



30 augustus 2023

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

Van start met het nieuwe studiejaar.... Een paar zaken om op te warmen voor een heet discussiejaar...

1 Inleiding

We gaan beginnen. Het nieuwe studiejaar (formeel 1 september voor hbo en wo, 1 augustus voor mbo) mag van start worden geschoten. Dat gebeurt eigenlijk nu al met een stortvloed aan stukken over het onderwijs in ons land, tot ons komende via alle kanalen die je maar kunt bedenken. Internationalisering, introductie, budgetten, onderzoek, levenlang ontwikkelen en privaat handelen... om slechts een paar hete hangijzers te noemen, zaken waarover uit alle invalshoeken meningen worden geventileerd.

Met superspannende verkiezingen voor de deur en straks met een hele lijst voor de 'controversieel' verklaarde onderwerpen op de vergadertafel (woensdag 6 september besluit de onderwijscommissie van de TK hierover) wordt het ons wel heel gemakkelijk gemaakt om in de nieuwsbrieven verslag te doen over ontwikkelingen, wetgeving en initiatieven. Uiteraard plakken we daar ook onze kanttekeningen, commentaren en opmerkingen aan vast, maar wel steeds met het aanreiken van mogelijke alternatieven op basis van opgedane ervaringen. Het is aan de lezers om er kennis van te nemen en in voorkomend geval te gebruiken.

In dit nummer een paar zaken die in de vakantie speelden (ja, de raderen van de discussies en overleggen staan niet stil) en waarvan we maar meteen verslag doen:

- Voorbeeld van internationalisering en een natuurlijke selectie onder de studenten...
- Ontwikkeling rond het meer inzetten door werkgevers op specifieke 'skills' en minder op de formele diploma's...
- Micro-credentials in het hoger onderwijs.

2 Een TU en 'selectie' bij anderstalige opleidingen

Er worden allerlei discussies gevoerd, in grote en kleine kring, over de voorstellen om te komen tot 'internationalisering in balans'. De internetconsultatie is nog gaande maar er zijn al vele tientallen reacties en meningen naar voren gebracht – los van alle artikelen in de media, ook te zien als een 'standpunten- en charme-offensief'.

Tevens worden er standpunten en ervaringen uitgewisseld om meer specifieke situaties te kunnen belichten, in online vergaderingen van werkgroepen. We willen u toch niet een interessant onderwerp onthouden, zoals dit in een van die overleggen aan de orde kwam. Het betreft een aspect van onderwijs en toetsing dat nog niet echt vaak wordt aangekaart.

Het gaat om de volgende situatie:

- Er is sprake van een bacheloropleiding bij een Nederlandse Technische Universiteit, verzorgd in het Engels, gericht op de gebieden met 'Automatisering, ICT en Computerkunde'.
- Men richt zich op de top van de markt. Dat betekent in praktische zin dat de meerderheid van de studenten van uit de Europese Economische Ruimte komt en de minderheid uit Nederland.
- Veel van de docenten komen niet uit Nederland en zijn vaak op hun vakgebied 'gewoon heel goed' en 'ambitieuw'.

Deze combinatie van veel buitenlandse studenten en internationale docenten (professoren) betekent dat de lat behoorlijk hoog wordt gelegd, op basis van de inzet van die studenten en de verwachtingen ten aanzien van de 'standaard' die volgens de docenten moet en ook mag worden

gehanteerd bij de toetsing. Deze aanpak blijkt derhalve in de praktijk de gemiddelde eisen omhoog te trekken, een situatie die zich als het ware zelf in stand houdt door de tijd heen.

Het blijkt nu dat relatief gezien veel van de jonge Nederlandse studenten de studiementaliteit en werkhouding van die buitenlandse studenten niet kunnen hanteren en vervolgens vanaf de start van de opleiding min of meer achter de feiten aanlopen.

Het gevolg zal duidelijk zijn nl. dat in het eerste jaar veel van de Nederlandse studenten het onder-spit delven door onderin de 'standaardverdeling' van de studiepunten te blijven hangen. In formele zin is het studierendement best prima, ook al omdat de buitenlandse studenten gewoon als een speer blijven gaan met hun studie na de propedeuse.

Het is alles bij elkaar een logische consequentie van de aanpak die wordt gehanteerd. De betreffende TU beziet de opleiding(en) in de internationale context en zal dus de normen niet verlagen, zeker niet vanwege het inzetten van internationale professoren die ook hun eigen benaderingen willen hanteren, mede als die studenten onderzoek doen en gaan doorstromen naar een Master.

Maar wat gaat er gebeuren als er veel minder internationale studenten mogen worden aangetrokken of dat binnen die opleiding(en) alleen nog maar een paar heel specifieke Engelstalige trajecten kunnen worden aangeboden? Het kan betekenen dat men strenger moet gaan selecteren bij de Nederlandse instroom om het hoge niveau te kunnen vasthouden, met alle gevolgen van dien. Er wordt daarbij ook verwezen naar een mogelijke daling in de 'international rankings' – met als kanttekening en waarschuwing van critici dat die mede en vooral aan die niet-EER-studenten is te danken. Maar het is aan die TU, om de nieuwe strategie te bepalen...

3 Skills-based hiring

Een tijdje geleden is op hoog politiek en strategisch niveau door de VS en de EU besloten een 'Taskforce' in te stellen met internationale vertegenwoordigers van onderwijsinstellingen, bedrijven en werkgeversorganisaties, vakbonden en politieke organisaties. Het doel is gezamenlijk te zoeken naar mogelijkheden voor het ontplooiën van nieuwe initiatieven om daarmee meer mensen aan de slag te kunnen laten gaan in specifieke sectoren van het werkveld. Men denkt mede aan bepaalde groepen laagopgeleiden, minderheden en vrouwen die nu minder kansen krijgen. Dit gebeurt onder de naam 'Talent for Growth', om aan beide kanten van de oceaan goede voorbeelden 'op te halen' rond scenario's die kennelijk werken en over en weer zijn in te zetten.

De werkgroepen binnen de Taskforce mogen zich een jaar lang buigen over hetgeen wordt aangedragen om daarna met allerlei voorstellen te kunnen komen. Van onze kant mag rond een aantal thema's worden meegedacht, dus in de komende tijd zullen we allerlei zaken kunnen gaan belichten (en zo nodig beleggen we online-sessies met mensen die graag willen meedenken).

Het blijkt nu overigens al dat een zeer belangrijk thema hierbij is dat steeds meer grote bedrijven in hun jacht op mensen voor hun vacatures adverteren met een beperkte set benodigde 'skills'. Dat betekent dat op voorhand niet meer wordt gekeken naar het hebben van een volledige en formele opleiding, met naam en graad. Daarbij speelt mee dat het opleiden daarvoor in dit tijdsgewricht veel te veel tijd vergt, in combinatie met de noodzaak om die 'skills' ook veel vaker te moeten vernieuwen en daarmee te updaten.

Dat betekent tevens dat in de wervingscampagnes wordt benadrukt dat met kortere cursussen en specifieke en compacte scholingsprogramma's iedereen in aanmerking kan komen, ook door het werk in het begin met die educatie te combineren. Deze vorm van het aantrekken van meer mensen voor allerlei vacatures heet in de VS 'skills-based hiring' of – nog scherper – 'skills-first hiring'.

Kortom, iemand die bijvoorbeeld een diploma op niveau 4 bezit en merkt dat een baan op niveau 5 via een doelgericht scholingstraject is te verkrijgen, zal vervolgens niet meer opteren voor een volledig programma op niveau 5. Er wordt daarom vanuit werkgeversorganisaties al geruime tijd op gewezen dat instellingen voor hoger onderwijs samen met de overheden een doelgericht beleid hiervoor moeten gaan ontwikkelen. Men stelt dat er anders op niet al te lange termijn een strijd moet worden aangegaan met de private aanbieders, de 'Business Academies' en trainingsorganisaties die heel scherp in beeld hebben wat bedrijven nodig hebben, dus die zo'n 'bundle of skills'.

Het is afwachten hoe binnen de EU en dus ook in Nederland dit alles gaat spelen. In de VS (en ook in landen als Canada en Australië) hebben bijvoorbeeld de Community Colleges (CC) daarbij

een belangrijke rol. Dat doen ze niet alleen door de formele opleidingen voor een Associate Degree aan te bieden maar ook met het hebben van een 'Workforce Development Institute' (WDI). Omdat daar alles toch gewoon gebeurt in de (vrijwel) private setting, kan en mag men via zo'n WDI allerlei scholingstrajecten aanbieden die gericht zijn op de regionale arbeidsmarkt. Die insteek kan aldus worden gebruikt voor het inspelen op die 'skills-first hiring'.

Iets om ook eens hier in ons land uit te proberen met onze 'Professional Associate Colleges'? Dat kan best in samenspraak met ROC's die samenwerken met hogescholen rond de Ad's. Ook past het prima bij het 'levenlang ontwikkelen' en het zoeken naar meer mogelijkheden voor 'duale Ad-trajecten'.

4 Micro-credentials and Certificates

In de afgelopen maanden zijn we overstelpt met uitnodigingen voor het deelnemen aan internationale conferenties, webinars, workshops en seminars over het verdere gebruik van 'micro-credentials'. Ook verschijnen er regelmatig rapporten van allerlei organisaties, met informatie over ontwikkelingen in diverse landen alwaar veelal op een bepaald niveau initiatieven zijn en worden ontplooid. Dat gebeurt in veel gevallen op basis van 'richtlijnen' die al in 2022 door de Europese Commissie zijn opgesteld (een actie die overigens al was ondernomen zonder dat er in internationaal verband goed met elkaar van gedachten was gewisseld, en aldus daarmee een deel van de discussies en het onderzoek 'dood te slaan'.

Ook wordt in bepaalde overzichten ons land genoemd, maar dan wel zodanig vaag dat niet is te achterhalen waar die informatie vandaag komt en wat er concreet valt te melden. Navraag levert niets op, niet anders dan dat er verder onderzoek wordt gedaan...

Wat echter wel uit die informatie nadrukkelijk naar voren komt, is dat vooral binnen het hoger onderwijs in de internationale setting het begrip 'micro-credential' wordt omarmd. Binnen het Bologna-proces is altijd alleen maar gewerkt aan formele en volledige kwalificaties en graden, met alle daarvoor benodigde instrumenten en mechanismen. Nu steeds meer aandacht uitgaat naar de aanpak voor het 'lifelong learning' en de vraag naar (hele) kortere cycli voor op-, bij- en herscholing, kan men als European Higher Education Area (EHEA) niet 1-2-3 met aanpassingen komen. Veel landen hebben de deelname aan de EHEA min of meer on-hold gezet, om eerst weer een nationale strategie te ontwikkelen. Dan wil men het alles bij elkaar niet te ingewikkeld maken.

In het mbo (Vocational Education and Training) is men in het algemeen veel meer gewend aan het betrokken zijn bij het aanbod aan kleine kwalificaties (micro-qualifications), te gebruiken voor de training van werkenden. Dat levert een prima scala aan 'certificaten' op. Het werkveld is dan ook wel tevreden met deze situatie. Dat betekent dat men in de sector VET niet echt staat te springen om een aanvullend systeem, met alle criteria die moeten worden gehanteerd. De internationale onderzoekers voeren wel allerlei enthousiaste verhalen ten tonele, maar dan kijkt men vooral toch ook naar de Business Academies, met hun mogelijkheden voor interne scholing en training.

Een uitdaging hierbij is nu ook de koppeling aan het EQF en nationaal dus het NQF. Misschien is daarvoor nationaal een insteek te ontwikkelen om, naast de type kwalificaties die nu al in aanmerking komen voor een koppeling aan het NQF, de MC's een plek te geven. De vraag is echter of dit als zodanig bruikbaar gaat worden voor de afnemers ervan en dat de meerwaarde van een NQF-niveau wordt erkend.

5 LLO en een week bijscholing – kom op, wacht niet op geld van de overheid

Er is veel over te zeggen, maar het valt te verwachten dat in de komende maanden in de rituele stoelendans voor de invulling van de regering en het te gebruiken regeerakkoord veel zal worden gewisseld over de uitgaven en de bestedingen voor het onderwijs in het algemeen en het hbo en wo in het bijzonder. De bedragen die extra nodig zijn, vliegen al over tafel, zonder zich al te bescheiden op te stellen. We zullen er nog op terugkomen in de komende nieuwsbrieven als het gaat om zaken die raken aan Levenlang Ontwikkelen – zoals het als hogescholen mogen begeleiden van alumni naar een mooie plek op de arbeidsmarkt – maar het zou nu wel eens goed zijn als men dan niet meteen gaat wijzen naar de overheid om met geld over de brug te komen.

Het is aan te raden om in overleg te gaan met de overheid om te bezien onder welke voorwaarden bekostigde instellingen de scholing van alumni kunnen gaan verzorgen – betaald door de werkgevers, in een private aanpak. Het bedrijfsleven profiteert ervan... dus 'boter bij de vis'.