



16 juni 2021

nummer 180

Uitgave van de Leido Academy, het thema-netwerk voor LevenLang Leren

## **Nieuw in de Ad-wereld als aanbieder: een frisse start... hoe en wat...**

### **Inleiding**

Het gaat best lekker met de Ad-opleidingen. Natuurlijk is daarbij te zien dat ook voor de Ad's in de komende periode van alles kan gebeuren vanwege de corona-dynamiek voor de aanmeldingen en de doorstroom. Juist vooral voor mbo'ers worden steeds meer mogelijkheden ingericht om een scherpe keuze te kunnen maken tussen meteen gaan werken (en mogelijk bedrijfsgerichte trajecten te gaan volgen op niveau 5) en het gaan doen van een inhoudelijk verwante Bachelor-opleiding. Dat kan mede op basis van allerlei informatie over de kansen op werk en een baan, nu resp. over twee jaren, met in het laatste geval diverse opties openhoudende om te bezien hoe de nu hard geraakte werkveldsectoren zich gaan herstellen.

Naast de opkomst van allerlei specifieke vestigingsplaatsen voor Ad-opleiding, naast Rotterdam, Roosendaal en Emmen ook in Amersfoort, Dordrecht, Winterswijk en in andere regio's, gaan meer hogescholen die zich vooral tot nu toe hebben gericht op het aanbieden van de bachelor-opleidingen, zich oriënteren op de mogelijkheden voor Ad's. Ook kan dit het geval zijn voor afdelingen of sectoren waarin nu duidelijk is geworden dat de regionale arbeidsmarkt heeft ontdekt dat er verschillende wegen zijn om in het hbo een diploma aan allerlei functies te koppelen.

Het interessante van deze verdere uitbouw van het Ad-aanbod is op welke wijze nieuwe opleidingen in de markt zullen worden gezet. Vanaf 2006 waren het programma's binnen de bachelor-opleidingen, vervolgens werden ze in 2013 volledig verankerd in de wet met een meer eigen gezicht, maar veel van de Ad's bleven eerst nog een soort variant van de eerste twee jaren van een inhoudelijk verwante bacheloropleiding. In 2018 mocht de Ad een zelfstandige rol gaan spelen in het hoger onderwijslandschap, waarna in ras tempo de programma's ervan een eigenstandige insteek konden krijgen. Anders gezegd, we hebben te maken met een ontwikkeling waarbij meer en meer de zelfstandigheid van de Ad mag, kan en ook toch wel moet worden vertaald naar een herkenbaar aanbod. En nu op weg naar de volgende fase...

### **Starten met Ad-opleidingen en actualisering**

Omdat in de komende periode binnen diverse hogescholen wordt bekeken welke wegen met de Ad's moeten en kunnen worden ingeslagen, voor nieuwe maar ook allerlei te actualiseren opleidingen, hebben we gemeend een (niet-uitputtend!) lijstje met een aantal mogelijke kapstokpunten te moeten opstellen. Bij de komende hogeschool-hei-dagen kunnen ze wellicht dienen als onderwerpen voor interne sessies, om vanuit meerdere invalshoeken te bezien wat de beste aanpak is en hoe deze passen binnen het instellingsbeleid.

#### **1 Doorlopende leerwegen 4-5-6**

Hoewel de Ad-opleiding een eigenstandige positie heeft, is het binnen het stelsel van belang om de doorlopende leerwegen in de gaten te houden. Binnen het hoger onderwijs is het een soort eis dat een behaalde graad ook de mogelijkheid geeft om direct door te gaan voor een diploma op een hoger niveau. Dat geldt uiteraard niet voor alle 'sprongen' die in het stelsel zijn te maken, maar voor de Ad houdt het in dat in de eigen instelling de doorloop naar een programma binnen een inhoudelijk verwante bacheloropleiding studeerbaar moet worden ingericht. In het algemeen gezegd kan worden gesteld dat het om een tweejarig (resterend) programma van 120 of iets meer punten gaat. Daarmee is de inhoudelijk ingevulde leerweg Ad-Bachelor nominaal vier jaren.

Tevens betekent het dat voor veel Ad-opleidingen, gelet op de vormgeving en gerichtheid op de arbeidsmarkt, de doorloop van mbo-4 naar de Ad goed kan worden ingericht. Ook daar zitten allerlei inhoudelijke verbanden, voldoende om te bezien hoe een Ad-opleiding soepel op een of meerdere mbo-4-opleidingen kan aansluiten.

Samen houdt het in dat bij het ontwerpen van een Ad-programma wordt bezien hoe dit alles bij elkaar kan worden gerealiseerd. Bij de instroom kan het mbo worden betrokken, om na te gaan wat cruciale elementen zijn om opleidingen inhoudelijk op elkaar aan te laten sluiten. Voor de uitstroom geldt dat met het management van de bacheloropleiding(en) dient te worden overlegd wat nodig is om succesvol te kunnen beginnen met dat resterende programma teneinde de bachelorgraad te gaan verwerven.

## **2 Structureel overleg vastleggen**

Hetgeen hierboven staat, vraagt uiteraard om veel overleg, niet alleen als een nieuwe Ad-opleiding wordt opgezet, maar vervolgens ook als deze in de markt is gezet. Opleidingen veranderen voortdurend om allerlei redenen. In dit geval is er sprake van een flexibele keten met drie dynamische schakels, die toch een vorm van samenhang kunnen krijgen – en moeten behouden.

Het is derhalve van belang om vanaf het begin voor een (ver)nieuwde Ad-opleiding een netwerk in stand te houden met vertegenwoordigers van de belangrijkste mbo-leveranciers in een regio en van de ontvangende bacheloropleidingen. Daarbij gaat het erom dat men elkaar over en weer informeert over aanpassingen in de programma's. Vervolgens is vast te leggen wat dit betekent voor de scharnieren in de leerweg en hoe dit alles wordt opgenomen in de afspraken die inhouden dat de betrokken studenten een studeerbare leerweg hebben en behouden.

## **3 Functies op 4, 5 en 6: zorgen voor certificaten**

Een ontwikkeling die in gang is gezet met de verzelfstandiging van de Ad in 2018 en met het hebben van een volledig eigen positie binnen het hoger onderwijs, is het gaan ontstaan van parallelle 'functiehuizen' voor de niveaus 4, 5 en 6. Dat betekent dat op diverse manieren een herkenbare functie (beroep, positie, werkplek...) kan worden ingevuld op basis van scholing. Daarbij betreft het steeds vaker vormen die te maken hebben met 'levenlang ontwikkelen' en het gebruik van beroepsgerichte scholingstrajecten naast het formele onderwijs. Deze laatste kunnen op verschillende manieren worden geborgd en door het werkveld 'gewaardeerd'. Dan gaat het vooral om het afgeven van certificaten door een bepaalde organisatie (branche, beroepsvereniging en dergelijke) en/of gekoppeld aan het NLQF.<sup>1</sup>

Dit houdt het volgende in:

- Iemand behaalt een diploma op niveau 4 of 5;
- Daarmee gaat de betrokkene aan het werk in een functie op het betreffende niveau, met de mogelijkheid om door te groeien, mede op basis van het volgen van scholingstrajecten die leiden tot certificaten op niveau 5 resp. 6;
- Op die wijze zijn er twee groepen te identificeren die op een bepaald niveau aan de slag gaan en blijven nl. degenen die met een diploma plus certificaten aldaar zijn aangekomen, en anderen die met een formeel diploma rechtstreeks kunnen instromen.

Bijvoorbeeld:

1. Ad + certificaten op 6 – als traject naast een Bachelor.
2. Mbo-4 + certificaten op 5 – als traject naast een Ad.

Een ander scenario is dat er naast die certificaten (die dus sterk functiegericht zijn) ook een volledige niet-formele kwalificatie bestaat, naast de Ad dan wel de Bachelor. Die kan door het werkveld als een volwaardig alternatief worden gezien – zodanig dat eigenlijk het behalen van een Ad dan wel Bachelor geen echte en waardeerbare 'meerwaarde' voor het bedrijfsleven heeft. In Engeland is dat bijvoorbeeld het Higher National Diploma (HND) naast de Foundation Degree op 5. In Nederland is een aantal jaren geleden het Hoger Bedrijfsdiploma (HBd) ingevoerd, maar door de vertraging in het formeel in de regelgeving verankeren van het NLQF is daarbij het aantal kwalificaties tot nu toe beperkt gebleven.

---

<sup>1</sup> En certificaten, voor eenheden, modules, semesters e.d. worden nu geschaard onder 'micro-credentials'. Dat is echter maar een deel van het verhaal, dus er zullen andere begrippen moeten gaan komen.

Het is op basis van deze bewegingen zonder meer nodig om bij het ontwerpen en vernieuwen van een Ad-opleiding te zoeken naar de wijze waarop de functiehuizen voor 4, 5 en 6 zijn ingericht, hoe het werkveld omgaat met alternatieve niet-formele diploma's<sup>2</sup> en wat het effect is van het laten behalen van certificaten op een hoger niveau.

Een Ad-opleiding kan zodanig worden ingericht dat:

- bepaalde certificaten op niveau 5 in het programma worden opgenomen (in samenspraak met de organisaties die de trajecten ervoor aanbieden);
- eenheden binnen het Ad-programma worden ontwikkeld die een zelfstandig civiel effect hebben, in samenspraak met werkveldpartijen en deze laten koppelen via de private afdeling van de hogeschool aan niveau 5 van het NLQF;
- er certificaten zijn dan wel worden ontwikkeld die voortbouwen op eenheden van de Ad-opleiding en zelf dan wel in samenwerking met extern partijen privaat aan alumni kunnen worden aangeboden – en die op niveau 6 van het NLQF kunnen worden geplaatst.

Op deze wijze houdt de Ad-aanbieder greep op leerwegen waarvan de Ad op zich deel van uitmaakt, maar die verder zijn ingebed in combinatie met niet-formele scholingstrajecten.

#### **4 Eigenstandige Ad**

De Ad-opleiding kent dus een eigenstandige positie binnen het hbo en de daarmee samenhangende wet- en regelgeving. Die inbedding is nog steeds niet volledig vertaald naar een gelijkwaardige aanpak op alle fronten, vergeleken met de bacheloropleiding, maar mogelijk zal daarvoor in de komende jaren een aantal aanzetten kunnen worden gegeven bij het vernieuwen van het gehele hoger onderwijssysteem op basis van een brede strategische visie van de overheid.

Het betekent dat er ook sprake kan zijn van Ad-opleidingen die passen bij een deel van het werkveld waarbij in de inhoudelijke lijn van functies geen werk beschikbaar is voor afgestudeerden met een daarop nadrukkelijk gerichte bacheloropleiding. Dit zal echter een vrij zeldzame situatie zijn, zeker omdat alle bacheloropleidingen een 'spreiding' kennen als het gaat om de inzetbaarheid.

Daarnaast zullen er altijd wel, zoals bij het vorige punt aangegeven, mogelijkheden zijn om specifieke certificaten te gaan behalen die boven niveau 5 uitstijgen.

Het is derhalve van belang om bij het ontwikkelen van (nieuwe) Ad-opleidingen te bezien of er toch bedrijven zijn te bedienen met een programma dat past bij een 'eindfunctie' op niveau 5. Dat kan betekenen dat de eenheden sterker dan normaal op specifieke functiegroepen zijn gericht – zonder dat er meteen sprake is van het inrichten van een 'bedrijfsopleiding', hetgeen binnen de regelgeving niet is toegestaan.

Daarmee is er een opdracht te formuleren aan de ontwerpers van een Ad om te bezien hoe verschillende leerlijnen binnen de opleiding mogelijk zijn, om gewoon aan het werk te gaan of door te gaan naar een bacheloropleiding (of zich te richten op een functie waaraan 'automatisch' het doen van certificaten op niveau 6 is verbonden).

Uiteraard zal het bestuur met het andere betrokken management eisen dat alles betaalbaar en dus organiseerbaar is, gelet op de instroom, de uitstroom en de mogelijke synergie die met die leerlijnen is te realiseren.

#### **5 Eigenstandig resterend bachelorprogramma**

In het verlengde van de bovenstaande punten is het geen wonder dat er op niet al te lange termijn met de groei van het aanbod aan Ad-opleidingen en het opnemen van de afgestudeerden door de arbeidsmarkt, meer differentiatie op de niveaus 5 en 6 gaat ontstaan. Dat betekent dat er ruimte komt tussen de twee nu voor de hand liggende voortzettingen voor Ad-bezitters:

- Ad afgerond, gaan werken en in combinatie met het werk certificaten behalen (intern met een bedrijfsacademie, extern door allerlei aanbieders...).

---

<sup>2</sup> We laten hier maar buiten beschouwing het idee dat een paar politieke partijen hebben gelanceerd over het ontwikkelen van een kwalificatie die kan worden gezien als een niveau-5-opleiding, simpelweg voortbouwt op mbo-4 en wordt aangeboden door mbo-instellingen.

- Ad behaald en direct doorgaan door zich in te schrijven voor een bacheloropleiding, alwaar van die kant wordt bepaald wat er moet worden gedaan om de Bachelor te verwerven, op basis van het aanbod dat er is voor degenen die aldaar het vierjarige traject volgen.

Beide groepen vinden hun weg binnen de arbeidsmarkt, op basis van hetgeen is gevolgd. Maar er zullen verschillende functiegroepen gaan ontstaan, met hun eigen dynamiek, waarbij er sprake zal gaan zijn van een behoefte aan nog een andere groep bachelorafgestudeerden.

Die ruimte die er is, kan worden ingevuld door in samenspraak met de 'bevriende' bacheloropleidingen na te gaan of de volgende constructie haalbaar is – en dat men aldaar bereid is op basis daarvan het programma op te nemen als 'een vrije Ad-gerichte afstudeerfase' in het aanbod:

- Het programma bouwt voort op de Ad en past zich aan bij de veranderingen die daarin regelmatig worden gepleegd;
- Er worden hierbij certificaten ingebouwd die ook door werkenden kunnen worden gedaan met een Ad op zak, met een keuze daaruit die zodanig is dat de relevantie ervan in brede zin te verantwoorden is naar bijvoorbeeld de NVAO.
- Het programma is bedoeld voor de Ad-instream, maar kan geheel of gedeeltelijk ook worden gebruikt voor bachelorstudenten – intern of extern – op basis van een selectieprocedure.

Dit betekent dat de partner-bacheloropleiding in het eigen beleid en de externe verantwoording het programma op basis van de afspraken met de aanleverende Ad-opleiding(en) volledig meeneemt.

Overigens is het zo dat niet-bekostigde hogescholen straks ook niet-volledige opleidingen kunnen laten beoordelen door de NVAO. Dat wil zeggen dat ze voor het bovengenoemde scenario simpelweg zelfstandige tweejarige programma's kunnen aanbieden aan een scherp te definiëren groep instromers op niveau 5, om daarmee de Bachelor te laten behalen. Deze trajecten krijgen een eigen beoordeling en dus ook status.

Het zou interessant zijn als de overheid dit ook gaat bezien voor de bekostigde hogescholen en dan niet alleen – zoals nu - toestaat dat ze in een private setting dergelijke programma's mogen ontwikkelen en aanbieden om deze vervolgens te kunnen inschalen op niveau 6 van het NLQF. Zeker in regio's waar de Ad's in een eigen vestigingsplaats zijn gebundeld, zou een zelfstandig tweejarig bachelortraject een optie kunnen zijn voor het voorkomen dat afgestudeerden ergens anders moeten doorgaan met studeren – en daarmee mogelijk verloren gaan voor die regio.

### **Korte afronding**

Bovenstaande aangrijpingspunten vormen geen lijstje met voorschriften, en zeker niet volledig. Er is nog veel te zeggen over de doelmatigheid, de borging van het niveau, de vrije ruimte in een opleiding, het gebruiken van duale onderdelen (mag binnen voltijd en deeltijd), het samenwerken met private partners, de rol van de werkveldcommissie en zo is nog wel even door te gaan. Het gaat in deze nieuwsbrief vooral om het laten zien dat de Ad prima past in het hbo en de kans biedt om tot meer differentiatie te komen rond doorlopende leerwegen, hetgeen van groot belang aan het worden is, en nu nog vaak ondergesneeuwd raakt in veel instellingsplannen.

Hiervan afgeleid zal een hogeschool een beleid moeten ontwikkelen over de structuur, alhier toch vooral gekoppeld aan de voltijdse inrichting (met delen 'dual'), die echt nodig is om de werknemers te bedienen. Ook als het gaat om de zij-instream, bijvoorbeeld als iemand met een Ad pas na een aantal jaren aanklopt voor het doen van een resterend programma – bovendien als die persoon van een geheel andere hogeschool een diploma heeft. Kan het dan een flexibel programma zijn op basis van het gebruiken van 'leeruitkomsten' of willen deze lerenden toch gewoon naar school om in groepen alles te volgen?

Kortom, het ontwikkelen, vormgeven, aanbieden en onderhouden van Ad-opleidingen zijn zaken die niet meer los kunnen worden gezien van het totale denken over het hoger onderwijs, als hbo en zeker als individuele aanbieders van scholing. Aanzetten zoals die worden gegeven voor het flexibiliseren van opleidingen, zijn belangrijk, maar ze kunnen alleen maar het maximaal beoogde effect hebben als het stelsel als geheel onder de loep wordt genomen – en vervolgens een aanpak krijgt die laat zien dat we nieuwe stappen moeten en kunnen zetten...