



13 september 2023

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

Mixen 'formeel' en 'privaat maatwerk' voor het actualiseren van opleidingen

Voorstel voor een 'model'

1 Inleiding

Zo, het nieuwe studiejaar is nu toch echt begonnen. Eigenlijk zou je kunnen spreken over een frisse start, met een jaar dat zonder meer verlost is van alle consequenties van de coronaperiode. De instromende studenten hebben normaal examen kunnen doen – met hier en daar nog wel wat rimpelingen – en aldus kunnen de reguliere zaken weer worden opgepakt binnen de vormgeving van het hoger onderwijs. Overigens dalen de inschrijvingen voor de bacheloropleidingen na de piek in 2020/21, met alle gevolgen van dien voor de studentenaantallen in de komende jaren.

En ja, intussen zijn we in afwachting van de verkiezingen. Die gebeurtenis kan voor veel nieuwe ontwikkelingen gaan zorgen binnen het onderwijs. Er zijn echter weinig zaken controversieel verklaard. Maar het kan best zo zijn dat er een andere minister komt en allerlei plannen in de ijskast worden gestopt of in de prullenbak verdwijnen. Het is heel simpel om er nu een lijstje van op te stellen, maar laten we eerst maar zien wat er in de komende maanden al dan niet wel of niet in de besluitvorming van de politici opduikt. En vorige week zijn ook rapporten rond de 'toekomstverkenningen' verschenen. De vingers houden we aan de polsen van alle organisaties...

2 Maatwerk voor werkgevers inbedden in formele opleidingen voor actualisatie

In deze nieuwsbrief slaan we een brug met hetgeen in het laatste nummer voor de zomervakantie is gemeld. Dat alles ging over de prijs voor Windesheim met betrekking tot de inrichting van een praktijkgerichte deeltijdopleiding in de sector zorg en welzijn. Daarbij werd van onze kant gemeld dat het een mooi voorbeeld is van hoe je in principe een constructie kunt gebruiken waarbij eigenlijk een deel ervan past bij het leveren van (privaat) maatwerk voor het desbetreffende werkveld door samen op te trekken met werkgevers die studenten 'aanleveren'. Dat is nadrukkelijk niet bedoeld om bedrijven en organisaties te voorzien van zgn. bedrijfsopleidingen zoals ze privaat worden ontwikkeld en aangeboden. Het biedt wel een uitgelezen kans om formele opleidingen voortdurend te actualiseren om aldus de relevantie voor het werkveld te kunnen bewaken.

In een aantal reacties op die uitspraak werd ons aangegeven dat het interessant is die opzet nog wat verder uit te werken. Mogelijk kan het leiden tot een nieuwe variant binnen het hbo, met een 'twist' die past bij de deeltijdse aanpak. Dat doen we dus hier, met het beschrijven van een model, om het zo maar te noemen. Commentaren zijn van harte welkom. Het is dan tevens een optie om een keer in de komende maanden een webinar te houden, online dus, met degenen die wellicht betrokken kunnen worden bij het verder uitwerken van dit model, om de benodigde criteria vorm te geven. Dat alles is te gebruiken voor een voorstel dat mede in het kader van de 'toekomstverkenningen voor het hoger onderwijs' een plek in de discussies over vernieuwingen kan verdienen.

3 Achtergrond bij zo'n model – dus waarom die constructie...

Voordat het model hier in de grondverf wordt gezet, toch nog wat informatie over het waarom van deze constructie d.w.z. over de regels die op dit moment gelden voor het werken met bekostigde hbo-opleidingen en de kaders waarbinnen dient te worden gewerkt.

Ons formele systeem kent aanbieders van hbo-opleidingen die door de overheid worden bekostigd. Daarom worden de opleidingen en ook de instelling zelf door de NVAO onder de loep genomen en

vervolgens geaccrediteerd. Inherent daarmee is de eis dat het overheidsgeld op een bepaalde wijze wordt besteed, mede gelet op het standpunt dat het gaat om het in stand houden van een deel van een systeem dat niet door 'de markt' zelf zou kunnen ingericht en vormgegeven.

Het betekent dat er regels zijn voor de wijze waarop met de valorisatie van de formele opleidingen mag worden omgegaan. Er is sprake van kaders voor 'helderheid' en daarmee het privaats handelen door bekostigde instellingen op de markt van andere soorten scholing, training, onderwijs en educatie. Die regels laten op dit moment 'veel te weinig ruimte' voor hogescholen, zo wordt voortdurend door bestuurders gesteld rond het 'levenlang ontwikkelen'. Maar het lukt vervolgens niet om met elkaar die ruimte te vergroten en de kaders soepeler in te richten, mede gelet op allerlei soorten belangen die meespelen, ook van de private aanbieders van dezelfde formele opleidingen.

Een van de opties is om 'semi-privaat' onderdelen van formele opleidingen aan te bieden, met als doel werkenden bij bedrijven in bepaalde delen van het werkveld te laten bijscholen. Maar tevens kan daarbij maatwerk worden geleverd door samen met een bedrijfstak, een branche, een beroeps-groep of een ander platform van werkgevers te bezien op welke wijze bij zo'n scholingstraject allerlei leeruitkomsten kunnen worden ingebouwd en die heel actueel bij de dynamiek in het werkveld passen. Werkenden zouden dan niet de gehele hbo-opleiding hoeven te doen, een aanpak die wereldwijd opgeld doet, onder de term 'skills-first hiring, en waarop we later nog een keer zullen terugkomen als het gaat om het behalen van 'certificaten' in het algemeen.

Het mag echter binnen de huidige kaders geen structurele aanpak zijn, om daarmee de private aanbieders niet in de weg te zitten. Dat is mede het geval omdat die nog veel meer vrijheid hebben in het aanbieden van korte programma's en altijd zelf het risico nemen op het leiden van verlies.

Een specifiek punt hierbij is dat een private (non-formele) kwalificatie aan een niveau van het NLQF is te koppelen. Alle aanbieders van formele opleidingen kunnen dit met 'eenheden' doen, maar dit geeft weinig extra meerwaarde omdat ze 'de afkomst' ervan kunnen vermelden. Bovendien is het zo dat als ze van een opleidingsdeel een zelfstandig geheel maken, dit wel kan maar dan moeten ze het als zodanig onderbrengen in een aparte private entiteit om van daaruit te werken¹.

4 Primaire doel

Het belangrijkste doel van de constructie, in een model gegoten, is om het werkveld te betrekken bij de actualisering van een hbo-opleiding. Dat wil zeggen dat werkgevers weten dat bij het volgen van de opleiding door werkenden (en alle anderen die zich ook aldus willen her- of opscholen) een up-to-date programma aanwezig is. Het is dus niet altijd nodig om werkenden ook nog een keer

¹ *We komen er mogelijk in een volgende nieuwsbrief nog apart op terug (n.a.v. de bestuurlijke boetes voor private aanbieders), maar het is zo dat een bekostigde hogeschool een kwalificatie (geen opleiding noemen, want dan gaat om formele opleidingen) kan laten ontwikkelen, op basis van de vraag uit het werkveld. Dat kan een programma opleveren dat duidelijk afwijkt van wat in een formele en dus geaccrediteerde opleiding is terug te vinden. Maar vanwege de regels voor 'de helderheid' kan men die kwalificatie echter niet zelf aanbieden bij het NCP van het NLQF om het niveau vast te stellen (5, 6 of 7).*

Ook staat dit niet als zodanig in de (nog goed te keuren) wetgeving voor het NLQF. Men zal een andere (private) organisatie moeten vragen dit te doen. Vervolgens kan die aanbieder best mensen en materiaal inhuren van de bekostigde hogeschool. Mogelijk dat in de nabije toekomst deze 'clash' tussen de wetgeving voor het formele en bekostigde onderwijs en het gebruik van het NLQF verder onder de loep wordt genomen.

Maar daarnaast is eigenlijk het meest heikele punt bij dit alles dat een bekostigde hogeschool voor een zelf ontworpen kwalificatie niet op eigen houtje kan verklaren dat het programma op niveau 5, 6 dan wel 7 wordt verzorgd. Nog 'erger', men kan het ook niet afficheren als zijnde 'op hbo-niveau', aangezien die bevoegdheid ontbreekt (voor wat men in de VS, het UK en andere landen de 'degree awarding power' noemt). Het keuren van het eigen vlees mag nu eenmaal niet. Zo kan in het programma van alles zitten, misschien ook wel op lagere niveaus, en hoe kan een 'klant' dit ooit bevroeden?

Jazeker, de ontwikkelaar is wel een hogeschool maar daarmee is niet automatisch elk programma hbo-waardig. Een private aanbieder mag zowel formele als non-formele kwalificaties in de markt zetten, maar ook dan moet er sprake zijn van een scheiding der entiteiten bij het vaststellen van de status ervan.

Overigens, als een instelling stelt dat een kwalificatie op niveau 6 is, waarom zegt men dan altijd 'op hbo-niveau' en niet 'op wo-niveau'? Hogescholen en universiteiten kennen toch in formele zin allebei opleidingen op het bachelorniveau...?

apart of daarna korte trajecten te laten gaan volgen, leidend tot 'actuele bedrijfs certificaten' op basis van een private samenwerking met een of andere scholingsaanbieder. Dit kan wel een structurele aanpak zijn voor werkgevers die hun werknemers op dat niveau willen laten bijscholen, ook in overleg met zo'n bekostigde hogeschool. Maar dan dienen die korte scholingstrajecten in principe te worden aangeboden door een private partner ervan, gezien de regels voor de 'helderheid'.

De hier voorgestelde constructie is daarmee een slimme manier om dit allemaal op een toelaatbare wijze te omzeilen door gebruik te maken van de mogelijkheden die de wetgever op dit moment wel biedt, dus zonder zich in allerlei lastige bochten te moeten wringen. En over het meedoen voor alleen die certificaten... daarop komen we aan het eind toch nog even terug...

5 Ons voorstel voor een model

Op basis van het bovenstaande beschrijven we hier een model waarbij de geschetste mogelijkheden worden gecombineerd. Het model kan verder worden uitgewerkt, samen bij een nog te plannen bijeenkomst of webinar. Daarbij zullen ook ontwikkelingen rond het gebruik van het NLQF en de regeling voor de 'helderheid' voor private activiteiten worden meegenomen.

Schematisch:

- We gaan uit van een deeltijdse hbo-opleiding;
- De aanbieder is een hogeschool;
- Deze opleiding kent een duidelijk te identificeren werkveld, met voldoende grote werkgevers die functies hebben voor afgestudeerden van deze opleiding;
- Deze werkgevers hebben de mogelijkheid om werknemers op te scholen, stagiaires in te zetten en afgestudeerden aan te nemen;
- De werkzaamheden die behoren bij de functies op het betreffende niveau, kennen een zekere dynamiek waardoor het nodig is om de hbo-opleiding periodiek 'bij te stellen';
- Er is een eigen 'werkveldcommissie' met vertegenwoordigers van de belangrijkste werkgevers.
- Binnen het programma van deze opleiding worden onderwijseenheden aangewezen die in samenspraak met de 'werkveldcommissie' worden bepaald, gelet op de relevantie voor het werkveld met het oog op de dynamiek binnen de werkzaamheden;
- Bij elke onderwijseenheid (kernvak, minor, semester...) wordt vastgesteld wat de leeruitkomsten zijn, welke de basis ervan vormen en welke zich lenen om binnen het werkveld te worden uitgevoerd ('werkplek-leren');
- Op basis van de mogelijke inzet van studenten en hun werkgevers, als ze meerdere studenten leveren – alleen of in een samenwerkingsverband – wordt elk studiejaar voor deze onderwijseenheden bezien alwaar ze in het werkveld worden 'belegd';
- Er worden vervolgens studentengroepen gevormd voor elke onderwijseenheid. Studenten die tevens werknemer zijn bij de organisatie(s) die deze eenheid hebben 'geadopteerd', worden zo goed mogelijk over deze groepen verdeeld, om als contactpersonen te fungeren;
- Hiervoor worden samenwerkingsovereenkomsten gesloten, zo simpel mogelijk te houden om 'elkaar niet in de weg te zitten'. Daarin wordt ook vastgelegd hoe vanuit de werkgever (organisatie) de sturing en de begeleiding worden ingevuld.
- Voor de leeruitkomsten van een onderwijseenheid waarvan dus is vastgesteld voor het betreffende studiejaar dat ze geschikt zijn voor het verwerven ervan in een concrete werkomgeving met een sterke betrokkenheid van een werkgever (organisatie), wordt vastgelegd hoe de groep met studenten hieraan werkt. Zo'n werkgever kan aangeven welke (actuele) werkzaamheden binnen de organisatie worden vertaald naar (nieuwe) leeruitkomsten, om in de onderwijseenheid te worden opgenomen, samen met doelstellingen voor de studenten als werknemers binnen hun functies;
- Er wordt als opdracht aan de groepen meegegeven om de vastgelegde leeruitkomsten, op basis van de ervaringen ermee in de voorgaande jaren (en mogelijk het jaar daarvoor ook geactualiseerd op deze wijze) te koppelen aan activiteiten op de werkvloer. Daarbij wordt bezien waar leeruitkomsten moeten en kunnen worden aangepast, aangevuld en mogelijk ook door andere worden vervangen;
- De uitkomsten hiervan wordt doorgespeeld naar de werkveldcommissie. In samenspraak met de examencommissie wordt vastgesteld hoe de ervaringen van de groepen worden vertaald

naar een aangepaste onderwijseenheid, te gebruiken voor de volgende keer dat studenten hiermee aan de slag gaan;

- De examencommissie bevestigt dit voorstel, op te nemen en te verwerken in de (nieuwe) onderwijs- en examenregeling. Daarbij wordt ook de samenhang met de andere aan te passen eenheden bezien, om binnen de kaders van het opleidings- en beroepsprofiel te blijven.
- De opbrengsten van deze aanpak, hier geschetst voor de deeltijdse opleiding, kunnen eveneens worden gebruikt voor de andere inrichtingen (varianten), voltijd en duaal. Bij duaal worden studeren en werken sowieso met elkaar verweven, maar dan toch wel op een duidelijk andere wijze dan wat er bij deeltijd kan gebeuren.
- Zoals bekend is, kan formeel gezien op basis van de wetgeving het hebben van een relevante baan niet als toelatingseis worden gesteld. Wel kan bij de inschrijving worden aangegeven dat voor allerlei onderwijseenheden van de opleiding de student een relevante werkomgeving dient te hebben om de onderliggende leeruitkomsten te kunnen verwerven. Maar dat kan ook een tijdelijke functie of een onbetaalde constructie betekenen. Die studenten kunnen mede in die groepen worden opgenomen, met inschakeling van de daarbij betrokken werkgevers – misschien door ze tijdelijk (deels) in dienst te nemen.

6 Onderwijseenheden apart aanbieden voor cursisten, op heldere wijze

Zoals al aangegeven is het mogelijk om bepaalde onderwijseenheden die op deze wijze worden behandeld, te gebruiken voor een private constructie. Ze moeten binnen de kaders van de regels voor de helderheid opgezet, om daarmee de formele opleiding te kunnen actualiseren binnen voor elke eenheid, met een tijdelijke opzet (steeds voor een jaar of twee jaren).

Dat houdt in dat werkgevers, ook als ze geen studenten leveren, werknemers als cursist kunnen laten meedoen, met het betalen van een minimaal kostendekkend bedrag daarvoor. Die personen kunnen vervolgens aanschuiven bij de groepen die de formele eenheid volgen. Aldus kan er sprake zijn van een effectieve ‘olievlekwerking’ binnen dat deel van het werkveld.

Een voorwaarde is dus wel dat de hogeschool binnen deze grenzen voor het privaat handelen blijft functioneren. Verdere ‘spin-offs’ van een formele opleiding moeten altijd via een andere weg in de markt worden gezet, door een private aanbieder. Wil men er derhalve een niveau aan koppelen, dan zal dit via het NCP van het NLQF moeten verlopen aangezien dit de enige instantie is die daartoe gerechtigd is. Zoals elders al gesteld is het zo dat een hogeschool dat recht niet heeft binnen de huidige wet- en regelgeving.

7 Meedoen: Oproep

Het model zoals hier geschetst is een eerste aanzet voor het hebben van een meer algemeen kader voor het inbedden van toegestane private constructies binnen de formele opleidingen. In de wetgeving wordt niet zoveel op dit punt gezegd, terwijl de regels voor de ‘helderheid’ al vanaf 2003 moeten worden gehanteerd zonder dat er wezenlijke aanpassingen voor de praktische toepasbaarheid zijn gepleegd. Daarvoor zijn wel regelmatig aanzetten gegeven maar ‘het veld’ blijft gewoon met allerlei ‘niet-transparante’ vormgevingen komen.

Daarbij komen ook nog (eerder genoemde) zaken als het gebruiken van onwettige toelatingseisen voor deeltijdse opleidingen, het zoeken naar kaders voor het afgeven van certificaten (‘micro-credentials’ als nieuwe vormen in het hoger onderwijs), het gaan gebruiken van het NLQF, de zoektocht naar wat levenlang ontwikkelen is binnen het ‘level playing field’ en het gaan hanteren – als dat mogelijk wordt gemaakt – van allerlei meer flexibele leerwegen (flexstuderen, leeruitkomsten).

Kortom, genoeg om over te praten. Mocht u dat een keer willen doen, met gelijkgestemde collega’s, laat het ons weten (info@leido.nl). Zodra we de groep bijeen hebben (en ook weten welke zaken daadwerkelijk in gang zijn te zetten – en dan kijken we ook bijvoorbeeld naar vergelijkbare ontwikkelingen in Vlaanderen met een aangepaste wetgeving voor samenwerking met externe organisaties), laten we dit aan alle betrokkenen weten.