



24 april 2024

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

Meester (vakpersoon)... nog wat verder uitgewerkt - voorstel met de Ad

1 Inleiding

Een verzoeknummer dit keer. Want in een vorig nummer hebben we in kader van onze beschouwing van de zgn. ministeriële waaierbrief rond het stelsel met het mbo, hbo en wo een voorzet gegeven voor het uitbouwen van het mbo naar hogere niveaus van het nationale raamwerk (we gebruiken met enige schroom het begrip 'hoger' maar in het kader van het inzetten van een raamwerk is het onontkoombaar). Daarop kwamen vragen binnen over wat die voorzet kan betekenen voor het mbo en dan vooral in hoeverre het al een scenario kan opleveren binnen het huidige stelsel en alle daarbij behorende kaders, regelingen en wetten. Dus in deze nieuwsbrief schetsen we die uitbouw van het mbo nog een keer apart, om het gemakkelijker te maken voor de betrokkenen om te bezien hoe het voorstel is te gebruiken.

Inhoud

1	Inleiding	1
2	Aanleiding voor ons voorstel	1
3	Ten eerste: Doorgroeien na mbo-4	1
3.1	Ten tweede: Groepen alumni te onderscheiden	2
3.2	Ten derde: Na het mbo certificaten behalen	3
3.3	Ten vierde: Meester worden na het mbo...	3
3.4	Ten vijfde: Concreet voorstel voor de Meester, met inzet van de mbo-instellingen	4
4	Doortrekken mbo-4 naar dit traject	5
5	Betrokkenheid hbo hierbij	6
5.1	Meester-titel en de Ad-graad	6
5.2	MKB-route	6
5.3	Overleg starten – oproep aan betrokkenen	7
	Annex – Voorbeelden andere landen	8

2 Aanleiding voor ons voorstel

In de recente Kamerbrief van minister Dijkgraaf over het positioneren van het mbo, hbo en wo binnen een 'waaier' (zonder definitie, maar het beeld poept wel bij iedereen op een bepaalde wijze op) wordt aandacht geschonken aan doorgroeimogelijkheden voor mbo'ers. Dat hoeft dan niet per se via het hbo, dus door een associate degree-opleiding te gaan doen of door met een bacheloropleiding te starten. Het heeft vooral te maken met het in eigen hand nemen van de sector om te bezien welke leerwegen dan zijn in te richten, via specifieke vormen van 'upskilling'.

Daarbij wordt als concreet voorbeeld in de brief genoemd het 'belonen' van het bereiken van een vorm van 'excellentie' door er een titel aan de hangen nl. 'Meester'. Tegelijkertijd biedt zo iets diverse opties voor het combineren van het doen van onderzoek binnen het mbo, hbo en wo. Die zaken nemen we als zodanig mee in ons voorstel, als een handreiking aan de direct betrokkenen.

3 Ten eerste: Doorgroeien na mbo-4

Het gaat eigenlijk simpelweg om het als mbo-sector zoeken naar doorgroeimogelijkheden, samen met de overheid. Dan kan men uiteraard ook denken aan een betrokkenheid in de vorm van het financieren van bepaalde scenario's. In ons land stopt het mbo in formele zin op niveau 4, om daarna het systeem voor het hoger onderwijs te hebben om verder te gaan met een formele opleiding. Maar in de non-formele setting, dus met inzet van private aanbieders, instellingen en organisaties, kunnen alumni van ROC's te kust en te keur hun gang gaan om scholing te volgen. Dat kan

op niveau 4, als een vorm van specialisatie en verbreding, maar uiteraard ook op niveau 5 en vervolgens niveau 6, al dan niet in een mix van allerlei soorten kwalificaties.

De vraag is dus in hoeverre ROC's hierbij betrokken willen, kunnen en mogen zijn. Dat kan direct, door zelf contractonderwijs op die hogere niveaus aan te bieden, of indirect, door een partner te zijn van een private aanbieder zonder licenties voor formele opleidingen. Dat kan bijvoorbeeld in samenwerking met branches, beroepsverenigingen en netwerken met werkgeversorganisaties, klein en groot. Bij een check van het register van het NLQF is er, zover na te gaan, geen enkele (bekostigde) mbo-instelling te vinden met een opleiding op niveau 5. Het is derhalve nog geen markt voor de sector mbo.

Maar ja, naast wat is ingeschaald in het NLQF is er natuurlijk van alles te vinden op het 'gelijke speelveld' en daarin zullen wel veel ROC's in een bepaalde positie zijn aan te treffen. Dat gebeurt met mbo-certificaten en programma's die aan mbo-opleidingen zijn gelieerd. Omdat de aanbieder een mbo-instelling is, lijkt het moeten hebben van een status via het NLQF geen enkele rol te spelen. Vooral de (regionale) samenwerking is van belang. Maar het gaat dan nog steeds om een aanbod tot en met niveau 4, een aanpak die voor personen met een opleiding op 2 of 3 prima kan werken. Echter, in deze beschouwing betreft het juist het doorgroeien vanaf niveau 4.

Voor de goede orde kan alvast worden gemeld dat ook bekostigde hogescholen niet echt zijn terug te vinden in het NLQF-register met kwalificaties op niveau 5 – los van een kwalificatie van Hogeschool Viaa, zo ver dit is na te gaan, en die vrij recent is ingeschaald (maar het niveau staat nog niet op de eigen website vermeld...). Dus dat is mede een terrein dat braak ligt, voor andere aanbieders die brood zien in deze deelmarkt voor het opscholen van mbo-afgestudeerden.

Ook is er formeel nog geen sprake van een breed aanbod aan certificaten die zijn te linken aan Ad-opleidingen, dus die bestaan uit onderwijseenheden van het onderliggende programma. Dat is eveneens mogelijk een te ontwikkelen concept voor de hogescholen. Maar denk eraan, het zijn dan geen eenheden van de eerste twee bachelor-leerjaren, ook al kunnen het onderdelen zijn die in verwante Ad- en Bacheloropleidingen kunnen voorkomen.

3.1 Ten tweede: Groepen alumni te onderscheiden

Het is toch goed om in dit kader te bezien welke leerlijnen mbo'ers kunnen hebben gevolgd om niveau 4 te bereiken om vervolgens te willen doorgroeien naar een volgend niveau. Dat is namelijk interessant in verband met recente cijfers met betrekking tot de doorstroom van havo-4 naar het mbo, een ontwikkeling die stevig in het nieuws werd uitgelicht. De meer dan verdubbeling van het aantal overstappers wordt mede gezien als gevolg van de coronajaren, een periode waarbij mogelijkveel havisten of ook vmbo'ers te lang zijn blijven focussen op het havo – en daar zijn blijven hangen. Het is echter een bruikbaar signaal, mede aanleiding voor havo-scholen om zowel in havo-3 als havo-4 de leerweg via het mbo stevig te gaan en blijven promoten via specifieke voorlichtingsactiviteiten als mentoren en dekanen merken dat dit goed kan uitpakken.

Hier een aantal van die leerlijnen:

- Via het vmbo naar het mbo...
- Via het vmbo naar havo-4 en vervolgens bij 'vastlopen' naar het mbo...
- Via havo-3 naar het mbo...
- Via havo-3 naar havo-4 en vervolgens bij 'vastlopen' naar het mbo...
- Via havo-5 naar het mbo...
- Via vwo-4 of vwo-5 en vervolgens bij 'vastlopen' naar het mbo (eventueel nog eerst via het havo voor een jaar)...

De aandacht die er nu is voor de groei van de doorstromers vanuit havo-4 naar het mbo, kan aanleiding zijn om te bezien of het juist ook voor die groep interessant is om aan dit specifieke traject nadrukkelijk de doorgroei naar hogere niveaus te koppelen, met een vorm van 'excellentie'. Natuurlijk kunnen ze via deze weg naar het hbo gaan, naar een verwante Ad-opleiding, maar zo zijn er dus meerdere alternatieven aan te reiken.

Daarbij komt nadrukkelijk om de hoek kijken dat gedurende deze leerlijnen op bepaalde momenten een doel- en studentgerichte voorlichting plaatsvindt door mentoren, studiebegeleiders en anderen die betrokken zijn bij verwijzing naar volgende stukken van zo'n leerlijn. Het zou tevens mooi zijn

als er een website komt (of door gebruik te maken van wat er allemaal al is) waarop deze routes worden beschreven, met opties die er zijn - maar ook met wat de mogelijke consequenties zijn als er ergens een 'vastloper' wordt geconstateerd. Hoe dan te handelen als jongere zou een mooie aanvulling op alle informatie zijn, ook voor de begeleiders (en – niet te vergeten – de ouders die ook zoeken naar wat het beste voor hun kind is).

Kortom, laat men (misschien iets voor de MBO Raad en een tijdelijke werkgroep) deze leerlijnen analyseren en op basis daarvan die digitale informatie gaan opstellen en ergens plek geven.

3.2 Ten derde: Na het mbo certificaten behalen (groepen... overzichten maken...)

Als een mbo'er na niveau 4 een prima baan kan krijgen en niet kiest voor het gaan doen van een hbo-opleiding, zal elk ROC heus wel op een of andere manier zicht hebben op wat de mogelijkheden zijn om zich binnen een bepaalde sector van de arbeidsmarkt verder te scholen. Maar uiteraard zal de werkgever van deze alumnus eveneens heel goed weten hoe daarmee om te gaan en waar de beste trajecten zijn te volgen, relevant voor de functie.

Er is een website waarop al filterend veel is te vinden over de non-formele scholingsprogramma's namelijk www.leeroverzicht.nl, met steun van de overheid en allerlei organisaties opgezet. Het is wel lastig om altijd het niveau te identificeren, maar goed, het is een start. In het register van het NLQF staan mogelijk dezelfde of vergelijkbare kwalificaties, dus even doorbijten is het advies.

Ook is dit alles een mooi bron van informatie voor iemand die zich als zzp'er op allerlei werkzaamheden stort. Dat zijn er steeds meer, en die groep wordt nog wel eens vergeten als men praat over de rol van het mbo en hbo bij het 'levenlang ontwikkelen', en daarbij vaak verwijst naar grote bedrijven en het mkb. De éénpitters, om maar een onvriendelijke benaming te gebruiken, zijn belangrijk voor ons land, zeker als ze in (informele) netwerken als teams optreden en als zodanig kleine en grote bedrijven en organisaties bedienen.

Wat wel een interessante optie is in het kader van de samenwerking tussen mbo en hbo, zeker regionaal, is om samen als ROC's en hogescholen te bezien wat verwante doorstroomtrajecten zijn voor mbo-4- en Ad-opleidingen, dus waarbij bepaalde deelsectoren van de regionale arbeidsmarkt passen als het gaat om vergelijkbare functies en werkzaamheden. Het regionale werkveld kan worden bevestigd over certificaten, programma's, bedrijfsopleidingen en dergelijke non-formele kwalificaties die ergens tussen de niveaus 4 en 5 worden aangeboden aan werkenden. Dat overzicht is vervolgens op verschillende manieren te gebruiken:

- Het kunnen scholingsmogelijkheden zijn die ook zijn te gebruiken voor bijvoorbeeld keuzedelen of die mogelijk ook al in de beroepspraktijkvorming met certificaten zijn op te nemen.
- Deze kwalificaties zijn interessant voor de Ad-opleidingen, om mogelijk mee te nemen in een programma of te zien zijn als signalen voor een vorm van actualisering ervan.
- Bezitters van dergelijke certificaten kunnen mogelijk vrijstelling krijgen als ze zich melden voor een Ad-opleiding.

Het is daarmee een van de opties om als mbo en hbo in een regio elkaars markten te leren (ver)kennen en begrijpen. Maar het is tevens een kanaal om te ontdekken hoe het werkveld omgaat om met deze vormen van scholing, om maar een paar aspecten te schetsen:

- Het gaat om maatwerk of eenmalige scholingstrajecten, te laten verzorgen door private aanbieders en organisaties die daarvoor geëquipeerd zijn.
- De trajecten worden verzorgd binnen grote bedrijven zelf, met 'Business Academies'.
- Er worden branches ingeschakeld, met hun eigen opleidingsinstituten.
- Er wordt een beroep gedaan op beroepsverenigingen, dus gericht op bepaalde groepen werkenden.
- Men klopt aan bij een ROC of hogeschool met de vraag of ze in een private setting de scholing kunnen verzorgen.

3.3 Ten vierde: Meester worden na het mbo...

We komen aan bij het uiteindelijke doel dat de minister voor ogen heeft nl. het invoeren van een bewijs voor het hebben bereikt van de status van 'vakmens', een vorm van excellentie die als zodanig is gekoppeld aan de vormgeving van het mbo. Het hbo heeft z'n 'honours trajecten', waarbij de graad nog wel steeds de Bachelor is, maar als die plannen zijn te realiseren, kan een mbo'er in de toekomst de titel 'Meester' gaan binnenhalen.

Nog even voor de goede orde: We hebben het in deze nieuwsbrief over trajecten na mbo-4, vooral omdat er dan een doorgroei plaatsvindt naar de niveaus waarop in formele zin het hbo is te vinden. Maar er zijn al gewoon mogelijkheden voor degenen die na mbo-2 of mbo-3 doorstromen naar een programma op niveau 4 en daarbij tevens certificaten behalen die door een branche worden verzorgd. Dat kan naast het programma zijn maar ook erbinnen, via de keuzedelen of in een mix met de beroepspraktijkvorming. Dat kan bijvoorbeeld leiden tot het mogen gebruiken van de titel 'Gezel Meesterkok', maar dat gebeurt dan niet op basis van een formele beoordeling via de overheid.

In het verlengde daarvan bestaat er in het private hbo-onderwijs Ad-opleidingen zoals 'Tailor Professional'. Daarbij wordt ook de Nederlandse 'vertaling' gegeven, dus 'Meestercoupeur', maar dat is vanwege de samenwerking van de hogeschool met de Stichting Meesteropleiding Coupeur'. Die stichting bezit dus het 'merk' van 'meester' als het gaat om deze opleidingsrichting. Maar die aanpak is ook bijvoorbeeld te zien in andere sectoren. Om daarbij maar wat te noemen: Meester register-taxateur. Het is zeker allemaal interessant genoeg om mee te nemen in de verdere discussies als OCW ermee aan de slag gaat.

Hoe die weg naar het Meesterschap in voorkomend geval in een formele context moet gaan verlopen, is nog niet helder naar voren gekomen in de Kamerbrief van Dijkgraaf. De Vaste Kamercommissie voor OCW heeft ook verder nog geen signalen afgegeven in die zin, mede omdat 'het aan het volgende kabinet is'.

Maar eigenlijk is het Meesterschap helemaal geen nieuwe gedachte want al in 2012 dook deze benaming op, om in 2020 door de SBB (dus de kwalificatiemakers voor het mbo) te worden opgerakeld en te worden geactualiseerd. Hierbij een passage uit dat rapportje:

In de post-initiële fase kunnen branches voor 'hun' vakmensen ontwikkelroutes schetsen met eventueel bijbehorende (particuliere) opleidingen, meester-gezelroutes en titels. De branche kan daarbij de waarde van reeds in het mbo behaalde onderdelen meenemen, zoals van de mbo-opleiding of van specifieke keuzedelen.

Mbo-instellingen kunnen een bijdrage leveren in samenwerking met het bedrijfsleven en als antwoord op vraag vanuit de markt naar blijvende ontwikkeling. Bestaande voorbeelden zijn bedrijfsopleidingen, post-initiële cursussen die door branches worden aangeboden op mbo-instellingen (al dan niet tegen een vergoeding) en investeringen door het bedrijfsleven in leermiddelen op scholen om mee te gaan in technologische ontwikkelingen.

Hoewel men het erover eens is dat het initiatief voor meestertitels bij de branches moet liggen, kunnen mbo-instellingen wel een rol spelen in de uitvoering van meestertitels door bijvoorbeeld het beschikbaar stellen van ruimtes en/ of een deel van de examinatoren te leveren. Dit gebeurt bijvoorbeeld voor de Meestertitel Parketteur.

Het is een optie zoals hier aangegeven om de branches (en eigenlijk ook beroepsverenigingen en andere georganiseerde werkgeversorganisaties) bij dit alles een specifieke rol te geven. Dat is zonder meer logisch omdat men in die kringen kan bepalen waaraan een vakmens met de titel 'Meester' moet voldoen om zich nadrukkelijk te kunnen onderscheiden. Het voorstel van onze kant is als het ware een variant hierop, om dit traject ook binnen het systeem te kunnen onderbrengen, zonder verzeild te raken in allerlei formele en bureaucratische kaders en voorschriften.

3.4 Ten vijfde: Concreet voorstel voor de Meester, met inzet van de mbo-instellingen

Goed, dan naar de concreetheid van een voorstel, om de discussie in gang te zetten. Eerst maar een aftrap om een kader af te bakenen, met een paar aspecten, voor de 'Meester':

- Het is een scholingstraject dat mbo-4-geslaagden kunnen gaan volgen, direct of na enige tijd, binnen een sector van het werkveld of een duidelijk te identificeren deel ervan.
- Het betreft een programma dat is opgebouwd uit eenheden die op zichzelf een bepaalde relevantie hebben voor de (deel)sector, zodanig dat ze in principe los zijn te volgen, en leiden tot een certificaat.
- Het traject kent een formeel karakter, in die zin dat er landelijke afspraken met elkaar over worden gemaakt, met kaders die alle mbo-instellingen gebruiken. Daarvoor is er een landelijk netwerk met een eigen stuurgroep beschikbaar.
- De overheid is er wel bij betrokken maar alleen maar op afstand, via een waarnemerschap bij die stuurgroep.

- Tevens is er een adviesgroep die bestaat uit vertegenwoordigers van branches en andere werkgeversorganisaties die een aanwijsbaar belang hebben bij deze aanpak.
- Om 'verdunding' te voorkomen wordt de aanpak regionaal vormgegeven, waarbij door de ROC's wordt bezien welke locaties zich het beste lenen voor de diverse trajecten, kijkend naar het mbo-domein.
- Het traject leidt tot een kwalificatie waaraan een diploma ('waardedocument') is verbonden, met de titel 'Meester', maar zonder er een formeel niveau aan te koppelen – dus geen 4+ of 5, zoals te vinden bij het NLQF.
- Het betreft een duaal traject, dus met werken en studeren, met een flexibele aanpak qua inrichting en invulling met inzet van de arbeidsrelevante eenheden
- Het traject wordt verzorgd door ROC's, in samenwerking met het landelijke en regionale bedrijfsleven en waarbij de SBB een coördinerende en inhoudelijke rol kan spelen, gelet op de deskundigheid aldaar voor het mbo.
- Het is aan de overheid om te gaan bepalen op welke wijze hiervoor een vorm van bekostiging is te vinden. Dat kan via een 'persoonlijk leerbudget', maar ook door bepaalde constructies en/of voor bepaalde sectoren van het werkveld te financieren, via nader te bepalen kanalen.

Een absolute voorwaarde is dat het gaat om een flexibele aanpak van het geheel. Dat programma bestaat uit eenheden die op zich een civiel effect hebben, samen een bundel vormend. De studielast is afgestemd op het combineren met werkzaamheden, zoals dit bij duale en deeltijdse trajecten – en dus BBL in het mbo – gebruikelijk is. Daarbij wordt uitgegaan van een traject dat nominaal een jaar vergt, maar de eenheden kunnen ook over een langere periode worden aangeboden.

Dat kan met bijvoorbeeld de volgende aanvullende randvoorwaarden:

- Aan elk programma met een certificaat wordt wel een aantal studiebelastingsuren gekoppeld, maar elk jaar wordt zo'n programma zo nodig aangepast op basis van nieuwe ontwikkelingen die voortvloeien uit de dynamiek binnen de sector van de arbeidsmarkt.
- Er is sprake van een nader vast te stellen aantal certificaten die dienen te worden behaald om het diploma te kunnen laten uitreiken.
- Om de actualiteit van het diploma te kunnen garanderen dienen die certificaten binnen een periode van drie jaren te worden verworven;
- Werkenden kunnen uiteraard ook losse certificaten behalen als het gaat om specifieke functies en werkzaamheden, zonder dat het doel is om de titel 'Meester' binnen te halen.

Een interessante optie is dat bezitters van de titel 'Meester' in de jaren erna deze titel als het ware vernieuwen door te bezien welke certificaten in de tussentijd zijn toegevoegd, te beschouwen als essentieel voor het geheel, en vervolgens de scholing daarvoor te volgen. De betrokken mbo-instelling kan op basis daarvan een aanvullend bewijs afgeven.

4 Doortrekken mbo-4 naar dit traject

Het is dus zo dat kenmerkend is voor deze aanpak en het daarbij behorende traject dat het mbo er nadrukkelijk bij betrokken is en verantwoordelijk wordt geacht om alles in kannen en kruiken te gieten, elk jaar weer. Het is daarmee zo dat per mbo-domein op niveau 4 kan worden bezien wat de beste aanpak is, welke 'meester-trajecten' passen bij bepaalde mbo-4-kwalificaties, welke certificaten het beste zijn in te zetten, wat er nodig is om het niveau te garanderen en wat dies meer zij.

Natuurlijk moet de kwaliteit van het traject onomstreden zijn en moet het civiel effect van elke eenheid worden gewaarborgd, om het certificaat de juiste bijdrage aan het vakmanschap te kunnen laten leveren. Daarvoor moet er toch wel een en ander formeel in elkaar te worden gestoken, zonder dus een oerwoud aan structuren op te tuigen en de beoogde flexibiliteit te doorkruisen. Er kan mogelijk worden geleerd van bestaande systemen rond het garanderen van hetgeen wordt beoogd, zoals die gebruikelijk zijn o.a. bij internationaal werkende scholingsaanbieders:

- Op landelijk niveau is er per mbo-domein een waarborgcommissie met vertegenwoordigers vanuit de mbo-sector en het bijbehorende werkveld, aangevuld met externe experts en een onafhankelijk voorzitter.
- Op regionaal niveau is er een examencommissie, bestaande uit vertegenwoordigers van de mbo-instellingen en de werkgeversorganisaties, ook weer aangevuld met deskundigen rond het vormgeven van de examinering.

Uiteraard is dit een 'bouwschema', niet meer en niet minder. Er kan mede worden gekeken naar wat er nu ook speelt rond het NLQF en het gebruik van keurmerken door bestaande organisaties. Maar hier gaat het om een aanpak waarbij de overheid over de schouders meekijkt, ook om mogelijk te komen tot een vorm van financiering.

5 Betrokkenheid hbo hierbij

Op een aantal punten van deze aanpak rond het komen tot een 'Meester-titel' kan het hbo een handreiking doen aan het mbo. Dat kan gebeuren in de wetenschap dat dit voorstel zorgt voor een route die parallel loopt aan de Ad – en ook aan de Bachelor. Maar de doelgroep voor het 'vakmanschap' zal toch een andere zijn, zeker bij het direct doorstuderen.

Het houdt in dat het volgen van mbo-alumni van een combinatie van werken en het behalen van allerlei specifieke en functiegerichte certificaten als zodanig gewoon door het hbo dient te worden gerespecteerd. Natuurlijk kunnen die werkenden op een gegeven moment worden geïnformeerd over het kunnen behalen van een Ad-graad, al dan niet met verkorting van het programma op basis van de inbreng van de eerder verworven competenties.

Maar daarnaast kan wel worden bezien voor de mbo'ers die binnen hun vakgebied aan de slag gaan met een diploma op niveau 4, of er mogelijkheden zijn om een nieuwe variant (formeel een inrichting geheten) is te maken voor de Ad's, door in te haken bij de wens van de overheid om het mbo 'binnen de waaier' ook op hogere niveaus te laten functioneren. Dat is niet een streven om naast het hbo - met de Ad als boegbeeld daarvan - en het wo een derde sector te gaan inrichten, zoals dat dus kan met 'Higher VET' (misschien met 'mbo-plus' als Nederlandse vertaling, of gewoon letterlijk te zien als 'hoger middelbaar beroepsonderwijs').

Het gaat om wat we al eerder hebben gesteld met betrekking tot het inrichten van een programma dat in een land als Engeland valt onder 'Higher Apprenticeship'. De hogeschool stemt met de aanbieders van de mbo-opleidingen en het regionale werkveld af of het mogelijk is een flexibel duaal ('work-based learning') traject in te richten voor 'apprentices', met als onderdelen:

- Werkzaamheden verrichten in een relevante functie, doorgroeiend van 4 naar 5...
- Certificaten die relevant zijn voor de functie, met eenheden die samen met branches en andere organisaties worden verzorgd – op de werkplek of op een andere locatie voor alle studenten...
- Eenheden die worden aangeboden en verzorgd door de hogeschool, dus binnen het Ad-aanbod, online of op de hbo- dan wel mbo-locatie, ter borging van het Ad-niveau...
- Korte projecten waarbij de studenten in teams aan opdrachten werken, samen met werknemers van de betrokken bedrijven en organisaties.

Deze opleiding valt nadrukkelijk onder de accreditatie van de NVAO, naast voltijd, deeltijd en duaal, maar met een eigen beoordeling vanwege het karakter ervan. Er moet nog worden bezien in hoeverre ook aanbieders van non-formele kwalificaties zijn in te schakelen en/of hoe 'Business Academies' een rol kunnen spelen.

5.1 Meester-titel en de Ad-graad

Het gaan gebruiken van deze aanpak voor de Ad levert dus zowel de titel 'Meester' als de graad 'Associate degree (Ad)' op voor degenen die deze route doen. Maar er dient vervolgens te worden aangetekend dat de doorstroom met deze Ad naar een aanvullend programma om de graad Bachelor te verwerven geen automatisme is d.w.z. dat zo'n traject valt onder 'zij-instroom'. Daarbij wordt het instrument van de EVC-aanpak in werking gezet.

Het ligt meer voor de hand dat deze persoon doorgroeit binnen een loopbaan die kan worden uitgezet op de arbeidsmarkt door het volgen van scholingstrajecten in het verlengde van hetgeen als 'Meester' is bereikt. Dat kunnen dus ook weer programma's zijn die worden bekroond met een certificaat – op niveaus 5 en 6, om het zo te zeggen.

5.2 MKB-route

Hetgeen hier wordt aangekaart, is mede te zien als een vorm die raakvlakken heeft met het reguliere duale onderwijs. Daarbij is een aantal jaren geleden samen met het georganiseerde mkb-veld de zgn. MKB-route voor de Ad en de Bachelor in het leven geroepen. Daarmee kunnen een aantal hogescholen binnen de afgesproken kaders met elkaar bezien wat de beste aanpak is en hoe deze route kan worden geborgd binnen de reguliere accreditatie daarmee de interne en externe systemen voor de kwaliteitsborging.

Dit staat op de algemene website:

- een tweejarige Associate Degree (AD) of vierjarige Bachelor **opleiding in het hbo**;
- waarin het **leren en werken** tegelijkertijd plaatsvinden en met elkaar verbonden zijn;
- het grootste deel van het **leren op de werkplek** plaatsvindt;
- de student **een salaris** van de werkgever ontvangt;
- het werkend leren wordt vastgelegd door een **tripartiete overeenkomst** tussen student, hogeschool en mkb-bedrijf.

En bij bijvoorbeeld Saxion op de website:

Een student, medewerker of zij-instromer gaat één dag per week naar school, werkt vier dagen bij de werkgever. Dit met ontvangst van salaris. Na twee (of vier) jaar, sluit de student het traject af met een volwaardig hbo-diploma. Een ideale oplossing voor huidige medewerkers die willen door-groeien naar een hbo-functie, die al aan het werkend leven en een salaris gewend zijn! Maar dit is ook een ideale oplossing voor studenten of zij-instromers die alvast tijdens hun opleiding leren te werken in hun nieuwe hbo-functie.

Voor alle duidelijkheid moet hierbij nadrukkelijk worden aangetekend dat zo'n medewerker of zij-instromer in het kader van de wetgeving bij 'dual', dus in de formele context, altijd moet worden gezien als iemand met het hebben van de status 'student'. Het is en mag geen bedrijfsopleiding zijn en ook niet worden en zeker niet alleen maar te zien als een traject dat puur voor een bepaalde werkgever wordt ingericht. Het leren op de werkplek is gericht op de eenheden die de student volgt, om leeruitkomsten te verwerven binnen het formele opleidingsprofiel. Het werkcontract dat deel uitmaakt van de tripartite overeenkomst is bedoeld om de component 'beroepsuitoefening' af te dekken – als 'werkend-student' met een bepaald salaris, zolang de studie duurt.

Het verschil met het voorstel dat hier wordt gedaan, is dat daarbij de status van de betrokkene die van 'apprentice' is d.w.z. een werkende met een aanstelling waarvoor salaris wordt verstrekt en waarbij het student-zijn aansluit. Mocht er iets gebeuren binnen de studie bijvoorbeeld dat de betrokkene vastloopt of moet stoppen, besluit de werkgever of het werkverband blijft bestaan. Bij dual in de formele context geldt dit ook maar dan voor het 'beroepsuitoefeningsdeel', vanwege de versmelting met het volgen van de hbo-studie. Anders gezegd, de inrichting die valt onder 'Higher Apprenticeship Associate degree' gaat nog een stap verder dan de formele duale variant, door de facetten van de verantwoordelijkheid voor het geheel nadrukkelijk zowel bij de hogeschool als het georganiseerde en regionale werkveld te leggen. Dat heeft gevolgen voor de accreditatie.

5.3 Overleg starten – oproep aan betrokkenen

Het klinkt mooi, zo op papier (en dat hebben we ook gemerkt tijdens studiedagen als deze optie aan de orde kwam, met commentaar 'waarom doen we dit niet...'). Maar het vraagt nogal wat van alle betrokkenen, om aldus op één lijn te komen en te blijven zitten. Er moeten wel voldoende studenten zijn, dus er moet niet overal met plukjes 'apprentices' worden gewerkt. Wel kan een soort taakverdeling plaatsvinden op basis van de beschikbare domeinen en delen van het werkveld.

Daarom een oproep aan de VH i.c. het Overleg-platform Ad en de MBO Raad om samen met OCW en de werkgevers om tafel te gaan teneinde dit concept te bezien en mogelijke aanzetten te geven voor het starten met pilots. Rustig beginnen is dan wel het parool, om al gaandeweg te merken waar bijstellingen nodig zijn. Het is ondanks alle ervaringen met dualisering en werkplekleren een vorm waarmee het 'gelijke speelveld' wordt betreden, en ja, dat zorgt voor allerlei uitdagingen die moeten worden aangegaan.

We gebruiken opzettelijk de aanpak voor het starten met pilots. Dat is ook met de Ad gebeurd in 2006, met als basis een motie van de TK, met reeds een enthousiast geworden overheid, dus OCW. Nou, het plan voor deze insteek komt van de overheid, dus ja, wat willen we nog meer... Aan de slag derhalve, zeker als VH en het Platform Ad. Het werkveld vraagt om meer vakmensen, op alle niveaus, en de groeiende belangstelling voor de Ad-opleidingen valt nergens meer te negeren.

Annex – Voorbeelden andere landen

Finland

In Finland kent men eigenlijk geen echt formeel niveau 5, mede vanwege de focus op de Bachelor en vooral de Master als het gaat om allerlei beroepen, om de kwaliteit van bepaalde werkzaamheden te kunnen borgen. Een voorbeeld daarvan is de sector onderwijs.

Een optie die echter onder meer binnen het technische onderwijs bestaat, is dat afgestudeerden met een mbo-4-diploma aan het werk gaan en vervolgens de kans krijgen een diploma te verwerven dat met enige voorzichtigheid als een kwalificatie op 5 valt te positioneren, maar dan zonder het recht om door te stromen naar een professionele bacheloropleiding.

Het betreft een flexibel traject, met de volgende kenmerken:

- Werkenden met mbo-4 op zak kunnen in een duale vorm (werkend-leren) meedoen aan een aantal korte programma's die zijn gebaseerd op nieuwe en actuele leeruitkomsten die passen bij hun werkzaamheden, in een brede context;
- Deze korte programma's leiden allemaal tot een certificaat;
- De programma's worden verzorgd door mbo-instellingen, in samenspraak met branches, beroepsverenigingen en werkgeversorganisaties – en die instellingen zijn verantwoordelijk voor het niveau en de kwaliteit;
- Elk jaar wordt bepaald welke certificaten kunnen worden behaald;
- Een aantal certificaten, behaald binnen een bepaalde termijn, leidt tot een diploma;
- Er vindt bekostiging plaats door de overheid.

Luxemburg (uit een recent rapport)

Master craftsperson studies (ISCED 453 – EQF 5)

Some trades offer the possibility to obtain a Master craftsperson certificate (brevet de maîtrise; ISCED 453 – EQF 5) after completion of the initial education. The holder is entitled to settle in the craft industry as self-employed and to train apprentices.

Obtaining a Master craftsperson certificate confers the title of Master craftsperson in the particular trade.

Preparatory courses to the master craftsperson are organised by the Chamber of Trades and Skilled Crafts.

To access the Master craftsmanship programmes, learners are required to have reached at least a DAP or DT qualification.

Learners are also required to have at least one year of working experience in the field, in order to participate in the final practical examination of the Master craftsperson programmes.

The programmes are modular and the number of hours to follow may differ from one trade to another. However, the maximum duration to accomplish all modules is 6 years.

Even een kort uitstapje naar Engeland, gelet op de Meester-titel, maar dan aan de hand van wat binnen het hoger onderwijs aldaar sinds een aantal jaren een optie is. Daar is het mogelijk om als universiteiten samen met werkgeversorganisaties een traject op te stellen dat is gebaseerd op een bepaalde sector van de arbeidsmarkt. Er wordt gekeken naar wat de banen daarin op een gegeven moment als kerncompetenties omvatten en wat nodig is om de betrokkenen op een hoger niveau te brengen. Daarbij worden passende onderwijseenheden gemaakt, in combinatie met activiteiten die binnen het werk zijn uit te voeren onder supervisie van docenten en begeleiders.

Het geheel vormt een formele opleiding van twee jaren, leidend tot de Higher Apprenticeship Foundation Degree, dus tot een formele graad. Deze aanpak is als zodanig te realiseren door een universiteit op basis van het hebben van een 'degree awarding power', dus met een 'instellings-accreditatie'.

Overigens dient wel te worden opgemerkt dat in de afgelopen jaren de werkgeversorganisaties aldaar deze aanpak toch 'te bureaucratisch en te academisch' zijn gaan vinden. Ze gaan daarom liever in zee met Further Education Colleges voor een privaat 'Higher National Diploma' en de daarvan afgeleide certificaten. Dat zijn 'business diploma's', sterk gericht op bepaalde bedrijfstakken, met meer maatwerk. Je zou dit ook kunnen zien als een beweging in de richting van flexibele scholingstrajecten zoals die in Finland en Luxemburg te vinden zijn.