



DUALE OPLEIDINGEN (dualisering, deeltijd...)

Een beschouwing aan de hand van de wettelijke regelingen en de zaken die nu in de praktijk een rol spelen in de vormgeving van duale trajecten, mede gelet op de verantwoordelijkheden van de hogeschool

Deze nieuwsbrief is opgesteld naar aanleiding van allerlei vragen in de afgelopen maanden als het gaat op het dualiseren van opleidingen. Daarbij speelt ook de brief van de NVAO en de Inspectie van februari dit jaar aan de CvB's over deeltijd en duaal een rol. Bovendien lopen er experimenten rond deze varianten en dan is het goed om te weten waarmee wordt gewerkt, ook om de uitkomsten ervan optimaal op hun waarde te kunnen schatten. Het is tevens te verwachten dat in de komende tijd duaal meer in de belangstelling komt te staan, vanwege het levenlang ontwikkelen.

1. Inleiding
2. Aandacht voor werkend-leren (NVAO/Inspectie)
3. Duaal: een definitie en randvoorwaarden
4. Opmerkingen hierbij
5. Studielast
6. Verdeling onderwijs en beroepsuitoefening vastleggen en consequenties
7. Minimale aantallen per component en flexibiliteit
8. Overeenkomst en wat vast te leggen – en consequenties
9. Duaal en werkenden
10. Overeenkomst bij deeltijd
11. Werkervaring en toelating deeltijd
12. Verantwoordelijkheden bij duale opleidingen

Annex 1: Brief NVAO en Inspectie aan CvB's (14-2-2019)

Annex 2: Tekst over varianten, voor a.s. studenten (website Avans Hogeschool)

1 Inleiding

Om de zoveel tijd duikt een onderwerp op dat opnieuw een behandeling en beschouwing verdient. Er zijn nieuwe omstandigheden, hogescholen slaan andere wegen in, de vraag naar onderwijs zorgt voor een aan te passen dynamiek, en zo zijn er meerdere redenen om te zoeken naar actuele antwoorden op vragen die in onze omgeving opduiken. Dit keer gaat het om 'wat zijn nu eigenlijk de verplichtingen van hogescholen bij het aanbieden van duaal onderwijs'? In dit nummer lopen we een aantal aspecten daarvoor door, met aanvullende analyses.

2 Aandacht voor werkend-leren (NVAO/Inspectie)

Begin dit jaar hebben de NVAO en de Inspectie een brief gestuurd aan de CvB's van de instellingen voor het hoger onderwijs over de noodzaak om te kijken naar hun specifieke positionering van het deeltijdse en ook het duale onderwijs, gelet op de eisen die wettelijk kunnen en mogen worden gesteld. Maar tevens wordt aanbevolen te gaan inzoomen op formats die worden gebruikt en het goed communiceren van wat a.s. studenten mogen verwachten. Een van de punten is de onduidelijkheid van de studieduur, soms korter dan voltijd – hetgeen de indruk zou kunnen wekken dat

het niveau niet wordt gehaald, en er misschien eigenlijk sprake is van een smal traject, neigend naar een bedrijfsopleiding¹.

De brief is opgenomen in de annex. Zoals te zien valt, heeft men het over deeltijdse vormen maar uit de eerste alinea blijkt dat men ook verwijst naar duale trajecten². In het algemeen kun je het signaal zien als het vragen om aandacht voor alle soorten vormen van het combineren van de studie met een werkring.

3 Duaal: een definitie en randvoorwaarden

Het is altijd handig een werkbare definitie te hebben van een begrip dat onder de loep wordt genomen, zeker als de implicaties worden bezien, gelet op de wijze waarop hogescholen ermee omgaan en er gebruik van maken. Er moet dan vooral naar de formele wetgeving worden gekeken. Dat is voor dit nummer voor duaal gebeurd.

Er is geen keiharde definitie aan te treffen, wel de volgende omschrijving als het gaat om de inrichting:

1. Opleidingen aan bekostigde instellingen kunnen voltijds, deeltijds of duaal zijn ingericht en worden alsdan aangeduid als voltijdse, deeltijdse onderscheidenlijk duale opleidingen.
2. Een duale opleiding is zodanig ingericht dat het volgen van onderwijs gedurende een of meer perioden wordt afgewisseld met beroepsuitoefening in verband met dat onderwijs. Deze beroepsuitoefening vindt in het wetenschappelijk onderwijs niet plaats gedurende de propedeutische fase van een bacheloropleiding of, indien die fase niet is ingesteld, gedurende de eerste periode in die opleiding met een studielast van 60 studiepunten³. Het gedeelte van een duale opleiding dat bestaat uit het volgen van onderwijs, wordt aangeduid als onderwijsdeel.

4 Opmerkingen hierbij

Het aardige is dat in dit artikel niet verder wordt vermeld wat dan onder voltijds dan wel deeltijds kan worden verstaan als het gaat om de inrichting. Het is dus niet: als de inrichting niet duaal is. Dat zou nog kunnen bij twee varianten... Het is een van de oorzaken voor de onduidelijkheid bij wat deeltijd vandaag de dag is, en waar de grens moet worden getrokken tussen duaal en deeltijd.

Daarnaast staat hier nog steeds de inrichting die stamt uit de pilotperiode voor duaal, met het zgn. co-op-model waarbij na de propedeuse⁴ per semester studeren op school wordt afgewisseld met

¹ Van de NVAO-website geplukt:

Voor (nieuwe) studenten is het niet altijd duidelijk hoe lang een deeltijdopleiding of duale opleiding duurt. Soms lijkt het erop dat de gecommuniceerde studieduur van een deeltijdse opleiding korter is dan die van de voltijdse opleiding, terwijl dat wettelijk gezien onmogelijk is. Dit kan leiden tot onjuiste verwachtingen.

Deeltijdopleidingen zijn vooral gericht op studenten die naast hun studie andere verplichtingen hebben. Instellingen kunnen eigen organisatievormen kiezen voor hun deeltijdonderwijs. Echter, deeltijdstudenten moeten wel een reëel beeld krijgen van de te verwachten studiebelasting en totale studieduur van een deeltijdopleiding.

De NVAO en de Inspectie Hoger Onderwijs hebben daarom hogescholen en instellingen opgeroepen om in hun brochures, studiegidsen en websites richting (nieuwe) studenten duidelijk te communiceren hoe het deeltijdonderwijs is ingericht, wat de totale studiebelasting van een opleiding is (EC) en over de verschillende jaren en hoe lang de opleiding in totaal duurt (studieduur). Ook is het belangrijk dat studenten worden geïnformeerd over mogelijke vrijstellingen en de criteria daarvoor.

² Duaal krijgt te weinig aandacht als het om werkend-leren gaat. Het aantal studenten schommelt rond de 10.000, dus relatief gezien een klein deel van de hoeveelheid studenten. Maar kijkend naar het aanbod van de deeltijdse opleidingen, kan worden gesteld dat het in de praktijk om 'gedualiseerde' formats gaat – en dan zou het aantal duale studenten fors omhoog schieten. Hierop zal in een latere nieuwsbrief worden ingegaan.

³ Deze opmerking laat zien dat een duale opleiding niet inhoudt dat het gehele traject op een duale aanpak te zijn gebaseerd. In het wetenschappelijk onderwijs moet het eerste jaar van de Bachelor voltijds (eventueel deeltijds...) zijn. Formeel moet de student wel meteen in de duale opleiding staan ingeschreven aangezien anders die variant een onvolledig, dus niet-compleet, programma kent nl. zonder het eerste jaar. Overigens in het aantal duale wo-opleidingen zeer klein.

⁴ Men vond dat elke hbo-student in de bacheloropleiding eerst een goede basis diende te leggen voor het vervolg, dus voordat hij/zij 'werd losgelaten op het bedrijfsleven'. Het is de vraag of een duale student meteen vanaf dag 1 al relevante opdrachten in het werkveld, in een werkring, kan doen. Dat alles is wel sterk afhankelijk van het type onderwijs en het betrokken werkveld.

het bezig zijn in een werkring (elke keer een andere plek). In de huidige concepten, ook al vanaf de formele invoering van het duale systeem eind 90'er jaren, kunnen onderwijs en beroepsuitoefening gewoon parallel lopen. Het is geen halszaak, maar het oogt als 'definitie' wel slordig. Het gebruik van het begrip 'combineren' is wellicht handiger.

Er staat nadrukkelijk niet dat deze inrichting geldt voor het gehele programma. Zo kan bijvoorbeeld voor de eerste twee jaren alleen onderwijs worden gegeven, dus 'voltijds', waarna in de volgende twee jaren onderwijs en werken worden gecombineerd. Maar zodra minimaal één onderwijseenheid wordt ingevuld met gebruikmaking van deze inrichting (en met inzet van de verdere eisen – zie verderop) is in principe de gehele opleiding 'dual'. Zo'n opleiding kan niet meer voor voltijd of deeltijd worden aangezien daarbij geen formele basis is om eisen te stellen aan het combineren van onderwijs en werk⁵. Nog anders: voltijd is de hele week voltijder zijn, deeltijd is ook een situatie voor de gehele studie, maar dual kan een bonte samenstelling van alles zijn. En zoals al gezegd, een vol- of deeltijder kan niet worden opgelegd een overeenkomst ('studiecontract') te tekenen.

5 Studielast

In het artikel van de WHW staan vervolgens allerlei zaken, nodig als een opleiding als dual in het landelijke register staat vermeld. We lopen ze na, met steeds aanvullend commentaar:

3. De studielast van het deel van de duale opleiding dat wordt gevormd door de beroepsuitoefening in verband met het onderwijs, bedraagt een door het instellingsbestuur in de onderwijs- en examenregeling te beargumenteren aantal studiepunten.

Voor een opleiding moet dus in formele zin in de OER voor een cohort worden vastgelegd wat op de werkvloer kan worden geleerd, dus aan competenties is te verwerven. Dat is best te doen als het gaat om het vastleggen van bepaalde leerdoelen en -uitkomsten, maar dan betreft het vrijwel nooit alleen maar zelfstandig te definiëren onderwijseenheden. Onderwijs en werk zitten veelal 'samengeklit' in een bepaalde eenheid, en zie dan maar vast te leggen welk deel van de studiepunten van die eenheid aan beide componenten is toe te rekenen.

In de praktijk betekent het dan gewoon maar keuzes maken... en bij een eventuele accreditatie is die verdeling toch niet na te gaan. De studiepunten worden bovendien voor de gehele eenheid in een keer toegekend. Het is overigens geen zinloze exercitie, zeker niet, want het nadenken hierover levert waardevolle inzichten op.

6 Verdeling onderwijs en beroepsuitoefening vastleggen en consequenties

Een bijkomende edoch van groot belang zijnde consequentie is dat de verdeling tussen de componenten onderwijs en beroepsuitoefening op voorhand dient te worden vastgelegd. Dat is zonder meer nodig, onder meer om te kunnen beoordelen of een werkring van een student voldoet aan de eisen om aldaar concreet allerlei werkzaamheden te kunnen verrichten. Ook is het nodig voor de student om op basis daarvan afspraken te maken met de werkgever of de organisatie die het duale studeren mogelijk maakt.

De vraag is of op basis van veranderingen in de opleiding zelf en in het bijbehorende werkveld (niet onwaarschijnlijk, zeker bij een vierjarige Bachelor) allerlei onderwijseenheden al gaandeweg kunnen worden aangepast, met gevolgen voor de verdeling van de studiepunten. Formeel gezien kan dit niet, om de rechten van de student niet aan te tasten. Maar hoe dan hiermee om te gaan?

Want als een opleidingsprogramma als zodanig is vastgelegd, is de vraag: Kan elke student het dan ook wel doen, op dezelfde wijze, op hetzelfde moment en op hetzelfde niveau, met begeleiding en beoordeling? Mag je de competenties zodanig breed formuleren dat elke student op een eigen wijze ermee aan de slag kan gaan? Mag je een eenheid zodanig in het programma opnemen dat elke student zelf kan bepalen wanneer er aandacht in het werk aan wordt besteed?

⁵ Voor bepaalde regelingen die te maken hebben met subsidies e.d. voor duale werkenden wordt gesteld dat die ook kunnen gelden voor deeltijders, als de afspraken die ('vrijwillig') met de student worden gemaakt en vervolgens zijn doorvertaald naar afspraken door de student met de werkgever. Dat is een vorm van 'dualisering' van het deeltijdse onderwijs. Overigens geldt iets dergelijk ook voor de macrodoelmatigheid ten aanzien het mogen verzorgen van onderwijs buiten de vestigingsplaats; daarbij kent dual een bijzonder situatie, en die kan onder bepaalde voorwaarden ook voor deeltijd gelden.

Ja, maar dan... Natuurlijk zijn er grote eenheden te maken, maar past zoiets binnen de wettelijke kaders? Ook zijn leeruitkomsten op een hoog abstract niveau te beschrijven. Tevens is te kiezen voor het koppelen van vrijwel alle punten aan een werkkring. En voor het toetsen over omvangrijke delen. Ook zijn individuele leerwegen toe te staan, met individuele beoordelingen, vooral op de werkvloer. Of pas aan het eind van de studie aan de hand van specifieke manieren van toetsen en het afstudeerproject te zien of het niveau is behaald. Maar ook dan is het de vraag of dergelijke vormgevingen binnen de wettelijke regelingen zijn te realiseren, in de formele zin gesproken.

7 Minimale aantallen per component en flexibiliteit

Dat alles was dan naar aanleiding van lid 3. Maar vervolgens is er lid 4:

4. In de onderwijs- en examenregeling wordt voor een duale opleiding aangegeven:
- a. de minimale studielast van het onderwijsdeel,
 - b. de tijdsduur van de periode of de gezamenlijke tijdsduur van de perioden die ten minste in de beroepsuitoefening wordt doorgebracht, en
 - c. de minimale studielast van het deel van de opleiding dat wordt gevormd door de beroepsuitoefening.

Het lijkt dat dit lid meer ruimte biedt voor het flexibel denken over de inrichting van een duale opleiding. Echter, het raamwerk is dan toch nog steeds de 120 punten bij een Ad en de 240 bij een Bachelor. Maar er moet toch even goed worden nagedacht over wat hier staat:

- Volgens a. wil men als overheid (NVAO) niet dat alle studiepunten vallen onder de beroepsuitoefening. Er dient in ieder geval een minimaal aantal punten te zijn voor de tijd die 'op school' wordt doorgebracht dan wel voor de eenheden die verzorgd worden vanuit de vestigingsplaats. Laten we dit aantal X noemen.
- Volgens c. is het wel een duale opleiding, dus er moet minimaal één studiepunt beschikbaar zijn voor de beroepsuitoefening. Laten we het aantal Y noemen.
- Hoewel, in artikel 3 stond overigens al dat voor de opleiding is vastgesteld om hoeveel studiepunten het gaat bij de component beroepsuitoefening. Dat is een vaststaand aantal. Of dus niet... want het is een minimum. Wat is het nu? Is het aantal dat is vastgesteld (Y), beargumenteerd een minimum dat al gaandeweg kan fluctueren...?
- Maar de componenten onderwijs X en beroepsuitoefening Y moeten samen 120 dan wel 240 punten zijn, dus het vergroten van het aantal punten voor X betekent het inperken van Y, en omgekeerd. Dat kan niet gaandeweg de studie, zeker niet voor alle studenten, gelet op hun eigen mogelijkheden voor de werkkring en de daaraan gekoppelde afspraken. Het lijkt erop dat artikel 4 randvoorwaarden geeft voor artikel 3 en de beschrijving in de OER, en dat vervolgens op basis van bepaalde keuzes een programma toch als zodanig vastligt.
- Echter, dan is er ook nog b. Dat lijkt een opmerkelijke voorwaarde. Als je een student hebt zonder werkervaring die aan een duale opleiding begint, is er sprake van een heuse studieweek, beschikbaar voor onderwijs en werk. Voor voltijd en duaal geldt dat een studie 1680 uren omvat (60 punten x 28 uren), dus 42 weken oftewel 210 dagen van 8 uren. Maar als je Y punten hebt uitgetrokken voor de beroepsuitoefening, is dat qua totale studielast Y x 28 uren op de werkplek, de som van de perioden. Dat lijkt dan toch de minimumomvang te zijn als het gaat om de gezamenlijke tijdsduur die 'voor de beroepsuitoefening nodig is'.

Uiteraard kan deze student ook een arbeidscontract hebben met een bedrijf of organisatie, zodanig dat dit contract – gelet op de beroepsuitoefening in formele zin - mede deel uitmaakt van de overeenkomst die nodig is voor de duale invulling (zie het volgende lid, verderop). Dit kan inhouden dat de betrokkene een aanstelling heeft voor het gehele jaar (52 weken) zodat voor die extra 400 uren aparte afspraken zijn te maken tussen de student als (productie leverende) werknemer en de werkgever.

Maar misschien bedoelt de wetgever dat de opleiding mag eisen dat elke periode een minimale tijdsduur kent, qua omvang (studielast) en/of de tijdspanne waarin die studielast moet vallen. Dus dat bijvoorbeeld iemand in ieder geval 4 weken (160 uren) ergens moet werken, maar dat dit voor de studielast bij de beroepsuitoefening maar voor 112 uren, dus 4 studiepunten, meetelt. De rest is dan voor 'onderwijs' of wordt niet gebruikt voor de studie. Er kan uiteraard ook overdag worden gewerkt en 's avonds naar school worden gegaan, of via andere constructies.

8 Overeenkomst en wat vast te leggen – en consequenties

Vervolgens moet dit allemaal uitmonden in het vastleggen van de afspraken, de regelingen, de mogelijkheden en andere zaken die voor de student en de werkgever van belang zijn:

5. De beroepsuitoefening binnen een duale opleiding vindt plaats op basis van een overeenkomst, gesloten door de instelling, de student en het desbetreffend bedrijf of de desbetreffende organisatie. De overeenkomst regelt de rechten en verplichtingen van partijen en omvat met inachtneming van het dienaangaande bij of krachtens deze wet bepaalde ten minste bepalingen over:
 - a. de duur van de overeenkomst en de tijdsduur van de periode of perioden van de beroepsuitoefening,
 - b. de begeleiding van de student,
 - c. dat deel van de kwaliteiten, bedoeld in artikel 7.13, tweede lid, onder c,⁶ dat de student tijdens de periode of de perioden van beroepsuitoefening dient te realiseren, en de beoordeling daarvan, en
 - d. de gevallen waarin en de wijze waarop de overeenkomst voortijdig kan worden ontbonden.

Laten we niet vergeten dat de component 'beroepsuitoefening' in dienst staat van de studie. Dat kan in het extreme geval gelden voor de gehele opleiding. Er is dan altijd sprake van onderwijs en het hebben van een werkring. Men dient zich te realiseren dat het gaat om een reguliere en formele opleiding met een vastliggend aantal studiepunten per jaar, per definitie 60. De status van de betrokkene is die van 'student', met alle consequenties van dien. Dus met 42 studieweken zoals dit geldt voor alle varianten. En al deze weken staan daarom in dienst van de studie.

Dat zou inhouden dat deze persoon als het ware continu studeert, op school dan wel op het werk. Er blijven geen uren over die de werkgever kan gebruiken voor andere zaken, bijvoorbeeld voor niet-studie-gerelateerde opdrachten. Ja, in overuren, in vakanties, binnen de extra weken in het arbeidscontract, dus niet binnen die studieovereenkomst zelf.

Is dit te regelen voor twee, ja zelfs vier jaren? Een student over de werkvloer, alle dagen en weken, met alle aanvullende zaken die daarvoor nodig zijn?

Daarom is die constructie voor heel veel bacheloropleidingen in praktische zin geen haalbare kaart. Een optie is om voor de eerste twee jaren alleen maar 'onderwijs' te plannen, en pas daarna met de duale inrichting te beginnen. Bij voltijd is er in die laatste twee jaren vaak sprake van een stage, een afstudeerproject en ook mogelijk een aantal keuzevakken - en die zijn prima om te zetten naar een duale aanpak. Maar ook hier geldt weer, alles is sterk afhankelijk van het type opleiding en de bijbehorende arbeidsmarkt.

Er is dus een overeenkomst, met een formele status. Die geldt voor de volledige tijdsduur van de opleiding aangezien de student zich inschrijft voor de duale opleiding zoals vermeld in het landelijke register. Maar pas als bekend is wanneer de werkring in beeld komt, dus ook de werkgever, kan later in de studie de tripartite overeenkomst in de volledige omvang worden vastgesteld voor een afwijkende tijdsduur of voor een ander tijdvak waarin bepaalde werkperiodes voorkomen. Dat kan een studiejaar zijn. Of een semester.

Het kan mede zijn dat de studie zodanig is opgebouwd dat er steeds met andere werkgevers een specifieke overeenkomst moet worden gesloten. Een gehele bachelorstudie zal niet gauw binnen een mkb-bedrijf met een paar werknemers haalbaar zijn... Dit vraagt van de opleiding veel tijd en energie, dus is wel duidelijk.

Er wordt gesproken over de begeleiding van de student – maar niet over eenzelfde insteek als het gaat om de rol van de persoon als 'werknemer'⁷. Zoals gezegd, de formele status van de persoon is die van student. Dat moet ook het geval zijn om gebruik te kunnen maken van alle regelingen

⁶ Daar staat: ...de kwaliteiten op het gebied van kennis, inzicht en vaardigheden die een student zich bij beëindiging van de opleiding moet hebben verworven...

⁷ Voor de goede orde: De werkplek mag ook bij een organisatie zijn die bijv. aan vrijwilligerswerk doet. Als er maar sprake is van een gezagsverhouding en de organisatie een rechtspersoon is. Een zzp'er kan dus geen duale student zijn, omdat de posities van werkgever en werknemer niet zijn te verenigen. Een zzp'er kan wel een formeel netwerk zitten, maar het punt van de gezagsverhouding is wel cruciaal.

die gelden voor voltijdse en duale studenten. Daarnaast betekent de status van werknemer weer van alles en vaak anders voor de rechten en plichten als zodanig. Een CAO is er voor werknemers en niet altijd voor (duale) studenten, met alles wat daarmee samenhangt.

9 Duaal en werkenden

De hier geschetste situatie is van groot belang voor de personen die al een baan hebben en een Ad- dan wel bacheloropleiding willen gaan volgen. Het betekent dat in bepaalde gevallen, zeker bij een opleiding die volledig duaal is voor de nominale duur, de werknemer in zeer formele zin de status van student krijgt voor 28 uren per studiepoint, bestemd voor zowel onderwijs als beroepsuitoefening, voor 42 weken per studiejaar.

Maar mogelijk is er iets te doen met inbreng van eerdere werkervaring. Of door erop te wijzen dat een oudere persoon helemaal geen 28 uur nodig heeft voor elk studiepoint, vaak ook wel voor nieuwe werkzaamheden. Echter, dit is nu net waarvoor de NVAO en de Inspectie bang zijn (zie hun brief van 14 februari 2019 aan de hogescholen) nl. dat er bij die constructie geen voldoende is controle op het niveau en de kwaliteit. Wordt het dan niet al gauw een kwestie van 'afvinken' en de begeleider op de werkvloer de beoordelingen laten doen⁸?

10 Overeenkomst bij deeltijd

Nog even terug. In formele zin kan bij een deeltijdse opleiding de student niet worden gedwongen een overeenkomst met de opleiding aan te gaan over het behalen van competenties op de werkvloer. In voorkomend geval kan de student als werknemer uiteraard hierover met de werkgever onderhandelen en een contract laten opstellen. Maar daar heeft de hogeschool in principe niets mee te maken.

Wat wel kan is dat de opleiding zodanig is gericht op het werkveld dat er niet aan valt te ontkomen dat een student werkzaamheden in de praktijk verricht. Die opleidingen kunnen een beroep doen op artikel 7.27 in de wet⁹. Die kunnen onderwijseenheden in de OER zetten waarbij ze simpelweg een werkkring moeten hebben. Maar... de opleiding kan in veel gevallen niet altijd exact voorschrijven waar, welke, hoeveel uren, enz. De student is zelf verantwoordelijk voor het verwerven van de aangereikte competenties en dat mag best ook via vrijwilligerswerk zijn¹⁰.

De opleiding besteedt er in zo'n geval ook geen tijd aan... Men toetst uiteindelijk op school wel de student op de hiervoor vastgelegde competenties¹¹.

Maar voor diverse opleidingen zou het toch vreemd zijn als de hogeschool zich er totaal niet tegenaan bemoeit en ook geen overeenkomsten wil zien – of werkomgevingen aandraagt. Men graag actief bij deeltijdse studenten betrokken zijn... Dat is veelal heel handig en nodig om de controle op orde te kunnen hebben. Prima, maar... dan ligt de oplossing toch voor de hand: maak er een duale opleiding van... niet voor alle jaren, maar wel voor de delen die een dergelijke duale aanpak nodig hebben.

Toch maar eens een keer de discussie aangaan waar de grijze gebieden in ons systeem zitten? Er wordt de laatste paar jaren al gekoerst op overeenkomsten bij deeltijdse opleidingen, zeker als

⁸ Er is in wettelijke zin geen sprake van eisen die aan een begeleider namens de werkgever moeten worden gesteld, en aan de positie zoals al dan niet als lid of via het functioneren onder controle van de examencommissie. In principe dient de begeleider op de werkplek minimaal een opleidings- dan wel ervaringsniveau hoger dan de student te hebben, als het gaat om de (actuele) competenties die moeten worden verworven.

⁹ "Het instellingsbestuur kan met het oog op de inschrijving voor een deeltijdse opleiding aan een universiteit of aan een hogeschool eisen omtrent het verrichten van werkzaamheden tijdens het volgen van de opleiding stellen indien de desbetreffende werkzaamheden in de onderwijs- en examenregeling als onderwijseenheden zijn aangemerkt."

¹⁰ Deeltijd is voortgekomen uit de wens om degenen die al werk hadden, een diploma te laten behalen dat gelijkwaardig is aan wat in voltijd gebeurt. Dat was dus het tweede-kans-onderwijs. Daar wordt nu wel aan gesleuteld, maar de wetgever gaat nog steeds uit van die gelijkwaardigheid voor de varianten.

Als de voltijdse opleiding verplicht dat een student (deels) in de praktijk bezig is, mede omdat de beroepsvereisten dit vragen, dan geldt dit ook voor de deeltijdse variant. Daarbij kan worden gedacht aan de opleidingen voor leraar, verpleegkundige en in de zorg en welzijn. De opleiding dient er daarbij voor te zorgen dat tijdens de opleiding aan de eisen kan worden voldaan (lesbevoegdheid, BIG e.d.). Uiteraard heeft de opleiding in die gevallen een sterke greep op de werkkring, om de kwaliteit en het niveau te kunnen garanderen.

¹¹ Zie in de annex de informatie die de Avans Hogeschool op dit en andere punten op de website heeft gezet.

daarmee de kwaliteit en het niveau kan worden geborgd. Juist die bewegingen en de daarbij passende dynamiek vormen prima voedsel voor nieuwe gedachten en mogelijk ook nieuwe wetgeving.

11 Werkervaring en toelating deeltijd

Voor de goede orde nogmaals: bij een deeltijdse opleiding mag men nooit iemand weigeren zonder werkervaring, zonder een baan met een bepaald omvang, enz. Het gaat in artikel 7.27 van de wet om het studenten erop wijzen dat ze voor bepaalde eenheden een werkkring moeten hebben, en dus niet om toelatingseisen. Dat mag alleen maar als de Minister daarvoor formeel toestemming heeft gegeven. Maar in de regeling die daarvoor elk jaar wordt gepubliceerd staan wel heel erg weinig van dergelijke opleidingen...

12 Verantwoordelijkheden bij de duale hbo-opleidingen

Een punt dat vanaf de start van de duale opleidingen als een formele variant, eind van de vorige eeuw, eigenlijk nooit goed is doorgesproken met alle betrokkenen, is welke verantwoordelijkheden de opleidingen zoal moeten dragen. Deze vloeien voort uit het concept van het combineren van studeren en werken, mede ook al om de opleiding zelf kan bepalen voor welk deel, in welke studiejaren en bij welke onderwijsseenheden. Er kan goed naar de arbeidsmarkt worden gekeken als het gaat om het format, om te kunnen inschatten of er voldoende bedrijven en werkplekken zijn alwaar de vereiste competenties zijn te behalen. Ook kan en moet worden ingeschat of de juiste overeenkomsten kunnen worden gesloten, met voldoende eisen aan de rollen die alle betrokkenen (school, bedrijf en student) dienen te vervullen.

Natuurlijk is dat razend moeilijk, als je als hogeschool reclame moet maken voor een duaal traject en daarvoor studenten inschrijft voor een periode van vier (Bachelor) dan wel twee (Ad) jaren. Het is dan altijd weer afwachten of je als opleiding alles kunt waarmaken, gelet op de dynamiek in het werkveld en de mogelijkheid dat bedrijven alsnog afhaken vanwege allerlei interne aanpassingen. Een werkgever voor de rechter slepen omdat deze de toezeggingen voor het beschikbaar stellen van een aantal duale werkplekken niet nakomt, zal niet gebeuren. Maar vervolgens zit de opleiding wel met een probleem, als er niet snel andere plekken zijn binnen te halen.

In bovenstaande tekst zit eigenlijk al impliciet een aantal zaken die vallen onder de verantwoordelijkheid om een duale opleiding van begin tot eind goed te kunnen doorlopen. Het is dus goed om een aantal ervan door te spitten, hopende dat in de komende tijd een inhoudelijke discussie op gang komt.

Toch eerst nog even over de status van de duale opleiding, de positionering in ons systeem voor hoger onderwijs. De duale opleiding komt voort uit de voltijdse variant, om aldus voor opleidingen waarbij het beter is om bepaalde zaken op de werkvloer te leren (ook als het best zou kunnen op school), de mogelijkheid te scheppen. De wat meer praktisch ingestelde student heeft daar ook zeker baat bij.

Omdat duaal is ontstaan uit voltijd gelden heel veel regelingen voor beide varianten. Dat is ook te zien in de wet, alwaar deeltijd een geheel eigen plek heeft, met specifieke kaders¹². Maar zoals al eerder in deze nieuwsbrief aangegeven, zijn er ook hogescholen die duaal aanbieden voor werkenden, zelfs als ze een volle baan hebben. In formele zin kan dit leiden tot een duidelijke spanning met de randvoorwaarden voor een duale vormgeving van de opleiding.

Tevens zijn het dan werkenden die vallen onder allerlei regels en kaders voor een voltijdse opleiding, met alle consequenties van dien. Het ligt voor de hand om dit ook eens allemaal uit te gaan zoeken en de resultaten mee te nemen in een herdefinitie van deeltijd en duaal.

Hier een rijtje als het erom gaat wie waarvoor verantwoordelijk is bij een duale opleiding.

1. Als iemand geen duale plek kan vinden, al gaandeweg, tijdens de studie...

Het kan voorkomen dat een duale student prima op schema ligt met de studie, maar dat er vervolgens een kink in de kabel komt vanwege het niet beschikbaar zijn van een werkplek dan

¹² In annex 2 staat de tekst van de Avans Hogeschool over de verschillen tussen de varianten, als informatie naar a.s. studenten. Over duaal staat er onder meer: "Een duale opleiding is een voltijdopleiding, zodat je in aanmerking kunt komen voor studiefinanciering. Bovendien wordt je opleiding (meestal) door de werkgever betaald. Een deeltijdopleiding moet je zelf financieren (maar misschien wil je werkgever daarbij helpen)".

wel van een werkomgeving die nodig is om de competenties op het vereiste niveau te verwerven, ook niet binnen afzienbare tijd (dus leidend tot studievertraging).

Wie kan hierop worden aangesproken: de opleiding of de student? Hieronder meer, maar het ligt voor de hand dat de student moet kunnen overstappen naar een andere variant, met het bezien van wat er dan moet worden geregeld om zo min mogelijk tijd te verliezen.

Het is derhalve handig om voltijd en duaal in de eerste fase niet teveel uit elkaar te laten lopen, zodat iemand die al snel met deze problemen te maken krijgt, soepel kan oversteken.

2. *Wie is verantwoordelijk voor de beschikbaarheid van werkplekken voor de duale opleiding dan wel de duale periodes...*

Dit is een wezenlijke vraag. In de wet staat niet dat een student alleen maar mag worden toegelaten als deze al over een geschikte werkplek kan beschikken. Als de duale opleiding vanaf de start ook daadwerkelijk duaal is ingericht, moet er echter wel vanaf week 1 een werkplek zijn. Daarover dienen vooraf met de studenten afspraken te worden gemaakt, om daarvoor samen te gaan zorgen.

Als de student zelf al een werkkring heeft, zal voorafgaande aan de start door de opleiding moeten worden bekeken of deze werkplek voldoet aan de eisen, en voor hoe lang (de gehele studie op dezelfde plek ligt absoluut niet voor de hand). Ook moet de overeenkomst op maat worden gemaakt en op de juiste wijze worden gebruikt voor de studie.

Mocht door de student geen werkplek kunnen worden aangedragen, kan in principe deze persoon niet worden geweigerd aangezien hij wettelijk toelaatbaar is. Het systeem zoals dat eind vorige eeuw is opgezet, hield in dat de opleiding met het oog hierop een pool met werkplekken had, goedgekeurd en al¹³. De a.s. studenten kunnen hierop solliciteren¹⁴. Mocht iemand dan nergens worden aangenomen en er is ook niet zelf alsnog een kwalitatief voldoende werkplek te vinden, kan de student worden aangegeven dat het beter is om voltijds te gaan studeren. Het alternatief voor de betrokkene is te blijven zoeken naar een geschikte werkplek, maar dan wel met het risico dat er een jaar verloren gaat.

Als iemand tijdens de studie gedwongen wordt een andere werkplek te zoeken, dus niet verwijtbaar aan de student, zal de opleiding op zoek moeten gaan naar een andere werkgever. Er moet als het ware een reserve-pool met bedrijven beschikbaar zijn. Uiteraard zoekt de student actief mee, maar de opleiding lijkt ervoor verantwoordelijk te zijn teneinde onnodige studievertraging te voorkomen.

Anders geredeneerd: het is de opleiding die een duale variant in de markt zet. Men kent daarmee het werkveld voldoende als het gaat om de beschikbaarheid van geschikte werkplekken en men dient elk jaar vast stellen of het aantal voldoende is om alle studenten van dienst te kunnen zijn (dus met de plekken die ze al bezetten en de nieuwe vanwege de eisen die eraan worden gesteld alsmede een aantal in reserve voor noodgevallen).

Het klinkt niet als wat zoal in het hbo als een (formele) verantwoordelijkheid wordt gezien. Toch is de aanvraag op een gegeven moment door de overheid goedgekeurd, op basis van deze verwachtingen en de analyse van de arbeidsmarkt op een langere termijn, voor rekening van de opleiding. Het wil mede zeggen dat de duale opleiding periodiek de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt dient te volgen en moet bezien of er voldoende werkplekken zijn voor het aantal studenten dat wordt verwacht (eigenlijk inclusief een verkenning van geschikte studenten die zelf een plek kunnen vinden, maar die werkgevers zitten ook in die voorspellingen). Dat kan leiden tot het stoppen met een opleiding voor nieuwe studenten (die dan voltijds aan de slag

¹³ Natuurlijk is het zo dat het aantal geschikte werkplekken niet onuitputtelijk is. Dat wil zeggen dat er een soort numerus fixus moet zijn. Dat kan formeel worden geregeld. Maar het kan ook in de communicatie naar a.s. studenten worden genoemd. Mocht een student zelf een geschikte plek vinden, kan deze aan het totaal worden toegevoegd, maar dan toch ook wel gelet op de beheersbaarheid van de opleiding als geheel.

¹⁴ Bij veel van die eerste formats voor duaal was een uitzendbureau betrokken. Dat maakte het ook mogelijk om steeds werkplekken op niveau te vinden en studenten te herplaatsen als onverhoopt die plek er niet meer zou zijn (niet verwijtbaar aan de student). In Engeland is het zo dat een duale werkplek met een formele overeenkomst voor een jaar geldt en niet tussentijds weg te saneren is.

kunnen) dan wel het afbouwen ervan met degenen die al bezig zijn, desnoods met alternatieve routes (met inzet van voltijd en mogelijk ook deeltijd).

3. *Wat moet er gebeuren als blijkt dat een werkgever niet (meer) kan garanderen dat de werkplek past bij de fase binnen de studie...*

Een duale opleiding kent een aantal fases, met het eerste jaar en dan de stappen die in de hoofdfase moeten worden gezet. Het gaat om steeds nieuwe competenties en een hoger niveau, zeker voor de kern van de opleiding. Het is zonder meer de verantwoordelijkheid van de opleiding om voor elke fase na te gaan of de werkkring de kans biedt om parallel aan de onderwijszaken in de praktijk bezig te zijn¹⁵.

Blijkt dat dit niet mogelijk is, kan naar de overeenkomst worden verwezen, om daarmee in overleg te gaan met de werkgever. Ook kan naar een andere organisatie worden overgestapt, een andere werkgever als blijkt dat anders de studie vertraging oploopt.

De status in een duale variant is die van student, het werknemerschap staat in dienst van de studie en de consequenties van die 'rolverdeling' dienen te worden aanvaard.

4. *Wat te doen als de student in de rol van werknemer niet voldoet aan de eisen die de werkgever stelt... en andere redenen om 'uit elkaar te gaan'...*

De werkgever neemt (heeft) de student als werknemer in dienst. Met het oog op het volgen van de studie is er de overeenkomst met de betrokken partijen. Daarin dient op basis van de wet iets worden gezegd over "de gevallen waarin en de wijze waarop de overeenkomst voortijdig kan worden ontbonden".

Nu bestaat die overeenkomst uit drie 'verbintenissen': student/school, student/werkgever en school/werkgever. Uiteraard zijn die met elkaar verweven, maar het is nodig om ieders rol te beschrijven en de verplichtingen vast te leggen voor het duale deel van de opleiding. Dus gelet op de 'ontbinding' van de overeenkomst, kan het om een of meer van die verbintenissen gaan, met als gevolg dat de gehele overeenkomst 'ongeldig' wordt.

We lopen de drie verbintenissen op een aantal situaties door:

- Student en school: Als de student stopt of moet stoppen (denk aan het studieadvies), vervallen ook de afspraken over de werkplek, voor alle betrokken partijen. De student kan vervolgens best in dienst blijven bij die werkgever, maar dan op basis van een arbeidscontract (werkovereenkomst). De lijnen tussen de school en de werkgever worden derhalve 'doorgesneden' (al kan het best zo zijn dat die werkplek vervolgens beschikbaar komt voor een andere dan wel nieuwe duale student).
- Student en werkgever: Als de werkgever om een bepaalde reden geen werkkring meer in de aanbieding heeft of beschikbaar wil stellen voor de student, wordt dit uiteraard met de school gecommuniceerd. Er wordt gezocht naar een oplossing zodat de studie kan worden voortgezet. Daarbij is de hogeschool de hoofdverantwoordelijke aangezien deze de werkgever heeft goedgekeurd en daarbij heeft moeten inschatten of de werkplek voor het afgesproken tijdvak beschikbaar is.
Als de student zelf ontevreden is over de werkgever en de werkkring, en de andere omstandigheden zijn niet veranderd, moet deze student zelf op zoek gaan naar een andere werkplek. Daarbij kan de opleiding een aantal bedrijven of organisaties aanreiken, maar als er niets is of de sollicitaties leveren geen werkplek op, kan de student proberen de overstap naar een andere variant te maken, met alle persoonlijke consequenties van dien.
- School en werkgever: De opleiding heeft de werkplekken van te voren gescreend, en daarbij is bekeken in welke fases van een opleiding een student daar aan de slag kan gaan. Dat wordt als zodanig in de overeenkomst (het algemene deel en het student-specifieke deel) vastgelegd. Het kan vervolgens gebeuren dat de school moet constateren dat de werkgever de toezeggingen niet waar kan maken (los van het failliet gaan, het doorvoeren

¹⁵ Bij deeltijd is dat bij bepaalde eenheden waarvoor praktijkervaring op basis van artikel 7.27 nodig is, normaal gesproken in formele zin dit de verantwoordelijkheid van de student. Het is dan zo dat de opleiding toetsen afneemt hierover, wetende dat de zaken die moeten zijn 'geleerd' niet in het onderwijs aan de orde zijn geweest.

van een reorganisatie e.d.). Dan gaat de opleiding in overleg met het bedrijf of de organisatie om naar een oplossing te zoeken. Lukt dit niet tot genoegen van de opleiding, dan dient de student te worden geplaatst bij een andere werkgever.

Het is in dit geval de verantwoordelijkheid van de school om een nieuwe werkkring te vinden, aangezien de opleiding een overeenkomst heeft gesloten op de daarvoor zelf vastgestelde voorwaarden. Daarbij mag in principe geen studievertraging optreden. Zo wel, dan kan de student een beroep doen op het hogeschoolfonds ter compensatie van extra te maken kosten.

Bovenstaande situaties zijn niet uitputtend en ook volledig vanuit een formele invalshoek geanalyseerd. Dat moet eigenlijk ook wel, om duidelijkheid te scheppen (en daarover dienen komende discussies ook te gaan). Daarnaast kunnen zich nog steeds allerlei omstandigheden voordoen, waarbij alle betrokken partijen op basis van de gemaakte afspraken kunnen gaan bezien wat de beste aanpak en oplossing is.

5. *Wat te doen als de begeleiding op de werkplek wegvalt of niet op het juiste niveau is...*

Een duale opleiding steunt sterk op de begeleiding, zowel vanuit de opleiding als op de werkvloer. De coach bij de werkkring moet in staat zijn de student te begeleiden en allerlei zaken aan te leren. Hij/zij moet dus boven de studiecompetenties staan, om die rol te kunnen spelen. Ook moet een prestatie kunnen worden beoordeeld zodat samen met de examencommissie van de opleiding kan worden bezien of de doelen worden gehaald.

De begeleider vanuit de opleiding heeft mede tot taak om die situatie te kunnen beoordelen, dus of de werkplek wel de beloofde 'krachtige werkomgeving' is. Mocht blijken dat dit niet zo is, zal eerst een gesprek moeten worden aangegaan met de werkgever. In het geval dit niet de juiste oplossing biedt, is de uiterste consequentie dat de student elders aan de slag gaat. De verantwoordelijkheid voor deze verplaatsing ligt bij de opleiding, aangezien vanuit die positie moet worden ingeschat of de werkgever aan de gestelde eisen voldoet qua begeleiding.

Annex 1

Op 14 februari 2019 hebben de NVAO en de Inspectie onderstaande brief aan de CvB's van de ho-instellingen gestuurd.

Hierbij vragen de NVAO en inspectie uw aandacht voor de informatie aan (potentiële) studenten en meer specifiek voor de informatie over het begrip deeltijd.

Informatie

Soms blijkt de informatie over deeltijdse en duale opleidingen vragen op te roepen bij studenten en visitatiecommissies. Zo komt het voor dat de in opleidingsinformatie gecommuniceerde studieduur van een deeltijdse opleiding korter is dan die van de voltijdse. De NVAO en de inspectie willen met deze brief u vragen om in communicatie richting (potentiële) studenten een reëel beeld te geven van de totale studielast (EC), hoe de studiebelasting over de jaren heen is geprogrammeerd en wat daarmee de te verwachten studieduur is. Dat is belangrijk voor studenten om de opleiding succesvol te kunnen afronden. Daarnaast is het van belang dat de studenten geïnformeerd worden over eventuele vrijstellingen en op basis waarvan die verleend kunnen worden.

Informatie over deeltijd

Deeltijdopleidingen zijn veelal gericht op studenten die naast hun studie andere verplichtingen hebben. De wetgeving laat ruimte om tot eigen organisatievormen van het deeltijdonderwijs te komen. Voor deeltijdstudenten is het van belang dat zij op grond van uw informatie een reëel beeld krijgen van de te verwachten studielast en studieduur van een deeltijdopleiding.

We vragen aan alle instellingen om de communicatie over de deeltijd opleidingsvariant in brochures, studiegidsen, op websites en overige communicatie naar (potentiële) studenten te bezien en waar nodig te herzien, om studenten een reëel beeld te geven van wat de opleiding hen biedt en van hen vraagt.

Bijlage:

Wettelijke uitgangspunten op een rij

- Opleidingen hebben de verplichting om de verplichting om (potentiële) studenten helder te informeren over de inrichting en organisatie van hun opleidingen (artikel 7.15 WHW).
 - een studielast van 240 studiepunten voor een hbo bacheloropleiding (WHW artikel 7.4b) en een studielast van 180 studiepunten voor een wo bacheloropleiding (WHW artikel 7.4a). Deze laatste behoudens de uitzondering genoemd in het betreffende artikel;
 - de studielast voor een studiejaar bedraagt zestig studiepunten en de jaarlijkse studielast voor deeltijdopleidingen wordt bepaald door het instellingsbestuur (WHW artikel 7.4, lid 1 en 3);
 - zestig studiepunten is gelijk aan 1680 uren studie (WHW artikel 7.4, lid 1). Eén studiepunten staat dan voor 28 studiebelastinguren;
 - vrijstellingen worden in individuele gevallen tijdens de studie door de examencommissie verleend. Wees helder over de voorwaarden waaronder vrijstellingen verleend kunnen worden. Deze voorwaarden moeten worden opgenomen in de OER (WHW artikelen 7.12b lid 1 en 7.13 lid 2r);
-

Annex 2

Op de website van Avans Hogeschool staat onderstaande tekst die bestemd is voor a.s. studenten als het gaat om de varianten die een opleiding kan kennen. De tekst bevestigt veel van de zaken die in deze nieuwsbrief op hoofdlijnen worden behandeld.

6 september 2016, 10:03

Of je nu een hbo-opleiding voltijds volgt, in deeltijd of duaal, aan het eind beschik je over hetzelfde competentieprofiel. Alleen de weg daarnaar toe is anders.

Er zijn drie belangrijke verschillen in de route die je aflegt naar het bachelordiploma.

1. De leeftijd van de studenten
2. De verdeling van het aantal uren over leren in school en leren in de beroepspraktijk
3. De verwevenheid van je werk met je studie

Wat is het verschil tussen deeltijd en duaal?

- Bij een deeltijdopleiding werk je op je werk en leer je vooral op school. Bij een duale opleiding leer je zowel op school als op het werk. Alhoewel bij de deeltijdopleidingen nieuwe stijl er steeds meer aandacht komt voor het beter benutten van leren op de werkplek.
- Een duale opleiding is een voltijdopleiding, zodat je in aanmerking kunt komen voor studiefinanciering. Bovendien wordt je opleiding (meestal) door de werkgever betaald. Een deeltijdopleiding moet je zelf financieren (maar misschien wil je werkgever daarbij helpen).
- Bij een duale opleiding sluit je een samenhangende leer-arbeidsovereenkomst af met een werkgever én opleidingsinstituut. Bij studeren in deeltijd heb je zelf de verantwoordelijkheid om studie en werk los van elkaar te regelen.

Wat is het verschil wat betreft verdeling school en werk bij deeltijd en duaal?

Er zijn verschillende vormen van duaal onderwijs:

- na de propedeuse werk je drie dagen per week en studeer je twee dagen
- afwisselend werk je een half jaar en studeer je een half jaar
- je begint met één of twee jaar voltijdstudie, waarna je tijdens het derde en vierde jaar de duale variant van je studie volgt en dus een groot deel van je tijd werkt (bijvoorbeeld: lerarenopleidingen, waarbij je in de laatste twee leerjaren voor de klas staat)

De vorm waarbij je in de hoofdfase drie of vier dagen werkt en een of twee dagen op school bent, komt het meeste voor. Maar, je zult dus bij de onderwijsinstelling en werkgever goed na moeten gaan welke invulling zij precies geven aan het concept duaal leren.

Bij een deeltijdopleiding heb je vaak maar één dag per week les, meestal van 13.30 tot 21.00 uur, maar ook schooldagen van 'nine to five' komen voor. Dat zijn lange dagen als je 's ochtends ook nog naar je werk gaat. Je hebt dus veel minder zogenaamde 'contacturen' dan voltijdstudenten en/of duale studenten die vier of vijf dagen, dan wel twee dagen per week naar school komen. Het grootste deel van het leren doe je dus thuis, met je neus in de boeken of op je computer in de elektronische leeromgeving van je opleiding en zoals gezegd, bij de deeltijdopleidingen nieuwe stijl ook steeds meer op je werkplek.

Voor wie is deeltijd interessanter en voor wie duaal?

- Duale studenten zijn vaak van dezelfde leeftijd als 'gewone' voltijdstudenten. Wat echter ook veel voorkomt is dat studenten een mbo-diploma hebben, een paar jaar hebben gewerkt, en dan de behoefte voelen om toch nog een hbo-diploma te halen. Omdat ze echter al werkervaring hebben, vaak ook in de richting waarin ze de vervolgopleiding kiezen, en omdat ze snel terug willen naar de praktijk, is voor hen een duale variant aantrekkelijk. Deze studenten zijn dan zo tussen de 22 en de 26. Ouder dan 25 komt wat minder vaak voor, want dan is het vaak lastig om weer in de schoolbanken te gaan zitten tussen veel jongere studenten en rond te komen van het lagere salaris.

- Opleidingen in deeltijd worden meestal gevolgd door mensen met een voltooide (mbo-)opleiding en relevante werkervaring. Zij studeren in deeltijd om hogerop te komen, of horizontaal carrière te maken of om bij te blijven van de ontwikkelingen binnen hun vakgebied. Een duale opleiding wordt juist gevolgd om werkervaring op te doen. Deeltijdstudenten kom je in alle leeftijden tegen. Wie in deeltijd studeert, heeft in elk geval al een baan en soms ook een aantal jaar ervaring in de werksoort waar de studie toe opleidt.
- Heb je veel werkervaring en al veel interne (of externe) cursussen gedaan dan is deeltijd een interessante optie. Vrijwel elke deeltijdopleiding biedt de mogelijkheid aan je werkervaring te beoordelen op Elders Verworven Competenties. Een commissie toetst dan nauwkeurig of je bepaalde competenties uit het opleidingsprofiel al verworven hebt. Als dat zo is, hoef je bepaalde modules niet te volgen of kun je opdrachten overslaan. Zo kun je sneller afstuderen.

Wat zijn de voordelen van deeltijd t.o.v. duaal?

Deze vraag is niet 1,2,3 te beantwoorden. Welke opleiding voor jou de meeste voordelen biedt is vooral afhankelijk van bij welke doelgroep jij hoort en wat aansluit op jouw wensen en behoeftes.

Wordt je bij je deeltijdopleiding ook beoordeeld door je werkgever? Net als bij duaal?

Nee. Wat je wel steeds vaker ziet is dat bijvoorbeeld bij het afstuderen aan je werkgever wordt gevraagd wat hij van de aanbevelingen vindt, in hoeverre ze praktijkgericht zijn en ook daadwerkelijk bijdragen aan de oplossing van het onderzochte probleem.

Zit er een verschil in salaris van je werkgever bij duaal of deeltijd?

- Het salaris bij duaal is niet al te hoog omdat je jong bent en veel begeleiding nodig hebt. Als je al wat ouder bent - zeg ouder dan 25 - dan is een normale baan en studeren in deeltijd misschien een aantrekkelijkere optie.
- In de hoofdfase duaal krijg je een min of meer normaal salaris. De hoogte is afhankelijk van je functie en de CAO van de sector waarin je werkt. Je hebt gewoon een arbeidscontract waarin staat hoe je ingeschaald bent. Als duaal student kun je ook in aanmerking komen voor studiefinanciering.
- Het salaris bij deeltijd is geheel afhankelijk van je functie, de CAO van de sector waarin je werkt en het aantal jaren werkervaring.