



## Thema – sessies – 2019

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

Memo 5 – 21 maart 2019

#### Inleiding

In dit laatste memo voor deze themasessie zetten we kort nog even alle aandachtspunten rond het thema op een rijtje. In de discussie hierover zullen die zaken worden nagelopen en vervolgens – met medeneming van de feedback – in een notitie worden verwerkt.

Degenen die niet aanwezig zullen zijn maar wel de memo's hebben ontvangen en mogelijk op basis daarvan allerlei meningen hebben over de aangekaarte zaken, wordt verzocht om eventuele gedachten, suggesties, voorstellen en andere mogelijkheden aan ons door te spelen. Met het oog op de bijeenkomst is het handig om ze uiterlijk 27 maart naar [info@leido.nl](mailto:info@leido.nl) te sturen.

#### Thema

Nog even het thema dat we gaan behandelen:

*Duale vormen invoeren van Ad-opleidingen, op basis van de spreiding van het programma over drie leerjaren.*

Het betreft het ontwikkelen van een vormgeving die het mogelijk maakt om nauw aan te sluiten bij een werkplek, waarbij de studie wordt gecombineerd met een baan. Daarbij wordt tevens bekeken hoe competenties die relevant zijn voor de functie – mogelijk ook op niveaus 4 en 6 – kunnen worden opgenomen in het programma. Het gaat om een zgn. Higher Apprenticeship Ad'.

#### Aspecten

De volgende aspecten rond het thema lenen zich voor bespreking en discussie (overgenomen uit de memo's – met aan het eind een lijstje met aanvullende zaken).

Op een rijtje de belangrijkste kanttekeningen bij dit thema

- Het gaat om de duale vorm van de Ad-opleiding. De doelgroep is daarmee nadrukkelijk af te bakenen, los van degenen die de Ad in voltijd of in deeltijd doen.
- De student heeft voor het gehele Ad-programma een tripartite contract: werkgever(s) / student-werknemer / hogeschool. Dat betekent o.a. dat de studieprogressie gelijk opgaat met de werkzaamheden die worden verricht.
- Deze Ad-vorm gaat uit van het gaan werken na het behalen van het Ad-diploma. Er zal ook worden bezien welke route er is om binnen een bepaalde periode alsnog door te gaan voor de Bachelor via een deeltijds dan wel gedualiseerd programma.
- Het programma kent – essentieel hiervoor - een lengte van drie studie jaren, waarbij de 120 studiepunten over deze jaren zijn verdeeld. In principe gaat het om 3 keer 40 punten. Maar afhankelijk van de sector en de doelgroep kan hiervan worden afgeweken<sup>1</sup>. Deze verdeling wordt vastgelegd in de OER en het tripartite contract.
- De student betaalt de eerste twee jaren het reguliere (wettelijke) collegegeld, en in het derde jaar niets (bij uitloop wel weer, op basis van wat nog moet worden gedaan). Daarmee wordt

<sup>1</sup> Het is voorstelbaar dat deze opzet voor mbo'ers een ideale is, maar dat voor havisten de overgang van een meer schoolse vormgeving naar een praktisch-ingestoken opzet zodanig is dat het ook kan gaan om 60-30-30, met in het eerste jaar in verhouding meer zaken die gericht zijn op de voorbereiding op de arbeidsmarkt. Het meest interessante is dat het programma over drie jaren is te verdelen.

voorkomen dat de hogeschool een ingewikkelde administratie dient bij te houden. De meeste kosten voor de school worden gemaakt in de eerste jaren, zodat deze in ieder geval zijn gedekt.

- De overheid bekostigt deze Ad gedurende twee jaren, eveneens voor de eerste twee jaren dat de student staat ingeschreven. Het derde jaar moet dus uit die inkomsten worden bekostigd. Bij een eventuele uitloop is er verder geen overheidsbekostiging<sup>2</sup>.
- Bij het behalen van het diploma van de Ad-opleiding is er een bonus voor de hogeschool, bestaande uit 50% van een jaarvergoeding.

Kan voor een dergelijke duale Ad-opleiding in samenspraak met het georganiseerde werkveld een eigen landelijk format worden ontwikkeld voor de vormgeving als het gaat om de verdeling over en het mixen van de componenten werken en studeren?

Omdat deze duale Ad met 120 studiepunten over drie jaar wordt verdeeld, kan bijvoorbeeld een standaard zijn dat het gaat om 3 keer 40 studiepunten. Maar vervolgens kan een delegatie van het landelijk overleg voor een Ad hierover en andere zaken in gesprek gaan met een vertegenwoordiging van het (georganiseerde) werkveld waarvoor in principe wordt opgeleid, via branches, bedrijfstakken en beroepsverenigingen – en waar mogelijk ook met steun van de werkveldcommissies.

Het doel is om een landelijk beeld van de mogelijkheden te krijgen en deze vast te leggen in een landelijk format. Geen rigide kader, want uiteraard wordt periodiek bezien of 'alles nog wel voldoet'. Dat kan leiden tot aanpassingen, maar wel zo dat alle aanbieders van deze Ad zich hieraan conformeren. De samenwerking tussen onderwijs en werkveld krijgt daarmee een bijzondere dynamiek, een win-win-situatie.

Het gaat daarbij om een beeld te krijgen van aspecten zoals:

- *Hoeveel van de beschikbare 120 studiepunten lenen zich in het algemeen voor de component 'werken', met de rest voor de component 'onderwijs'?*

Een dergelijke verdeling is wettelijk verplicht, ook als wordt gewerkt met leeruitkomsten (leerdoelen, eindtermen, eindcompetenties).

- *Wat is het werk- en productie-ritme binnen het werkveld, kijkend naar periodes waarin vooral de nadruk ligt op werkzaamheden die niet altijd passen bij de studie?*

Daarmee kan rekening worden gehouden met het plannen van specifieke (duale) onderwijs-eenheden, het laten uitvoeren van projectjes, het inroosteren van relatief intensieve onderwijs-activiteiten en andere zaken die voor de opleiding en de arbeidsorganisatie leidt tot een sterk gevoel van flexibiliteit voor het elkaar houden aan afspraken binnen het samenwerkingsverband.

- *Is het mogelijk om gedurende de studieduur van werkplek te wisselen, zowel om andere competenties te verwerven als op een hoger niveau bezig te zijn?*

Dat kan mogelijk binnen dezelfde organisatie, maar zo niet, dan kan wellicht (tijdelijk) elders een werkplek worden gebruikt. Daarbij dient ook rekening te worden gehouden met het inwerken in een nieuwe omgeving, een situatie die niet meerdere keren is mee te tellen voor de leeruitkomsten.

- *Wat is belangrijk voor het werkveld als studenten aan de slag gaan, gelet op bepaalde basis-kennis en -vaardigheden?*

Om in een werkomgeving goed te kunnen functioneren, ook vanaf het begin, moet helder zijn wat cruciaal is dienaangaande. Dat kan ertoe leiden dat het eerste deel van het eerste leerjaar alleen maar op school wordt doorgebracht, voor de theorie, aangevuld met gastlessen van mensen uit de praktijk (dus degenen waar ze straks ook mee te maken krijgen).

- *Hoe moet worden omgegaan met nieuwe omstandigheden als het gaat dus om de werkzaamheden, bijvoorbeeld als nieuwe procedures en productiemiddelen 'opduiken'?*

Er moet dus ruimte zijn om veranderingen in de werkomgeving mee te nemen in de studie, omdat er nieuwere eisen aan worden gesteld. Dat kan bijvoorbeeld met inzet van (kleine) minoren, een deel van de vrije ruimte of binnen de stage.

---

<sup>2</sup> Hetgeen hier wordt aangekaart, heeft te maken met de verzelfstandiging van de Ad-opleiding. Met het zijn van een programma binnen de Bachelor kon er niet worden gesleuteld aan de systematiek voor de bekostiging. Iemand die de Ad pas na 4 jaar haalt, brengt geen bekostiging meer met zich mee als hij zich daarna voor de Bachelor inschrijft. Dat geeft behoorlijk wat spanning als het gaat om het aannemen van Ad'ers.

- *Hoe zit het met de begeleiding op de werkvloer, het aanleren van competenties op basis van werkervaring en via informele contacten en het ervoor zorgen dat de coaches 'boven de stof staan' en tevens beschikbaar zijn op de vereiste momenten?*

Dit houdt in dat het werkveld bereid moet zijn om ervoor te zorgen dat er voldoende geschikte begeleiders, coaches en beoordelaars beschikbaar zijn. De gezamenlijke Ad-opleidingen (dus het landelijk overleg voor die opleiding) kunnen samen met hun beroepenveldcommissies zorg-dragen voor landelijke werkbijeenkomsten waar hierover van gedachten wordt gewisseld. Ook kunnen nieuwe ontwikkelingen worden besproken, om te bezien hoe de inbedding in de Ad-opleiding zo goed mogelijk kan worden 'getackeld'.

- *Hoe de 120 studiepunten te verdelen over de drie jaren, gelet op bovenstaande en nog andere zaken die de kwaliteit van de Ad-opleiding in stand houden?*

In goed overleg kan worden bezien wat er per jaar mogelijk is, vervolgens per semester en daarna meer in detail voor allerlei onderverdelingen.

Bekostiging van een Ad-opleiding van 120 studiepunten, verspreid over drie duale leerjaren

We willen bezien wat er wordt gevonden van een aangepaste vorm van bekostiging door de overheid – in combinatie met het betalen van collegegeld door de student/werknemer.

We weten dus dat ook de werkgever behoorlijk in de bus moet blazen bij duale trajecten, maar die financieringscomponent blijft nu beschouwing en kan altijd nog in een volgend stadium onder de loep worden genomen).

En om het nu niet onnodig te ingewikkeld te maken, kijken we tevens niet naar de verdeling van de 120 punten over de jaren, dus bijvoorbeeld 40-40-40 of 50-30-40. Tevens houden we geen rekening met het aantal punten voor de beroeps- resp. de onderwijscomponent, want daarbij kan het best zijn dat ervan 80 voor het onderwijs en 40 voor het werk zijn, maar bij andere duale opleidingen is de verdeling bijvoorbeeld 95 resp. 25.

Hierbij twee scenario's, om het denkwerk in gang te zetten:

1. De opleiding ontvangt elk jaar 2/3<sup>e</sup> van de overheidsbekostiging; de student betaalt jaarlijks voor 40 punten wettelijk collegegeld.
2. De opleiding ontvangt de eerste twee jaren het volledige budget, het derde jaar en volgende jaren niets; de student betaalt de eerste twee jaren het volledige wettelijke collegegeld, het derde jaar niets, maar de jaren daarna (bij ernstige studievertraging dus) wel weer steeds het volledige wettelijke collegegeld.

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...)

Plus nog wat andere aspecten

- Toelatingseisen voor een duale Ad (anders dan voor de voltijd?)
- Doorstroom bbl naar duale Ad: rol van het bedrijf
- Samenwerking docenten mbo-hbo-bedrijfsleven
- Accreditatie hiervan
- Doelmatigheid van duale Ad's.

**En tenslotte de vraag: Is dit scenario realistisch en zo ja, hoe gaan we dit communiceren van degenen die hierover een besluit kunnen en mogen nemen?**