormen van vraag naar afgestudeerden en dat soort zaken worden uitgewisseld. Dat is een duidelijke winst ten opzichte van het elkaar nu proberen de loef af te steken (een bepaalde opleiding gaat heel goed, dan wil ik 'm ook...).

Wat betreft de kwaliteitszorg en -borging geldt eenzelfde verhaal. De NVAO kijkt naar het aanbod van een hogeschool, niet naar een groep van instellingen. Maar uitwisselen van ervaringen, opzetten van systemen die passen bij de Ad en een RAC, benchmarken van gelijke Ad's, zorgen voor afspraken over examinering, opzetten van minoren en keuzevakken... allemaal winst van de samenwerking.

Het kan snel en goed. De zeven hogescholen voeren - waar nodig of gewenst - gezamenlijk de dialoog met alle betrokken stakeholders. De steun van regionale en lokale overheden is verzekerd. Met hen en het werkveld is er een voortdurende afstemming over regionale behoeften.

Absoluut interessant, deze ontwikkeling. Als straks documenten worden gemaakt waarin staat op welke wijze de dialoog wordt gevoerd (in combinatie met aspecten waarvan de hogescholen vinden dat het nodig is om het werk als RAC goed te kunnen doen) en hoe de steun van de regionale en lokale overheden is geborgd, zijn deze stukken van groot belang. Het hebben van een overzicht van welke overheden dit zijn en welke zaken daarbij ook zonder verborgen agenda's van welke kant dan ook door die partijen worden ingebracht, kan alle andere hogescholen helpen bij het niet opnieuw 'het wiel des overlegs' behoeven uit te vinden.

Ook de afstemming met die overheden en het werkveld kan een voorbeeldfunctie hebben voor andere instellingen. Zoals bekend is er in ons land geen sprake van 'het' werkveld, dus als deze AD7 mede een aanzet is voor het opbouwen van een landelijke en vooral regionale overlegstructuur rond de Ad is er een uitermate belangrijke stap gezet.

Daarnaast weten we dat 'de regionale behoefte' aan Ad-opleidingen resp. Ad-afgestudeerden een dynamisch begrip is. Zo komen – als een nieuwe Ad in de markt moet worden gezet – de eerste Ad'ers minimaal drie jaar na het formuleren van die wens op de markt. Ook kent een regionale arbeidsmarkt een intrinsieke dynamiek, waarbij er zich sterke verschuivingen ten aanzien van de vraag naar Ad'ers kunnen voordoen. Maar zoals verderop wordt aangegeven betreft t een van de zaken die AD7 (en straks wel AD16...) wil oppikken, het onderzoeken op welke wijze binnen de huidige en wellicht nieuwe regelingen een snelle aanpassing van het aanbod mogelijk is. Het lijkt erop dat die kansen zullen gaan komen voor de Ad's, als het maar geen functiegerichte bedrijfsopleidingen worden, waarbij een bedrijf bepaalt hoe een programma eruit komt te zien.

Er is sprake van opleidingen die duidelijk anders zijn dan de bachelors en zich bijzonder wendbaar aan de actualiteit aanpassen.

Intrigerende opmerking, het 'anders zijn'. Laten we het zo zeggen: Zijn de bachelor-opleidingen dan niet zodanig ingericht dat ze zich dienen aan te passen aan de actualiteit? Daarnaast zijn het gewoon hbo-opleidingen die hun waarde dienen te hebben als het gaat om de inhoud, het niveau

en kwaliteit. Maar als deze constatering is gebaseerd op het zijn van een tweejarig traject, met een sterke praktijkgerichtheid, dan is daarmee een 'unique selling point' van de Ad gekarakteriseerd.

Nog een kanttekening hierbij, om dan weer wat relativerend op te treden – of juist aan te geven dat de Ad niet op zichzelf staat. Als in een bepaald deel van het werkveld een Ad een duidelijke dynamiek kent, te vertalen in een zo recent mogelijk aangepast programma, is het niet vol te houden dat de Bachelors die daarbij in de buurt te vinden zijn (verwantschap, met doorlopende leerroutes na de Ad) geen onderwerp van vernieuwing behoeven te zijn. Dat is dan ook het leuke aan de Ad: Signalen uit de arbeidsmarkt zijn naast belangrijk voor de Ad, ook relevant voor de Bachelors.

Het gaat bovendien om opleidingen die een bewezen kwaliteit hebben, doordat ze de Rotterdam Academy als basis nemen.

Wederom een interessante gedachte, gekoppeld aan het programma dat behoort bij een Ad. Er wordt gesteld dat – met juist een differentiatie in het aanbod per hogeschool op basis van kenmerken van de instelling zelf en dus van 'de omgeving' – een hogeschool de eigen kwaliteit kan afmeten aan de Rotterdam Academy, alleen puur vanwege het feit dat het programma is overgenomen. Waarschijnlijker is dat het gaat om het gehele pakket aan randvoorwaarden dat eraan is gekoppeld, zoals genoemd in het rijtje dat bij 'hun opzet' is gegeven. Dat is een zeer lofwaardig streven, maar de vraag is toch of een dergelijk 'pakket' één-op-één kan worden overgenomen om binnen een bestaande structuur van een andere hogeschool te worden geïmplementeerd.

Dit biedt ruimte om de bestaande kaders van de doelmatigheidstoets en/of de toets nieuwe opleiding vereenvoudigd en versneld toe te passen. Daartoe zal overleg gevoerd worden met de CDHO en de NVAO. Mocht dat leiden tot algehele aanpassing van de wettelijke uitvoeringspraktijk, dan geldt dat uiteraard voor alle hogescholen.

Klopt, in het geval men programma's die reeds draaien, kan overnemen – of delen ervan – in combinatie met een aantal randvoorwaarden en de pedagogisch-didactische aanpak, kunnen allerlei criteria versneld worden beoordeeld. Dat maakt een beoordeling eenvoudiger. Het is zeer terecht dat door AD7 wordt gepleit voor een aanpak waarbij de adviserende organisaties zich niet onder alle omstandigheden aan de formele termijnen en daarbij behorende trajecten houden. Enige soepelheid moet hierbij mogelijk zijn. Het is eigenlijk net als een student die veel werkervaring heeft en al diverse relevante cursussen heeft gevolgd; deze verwacht dat een hogeschool hem of haar een maatwerktraject dat op basis van het aantal nog te behalen studiepunten nominaal te volgen is – zonder teveel vertraging dus.

We nemen aan dat hier niet wordt bedoeld dat het samenwerkingsverband de mogelijkheid biedt om bepaalde stappen en/of procedures over te slaan als voor een bepaalde Ad reeds een van de hogescholen een goedkeuring heeft ontvangen. Dat zou geen recht doen aan het volstrekte recht van een instelling op een eigen identiteit, vertaald in een eigen missie en visie, en daaruit voortvloeiende doelstellingen.

Toch zitten er wel interessante kanten aan de samenwerking, als het bijvoorbeeld gaat om de doelmatigheid. Denk eens aan een scenario waarbij alle betrokken hogescholen die een bepaalde Ad aanbieden, de behoefte eraan in hun eigen regio hebben aangetoond dan wel dat ze gezamenlijk hebben 'uitgerekend' (met een marge die aan voorspellingen op dit niveau mogen worden gekoppeld) wat de betrokken hogescholen elk jaar aan de arbeidsmarkt kunnen gaan toevertrouwen. Daarbij moet je denken aan jongeren die starters zijn en ouderen die hiermee een volgende stap in de loopbaan kunnen zetten. Ze kunnen dus aangeven hoeveel lesplaatsen nodig zijn, waar die zich bevinden en hoe de instroom per variant een bedrijfseconomische situatie oplevert.

Dat is overigens vergelijkbaar met het Vlaamse systeem waarbij het werkveld (als ze daartoe in staat zijn, want dat lijkt vaak nogal lastig te zijn) het beroepsprofiel kant-en-klaar levert, in combinatie met het aantal te verwachten afgestudeerden dat op termijn per jaar nodig zal zijn. In

samenspraak met het ministerie – dat nu eenmaal moet betalen – wordt vastgesteld waar de lesplaatsen komen voor de HBO5-opleidingen.

Het zwaan-kleef-aan-principe geldt.

De zeven hogescholen beschouwen zichzelf als een netwerkorganisatie. Ze nodigen andere hogescholen graag uit om zich aan te sluiten, wanneer deze zich herkennen in hun uitgangspunten, aanpak en ambities. Zo kunnen ze bijdragen aan een succesvol netwerk van Ad-opleidingen. De stuurgroep van de initiatiefnemers houdt daarbij de regie.

Een mooie constructie, met een open aansluiting. In de afgelopen weken hebben we al vernomen dat diverse hogescholen deze 'kleef-methode' hebben aanvaard en interne werkgroepen hebben ingesteld om te onderzoeken of een RAC ook een optie is. Bovendien zie je dat er mbo-instellingen zijn die deze ontwikkeling aangrijpen om 'niet de boot te missen' en aan te geven welke Ad's passen bij de wensen en mogelijkheden van hun mbo'ers. Verderop wordt een voorbeeld gegeven, uit de provincie Overijssel. Nu alleen nog oppassen dat het geheel een beheersbare structuur krijgt, zonder alle regionale initiatieven in een kader te dwingen. De rol van de stuurgroep lijkt ons dan ook cruciaal te worden.

Gewenst en hoogwaardig.

Dat is een noodzakelijke toetssteen bij onderwijsvernieuwing. Zeven hogescholen zetten samenwerkend de standaard voor een nieuwe vorm van hoger beroepsonderwijs. Ze nemen daarmee het voortouw om te komen tot een landelijk en hoogwaardig netwerk van korte beroepsopleidingen. Succesvol doorlopen van zo'n opleiding leidt tot een Associate degree, een volwaardig en gevalideerd hbo-diploma.

Het mooie is dat de betrokken hogescholen elkaar scherp kunnen houden in het proces dat ze samen willen gaan doorlopen. Interessant is wel om te weten wat wordt bedoeld met 'de standaard' voor een (reeds bestaande) vorm van hbo-trajecten. Mogelijk wordt daarmee bedoeld dat de Ad een meer eigen positie gaat krijgen, hoewel vrijwel alle aspecten daarvan nu al realiseerbaar zijn binnen de huidige wet- en regelgeving. Maar juist die eigen positie geeft de Ad een extra lading en meerwaarde.

Vier belangrijke drijfveren liggen aan de ontwikkeling van het nieuw type opleiding ten grondslag:

1. De duidelijke en uitgesproken behoefte van het bedrijfsleven
2. De mogelijkheid beter aan te sluiten bij de potentie van studerenden
3. Het vergroten van arbeidsmarktmogelijkheden
4. De ambities van de BV Nederland als kenniseconomie.

Nogmaals, 'nieuw' is de formele herpositionering – en de kansen die er zijn om de eigenheid van de Ad een 'boost' te geven. De drijfveren sluiten uitstekend daarbij aan, voor de diverse varianten en doelgroepen die er zijn voor de Ad. Maar het vraagt nogal wat van de betrokken hogescholen, deze stevige ambities:

1. Het bedrijfsleven gaat een grotere rol spelen in het vormgeven van Ad's, als ze binnen de te bouwen structuur de kans krijgen – en ook pakken! – de behoefte duidelijk te kunnen omzetten in beroepscompetentieprofielen. En dat die Ad's er dan ook komen. De andere kant van het verhaal is dat als een branche of beroepsvereniging aangeeft er juist geen behoefte aan te hebben, dit ook gevolgen heeft.
2. Het aansluiten bij de potentie van de (jonge) student brengt met zich mee dat er moet worden geïnvesteerd in het keuzetraject binnen de vooropleidingen. Er zijn twee doorstroommogelijkheden, met de B en de Ad, en in samenspraak met de studieloopbaanbegeleiders moet de potentie (niveau, horizon qua talent, motivatie, ambitie) worden onderkend. Dat vraagt een andere insteek dan veel hogescholen nu kennen, in ieder geval met allerlei aanpassingen.
3. Deze doelstelling sluit, vermoeden we, aan bij de verschuiving in de vraag naar opgeleiden op de niveaus 3 en 4 naar beneden en naar boven. Het mbo-stelsel kennen we al een flink aantal jaren als zodanig en het heeft daarmee een soort formeel vastgestelde bovengrens

gekregen als het gaat om het vertalen van arbeidsmarktprofielen naar kwalificaties (opleidingen). In veel andere landen heeft het mbo-stelsel daarop in de afgelopen jaren op ingespeeld door ook een niveau 5 te gaan aanbieden, het zgn. Higher VET, en daarbij de programma's zelf dan wel door instellingen voor hoger onderwijs aan te bieden. Hier hebben 'we' gekozen voor de Associate degree en dan ook nog in het hbo, gelet op de kansen die het binaire stelsel aan deze graad biedt. En juist daarom zijn de RAC's met een stevige rol van het mbo, cruciaal – ook al om onze economie van dienst te kunnen zijn

4. Het laatste element van punt 3 speelt daar eigenlijk al op in. Wel is het zo dat het scholen van mensen op zich, op elk niveau, al een bijdrage aan de kenniseconomie levert. De Ad voegt wat dat betreft een mogelijkheid daaraan toe.

De zeven hogescholen bekrachtigen hun samenwerking met dit position paper. Ze voelen zich individueel en collectief verantwoordelijk voor het niveau en de organisatie; kwaliteitsbewaking, sturing en verantwoording. Het afgelopen jaar hebben ze alle zeven in de ontwikkeling geïnvesteerd en zijn ze daadwerkelijk betrokken bij de planvorming en vormgeving. De Rotterdam Academy heeft model gestaan voor de eerste opzet. De doorontwikkeling gebeurt in collectief verband.

4.2 Brief minister van OCW over het RAC-initiatief

De minister zag haar kans schoon om het verschijnen van de position paper nog in te brengen bij het algemeen overleg met de Tweede Kamer over de Strategische Agenda voor het hoger onderwijs. Daarom kon worden aangetoond dat de plannen die werden ontvouwd in de kamerbrief over de Ad, in juni vorig jaar, een bepaald draagvlak kennen. Hier de begeleidende brief.

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal Den Haag, 14 december 2015

In de brief van 5 juni 2015 (Kamerstuk 31 288, nr. 473) heb ik mijn visie met u gedeeld over de doorontwikkeling van de Associate degree (hierna: Ad). Deze nog betrekkelijk nieuwe loot aan de stam van het hoger beroepsonderwijs kan door een steviger positionering als eigenstandige opleiding met een eigen pedagogisch-didactisch concept en een duidelijk beroepsprofiel bijdragen aan een betere aansluiting op de arbeidsmarkt en de doorstroom van mbo naar hbo stimuleren.

Geïnspireerd door het succes van de Rotterdam Academy op Ad-terrein heeft een zevental hogescholen zich ertoe verbonden de uitrol van de Ad krachtig ter hand te nemen en hun expertise te bundelen. Dit samenwerkingsverband bestaat uit Hogeschool Rotterdam, Hogeschool van Amsterdam, Christelijke Hogeschool Windesheim, Stenden, Saxion, Avans en Zuyd. Op 4 december 2015 hebben zij hun ambities aan mij gepresenteerd en in de vorm van een Position paper vastgelegd. Dit Position paper treft u hierbij aan. Graag wil ik dit op 14 december aanstaande met u bespreken.

Deze gebundelde inzet vind ik veelbelovend, omdat dit naadloos aansluit bij de beleidsvoorname voor de Ad en de doorstroom binnen het beroepsonderwijs nieuwe impulsen geeft. Nu komt een goed gespreid en substantieel aanbod aan Ad-voorzieningen binnen handbereik.

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
M. Bussemaker

4.3 Bericht over participatie Saxion in AD7

In de afgelopen jaren is op regionaal niveau redelijk veel aandacht besteed aan de Ad in de media. Maar met dit landelijke initiatief en de stevige pr-achtige ondersteuning van de minister was er voor veel kranten aanleiding om behoorlijk fors uit te pakken. Hier een bericht 'uit het oosten'.

Toch blijkt het lastig te zijn om bij journalisten (en degenen die meelesen op een redactie...) over het voetlicht te krijgen dat de Ad een eigen opleiding naast de Bachelor is. Men blijft hardnekkig over 'verkorte' opleiding spreken. 'Kort' zou al wat meer in de richting zijn, maar we hebben het bij de Bachelor ook niet over 'lang'. 'Tweejarig' moet het gaan worden, met de route naar de Bachelor die vier jaar vraagt...

Dat de opsteller van dit stukje het heeft over een 'volledig' diploma heeft, in plaats van 'volwaardig', is hem of haar vergeven.

Een wel opvallende uitspraak is het vermelden van 'de opzet in modules', met certificaten. Of het is overbodig, aangezien elke opleiding uit 'stukken' zoals modules en (formeel) onderwijseenheden bestaat of het suggereert dat de Ad's bij Saxion 'in stukjes' kunnen worden gevolgd. Bovendien kan een bekostigde hogeschool formeel, op basis van de WHW, 'certificaten' verstrekken – hoewel de wetgever het daarbij eigenlijk heeft over uitvallers zonder diploma die desgevraagd een hogeschoolverklaring voor de behaalde eenheden meekrijgen. Mogelijk dat het om Ad's gaat binnen de experimenten met vraagfinanciering (vouchers) of bij de private aanbieder Saxion Next. Maar het roept nu toch wel vragen op... Bovendien bestond de 'proef' in Rotterdam niet als zodanig te boek.

Ook interessant is de uitspraak van Wim Boomkamp als voorzitter van het Saxion-CvB over dat het niet hebben gehad van de Ad mogelijk een reden is voor de sterke uitval van mbo'ers – in ieder geval meer dan in vergelijkbare landen. Opmerkelijk omdat de Ad er natuurlijk al gewoon is vanaf 2006 en de rendementen van de mbo-instroom juist in de afgelopen periode gestaag zijn gedaald (met een kleine absolute 10%). Maar ook hierbij geldt weer: Beter dat er nu met de Ad kan worden ingespeeld op bepaalde ontwikkelingen dan het blijven ontwijken van de kansen die de Ad biedt voor diverse scenario's.

Krantenbericht

ENSCHEDÉ - Saxion begint volgend jaar met verkorte, tweejarige opleidingen die het gat moeten dichten tussen mbo en hbo.

Mbo'ers kunnen straks zonder veel tijdsverlies in twee jaar een volledig hbo-diploma behalen. De opzet in modules maakt het mogelijk de scholing te combineren met een baan en gezin. Na een succesvolle proef in Rotterdam gaan nu ook de regionale roc's en de hogescholen Saxion en Windesheim dit experiment aan.

Niveau vijf

Het middelbaar beroepsonderwijs kent op dit moment de opleidingsniveaus één tot en met vier, het hbo richt zich op niveau zes (bachelor) en de universiteiten niveau zeven (master). Maar niveau vijf is het stiefkindje van het Nederlandse onderwijs. „Niveau vijf, dat je bijna overal in Europa kunt vinden, kennen we hier niet of nauwelijks”, zegt Wim Boomkamp, bestuursvoorzitter van Saxion Hogescholen. „Misschien is daarom in ons hbo het aantal uitvallers dat is doorgestroomd vanuit het mbo relatief hoog.”

Nadruk op praktijk

In Rotterdam is de afgelopen jaren een proef gehouden met zogenoemde 'associate degrees', tweejarige opleidingen die zijn opgeknipt in modules waarvoor je certificaten kunt behalen. Deze opleidingen zijn niet alleen een uitkomst voor zojuist afgestudeerde mbo'ers, maar ook voor werkkenden die de schoolbankjes alweer enige tijd geleden achter zich hebben gelaten. De scholing kan zowel in voltijd als deeltijd worden gevolgd, met een sterke nadruk op praktijkvakken.

4.4 Convenant rond Ad in Overijssel

Een aantal jaren geleden was men er bij de Provinciale Staten in Overijssel als de kippen bij toen de Ad in 2010 werd 'vrijgegeven' om verder te worden ingevoerd, door een motie aan te nemen met als strekking de Ad-aanpak verder te ondersteunen. Deze oproep is daarna door het mbo

opgepikt, waarna diverse ROC's aan de slag gingen om naar programma's te zoeken en deze bij de hogescholen over het voetlicht te tillen.

Men ging zelfs zover dat er een breed mbo-platform werd ingesteld, met een externe voorzitter en met geld van de mbo-instellingen. Kennelijk waren de hogescholen nog niet zover om hierbij met volle kracht aan te haken, gelet op de toenmalige reacties op diverse niveaus – maar het kan snel verkeren en ziedaar... Op basis van het voorbereidende werk van dat platform werd in het verlengde van de landelijke position paper in het Overijsselse een zeer breed gedragen convenant afgesloten rond de Ad. Niet alleen de instellingen, maar ook – naast de provincie – een aantal gemeentes en werkgeversorganisaties. Een prestatie om 'u' tegen Ad te zeggen...

We geven hier de tekst van de verklaring zoals deze in de media terecht kwam. Aan het slot wordt een aantal korte kanttekeningen geplaatst. Maar het is in ieder geval duidelijk dat er sprake is van zorgvuldig formuleren van hetgeen een Ad is – een goed voorbeeld om te volgen.

Persbericht

AD-opleiding voorziet in behoefte hoger geschoolde vakmensen provincie Overijssel

16 december 2015

Werkgevers, gemeenten, hbo-instellingen en ROC's in de provincie Overijssel gaan samen optrekken bij de ontwikkeling van Associate Degree's. Dat zijn nieuwe zelfstandige hbo-opleidingen van twee jaar.

Er is in de provincie Overijssel grote behoefte aan hoger opgeleide vakmensen die goed kunnen inspelen op de snel veranderende arbeidsmarkt en technologische ontwikkelingen. Op woensdag 16 december ondertekenden bestuurders van hbo- en mbo-instellingen in Overijssel samen met vertegenwoordigers van gemeenten en de provincie Overijssel daarvoor het convenant Associate Degree.

Convenant Associate degree

Het convenant Associate Degree kan op brede steun binnen de provincie rekenen. De bestuursleden van de hbo-instellingen Saxion, Windesheim, VIAA, de Katholieke Pabo en de AeresGroep plaatsten hun handtekening onder het convenant. Evenals de bestuurders van AOC Oost, AOC de Groene Welle, Landstede, Deltion College, Cibap en ROC Twente. Ook andere samenwerkingspartners: de Provincie Overijssel, de gemeenten Enschede, Zwolle en Deventer ondertekenden het convenant. Het gemeenschappelijke doel is meer hoger opgeleide vakmensen om de economische regionale ontwikkeling een impuls te geven.

Vakmensen

Werkgevers in de provincie Overijssel gaven aan op zoek te zijn naar vakmensen die over management skills beschikken en de veranderingen binnen hun vakgebied nauwlettend volgen. Werknemers die oog voor de onderneming in zijn totaliteit hebben, boven hun eigen vak uitstijgen en meedenken over de toekomststrategie van hun instelling of bedrijf. In de zorg is behoefte aan verzorgenden die in staat zijn 'de vraag achter de vraag' te kunnen stellen. Ook de ROC's gaven het signaal af dat er bij hun studenten vraag was naar een verkorte vervolgopleiding op hbo-niveau. Studenten met een mbo-4 diploma op zak, die in eerste instantie niet zouden kiezen voor een 4 jarige hbo-opleiding, hebben nu de mogelijkheid om een hbo-diploma in 2 jaar te halen, de Associate Degree. Het HBO in Overijssel gaat daar nu in voorzien.

AD als zelfstandige hbo-opleiding

De Associate Degree is een wettelijk erkende verkorte hbo-opleiding. Een belangrijke doelgroep zijn doorstromende mbo-4 studenten die niet direct vier jaar lang fulltime verder willen studeren. De AD is een zelfstandige opleiding binnen het hbo met een erkend diploma dat qua niveau gelijk staat aan de eerste twee studie jaren van een hbo-bachelor. Wel zijn er accentverschillen in het onderwijsprogramma. Zo ligt in het curriculum van de AD het accent op praktijkvakken en niet op onderzoek. Na het AD-diploma kunnen studenten doorstromen naar de arbeidsmarkt, in een be-

staande baan carrière maken of nog twee jaar doorstuderen voor een bachelordiploma. Bij een aanverwante hbo-opleiding kan de student met het AD-diploma direct doorstromen, bij een afwijkende opleiding kan een schakeltraject van 30 EC nodig zijn. Er zijn twee varianten van een AD opleiding mogelijk: voltijd en deeltijd. Deeltijd-opleidingen zijn uitermate geschikt voor de al werkende vakman en vakvrouw, die in twee jaar een hbo-diploma wil halen. Veel studiepunten kunnen bij deze trajecten op de werkplek worden gehaald.

Breed regionaal opleidingsaanbod

In het convenant spreken de hbo-instellingen de intentie uit het opleidingsaanbod in de AD's goed op elkaar af te stemmen en het onderwijs samen met het beroepenveld vorm te geven. Zo willen ze overlap in de opleidingen voorkomen. De samenwerking met werkgevers uit diverse sectoren is volgens de instellingen essentieel. Zo ligt in de regio Twente het accent op techniek. In Zwolle staat de zorgsector om hoger opgeleide vakmensen te springen. Deze afstemming en samenwerking wordt 'de virtuele AD-academie' genoemd, die onder andere voorziet in eenduidige informatie over de AD-opleidingen in Overijssel.

Geaccrediteerd

Een paar jaar geleden startte de minister van Onderwijs een pilot voor de nieuwe Associate Degree-opleiding. Vooral in Rotterdam werd deze pilot een groot succes. Inmiddels zijn er ook op andere plekken in Nederland AD-opleidingen gevormd en geaccrediteerd door de NVAO. Ook bij hogescholen in de provincie Overijssel.

Een paar korte opmerkingen:

- Het is Ad en geen AD. De Vereniging Hogescholen gebruikt dit ook consequent, maar mogelijk vindt men daar dat een 'jongensnaam' niet bij het hbo past...
- Het is opmerkelijk dat het begrip AOC vrijwel niet wordt gebruikt, en dat de 'groene aanbieders' bij de ROC's worden geschaard.
- Onder het kopje 'vakmensen' staat in hetzelfde stukje: 'verkort' en 'tweejarig'. Gelukkig staat er voldoende aanvullende tekst ten aanzien van het onderscheid tussen de Ad en de Bachelor, maar 'de snelle lezer' zou nog steeds kunnen denken dat het gaat om een versneld traject richting 'het meest bekende diploma'. Nogmaals hierbij de oproep om in alle stukken voor de pers hoe dan ook het begrip 'verkort' te vermijden! Zie hoe het verwarrend werkt in de eerste zin van de daarop volgende alinea.
- Uiteraard kennen we naar voltijd en deeltijd ook nog duaal. We weten dat het onderscheid tussen voltijd en duaal aan de ene kant en deeltijd en duaal aan de andere kant snel aan het verdwijnen is – een onderwerp dat in de ThemaReeks ook aan de orde zal komen. Maar dan hebben we wel een nieuwe wetgeving nodig, om meer mogelijkheden te scheppen.
- Een paar jaar is niet negen jaar... maar ja, een kniesoor die daarop let, bij de laatste alinea.

5 HAVO EN DOORSTROOM NAAR EEN Ad (toezegging minister bij algemeen overleg)

Tijdens het algemene overleg over de Strategische Agenda HO bracht Michel Rog van het CDA een opmerkelijk voorstel op tafel, met het verzoek aan minister Bussemaker om daar aandacht aan te besteden. Kennelijk was hierover vooraf al contact geweest aangezien zij in haar antwoord meedeelde dit toe te zeggen, en mee te nemen in de discussies over de plannen voor 'techniek', in het voorjaar.

Maar waar gaat het eigenlijk om? We hebben wat navraag gedaan en op basis daarvan hier een lijstje met aspecten van het verzoek.

1. Er zijn veel havisten die een technisch profiel hebben en best een technische opleiding in het hbo willen volgen.
2. Maar dan blijkt dat ze het niet gaan redden in de bacheloropleiding, om vervolgens óf toch maar een andere hbo-opleiding te kiezen (switch) óf uit te vallen.
3. Er zijn technische sectoren zoals in de chemie waar men een grote behoefte heeft aan hbo'ers. En die behoeven heus niet allemaal een Bachelorgraad te hebben.

4. Er zijn behoorlijk veel functies op het niveau van de Ad, van niveau 5 van het NLQF dus.
5. Met de mbo'ers die Ad's gaan doen, redden veel werkgevers in zo'n technische sector het niet. Er zijn meer jongeren nodig om de vacatures te vervullen.
6. Het idee is om het havo-potentieel te gaan aanspreken, dus degenen die beter af zijn met een Ad – te beginnen bij de sector chemie en daarbinnen voor bepaalde deelsectoren.
7. Maar veel havisten missen de relevante praktische kennis en vaardigheden die een mbo'er wel meeneemt naar het hbo, naar een Ad-techniek.
Er zouden wel meer specifieke Ad's kunnen komen voor havisten, met een wat meer theoretische invalshoek (zoals de Bachelors met o.a. onderzoek). Maar daar zitten de werkgevers niet op te wachten.
8. Nu zijn er best havo-scholen die als 'technasium' hieraan een bijdrage willen leveren, door havisten te selecteren die uitermate geschikt zijn voor een dergelijke Ad.
9. Maar om goed voorbereid aan de Ad te kunnen beginnen, zouden ze via het mbo een extra schakeljaar moeten kunnen volgen, met maatwerk voor de Ad.
10. Een dergelijk jaar bestaat nu niet binnen het huidige systeem. Eigenlijk krijgt hiermee de Ad een driejarig programma, zonder overigens dat het eindniveau hoger ligt.
11. Deze constructie wordt door de initiatiefnemers gezien als een van de oplossingen die de overheid kan promoten én bekostigen om ook de Ad aantrekkelijk te maken voor havisten – die anders of uitvallen of toch wat anders gaan doen, en aldus verloren gaan voor de technische sectoren.

Het is een creatieve gedachte die in dit initiatief naar boven is gebracht. Dat betekent wel meteen dat er of aan het huidige systeem moet worden gesleuteld of met experimenten dient te worden gewerkt.

Misschien dat dit een constructie is die kan worden meegenomen bij de verdere invoering van RAC's, om aldus tot een goede afbakening ervan te komen. Ook zal moeten worden gekeken naar het financiële aspect, wetende dat switchers en uitvallers veel geld kosten, los van de persoonlijke negatieve ervaringen van de studenten.

Tevens kan worden bezien in hoeverre het werkveld hieraan kan bijdragen, denkend aan het schakeljaar. Er zijn mooie vormen van werken-leren te bedenken, kijkend naar wat er in Duitsland gebeurt met degenen die een beroepsopleiding volgen.

We houden u op de hoogte.

6 DOORSTROOM MBO-HBO en THEMA'S

In de Strategische Agenda (SA) voor het HO had de aansluiting mbo-hbo een prominente plek gekregen. Dat is niet onterecht, gezien het uitval- en switchgedrag van instromende mbo'ers dat leidt tot dalende rendementen die veel zorg baren. Niet dat havisten altijd veel beter scoren, maar juist voor mbo'ers zou een hbo-voortzetting een mooie zijn.

OCW is hevig op zoek, zo blijkt uit de SA, naar goede voorbeelden om de aanpak te vernieuwen, om het tij te keren. Wat kan beter en – de crux van de vraag – hoe? Er is al aangekondigd dat vanaf 2018 gelden beschikbaar komen voor hogescholen om te kunnen inspelen op de mbo'ers die het hbo willen gaan doen. Daar zullen afspraken aan worden gekoppeld, die te maken met de kwaliteitsborging, zo valt te verwachten. Want dat is het kader: gelden die vrijvallen vanwege het stelsel van het studievoorschot, dienen te worden geïnvesteerd in systemen die leiden tot een hogere kwaliteit van het hoger onderwijs.

Tijdens de Dag van de Beroepskolom 2015 is uitgebreid door de 85 aanwezigen gebrainstormd over die plannen. Dat leverde een groot aantal pagina's op aan suggesties, voorbeelden en gedachten. Deze zijn vervolgens in een kleine groep geanalyseerd op de relevantie en kansen om door OCW te worden 'meegenomen'. Daarna zijn ze gegroepeerd naar thema's, om de vervolgdiscussie te stroomlijnen, in de komende maanden.

Hieronder vindt u de tekst van het document waarin de thema's staan voor de mogelijke aanpak. Voor de goede orde, het zijn gedachten die vallen onder de verantwoordelijkheid van ons als

Leido, en de overleggroep BK16/20 (ingesteld na de Dag van de Beroepskolom 2013, om met vertegenwoordigers vanuit het mbo, hbo en andere partijen over de aansluiting mbo-hbo, de keuzedelen en andere doorstroomconstructies van gedachten te wisselen en met inhoudelijke voorstellen te komen). In de komende periode zullen ze verder worden verspreid en met diverse partijen worden besproken. Uiteraard houden we u via deze nieuwsbrief op de hoogte (en meepraten kan altijd, bijvoorbeeld door lid te worden van BK16/20 of in het bestand daarvan te worden opgenomen).

10 december 2015

THEMA'S NAAR AANLEIDING VAN DE DAG VAN DE BEROEPSKOLOM: MBO-HBO

De volgende thema's en suggesties zijn als uitkomst van de Dag van de Beroepskolom 2015 op een rijtje gezet.

1. Budget-verdeling en besteding

De beschikbare gelden vanuit de overheid voor de aansluiting en doorstroom mbo-hbo kunnen het beste worden gekoppeld aan het lumpsum-budget van een hogeschool. Daarbij is er sprake van een duidelijke oormerking van dit budget voor de zaken die dienaangaande verder worden vastgelegd voor de komende periode binnen de kwaliteitsafspraken met mbo en hbo en wat ze gemeenschappelijk hebben.

- Daarbij moet worden vastgelegd dat zowel acties en ontwikkelingen vanuit het mbo als het hbo daaruit worden bekostigd, gericht op het verbeteren van de aansluiting, doorstroom en daarmee het studiesucces van mbo'ers in het hbo.
- Tevens wordt voorgesteld om in het verlengde daarvan van het totale budget een deel te reserveren voor het mogelijk maken van een effectieve coördinatie van alle lokale en regionale zaken op landelijk niveau, met daaraan gekoppelde voorzieningen.

Toelichting:

Toekennen, ontwikkelen van plannen, opzetten van nieuwe structuren, monitoring en beoordeling van dit alles, met een snelle en effectieve terugkoppeling, vragen veel tijd, energie, menskracht en dus geld. Door een geoormerkte opname in de lumpsum van de betrokken instellingen, met heldere en niet breed uitwaaiende kaders voor de doelbesteding, in nauwe samenhang met een landelijke terugkoppel- en overdrachtsstructuur, zal de inhoudelijke samenwerking de beroepskolom worden bevorderd. Tevens wordt voorkomen dat delen van projecten worden ingezet voor minder doelmatige maar wel vaak 'omarmde' acties zoals studentwerving via aanvullende marketing.

2. Landelijk Netwerk

Er dient een specifiek landelijk netwerk te komen waarbinnen expertise, ervaring en plannen vanuit regio's snel, effectief en op inhoudelijk gronden kunnen worden besproken en uitgewisseld.

Op dit moment bestaat er geen erkend netwerk of overlegtafel waar op landelijk niveau vertegenwoordigers uit het hbo, mbo en – waar relevant gelet op de zaken die aan de orde komen – vmbo als experts met elkaar in overleg zijn als het gaat over:

- *de ontwikkeling van de beroepskolom,*
- *de ervaringen met experimenten en projecten*
- *de invoering van KVH's (keuzedelen voorbereiding hbo)*
- *uitwisseling en stand van zaken met betrekking tot de mogelijke budget-activiteiten.*

Toelichting:

Een dergelijk overleg zal in een grote behoefte gaan voorzien en de effectiviteit en daadkracht van activiteiten en verdere initiatieven verhogen.

BK16/20 en zijn voorganger, het BLOK (Brede Landelijke Overleggroep Keuzedelen), laten zien dat die behoefte er is en er ook resultaten geboekt kunnen worden (zoals bijvoorbeeld de drie KVH's die uit dit werkoverleg zijn ontstaan en waaraan de breed opgezette KVH inmiddels op veel gebieden als uitgangspunt wordt gebruikt in de regionale aanpak).

3. Differentiatie in leerwegen

Er dient verder te worden onderzocht op welke wijze het noodzakelijk en mogelijk is om te differentiëren met leerwegen voor mbo'ers.

Optimale talentontwikkeling en persoonlijke ontplooiing, aansluiting op de arbeidsmarkt en verbetering van hbo-diplomarendementen, het zijn aspecten van de doorstroom die gelijktijdig zijn gebaat bij meer maatwerk binnen het beroepsonderwijs. Dat vraagt om een totaalvisie op de wijze waarop studenten kiezen en zoeken naar leerwegen die bij hun toekomst passen – zover ze daarop invloed hebben.

Toelichting:

De toenemende heterogeniteit van de hbo-instroom en de beperkte successen alsmede gebleken nadelen van snelle homogenisering van de instroom dwingt tot meer maatwerk en gedifferentieerde uitstroombrofielen op hbo-niveau – voortbouwend op hetgeen bij de vooropleidingen binnen de wettelijke kaders aanleveren bij de hogescholen.

Richting gevend daarbij zijn profileringen gericht op 'generalistisch en specialistisch', 'breed en smal', 'meer praktisch ingesteld en meer onderzoekgericht', enz.'. Zo zijn er verschillende type studenten waarbij moet worden onderzocht welke 'rek' in de flexibiliteit van het hbo daarvoor kan worden benut.

Het gaat steeds vaker over 'leven lang leren' met een zeer sterk toenemende vraag naar flexibiliteit rond werken en studeren. Daarbij wordt aangegeven dat het niet meer mogelijk is om iemand pas na het afstuderen daarvoor de instrumenten aan te reiken.

4. Maatwerk via de Ad

Een interessante gedachte is om in ieder geval, waar de Ad bestaat, te zorgen voor doorlopende leerwegen die programmatisch in elkaar overlopen vanuit het mbo tot en met de Ad. Het programma dat eventueel daarna tot een Bachelorgraad leidt, is specifiek voor de betrokken studenten te ontwikkelen.

Zo ontstaat er een nieuwe passende leerlijn gericht op optimale ontwikkeling van de aanwezige talenten, met een duidelijk 'groeiplan' binnen de beroepskolom waardoor ook bepaalde groepen mbo'ers de kans krijgen om stapsgewijs diploma's in het hbo te verwerven.

Toelichting:

Deze opzet sluit nauw aan bij hetgeen in punt 3 is gesteld. Een dergelijke leerlijn versterkt de betekenis en flexibiliteit van de beroepskolom en het studiesucces in het hbo.

Deze aanpak met een dergelijke inrichting geeft ook meer de kans aan zgn. laatbloeiers. Tevens kan deze leerlijn op een bepaalde manier een stevig alternatief vormen voor de route vmbo-havo-hbo.

5. Keuzedelen

De keuzedelen in het mbo lijken een belangrijke as te gaan vormen waaromheen de aansluiting en doorstroom gaat draaien. De invoering van de keuzedelen en de wijze waarop de mbo-instellingen hiermee omgaan – en hoe de mbo-studenten hierop reageren – dient derhalve reeds vanaf 2016 te worden gemonitord. Een groep als BK16/20 moet in staat worden geacht deze monitor te begeleiden, om op basis daarvan zo actueel mogelijk gevraagde adviezen te verstrekken over de wijze van aanbieden en toetsen van KVH's, het begeleiden van mbo-studenten in hun keuze, de opvang in het hbo e.d.

Toelichting:

Het betreft hier een nadere uitwerking van de invulling van wenselijk en noodzakelijk geachte netwerken van vertegenwoordigers van onderwijsinstellingen die bij de uitvoering zijn betrok-

ken. Hierbij speelt ook de noodzaak om vertegenwoordigers uit alle lagen van de schoolorganisaties bij dit alles te betrekken: docenten, coördinatoren, beleidsmedewerkers, managers, bestuurders, studenten(verenigingen) en anderen die hierbij een rol (kunnen) spelen.

6. **Rol docenten**

De rol van samenwerkende mbo- en hbo-docenten binnen de doorstroom en aansluiting wordt erg belangrijk geacht en dient te worden versterkt. Deze docenten dienen goed geïnformeerd te zijn (worden) over de actuele inhoud van en didactiek in het mbo en hbo. Hiervoor zou een (persoons)certificaat ontwikkeld kunnen worden, periodiek te vernieuwen.

Toelichting:

Ervaring leert daar waar docenten en aansluitende opleidingen in de beroepskolom verantwoordelijk zijn voor gezamenlijk (aansluit)onderwijs en dat ook gezamenlijk uitvoeren, de effecten en de duurzaamheid sterk wordt gestimuleerd. Dit geldt binnen het hbo voor zowel de Bachelor- als de Ad-opleidingen. Een van de kaders voor de doelbesteding van de budgetten is dan ook de personeelsinzet voor gedeelde en gezamenlijke onderwijs- en loopbaanactiviteiten. Juridische belemmeringen voor gezamenlijk inzet van personeel met name rond de overgangen binnen de beroepskolom moeten worden weggenomen.

7. **Doorlopende keuzebegeleiding**

Er dient een doorlopende en geïntegreerde keuzebegeleiding van mbo naar hbo te ontstaan. Doorlopende en in het onderwijs geïntegreerde LOB, in combinatie met de studiekeuzecheck hebben daarin hun plaats. De coördinatie en de facilitering van doorlopende keuzebegeleiding zou structureel belegd moeten worden vanuit en in het mbo en het hbo.

Toelichting:

In de kwaliteitsprogramma's en visitaties van mbo en hbo (en waar relevant ook vmbo) dienen criteria te worden opgenomen waaraan doorlopende loopbaanbegeleiding moet voldoen. Termen daarvoor zijn onder meer: de student-tevredenheid omtrent LOB, propedeuserementen, aantallen studie-omzwaaiers, inzet van personeel en de samenhang tussen LOB in de vooropleidingen, en de vormgeving en het gebruik van de SKC in het hbo.

8. **Regionale Associate Colleges**

De vorming van RAC's dient te worden gekoppeld aan de doorstroom mbo-Ad, gelet op de effecten van kritische succesfactoren bij de samenwerking tussen mbo- en hbo-instellingen met het ook op een doorlopende leerweg mbo-Ad, waar mogelijk.

Toelichting:

De Ad vereist een eigen pedagogisch en didactisch klimaat en een sterke sociale binding met de hbo-organisatie. Een eigen leeromgeving is daarbij van cruciaal belang en vergroot de aantrekkelijkheid van Ad-opleidingen.

9. **Analyses rendementscijfers**

Er dienen stevige analyses van rendementscijfers te komen. Dat kan door elk jaar een specifiek cijfer te nemen en extra aandacht te geven (en meer uit te diepen). Dit kan eveneens per sector, doelgroep, regio, enz. De aandacht op zichzelf is al van belang, gelet op de extra inspanningen die worden verricht op duidelijkheid rond bepaalde cijfers te scheppen.

Toelichting:

Analyses dienen aan te sluiten op normen die (door scholen en overheden) gesteld worden m.b.t. de diverse maten en indicatoren voor doorstroomresultaten. Deze ontbreken veelal op dit moment of zijn aan kiezende leerlingen niet bekend en/of ontbreken in de kwaliteitszorgprogramma's van scholen in de beroepskolom.

10. **Betrokkenheid regionaal werkveld**

Er dient nadrukkelijk met het bedrijfsleven te worden overlegd over hoe de doorstroom mbo-hbo past bij de ontwikkelingen in het (regionale) werkveld.

Toelichting:

Een voor de hand liggende aanpak is de dialoog te voeren tussen beroepsopleidingen en het betrokken regionale beroepenveld over de betekenis en het nut van de beroepskolom en de (deel)opleidingen waar het beroepenveld behoefte aan heeft. Daarbij kan worden gedacht aan praktijkcomponenten, duale invulling van doorlopende leerwegen, invulling van keuzedelen die zowel voor de voorbereiding op het werkveld als het hbo geschikt zijn, inspelen op wensen bij de vormgeving van bepaalde vakken en dergelijke zaken.

11. Flexibiliseren doorlopende leerweg mbo-Ad

Tevens moet worden bezien of er mogelijkheden zijn om bij een doorlopende leerweg mbo-hbo de (waar bestaande) Ad niet in twee maar in drie jaar kan worden gedaan – met ruimte voor praktijk en specifieke leertaken. De doelgroep is vooral de mbo-student die met de Ad aan het werk wil gaan en de Ad in een duale setting kan volgen.

Toelichting:

Er wordt gestreefd naar meer flexibele vormen voor het aanbieden van hbo-opleidingen. Het voorstel is om te beginnen met duale Ad-opleidingen, zodat het onderwijs kan worden aangepast aan het 'ritme' van de bedrijven en organisaties die een duale Ad-student in dienst willen nemen. Daarbij kan ook specifiek worden gekeken naar het MKB.

12. Kern van een algemeen keuzedeel

Onderzocht dient te worden of er mogelijkheden zijn om voor de generieke keuzedeel KVH-1 (doorstroom naar het hbo) zijn om te komen tot een kern van gemeenschappelijke casussen, gericht op het hbo in totaal dan wel sectoren in het hbo. Op basis daarvan kunnen afspraken worden gemaakt over betrokkenheid van hbo bij de examinering. Tevens kan worden bereikt dat een KVH-1 ook inhoudelijk een omnivalente betekenis voor alle hbo-instelling krijgt.

Toelichting:

Het gaat hierbij om een situatie waarin door alle betrokken partijen in het mbo en hbo – met goedkeuring van de overheid en andere controlerende instanties – de mogelijkheid om op basis van een samen als mbo en hbo ingevulde hoeveelheid casussen afspraken te maken over de invulling, de vormgeving, de docenten en de examinering. Daarmee kan er worden gekomen tot een beter te controleren vervlechting van mbo- en hbo-inzet rond dit specifieke keuzedeel.

13. Samenvattend en ondersteunend.

Er lijkt grote behoefte te zijn aan een visie of kader als het gaat om wat dient te worden verstaan over de 'beroepsopleidingenkolom'. Daarmee kan beter worden aangegeven wat doorlopende leerwegen zijn en wat die kunnen (moeten) betekenen, waar die beroepskolom begint en eindigt, wie er voor verantwoordelijk zijn en hoe een en ander inspeelt op regionale omstandigheden - en vooral hoe het bijdraagt aan 1. de persoonlijke ontwikkeling van studenten door het leveren van meer maatwerk en 2. studiesucces door meer differentiatie.

7 AFSLUITING EN OVERDRACHT LANDELIJKE PLATFORM ASSOCIATE DEGREE

Op 16 november werden de werkzaamheden van het Landelijk Platform Associate degree afgesloten. Daartoe was in de Rotterdam Academy een bijeenkomst belegd, om terug te kijken op de afgelopen drie jaar dat het LP-Ad vertegenwoordigers van alle betrokken organisaties bij elkaar heeft gebracht om 'Ad' een aantal volgende stappen te laten zetten.

Maar daarnaast was het van belang om de opbrengsten van de werkzaamheden over te dragen aan andere partijen. Daartoe was een overdrachtdossier opgesteld, samen met de eindrapportage van de Ad-monitor, een discussiestuk namens de werkgeversorganisaties en een website (www.deassociatedegree.nl). Op die website zijn alle stukken te vinden.

Als Leido hebben we parallel aan het LP-Ad het Landelijk Netwerk Ad mogen vormgeven, met een aantal concrete themagroepen. Zoals al eerder aangegeven in de nieuwsbrieven houden we dit netwerk in stand, met een aantal aanpassingen.

Van deze kant willen we als stuurgroep van het LN-Ad vooral Asje van Dijk bedanken, voor zijn werk als voorzitter van het LP-Ad en vooral ook voor wat hij heeft (veelal achter de schermen) gedaan vanaf 2006 in de diverse commissies. Ook willen we Karina Visscher bedanken, in haar rol van secretaris van het LP-Ad en de zgn. Ambtelijke Voorbereidingsgroep Ad (de beleidsmedewerkers van organisaties in het LP-Ad). Ze heeft uitstekend werk verricht, om binnen alle krachtevelden toch ervoor te zorgen dat bepaalde stappen konden worden gezet.

Van de bijeenkomst is een verslag gemaakt, door een van de studenten van de Rotterdam Academy. We hebben de vrijheid genomen om het hier op te nemen.

Maandag 16 november 2015, Rotterdam

Verslag door Lisa Blokdijk, student Ad Office Management, Rotterdam Academy

Het Landelijk Platform Associate degree (Lp-Ad) waar dit event voor georganiseerd was, is opgericht om dit soort nieuwe opleidingen op de kaart te helpen zetten. Inmiddels heeft deze opleidingsvorm zich zodanig ontwikkeld dat nu het moment is gekomen om het stokje weer terug te geven aan het werkveld om er mee verder te gaan. De bedoeling is dan ook dat de Ad-opleidingen zoals deze in Rotterdam, zich exporteren naar de rest van het land. Sinds vorig jaar zomer zijn er bijna 30 nieuwe Ad-opleidingen bedacht, en klaar om van start te gaan. Het doel is dat er in Nederland op termijn 8 à 9 'Ad-colleges' gevormd worden.

Tijdens de afsluiting en overdracht van het LP-Ad, die vorige week plaatsvond op de Rotterdam Academy (RAC) is een groot aantal sprekers aan het woord geweest. De Ad-opleidingen waar dit event om draaide zijn te typeren als: 2-jarig, op Hbo-niveau, met een officieel erkend diploma, en te volgen in verschillende onderwijsvormen (Voltijd, Deeltijd en Duaal).

Ron Bormans (Voorzitter van het College van Bestuur van Hogeschool Rotterdam) heeft een goed beeld geschetst over de manier waarop de Associate degree opleidingen groeien. Hoewel de RAC vorig jaar nog een tweede locatie heeft betrokken, zijn de locaties nu al weer te klein in vergelijking met het aantal studenten. Zoals Ron Bormans zei "groeien de Ad-opleidingen uit hun succes".

Het unieke aan de opleidingen bij de RAC, is onder andere het docentteam, dat bestaat uit docenten die alleen verbonden zijn met de Ad-opleidingen en zich hier dus voor 100% op kunnen focussen. Daarnaast heeft Bert Reul (directeur RAC) duidelijk gemaakt dat de Ad opleidingen twee verschillende doelgroepen kennen, namelijk instromers met een MBO-4 diploma en werkenden die bijgeschoold willen worden. De Ad is zeer geschikt voor beide doelgroepen aangezien het een kortere opleidingstijd betreft en het om flexibele opleidingen gaat, waar veel gebruik wordt gemaakt van blended learning.

Interessant was ook de Ad student Ondernemen Stefan Heinrich. Hij heeft tijdens zijn stage gepleit voor een nieuw soort leeromgeving genaamd Social Island. Deze nieuwe leeromgeving wordt op dit moment actief gebruikt door 1.000 studenten. Ron Bormans heeft gezegd dat hij interesse heeft in deze nieuwe leeromgeving en daarnaast heeft ook de minister toegezegd om een keer met Stefan om de tafel te gaan zitten.

Belangrijk voor de start van de Ad-opleidingen is natuurlijk ook Asje van Dijk (voorzitter LP-Ad). Hij heeft zich vanaf het begin ingezet voor deze nieuwe opleidingsvorm en een grote bijdrage geleverd aan het succes van de Ad. Sinds 2011 zijn er ruim 20.000 studenten gestart met een Ad-opleiding, zijn er nu ruim 10.000 afgestudeerden. Dit schooljaar zijn er 3.000 nieuwe studenten gestart met een Ad-opleiding.

Hoewel uit de Monitor uitrol Associate degree blijkt dat de toestroom naar de Ad-opleiding iets minder is dan voorafgaande jaren, is er ook een groot aantal positieve ontwikkelingen. Zo bleek dat het studierendement zelfs iets groter is dan dat van HBO-bachelors en dat de studenten tevreden zijn met hun AD-opleidingen. Ook blijkt nog dat het uurloon van de AD-afgestudeerde vrijwel gelijk is aan het uurloon van een HBO-bachelor afgestudeerde.

Hoewel er van alle kanten dus veel positieve reacties binnen komen over de Ad-opleidingen hebben Michaël van Straalen (voorzitter van MKB-Nederland) en minister Bussemaker gezegd dat we het ontwikkelproces van de Ad-opleidingen goed moeten blijven volgen. Zoals de minister mooi verwoordde: "blijf je eigen kindje ook altijd in de gaten houden". Daarnaast maakt de minister duidelijk dat zij graag wil dat alle leden van het LP-Ad elkaar goed op de hoogte blijven houden. En ze wijst er ook op dat de Ad-opleidingen nog hard moeten werken aan naamsbekendheid.

Naast het belang dat studenten geïnteresseerd moeten zijn in het soort opleiding, is het ook erg belangrijk dat er vanuit het werkveld veel interesse is. Vanuit het werkveld is dan ook gebleken dat 57% van de werkgevers (die bekend zijn met Ad-opleidingen) deze opleidingen zou aanraden aan collega-werkgevers. De belangrijkste voordelen die zij voor hun werknemers in de Ad-opleidingen zien zijn:

- Dat de opleiding flexibel is en dus goed mee kan gaan met het steeds veranderende werkveld.
- Dat de opleiding binnen een kortere periode dan een HBO-bachelor afgerond kan worden.
- Dat er de mogelijkheid is om na de Ad-opleiding door te stromen naar de HBO-bachelor.

Ook hebben de werkgevers nog enige tips gegeven voor de aanbieders van de Ad-opleidingen. Zij vinden het bijvoorbeeld belangrijk dat er goed gekeken wordt naar de vraag vanuit het beroepenveld. Daarnaast bleek ook dat het essentieel is om goed uit te zoeken welke kwaliteiten en kennis een beginnende werkende echt nodig heeft. En wanneer men hier dan goed naar gekeken heeft, hier op in te spelen binnen de opleidingen.

Ter afsluiting worden alle leden van het LP-Ad bedankt en is er voor Asje van Dijk nog een sculptuur. Daarnaast ontvangt hij ook nog speciaal ontworpen manchetknopen. Deze knopen zijn ontworpen door een student van de AD- Arts en Crafts. Tot slot ontvangt de minister nog een overdrachtsdocument met alle belangrijke ontwikkelingen rond de Ad-opleidingen en kan de lunch beginnen!