



Thema – sessies – 2019

Sessie 1 op 28 maart: duale trajecten Ad met meer flexibiliteit

(Plaats: Uithof Utrecht)

Memo 4 - 5 maart 2019

Inleiding

In dit vierde memo over de eerste themasessie op 28 maart wordt een volgend sub-thema bij de kop gepakt, als het gaat om het onderbouwen van een voorstel waarbij een duale Ad-opleiding wordt verspreid over drie in plaats van twee jaren. Daarmee kan de flexibiliteit die nodig is, worden versterkt. Maar er zitten dan uiteraard ook wel weer allerlei haken en ogen aan vast.

In de eerste memo's is daarvan een aantal behandeld, met wat voorzetten. In dit memo gaat het om een specifieke invulling van deze Ad, verder gaande dan alleen maar het neerzetten van een formele opleiding... Het betreft het zoeken naar een invulling en vormgeving die zo sterk mogelijk aansluit bij hetgeen in het werkveld mogelijk is...

Kunnen we in Nederland ook komen tot een duale Ad-opleiding, met een vorm die in Engeland het 'Higher Apprenticeship' wordt genoemd?

Het gaat dan om het baseren van de studie op hetgeen wordt gedaan op de werkplek

(en niet dat de student vanuit de hogeschool de opdracht krijgt om bepaalde theoretische zaken op de werkplek te gaan uitzoeken of competenties moet gaan verwerven die 'nu eenmaal' in het programma van de opleiding staan...)

Duaal in ons land en elders

In elk land is wel een vorm te vinden die is gebaseerd op het combineren van werken en studeren, en omgekeerd: studeren en werken. Dan moeten we kijken naar opleidingen die in formele zin worden aangeboden, vaak gefinancierd door de overheid en door een onafhankelijke instantie geaccrediteerd, op de vereiste kwaliteit gecontroleerd. Daaronder vallen niet alle soorten bedrijfsopleidingen, aan functies gekoppelde training, via maatwerk, cursussen, in-company-trainingen – en bij grote bedrijven gegeven door Bedrijfsacademies en ook wel verzorgd via landelijke beroepsorganisaties.

Maar de insteek kan duidelijk anders zijn, zeker voor het hoger onderwijs en dan met de focus op het professionele karakter – zoals onze hogescholen. Dat heeft te maken met hoe in het verleden werd gekeken naar een door de werkgevers gedomineerde onderwijssysteem, zoals in Duitsland alwaar 'dual education' al vanaf de 60'er jaren bestaat. Het mbo (dus Vocational Education and Training) kent wereldwijd duale varianten en daarbij verschilt de wijze waarop het wordt uitgevoerd helemaal sterk van elkaar – mede vanwege de invloed die de overheid wil hebben op het systeem en die kan ver gaan.

Nederland kent dus sinds 1999 in het hbo de varianten voltijd, deeltijd en dual. Vlaanderen, om maar een regio te noemen, kent alleen voltijd – want deeltijd wordt aldaar gezien als een verantwoordelijkheid van de werkgevers, en wordt ook aangeboden in de zgn. Centra voor Volwassenenonderwijs. Pas nu met de invoering van niveau 5 in het Vlaamse hbo komt er aandacht voor deeltijdse tweejarige opleidingen.

Het Nederlandse duale onderwijs kent een eigen insteek, dus bij hogescholen (universiteiten bieden deze variant niet meer aan, na een proefperiode aan het begin van deze eeuw). Het meest opvallende aspect is dat iemand die een duale opleiding doet, een student is en vervolgens die status combineert met het zijn van een werknemer. Dat werknemerschap staat in dienst van het behalen van competenties voor hetgeen de studie vereist.

Dat betekent dus dat duaal hbo een vorm is van 'studeren en werken' – de studie staat voorop. De eindtermen (leeruitkomsten) moeten voor het grootste deel gelijk zijn aan die gelden voor voltijd en deeltijd. Dat betekent dat in de tripartite overeenkomst tussen school, student en werkgever wordt vastgelegd welke zaken in welke periode aan de orde moeten kunnen komen.

Het heeft tevens te maken met de ontstaansgeschiedenis van het duale hbo, na een aantal jaren met experimenten in het laatste decennium van de vorige eeuw. Er werd geconstateerd dat bepaalde groepen jongeren zich niet thuis voelden in een voltijdse opleiding met veel zaken die op school moeten worden gedaan. Analyses van allerlei opleidingen toonden aan dat ze mogelijk ook op een werkplek konden worden verzorgd, dus dat al werkende de competenties zijn te verwerven. Ook pasten veel opdrachten beter bij een werkplek, al praktisch bezig zijnde.

Op basis daarvan werd duaal hbo ingevoerd als een variant op het voltijdse karakter van een hbo-opleiding. Dus niet van een deeltijdse opleiding zoals vaak wordt gedacht. En er is tot de dag van vandaag ook geen duale variant van hetgeen we in ons land onder deeltijd verstaan. De overheid wil daarover nog geen discussies voeren.

Dus samengevat: duaal is bij ons een formele studie, gelijk aan voltijd en deeltijd qua leeruitkomsten en daarom moet de werkplek gedurende de looptijd van het programma meebewegen met wat er op een gegeven moment in de studie aan de orde is (los van de specifieke onderdelen die op zich gedurende een studiejaar zijn te regelen binnen het bedrijf of de werkorganisatie).

Higher Apprenticeships 'Nederlandse stijl'

De eisen die aan de werkplek worden gesteld, lijken meer en meer als knellend worden gezien. Je kunt best een studie van twee of vier jaren vooruit plannen – tenminste, vroeger en in werkveldsectoren die een stabiele inrichting kennen en waarbij ook afspraken voor de wat langere termijn te maken zijn.

Met de huidige versnelling in de behoefte aan nieuwe, actuele competenties, in een economie die een dynamiek kent waarbij men niet meer zit te wachten op gediplomeerden met reeds verouderde kennis – leidend tot onmiddellijke bijscholing.

In Engeland bijvoorbeeld – maar andere landen zijn zich ook aan het bezinnen op dit punt – heeft men een nieuwe impuls gegeven aan het duale hoger onderwijs. Dat is overigens mede een gevolg van een specifieke vorm van belastingheffing nl. dat bedrijven met enige omvang een percentage van de omzet moeten inleggen bij een landelijk fonds voor 'higher apprenticeships (HA)'. Daarmee zijn dus meer bedrijven bereid om jongeren in dienst te nemen voor die specifieke duale vorm.

Een HA kenmerkt zich door de volgende hoofdzaken:

- Er wordt met een sector van de arbeidsmarkt (branches, bedrijfstakken, beroepsorganisaties en dergelijke) gekeken naar functies die zich op 5 bevinden en waarvoor voldoende werkplekken zijn om jongeren in dienst te nemen.
- Men bepaalt wat de kerncompetenties zijn van de functie voor de komende periode en welke theoretische zaken dienen te worden aangeleerd.
- De persoon krijgt een contract als werknemer (staat dus voorop) en schrijft zich in bij een College of Universiteit voor het volgen van de studie.
- Er worden afspraken gemaakt over opdrachten, de begeleiding, het volgen van de voortgang, de elementen die mede gaandeweg in de studie kunnen worden opgenomen (en hoe), enz.
- De functie, de groei daarbij en de mogelijkheden om op de werkplek te leren alsmede de behoefte aan het inspelen op dynamische ontwikkelingen en de daarbij behorende vraag naar scholing... deze zaken staan voorop.

Uiteraard is er een vorm voor de controle. Voor de duidelijkheid, Engeland kent geen overheids-bekostiging meer. Een student betaalt gewoon voor alle kosten van een studie. Maar bij een HA springt dus de werkgever bij (en bovendien is vaak al die HA-belasting betaald...).

De accreditatie van deze HA op 5 wordt gedaan op dezelfde wijze als deze geldt voor de andere graden, Bachelor en Master. Ook daarbij een opmerking nl. dat men in Engeland een vorm van instellingsaccreditatie kent – en de instellingen een sterke eigen ‘degree awarding power’ kennen. Het houdt in dat de onderwijsinstelling zelf verantwoordelijk is voor het niveau en de borging van de kwaliteit. Het vereist een goede samenwerking tussen onderwijs en werkveld, maar omdat de belangen parallel lopen, is met bereid over en weer bij elkaar in de keuken te laten kijken.

Tenslotte is de winst van de HA dat de jongere eerst een baan heeft en daar de studie tegenaan geplakt krijgt... in plaats van dat een studie moet worden afgerond zonder de zekerheid van een baan. Het is daarom dat steeds meer staten in de VS – waar bekostigd onderwijs helemaal op een laag pitje staat – nadenken over het gebruiken van HA's. Ook het Zwitserse systeem voor duaal mbo houdt men in de gaten...

Uitwerken

In Nederland zouden we een HA scharen onder het begrip ‘bedrijfsopleiding’ omdat de studie zich baseert op huidige en nieuwe competenties voor een specifieke groep met functies. Maar het is eigenlijk het enige concept dat voor een Ad-opleiding ontbreekt, om tot een meer flexibele invulling van het aanbod te komen. Misschien zijn we in staat overtuigende argumenten te bedenken...

Praktische zaken

Zoals in eerdere memo's al is aangegeven, kunt u op diverse manieren meedoen aan de discussie rond dit thema:

- a. Meedoen aan de sessie (en dus alle stukken gewoon ontvangen, doornemen e.d.)
- b. Graag alle memo's en informatie willen ontvangen, en mogelijk straks meedoen aan de sessie (later te beslissen), eventueel schriftelijk reageren
- c. Alleen maar de stukken ontvangen, ter informatie.

Het rapportje dat na de 28^{ste} maart wordt opgesteld, zal zonder meer op brede schaal worden verspreid.

Dus als u interesse in dit thema heeft, kunt u dit melden via info@leido.nl. Vermeld in ieder geval:

- Naam, functie, organisatie/instelling
- Uw aandeel in dit alles: a, b of c.
- Aspecten van het thema die op zich voor u van belang zijn en die u graag behandeld wilt zien.

De sessie vindt plaats op donderdag 28 maart, van 13.30 tot 16.00 uur, in een van de gebouwen in de Uithof (Utrecht Science Park).

De kosten bedragen voor deelname aan de sessie zelf 30 euro excl. btw.