



17 november 2021

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

Terug naar de Ad: vernieuwen of verbreden Incl. een aanbod voor alumni in het kader van het levenlang ontwikkelen

1 Inleiding

Er wordt meer en meer gesproken over het inspelen op innovaties, de noodzaak voor aanpassingen en de vernieuwing van de competenties als het gaat over de werkzaamheden die mensen moeten verrichten, vooral in sectoren waar de dynamiek lijkt te worden gekenmerkt door versnelingen waarbij elk jaar aanvullende scholing nodig is. Dat is uiteraard de strakke basis voor de aandacht die meer en meer nodig is voor het 'levenlang ontwikkelen'. Daarnaast duiken ook vaker geluiden op om dit mee te nemen bij de vormgeving van formele opleidingen, met ingang van een bepaald studiejaar. Als kennelijk om de twee jaar vernieuwingen worden doorgevoerd, gelet op het inzetten van ICT, het gebruik van allerlei systemen en het omgaan met procedures die nodig zijn om de maatschappij en economie draaiende te houden, betekent dit kennelijk toch ook het een ander voor het programma van een opleiding en de waarde van het diploma.

1.1 Veroudering programma's...

Zeker bij opleidingen van vier jaar kan dat effect van de 'relatieve veroudering' heel goed merkbaar zijn. Er zal door het programmamanagement al gaandeweg in de laatste fase aan wat knoppen moeten worden gedraaid, met minoren, keuzevakken en afstudeerprojecten. Maar ook bij Ad-opleidingen met hun relatieve korte studieduur is het van belang om voeling te houden met de ontwikkelingen rond nieuwe, te verwachten en in ontwikkelingen opduikende competenties en deze in de studie op te nemen.

Voor degenen die meteen na de Ad aan de slag gaan op de arbeidsmarkt zijn er mogelijkheden om aanvullende scholing te gaan volgen, met steun van de werkgever of door zelf te kijken naar wat er binnen de eigen branche wordt aangeboden. Dat kan mede in samenspraak met de beroepsorganisatie, mogelijk met een eigen scholingsaanbod dan wel het aanbieden van cursussen en trainingen door private instellingen – klein en groot.

1.2 Ook bezien bij doorstroom Ad-Bachelor

Als deze Ad'er doorstroomt naar een resterend bachelorprogramma is het zaak dat aldaar ook voldoende vernieuwing is te vinden om daarmee een cruciale stap te zetten die leidt tot een actuele set aan competenties die past bij functies op niveau 6 maar tevens is te zien als een verdiepingsslag in het verlengde van de Ad-opleiding. In dat laatste geval zou je kunnen denken aan een afstudeerrichting binnen die bacheloropleiding die daarvoor speciaal is ontworpen, met actualisering van allerlei eenheden om aldus binnen een bekostigd traject de ontwikkelingen in het werkveld te kunnen 'bijhouden'. Hoe dit allemaal binnen de huidige regelgeving een plek te geven is aan de betrokken hogescholen – en ook met een strategisch plan namens het Ad-Platform.

2 Roep om snelle aanpassingen

In de afgelopen periode is tijdens een aantal internationale conferenties gekeken naar wat er nu allemaal gaande is rond het economisch herstel van de pandemie. Daarbij werd tevens nog meer dan eens gewezen op de noodzaak om in veel delen van het werkveld scholing in te zetten teneinde de dynamiek in allerlei bedrijfstakken bij te kunnen houden, vaak nog eens versneld door

de wijze waarop in allerlei delen van de wereld wordt gezocht naar innovaties voor de productie-technieken en de dienstverlening waarmee men kan blijven in de strijd om een marktaandeel.

Dat betekent dat ook wordt gekeken naar de wijze waarop nu de initiële scholing is ingericht en wat daarmee gaat gebeuren in de komende tijd, rekening houdende met die 'relatief snelle veroudering' van het geheel aan leeruitkomsten waarmee afgestudeerden een baan zoeken. Uiteraard kunnen de instellingen dit niet allemaal 'real-time' bijhouden. Er treedt altijd een soort 'vertraging' op. Maar de boodschap die werd meegegeven bij die internationale bijeenkomsten is om de 'gap' zo klein mogelijk te laten zijn, en daarbij zo mogelijk te gaan leren van de aanpak die in diverse landen al is te vinden. Maar geen klakkeloze imitatie hanteren, wel zoeken naar instrumenten die passen binnen het nationale stelsel, om stap voor stap tot een eigen invulling te kunnen komen.

3 Een aantal mogelijkheden voor 'versnellingen' en 'vernieuwingen' – bij Ad-opleidingen

We geven hier een aantal gedachten met betrekking tot het zo goed mogelijk kunnen bijhouden van dynamische versnellingen in het werkveld en het actualiseren van competenties die nodig zijn om binnen een functie mee te gaan in de vraag naar innovaties die meteen worden opgenomen in het arbeidsproces. Hierbij maken we onderscheid tussen een aanpak binnen de opleiding zelf en het bedienen van degenen die als Ad-gediplomeerde aan de slag zijn gegaan.

3.1 Reguliere scholing na een opleiding, passend bij het werk

Voor de goede orde: Het is natuurlijk niet zo dat overal en op alle plekken binnen het werkveld de hier geschetste dynamiek op gelijke wijze een rol speelt. Het is normaal dat in combinatie met een baan of het verrichten van specifieke werkzaamheden er sprake is van een vorm van bij-, na- dan wel (gedeeltelijke) herscholing. Je kunt zeggen dat in zo'n geval de scholing past bij het 'levenlang ontwikkelen' en binnen bedrijven te zien is als een invulling van het personeelsbeleid.

Dat betekent ook dat niet alle Ad-opleidingen een vergelijkbare aanpak nodig hebben om mee te gaan in het vernieuwen van de programma's, zo snel en effectief mogelijk. Veel opleidingen leggen een prima basis voor een start op de arbeidsmarkt, mede gelet op de sterke verbondenheid daarmee, zeker ook als het gaat om de relevantie voor het (regionale) bedrijfsleven. Maar ook zijn niet altijd regio's met elkaar te vergelijken, dus mede daarom zal het ritme bij het integreren van nieuwe leeruitkomsten een kwestie van maatwerk zijn.

3.2 Ruimte voor aanpassingen in het programma (wettelijk...)

In ons land hebben we te maken bij het formele onderwijs met allerlei wet- en regelgevingen, vooral terug te voeren op de WHW, de wet voor het hoger onderwijs en het onderzoek. Zo is het dat bij een nieuwe opleiding door de NVAO wordt gekeken naar het programma om te kunnen beoordelen wat de relevantie voor het werkveld is, en om te bezien of de naam de lading op een juiste wijze dekt. Daarmee kan de opleiding in een hbo-sector worden opgenomen, mede om de her-accreditatie in praktische zin mogelijk te maken binnen een bepaalde categorie.

Als er vervolgens fors wordt gesleuteld aan het programma, ook met afstudeerrichtingen en sets met leeruitkomsten (die mogelijk aan leerwerkplekken worden opgehangen), is het niet erg als dit gebeurt in samenhang met de ontwikkelingen in het deel van het werkveld waarbij de opleiding wordt geacht te behoren. Maar als er om allerlei redenen eenheden verdwijnen en worden vervangen door andere die nadrukkelijk 'ergens anders' een eigen plek hebben, ook als dat gebeurt door het inzetten van minoren uit andere sectoren, dan kan de NVAO lastige vragen gaan stellen. Dat zullen ze eigenlijk nooit doen – en ook niet kunnen waarmaken – op eigen houtje, tussentijds, maar wel als de herbeoordeling aan de gang is. Hoewel, ze zullen er niet het dossier van zes jaren eerder bij gaan pakken, maar als het erg opvalt, de afwijking van de oorspronkelijke uitgangspunten, kan er wel eens verder onderzoek op details plaatsvinden.

Het staat nergens zo nadrukkelijk, maar er is kennelijk een herenakkoord, om het zo te zeggen, dat er altijd een kerndeel van 60 procent van de studiepunten dient te zijn. Dat geldt ook als opleidingen met eenzelfde naam naast elkaar worden gelegd, en vergelijkingen worden gemaakt. Maar nogmaals... dit lijkt toch wel op basis van de ervaringen met de heraccreditatie een scenario dat zich niet zal voordoen, al is het maar dat de beoordelingscommissies van de NVAO dit aspect niet expliciet in hun takenpakket hebben zitten. Dus, het bovenstaande kan eigenlijk gewoon voor kennis worden aangenomen, in praktische zin.

3.3 Tijdens de opleiding

Een vorm die in ons land nog geen stevige voet aan de grond heeft gekregen, is het bekostigd combineren van allerlei niet-formele trainingen, cursussen, korte brancheopleidingen en vormen van bedrijfsscholing met het formele programma. Dat zijn vormen van scholing die nu worden aangeboden tot private aanbieders, met specifieke trajecten voor werkenden en teams in bedrijven. Dat kan ook gebeuren via een eigen Business Academie, een intern trainingsinstituut van grote organisaties, ketens en bedrijfstakken, soms ook gekoppeld aan een beroepsorganisatie. Daarbij worden experts ingehuurd, met de meest actuele kennis van zaken, om aldus de vraag naar nieuwe competenties te kunnen bijbenen.

Wat hierbij overigens een groeiende aandacht verdient, is het gaan bezien of dergelijke niet-formele kwalificaties gekoppeld zijn aan een niveau van het NLQF, om te kunnen garanderen dat:

- ze op het vereiste niveau zijn te plaatsen, dus voor een Ad-opleiding op 5 (maar kan ook 4+ of 5+ of eventueel 6 zijn);
- het aanbod van die kwalificaties voor een langere tijd is gegarandeerd, dus dat de opleiding er voor een langere tijd op kan 'leunen'.

Wat je zou kunnen doen, als daarvoor de formele regelingen worden aangepast, is het inzetten van een aanpak die in landen waar het volwassenonderwijs en dus ook het 'levenlang ontwikkelen' een sterke nationale strategie kent. Hierbij met een paar penningstreken die aanpak, dus als het gaat om opleidingen waarbij in het werkveld duidelijk waardering zal zijn voor afgestudeerden die over de meest mogelijke recente kennis beschikken.

- Reserveer in een stage of praktijkperiode tijd voor het kunnen volgen van een of meer korte trajecten, aangeboden aan werknemers van de organisatie waarvoor die activiteit is gepland (en zoek dit samen op tijd met elkaar uit).
- Neem twee minoren van beperkte omvang op (denk aan maximaal 6 punten per minor) waarvoor een branche-organisatie of een beroepsvereniging verantwoordelijk is, en waarbij kwalificaties worden aangeboden die door die partijen worden 'beheerd' – in de wetenschap dat de groepen die hierbij worden gevormd, bestaan uit studenten maar ook werkenden die op deze wijze kunnen aanschuiven.

3.4 Na de opleiding

In het algemeen moet wel worden gesteld dat het aanpassen van programma van een opleiding voor degenen die al in de studie hun geplande eenheden volgen en daarmee studiepunten willen behalen, een behoorlijke uitdaging is, met alle rechten en plichten voor alle betrokkenen. Zeker als daarbij ook externe partijen zijn betrokken, om er voor te zorgen dat alles voortdurend op z'n plek valt en het geheel studeerbaar blijft.

Daarom is het vaak beter om te streven naar het bedienen van alumni en dan vooral degenen die na het behalen van het diploma direct aan de slag zijn gegaan in een werkomgeving die vanaf het begin vraagt om aandacht voor het behalen van aanvullende, nieuwe en actuele competenties. Hier een lijstje met mogelijkheden hiervoor, ter beoordeling van de aanbieders van Ad-opleidingen om te bezien wat haalbaar is – en dan maar kijken of de overheid gaat aanhaken. Daarmee is dan aandacht voor hoe de constructies binnen de huidige kaders zijn vorm te geven, zeker als het gaat om het samen invullen van het 'level playing field' door de bekostigde en private aanbieders, en de combinaties daarvan.

- De opleiding zet een eigen private afdeling op, en biedt daarmee kwalificaties aan die op niveau 6 zijn te plaatsen en simpelweg in het verlengde liggen van hetgeen in de Ad-opleiding is gevolgd. Deze kwalificaties die met een certificaat zijn af te ronden, kunnen formeel aan het NLQF worden gekoppeld.
- Binnen de opleiding is sprake van minoren die op zich een civiel effect hebben, en die aldus kunnen worden gezien als kwalificaties die samen met een branche of beroepsvereniging – zoals eerder in dit nummer beschreven – op een formele wijze via daarvoor bestaande procedures kunnen worden gelinkt aan niveau 5 van het NLQF.

Deze minoren, dus kwalificaties die ook met een certificaat zijn af te ronden, worden elk jaar aangepast aan de eisen die eraan worden gesteld om het civiele effect te kunnen behouden. Daarmee zijn ze ook te zien als hét middel om het Ad-programma up-to-date te houden.

Deze kwalificaties worden dus regulier als minoren aangeboden aan de ingeschreven studenten, maar ze kunnen ook worden gevolgd door alumni van de opleiding als duidelijk is dat daarmee de benodigde vernieuwing van de competenties kan plaatsvinden.

- Deze oud-studenten schuiven aan bij de groepen studenten die de minor voor de reguliere opleiding volgen. Ze betalen een bedrag dat is gebaseerd op de marginale kosten die hiervoor dienen te worden gemaakt.
- Het kan ook voorkomen dat in de werkomgeving van de oud-student behoefte is aan het verwerven van nieuwe kennis en vaardigheden met het oog op verbreding van de competenties, gelet op de veranderende eisen die worden gesteld. Deze alumnus kan onder bepaalde voorwaarden met het oog daarop bij een andere Ad-opleiding een of twee minoren volgen, onder dezelfde condities. Ook daarvoor wordt dus de private constructie met het betalen van een kostendekkend bedrag gebruikt.
- Het kan zo zijn dat deze oud-Ad'er van hogeschool X in een andere regio aan het werk is gegaan. Met het oog op het gaan werken met publiek-private constructies kunnen alle Ad-aanbieders zich landelijk verenigen en elkaars alumni de kans bieden om dergelijke kwalificaties in de vorm van minoren te volgen, met dezelfde geldelijke aanpak. Deze Ad'er wordt dus een 'aanschuif-cursist' bij hogeschool Y.
- Een interessante variant daarbij is dat een alumnus van hogeschool X aan de slag gaat in een regio waar ook hogeschool Y dezelfde Ad-opleiding in de markt zet, maar dan met een aantal andere accenten, gelet op de regionale arbeidsmarkt en het soort bedrijven dat aldaar die Ad'ers aanneemt. Ook daarbij is het een optie om die persoon na een of twee jaren als cursist een aantal relevante Ad-eenheden bij hogeschool Y te laten volgen. Daarmee wordt zowel een verdieping als een verbreding een kans gegeven.

4 Aan de slag hiermee...

Nederland streeft binnen de huidige kaders voor onderwijs en scholing naar een strategie waarmee er sprake is van een goedwerkend systeem voor het 'levenlang ontwikkelen'. Maar dan is het onvermijdelijk om allerlei vormen mogelijk te maken waarbij private en bekostigde constructies met elkaar kunnen worden vervlochten dan wel elkaar aanvullen. Hetgeen hierboven wordt geschetst is een voorbeeld van die laatste aanpak, dus met niet vanuit het bekostigde deel van het hoger onderwijs te trachten alles te 'vermarkten' van een formele opleiding. Het gaat erom te bezien of de bestaande publiek-bekostigde voorzieningen zijn in te zetten voor wat ook in de private setting is aan te treffen, om vervolgens schaalvoordelen te behalen – voor de persoon en ook onze maatschappij, om dubbele uitgaven te vermijden.

Er is dus genoeg te doen, en te gaan regelen. Daarbij moeten de betrokken Ad-aanbieders ook aan de bak, als ze brood zien in het toetreden tot een scholingsmarkt die als een welkome uitbreiding moet worden gezien van hetgeen nu al met deze tweejarige hbo-opleidingen is bereikt. Hier een paar suggesties, handreikingen voor die volgende te zetten stappen.

- Ontwikkel als Ad-opleidingen, alleen en vooral gezamenlijk, een alumnibeleid, om de Ad'ers die aan het werk gaan, te volgen ('alumni tracking');
- Ga met het werkveld na op welke wijze voor Ad-opleidingen die zich richten op dynamische delen van het werkveld, een register is aan te leggen met scholingsmogelijkheden die aanvullend zijn op de desbetreffende Ad-opleidingen;
- Ontwerp samen met branches en beroepsorganisaties een landelijk systeem voor alumni die in aanmerking komen voor het volgen van minoren ('kwalificaties met een bepaald civiel effect'), bij de 'eigen' hogeschool of elders in het land – samen met een aanpak voor de bekostiging ervan;
- Bouw een netwerk op met organisaties die nauw betrokken zijn bij arbeidsmarktontwikkelingen (ROA, UWV, CBS...) om periodiek na te gaan waar zich snelle bewegingen voordoen, om daarvan zowel voor de Ad, de verdere scholing en ook de mogelijke voortzetting voor een complete bacheloropleiding gebruik te kunnen maken.

Er is natuurlijk aanleiding om mede te gaan kijken naar de ervaringen die zijn en worden opgedaan met de 'leeruitkomsten', het 'flexstuderen' en het 'werkplekleren', maar ook met nieuwe mogelijkheden zoals de 'micro-credentials', de kleinere eenheden zeg maar, in combinatie met aanvullende mogelijkheden voor het erkennen van eerder verworven competenties.