



Associate degree-opleiding: een traject op niveau (mooi toch?)

Om te beginnen

Een aspect van de Ad-opleiding dat veel aandacht krijgt, is het vaststellen van het eindniveau van het onderliggende programma. We hebben de formele kwalificatie daarvoor, namelijk 5 van het Nederlandse Kwalificatieraamwerk, met 'de zegen' van de NVAO – gebaseerd op descriptoren die behoren bij de 'Short Cycle Higher Education' binnen de Europese hoger-onderwijsruimte.

Maar in de Nederlandse wandelgangen wordt ook wel gezegd dat 'de Ad zich bevindt tussen mbo-4 en hbo-bachelor'. Dat is een beeldende manier om uit te leggen aan een buitenstaander wat je voor een Ad kunt zien als de positionering ervan. Echter, misschien is het helemaal niet zo gek om bij het bepalen van het Ad-niveau dit beeld als uitgangspunt te nemen.

Het Ad-niveau is van belang voor zaken als doelmatigheid van het aanbod – zie dus ook het recente bestuursakkoord. Aangetoond moet worden dat er behoefte is aan mensen met een dergelijke opleiding, met bewijzen die het werkveld kan aandragen voor de komende jaren. Wel moeten periodiek de relevante competenties worden ingebouwd, om bruikbaar voor de arbeidsmarkt te blijven.

Misschien is het wel een gevalletje 'kip-of-ei'. De dynamiek in bepaalde delen van het werkveld is zo groot dat er voortdurend aanpassingen nodig zijn om werkzaamheden goed in te vullen - dus ook niveau 5 beweegt mee. Opleidingen bieden allerlei programma's aan die daarop mikken, maar de vraag naar mensen met recente competenties kan best ook wel weer leiden tot programma's met bredere en hogere invullingen.

We pakken die benadering van een kwalificatie tussen mbo-4 en hbo-bachelor hier verder op. Want als je die typering min of meer letterlijk neemt, wat is dan te zien...?

Beschouwingen op niveau

Laten we eens beginnen met mbo-4. De Ad'ers moeten in ieder geval in functies en beroepen aan de slag kunnen die daarboven liggen. Maar wat zien we:

- Er zijn mbo-4-opleidingen die door hogescholen worden gezien als een ideale voorbereiding op het hbo, leidend nog steeds tot een jaar vrijstelling. Het wordt dan erg lastig om aan te tonen dat het werkveld ook nog eens behoefte heeft aan een Ad-opleiding. Maar blijft dit zo?
- Er zijn bedrijven en werkgevers die mbo-4'ers in dienst hebben genomen en deze laten door-groeien naar een functie op een hoger niveau. Dat gebeurt door te kijken naar wat daarvoor nodig is qua kennis en vaardigheden, om vervolgens te bezien of er bijpassende scholing beschikbaar is in het private circuit.

Daarbij ligt het voor de hand dat het gaat om maatwerk. Dat uit zich onder meer door het doen van cursussen en trainingen die zich rond 5 zullen bewegen – als je het niveau ervan kunt vaststellen door het programma te relateren aan grotere scholingstrajecten. Het kan gaan om competenties op 6 of misschien wel iets hoger, op 4 en ook wel simpele basiszaken op 3 – en verder op 5. Het is op die wijze een mix van niveaus, een 'mandje met certificaten'.

Er zijn veel mbo'ers die op deze wijze hun loopbaan vormgeven...

- Hoe is deze beweging te vangen in een Ad-programma? Het is absoluut mogelijk om het mandje met die certificaten in een programma van 120 studiepunten onder te brengen, aangevuld met praktische componenten en hbo-competenties, zoals onderzoek en afstuderen. Maar hoe gaat de NVAO hiermee om? De CDHO zal tevreden zijn, gezien de onderbouwing en de behoefte aan mensen met een dergelijk diploma.
- In ieder geval is er geen twijfel aan de eis: hoger dan 4 en onder 6. Gaat dit leiden tot nieuwe inzichten, met de verdere invoering van de Ad-opleiding en de wens van de overheid en het werkveld om meer aan te sluiten als formeel (bekostigd) onderwijs bij het 'levenlang ontwikkelen'? Of gaat het private aanbod worden verrijkt met een dergelijk diploma, mede omdat het meer vraaggestuurd maatwerk kan bieden dan de traditionele opleidingen...?

Laten we dan omhoog kijken, en bezien wat het betekent dat er kennelijk Ad'ers nodig zijn, en geen Bachelors. Hier een paar beschouwingen.

- In de aanloop naar de pilots met Ad's in 2006 werd binnen bepaalde sectoren toch wel een 'vlag uitgestoken'. Men had voldoende behoefte aan werknemers die op 5 aan de slag konden en vooral ook een redelijke tijd konden blijven. Men moest noodgedwongen jongeren met een Bachelor aannemen. Dat leidde tot verkeerde verwachtingen, over en weer. Deze jongeren waren niet altijd bereid om binnen de functie aanvullende scholing te volgen, op 6 en mogelijk ook 4 – nodig op basis van hetgeen dagelijks voorbijkomt. Vervolgens gingen ze, zeker in de technische sector, op zoek naar een baan op 6 of vergelijkbaar.
- Daarnaast geldt voor de Ad uiteraard hetzelfde als bij mbo-4. Er zullen veel werkgevers zijn die graag iemand hebben met een opleiding op 5, om vervolgens 'kneedbaar' binnen het personeelsbeleid ervoor te zorgen dat hij of zij certificaten op 6 of andere niveaus (mag ook best een aantal op 5 zijn, bij brede functies) kan behalen. Zo is het begin van een loopbaan ook in te vullen.
- Bij een goede beschouwing van dit alles, is er behoefte aan mensen op dit niveau, dus de CDHO zal ook instemmen met een aanvraag. Maar de competenties zijn gebaseerd op de vraag naar aanvullende certificaten op niveau 6, en ook in brede zin op 5 (cross-overs). Er is derhalve geen volledige vergelijking met de hbo-bachelor te maken.
- Deze personen komen in feite terecht op een functie die wel op 6 is te vinden en te positioneren, maar via de 'omleidingsroute': Associate degree plus maatwerk-certificaten.
- Dit kan in ieder geval consequenties hebben voor de vraag naar de invulling van het aanvullend programma dat na de Ad leidt tot de Bachelor. Dat moet dus die eigenheid hebben, zoals hier geschetst. Anders gezegd, als de Bachelor arbeidsmarktrelevant is, zal hierop moeten worden ingespeeld.
- Voor het Ad-niveau als 'een opleiding tussen mbo-4 en hbo-bachelor' is het daarom interessant om te weten waarop men zich het beste voor niveau 6 kan richten: de eigenstandige hbo-bachelor met een duur van vier jaar, of de functies die in het bereik liggen van Ad'er die een stap verder wil zetten, naar de 6^e tree van het NLQF.
- Dit alles heeft van doen met de zelfstandigheid van de Ad, in een systeem waar we in het hbo met parallelle routes te maken hebben. Die zijn er echt niet om keurig na vier jaren op hetzelfde punt te eindigen. Dus hoe de Ad verder aan te pakken, met aandacht voor doelmatigheid, kwaliteit, relevantie en een schakel voor het 'levenlang ontwikkelen', is een discussie waard.

Iets van een conclusie

Het is mooi dat we langzamerhand helemaal af zijn van de gedachte dat de Ad-opleiding niets anders kan zijn dan de eerste twee jaren van de Bacheloropleiding – met een eigen twist aan het eind. Daarom is het ook goed niet alleen in 'onderwijsgericht' opzicht naar de positie te kijken, maar de Ad de kans te geven mee te bewegen met de vraag vanuit het werkveld en de dynamiek op de arbeidsmarkt.

Misschien is invulling te geven aan gedachten die eerder in stukken van de overheid zijn neergelegd rond de doelmatigheid. Daarbij werd voor de Ad een uitzonderlijke plek ingeruimd als daarmee de ruimte tussen mbo-4 en hbo-bachelor via de bewegingen op de arbeidsmarkt kan worden ingevuld, en de dynamiek is op te vangen. Dat hoeft niet meer met minoren, keuzevakken en afstudeer-richtingen, maar het kan met een flexibele opleiding van twee jaar. De rest van het systeem moet in de komende jaren de kans krijgen om daarin mee te gaan. Uitdaging? Zeker. Mooi toch!