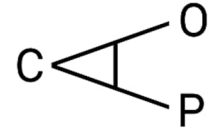




Overzichtsstudie: De rol van de doelgroep bij de vormgeving van Ad-opleidingen

seo • economisch onderzoek





De rol van de doelgroep bij de vormgeving van Ad-opleidingen

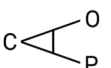
Auteurs

Nynke van Miltenburg (CAOP)

Koen van der Ven en Harriët Prins (SEO Economisch Onderzoek)

Sandra Doeze Jager-Van Vliet (Avans Academy Associate degrees)

Dit onderzoek is gefinancierd door het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (Projectnummer 40.5.22945.033)



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Samenvatting.....	3
Inleiding	9
Hoofdstuk 1: Literatuur	13
Aanpak	13
Beschrijving Ad-niveau.....	13
Doelgroep en instroommotieven	15
De overgang naar het hoger onderwijs.....	18
Het ontwikkelen van een Ad-opleiding.....	20
Hoofdstuk 2: Casereports	25
Aanpak	25
Rotterdam Academy.....	26
Avans Academie Associate degrees	32
NHL Stenden.....	39
Overkoepelende beschouwing van de casereports.....	47
Hoofdstuk 3: Conclusie en aanbevelingen.....	53
Conclusie	53
Aanbevelingen	57
Bronnenlijst	59
Bijlage 1: Gespreksleidraden casereports	62

Samenvatting

Aanleiding en onderzoeksvragen

De Associate degree (Ad) is een tweejarige opleiding op EQF-niveau 5, tussen het mbo-4 (niveau 4) en de hbo-bachelor (niveau 6) in. De Ad is korter en vaak praktijkgerichter dan de hbo-bachelor en daarom bij uitstek geschikt voor op-, om- of bijscholing op hbo-niveau. Daarmee speelt de Ad een cruciale rol in de verwezenlijking van de ambities op het terrein van Leven Lang Ontwikkelen en in het faciliteren van de doorstroom naar het hoger onderwijs.

De Ad is in Nederland een relatief nieuwe onderwijsvorm: na een pilotperiode is de Ad in 2018 wettelijk verankerd als autonoom opleidingsniveau. Sindsdien hebben hogescholen de ruimte om een volwaardige eigen identiteit te ontwikkelen voor de Ad met een duidelijk arbeidsmarktprofiel. Tegelijkertijd trekt de Ad, anders dan de hbo-bachelor en master, een studentenpopulatie aan die grotendeels bestaat uit mbo-doorstromers en werkenden. Dit stelt hogescholen voor de vraag hoe zij een passend aanbod van Ad-opleidingen kunnen ontwikkelen. Het gaat hierbij om zowel de positionering als de ontwikkeling en invulling van Ad-onderwijs. Dit vraagt van hogescholen dat zij afstemmen met het mbo, de hbo-bachelor en het werkveld.

In dit onderzoek staan de volgende hoofd- en deelvragen centraal:

Hoe gaan hogescholen om met de Ad-studentenpopulatie bij de ontwikkeling van Ad-opleidingen en wat kunnen stakeholders daarvan leren?

1. Voor welke doelgroepen ontwerpen hogescholen Ad-opleidingen?
2. Welke onderwijsbehoeften hebben deze doelgroepen?
3. Hoe vindt het proces van ontwikkeling van nieuwe Ad-opleidingen bij hogescholen plaats?
4. Hoe positioneren onderwijsinstellingen hun Ad-opleidingen ten opzichte van hbo-bacheloropleidingen en het mbo?
5. Hoe betrekken hogescholen het mbo, de hbo-bacheloropleidingen en het werkveld bij de ontwikkeling van Ad-opleidingen?
6. Wat doen onderwijsinstellingen om Ad-studenten te begeleiden in de overgang naar het hoger onderwijs?
7. Welke factoren zijn van belang bij de ontwikkeling en invulling van Ad-opleidingen op het gebied van inhoud, onderwijsvisie, rol van de lerende, rol van de docent, (zelf)sturing, leeromgeving en evaluatie?

Methode

Om bovenstaande vragen te beantwoorden, maken we gebruik van twee onderzoeksmethoden. In een literatuurstudie brengen we de bestaande wetenschappelijke en beleidsmatige literatuur in kaart over de factoren die een rol spelen bij de ontwikkeling van Ad-opleidingen. Daarbij is zowel de Nederlandse als internationale literatuur geraadpleegd. Om het perspectief van hogescholen en de keuzes die zij maken voldoende te kunnen belichten, vullen we de literatuurstudie aan met casereports. Voor de casereports zijn drie aanbieders van Ad-opleidingen geselecteerd: Rotterdam Academy van de Hogeschool Rotterdam, Avans Academie Associate degrees van Avans Hogeschool en NHL Stenden. Deze instellingen behoren tot de grootste Ad-aanbieders van Nederland en hadden al Ad-opleidingen in hun portefeuille vóór de wetswijziging van 2018.

Voor welke doelgroepen ontwerpen hogescholen Ad-opleidingen?

Uit de literatuur blijkt dat de Ad deels een andere doelgroep aantrekt dan het hbo-bacheloronderwijs. Ad'ers studeren in vergelijking met hbo-bachelorstudenten vaker in deeltijd, stromen vaker door vanuit een mbo-opleiding, zijn gemiddeld ouder en op basis van beperkte data lijken zij vaker eerste generatie ho-student te zijn. De Ad komt dus tegemoet aan de behoefte van een brede doelgroep, bestaande uit zowel werkenden als doorstromers vanuit het mbo en uitvallers uit de hbo-bachelor.

De drie cases bevestigen dit beeld. De drie opleiders richten zich voornamelijk op mbo-doorstromers. Alle drie de hogescholen kennen ook andere doelgroepen, die samenhangen met de vorm van de opleiding. Het mbo vraagt doorgaans om opleidingen voor doorstromers. Als een opleiding in een (toekomstige) arbeidsmarktbehoefte moet voorzien, richt de hogeschool zich als het om een startersfunctie gaat op mbo-doorstromers of juist op werkenden die zich willen omscholen. Als er behoefte is aan gediplomeerden met werkervaring richt de opleiding zich op werkenden binnen het vakgebied. De voltijd Ad wordt volgens alle instellingen ook gevolgd door praktijkgerichte havisten, vwo'ers en uitvallers uit de hbo-bachelor. De instellingen zien dat deze groepen in aantal toenemen.

Welke onderwijsbehoeften hebben deze doelgroepen?

Uit het literatuuronderzoek blijkt dat Mbo'ers en werkenden vaak extrinsiek gemotiveerd lijken te zijn bij hun keuze voor een vervolgopleiding: zij zijn vaak op zoek naar een opleiding waarmee zij tegen een relatief laag (financieel) risico hun kansen op de arbeidsmarkt kunnen vergroten. Twijfel over of zij het hbo-niveau aankunnen, kan voor mbo'ers een drempel zijn om aan een Ad te beginnen. Over de motieven van instromers uit het voortgezet onderwijs of vanuit de hbo-bachelor hebben wij geen literatuur gevonden, dit zijn ook de relatief kleinste doelgroepen.

Hoewel de Ad-doelgroep demografisch divers is, blijkt uit de casussen dat er wel duidelijke overeenkomsten zijn: Ad-studenten zijn praktisch ingesteld. Ook constateren de instellingen dat Ad-studenten meer behoefte hebben aan begeleiding en aandacht voor studievaardigheden dan hbo-bachelorstudenten. Mede dankzij het praktijkgerichte karakter van het Ad-onderwijs is de coachende rol van de docent belangrijk, aangezien de studenten zich vaak in verschillende werkcontexten bevinden.

Hoe vindt het proces van ontwikkeling van nieuwe Ad-opleidingen bij hogescholen plaats?

Uit de casussen blijkt dat de drie hogescholen in eerste instantie een portfolio aan Ad-opleidingen hebben ontwikkeld vanuit het bestaande bacheloronderwijs of met het doel een gebalanceerd aanbod van populaire opleidingen te kunnen bieden. De vraag naar nieuwe Ad-opleidingen komt tegenwoordig vaak vanuit het werkveld, bijvoorbeeld via werkveldadviescommissies.

De drie onderzochte hogescholen werken bij het ontwikkelen van nieuwe Ad-opleidingen met eigen docenten, eventueel aangevuld met vertegenwoordigers vanuit het mbo en de hbo-bachelor. Het werkveld adviseert over het beroepsprofiel en het gewenste eindniveau. De literatuur bevestigt dat bij ontwikkeling van Ad-opleidingen vrijwel altijd een mbo-instelling betrokken is bij de invulling en dat de eindtermen met het werkveld worden afgestemd. In de drie cases zijn ook onderwijskundigen betrokken bij de ontwikkeling van de opleidingen, zodat de didactiek past bij de doelgroep.

Hoe positioneren onderwijsinstellingen hun Ad-opleidingen ten opzichte van hbo-bachelors en het mbo?

Binnen een hogeschool kunnen Ad-opleidingen in een of meerdere eigen academie(s) worden verenigd of samen met hbo-bachelor- en masteropleidingen thematisch over academies worden verdeeld. In de literatuur pleiten vertegenwoordigers van hogescholen die voor eigen Ad-academies hebben gekozen voor dit eerste model. Dit geeft het Ad-onderwijs een eigen profiel, een overkoepelend management, de optie voor een eigen locatie en het faciliteert samenwerking tussen de Ad-opleidingen.

Van de drie casussen heeft Rotterdam Academy gekozen voor één Ad-academie, Avans Hogeschool voor meerdere academies en brengt NHL Stenden de Ad-opleidingen onder bij het overige onderwijs binnen een domein. Een eigen Ad-academie faciliteert centraal beleid en draagt bij aan een Ad-sfeer. Dat maakt het makkelijker om de Ad te positioneren als een eigenstandige opleiding. Aan de andere kant zorgt positionering binnen bestaande academies bij NHL Stenden voor goed contact met de hbo-bacheloropleidingen van die academie. Ad-opleidingen kunnen zo profiteren van de structuur en slagkracht van de hbo-bachelors, door bijvoorbeeld docenten te delen en Ad- en hbo-bachelorstudenten samen opdrachten te laten maken. Ten slotte bedient NHL Stenden dankzij integratie met thematische academies een groot geografisch gebied. Ook Avans Hogeschool biedt Ad-onderwijs op meerdere locaties door met een voltijd- en deeltijd Ad-academie te werken. Dit betekent wel dat voltijd- en deeltijdoopleidingen inhoudelijk kunnen verschillen.

Hoe betrekken hogescholen het mbo, de hbo-bacheloropleidingen en het werkveld bij de ontwikkeling van Ad-opleidingen?

Volgens de literatuur wisselt de intensiteit van samenwerking met het mbo, de hbo-bachelor en het werkveld per hogeschool. Er is weinig geschreven over succesfactoren. Samenwerking kan worden vormgegeven door mbo- en bachelordocenten in de Ad in te zetten, het werkveld te betrekken bij het opstellen van profielen van afgestudeerden en Ad-studenten gezamenlijke opdrachten met mbo-studenten te laten uitvoeren. Tijdsgebrek en fragmentatie maken het soms lastig om contact te onderhouden.

De drie casussen wisselen in hoe ze samenwerken met mbo. Rotterdam Academy kiest voor strategische samenwerking met twee mbo-instellingen met als doel de bekendheid van de Ad te vergroten bij mbo'ers en doorstromen te faciliteren. Bij AAAd en NHL Stenden is het contact met het mbo niet structureel georganiseerd. Toch ziet AAAd dat mbo-studenten het goed doen in het Ad. Het werkveld wordt bij alle instellingen op ongeveer dezelfde wijze en mate betrokken bij de ontwikkeling van opleidingen. Via een werkveldadviesraad, of iets vergelijkbaars, denkt het werkveld mee over wat een afgestudeerde Ad'er moet weten en kunnen. Bij Avans en NHL Stenden lijkt het werkveld het sterkst betrokken te worden bij de invulling van het onderwijs.

Wat doen onderwijsinstellingen om Ad-studenten te begeleiden in de overgang naar het hoger onderwijs?

Uit de literatuur blijkt dat de stap naar het hoger onderwijs voor de doelgroepen van de Ad niet vanzelfsprekend is. Bij werkenden ligt dit er met name aan dat het niet altijd lukt om werk, studie en privéleven te combineren. Mbo'ers, met name eerste generatie ho-studenten, lijken juist eerder moeite te hebben met het niveau van de opleiding en de culturele overgang naar het hoger onderwijs. Hogescholen kunnen verschillende bewezen effectieve activiteiten ondernemen om de overgang naar het hoger onderwijs voor mbo'ers te versoepelen. Uitval kan bijvoorbeeld worden voorkomen door kennismakingsactiviteiten voor aanvang van de studie, goede begeleiding, aandacht voor academische vaardigheden en schakelprogramma's.

In de casussen komen al deze vormen van begeleiding terug. Met name Rotterdam Academy zet sterk in op kennismaking in het mbo, studiesuccesonderwijs, begeleiding en (in)formele kennismakingsactiviteiten. Ook AAA en NHL Stenden besteden aandacht aan studiesucces. Over de overgang naar het hoger onderwijs voor werkenden hebben we zowel in de literatuur als in de casereports weinig informatie kunnen ophalen. In deeltijdopleidingen lijkt bijvoorbeeld in mindere mate aandacht te bestaan voor studiesucces.

Welke factoren zijn van belang bij de ontwikkeling en invulling van Ad-opleidingen?

Hoewel weinig systematisch onderzoek is gedaan, komen uit de literatuur enkele factoren naar voren die belangrijk lijken bij de invulling van Ad-opleidingen. Zo lijkt praktijkgerichtheid motiverend te werken voor de doelgroep. Dit kan worden gerealiseerd door docenten in te zetten met praktijkervaring en te werken met bijvoorbeeld stages, casussen, werkplekleren en beroepsproducten. Docenten kunnen een begeleidende rol spelen in praktijkgericht onderwijs. Daarnaast heeft de doelgroep behoefte aan kleinschaligheid: kleine klassen en persoonlijk contact met docenten. De fysieke leeromgeving kan praktijkgerichtheid en kleinschaligheid ondersteunen. Docenten met ervaring in het mbo en bacheloronderwijs hebben goed inzicht in de behoeften van studenten die in- en doorstromen.

Uit de casereports komt het volgende naar voren:

- **Inhoud:** de aansluiting op de praktijk is het meest genoemde sterke punt van de Ad-opleidingen. Desalniettemin blijkt ook dat niet van Ad-studenten kan worden aangenomen dat zij direct zelfstandig zijn en dat studiesucces met name in het begin van opleidingen aandacht verdient. Ook geeft een van de onderzochte instellingen aan dat het curriculum in het eerste jaar niet te vol mag zijn, omdat dit in een tweejarige opleiding al snel kan leiden tot studievertraging.
- **Onderwijsvisie:** het is belangrijk dat het Ad-onderwijs zoveel mogelijk aansluit bij de manier van onderwijs zoals mbo-ers dat gewend zijn. Concreet betekent dat: praktijkgericht, met een strakke begeleiding en kleinschalig, om studenten vervolgens zelfredzaam/zelfsturend te maken, waardoor doorstromen naar de hbo-bachelor ook tot de mogelijkheden behoort. De drie hogescholen werken (momenteel of in de nabije toekomst) met een onderwijsvisie waarin flexibel onderwijs en verwevenheid met de praktijk centraal staan.
- **De rol van de lerende:** de Ad-student vraagt om meer individuele ondersteuning, bijvoorbeeld van docenten of medestudenten. Dit zorgt voor vertrouwdheid en binding en op die manier kan de groepsdynamiek en de groei van de student door de twee jaar heen gevolgd worden.
- **De rol van de docent:** het docentteam in de casereports bestaat uit docenten met een achtergrond in het mbo, in de hbo-bachelor en in de praktijk. Daarmee ontstaat binnen de opleidingen kennis van waar de studenten vandaan komen en waar zij naartoe doorstromen. Een inwerkprogramma kan ervoor zorgen dat er eenduidigheid is over de aanpak met deze specifieke doelgroep. Docenten uit de praktijk moeten volgens de onderzochte hogescholen opgeleid worden in didactiek, voordat zij aan de slag kunnen. Uit de literatuur blijkt dat praktijkervaring van docenten het studiesucces van Ad-studenten kan vergroten.
- **(Zelf)sturing:** in de casussen en literatuur wordt ingegaan op hoe Ad-studenten zelfsturend zijn door projectgericht te werken met een docent in de rol van begeleider/coach. (Praktijk)opdrachten zorgen ervoor dat studenten zien waar zij (theoretische) kennis voor nodig hebben. Tegelijkertijd blijkt ook uit de casussen dat de doelgroep vaak niet gewend is om zelfstandig te werken en hier begeleiding bij nodig heeft.

- *Leeromgeving:* uit de casussen en literatuur blijkt dat een eigen gebouw voor de Ad-opleidingen mogelijkheden kan geven voor inspirerende leerruimtes, zowel voor studenten als voor externen, bijvoorbeeld uit het bedrijfsleven, die van de ruimtes gebruikmaken. Daarbij is het belangrijk dat voldoende plekken beschikbaar blijven waar studenten ongestoord kunnen werken. Nadeel van een eigen gebouw is dat de geografische reikwijdte van de Ad-opleidingen hiermee beperkt is.
- *Didactische werkvormen:* er zijn veel verschillende werkvormen denkbaar voor Ad-studenten. Belangrijk is dat de gekozen vorm past bij de specifieke doelgroep van de opleiding. Voor deeltijd- en duale studenten kan dat bijvoorbeeld de eigen werkomgeving zijn. Voor voltijdstudenten kan het betekenen dat de praktijk zoveel mogelijk bij het onderwijs betrokken wordt, maar voor sommige studenten of vakken lijken colleges behulpzaam te zijn.
- *Evaluatie:* in cases worden veel verschillende vormen van evaluatie genoemd, van kennistoetsen tot beroepsproducten of toetsing via portfolio's. De gekozen methode hangt af van het vak en de doelgroep. Kleinere toetsmomenten aan het begin van een opleiding of vak kunnen helpen om de doelgroep te motiveren en zelfvertrouwen te geven.

Discussie

Dit onderzoek onderstreept met name het belang voor hogescholen om bij de ontwikkeling van Ad-opleidingen rekening te houden met de eigenstandigheid van Ad-onderwijs. Waar in de hbo-bachelor meer ruimte is voor theorie, is het bij een Ad-opleiding cruciaal om al in een vroeg stadium op de beroepspraktijk te oriënteren. Het is dan ook belangrijk om bij de ontwikkeling van een Ad-opleiding direct duidelijkheid te verkrijgen tot welk beroepsprofiel de opleiding opleidt, waarom dit onderscheidend is en waarom het past bij niveau 5. Ten tweede onderscheidt de Ad zich van andere opleidingen in het hoger onderwijs door de studentenpopulatie. De Ad-student heeft over het algemeen een andere achtergrond, zit in een andere levensfase en heeft andere onderwijsbehoeften en struikelblokken dan hbo-bachelorstudenten. Dit vraagt van hogescholen om een andere invulling van Ad-opleidingen, zoals hierboven beschreven.

Een tweede aanbeveling die uit het onderzoek naar voren komt, betreft het contact met het mbo, het werkveld en de hbo-bachelor. Om samenwerking in het Ad-onderwijs te borgen, lijkt het belangrijk te zijn om structureel op alle niveaus contact te onderhouden, zowel op overkoepelend niveau als binnen opleidingen en teams. Dit kan bijvoorbeeld door structurele overleggen, gezamenlijke (onderwijs)activiteiten en wederzijdse uitwisseling van personeel te organiseren.

Op basis van het onderzoek kunnen we ook enkele aanbevelingen doen aan landelijke beleidsmakers. Ten eerste om de bekendheid van de Ad bij werkgevers, werkenden, mbo-studenten en middelbare scholieren te blijven vergroten. Ten tweede is er in Nederland mogelijk ruimte om het Ad-onderwijs een nog grotere rol te laten spelen bij Leven Lang Ontwikkelen. Dit kan bijvoorbeeld door per persoon meerdere Ad's te bekostigen, of door Ad's te bekostigen voor mensen die al een bachelor- of masteropleiding hebben gevolgd. De Ad is vanwege de korte duur, praktische gerichtheid en het ho-niveau bij uitstek geschikt om werkenden op-, om- of bij te scholen. Ruime en flexibele bekostiging en grotere bekendheid bij werkgevers en werkenden kan hieraan bijdragen.

Inleiding

Inleiding

De Associate degree (Ad) is een tweejarige opleiding tussen het mbo-4 en hbo-bachelorniveau in. Ad's worden aangeboden door hogescholen en maken daarmee deel uit van het hoger onderwijs. In 2006 werden in Nederland de eerste pilot Ad-opleidingen gestart. Tot die tijd bestond onderwijs op Ad-niveau, EQF-niveau 5, nog niet in Nederland. Dat betekent dat er in het onderwijsstelsel een niveau ontbrak tussen het mbo (niveau 4) en de hbo-bachelor (niveau 6). Doel van de Ad-pilots was om deze kloof tussen het mbo en het hoger onderwijs te verkleinen (Allen et al., 2019). De pilotopleidingen waren onderdeel van bestaande hbo-bacheloropleidingen (Imandt et al., 2015). Na de pilotperiode kreeg de Ad echter een autonome status, in 2018 vastgelegd in de Wet invoering Associate degree-opleiding.¹ De loskoppeling van de bachelor geeft hogescholen de ruimte om een volwaardige eigen identiteit te ontwikkelen voor de Ad met een duidelijk arbeidsmarktprofiel (Bisschop et al., 2021).

De Ad heeft sinds de wettelijke verankering een solide positie ingenomen in het Nederlandse hoger onderwijs. Waar in studiejaar 2006-2007 werd gestart met 14 pilotopleidingen, is het aanbod sterk gegroeid tot 325 opleidingen in studiejaar 2021-2022 (Van den Berg et al., 2022). Ook het aantal Ad-studenten neemt jaarlijks toe. De grootste groep Ad-studenten heeft een mbo-4 achtergrond (ibid). Het gaat hierbij zowel om mbo'ers die direct na hun studie doorstromen als om werkenden die zich willen op-, om- of bijscholen (Allen et al., 2019). Daarmee speelt de Ad een cruciale rol in de verwezenlijking van de ambities op het terrein van Leven Lang Ontwikkelen in Nederland.² Bovendien trekt de Ad studenten aan die zonder het bestaan van de Ad mogelijk niet in het hoger onderwijs zouden gaan studeren (Inspectie van het Onderwijs, 2022). De Ad heeft in dit opzicht een emancipatoire functie.

De opkomst van het Ad-onderwijs stelt hogescholen voor de vraag hoe zij een passend aanbod van Ad-opleidingen kunnen ontwikkelen. Dit begint bij de positionering van Ad-opleidingen binnen de hogeschool en de keuze welke opleidingen in welke vorm worden aangeboden. Het hoge aandeel Ad'ers dat hun opleiding combineert met werk (Van den Berg et al., 2022; Van den Broek et al., 2022) vraagt bijvoorbeeld om een groter aanbod aan deeltijd- en duale opleidingen. Maar afstemming op de onderwijsbehoeften van de Ad-student gaat verder dan de opleidingsvorm. Onderwijs aan mbo-doorstromers en werkenden vraagt om een andere didactische benadering dan onderwijs aan studenten die doorstromen uit het voortgezet onderwijs (Furth, 1973; Aittola en Ursin, 2018).

Positionering, ontwikkeling en invulling van Ad-opleidingen vraagt van hogescholen om afstemming met het mbo, de hbo-bachelor en het werkveld. Afstemming met het mbo is belangrijk om doorlopende leerlijnen te bewaken en het Ad-onderwijs te laten aansluiten bij de behoeften van studenten met een mbo-achtergrond. Afstemming met het werkveld is nodig omdat Ad-onderwijs vaak verweven is met de praktijk en Ad-diploma's moeten voldoen aan een behoefte op de arbeidsmarkt (Bisschop et al., 2021). Afstemming met het bacheloronderwijs is belangrijk om doorstroom naar de hbo-bachelor te faciliteren.³

In de praktijk blijkt dat hogescholen verschillende keuzes maken bij de positionering, ontwikkeling

¹ https://www.eerstekamer.nl/wetsvoorstel/34678_wet_invoering_associate

² <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/leven-lang-ontwikkelen/leven-lang-ontwikkelen-maatregelen-en-regelingen>

³ Ad-opleidingen zijn wettelijk verplicht om doorstroommogelijkheden naar de hbo-bachelor te beschrijven; zie: https://www.eerstekamer.nl/wetsvoorstel/34678_wet_invoering_associate

en invulling van Ad-opleidingen (Van den Berg et al., 2022; Bisschop et al., 2021). Enkele instellingen hebben bijvoorbeeld een portfolio met bijna 80 verschillende opleidingen opgebouwd, terwijl anderen slechts een klein aantal Ad-opleidingen aanbieden. De ene hogeschool houdt de Ad (fysiek en inhoudelijk) dicht bij de hbo-bacheloropleidingen terwijl de ander ervoor kiest om een aparte locatie te openen voor Ad-opleidingen. Ook verschillen instellingen in de manier waarop ze samenwerken met het mbo, de hbo-bachelor en het werkveld. Omdat de Ad relatief nieuw is, is er nog weinig bekend over de voor- en nadelen van deze verschillende keuzes met betrekking tot de positionering en invulling van Ad-opleidingen (Kolvoort en Zitter, 2019).

In het licht van de hierboven geschetste relevantie van de Ad voor de doorstroom van mbo naar hbo en voor Leven Lang Ontwikkelen, en gegeven dat de Ad-studentenpopulatie anders is dan die van de hbo-bachelor, is het cruciaal om meer inzicht te hebben in de ontwikkeling van Ad-opleidingen en de lessen die hogescholen daarbij tot dusver hebben geleerd. Dit inzicht is relevant voor zowel beleidsmakers bij hogescholen als bij landelijke organisaties. Hoewel diverse onderzoeken de kenmerken en motieven van Ad-studenten in kaart brengen, is literatuur op het gebied van het ontwerp van Ad-opleidingen schaars (Kolvoort en Zitter, 2019). Het doel van deze overzichtsstudie is om in kaart te brengen wat er bekend is over de ontwikkeling van Ad-opleidingen door hogescholen. Het onderzoek richt zich dan ook op de volgende hoofdvraag:

Hoe gaan hogescholen om met de Ad-studentenpopulatie bij de ontwikkeling van Ad-opleidingen en wat kunnen stakeholders daarvan leren?

Daarbij worden de volgende deelvragen gehanteerd, gericht op verschillende aspecten van de invulling en de ontwikkeling van Ad-opleidingen:

1. Voor welke doelgroepen ontwerpen hogescholen Ad-opleidingen?
2. Welke onderwijsbehoeften hebben deze doelgroepen?
3. Hoe vindt het proces van ontwikkeling van nieuwe Ad-opleidingen bij hogescholen plaats?
4. Hoe positioneren onderwijsinstellingen hun Ad-opleidingen ten opzichte van hbo-bacheloropleidingen en het mbo?
5. Hoe betrekken hogescholen het mbo, de hbo-bacheloropleidingen en het werkveld bij de ontwikkeling van Ad-opleidingen?
6. Wat doen onderwijsinstellingen om Ad-studenten te begeleiden in de overgang naar het hoger onderwijs?
7. Welke factoren zijn van belang bij de ontwikkeling en invulling van Ad-opleidingen op het gebied van inhoud, onderwijsvisie, rol van de lerende, rol van de docent, (zelf)sturing, leeromgeving en evaluatie (Kolvoort en Zitter, 2019)?

Bij het beantwoorden van de deelvragen hebben we zowel aandacht voor de inhoudelijke en pedagogisch-didactische invulling als de vormgeving van het curriculum van Ad-opleidingen.

Onderzoeksmethoden

Om bovenstaande vragen te beantwoorden, maken we gebruik van twee onderzoeksmethoden. In een literatuurstudie brengen we de bestaande wetenschappelijke en beleidsmatige literatuur in kaart over de factoren die een rol spelen bij de ontwikkeling van Ad-opleidingen. Daarbij is zowel de Nederlandse als internationale literatuur geraadpleegd.

Om het perspectief van hogescholen en de keuzes die zij maken voldoende te kunnen belichten, vullen we de literatuurstudie aan met casereports. Voor de casereports zijn drie aanbieders van Ad-opleidingen geselecteerd: Rotterdam Academy van de Hogeschool Rotterdam, Avans Academie

Associate degrees van Avans Hogeschool en NHL Stenden. Deze instellingen hadden al Ad-opleidingen in hun portefeuille vóór de wetswijziging van 2018. Ze hebben dus ruime ervaring met het opzetten en ontwikkelen van Ad-opleidingen. De drie hogescholen zijn verantwoordelijk voor het grootste aantal Ad-afgestudeerden en hebben (samen met Windesheim) de hoogste instroom (Van den Berg et al., 2022).

Leeswijzer

Hoofdstuk 1 geeft een overzicht van wat er uit de literatuur bekend is over de onderzoeksvragen. In hoofdstuk 2 worden achtereenvolgens de drie casussen beschreven. Het hoofdstuk sluit af met een overkoepelende beschouwing van de overeenkomsten en verschillen tussen de drie hogescholen. Hoofdstuk 3 vat de antwoorden op de onderzoeksvragen samen en geeft conclusies en aanbevelingen.

Hoofdstuk 1: Literatuur

Hoofdstuk 1: Literatuur

Dit hoofdstuk vat de bestaande literatuur over het Ad-onderwijs samen. We beginnen met een omschrijving van de positie van de Ad in het Nederlandse onderwijsstelsel en het niveau waar de Ad toe opleidt. Vervolgens beschrijven we de studenten die in Ad-opleidingen instromen: hun herkomst, vooropleiding en demografische kenmerken. Ook gaan we in op de motieven die de verschillende groepen studenten hebben om voor een Ad te kiezen. Omdat de overgang naar het hoger onderwijs voor de Ad-populatie niet vanzelfsprekend is, staan we kort stil bij de drempels die (potentiële) Ad-studenten ervaren en manieren waarop hogescholen hiermee om kunnen gaan. Ten slotte beschrijven we de uitkomsten van bestaand onderzoek naar hoe hogescholen hun Ad-opleidingen inrichten en hoe zij hierbij samenwerken met het mbo, hbo-bacheloropleidingen en het werkveld.

Aanpak

Om relevante literatuur in beeld te brengen, zijn we gestart met een lijst van ons bekende onderzoeken naar het Ad. Vervolgens hebben we contactpersonen bij de hogescholen die deelnemen aan de casereports gevraagd om aanvullende suggesties. In een volgende stap hebben we in de literatuurlijsten van deze onderzoeken gezocht naar aanvullende relevante publicaties. Daarna hebben we online in wetenschappelijke en niet-wetenschappelijke zoekmachines gezocht naar (combinaties van) de zoektermen “short-cycle education”, “associate degree”, “EQF level 5” en “NLQF niveau 5”. Ook hebben we de publicaties op de website van het Ad-platform bekeken. Ten slotte hebben we in de *Monitor beleidsmaatregelen hoger onderwijs* (Van den Broek et al., 2022) en de *Staat van het onderwijs* (Inspectie van het Onderwijs, 2022) gezocht naar passages over de Ad.

Naast literatuur specifiek gericht op de Ad is ook meer algemene literatuur over de overgang van het mbo naar het hoger onderwijs relevant voor het huidige onderzoek. Dit onderwerp is vorig jaar onderzocht in een NRO-overzichtsstudie (Leest et al., 2022). Onze behandeling van algemene literatuur over de overgang mbo-hbo baseert zich op deze overzichtsstudie en daarin genoemde referenties.

Beschrijving Ad-niveau

In het internationaal vergelijkbare European Qualifications Framework (EQF) en de Nederlandse uitwerking hiervan (NLQF) worden acht opleidingsniveaus beschreven. Het Ad-onderwijs bevindt zich op niveau 5.⁴ De Ad valt daarmee tussen mbo-4 (niveau 4) en de hbo-bachelor (niveau 6). De eindtermen waar afgestudeerden op niveaus 5 tot en met 8 aan moeten voldoen, zijn beschreven in de Dublin-descriptoren, die begin deze eeuw zijn opgesteld in het kader van het Bolognaproces. Voor onderwijs op niveau 5 (Ad-niveau) wordt daarin de term *short cycle education* gehanteerd.⁵

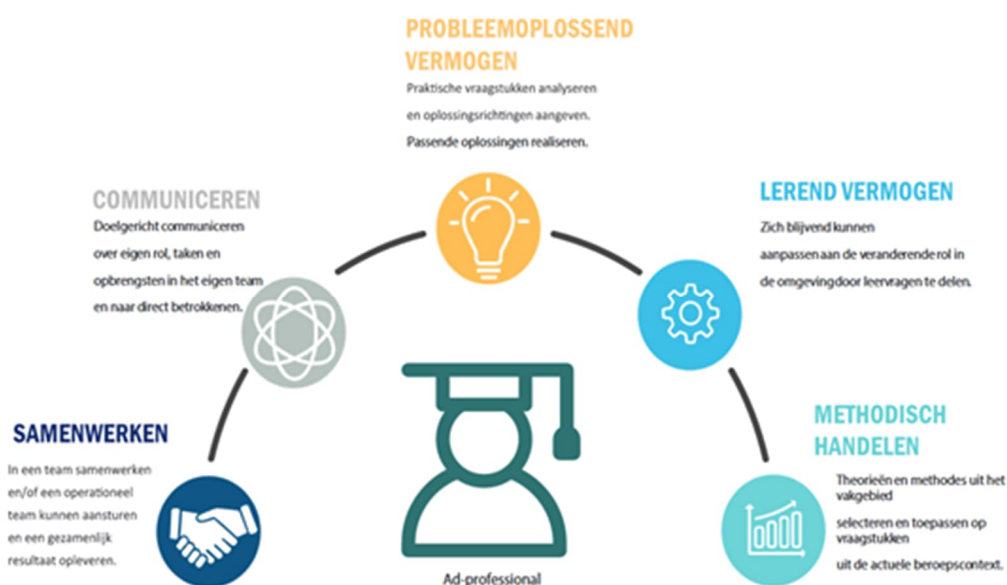
In Nederland heeft het Landelijk Overlegplatform Associate degrees van de Vereniging Hogescholen in 2018 een beschrijving van het Nederlandse Ad-niveau opgesteld (Overlegplatform Associate degrees, 2022). Deze beschrijving is gevalideerd in een landelijke werkgroep van het overlegplatform. **Figuur 1** toont de beschrijving van het Ad-niveau van het Overlegplatform

⁴ Zie: <https://www.nlqf.nl/daarom-nlqf/nlqf-niveaus>

⁵ Zie: <https://create2021.utwente.nl/doc/DublinDescriptors.pdf>

Associate degrees via vijf leerresultaten. Elke opleiding kan deze algemene leerresultaten concreet en meer specifiek maken voor de opleiding (Overlegplatform Associate degrees, 2022). Een Ad-afgestudeerde heeft, net als een mbo'er, kennis van de praktijk en de daar gehanteerde werkwijzen, regels en procedures. Wat een Ad'er onderscheidt, is de actiegerichte onderzoekende houding en de vaardigheid om regels en procedures flexibel in te zetten in ambigue situaties of in een veranderende context (Blom et al., 2021). De Ad'er vormt daarmee de schakel tussen mbo- en bachelorniveau: iemand met een hbo-bachelor werkt op het niveau van de strategische visie, een mbo'er voert uit op operationeel niveau, een Ad'er heeft zowel de praktijkkennis als de academische vaardigheden om de strategische visie te vertalen naar de uitvoering (Markus, 2019).

Het ZelCom-model van Bulthuis (2013) beschrijft onderwijsniveaus in Nederland op een andere manier. In dit model zijn niveaus geclassificeerd op basis van de gevraagde complexiteit van een opdracht en de vereiste zelfstandigheid van de student. Het Ad-niveau past in dit model bij een gemiddelde mate van complexiteit en zelfstandigheid, bij een hoge mate van complexiteit gecombineerd met een lage mate van zelfstandigheid of bij een hoge mate van zelfstandigheid binnen een opdracht met lage complexiteit (Blom, 2021).



Figuur 1: Beschrijving van het Ad-niveau volgens het Landelijk Overlegplatform Associate degrees (overgenomen uit: Landelijk Overlegplatform Associate degrees, 2022).

In het Nederlandse onderwijsveld bestaan diverse toepassingen van de Ad-niveaubeschrijving van het Landelijk Overlegplatform. Zo beschrijven Blom et al. (2021) en Doeze Jager-Van Vliet (2019) de onderzoekende houding van de Ad'er. Daarnaast hebben verschillende Ad-opleidingen het eindniveau voor hun domein uitgewerkt in landelijke Ad-opleidingsprofielen.⁶

Ervaringen uit Australië onderstrepen het belang van landelijke overeenstemming over de betekenis van niveau 5. Hier zijn onderwijsinstellingen Ad-opleidingen gaan aanbieden voordat de Ad een plek had in het Australische *qualifications framework*. Daardoor was de positionering onduidelijk, zat er te veel ruimte tussen de niveaus en werd er weinig samengewerkt met de andere niveaus. In de Verenigde Staten bestaat bijvoorbeeld wél duidelijkheid over het Ad-niveau.

⁶ Hier verzameld: <https://www.deassociatedegree.nl/opleidingsprofielen/>

Daardoor is het Ad-niveau goed bekend bij studenten en werkgevers en is het bijvoorbeeld mogelijk om studiepunten van het Ad mee te nemen naar een bacheloropleiding (Moodie, 2003).

Doelgroep en instroommotieven

Sinds in 2006 in Nederland de eerste pilots met Ad-onderwijs startten, is de Ad in diverse onderzoeken gemonitord. Op basis hiervan beschrijven we eerst hoe de populatie Ad-studenten eruit ziet wat betreft vooropleiding, werkervaring en demografische kenmerken. We focussen op bekostigde Ad-opleidingen, omdat die het beste zijn gedocumenteerd en omdat een groot deel van het Ad-onderwijs bekostigd is.⁷ Vervolgens gaan we in op de redenen dat verschillende groepen studenten kiezen voor een Ad-opleiding.

Cijfers rondom instroom, opleidingsvorm en demografische kenmerken

De instroom in Ad-opleidingen is sterk gestegen sinds de eerste pilots in 2006, toen het nog om enkele honderden studenten ging. In studiejaar 2021-2022 schreven bijna tienduizend studenten zich in voor een bekostigde Ad-opleiding. Met name sinds de wettelijke verankering van de Ad in 2018 is het aantal studenten snel toegenomen: jaarlijks met gemiddeld 15 procent tot 2020-2021. In 2021-2022 lijkt de instroom voor het eerst af te vlakken sinds de invoer van de wet (Van den Berg et al., 2022; Inspectie van het Onderwijs, 2022).

Net als voor de hbo-bachelor geldt dat een havo-, vwo- of mbo-4-diploma toegang geeft tot de Ad. Iedere opleidingsrichting geeft toegang tot iedere Ad-opleiding, tenzij de Ad zelf nadere vooropleidingseisen stelt (Bisschop, 2021). In 2021 had veruit het grootste aandeel eerstejaars Ad-studenten een mbo-diploma (76 procent) of een havodiploma (11 procent). Dat is anders dan voor de hbo-bachelor: het grootste deel van de eerstejaars (47 procent) heeft daar een havodiploma, één op de drie (33 procent) een mbo-diploma.⁸ Het aandeel Ad-instromers met een mbo-diploma daalt sinds 2018 licht, ten gunste van het aandeel havisten (Van den Berg et al., 2022).

Een relatief groot aandeel Ad'ers studeert in deeltijd. In de periode 2018-2021 volgde ruim de helft van de instromende Ad-studenten een voltijdsopleiding, zo'n 40 procent een deeltijdopleiding en ongeveer 10 procent studeerde duaal (Van den Berg et al., 2022). Ter vergelijking: in de hbo-bachelor stroomde in dezelfde periode zo'n 6 procent van de studenten in een deeltijdopleiding en 2 procent in een duale opleiding (Van den Broek et al., 2022).

Met name in deeltijd en duale Ad-opleidingen stroomt een groot deel van de studenten in vanuit werk (ibid). Twee op de drie deeltijd- en duale Ad-studenten (67 procent) komen van de arbeidsmarkt tegenover 15 procent doorstroom vanuit een opleiding. Nog eens 11 procent komt uit een combinatie van werk en opleiding. Bij voltijdsopleidingen stroomt daarentegen bijna een kwart (24 procent) van de Ad'ers in vanaf de arbeidsmarkt, 61 procent vanuit een vooropleiding en 8 procent uit een combinatie. Deze verdeling is sinds 2018 stabiel gebleven. Wanneer we inzoomen op de instroom vanuit een vooropleiding, blijkt dat ongeveer een kwart (26 procent) van de eerstejaars Ad-studenten instroomt vanuit een hbo-bachelor, 28 procent vanuit een mbo-opleiding en 5 procent uit het voortgezet onderwijs.

⁷ Private opleidingen zijn niet wettelijk verplicht om studentgegevens met DUO te delen. Betrouwbare data over private opleidingen ontbreken daarom. Van den Berg et al. (2022) schatten dat in de periode 2019-2022 jaarlijks zo'n 1.500 studenten bij een private Ad-opleiding ingeschreven stonden.

⁸ Bron: <https://www.onderwijsinspectie.nl/documenten/publicaties/2022/07/14/factsheet-associate-degree-opleidingen-2017-2021>

Ongeveer de helft van de eerstejaars Ad-studenten is 20-25 jaar. Bijna één op de vijf (17 procent) is 30 jaar of ouder (ibid). De leeftijdsspreiding van Ad-studenten is gemiddeld groter dan die van mbo- of hbo-bachelorstudenten, met name in deeltijd- en duale opleidingen (Allen et al., 2019; Van den Broek et al., 2022).

Hoewel de Ad in het verleden een relatief hoog aandeel studenten met een niet-westerse migratieachtergrond kende, is dit aandeel (ca. 16 procent) de laatste jaren ongeveer gelijk met dat van hbo-bachelorstudenten (Van den Broek et al., 2022). Mbo-doorstromers zijn relatief vaak eerstegeneratie ho-studenten (ibid). In studiejaar 2006-2007 was driekwart van de Ad-studenten eerstegeneratie ho-student, terwijl het in de hbo-bachelor om 58 procent ging (De Graaf en Van den Berg, 2008). Berber Pol (2021) concludeert in een afstudeeronderzoek dat 69 procent van de studenten aan NHL Stenden eerstegeneratie ho-student is. Verdere recente data zijn tot dusver niet gerapporteerd.

Motieven om voor een Ad-opleiding te kiezen

Zowel intrinsieke als extrinsieke motieven, of een combinatie hiervan, kunnen een rol spelen bij de keuze voor een (vervolg)opleiding (Carre, 1998 in De Oliveira Pires, 2009). Intrinsieke motieven zijn bijvoorbeeld het verlangen om te studeren, nieuwe kennis op te doen of sociale contacten te leggen. Extrinsieke motieven hebben te maken met prikkels, zoals het vooruitzicht van meer status, een hoger salaris of betere kansen op de arbeidsmarkt.

De motieven van mbo-studenten om door te stromen naar het hoger onderwijs zijn onderzocht door Van den Broek et al. (2020). Uit hun literatuurstudie blijkt dat financiële motieven een sterke rol spelen bij de keuze om al dan niet door te stromen. Met name bij mbo-studenten met minder vermogende ouders speelt leenangst en het risico om de volledige studiefinanciering terug te moeten betalen indien geen diploma wordt behaald een rol. De verwachte kosten van een opleiding zijn voor mbo'ers vaker een motief om niet aan een hogeschool te gaan studeren dan voor havisten. Ook wegen mbo'ers de baankans van een vervolgopleiding sterker mee in hun beslissing. Daarnaast blijkt uit het literatuuronderzoek van Van den Broek et al. (2020) dat mbo-studenten soms verwachten dat zij het hbo-niveau niet aankunnen en het hen ontbreekt aan zelfvertrouwen. De Inspectie van het Onderwijs (2022) concludeert dat de drempels die mbo-studenten ervaren om door te studeren in het hoger onderwijs vaak onbekend zijn bij hogescholen.

De redenen om specifiek voor een Ad-opleiding te kiezen verschillen volgens een vragenlijstonderzoek van Van den Berg et al. (2022) weinig tussen voltijd- en deeltijdstudenten. Beide groepen kiezen in de eerste plaats voor een Ad-opleiding vanwege de duur van twee jaar, in de tweede plaats vanwege het feit dat ze na afronding alsnog een hbo-bachelordiploma kunnen behalen en in de derde plaats om een diploma op hbo-niveau te bemachtigen. De Inspectie van het Onderwijs (2022) voegt hieraan toe dat mbo'ers kiezen voor de Ad vanwege de kleinschaligheid, intensieve begeleiding en sterke praktijkgerichtheid ten opzichte van de hbo-bachelor.

Werkenden hebben andere motieven om een Ad te volgen dan degenen die niet instromen vanuit werk (Van den Berg et al., 2022). Werkenden die een deeltijd- of duale opleiding gaan volgen, doen dit met name om door te kunnen groeien, om werken en leren te kunnen combineren en om een hoger salaris te realiseren. Wanneer werkenden instromen in een voltijd Ad-opleiding, doen zij dit in de eerste plaats voor een hoger salaris en in de tweede plaats om door te groeien. De invloed van de werkgever is beperkt: bij hooguit 15 procent van de Ad-studenten financiert de werkgever (een deel van) de opleiding. Niet-werkenden willen met zowel een voltijd als een deeltijd Ad-opleiding

hun kansen op de arbeidsmarkt vergroten of praktijkervaring opdoen. Negenentwintig procent van de voltijd- en 34 procent van de deeltijdstudenten stroomt na de Ad door naar een hbo-bacheloropleiding.

Aittola en Ursin (2018) onderzochten de motieven van volwassenen in Finland om deel te nemen aan short-cycle education programmes. Uit dit onderzoek blijkt dat zij met name extrinsiek gemotiveerd zijn. De grootste groep studenten koos voor een short-cycle opleiding om hun bestaande kennis up-to-date te houden of aan te vullen en zo bijvoorbeeld tegemoet te komen aan nieuwe uitdagingen op het werk. De twee andere meest voorkomende motieven waren de mogelijkheid om door te stromen naar niveau 6 of de wens tot omscholing naar een ander vakgebied. Uit een onderzoek in het Verenigd Koninkrijk bleek dat de belangrijkste motieven voor studenten die al werkervaring hadden, was om 'gemiste kansen' in te halen (Chipperfield, 2012). Daarnaast speelde de vraag of de opleiding financieel haalbaar is een belangrijke rol, met name voor vrouwen en mensen met een lager inkomen. Een drempel die werkenden in dit onderzoek ervaren om aan short-cycle education deel te nemen, is de verwachting dat de levensstijl van medestudenten te veel afwijkt van hun eigen levensstijl. Werkenden verwachten bijvoorbeeld dat medestudenten willen feesten of onvolwassen zijn. Jongere studenten hadden in dit onderzoek op voorhand minder bezwaren tegen gemengde leeftijdsgroepen.

Duale opleidingen komen tegemoet aan de behoefte van medewerkers die zich willen ontwikkelen in een richting die past bij hun organisatie (Daale, 2019; Spithost, 2019). Bovendien is het financiële risico voor de student bij een duale opleiding kleiner dan bij een voltijds- of deeltijdopleiding. Voor een duale opleiding is intensieve afstemming vereist tussen opleiding, werkgever en student. Een goede afstemming maakt het voor duale studenten makkelijker om werken en leren te combineren.

De Inspectie van het Onderwijs stelt dat een deel van de (Nederlandse) Ad-doelgroep zonder de Ad wellicht niet naar het hoger onderwijs zou zijn gegaan (Inspectie van het Onderwijs, 2022). Uit een onderzoek naar de deelnemers aan short cycle education programmes in Colombia bleek dat deelname aan Ad-onderwijs vooral werd gedreven door studenten die anders een bachelor gedaan zouden hebben (70%) en in mindere mate 30%) door studenten die anders geen hoger onderwijs gevolgd zouden hebben (Ferreya et al., 2022). In de Verenigde Staten (Texas) werd het tegenovergestelde gevonden: daar komt ongeveer twee derde van de groei in deelname aan Ad-opleidingen door studenten die anders geen hoger onderwijs gevolgd zouden hebben (Mountjoy, 2022). Een mogelijke verklaring voor dit verschil is volgens de auteurs dat in de VS een short cycle programme vaak als opstapje naar een bachelor wordt gezien, terwijl het in Colombia wordt gezien als eigenstandige opleiding en afgestudeerden zelden doorstuden in een bachelor (Ferreya et al., 2022).

Samenvatting

Samenvattend kunnen we stellen dat de Ad deels een andere doelgroep aantrekt dan het hbo-bacheloronderwijs. Ad'ers studeren in vergelijking met hbo-bachelorstudenten vaker in deeltijd, stromen vaker door vanuit een mbo-opleiding, zijn gemiddeld ouder en op basis van beperkte data lijken zij vaker eerstegeneratie ho-student te zijn. De Ad komt dus tegemoet aan de behoefte van een brede doelgroep, bestaande uit zowel werkenden als doorstromers vanuit het mbo en uitvallers uit de hbo-bachelor. Mede daardoor verschillen Ad-studenten onderling sterk van elkaar op het gebied van achtergrond, leeftijd, ervaring en levensfase (Spithost en Vanmaercke, 2019; Bisschop et al., 2021).

De Ad biedt aan zowel middelbare scholieren als mbo'ers en werkenden de kans om een eerste stap te zetten in het hoger onderwijs. Mbo'ers en werkenden lijken daarbij vooral extrinsiek gemotiveerd te zijn: zij zijn vaak op zoek naar een opleiding waarmee zij tegen een relatief laag (financieel) risico hun kansen op de arbeidsmarkt kunnen vergroten. Twijfel over of zij het hbo-niveau aankunnen, kan voor mbo'ers een drempel zijn om aan een Ad te beginnen. Over de motieven van instromers uit het voortgezet onderwijs of vanuit de hbo-bachelor hebben wij geen literatuur gevonden, dit zijn ook de relatief kleinste doelgroepen. Ook het gebruik en de potentie van de Ad als omscholingsinstrument is in Nederland voor zover bij ons bekend nog niet onderzocht.

De overgang naar het hoger onderwijs

De transitie van middelbaar naar hoger onderwijs is niet vanzelfsprekend voor mbo'ers, eerstegeneratie ho-studenten en werkenden (Leest et al., 2022; Cuppen en Mulder, 2018; Aittola en Ursin, 2018). In deze paragraaf gaan we in op het studiesucces van Ad'ers in vergelijking met hbo-bachelorstudenten en de redenen dat verschillende groepen studenten drempels ervaren bij de overgang naar het hoger onderwijs. Vervolgens beschrijven we welke activiteiten hogescholen kunnen ondernemen om de overgang naar het hoger onderwijs te versoepelen.

Studiesucces van de Ad

De uitval van eerstejaarsstudenten in de Ad daalt al enige jaren, maar ligt nog altijd rond de 17 procent tegenover 11,5 procent in de hbo-bachelor (Inspectie van het Onderwijs, 2022). Hbo-bachelorstudenten switchen daarentegen vaker: het aandeel hbo-bachelorstudenten dat overstapt (ongeveer 30 procent) ligt een stuk hoger dan in de Ad (8 procent voor voltijdsopleidingen).⁹ Uit onderzoek blijkt dat de belangrijkste doelgroepen van de Ad relatief gevoelig zijn voor uitval in het hoger onderwijs: het aandeel mbo'ers dat in het hoger onderwijs uitvalt of van studie wisselt, is hoger dan het aandeel onder havisten en vwo'ers (Kenniscirkel, 2019). Ook is onder eerstegeneratie ho-studenten het studierendement lager (Van den Broek et al., 2021; Cuppen en Mulder, 2018). Deeltijd en duale Ad-studenten, vaak werkenden, vallen vaker uit dan voltijdstudenten.¹⁰

Uitvalredenen voor verschillende groepen studenten

Over het algemeen kan studiesucces worden verklaard door kenmerken van de student, kenmerken van de opleiding, kenmerken van de omgeving of een combinatie hiervan (Leest et al., 2022; Cuppen en Mulder, 2018). Aittola en Ursin (2018) concluderen op basis van literatuuronderzoek dat persoonlijke uitdagingen, zoals tijdgebrek en moeite met het combineren van werk, studie en privéleven voor werkenden de grootste obstakels vormen bij het volgen van hoger onderwijs. Institutionele uitdagingen, zoals benodigde studievaardigheden en culturele adaptatie aan het hoger onderwijs, spelen een kleinere rol. In lijn hiermee vinden Van den Berg et

⁹ Het studierendement van de Ad en bachelor is lastig te vergelijken. Na in 2021 heeft na vijf jaar 57 procent van de Ad'ers een diploma, tegenover 52 procent van de hbo-bachelors. Een hbo-bacheloropleiding duurt echter vier jaar, waardoor het studierendement na vijf jaar nog kan oplopen. Na acht jaar is in 2021 het studierendement 58 procent in de Ad en 69 procent in de hbo-bachelor. Dit kan er echter mee te maken hebben dat de Ad acht jaar geleden nog sterk in ontwikkeling was, waardoor het onduidelijk is in hoeverre deze cijfers op de huidige generatie studenten van toepassing zijn. Bron: <https://www.vereniginghogescholen.nl/kennisbank/feiten-en-cijfers/artikelen/dashboard-studiesucces-uitval-en-studiewissel>

¹⁰ Bron: <https://www.onderwijsinspectie.nl/documenten/publicaties/2022/07/14/factsheet-associate-degree-opleidingen-2017-2021>

al. (2022) dat deeltijd- en duale studenten het vaakst stoppen, omdat zij werk en privé niet goed kunnen combineren.

Voor mbo-doorstromers spelen juist de kenmerken van de hogeschool en van de opleiding een grote rol in studiesucces. Mbo-doorstromers die uitvallen in het hoger onderwijs voelen zich minder thuis bij hun docenten, opleiding, medestudenten en de instelling dan mbo-doorstromers die blijven. Ook een gebrekkige aansluiting tussen mbo en hbo op het gebied van de lesmethode, zwaarte van de studie of een te rooskleurige voorlichting worden als redenen genoemd voor uitval (Leest et al., 2022; Van den Broek et al., 2021). Havisten stoppen juist twee keer zo vaak als mbo'ers met een opleiding in het hoger onderwijs wegens gebrek aan motivatie.

Specifiek voor de Ad brengen Van den Berg et al. (2022) uitvalredenen in beeld op basis van vragenlijstonderzoek onder uitgevallen studenten.¹¹ Gemiddeld geeft ruim 40 procent van de Ad-uitvallers als reden dat het niveau van de opleiding niet overeenkomt met hun verwachtingen. Circa 30 procent valt uit vanwege de tegenvallende organisatie of inhoud of vanwege de hoge studielast van de opleiding. Financiële redenen, die belangrijk lijken bij de keuze voor de Ad, spelen een minder grote rol bij uitval.

De overgang naar het hoger onderwijs versoepelen

Uit de literatuur komen verschillende activiteiten naar voren die hogescholen kunnen ondernemen om mbo-studenten te helpen met de overgang naar het hoger onderwijs, hoewel er nog geen onderzoek is dat zich specifiek richt op de Ad (Kennissrotonde, 2019).

Diverse onderzoeken noemen het belang van kennismaking met het hoger onderwijs op het mbo, zodat studenten een beter beeld hebben van het hbo en een beter doordachte studiekeuze kunnen maken (Leest et al., 2022; Van den Broek et al., 2021). Deelname aan kennismakingsactiviteiten zorgt voor lagere uitval van mbo'ers in het hoger onderwijs (Leest et al., 2022). Zo bieden sommige mbo-opleidingen hun studenten oriëntatieprogramma's aan in het hbo of kunnen mbo'ers deelnemen aan kennismakingsactiviteiten, voorlichtingsactiviteiten of proefstuderen.

Bij de start van de studie kan goede begeleiding bijdragen aan het studiesucces van mbo'ers (Leest et al., 2022; Van den Broek et al., 2021; Kennissrotonde, 2019). Dit kan de vorm hebben van begeleiding door docenten of studieloopbaanbegeleiders of van "peer coaching" door (ervaren) medestudenten (Kolvoort en Zitter, 2019). Mbo'ers zijn gewend aan een andere manier van leren en werken dan in het hoger onderwijs vereist is (Van den Berg et al., 2022). Aandacht voor academische vaardigheden kan daarom leiden tot betere studieresultaten en leidt tot een lagere kans op uitval van mbo'ers (Leest et al., 2022). Ook inhoudelijke schakelprogramma's kunnen ervoor zorgen dat mbo-gediplomeerden in het hoger onderwijs behouden blijven. Dankzij schakelprogramma's sluit hun basiskennis beter aan bij de het hoger onderwijs. Daardoor krijgen zij meer zelfvertrouwen en hebben ze meer realistische verwachtingen van de opleiding (Leest et al., 2022).

Werkende studenten zijn vaak ouder dan voltijdstudenten en zitten vaker in een andere levensfase. Zij hebben bijvoorbeeld een gezin of zijn kostwinnaar. Voor deze groep is het belangrijk dat de opleiding voldoende flexibiliteit biedt en dat het onderwijs inhoudelijk goed is afgestemd op hun werk (Berber Pol, 2021).

¹¹ Aangezien het om een relatief kleine groep gaat, is onduidelijk in hoeverre deze resultaten representatief zijn.

Samenvatting

Samenvattend blijkt uit de literatuur dat de stap naar het hoger onderwijs voor de doelgroepen van de Ad niet vanzelfsprekend is. Bij werkenden ligt dit er met name aan dat het niet altijd lukt om werk, studie en privéleven te combineren. Mbo'ers, met name eerstegeneratie ho-studenten, lijken juist eerder moeite te hebben met het niveau van de opleiding en de culturele overgang naar het hoger onderwijs. Hogescholen kunnen verschillende bewezen effectieve activiteiten ondernemen om de overgang naar het hoger onderwijs voor mbo'ers te versoepelen. Uitval kan bijvoorbeeld worden voorkomen door kennismakingsactiviteiten voor aanvang van de studie, goede begeleiding, aandacht voor academische vaardigheden en schakelprogramma's.

Het ontwikkelen van een Ad-opleiding

Uit het voorgaande blijkt dat deels andere groepen studenten in de Ad instromen dan waar hogescholen vanuit de hbo-bachelor bekend mee zijn. In het vervolg van dit hoofdstuk beschrijven we wat uit de literatuur bekend is over de keuzes die hogescholen maken bij de (door)ontwikkeling van het aanbod voor de doelgroep op Ad-niveau. Ten eerste beschrijven we keuzes omtrent de positionering van Ad-opleidingen binnen de hogeschool. Vervolgens focussen we op de manier waarop mbo, hbo-bachelor en werkveld bij het Ad-onderwijs betrokken kunnen worden. Ten slotte kijken we naar de manier waarop hogescholen bij de invulling van hun Ad-opleidingen tegemoet kunnen komen aan de behoeften van de verschillende doelgroepen.

Positionering binnen de hogeschool

Hogescholen kunnen ervoor kiezen om Ad's onder te brengen bij de hbo-, bachelor- en masteropleidingen van hetzelfde domein of om Ad's gezamenlijk te positioneren in een eigen instituut. Voor zover bij ons bekend ontbreekt systematisch onderzoek naar de voor- en nadelen van beide opties. Daale (2019) en Van der Poel (2019) pleiten ervoor om Ad's in een eigen instituut te plaatsen. Daarmee staan Ad's weliswaar verder af van aanverwante hbo-bachelors, maar wordt volgens hen interdisciplinaire samenwerking tussen Ad's gestimuleerd. Bovendien bedienen Ad's een andere doelgroep en werken zij met andere onderwijsconcepten dan andere opleidingen aan de hogeschool, waardoor zij meer met elkaar gemeen hebben dan met hbo-bachelors. Van der Poel (2019) beschrijft de voordelen van een eigen gebouw voor Ad-opleidingen. Ad's hebben hierdoor bijvoorbeeld de mogelijkheid om het gebouw in te richten op een manier die past bij de manier van lesgeven en bij de doelgroep. Ongeacht hoe de Ad binnen de hogeschool gepositioneerd wordt, concluderen Imandt et al. (2015) op basis van interviews met hogescholen dat steun van het centrale management en een visie op de ontwikkeling van Ad's een succesfactor zijn voor het kunnen ontwikkelen van een aanbod op Ad-niveau.

Betrokkenheid van mbo, hbo-bachelor en werkveld

Omdat Ad-studenten vaak instromen vanuit het mbo of het werkveld en na hun opleiding uitstromen naar het werkveld of een hbo-bachelor, vraagt het (door)ontwikkelen van een Ad-aanbod idealiter om afstemming met zowel het mbo als de hbo-bacheloropleidingen en het werkveld. Er is in de literatuur nog weinig bekend over succesfactoren bij deze afstemming. Wel is samenwerking op sommige vlakken wettelijk verplicht. Volgens de Wet Invoering Associate degree-opleidingen uit 2018 moet bij de ontwikkeling van een Ad-opleiding altijd een hbo-bacheloropleiding betrokken zijn. In de onderwijs- en examenregeling moet beschreven zijn welke mogelijkheden de Ad-afgestudeerden hebben om door te stromen.¹² Daarnaast moeten nieuwe opleidingen in Nederland erkend worden door de Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie

¹² Artikel 7.8a, vijfde lid, en 7.13, derde lid, Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek

(NVAO). Hiervoor moet de hogeschool onder andere een macrodoelmatigheidstoets voorleggen. Voor de macrodoelmatigheidstoets moet worden aangetoond dat het werkveld behoefte heeft aan afgestudeerden van de nieuwe opleiding. Voordat de macrodoelmatigheidstoets verplicht werd, was onvoldoende onderzoek naar de behoefte van het werkveld vaak een reden dat Ad-opleidingen na korte tijd weer werden opgeheven (Imandt et al., 2015).

In de praktijk verschillen hogescholen in de mate waarin Ad- en hbo-bacheloropleidingen met elkaar afstemmen (Van den Berg et al., 2022). Op sommige hogescholen werken docenten bijvoorbeeld zowel in het Ad- als in het hbo-bacheloronderwijs, terwijl dit op andere hogescholen niet het geval is. Van den Berg en De Greef (2019) vinden dat contact tussen mbo- en hbo-docenten beide partijen meer zicht geeft op elkaars opleidingen en aanzet tot aanpassingen van hbo-opleidingen om het onderwijs beter te laten aansluiten op de ervaring van mbo-doorstromers.

Het werkveld is in de ontwikkelfase van Ad-opleidingen vaak betrokken bij het vaststellen van de beroepsprofielen en de eindtermen waar afgestudeerden aan moeten voldoen (Bisschop et al., 2021). De intensiteit van het contact tussen bestaande Ad-opleidingen en het werkveld varieert (Van den Berg et al., 2022). Sommige hogescholen ervaren het als lastig om het werkveld betrokken te houden bij opleidingen. Ook is de Ad nog niet altijd voldoende bekend. Contact tussen het werkveld en de Ad verloopt via werkveldcommissies van opleidingen, hybride docenten, stages en praktijkopdrachten.

Samenwerking met het mbo is niet wettelijk verplicht. Wel is het toegestaan om een deel van het Ad-onderwijs door mbo-docenten te laten verzorgen (Bisschop et al., 2021; Van den Berg en De Graaf, 2019). In het Convenant Associate degree (2018) spraken de Vereniging Hogescholen en de MBO Raad de ambitie uit om (structureel) samen te werken aan de promotie en invulling van Ad-opleidingen en benadrukken zij dat Ad-opleidingen door mbo-instellingen en hogescholen gezamenlijk ontwikkeld kunnen worden.

Van den Berg et al. (2022) en Bisschop et al. (2021) concluderen op basis van een beperkt aantal interviews met hogescholen dat de mate van samenwerking met het mbo in de praktijk wisselt.¹³ Bij de oprichting van nieuwe Ad-opleidingen is bij alle tien de geïnterviewde hogescholen een mbo-opleiding betrokken. Daarna bestaat het contact met het mbo voornamelijk uit wervings- en voorlichtingsactiviteiten. Een deel van de ho-instellingen onderhoudt structureel contact met het mbo, bijvoorbeeld doordat mbo-docenten lesgeven in het Ad. Omdat voltijdsopleidingen een groter aandeel mbo-instroom hebben, is het contact met het mbo in de voltijdsopleidingen vaak sterker dan bij deeltijdopleidingen. Zo doen voltijd Ad-studenten bijvoorbeeld gezamenlijke opdrachten met mbo-studenten. Samenwerking met het mbo wordt volgens hogescholen soms bemoeilijkt door tijdgebrek, gefragmenteerd contact, veranderingen die over en weer niet structureel worden bijgehouden of doordat er geen equivalente opleidingen bestaan.

Invulling: opbouw van een Ad-opleiding

Specifiek gericht op het Ad-onderwijs zijn enkele onderzoeken gedaan naar de manier waarop opleidingen tegemoet kunnen komen aan de leerbehoeften of het studiesucces van de doelgroepen. Ook zijn enkele papers geschreven waarin vertegenwoordigers van hogescholen vanuit hun ervaring of visie aanbevelingen doen over de invulling van opleidingen voor de doelgroep. Ten slotte geven Kolvoort en Zitter (2019) handvatten voor het ontwerpen van onderwijs waarin studenten integraal werken aan het verkrijgen van kennis, vaardigheden en attitudes op Ad-

¹³ Het is onduidelijk in hoeverre deze bevindingen representatief zijn.

niveau. Uit deze literatuur komt een aantal aspecten naar voren waarin opleidingen tegemoet kunnen komen aan de behoeften van de doelgroep. Deze vatten we hieronder samen.

Onderzoek naar Ad-docenten

Diverse onderzoeken focussen op de achtergrond van Ad-docenten. De docenten kunnen bijvoorbeeld uit het mbo komen, uit het hbo-bacheloronderwijs of uit het werkveld. In een grootschalige data-analyse naar de bepalende factoren voor studiesucces in *short-cycle education* in vijf landen in Latijns-Amerika vindt Dinarte Diaz (2021) dat studenten sneller afstuderen wanneer hun docenten meer ervaring hebben in de praktijk. In een kwalitatief onderzoek bij een short cycle programma in het Verenigd Koninkrijk vindt Chipperfield (2012) dat het van belang is dat docenten de koppeling maken met de praktijk. Als de studenten niet inzien waarom iets relevant is, verliezen ze hun motivatie en begrijpen ze de stof minder snel. Ook is het van belang dat docenten niet op de studenten neerkijken en vraagtekens zetten bij of de student wel in het hoger onderwijs thuishoort. Smith et al. (2013) noemen onder andere dat persoonlijk contact belangrijk is voor short cycle studenten. Van der Poel (2019) beschrijft hoe bij de Associate degree Academie in Roosendaal zowel docenten uit de hbo-bachelor, het mbo en de praktijk werken, om ervoor te zorgen dat binnen het team die verbinding kan worden gelegd. Blom et al. (2021) beargumenteren dat Ad-studenten het beste een onderzoekende houding kunnen ontwikkelen wanneer docenten hen uitdagen door feedback te geven, vragen te stellen en een ondersteunende, begeleidende rol aan te nemen.

Inrichting van de leeromgeving

Kolvoort en Zitter (2019) pleiten voor authentieke leeromgevingen die zich op de grens van onderwijs en praktijk bevinden. Van der Poel (2019) beschrijft hoe de Associate degree Academie zoveel mogelijk zorgt voor open leerplekken, projectruimtes en plek om te ontspannen met als doel om niet-traditionele hbo-doelgroepen, zoals werkenden en eerstegeneratie ho-studenten, zich thuis te laten voelen op de academie.

Uit internationale literatuur komt geregeld naar voren dat kleine groepen, met ruimte voor persoonlijke aandacht, van belang is en dat studenten dat waarderen (onder andere Winter & Dismore, 2012, Smith et al., 2013). Ook samenwerking met medestudenten is belangrijk is voor het leerproces. Studenten leren ook veel van elkaar en door samen te werken met andere studenten wordt men ook beter voorbereid op hun toekomstige werkzaamheden (zie bijv. Chipperfield, 2012).

Verbinding met de praktijk

Ad-studenten zijn vaak praktisch georiënteerd (Kolvoort en Zitter, 2019). Van den Berg et al. (2022) vinden dat hogescholen de aansluiting op de praktijk het vaakst noemen als sterk punt van het Ad-onderwijs. Bovendien kan samenwerking tussen opleidingen en bedrijfsleven leiden tot betere kansen op de arbeidsmarkt (ibid; Kuijer-Siebelink et al., 2022). Ook in diverse internationale artikelen komt het belang van praktijkgericht onderwijs naar voren, om in te spelen op de behoeften van studenten. Aansluiting met de praktijk motiveert studenten, waardoor de kans op studie-uitval afneemt (Dinarte Diaz, 2021). Zo moet in Vlaanderen verplicht minstens een derde van de opleiding bestaan uit werkplekleren (Kirsch, 2010; Spithost & Vanmaercke, 2019). Wel vindt Dinarte Diaz (2021) dat het te snel aanpassen van short cycle-opleidingen op ontwikkelingen in de arbeidsmarkt kan leiden tot studievertraging, omdat de opleidingen er moeilijker van kunnen worden.

Hogescholen hebben verschillende mogelijkheden tot hun beschikking om de praktijk in hun opleidingen te integreren: via stages, via projectonderwijs of door studenten oplossingen voor

echte praktijkproblemen te laten ontwikkelen (Rens en Lans, 2022). Ook de eigen werkomgeving van studenten, bijvoorbeeld vanuit hun baan, kan als leercontext dienen (Spithost, 2019). Bisschop et al. (2021) concluderen op basis van een beperkt aantal interviews met hogescholen dat de rol van stages soms ter discussie staat, omdat een tweejarige opleiding weinig ruimte biedt voor stages. Van den Berg et al. (2022) vinden dat Ad's vaak werken met bedrijfsopdrachten of casussen en dat stages met name in voltijdsopleidingen worden ingezet.

Blom et al. (2021) pleiten ervoor om ook onderzoeksvaardigheden op een praktische manier te onderwijzen in de Ad, bijvoorbeeld door te werken met actieonderzoek of ontwerpgericht onderzoek binnen organisaties. Losse (2018) introduceert in dit kader beroepsproducten als uitgangspunt voor praktijkgericht onderzoek. Beroepsproducten zijn producten of diensten die voortvloeien uit taken die in de beroepspraktijk worden uitgevoerd en tegelijkertijd onderzoekend vermogen vereisen. Losse (ibid) definieert verschillende typen beroepsproducten die studenten kunnen opleveren: een analyse, advies, ontwerp, handeling of fabricaat. Naast het onderwijs kan ook de toetsing op een praktische manier worden ingevuld. In plaats van kennistoetsen kunnen Ad-opleidingen bijvoorbeeld werken met portfolio's van praktijkopdrachten, beroepsproducten en assessments (Kolvoort en Zitter, 2019; Van der Poel et al., 2019).

Samenvatting

Hoewel weinig systematisch onderzoek is gedaan, komen uit de literatuur enkele factoren naar voren die belangrijk lijken bij de positionering en invulling van Ad-opleidingen. Ad's kunnen zowel binnen thematische academies als in een eigen academie worden gepositioneerd. Voordeel van thematische academies is versterkte samenwerking met de hbo-bachelor; voordeel van een eigen academie is dat interdisciplinaire samenwerking makkelijker verloopt en recht wordt gedaan aan de onderwijsconcepten van het Ad, die verschillen van de hbo-bachelor. De intensiteit van samenwerking met het mbo, de hbo-bachelor en het werkveld wisselt per hogeschool en er is weinig bekend over succesfactoren. Samenwerking kan worden vormgegeven door mbo- en bachelordocenten in de Ad in te zetten, het werkveld te betrekken bij het opstellen van profielen van afgestudeerden en Ad-studenten gezamenlijke opdrachten met mbo-studenten te laten uitvoeren. Tijdsgebrek en fragmentatie maken het soms lastig om contact te onderhouden.

Voor wat betreft de invulling van Ad-opleidingen lijkt praktijkgerichtheid motiverend te werken voor de doelgroep. Dit kan worden gerealiseerd door docenten in te zetten met praktijkervaring en te werken met bijvoorbeeld stages, casussen, werkplekleren en beroepsproducten. Docenten kunnen een begeleidende rol spelen in praktijkgericht onderwijs. Daarnaast heeft de doelgroep behoefte aan kleinschaligheid: kleine klassen en persoonlijk contact met docenten. De fysieke leeromgeving kan praktijkgerichtheid en kleinschaligheid ondersteunen. Docenten met ervaring in het mbo en bacheloronderwijs hebben goed inzicht in de behoeften van studenten die in- en doorstromen.

Hoofdstuk 2: Casereports

Hoofdstuk 2: Casereports

Dit hoofdstuk bevat casereports van de Rotterdam Academy, Avans Academie Associate degrees en NHL Stenden. Rotterdam Academy van de Hogeschool Rotterdam is de grootste aanbieder van Ad-opleidingen wat betreft aantal opleidingen en aantal afgestudeerden. Avans Hogeschool heeft een uitgebreide portefeuille Ad-opleidingen verdeeld over Den Bosch, Breda en Roosendaal en heeft het hoogste aantal instromende studenten. NHL Stenden Hogeschool biedt Ad-opleidingen aan op meerdere vestigingen in het noorden van het land. Zij zijn verantwoordelijk voor het op twee na grootste aantal afgestudeerden en de op drie na hoogste instroom.

Het hoofdstuk begint met de drie casusbeschrijvingen. De beschrijvingen beginnen telkens met een korte achtergrond van het betreffende instituut en de doelgroep waar het instituut zich op richt. Vervolgens gaan we in op het proces en de keuzes bij ontwikkeling van Ad-opleidingen. Daarna beschrijven we de invulling van Ad's op het instituut, aan de hand van de elementen van integrale leeromgevingen zoals gebruikt door Kolvoort en Zitter (2019). De casussen sluiten af met een beschrijving van een praktijkopdracht van een van de Ad-opleidingen van de hogeschool. Aan het eind van het hoofdstuk volgt een overkoepelende beschouwing, waarin opvallende overeenkomsten en verschillen worden uitgelicht.

Aanpak

Bij de deelnemende hogescholen zijn meerdere medewerkers gesproken van verschillende geledingen om een breed beeld te krijgen van hoe het Ad-onderwijs op de hogescholen is ontwikkeld en welke keuzes daarbij zijn gemaakt. Voor de samenstelling van de casereports zijn op iedere hogeschool meerdere medewerkers op zowel opleidings- als overkoepelend niveau geïnterviewd (bijvoorbeeld management, onderwijskundigen, docenten of coördinatoren) die vanuit hun perspectief toelichting hebben gegeven op de Ad's van hun hogeschool. Waar mogelijk is gesproken met medewerkers die op dit moment betrokken zijn bij de ontwikkeling van een nieuwe opleiding, maar ook met medewerkers die betrokken waren bij de oprichting van bestaande opleidingen. De gesprekken zijn (zoveel mogelijk) gevoerd op locatie. Aan de hand van een gespreksleidraad zijn systematisch gegevens verzameld over de positionering, doelgroepen, behoefte aan, ontwikkeling en invulling van de Ad-opleidingen. Deze leidraad is opgesteld op basis van de resultaten van het literatuuronderzoek en is opgenomen in [Bijlage 1](#). Het eerder besproken onderzoek van Kolvoort en Zitter (2019) diende als framework voor de vragen over de invulling van een Ad-opleiding.

Per gesprekspartner is vooraf bepaald welke onderwerpen het meest relevant zijn. Zo is met het management de meer strategische onderwerpen als positionering besproken, en is met docenten meer ingegaan op de dagelijkse praktijk van een Ad-opleiding. De resulterende casereports zijn ter controle voorgelegd aan de betreffende hogescholen.

Rotterdam Academy

Rotterdam Academy verzorgt het Ad-onderwijs van de Hogeschool Rotterdam. De academie is in 2010 ontstaan uit een convenant tussen het bestuur van Hogeschool Rotterdam en lokale mbo-instellingen Zadkine en Albeda. Zij constateerden dat onder Rotterdamse mbo-studenten de behoefte bestond om door te studeren in het hoger onderwijs, maar dat de drempel om een hbo-bacheloropleiding te volgen vaak te hoog was: “Het heeft te maken met het specifieke karakter van de Rotterdamse samenleving, die sociaal-economisch niet altijd even sterk is. Mensen die wel de stap willen maken maar ook heel onzeker zijn omdat ze een referentiekader missen. Dan is een tweejarige opleiding een hele goede propositie. Het financiële risico reduceer je daar toch ook een beetje mee.” Om de doorstroom naar het hbo voor deze eerstegeneratie ho-studenten te faciliteren, besloten Hogeschool Rotterdam, Zadkine en Albeda om Ad-onderwijs in Rotterdam vorm te geven.

In 2011 heeft Rotterdam Academy accreditatie voor zeven Ad-opleidingen gekregen. Het onderwijs ging van start met 160 studenten. Sindsdien is de academie sterk gegroeid. Anno 2023 heeft Rotterdam Academy twintig Ad-opleidingen, twee Ad-opleidingen in de ontwerpfase en bijna 3.500 studenten. De opleidingen vallen binnen het sociaal, economisch, technisch, IT- en managementdomein. Rotterdam Academy biedt zowel voltijd- als deeltijdopleidingen aan. Zo’n dertig procent van de studenten studeert in deeltijd. Een pilot met een duale opleiding ondernemen is gestaakt wegens hoge uitval en gebrek aan interesse bij de potentiële doelgroep.

Bij de oprichting van Rotterdam Academy is, in overleg met het ministerie van OCW, ervoor gekozen om Ad-opleidingen los te positioneren van aanverwante bachelors. Het Ad-onderwijs was destijds nog onbekend in Nederland. Met de Rotterdam Academy wilde de Hogeschool Rotterdam het Ad-niveau landelijk op de kaart zetten. Doordat alle Ad’s verenigd zijn binnen de Rotterdam Academy, heeft het Rotterdamse Ad-onderwijs volgens geïnterviewden meer zeggingskracht en kunnen zij de eigenstandigheid van het niveau 5-onderwijs beter uitdragen. Rotterdam Academy positioneert zich bijvoorbeeld met een eigen locatie en huisstijl. Daarmee stralen ze ook uit dat de Ad opleidt tot werk: “Je hebt een opleiding op niveau 5 en daarmee kan je gewoon aan het werk. Dan is het sterker als je georganiseerd in een instituut, samen met het werkveld, een beroepsgerichte opleiding kan aanbieden.” Ook worden diverse onderwijskundige en onderwijsondersteunende zaken overkoepelend georganiseerd, zoals studiesuccesvakken, een excellentieprogramma en het inwerktraject van docenten. Het gezamenlijke instituut zorgt volgens geïnterviewden bij studenten en medewerkers voor een “Rotterdam Academy-gevoel”. Bovendien begrijpen studiekeziers dankzij de eigenstandige positionering beter waar de Ad voor staat.

In voltijdopleidingen is het Ad-onderwijs volledig gescheiden van aanverwante hbo-bachelors. In deeltijdopleidingen maakt de Hogeschool Rotterdam soms gebruik van een 2x2-constructie, met name wanneer de animo voor een deeltijdstudie te klein is voor twee aparte opleidingen. In een 2x2-constructie volgen alle deeltijdstudenten de eerste twee jaar aan de Rotterdam Academy en kunnen er vervolgens voor kiezen om door te studeren in de deeltijd hbo-bachelor. Wanneer de Ad en eerste twee jaar van de hbo-bachelor gescheiden zijn, worden de verschillen tussen Ad-doorstromers en hbo-bachelorstudenten aan het begin van het derde jaar geadresseerd. De hbo-bachelorstudenten gaan dan bijvoorbeeld op stage terwijl de Ad-doorstromers, die al tijdens hun Ad-opleiding op stage zijn geweest, bijgespijkerd worden in onderzoeksvaardigheden. Gemiddeld behalen Ad-doorstromers sneller hun hbo-bachelordiploma dan reguliere hbo-studenten, mede doordat zij bij aanvang van het derde jaar al 120 ECTS hebben behaald om het Ad-diploma te bemachtigen.

Ruim twaalf jaar na de oprichting van Rotterdam Academy blijft de samenwerking tussen de Hogeschool Rotterdam, Zadkine en Albeda op strategisch niveau sterk. Managers, coördinatoren en docenten van de drie instellingen komen regelmatig in een informele setting bij elkaar, de lijnen zijn kort. De communicatie-afdelingen van de drie instellingen delen kennis met elkaar. Opleidingen wisselen personeel uit, waardoor mbo-docenten het Ad-onderwijs kunnen ervaren en hun studenten daar goed op kunnen voorbereiden. De samenwerking bereikt ook studenten: mbo'ers kunnen in het keuzedeel van hun opleiding kennismaken met de Rotterdam Academy. Ook volgen mbo'ers vakcolleges bij Rotterdam Academy en werken mbo- en Ad-studenten gezamenlijk aan praktijkprojecten. Dankzij de samenwerking tussen het mbo en de hogeschool weten mbo'ers Rotterdam Academy steeds vaker te vinden.

Doelgroep

Traditioneel komt zo'n 70 procent van de studenten van Rotterdam Academy direct van een mbo-opleiding. Hun aandeel is heel langzaam aan het dalen: in 2022 gaat het om 68 procent. Volgens de geïnterviewden is een vierjarige hbo-bacheloropleiding voor mbo-afgestudeerden een "ver-van-mijn-bed show". Zij zijn jong en willen zich niet voor vier jaar committeren. Bovendien speelt het financiële risico een rol: in vergelijking met een hbo-bachelor vraagt de Ad een kleinere investering die toch goede kansen op de arbeidsmarkt biedt. Mbo-doorstromers hebben volgens de geïnterviewden over het algemeen behoefte aan een praktijkgerichte opleiding en direct toepasbare kennis. Hun onderwijsbehoeften verschillen wezenlijk van de behoeften van hbo-bachelorstudenten: "We zien dat de mbo'er vaak praktijkgericht is en een pragmatische inslag heeft. Het zijn vaak van origine meer doeners dan denkers. Bij een bachelor kan je zeggen dat zijn meer denkers dan doeners. Wij zien onszelf echt als brug, wij zitten er tussen om die kloof te dichten."

Tegenover een dalend aandeel mbo'ers staat een steeds groter aandeel havisten. Volgens geïnterviewden is deze groep vaak praktisch georiënteerd. Bovendien wordt in de hbo-bachelor voor de havisten die een Ad kiezen een te groot beroep gedaan op zelfsturing. Zij hebben behoefte aan het meer schoolse karakter van de Ad. Ook stromen jaarlijks zo'n 25 studenten in met een vwo-diploma. Geïnterviewden constateren dat deze vwo'ers praktisch ingesteld zijn en graag snel aan het werk willen.

Deeltijdstudenten zijn volgens geïnterviewden vaak werkenden die een functie op hbo-niveau ambiëren. Soms studeren zij op initiatief van hun werkgever, bijvoorbeeld omdat werkgevers een *high potential* iets extra's willen bieden of omdat gewenste kennis en vaardigheden ontbreken in het personeelsbestand. Geïnterviewden zien dat de populatie deeltijdstudenten verjongt dankzij de krapte op de arbeidsmarkt. Waar deeltijders voorheen al enige jaren werkervaring hadden, worden mbo'ers nu vaker direct na afstuderen gerekruteerd door werkgevers en willen zij in deeltijd verder studeren.

De ontwikkeling van een nieuwe Ad-opleiding

Bij de keuze voor de eerste zeven opleidingen in 2010 heeft met name de bestaande expertise binnen de Hogeschool Rotterdam een rol gespeeld. Er is gekeken welke hbo-bacheloropleidingen een hoge instroom vanuit het mbo kenden en waar bij het personeel interesse bestond om een Ad op te zetten.

Bepalen behoefte

Tegenwoordig komt de vraag om een nieuwe Ad-opleiding vaak uit het werkveld. Binnen een sector wordt bijvoorbeeld geconstateerd dat er behoefte is aan personeel met een bepaald profiel of aan een nieuwe manier van werken. Via de werkveldcommissies van de Ad-opleidingen leggen zij hun behoefte voor aan Rotterdam Academy. Soms verzoeken ook mbo-instellingen Rotterdam Academy om een nieuwe Ad-opleiding of een aanpassing in bestaande opleidingen, zodat zij een doorlopende leerlijn naar het hoger onderwijs kunnen aanbieden. Ten slotte constateert de academie soms zelf een beweging in een bepaald domein, waarvan zij verwachten dat er in de toekomst banen op Ad-niveau door ontstaan. Zo is een opleiding *ICT Internet of Things* ontwikkeld.

Afhankelijk van de beoogde doelgroep en de behoefte waaraan de opleiding moet voldoen, kiest Rotterdam Academy voor een voltijd- of deeltijdopleiding. Wanneer het werkveld om een opleiding vraagt, met name als het om een opleiding tot een hogere functie gaat, wordt vaak voor deeltijd gekozen. Wanneer het werkveld nog in ontwikkeling is, kiest de academie eerder voor een voltijdopleiding. Ook komt het voor, bijvoorbeeld bij de opleiding tot schuldhulpverlener, dat het wenselijk is dat afgestudeerden enige levenservaring hebben. In dat geval wordt eerder voor deeltijd gekozen, omdat een voltijdopleiding vaker jongeren aantrekt.

Ontwikkelp proces

Als Rotterdam Academy vermoedt dat er behoefte is aan een nieuwe opleiding, controleren ze bij aanverwante mbo- en hbo-bacheloropleidingen of er inderdaad een lacune in de leerlijn bestaat. Ook onderzoeken ze of een opleiding elders al wordt aangeboden, hoe de potentiële instroom eruitziet en of er bij mbo-studenten en in het werkveld interesse bestaat. Wanneer er voldoende vertrouwen is dat de opleiding levensvatbaar is, wordt overgegaan op een macrodoelmatigheidstoets.

Terwijl de macrodoelmatigheidstoets wordt uitgevoerd, stelt de onderwijsmanager van het betreffende domein een ontwikkelteam aan dat verantwoordelijk is voor de ontwikkeling van de nieuwe Ad-opleiding. In het ontwikkelteam zitten vertegenwoordigers van aanverwante mbo- en hbo-bacheloropleidingen, van een verwante opleiding binnen het domein en van het werkveld. Het ontwikkelteam heeft twee jaar de tijd om de opleiding op te zetten.

Het ontwikkelteam stelt in een eerste stap een profiel op van een afgestudeerde student van de nieuwe opleiding. Waar mogelijk sluit het profiel aan bij bestaande landelijke profielen of bij profielen van aanverwante hbo-bacheloropleidingen. Rotterdam Academy beoogt doorlopende leerlijnen te creëren tussen het mbo en de hbo-bachelor. Een nieuwe Ad-opleiding heeft bijvoorbeeld altijd een gekoppelde hbo-bachelor, zodat er mogelijkheid is om door te stromen. Daarnaast brengen ontwikkelteams bij mbo-instellingen in kaart wat gediplomeerden moeten kennen en kunnen, en bij het werkveld waar studenten moeten staan wanneer ze uitstromen. Via *backwards design* ontwerpen ontwikkelteams vervolgens een curriculum en toetsplan dat aansluit bij zowel de beoogde instroom als de beoogde uitstroom.

Ook nadat opleidingen zijn gestart, blijven zij continu in ontwikkeling. Opleidingen onderhouden regelmatig contact met een werkveldcommissie, alumni en de aanverwante mbo- en hbo-bacheloropleiding. Zij bespreken doorlopend ontwikkelingen buiten de opleiding en de impact die deze ontwikkelingen op onderwijs en toetsing van de Ad kunnen hebben. Doorlopende leerlijnen worden bewaakt, zowel inhoudelijk als op het gebied van *soft skills*.

Succesfactoren en knelpunten

Volgens geïnterviewden is de belangrijkste succesfactor bij het ontwerpen van Ad-opleidingen dat je als ontwikkelteam goed moet weten waar je voor opleidt: wat is het profiel van een afgestudeerde, waarom is dat onderscheidend, welke behoefte vervult de opleiding? Duidelijkheid hierover is een voorwaarde om op te leiden tot werk. Zowel het contact met het mbo (instroom) als met het werkveld (uitstroom) zijn cruciaal.

Een geleerde les is volgens geïnterviewden dat het eerste jaar van de opleiding niet te vol mag zijn. In een tweejarige opleiding lopen studenten al snel studieovertraging op wanneer zij vakken niet halen: er is weinig tijd om in te halen. Tegelijkertijd moet de doelgroep aan het begin van de opleiding vaak nog wennen aan studeren in het hoger onderwijs, waardoor zij niet altijd direct mee kunnen komen. Een tweede reden om rustiger te beginnen, is dat vroege successen volgens geïnterviewden belangrijk zijn voor de motivatie van studenten.

De invulling van een nieuwe Ad-opleiding

Alle geïnterviewden benadrukken het belang van het begeleiden van mbo-doorstromers naar het hoger onderwijs. Ze merken bijvoorbeeld dat doorstromers soms moeite hebben met zelfstandigheid en minder herkansingen krijgen dan ze vanuit het mbo gewend zijn. Rotterdam Academy biedt daarom studiesuccesvakken aan waarin studenten bijvoorbeeld leren studeren, plannen, omgaan met faalangst of basiskennis Nederlands, Engels en wiskunde. Een overkoepelend manager is verantwoordelijk voor het onderdeel studiesucces. Voltijdstudenten kunnen studiesuccesvakken kiezen in hun vrije keuzeruimte. Deeltijdstudenten kunnen de vakken naast hun curriculum volgen. Het vak Nederlands is voor alle studenten van alle opleidingen verplicht en kent een doorlopende leerlijn vanuit Zadkine en Albeda.

Inhoud

Ook binnen de Ad-opleidingen wordt aandacht besteed aan studiesucces, bijvoorbeeld in de vorm van coaching en reflectie. Opleidingen krijgen veel vrijheid bij de inrichting van hun curriculum. Ze verschillen dan ook sterk van elkaar en zijn afgestemd op de leerbehoefte van de studentpopulatie. Technische opleidingen kennen bijvoorbeeld een hoge uitval en besteden daarom veel aandacht aan 'leren leren', studenten van de Ad Ondernemen volgen verplicht een vak waarin ze leren plannen en organiseren, omdat in de praktijk is gebleken dat ze daar vaak moeite mee hebben. Voltijd- en deeltijdcurricula liggen dicht bij elkaar. Praktijkopdrachten spelen zich bij deeltijders af in hun eigen beroepspraktijk, terwijl in voltijdsstudies de praktijk naar binnen wordt gehaald. Inhoudelijke vakken zijn echter vaak hetzelfde. Dit zorgt voor een zeer vol curriculum voor deeltijdstudenten. Diverse opleidingen experimenteren daarom met alternatieve onderwijsvormen voor deeltijders.

Bij de invulling van het curriculum houden de opleidingen rekening met de diversiteit in voorkennis van studenten. Sommige studenten komen uit een aanverwante mbo-opleiding, anderen hebben bij de start van de opleiding nauwelijks voorkennis. Rotterdam Academy streeft ernaar om alle studenten aan het einde van het eerste semester op hetzelfde niveau te hebben. Sommige opleidingen bieden daarom een inhoudelijk introductieprogramma aan. Anderen bieden een professioneel vormings- en coachingstraject, waarin studenten worden aangemoedigd om elkaar vanuit hun voorkennis te helpen.

Naast het standaard curriculum kent Rotterdam Academy een excellentieprogramma, bedoeld voor studenten die "echt gemotiveerd zijn om hun grenzen te verkennen en het onbekende aan te

gaan.” In het programma zetten studenten van verschillende Ad-opleidingen samen een onderneming op.

Onderwijsvisie

De onderwijsvisie van Rotterdam Academy is primair gericht op een soepele overgang tussen mbo en hbo. Het begin van de opleidingen sluit daarom zoveel mogelijk aan bij de manier van onderwijs die mbo'ers gewend zijn: gericht op de praktijk en met een strakke begeleiding. In 2023 treedt in de Hogeschool Rotterdam een nieuw strategisch plan in werking. In dit plan wordt de combinatie van leren en werken belangrijker. Voor het Ad-onderwijs betekent dit dat de verwevenheid met de praktijk groter zal worden. Opleidingen die nu in ontwikkeling zijn anticiperen hier bijvoorbeeld op door te werken met geïntegreerde beroepsproducten en programmatisch toetsen.

Rol van de student

Naast de ondersteuning die studenten krijgen van hun docenten en in de studiesuccesvakken, wordt verwacht dat ze verantwoordelijkheid nemen voor elkaars studiesucces. Studenten worden daarom bij sommige opleidingen ingedeeld in leerteams. Binnen een leerteam zijn studenten er verantwoordelijk voor dat iedereen in het team opdrachten op tijd inlevert. Ook bespreken ze met elkaar waar ze staan in hun studie, wisselen *best practices* uit en reflecteren op elkaar. Deelname aan het leerteam wordt becijferd. Zo wil Rotterdam Academy een infrastructuur creëren waarin studenten van elkaar leren.

Rol van de docent

Opleidingen van Rotterdam Academy streven naar een docentteam bestaande uit docenten met een achtergrond in het mbo, docenten met een achtergrond in de hbo-bachelor en docenten met een achtergrond in de praktijk. Daardoor bestaat binnen de opleidingen kennis van waar de studenten vandaan komen en waar zij naartoe stromen. Voormalig mbo-docenten begrijpen volgens geïnterviewden de houding van studenten, begrijpen waar zij weerstand tegen hebben en waar zij enthousiast van worden. Docenten uit de praktijk kunnen juist goed uitleggen waarom een bepaalde aanpak in de praktijk wel of niet zou werken. Een aantal docenten komt uit het voortgezet onderwijs. Zij begrijpen de groep studenten die van de havo komt.

Het belangrijkste criterium bij de selectie van nieuwe docenten is dat zij met de doelgroep kunnen werken. Het is gebruikelijk dat docenten een proefles geven voordat zij in dienst komen. Ook krijgen nieuwe docenten een inwerktraject aangeboden waarin zij worden meegenomen in de missie en visie van Rotterdam Academy. Gedurende het eerste jaar krijgen docenten een buddy toegewezen en vindt regelmatige intervisie plaats.

Docenten moeten volgens geïnterviewden soms hard werken om studenten in beweging te krijgen en te motiveren. Met name aan het begin van de opleidingen wordt daarom veel gevraagd van de didactische vaardigheden en het klassenmanagement van docenten. De academie vraagt daarom van docenten dat zij telkens duidelijk maken hoe het geleerde in de praktijk kan worden toegepast, zodat de studenten zien waarom ze bepaalde stof moeten leren. Ook blijven docenten de doelen van de week en van het semester herhalen, zodat studenten weten wat er van hen verwacht wordt.

Hoewel contact met het mbo bij Rotterdam Academy centraal is georganiseerd, ligt het contact met het bedrijfsleven bij de opleidingen. Bij veel opleidingen heeft een docent de rol van accountmanager. De accountmanager is verantwoordelijk voor het aangaan en onderhouden van het contact met het bedrijfsleven. Met name bij meer generieke opleidingen zoals accountancy is dit soms lastig, omdat studenten op veel verschillende plekken terecht kunnen komen.

(Zelf)sturing

Van studenten aan Rotterdam Academy wordt, zeker aan het begin van de opleiding, nog niet verwacht dat zij zelfsturend zijn. Met name voltijdstudenten worden in het begin sterk begeleid. Bij sommige opleidingen, bijvoorbeeld in het economische domein, wordt echter ingezet op projectgestuurd onderwijs, waarin studenten een meer zelfsturende rol hebben. De docenten hebben dan meer de rol van didactisch coach. Dit houdt in dat zij, in plaats van uitleg te geven en voor te doen, de studenten aanreiken wat zij nodig hebben om zelf aan de slag te gaan. Ook in het technisch domein, dat momenteel meer schools is, willen opleidingen de transitie naar projectgestuurd onderwijs maken. Vakken worden dan ondersteunend aan (langlopende) opdrachten. Dat vraagt om een gedragsverandering van zowel docenten als studenten: "Een deel heeft gewoon best wel behoefte aan en baat bij structuur. En ook sommige van onze docenten hebben behoefte aan heldere verwachtingen en een concrete planning." Voor een succesvolle overgang zou volgens geïnterviewden in het curriculum meer aandacht besteed moeten worden aan het ontwikkelen van zelfsturing van studenten.

Leeromgeving

Geïnterviewden zien dat studenten behoefte hebben aan kleinschaligheid. De Ad's werken daarom met maximaal 24 studenten per klas. Ook organiseren opleidingen informele activiteiten, zoals borrels, excursies of een gezamenlijk ontbijt. Daardoor wordt de binding versterkt en valt het op wanneer studenten niet aanwezig zijn. Zo hoopt Rotterdam Academy uitval zoveel mogelijk te beperken.

Rotterdam Academy is gevestigd in een voormalig kantoorgebouw. Het pand is minder makkelijk aan te passen, waardoor ze beperkt zijn in de leeromgeving die ze kunnen aanbieden. Hoewel ze op iedere verdieping open ruimtes hebben gecreëerd waar studenten in groepjes en zelfstandig kunnen werken, vindt het grootste deel van het onderwijs plaats in klaslokalen. De academie onderzoekt momenteel of ze een infrastructuur kunnen creëren die meer tegemoetkomt aan projectonderwijs.

Het rooster van alle opleidingen is zo ingericht dat voltijdstudenten ten minste een dag in de week het hele jaar vrij zijn. Hierdoor hebben ze tijd voor een bijbaantje. Aan de ene kant komt Rotterdam Academy hiermee tegemoet aan de behoefte van de doelgroep. Aan de andere kant doen studenten in sommige bijbanen belangrijke werkervaring op waar ze in hun opleiding van profiteren.

Werkvormen

Rotterdam Academy werkt met een scala aan verschillende werkvormen, zoals hoorcolleges, gastcolleges, individuele gesprekken, peer-reviews, vaardigheidstrainingen en vraaggestuurde begeleiding. De gekozen vorm verschilt per opleiding. Zo lopen studenten van de opleiding Pedagogisch Educatief Professional twee dagen per week stage. In de technische opleidingen is het juist belangrijk dat studenten voldoende basiskennis hebben. Zij werken daarom deels met traditionele vakken, zoals wiskunde, waarbij de docent uitleg geeft en studenten opdrachten maken. Sommige technische opleidingen zijn zo opgebouwd dat studenten langzaam wennen aan de beroepspraktijk: in het eerste semester werken de studenten aan een fictieve opdracht. In het tweede en derde semester werken de studenten samen met mbo-studenten aan echte opdrachten van bedrijven. Hierbij maken en testen zij meestal een prototype. In het laatste semester doen ze onderzoek bij een bedrijf in de vorm van een afstudeerstage. In het economisch domein wordt met korte sprints gewerkt: "Dat is echt het karakter van de Ad-student, die zijn niet zo gewend om hele dagen te luisteren naar een docent. Dus wij hebben altijd de modus van 20 minuten iets zeggen en

daarna de student iets laten doen. Zo willen we de student in de actie-modus krijgen, door te laten zien dat wat ze leren direct toepasbaar is.”

Bij de technische opleidingen werkt Rotterdam Academy samen met mbo-instellingen. De mbo'ers en Ad'ers werken samen aan problemen uit de praktijk, waarbij zij de rollen aannemen die zij na hun afstuderen ook zouden hebben. Zo leren zij samenwerken op verschillende niveaus. Ook organiseert Rotterdam Academy jaarlijks een praktijkweek waarin studenten van verschillende Ad-opleidingen samen aan opdrachten van bedrijven werken.

Evaluatie

Toetsing verschilt per opleiding. Opleidingen toetsen bijvoorbeeld op basis van portfolio's, assessments, kennistoetsen of presentaties. Ook werken opleidingen met beroepsproducten, bijvoorbeeld in projectopdrachten. Technische opleidingen maken veel gebruik van kennistoetsen, omdat technische basiskennis een essentieel onderdeel van de opleiding is. Zij verkennen nu de mogelijkheid gedurende een semester met kleine, korte tussentoetsen te werken, zodat studenten snel resultaat zien en aangehaakt blijven. In 2021 startte Rotterdam Academy met de opleiding *Smart Technology*. Deze opleiding toetst als eerste programmatisch. Dit betekent dat zij holistisch kijken naar de voortgang van de student. Uit studentevaluaties blijkt dat studenten de link tussen de theorievakken en de beroepspraktijk daardoor beter kunnen leggen.

Praktijkvoorbeeld

In de opleiding **Ondernemen** ontwikkelen studenten concepten voor eigen ondernemingen. Ze ontwikkelen meerdere concepten gedurende de opleiding en kiezen er uiteindelijk een om op af te studeren. Studenten worden hierin begeleid vanuit twee leerlijnen. In de *business coach* leerlijn werken studenten aan hun onderneming. In de *personal coach* leerlijn werken ze aan hun rol als ondernemer. Daarnaast krijgen studenten in flankerende vakken benodigde kennis mee over bijvoorbeeld recht en financiën.

- **Inhoud:** afhankelijk van de student; bijvoorbeeld opzetten van een startup of overname van een bestaand bedrijf. Studenten doen experimenten om te achterhalen of hun beoogde aanpak zou werken in de praktijk. Ze zoeken bijvoorbeeld potentiële klanten.
Onderwijsvisie: om ondernemer te kunnen zijn, is het zowel belangrijk om te slagen als ondernemer als om te slagen met je onderneming. De opdrachten worden daarom vanuit beide invalshoeken begeleid.
- **Rol van de student:** zelf aan de slag; kennis toepassen.
- **Rol van de docent:** de docent reikt kennis aan en begeleidt. Ook ondernemers uit de praktijk zijn betrokken bij begeleiding.
- **(Zelf)sturing:** studenten hebben zelf de verantwoordelijkheid om kennis toe te passen.
- **Leeromgeving:** afhankelijk van de opdracht.
- **Werkvormen:** divers, bijvoorbeeld hoorcolleges, gastcolleges, peer-reviews, vaardigheidstrainingen of vragenuur docenten (de “ondernemerstuin”).
- **Evaluatie:** beoordeling van het concept.

Avans Academie Associate degrees

Avans Hogeschool is in september 2017 gestart met zeven voltijd Ad-opleidingen. Dat was vlak vóór de wetswijziging van 2018. Door direct met zeven opleidingen te starten, wilde Avans een stevige voet aan de grond krijgen in het Ad-onderwijs. Inhoudelijk koos Avans voor opleidingen die

ook populair zijn bij de hbo-bachelor, zoals HRM, Communicatie, Marketing, Health and Social Work en Bedrijfskunde.

Alle opleidingen van Avans zijn ondergebracht in academies. Avans heeft ervoor gekozen om een aparte academie op te richten voor de voltijd Ad-opleidingen: de Avans Academie Associate degrees (AAAd) te Den Bosch. Deeltijd Ad-opleidingen worden in combinatie met deeltijd bacheloropleidingen in een aparte deeltijdacademie aangeboden in Den Bosch en Breda. Deze case study heeft alleen betrekking op AAAd in Den Bosch. Bij AAAd worden momenteel twaalf voltijd Ad-opleidingen aangeboden en zijn duale opleidingen in ontwikkeling.

AAAd heeft een eigen gebouw, met eigen docenten en een eigen karakter. Daarmee positioneert Avans de Ad apart van de bachelor. Avans Hogeschool heeft hiervoor gekozen vanuit de overtuiging dat de Ad een ander soort onderwijs nodig heeft dan de bachelor. De Ad is bijvoorbeeld veel meer praktijkgericht dan de bachelor en er wordt bij AAAd nauwelijks gebruik gemaakt van kennistoetsen. De Ad leidt immers op tot andere, eigenstandige beroepsprofielen. Zoals een geïnterviewde het samenvat: "Het Ad-onderwijs is als apart instituut gepositioneerd, omdat onze opleidingen werken met zelfstandige beroepsprofielen op niveau 5. Dat is wezenlijk anders dan wanneer je de Ad positioneert als onderdeel van de bachelor, waar de beroepsprofielen zich richten op niveau 6."

Binnen Avans wordt momenteel gewerkt aan de implementatie van een nieuw onderwijsmodel. Dat houdt onder meer in dat het onderwijs flexibeler wordt en dat studenten worden opgeleid tot wendbare professionals. Concreet betekent dit dat er minder kennistoetsen gegeven mogen worden en meer getoetst wordt via geïntegreerde opdrachten uit de praktijk. De vakkenstructuur is vervangen door het uitgaan van één beroepsprestatie per blok, waarbij alle benodigde kennis en vaardigheden voor deze beroepsprestatie vanuit verschillende vakgebieden geïntegreerd worden toegepast.

Doelgroep

AAAd bedient primair mbo-studenten die willen doorstuderen op hbo-niveau, maar voor wie een bacheloropleiding om diverse redenen geen passende optie is. Het zijn vaak praktisch georiënteerde studenten die concreet aan de slag willen met echte opdrachten voor echte opdrachtgevers. Bij een bacheloropleiding komt het praktijkgedeelte echter vaak pas later in het curriculum, wat de bachelor onaantrekkelijk maakt voor deze doelgroep. De duur van de bacheloropleiding kan ook een obstakel zijn om door te willen studeren. Het is aantrekkelijk om na twee jaar een diploma op hbo-niveau te ontvangen en dan alsnog door te kunnen stromen naar de bachelor. Volgens de geïnterviewden kan het ook meespelen dat mbo-studenten niet zeker zijn of ze het hbo-niveau aankunnen. De Ad is meer praktijkgericht, bevat minder theorie dan een bachelor en duurt twee jaar. De korte duur en de praktijkgerichtheid spreekt volgens geïnterviewden studenten aan die van huis uit minder gestimuleerd worden om door te studeren of die de eerste in de Familie zijn die naar het hoger onderwijs gaan (eerstegeneratiestudenten).

Er zijn ook Ad-studenten afkomstig van de havo. Zij zijn volgens de geïnterviewden over het algemeen minder gewend aan het praktijkgerichte onderwijs: "Mbo'ers zijn heel erg gewend om iets in de praktijk te doen. Havisten hebben over het algemeen een manier van lesgeven gehad die heel erg theoretisch is." Een andere groep die onderscheiden wordt, zijn de bachelorstudenten die hun BSA niet hebben gehaald en switchen naar een Ad-opleiding. Voor deze groep is het volgens de geïnterviewden belangrijk om eventuele vrijstellingen te realiseren indien mogelijk. De geïnterviewden geven aan dat het de praktijkgerichtere havisten en switchers zijn die de Ad een

aantrekkelijke (vervolg)opleiding vinden. Het valt bij AAAad op dat het aantal havisten en switchers toeneemt. Een genoemde verklaring is dat de studieloopbaanbegeleiders van de verwante bachelors de Ad actief promoten als optie voor studenten die dreigen uit vallen.

Bij AAAad studeren weinig studenten die vanuit een werksituatie beginnen aan een Ad. Dat komt doordat er (op dit moment) alleen voltijdopleidingen worden aangeboden bij AAAad. Een voltijdopleiding lijkt moeilijk te combineren met een (voltijd)baan. Via een deeltijdopleiding is deze combinatie wel te realiseren.

Daarnaast zijn er duale opleidingen in ontwikkeling bij AAAad die zich richten op een andere doelgroep. Het werkveld kwam met de behoefte om werknemers op te scholen via een erkende opleiding. Bij een duale opleiding gaan student, onderwijsinstelling en werkgever een overeenkomst aan (tripartite overeenkomst). Dat maakt deze opleidingsvorm interessant voor werkgevers. Een duale opleiding kan volgens de geïnterviewden ook geschikt zijn voor mbo-doorstromers, havisten of switchers. Zo hebben werkgevers nieuw personeel dat direct inzetbaar is en kan student zijn opleiding volgen op de werkvloer.

De ontwikkeling van een nieuwe Ad-opleiding

Bij de keuze voor de opleidingen in 2017 is gekeken welke hbo-bacheloropleidingen een hoge instroom vanuit het mbo kenden. De keuze voor de twaalf bestaande voltijd Ad's van AAAad waren dus vooral populaire opleidingsrichtingen. Dat zijn ook richtingen waar in iedere regio wel arbeidsplaatsen voor zijn. Het werkveld is bevraagd en heeft meegewerkt aan het opzetten van deze eerste opleidingen. Voorafgaand aan de start van de eerste Ad-opleidingen bij AAAad is er ook een haalbaarheidsonderzoek gedaan voor het opzetten van een Ad-academie. Op dit moment zijn er nieuwe Ad-opleidingen in ontwikkeling binnen de AAAad, maar ook vindt er doorontwikkeling plaats van bestaande opleidingen.

Bepalen behoefte

De nieuwe voltijd Ad-opleiding Zorg en Veiligheid is in ontwikkeling vanwege een concrete vraag vanuit het werkveld (Penitentiare Inrichting in Vught). Het werkveld miste bepaalde rollen in hun werknemersbestand en kreeg bepaalde functies niet ingevuld. Deze behoefte bleek na onderzoek bij meerdere partijen in de regio aanwezig te zijn. Naast de voltijdvariant overwogen ze om ook een duale variant Zorg en Veiligheid te ontwikkelen. Het werkveld heeft namelijk óók de behoefte om bestaande werknemers op te scholen in deze richting. Een duale opleiding is daar geschikter voor dan een voltijdvariant.

Ook voor een andere, nog in ontwikkeling zijnde duaal Ad-opleiding Logistiek, geldt dat het werkveld aangaf behoefte te hebben aan een opleiding voor het opscholen van eigen personeel richting bepaalde functies. Er is voor gekozen om een duale opleiding te ontwikkelen, aangezien de bestaande voltijdopleiding Logistiek voor deze doelgroep geen optie is. Een grote partij in de regio (Jumbo) zocht de samenwerking, zodat haar werknemers een opleiding binnen het bedrijf kunnen volgen die opleidt tot een diploma (civiel effect). Na onderzoek bleken ook andere partijen in de regio deze behoefte te hebben. Het werkveld mist hier personeel dat opereert tussen mbo-4 en hbo-bachelorniveau in en dat de verbinding tussen strategie en uitvoering kan maken.

De aanleiding om een nieuwe opleiding te starten is niet altijd het gevolg van behoefte uit het werkveld. Er kan ook ingespeeld worden op een maatschappelijke behoefte: "We zien dat er in de technieksector echt tekorten zijn. Mbo-studenten worden tijdens hun stage al het werkveld ingetrokken zonder de opleiding af te maken. Daarom zien wij zeker ook kansen om duaal

onderwijs voor de technieksector op te zetten.” Het werkveld is daarbij gebaat, want studenten kunnen direct aan de slag. Studenten zijn er ook bij gebaat, want zij kunnen aan de slag en tegelijkertijd een opleiding voltooien.

Ontwikkelproces

Bij de aanvang van de bestaande opleidingen zijn destijds mbo-docenten van roc's uit de omgeving en hbo-docenten van de Avans betrokken geweest. Zij vormden het team dat verantwoordelijk was voor de ontwikkeling. Het werkveld had daarbij een adviserende rol. Zij zijn geconsulteerd over wat voor afgestudeerden ze zouden willen en welke vaardigheden en kennis zij moeten bezitten. Zowel het hbo, het mbo als het werkveld stonden dus aan de wieg van de Ad-opleidingen van AAAd. In de docententeams werd ook in beginsel een verhouding aangehouden van 1/3 mbo, 1/3 hbo en 1/3 werkveld, wat een weerspiegeling is van de samenwerking tussen deze partijen.

De doorontwikkeling van opleidingen of de ontwikkeling van een nieuwe opleiding wordt voornamelijk gerealiseerd door eigen docenten. Dat zijn de docenten die bij AAAd aan de slag zijn als Ad-docent. Zij kennen het niveau en de didactiek van de Ad en weten daar goed invulling aan te geven. Er is ook een onderwijskundige bij betrokken in een adviserende en ondersteunende rol. De bijdrage van (docenten van) de hbo-bachelors is minder groot. Zij worden voornamelijk geconsulteerd over doorstroom naar de bachelor, waarbij de curricula naast elkaar gelegd worden. Dan kan gekeken worden wat er nodig is voor doorstroom naar de bacheloropleiding, dat is maatwerk. Het contact over de doorstroom vanuit het mbo is minder structureel. Een aangedragen reden hiervoor is dat de noodzaak minder is, omdat de mbo'ers het goed doen op de Ad-opleidingen.

De rol van het werkveld is gebleven. Om actueel en relevant te blijven, is contact met het werkveld belangrijk. Een opleiding moet immers aantonen dat ze opleidt tot professionals waar het werkveld behoefte aan heeft. Werkveldpartijen zijn onderdeel van een werkveldadviesraad. Zij denken mee over de inhoud en up-to-date eindtermen, formuleren van beroepsprestaties, bieden bestaande en realistische opdrachten en stageplekken aan, geven gastcolleges. Het verschilt echter per opleiding hoe dit contact is ingericht: “Sommige teams hebben we aangemoedigd om te gaan praten met het werkveld. Andere teams hadden al meer contact, omdat zij al opdrachten met het werkveld in het curriculum hadden.”

Bij de ontwikkeling van de nieuwe opleidingen, zoals de opleiding Zorg en Veiligheid, zien de geïnterviewden ook een grote betrokkenheid van het werkveld. Dat hangt volgens hen samen met het feit dat juist het werkveld kwam met de behoefte voor die opleiding. Noodzaak (het werkveld staat te springen om personeel), maar ook de mate waarin docenten het contact aanjagen en het initiatief nemen, zijn dus bepalend voor het contact met het werkveld.

Studenten worden pas betrokken in de ontwikkeling bij aanvang van de opleiding via evaluaties en studentenpanels. Er is aangegeven dat wanneer studenten aan de voorkant betrokken worden, beter ingespeeld kan worden op bepaalde zaken: “Ad-studenten bleken minder gemotiveerd om uit zichzelf aan het werk te gaan dan van tevoren ingeschat. Daar hebben we later pas meer aandacht aan besteed, met aanpassingen van de opleidingen tot gevolg.” Er is meer structuur aangebracht door te gaan werken met weekopdrachten en zijn er meer tussentijdse feedbackmomenten ingebouwd. Deze ervaringen worden meegenomen in de ontwikkeling van nieuwe opleidingen.

Succesfactoren en knelpunten

De meest genoemde succesfactor bij het ontwikkelen van een Ad-opleiding is tijd/mankracht. Bij de nieuwe opleiding Zorg en Veiligheid zijn bijvoorbeeld twee docenten vrijgeroosterd om de opleiding te ontwikkelen. Tijd/mankracht kan ook gaan zitten in ondersteunende of begeleidende medewerkers, zoals onderwijskundigen.

Ook de betrokkenheid van het werkveld is vaak aangekaart als succesfactor. Het werkveld kan meedenken over de inhoud van de opleiding, de invulling van het curriculum, kan gastlessen geven etc. De betrokkenheid van het werkveld is groter wanneer het werkveld de behoefte voor de opleiding zelf heeft aangekaart. Daardoor is er meer urgentie om een goede opleiding neer te zetten en het maakt de opleiding relevanter. Het team moet op één lijn zitten bij de ontwikkeling van een opleiding. Hoe zien ze de betrokkenheid van het werkveld? Wat zijn de eindtermen? De geïnterviewden geven aan dat wanneer daar overeenstemming over is, de betrokkenen gemotiveerder zijn, waardoor het proces soepeler verloopt. Andersom geldt hetzelfde. Als er onenigheid is, dan maakt dat het proces moeizamer.

Er zijn ook enkele knelpunten genoemd, zoals de ervaring van docenten met de ontwikkeling van een opleiding. Bij Avans komen Ad-docenten vaak uit de praktijk en hebben amper ondervinding. Aspecten die komen kijken bij het ontwikkelen van een opleiding als toetsontwikkeling, het invullen van een curriculum en het opstellen van een opleidingskader zijn dan niet gemakkelijk. Het helpt als er kaders gesteld worden, zoals over het maximaal aantal lessen, budgettering, of wijze van toetsing. Onderwijskundigen hebben een adviserende en ondersteunende rol in dit proces.

De bekendheid van de Ad is ook een veelgehoord knelpunt. Als het werkveld onbekend is met de Ad, dan is het lastig om beroepen te formuleren op Ad-niveau (en daarmee ook de invulling van een opleiding te bepalen). De geïnterviewden geven aan dat het steeds beter gaat met de bekendheid, er ontstaan nu bijvoorbeeld vacatures op Ad-niveau.

Als er afgestemd moet worden met het mbo, dan wordt dat als lastig ervaren. Het contact met het mbo is versnipperd, doordat het op persoonsniveau belegd is en per opleiding (en niet centraal) geregeld is. Als de contactpersoon bij de mbo-opleiding wegvalt, valt ook het contact met de mbo-opleiding weg. Afstemming met het mbo zien de geïnterviewden wel als belangrijk, omdat vanuit het mbo de meeste studenten doorstromen.

Er zijn ook knelpunten genoemd met betrekking tot accreditatie. De doorlooptijd van de toets nieuwe opleiding duurt volgens geïnterviewden erg lang, zo'n zes maanden. Als je als onderwijsinstelling snel wilt inspelen op de behoeften uit het werkveld, dan moet die doorlooptijd korter zijn. Daarnaast kan de macrodoelmatigheidstoets moeilijk uitvoerbaar zijn, wanneer het een volledig nieuwe opleiding betreft die opleidt tot een nieuwe beroepsgroep. Dan is er nog geen valide arbeidsmarktinformatie beschikbaar, waar de macrodoelmatigheidstoets wel om vraagt.

De invulling van een nieuwe Ad-opleiding

De inhoud van een Ad-opleiding wordt bepaald door de docententeams en wordt afgestemd met het werkveld. Dat zijn de belangrijkste partijen. Eerst moet er een goed beeld zijn van wat een afgestudeerde moet kunnen. Dat moet op niveau 5 zijn, grofweg het tactische niveau in een organisatie volgens geïnterviewden. Het werkveld geeft daarbij aan wat een Ad-afgestudeerde moet kunnen. Ook kan aangesloten worden op de landelijke beroepsprofielen.

Inhoud

Een voltijd Ad-opleiding bij AAAd is niet gelijk aan de eerste twee jaar van de bachelor. Een Ad-diploma is bedoeld als eindpunt, iemand is na de opleiding klaar voor de arbeidsmarkt. Als het beroepsprofiel helder is, komt er een blauwdruk van de opleiding: in welk jaar en in welk blok geef je welke onderdelen? Deze werkwijze is vergelijkbaar met het opzetten van een hbo-bachelor, waarbij de werkvormen en didactiek kunnen verschillen. De eerste twee jaar van de bachelor leunen erg op theorie, de Ad moet juist praktisch zijn. Bij deeltijd Ad's van Avans is dat anders geregeld. Die vallen niet onder AAAd, maar binnen een academie voor alle deeltijdopleidingen (Ad, bachelor en master). Bachelorstudenten van een deeltijdopleiding krijgen na 2 jaar een Ad-diploma. De deeltijd Ad is daar dus wél gelijk aan de eerste twee jaar van de deeltijd bachelor.¹⁴

Hoewel de inhoud van een voltijd Ad-opleiding niet gelijk is aan de eerste twee jaar van de bachelor, is doorstroom natuurlijk wel mogelijk. Zo'n 20 tot 25 procent van de Ad'ers stroomt door volgens geïnterviewden. Dat vereist afstemming met de hbo-bacheloropleidingen en eventueel het bijspijkeren van Ad-doorstromers via een schakelprogramma. Omdat de bachelorstudenten in het begin van het derde leerjaar op stage zijn (en afgestudeerde Ad'ers er net een stage op hebben zitten), kan het eerste half jaar van het derde leerjaar gebruikt worden voor het schakelprogramma. In het tweede semester sluiten de doorgestroomde Ad'ers dan aan bij de bachelorstudenten.

Onderwijsvisie

Relevante ontwikkeling binnen Avans is de implementatie van een nieuw onderwijsmodel. Dat houdt onder meer in dat het onderwijs flexibeler wordt en dat ze studenten willen opleiden tot wendbare professionals. Alle opleidingen van de Avans moeten het nieuwe onderwijsmodel toepassen, zo ook de Ad-opleidingen. Concreet betekent dit minder (kennis)toetsen, meer keuzedelen in het curriculum en meer toetsing via geïntegreerde opdrachten uit de praktijk. De vakkenstructuur wordt omgevormd tot een structuur gebaseerd op beroepsprestaties, waarbij alle benodigde kennis en vaardigheden voor een beroepsprestatie geïntegreerd worden. Integratie van kennis en vaardigheden sluit beter aan op reële praktijksituaties.

Rol van de student

De rol van de student bij een Ad-opleiding bestaat volgens de geïnterviewden vooral uit persoonlijke ontplooiing en ontwikkeling. Na twee jaar moeten de studenten namelijk al voor de arbeidsmarkt inzetbare professionals zijn. Bij een vierjarige bachelor is er meer tijd voor persoonlijke ontwikkeling, dus ligt daar minder nadruk op. Er wordt daarnaast ingezet op een onderzoekende houding. De student moet zelf vanuit een probleem naar een oplossing gaan zoeken. Uiteindelijk moet een Ad'er een probleem zelf kunnen oplossen. Daar heeft hij minder instructies voor nodig dan een mbo'er, hij is praktisch en zelfstandiger.

Rol van de docent

Docenten bij AAAd hebben veelal een verleden in het werkveld. Ze gebruiken hun praktijkervaring om in het onderwijs de verbinding te maken met de praktijk. Niet alleen om die kennis te delen, maar bijvoorbeeld ook bij het regelen van stages via hun eigen netwerk. Dat wordt volgens geïnterviewden erg gewaardeerd door studenten. Docenten zonder onderwijservaring volgen twee interne opleidingen om hun kennis van didactiek en examinering bij te brengen. Sommige docenten hebben ook een verleden op het mbo of in het bacheloronderwijs. De ontwikkelteams die bij aanvang van AAAd de opleidingen hebben opgezet, bestonden zoals gezegd uit zowel mbo- als hbo-docenten.

¹⁴ Omdat de casus gaat over het Ad-onderwijs bij AAAd, hebben we niet achterhaald waarom hiervoor gekozen is.

De rol van de docent is meer die van begeleider/coach, dan dat ze voor de klas staan te zenden. Dat past beter bij het Ad-onderwijs. Er zijn voornamelijk geïntegreerde praktijkopdrachten, waarbij de docent de studenten begeleidt tijdens die opdrachten. Het is maatwerk wat voor begeleiding de studenten nodig hebben. Een voorbeeld dat gegeven is, is dat mbo'ers meer structuur nodig hebben in de vorm van weektaken, terwijl havisten meer geholpen moeten worden bij het vinden van een stageplek. Over het algemeen kennen de docenten de studenten erg goed, er is grote betrokkenheid.

(Zelf)sturing

De studenten hebben veel vrijheid in de invulling van een opdracht. Ze hebben grote mate van inspraak in de vorm van de beroepsprestatie en wanneer ze aan de opdracht werken. Die hoge mate van flexibiliteit van het onderwijs vereist verantwoordelijkheid van de student. Er wordt zoals eerder genoemd ingezet op een onderzoekende houding. Niet iedere student is gewend om zelf verantwoordelijkheid te hebben over zijn of haar leerproces. Doorstromers vanuit het mbo of de havo zijn een schoolse omgeving gewend. In het begin van de opleiding wordt daarom meer aandacht besteed aan het bieden van structuur, zoals via weektaken en meerdere feedbackmomenten.

Leeromgeving

Omdat het onderwijs verschillende vormen kan aannemen, is het belangrijk dat de lokalen en het gebouw multi-inzetbaar zijn. Er zijn veel open leerplekken om in projectgroepen te werken, maar ook mogelijkheden om in een gesloten ruimte te werken. In de eerste instantie waren er meer open ruimtes, maar er bleek ook behoefte aan gesloten lokalen. Lokalen kunnen aangepast worden door wandjes en meubels te verplaatsen en er zijn moderne multimedia en whiteboards aanwezig. Er zijn ook allerlei creatieve ruimtes en practicumlokalen. In het gebouw zitten alleen Ad-studenten, dat draagt bij aan een 'AAAd-sfeer'. Vanuit de academie werken de studenten aan de beroepsopdrachten, of ze werken op de locatie van hun stagebedrijf of opdrachtgever.

Werkvormen

Omdat de studenten in hoge mate zelf bepalen hoe ze bepaalde beroepsopdrachten invullen, bestaan de werkvormen voornamelijk uit het werken aan opdrachten in projectgroepen. De klassengrootte is daarom bewust klein. De docent heeft daarbij de rol van begeleider/coach en is altijd nabij. De vakkenstructuur wordt (Avans-breed) aangepast naar meer geïntegreerde beroepsopdrachten, waarin alle benodigde kennis en kunde samenkomen. Roosters moeten daarop worden aangepast, bijvoorbeeld door het plannen van dagdelen of klokuren in plaats van lesuren (45 minuten).

Evaluatie

Er zijn bijna geen kennistoetsen bij AAAd. Dat heeft te maken met de Avans-brede implementatie van het nieuwe onderwijsmodel, waarin toetsing verwerkt wordt in geïntegreerde beroepsopdrachten in plaats van via kennistoetsen. Dat sluit ook beter aan bij de visie op (goed) Ad-onderwijs. Ad-onderwijs is veel praktischer, studenten maken veel opdrachten voor opdrachtgevers. Toetsing gaat dus meer om de beoordeling van een beroepsproduct, dan om het repeteren van kennis. Per blok zijn er ongeveer drie à vier beroepsproducten.

Soms is een kennistoets noodzakelijk, zoals bij boekhouden. Dat moet eerst via een kennistoets bijgebracht worden, voordat het in een geïntegreerde opdracht toegepast kan worden. De nieuwe, Avans-brede onderwijsvisie houdt overigens in dat alle opleidingen, ook de bachelors, richting

geïntegreerde beroepsopdrachten gaan en minder kennistoetsen. De Ad-opleidingen binnen de academie van AAAA lopen daarin voor.

Praktijkvoorbeeld

Voor de opleiding **Built Environment** moeten studenten een ontwerp maken van een wijk voor de gemeente Den Bosch. Daarbij moeten ze rekening houden met alle voorzieningen die in een wijk aanwezig moeten zijn, zoals groenvoorziening, weg- en waterbouw, leefbaarheid, enz. Met deze opdracht moeten studenten de drie kerngebieden van de opleiding (ruimtelijke ontwikkeling, civiele techniek en bouwkunde) samenbrengen en moeten ze zelf met stakeholders in gesprek gaan. De beroepsprestatie kan dan zijn een maquette, schaalmodel of een visual, die gepresenteerd wordt aan de gemeente. Hiermee laten studenten zien dat ze de juiste kennis en vaardigheden hebben, en deze weten in te zetten tijdens een opdracht uit de praktijk. De opdracht is in samenspraak met de gemeente en docenten van de opleiding ontwikkeld.

- **Inhoud:** afgestemd met gemeente Den Bosch.
- **Onderwijsvisie:** beroepsprestatie combineert opgedane kennis met een opdracht zoals die in de praktijk zou kunnen zijn.
- **Rol van de student:** zelf een ontwerp maken, ook de vorm van een eindproduct wordt zelf bepaald.
- **Rol van de docent:** de docent zorgt voor kennisoverdracht op de academie en is beschikbaar voor hulp en vragen. Stakeholders geven inhoudelijke input.
- **(Zelf)sturing:** studenten hebben de vrijheid om de beroepsopdracht in te vullen. Ze bepalen zelf welke stakeholders ze spreken.
- **Leeromgeving:** zowel op de academie als op locatie.
- **Werkvormen:** projectgroep, benodigde kennis van verschillende kerngebieden komen samen in deze beroepsopdracht.
- **Evaluatie:** De vorm van de beroepsprestatie mogen studenten zelf bepalen, bijvoorbeeld in de vorm van een maquette, visual, of schaalmodel. Dit product wordt beoordeeld.

NHL Stenden

Hogeschool NHL Stenden biedt in studiejaar 2022-2023 negentien Ad-opleidingen aan op vier verschillende locaties (Leeuwarden, Emmen, Groningen en Amsterdam). Daarnaast start in september 2024 een nieuwe Ad, die momenteel de toets nieuwe opleiding doorloopt. NHL Stenden biedt veel opleidingen in zowel voltijd, deeltijd als duaal aan en heeft een relatief groot aanbod aan deeltijd en duale Ad's. Zo zijn veertien van hun Ad-opleidingen in voltijd te volgen, tien in deeltijd en zeven duaal.

NHL Stenden is in 2018 ontstaan uit een fusie tussen hogescholen NHL en Stenden. Stenden was al in 2006 aangesloten bij de pilot Associate degree. Sinds dat jaar werd door Stenden de Ad Small Business and Retail Management (in voltijd en duaal) aangeboden. In de jaren daarna is het aantal Ad's bij Stenden uitgebreid. NHL had op het moment van fusie echter nog weinig Ad-opleidingen en de Ad was daar dan ook niet zozeer in beeld. De wetwijziging in 2018 die van de Ad een eigenstandige opleiding maakte en voor veel hogescholen aanleiding was om de Ad opnieuw te positioneren, viel samen met de fusie, waardoor voor NHL Stenden de prioriteit op dat moment niet zozeer bij die verandering van de positie van de Ad lag. Er is, anders dan bij een aantal andere hogescholen, niet gekozen voor een Ad-academie. De Ad-opleidingen vallen onder de academie van het betreffende domein. Wel is NHL Stenden recent begonnen met de ontwikkeling van Ad-

opleidingen over de academies heen. De nieuwe Ad Cyber Safety en Security is een voorbeeld van zo'n Ad, die ontwikkeld is vanuit een samenwerking van twee academies.

Het feit dat er geen aparte Ad-academie is, heeft volgens de geïnterviewden voor- en nadelen. Een aparte academie betekent over het algemeen dat er een centrale visie en beleid wordt geformuleerd voor de Ad's. Als elke Ad onder een andere academie valt, is dat geen gegeven. In het geval van NHL Stenden is er geen overkoepelend Ad-beleid en is er zelden een specifieke vertegenwoordiger van de Ad's opgenomen in het managementteam. Ook kiest elke academie er zelf voor wel of niet een Ad te ontwikkelen. Binnen de ene academie staat men daar meer voor open dan binnen de ander: "Het is op deze hogeschool soms nog moeilijk om de Ad aan de man te krijgen. Je moet het continu promoten en uitleggen." Ook gaat overleg en samenwerking met Ad-opleidingen bij andere academies niet altijd gemakkelijk. Onderlinge kennisdeling tussen Ad-opleidingen komt vrijwel niet tot stand. Vanuit organisatorisch perspectief is de interne positionering en de externe profilering van de Ad daardoor minder sterk. Een Ad-academie in de zin van een specifiek beleid en/of organisatorische keuzes gericht op het Ad-onderwijs in de hogeschool zou de positionering van de Ad's binnen en buiten de hogeschool wel kunnen versterken.

Voordeel van het onderbrengen in de academie is daarentegen dat de kans groter is dat de connectie met de verwante bacheloropleiding(en) goed is. Verder zijn er wel centraal georganiseerde diensten beschikbaar, waar alle opleidingen gebruik van kunnen maken. Ook noemen geïnterviewden dat een Ad-academie in een apart gebouw niet goed zou passen bij NHL Stenden, onder andere omdat de hogeschool meerdere locaties heeft en een groot, dunbevolkt gebied bedient. Concentratie van het gehele opleidingsaanbod op de diverse locaties is dan ook een noodzaak.

Doelgroep

Er zijn verschillende doelgroepen te onderscheiden voor de Ad-opleidingen van NHL Stenden. De doelgroepen zijn directe doorstromers uit het mbo, mensen die al werken in een baan gerelateerd aan de opleidingsrichting, mensen die werken in een ander vakgebied, hbo-bachelorstudenten die overstappen naar de Ad en havisten.

Wat de primaire doelgroep is, wisselt per Ad-opleiding en sector. Duale opleidingen zijn gericht op mensen die al werkzaam zijn in de sector en zich daarin willen doorontwikkelen, terwijl deeltijdopleidingen ook geschikt zijn voor mensen die in een ander vakgebied werken en zich bijvoorbeeld willen omscholen. Voltijdopleidingen zijn primair gericht op directe doorstroom uit het mbo en de havo, alhoewel ook de voltijd Ad-opleidingen bij NHL Stenden praktijkgericht zijn en voor een deel op de werkvloer plaatsvinden. De verschillen tussen de opleidingsvormen zijn daardoor minder groot dan op hogescholen met een traditioneler onderwijsconcept.

Een klein deel van de voltijdstudenten stroomt door vanuit de havo. Volgens de geïnterviewden zijn dit vaak havisten die al een tijdje hebben gewerkt, na bijvoorbeeld een tussenjaar of nadat ze zijn uitgevallen bij een bachelor, of havisten die een specifieke functie voor ogen hebben die ze met de Ad kunnen bereiken. Het kunnen ook havisten zijn die nog niet dermate zeker zijn van een richting dat ze zich daar voor vier jaar aan willen committeren.

Het belangrijkste motief om voor de Ad te kiezen, is volgens de geïnterviewden de duur van de opleiding. Voor veel studenten uit het mbo is de drempel om aansluitend een bachelor te doen

hoog, omdat dit direct een vierjarig traject is, maar ook omdat volgens geïnterviewden voor velen de stap van mbo naar hbo als een grote stap voelt. Vaak omdat ze niet goed bekend zijn met het hbo. Met de komst van de Ad is er een tweejarige opleiding op hbo-niveau beschikbaar gekomen, die voor deze groep vaker als wél haalbaar wordt gezien. Veel van de geïnterviewden verwachten dan ook dat een groot deel van hun studenten niet had doorgestudeerd als de Ad niet werd aangeboden. Uit een enquête onder de Ad-studenten van NHL Stenden is daarnaast gebleken dat 69 procent een eerstegeneratiestudent is op het hbo, wat dit gevoel versterkt (Berber Pol, 2021). Ook voor studenten die werken is de duur een belangrijke factor. Een opleiding volgen naast werk en bijvoorbeeld een gezinssituatie vereist de nodige planning en motivatie. Een tweejarige opleiding is dan ook vaak haalbaarder dan een vierjarige opleiding.

Een ander belangrijk motief om voor de Ad te kiezen is de praktijkgerichtheid. Voor veel Ad-studenten zou het volgens geïnterviewden een drempel zijn om twee jaar lang in de schoolbanken te zitten. De combinatie van werken en leren (bbl in het hbo) is voor hen aantrekkelijk. Werkgevers van duale studenten zijn volgens geïnterviewden ook enthousiast over de Ad, omdat de student tijdens de opleiding werkt en tegelijkertijd op niveau wordt gebracht, wat de keuze om een Ad te volgen ook makkelijker maakt voor de werkende student. Daarnaast maakt de combinatie met werken het voor de student financieel makkelijker om een Ad te volgen, omdat ze naast hun opleiding ook een inkomen hebben. In tekortsectoren is de mogelijkheid om de opleiding te combineren met werk extra van belang, omdat mbo-studenten in die sectoren vaak al tijdens hun mbo-opleiding binnengehaald worden door werkgevers (groenpluk). Het volgen van een nieuwe voltijdopleiding is voor deze groep geen aantrekkelijk vooruitzicht.

Tot slot zijn de arbeidsmarktperspectieven een belangrijk studiekeuzemotief. Voor werkenden kan het Ad-diploma leiden tot nieuwe verantwoordelijkheden of een nieuwe functie, maar het kan er bijvoorbeeld ook voor zorgen dat mensen die al (nagenoeg) op hbo-niveau werken hun niveau kunnen verzilveren met een hbo-diploma. Voor mbo-afgestudeerden biedt het de mogelijkheid om door te groeien en hun arbeidsmarktperspectief te verbeteren of om juist een andere richting op te gaan dan hun oorspronkelijke mbo-opleiding.

De ontwikkeling van een nieuw Ad-opleiding

Tot 2018 kon een Ad alleen als programma uit een bestaande bachelor worden ontwikkeld. Daarom waren de eerste Ad-opleidingen van Stenden (2006) programma's die al besloten lagen in een bachelor, bijvoorbeeld omdat de bachelor ontworpen was met verschillende niveaus van beroepsprofielen. Dat waren vooral opleidingen uit bachelors met managementlijnen, zoals Retail Management en Hotel Management: opleidingen waarbij het niet altijd nodig is om iemand op te leiden tot een hoger strategisch niveau zoals in de bachelor, bijvoorbeeld in het grootwinkelbedrijf, maar waarbij ook behoefte is aan managers op een meer tactisch niveau (niveau 5) als bijvoorbeeld teamleider of manager van een kleiner bedrijf.

Bepalen behoefte

Veel Ad-opleidingen die in de jaren daarna zijn ontwikkeld, zijn ontstaan als gevolg van vraag uit het werkveld. Deze behoefte komt vaak naar voren in overleggen met bestaande werkveldadviescommissies of in het contact tussen docenten en het werkveld. Meestal vraagt het werkveld niet uit zichzelf om een Ad-opleiding, onder andere omdat veel werkgevers het Ad-niveau niet (goed) kennen, maar ziet de hogeschool dat het gevraagde profiel en de gewenste competenties goed aansluiten bij niveau 5. Deze mogelijkheid wordt vervolgens besproken met het werkveld.

Recent heeft NHL Stenden een nieuwe opleiding ontwikkeld, waarbij men vooruitloopt op de behoefte van het werkveld. De Ad Cyber Safety and Security is een opleiding die inspeelt op de stijgende vraag naar mensen met kennis van dit onderwerp. Alhoewel bedrijven op dit moment nog niet altijd zelf de noodzaak zien voor dit specialisme, is de verwachting van NHL Stenden dat dit in de nabije toekomst snel zal veranderen. Met het oog op deze maatschappelijke ontwikkeling wil NHL Stenden deze Ad-opleiding aanbieden om mensen met dit specialisme op tijd voor de arbeidsmarkt beschikbaar te hebben.

Ontwikkelproces

Er lijkt op basis van de interviews geen standaardprocedure te zijn voor het ontwikkelen van een nieuwe Ad-opleiding binnen de NHL Stenden. De verschillende academies pakken dat op hun eigen manier aan. Wat consistent in de interviews naar voren komt, is dat de belangrijkste betrokkene bij het ontwikkelen van een nieuwe Ad-opleiding het werkveld is. Alle opleidingen geven aan veel contact gehad te hebben met het werkveld, door bijvoorbeeld een klankbordgroep op te zetten of een adviesraad. Met het werkveld wordt vastgesteld aan welke kennis en vaardigheden zij behoefte hebben: welke onderwerpen zijn belangrijk en aan welke eindkwalificaties moet iemand voldoen? Met behulp van die informatie wordt veelal een beroepsprofiel en een opleidingsprofiel opgesteld. Vervolgens ontwerpt het ontwikkelteam de opleiding: er worden leeruitkomsten opgesteld, waarbij er leeractiviteiten en projecten worden beschreven waarin deze leeruitkomsten ontwikkeld kunnen worden. Met name werkplekleren en leerwegonafhankelijkheid zijn thema's die bij het ontwerpen van nieuwe Ad's steeds meer aandacht krijgen. Gedurende het ontwikkelproces worden meestal zowel het mbo, het werkveld en inhoudsdeskundigen vanuit de hogeschool betrokken. Op basis van de interviews lijkt het erop dat het contact met het werkveld intensiever is wanneer de opleiding wordt opgezet naar aanleiding van een duidelijke behoefte van het werkveld, maar ook bij de andere opleidingen wordt het werkveld betrokken.

Een tweede belangrijke betrokkene is het mbo. Bij alle gesproken opleidingen is het mbo betrokken bij de ontwikkeling van nieuwe Ad-opleidingen, voornamelijk door te kijken naar de inhoud en het niveau van de verwante mbo-4-opleidingen om de inhoud van de Ad-opleiding daar indien nodig op af te stemmen. De Ad wordt zoveel mogelijk ontworpen vanuit de gedachte dat het van groot belang is dat je vanuit een mbo-4-beroepsopleiding soepel door kunt stromen naar een Ad-opleiding. Bij sommige opleidingen is het contact intensiever. Zo bieden sommige Ad-opleidingen een studiekeuzedeel aan in het mbo, zodat mbo-studenten kennis kunnen maken met de Ad en de hogeschool.

Doordat de Ad's en de bachelors onder dezelfde academie vallen, is er meestal contact tussen de Ad en verwante bacheloropleidingen. De mate van contact is wel sterk afhankelijk van individuele persoonlijke contacten tussen docenten. Het verschilt per opleiding of de bachelor ook echt betrokken is bij de ontwikkeling van de Ad. Bij sommige opleidingen is bijvoorbeeld overlap tussen de teams van de Ad en de bachelor en wordt er soms ook samen lesgegeven, maar er zijn ook bacheloropleidingen die helemaal losstaan van de Ad. In die laatste gevallen kan het regelen van doorstroommogelijkheden van de Ad naar de bachelor ingewikkeld zijn, zeker als er geen direct verwante bachelor is voor een Ad-opleiding. De Ad-opleiding is dan afhankelijk van de bereidheid van de bacheloropleidingen om mee te werken aan het organiseren van een doorstroommogelijkheid.

Contact met potentiële studenten vindt maar beperkt plaats tijdens het ontwikkelproces. Als de opleiding eenmaal is gestart, kunnen studenten regelmatig aangeven hoe de opleiding bevalt en of

ze verbeterpunten hebben, zodat dit meegenomen kan worden in de evaluatie en het verbeterproces van de opleiding.

Succesfactoren en knelpunten

Belangrijkste succesfactor bij het ontwerpen van Ad-opleidingen is volgens geïnterviewden het goede contact met het werkveld, via bijvoorbeeld de werkveldadviescommissies. Dit zorgt ervoor dat de docenten scherp blijven op de nieuwste ontwikkelingen en dat de opleidingen goed aansluiten op de arbeidsmarkt. Veel opleidingen voldoen, mede daardoor, ook aan een duidelijke arbeidsmarktbehoefte en bewegen mee met ontwikkelingen in de sector.

Knelpunten zijn de (on)bekendheid van de Ad, de definiëring van niveau 5 en de docentencapaciteit. Voor alle geïnterviewde opleidingen is de bekendheid van de Ad een lastig punt. Veel werkgevers zijn niet bekend met de Ad en hebben geen goed beeld van wat een Ad'er kan betekenen voor een organisatie. Dit is extra ingewikkeld in sectoren met strakke functieprofielen waar moeilijk van afgeweken kan worden, zoals bij de overheid, en waar het Ad-niveau nog niet is opgenomen in het functiehuis. Ook werknemers die wellicht geïnteresseerd zouden zijn in een Ad-opleiding om op- of bij te scholen weten vaak niet van de mogelijkheid af en als ze het wel weten, moeten ze eerst nog hun werkgever uitleggen wat een Ad inhoudt. Tot slot is ook onder mbo-studenten en vo-leerlingen nog te weinig bekend over de Ad. Op het mbo weten zelfs sommige docenten en studiebegeleiders nog niet van het bestaan van de Ad (dit volgt ook uit een eigen onderzoek van NHL Stenden, zie Zandvliet, 2021). De onbekendheid maakt het moeilijker om de doelgroep te bereiken. De meeste geïnterviewden geven wel aan dat de bekendheid verbetert en dat werkgevers die in aanraking komen met de Ad positief zijn.

Ook interne onduidelijkheid rondom niveau 5 is een knelpunt bij NHL Stenden, alhoewel ook dit verbetert. Tot 2018 konden Ad-opleidingen alleen ontwikkeld worden als programma uit een bestaande bachelor. In de praktijk kwamen Ad-opleidingen toen neer op een 'halve bachelor'. Na de wetwijziging in 2018 zijn steeds meer van die Ad's een eigenstandige opleiding geworden met een eigen karakter en worden nieuwe Ad's direct ontwikkeld als eigenstandige opleiding. Dit betekent wel dat duidelijk geformuleerd moet worden wat de leeruitkomsten zijn en welk niveau een afgestudeerde moet halen, om te zorgen dat alle afgestudeerden hetzelfde eindniveau hebben en dat dit niveau gelijkstaat aan niveau 5.

Over de invulling van niveau 5 bestaan verschillende ideeën. Er zijn verschillen van inzicht over de ontwerppuntgangspunten van de Ad. Eén van de onderwerpen waar dit naar voren komt zijn de leeruitkomsten. Sommige opleidingen zien de vijf leerresultaten van de Eindbeschrijving Associate degree als de leeruitkomsten van de Ad.¹⁵ De vijf leerresultaten geven echter op zichzelf geen duidelijke afbakening voor het niveau van een specifieke opleiding. Andere Ad-opleidingen zien die leerresultaten dan ook als niveau-aanduiding en stellen eigen leeruitkomsten op voor hun specifieke opleiding. Verschillen tussen opleidingen worden versterkt door het feit dat er geen centraal beleid is voor de Ad's, dat de Ad zelden een eigen teamleider of coördinator met managementverantwoordelijkheid heeft en dat elke academie zijn eigen opleidingen opzet. Een mogelijke genoemde oplossing voor dit knelpunt is om hier centraal meer richtlijnen en kaders voor te geven. Inmiddels krijgt de Ad wel een steeds beter afgebakende positie.

¹⁵ De vijf leerresultaten zijn: methodisch handelen, samenwerken, communiceren, probleemoplossend vermogen en lerend vermogen (Overlegplatform Associate Degrees, 2022).

Tot slot is de docentencapaciteit soms nog een probleem. Doordat NHL Stenden de Ad-opleidingen binnen de academies heeft geplaatst komt de capaciteit voor de docenten en de ontwikkelaars vanuit de academie, waar ook al andere opleidingen lopen. Niet elke academie geeft evenveel prioriteit aan de Ad. Dit kan niet alleen voor problemen zorgen bij de ontwikkeling van Ad's, maar ook bij de uitvoering. Sommige Ad's zijn, zeker de eerste jaren, kleine opleidingen met maar een paar docenten, wat de opleiding kwetsbaar maakt.

De invulling van een nieuwe Ad-opleiding

Voor elke Ad wordt een profiel opgesteld van de afgestudeerde van de opleiding met de bijbehorende leeruitkomsten. Hoe die bereikt worden, wordt vastgelegd in onder andere het onderwijsconcept en leerplanschema's. Die leeruitkomsten worden ter controle ook naast de eindbeschrijving niveau 5 gelegd en vergeleken met wat dezelfde kernleeruitkomsten op niveau 4 en niveau 6 zouden zijn. Ook wordt gebruik gemaakt van de publicatie over de onderzoekende houding van de Ad'er (Blom et al., 2021).

Inhoud

Het opgestelde profiel wordt besproken en geëvalueerd met het werkveld: komt dit overeen met hun behoeften? Omdat de opleidingen over het algemeen moeten voldoen aan een duidelijke arbeidsmarktbehoefte, wegen de wensen van het werkveld over de inhoud zwaar mee. Het profiel wordt meestal ook afgestemd met het mbo.

Het praktijkgerichte onderwijsconcept van NHL Stenden sluit volgens geïnterviewden goed aan bij de leerbehoeften van Ad-studenten en bij de behoeften van het werkveld. Vergeleken met de bachelor is de verbinding met de praktijk volgens geïnterviewden ook belangrijker voor Ad-studenten. Waar bij bacheloropleidingen vaak meer wordt vertrokken vanuit de theorie en wordt gestuurd op een ander abstractieniveau, vertrekken Ad-opleidingen vooral vanuit de beroepspraktijk en richten ze zich vooral op de koppeling tussen praktijk en theorie. Praktijkervaring van de docent heeft daarom een belangrijke toegevoegde waarde, meer dan voor bachelordocenten volgens veel geïnterviewden.

Onderwijsvisie

Sinds de fusie is NHL Stenden voor alle opleidingen begonnen met het onderwijsconcept Design Based Education (DBE). Uitgangspunt van DBE is dat studenten van en met elkaar leren en innovatieve professionals worden. Een actuele praktijkvraag is het vertrekpunt voor het leerproces en werkplekleren maakt een belangrijk onderdeel uit van de opleiding. Belangrijke onderdelen van DBE zijn gebruik maken van actuele beroepsvraagstukken, samenwerken, van elkaar leren, persoonlijk leiderschap, internationalisering en het toepassen van verzamelde kennis. Door dit onderwijsconcept doen studenten veel ervaring op in de praktijk, wat goed past bij het karakter van de Ad en wat goed aansluit bij de leerbehoeften van de student en bij de behoeften van werkgevers.

Het onderwijs en de toetsing wordt zoveel mogelijk georganiseerd met beroepsproducten. Een groot deel van de opdrachten vindt plaats op de werkplek, maar de eerste modules gaan soms over een fictieve casus, met name bij de voltijdopleidingen. Ook de inhoud daarvan wordt meestal voorgelegd aan het werkveld om te toetsen of de casuïstiek overeenkomt met de praktijk.

Rol van de student

In DBE heeft de student zelf een actieve rol in het leerproces. Studenten moeten nieuwsgierig zijn en geïnteresseerd en zelf actief meewerken aan het leerproces: "Je moet er als docent ook op

durven vertrouwen dat studenten de regie kunnen nemen. Die vaardigheid is niet niveauafhankelijk, maar afhankelijk van hoe je de studenten benadert.” Er wordt relatief weinig ‘traditioneel’ klassikaal lesgegeven. Studenten krijgen een opdracht en gaan daar zelf mee aan de slag, in samenwerking met docenten, medestudenten en het werkveld. Ze verzamelen informatie, doen onderzoek, maken voorstellen en ontwikkelen zich op die manier.

Rol van de docent

Een door de geïnterviewden veelgenoemd verschil met het onderwijs in de bachelor is dat coaching belangrijker is bij de Ad. Bij bachelorstudenten is coaching uiteraard ook van belang, maar voor de Ad-student is de impact van een goede coach volgens geïnterviewden groter dan voor een bachelorstudent. Docenten in de Ad besteden relatief minder tijd aan frontaal onderwijs voor kennisoverdracht en relatief meer tijd aan het begeleiden van de studenten om zelf de benodigde kennis te kunnen vergaren en toepassen. Ze coachen de student in het leer- en ontwikkelproces.

Veel Ad-opleidingen hebben een diverse studentenpopulatie (meer divers dan bij de bachelors) met gevarieerde leeftijden, vooropleidingen en werkervaring. Deze verschillende achtergronden kunnen lastig zijn voor een docent. Studenten met werkervaring herkennen dingen bijvoorbeeld sneller vanuit hun praktijkervaring en kunnen andere behoeften hebben dan een student die deze ervaring nog niet heeft.

Daarnaast kan elke student betrokken zijn bij een andere werkcontext, dus ze houden zich allemaal met andere dingen bezig. Dat maakt de Ad volgens geïnterviewden interessant voor studenten, want zij kunnen veel van elkaar leren, maar het vraagt wel een andere aanpak van de docent dan in bijvoorbeeld de bachelor: “Als docent vervalt je snel in uitleggen hoe het zit, terwijl je het studenten beter zelf kan laten oplossen in de groep. Dat is ook wat bijvoorbeeld een duale Ad leuk maakt, daar zitten studenten met werkervaring die elkaar ook veel kunnen leren.” Individuele coaching en groepscoaching zijn van groot belang. Daarnaast wordt in veel Ad-opleidingen ook peercoaching (zeker in managementopleidingen) en/of supervisie actief ingezet. Ook deze aspecten maken de begeleidende coachende rol van de docent extra belangrijk.

(Zelf)sturing

Zelfsturing is een belangrijk onderdeel van DBE. Bij veel van de Ad-opleidingen, zeker bij deeltijd en duaal, zijn er weinig contactmomenten. De student zal zelf de verantwoordelijkheid moeten nemen om de opdrachten uit te voeren en bij te blijven. Zeker voor studenten die van het mbo komen, kan dit lastig zijn, omdat ze niet gewend zijn om op die manier te werken. Studiemotivatie is daarom een belangrijke factor. In het intakegesprek wordt daar dan ook veel aandacht aan besteed: “Een belangrijk onderwerp bij de intake is de vraag waarom een aankomende student de opleiding wil doen. Je moet de opleiding vaak combineren met je werk en al je andere activiteiten, dus de motivatie is echt belangrijk om de opleiding succesvol af te ronden: waarom wil je deze opleiding doen en wat wil je ermee bereiken?”

Eén van de geïnterviewden noemt dat dit beroep op zelfsturing ook goed past bij een Ad, want na twee jaar opleiding moet een professional worden afgeleverd die direct in de beroepspraktijk aan de slag kan. Het is dus van belang dat ze daar tijdens hun opleiding voldoende in getraind worden.

Leeromgeving

Bij de deeltijd-/duale opleidingen waar mee gesproken is, zijn studenten het grootste deel van de tijd op hun werkplek. Het is dan ook van belang dat de werkgever daar voldoende ruimte voor biedt en wil investeren in de ontwikkeling van de student. Ook een groot deel van het leren vindt daar

plaats. “Het aantal uur dat je aan de studie zou moeten besteden is bij ons niet zo duidelijk gedefinieerd: als iemand aan het werk is, leert diegene ook van alles.” In de meeste gevallen komen studenten één dag per week naar de hogeschool voor een lesdag. De online leeromgeving BlackBoard is ook van groot belang, omdat studenten daar plaats- en tijdsafhankelijk kunnen leren.

Bij de voltijdopleidingen zijn studenten vaker op de hogeschool, in ieder geval aan het begin van de opleiding, en werken ze daar aan hun opdrachten. Verder in de opleiding zijn ook zij veel aan het werk bij een leerwerkplek of stage. De werkplek is dus erg belangrijk en moet toegevoegde waarde hebben en voldoende leerpotentieel bieden. De werkplekcoach heeft een belangrijke rol in het leerproces en wordt, voor zover mogelijk, in driegesprek betrokken bij de opleiding.

Werkvormen

Bij DBE moeten studenten zoveel mogelijk zelf het initiatief nemen om informatie op te zoeken en hun opdrachten uit te voeren. De docent heeft daarbij een belangrijke coachende rol en begeleidt de studenten in hun leerproces. Daarnaast heeft elke Ad-student een andere achtergrond. Er is al met al weinig frontaal klassikaal onderwijs, terwijl dat in de bachelor meer gebeurt.

Evaluatie

Toetsing gaat op NHL Stenden vaak met portfolio-evaluatie. Er wordt zoveel mogelijk gewerkt vanuit een beroepsproductenbenadering. Dit houdt in dat studenten een werkvraagstuk of project onderzoeken en uitwerken in een beroepsproduct en daarop reflecteren. Waar mogelijk evalueert de opdrachtgever (werkgever of stagegever) het beroepsproduct ook. Het resultaat wordt vervolgens, als onderdeel van het portfolio, beoordeeld. Deze manier van toetsen vindt ook wel plaats bij de bachelors, voornamelijk in de eindfase van de opleiding of bij stageperiodes. Het niveau waarop dan wordt beoordeeld is vanzelfsprekend niveau 6. Het bepalen wanneer een opdracht voldoet aan Ad-niveau is soms nog wel lastig voor docenten, omdat dit voor hen niet altijd even duidelijk is. Net als bij bacheloropleidingen vergt het ervaring van de docent om dit snel en goed te doorzien.

Praktijkvoorbeeld

Bij de duale Ad-opleiding **Industriële Automatisering en Robotica** is de werkplek de basis en de belangrijkste leeromgeving. Een voorbeeld is een student met een baan op mbo-niveau als monteur. Met de Ad groeit hij door richting software engineering, waardoor hij ook leert wat de machines waar hij mee werkte laat draaien. Bij zijn bedrijf worden de opdrachten zo uitgekozen dat ze passen bij de opleiding en bij een bestaand project in het bedrijf. Zo schrijft de student bijvoorbeeld een nieuwe softwaremodule, die uiteindelijk geïntegreerd wordt in een bestaande fabriekslijn. De begeleider vanuit het bedrijf heeft regelmatig contact met de coach vanuit de opleiding en één dag per week gaat de student naar de hogeschool.

- *Inhoud:* voor elke opdracht wordt samen met de begeleider binnen het bedrijf gezocht naar een geschikt bedrijfsproject.
- *Onderwijsvisie:* Deze student volgt de ‘mkb-route in het hbo’, waarbij werken en leren gecombineerd worden, vergelijkbaar met de bbl-route in het mbo.
- *Rol van de student:* de student zoekt samen met de begeleider naar een geschikte opdracht en voert die uit.
- *Rol van de docent:* niet aan de orde gekomen bij dit voorbeeld
- *(Zelf)sturing:* de student heeft een eindverantwoordelijke begeleider en per specifiek project een wisselende begeleider. De student geeft aan thuis nog tien à twaalf uur per

week aan school te werken, dus het vereist de nodige planning om de opleiding te combineren met werk en privé.

- **Leeromgeving:** het meeste leren vindt plaats op de werkplek, van maandag tot en met donderdag. Op vrijdag gaat de student naar de hogeschool.
- **Werkvormen:** de projecten zijn meestal middellange projecten van ongeveer twee maanden. Een schooljaar bestaat uit modules en een module bestaat uit één hoofdopdracht en een aantal kleinere opdrachten. De kleinere opdrachten vinden plaats op school en de hoofdopdracht op de werkplek.
- **Evaluatie:** het uiteindelijke beroepsproduct wordt beoordeeld en er wordt door de student op gereflecteerd.

Overkoepelende beschouwing van de casereports

Er zijn enkele duidelijke verschillen aan te merken in de keuzes die de drie hogescholen hebben gemaakt omtrent hun Ad-opleidingen, maar ook een aantal opvallende overeenkomstigheden.

Tabel 1 geeft een samenvatting van de keuzes die gemaakt zijn omtrent positionering, doelgroepen, ontwikkeling en invulling van Ad-opleidingen. Hieronder lichten we opvallende overeenkomsten en verschillen toe en vatten we samen wat dit betekent voor het Ad-onderwijs op de drie hogescholen.

Tabel 1: samenvatting bevindingen van de casereports

Casus/ Onderwerp	Rotterdam Academy	Avans Academie Associate degrees	NHL Stenden
Positionering			
Binnen hogeschool	Alle Ad's van de hogeschool in één academie	Voltijd Ad-academie	Binnen academie(s) van domein, met bachelor/master
Aanbod	Voltijd en deeltijd	Voltijd; duaal in ontwikkeling	Voltijd, deeltijd, duaal
Samenwerking mbo	Zadkine/Albeda: structureel op managementniveau; doorlopende leerlijnen; voorlichting/kennismaking; gezamenlijk onderwijs; uitwisselen docenten	Op opleidingsniveau; afhankelijk van persoonlijke contacten	Op opleidingsniveau; afhankelijk van persoonlijke relaties tussen docenten mbo- en hbo-opleidingen; soms studiekeuzedeel in mbo
Samenwerking bachelor	Doorlopende leerlijnen; deeltijd soms 2x2	Afspraken tussen opleidingen: voltijdstudenten moeten door kunnen stromen	Verschildt per Ad/bachelor; geen centraal beleid; soms overlap docentteam Ad/bachelor; soms gezamenlijke opdrachten
Samenwerking werkveld	Opleidingsniveau; docent is accountmanager	Sterke contacten; werkveldadviesraad	Sterke samenwerking binnen de sector; bij deel opleidingen accountmanagement; MKB-route
Doelgroepen			

Doelgroepen	<ul style="list-style-type: none"> • Mbo-doorstromers • Werkenden • Havisten, vwo'ers 	<ul style="list-style-type: none"> • Mbo-doorstromers • Havisten • Uitval hbo-bachelor 	<ul style="list-style-type: none"> • Mbo-doorstromers (starters arbeidsmarkt) • Werkenden die willen op- of bijscholen • Werkenden die willen omscholen • Uitval hbo-bachelor • Havisten
-------------	--	---	---

Ontwikkeling			
Vraag om nieuwe opleidingen	Werkveld, mbo, eigen analyse	Werkveld, eigen analyse	Werkveld, mbo, eigen analyse
Wie ontwikkelt opleidingen	Vertegenwoordigers van mbo, hbo, domein en werkveld	Eigen docenten, onderwijskundigen, werkveld betrokken	Verschildt per academie; werkveld en mbo betrokken
Herkomst docenten	Mbo, hbo, vo, werkveld	1/3 mbo, 1/3 hbo, 1/3 werkveld	Bachelor; werkveld (steeds meer)
Invulling			
Inhoud	Nadruk op studiesucces, weinig verschil vt/dt, high-potential programma	Afgestemd met werkveld, praktijkgericht, verschilt per Ad-academie	Afgestemd met werkveld, praktijkgericht, verschil vt/dt/du steeds kleiner door grote rol werkpleklers
Onderwijsvisie	Soepele overgang mbo-hbo	Flexibiliteit, aansluiting bij praktijk	Samen leren vanuit praktijkvraag
Rol van de student	Leerteams	Persoonlijke ontplooiing en ontwikkeling; onderzoekende houding	Actief; zelf meewerken aan leerproces; onderzoekende houding
Rol van de docent	Strakke begeleiding, studenten motiveren	Link met praktijk, begeleider/coach	Begeleider/coach
Sturing	Nog weinig zelfsturing, deels transitie naar didactisch coachen	Eerst structuur, dan vrijheid en eigen verantwoordelijkheid	Eigen verantwoordelijkheid (met name in deeltijd/duaal), met begeleiding docent
Leeromgeving	Eigen gebouw, inrichting beperkt mogelijk, een dag per week vrij voor bijbaan	Eigen gebouw, creatieve multi-inzetbare ruimtes, gesloten ruimtes voor concentratie	Veel werkpleklers, relatief weinig traditioneel onderwijs op de hogeschool (zeker bij deeltijd/duaal)
Werkvormen	Divers en afhankelijk van opleiding; projecten samen met mbo-studenten	Veel opdrachten en projectgroepen, transitie van losse vakken naar geïntegreerde projecten	Beroepsproducten, werkpleklers, weinig klassikaal onderwijs
Evaluatie	Divers: kennistoetsen, portfolio's, assessments, projectopdrachten	Beroepsproducten, weinig kennistoetsen	Beroepsproducten, portfolio-evaluatie

Positionering

Een in het oog springend verschil is dat Rotterdam Academy en Avans hebben gekozen om het Ad-onderwijs in één of meerdere eigen academies onder te brengen, terwijl NHL Stenden de Ad-opleidingen onderbrengt bij het overige onderwijs binnen een domein. Een eigen Ad-academie maakt centraal beleid makkelijker en draagt bij aan een Ad-sfeer. Dat maakt het ook makkelijker om de Ad te positioneren als een eigenstandige opleiding, met eigenstandige beroepsprofielen. Het ontbreken van een eigen academie en, in het verlengde daarvan, vertegenwoordiging op managementniveau, leidt bij NHL Stenden dan ook soms tot verwarring over wat het Ad-niveau inhoudt en onbekendheid bij de doelgroep en het werkveld. Ook ontbreekt centrale coördinatie op het overkoepelende Ad-portfolio: welke opleidingen worden aangeboden en waarom. Ten slotte moet het Ad-onderwijs bij NHL Stenden binnen een academie 'concurreren' met de bachelor om capaciteit en prioriteit van medewerkers.

Aan de andere kant zorgt positionering binnen bestaande academies voor goed contact met de hbo-bacheloropleidingen van die academie. Ad-opleidingen kunnen zo profiteren van de structuur en slagkracht van de hbo-bachelors, door bijvoorbeeld docenten te delen en Ad- en hbo-bachelorstudenten samen opdrachten te laten maken. Ten slotte stelt de positionering binnen bestaande academies NHL Stenden in staat om onderwijs op meerdere locaties aan te bieden en daarmee een groot geografisch gebied te bedienen. Ook Avans Hogeschool biedt Ad-onderwijs op meerdere locaties door met een voltijd- en deeltijd Ad-academie te werken. Dit betekent wel dat voltijd- en deeltijdopleidingen inhoudelijk kunnen verschillen.

Rotterdam Academy is opgericht als samenwerking tussen twee mbo-instellingen en de Hogeschool Rotterdam. Deze partijen zijn nog steeds in hoge mate betrokken, waardoor de overgang mbo-hbo een sterke rol speelt in het (voltijds) Ad-onderwijs. Bij AAAad en NHL Stenden is het contact met het mbo niet structureel georganiseerd. Toch ziet AAAad dat mbo-studenten het goed doen in het Ad. NHL Stenden heeft van de drie hogescholen het sterkste contact met de bachelor, vanwege de organisatie in thematische academies. Maar ook bij de andere hogescholen worden doorlopende leerlijnen bewaakt en is in deeltijdopleidingen soms sprake van een 2x2-constructie. Het werkveld wordt bij alle instellingen op ongeveer dezelfde wijze en mate betrokken bij de ontwikkeling van opleidingen. Via een werkveldadviesraad, of iets vergelijkbaars, denkt het werkveld mee over wat een afgestudeerde Ad'er moet weten en kunnen. Bij Avans en NHL Stenden lijkt het werkveld het sterkst betrokken te worden bij de invulling van het onderwijs.

Doelgroepen

De drie opleiders richten zich voornamelijk op mbo-doorstromers. Allen geven aan dat de duur van twee jaar van een Ad-opleiding deze doelgroep aanspreekt. Het is behapbaar voor studenten die twijfelen of ze het niveau van een hbo-opleiding aankunnen en het is financieel haalbaarder. Daarnaast is een Ad praktijkgericht dan een hbo-bacheloropleiding. De Ad is volgens de geïnterviewden bij uitstek geschikt voor eerstegeneratie ho-studenten vanwege deze eigenschappen.

Alle drie de hogescholen kennen ook andere doelgroepen, die samenhangen met de vorm van de opleiding. Werkenden die zich willen op- of omscholen zullen niet kiezen voor een voltijdopleiding, maar eerder voor een deeltijd- of duale opleiding. AAAad van Avans heeft daarom weinig studenten met een voltijdbaan, aangezien deze academie alleen voltijdopleidingen heeft. De voltijd Ad wordt

volgens alle hogescholen ook gevolgd door praktijkgerichte havisten, vwo'ers en uitvallers uit de hbo-bachelor. De instellingen zien dat deze groepen in aantal toenemen.

Ontwikkeling

Opleidingen worden bij alle hogescholen ontwikkeld door een ontwikkelteam. De samenstelling van een ontwikkelteam verschilt tussen de instellingen. Er zijn altijd Ad-docenten binnen het eigen domein betrokken. Of er ook vertegenwoordigers van het mbo en de hbo-bachelors betrokken zijn, hangt af van de mate van samenwerking met het mbo en de hbo-bachelor. Dat is bijvoorbeeld deels wel het geval bij Rotterdam Academy en NHL Stenden. Avans heeft een andere weg ingeslagen. De eigen docenten hebben volgens AAAd de expertise opgebouwd om zelf nieuwe Ad-opleidingen op te richten. Zij zien daarom geen noodzaak meer om andere partijen te betrekken.

Bij de start van het ontwikkelen van hun Ad-portfolio hebben de drie hogescholen verschillende keuzen gemaakt. Rotterdam Academy en NHL Stenden hebben hun eigen bacheloronderwijs als uitgangspunt genomen, terwijl AAAd bewust gekozen heeft voor een gebalanceerd portfolio van veelgevraagde opleidingen. Sindsdien komt behoefte aan nieuwe opleiding volgens alle drie de hogescholen vaak uit het werkveld. Daar worden werknemers met bepaalde kennis en kunde gemist. Er kan ook gekozen worden om een opleiding te ontwikkelen die voorloopt op de behoefte vanuit het werkveld. Rotterdam Academy krijgt dankzij de sterke samenwerking met het mbo bovendien verzoeken om Ad's te ontwikkelen die op mbo-opleidingen aansluiten.

De vorm van de opleiding (voltijd, deeltijd, duaal) wordt bepaald door de behoefte van het werkveld en de doelgroep. Indien de behoefte vooral ligt bij het opscholen van eigen werknemers, zal eerder gekozen worden voor een duale opleiding. Voltijdopleidingen zijn meer gericht op mbo-doorstromers en nieuwe aanwas van personeel, dus groepen die in startersfuncties terechtkomen. Deeltijdopleidingen zijn geschikt om werkenden om te scholen.

Invulling

Bij de Ad-opleidingen van met name Avans en NHL Stenden is er veelal verregaande verwevenheid van werken en leren. Dat is in Rotterdam bij sommige opleidingen minder sterk aanwezig. Ad-studenten werken aan opdrachten, veelal voor echte opdrachtgevers. Hoe praktijkgericht, hoe passender. Dat is anders dan bij hbo-bachelors, die meer doen met theorie, of bij het mbo, dat meer schools is.

Wanneer praktijkonderwijs aansluit bij de onderwijsvisie van de hogeschool zullen meer opleidingen een hoge mate van verwevenheid tonen. Dat is bijvoorbeeld het geval bij DBE van NHL Stenden en de nieuwe onderwijsvisie van Avans. Ook in Rotterdam gaat een nieuw strategisch plan in werking, waardoor de combinatie werken en leren belangrijker wordt.

Onderwijs bij AAAd en NHL Stenden vindt voornamelijk plaats in projectgroepen op de hogeschool of op de werkvloer via opdrachten stages. Er zijn bijna geen klassikale lessen zoals hoorcolleges. Bij Rotterdam Academy is de onderwijsvorm sterk afhankelijk van de opleiding. Bij sommige opleidingen heeft het onderwijs deels een meer schools karakter en wordt, naast projectopdrachten, ook gewerkt met colleges en vakken. Bij andere opleidingen wordt voornamelijk projectgestuurd gewerkt. Bij NHL Stenden gaan studenten in een vroeg stadium naar opdrachtgevers toe. Bij Rotterdam Academy en Avans vindt leren ook plaats binnen het eigen schoolgebouw. Uiteraard vindt leren bij deeltijd- en duale opleidingen meer plaats op de werkvloer.

Omdat studenten met name bij NHL Stenden en AAAad veelal zelf aan de slag zijn met opdrachten, vraagt dat een bepaalde mate van zelfstandigheid. Studenten krijgen een opdracht en moeten zelfstandig de benodigde informatie verzamelen, om op die manier te leren. In alle drie de casussen komt naar voren dat dit voor studenten die van het mbo komen moeilijk kan zijn. Zij zijn vaak een schoolse omgeving gewend. De instellingen gaan daar op verschillende manieren mee om. AAAad biedt aan het begin van de opleiding meer structuur via weektaken en meerdere feedbackmomenten. Rotterdam Academy heeft een meer schools karakter dan de andere hogescholen. Zij richten zich onder andere op peer-to-peer- en docentbegeleiding en bieden studiesuccesvakken aan. Alle instellingen proberen in een vroeg stadium studenten te helpen zelfsturend te worden.

De rol van de docent is bij Avans, NHL Stenden en sommige opleidingen van de Rotterdam Academy meer die van begeleider/coach dan dat zij kennis overdragen. Studenten worden begeleid om zelf de benodigde kennis te vergaren om de praktijkopdracht goed te vervullen. De focus ligt meer op het proces en minder op de inhoud. Rotterdam Academy legt er juist de nadruk op dat docenten de studenten goed ondersteunen bij het studeren en hen motiveren. Alle drie de hogescholen werken met docenten uit de praktijk, wat goed van pas komt bij het leggen van verbinding tussen onderwijs en praktijk en bij bijvoorbeeld het regelen van stages. Daarnaast zijn docenten vaak ook afkomstig uit het mbo of van de hbo-bachelors. Dat zorgt voor kennis over waar studenten vandaan komen en waar ze naartoe stromen.

Bij alle drie de hogescholen werken studenten in praktijkgericht onderwijs aan beroepsproducten of problemen van opdrachtgevers. Toetsing verloopt dan via beoordeling van een product. Wel geven alle drie de hogescholen aan dat bij bepaalde opleidingen basiskennis nodig is die beter met een kennistoets getoetst kan worden.

Hoofdstuk 3: Conclusie en aanbevelingen

Hoofdstuk 3: Conclusie en aanbevelingen

Het Ad-onderwijs bedient een zeer diverse doelgroep: doorstromers vanuit het mbo of de havo, werkenden en uitvallers van de hbo-bachelor. Dat heeft consequenties voor de keuzes die hogescholen maken bij het ontwikkelen en invullen van nieuwe en bestaande opleidingen om deze optimaal aan te laten sluiten bij deze heterogene populatie. In dit onderzoek zijn die keuzes en afwegingen in kaart gebracht op basis van literatuur en drie casereports bij Rotterdam Academy, NHL Stenden en Avans Academie Associate degrees, waarin stakeholders geïnterviewd zijn met behulp van een semigestructureerd interview.

Kolvoort en Zitter (2019) ontwikkelen een theoretische onderbouwing voor het ontwerpen van integrale leeromgevingen op niveau 5. Die richt zich op zeven aspecten die relevant zijn voor het vormgeven van integrale leeromgevingen: 1) een integrale onderwijsvisie, 2) de rol van de lerende, 3) de rol van de docent, 4) (zelf)sturing, 5) een authentieke leeromgeving, 6) de didactische werkvormen en 7) evaluatie. In het onderhavige onderzoek hebben we daar 8) de inhoud van de opleiding aan toegevoegd. Deze aspecten zijn gebruikt als raamwerk om de keuzes in kaart te brengen die onderwijsinstellingen maken bij het invullen van (nieuwe) Ad-opleidingen. Er is in de analyse specifieke aandacht besteed aan de keuzes omtrent de samenwerking met mbo-opleidingen, hbo-bachelors en het werkveld bij het opzetten van nieuwe Ad-opleidingen en de belangrijkste succesfactoren daarin. In dit onderzoek staat de volgende vraag centraal:

Hoe gaan hogescholen om met de Ad-studentenpopulatie bij de ontwikkeling van Ad-opleidingen en wat kunnen stakeholders daarvan leren?

Het eerste deel van deze vraag beantwoorden we door achtereenvolgens de deelvragen te beantwoorden vanuit de literatuurstudie gecombineerd met de drie casereports. Het tweede deel van de vraag beantwoorden we met een serie aanbevelingen aan hogescholen en beleidsmakers die wij op basis van het huidige onderzoek identificeren.

Conclusie

1. Voor welke doelgroepen ontwerpen hogescholen Ad-opleidingen?

Zowel uit de literatuur als uit de cases blijkt dat het Ad-onderwijs voornamelijk wordt ontworpen voor instromers vanuit een mbo-4-opleiding of vanuit een werksituatie. Het Ad-onderwijs trekt ook een (groeierende) groep havisten en vwo'ers aan. De Ad bedient deels een andere doelgroep dan in het traditionele hoger onderwijs. Ad'ers studeren vaker in deeltijd, stromen vaker in vanuit een mbo-opleiding en zijn meer divers in leeftijd dan hbo-bachelorstudenten. Verder lijken zij, op basis van beperkte data, vaker eerstegeneratie ho-studenten te zijn. De doelgroep hangt voornamelijk samen met oorsprong van de vraag om een nieuwe opleiding: het mbo vraagt doorgaans om opleidingen voor doorstromers. Als een opleiding in een (toekomstige) arbeidsmarktbehoefte moet voorzien, richt de hogeschool zich als het om een startersfunctie gaat op mbo-doorstromers of juist op werkenden die zich willen omscholen. Als er behoefte is aan gediplomeerden met werkervaring richt de opleiding zich op werkenden binnen het vakgebied.

Hoewel de Ad-doelgroep demografisch divers is, blijkt uit de casussen dat er wel duidelijke overeenkomsten zijn: Ad-studenten zijn praktisch ingesteld. Ook zijn zij vaak extrinsiek gemotiveerd om de opleiding te volgen. Zij willen bijvoorbeeld tegen een relatief laag (financieel) risico hun kansen op de arbeidsmarkt vergroten.

2. Welke onderwijsbehoeften hebben deze doelgroepen?

Uit de literatuurstudie komt naar voren dat de verschillende doelgroepen op zoek zijn naar een korte, praktische opleiding op ho-niveau. Uit de casussen blijkt dat hogescholen willen aansluiten bij de onderwijsbehoeften van de Ad-studenten door te werken met praktijkgericht onderwijs. Ook constateren de hogescholen dat Ad-studenten meer behoefte hebben aan begeleiding en aandacht voor studievaardigheden dan hbo-bachelorstudenten. Mede dankzij het praktijkgerichte karakter van het Ad-onderwijs is de coachende rol van de docent belangrijk, aangezien de studenten zich vaak in verschillende werkcontexten bevinden.

Voor mbo'ers kan twijfel over of zij het hbo-niveau aankunnen een drempel zijn om aan een Ad te beginnen. Goede voorlichting op het mbo en het bijspijkeren van studievaardigheden en academische vaardigheden aan de start van de opleiding lijken dan ook belangrijke voorwaarden voor een succesvolle overgang naar het hoger onderwijs.

3. Hoe vindt het proces van ontwikkeling van nieuwe Ad-opleidingen bij hogescholen plaats?

Uit de casussen blijkt dat de drie hogescholen in eerste instantie een portfolio aan Ad-opleidingen hebben ontwikkeld vanuit het bestaande bacheloronderwijs of met het doel een gebalanceerd aanbod van populaire opleidingen te kunnen bieden. De vraag naar nieuwe Ad-opleidingen komt vaak vanuit het werkveld, bijvoorbeeld via werkveldadviescommissies.

De drie onderzochte hogescholen werken bij het ontwikkelen van nieuwe Ad-opleidingen met eigen docenten, eventueel aangevuld met vertegenwoordigers vanuit het mbo en de hbo-bachelor. Het werkveld adviseert over het beroepsprofiel en het gewenste eindniveau. De literatuur bevestigt dat bij ontwikkeling van Ad-opleidingen vrijwel altijd een mbo-instelling betrokken is bij de invulling en dat de eindtermen met het werkveld worden afgestemd. In de drie cases zijn ook onderwijskundigen betrokken bij de ontwikkeling van de opleidingen, zodat de didactiek past bij de doelgroep.

4. Hoe positioneren onderwijsinstellingen hun Ad-opleidingen ten opzichte van hbo-bachelors en het mbo?

Binnen een hogeschool kunnen Ad-opleidingen in een of meerdere eigen academie(s) worden verenigd of samen met hbo-bachelor- en masteropleidingen thematisch over academies worden verdeeld. In de literatuur pleiten vertegenwoordigers van hogescholen die voor eigen Ad-academies hebben gekozen voor dit eerste model. Dit geeft het Ad-onderwijs een eigen profiel, een overkoepelend management, de optie voor een eigen locatie en het faciliteert samenwerking tussen de Ad-opleidingen, blijkt ook uit twee casussen. In de derde casus worden opleidingen juist geïntegreerd binnen bestaande academies, waardoor Ad's beter samenwerken met en profiteren van de slagkracht van hbo-bachelors. Ook kunnen zij hierdoor Ad-onderwijs aanbieden op meerdere locaties, waarmee zij aan de behoefte van hun grote, dunbevolkte regio tegemoetkomen. Keerzijde is dat Ad's binnen een domein met hbo-bacheloropleidingen concurreren om capaciteit en aandacht en dat representatie op managementniveau vaak ontbreekt.

Volgens de literatuur wisselen hogescholen in de mate waarin zij samenwerken met het mbo. De casussen bevestigen dit beeld. Eén van de hogescholen kiest voor strategische samenwerking met twee mbo-instellingen met als doel de bekendheid van de Ad te vergroten bij mbo'ers en

doorstroom te faciliteren. Op de andere hogescholen is het contact minder intensief en persoonsafhankelijk.

5. Hoe betrekken hogescholen het mbo, de hbo-bacheloropleidingen en het werkveld bij de ontwikkeling van Ad-opleidingen?

In de onderwijs- en examenregeling moet volgens de Wet op het hoger onderwijs beschreven zijn welke mogelijkheden de Ad-afgestudeerden hebben om door te stromen naar een hbo-bachelor en voor de macrodoelmatigheidstoets moet de arbeidsmarktbehoefte zijn aangetoond.¹⁶ Uit de literatuur blijkt ook dat het werkveld in de ontwikkelfase van Ad-opleidingen vaak betrokken is bij het vaststellen van de profielen van afgestudeerden en de eindtermen waar afgestudeerden aan moeten voldoen. Mbo-instellingen worden ook betrokken, bijvoorbeeld doordat ze in een ontwikkelgroep zitten of doordat mbo-docenten (gaan) lesgeven in de Ad. Hetzelfde geldt voor hbo-bachelors. Dit komt ook terug in de casussen, hoewel de drie hogescholen verschillen in de mate waarin ze mbo, hbo-bachelors en werkveld betrekken. Dit heeft te maken met de positionering van de Ad en met de mate waarin de samenwerking met mbo en werkveld zowel overkoepelend als binnen opleidingen geïntegreerd is.

6. Wat doen onderwijsinstellingen om Ad-studenten te begeleiden in de overgang naar het hoger onderwijs?

In de literatuur komt het belang van kennismaking met het hoger onderwijs op het mbo naar voren, zodat studenten een beter beeld hebben van het hoger onderwijs en een beter doordachte studiekeuze kunnen maken. Sommige mbo-opleidingen bieden hun studenten oriëntatieprogramma's aan in het hbo, de Ad's bieden kennismakings- en voorlichtingsactiviteiten of proefstuderen aan. Deelname aan kennismakingsactiviteiten zorgt voor lagere uitval van mbo'ers. Ook het belang van training in studievaardigheden wordt in de literatuur benadrukt.

In de casussen komen al deze vormen van begeleiding terug. Met name Rotterdam Academy zet sterk in op kennismaking in het mbo, studiesuccesonderwijs, begeleiding en (in)formele kennismakingsactiviteiten. Ook AAAAd en NHL Stenden besteden aandacht aan studiesucces. Over de overgang naar het hoger onderwijs voor werkenden hebben we zowel in de literatuur als in de casereports weinig informatie kunnen ophalen. In deeltijdopleidingen lijkt bijvoorbeeld in mindere mate aandacht te bestaan voor studiesucces.

7. Welke factoren zijn van belang bij de ontwikkeling en invulling van Ad-opleidingen?

Bij de ontwikkeling van Ad-opleidingen noemen de hogescholen uit de casereports vanuit hun ervaring enkele succesfactoren. In de eerste plaats is het volgens hen belangrijk om te weten waar de Ad-opleiding toe opleidt: een onderscheidend beroepsprofiel op niveau 5 waar het werkveld behoefte aan heeft. Hiertoe is het belangrijk om het werkveld bij de hogeschool betrokken te houden, bijvoorbeeld in structurele overleggen. Ook is het volgens hogescholen belangrijk voldoende capaciteit vrij te maken voor het ontwikkelteam en te zorgen voor expertise uit het mbo (instroom), de hbo-bachelor (doorstroom) en het werkveld (uitstroom).

Over de invulling van Ad-opleidingen komt uit de literatuur en casereports het volgende naar voren:

¹⁶ Art. 7.13 lid 3 WHW; *Kamerstukken II* 2016/17, 34678, nr. 3 (MvT Wet invoering Ad)

- **Inhoud:** de aansluiting op de praktijk is het meest genoemde sterke punt van de Ad-opleidingen in de casussen en in de literatuur. Desalniettemin blijkt ook uit de literatuur en casussen dat niet van Ad-studenten kan worden aangenomen dat zij direct zelfstandig zijn en dat studiesucces met name in het begin van opleidingen aandacht verdient. Ook geeft een van de onderzochte hogescholen aan dat het curriculum in het eerste jaar niet te vol mag zijn, omdat dit in een tweejarige opleiding al snel kan leiden tot studievertraging.
- **Onderwijsvisie:** uit de literatuur en casereports blijkt dat het belangrijk is dat het Ad-onderwijs zoveel mogelijk aansluit bij de manier van onderwijs zoals mbo-ers dat gewend zijn. Concreet betekent dat: praktijkgericht, met een strakke begeleiding en kleinschalig, om studenten vervolgens zelfredzaam/zelfsturend te maken, waardoor doorstromen naar de hbo-bachelor ook tot de mogelijkheden behoort. De drie hogescholen uit de casereports werken (momenteel of in de nabije toekomst) met een onderwijsvisie waarin flexibel onderwijs en verwevenheid met de praktijk centraal staan.
- **De rol van de lerende:** uit de casereports blijkt dat Ad-student vraagt om meer individuele ondersteuning, bijvoorbeeld van docenten of medestudenten. Dit zorgt voor vertrouwdschap en binding en op die manier kan de groepsdynamiek en de groei van de student door de twee jaar heen gevolgd worden.
- **De rol van de docent:** in lijn met aanbevelingen uit de literatuur, bestaat het docentteam in de casereports uit docenten met een achtergrond in het mbo, in de hbo-bachelor en in de praktijk. Daarmee ontstaat binnen de opleidingen kennis van waar de studenten vandaan komen en waar zij naartoe doorstromen. Een inwerkprogramma kan ervoor zorgen dat er eenduidigheid is over de aanpak met deze specifieke doelgroep. Docenten uit de praktijk moeten volgens de onderzochte hogescholen opgeleid worden tot docent, voordat zij aan de slag kunnen. Uit de literatuur blijkt dat praktijkervaring van docenten het studiesucces van Ad-studenten kan vergroten.
- **(Zelf)sturing:** in de casussen en literatuur wordt ingegaan op hoe Ad-studenten zelfsturend zijn door projectgericht te werken met een docent in de rol van begeleider/coach. (Praktijk)opdrachten zorgen ervoor dat studenten zien waar zij (theoretische) kennis voor nodig hebben. Tegelijkertijd blijkt ook uit de casussen dat de doelgroep vaak niet gewend is om zelfstandig te werken en hier begeleiding bij nodig heeft.
- **Leeromgeving:** uit de casussen en literatuur blijkt dat een eigen gebouw voor de Ad-opleidingen mogelijkheden kan geven voor inspirerende leerruimtes, zowel voor studenten als voor externen, bijvoorbeeld uit het bedrijfsleven, die van de ruimtes gebruikmaken. Daarbij is het belangrijk dat voldoende plekken beschikbaar blijven waar studenten ongestoord kunnen werken. Nadeel van een eigen gebouw is dat de geografische reikwijdte van de Ad-opleidingen hiermee beperkt is.
- **Didactische werkvormen:** er zijn veel verschillende werkvormen denkbaar voor Ad-studenten. Belangrijk is dat de gekozen vorm past bij de specifieke doelgroep van de opleiding. Voor deeltijd- en duale studenten kan dat bijvoorbeeld de eigen werkomgeving zijn. Voor voltijdstudenten kan het betekenen dat de praktijk zoveel mogelijk bij het onderwijs betrokken wordt, maar voor sommige studenten of vakken lijken colleges behulpzaam te zijn.
- **Evaluatie:** in de literatuur en cases worden veel verschillende vormen van evaluatie genoemd, van kennistoetsen tot beroepsproducten of toetsing via portfolio's. De gekozen methode hangt af van het vak en de doelgroep. Kleinere toetsmomenten aan het begin van een opleiding of vak kunnen helpen om de doelgroep te motiveren en zelfvertrouwen te geven.

Aanbevelingen

Gegeven het bovenstaande, onderstreept dit onderzoek met name het belang voor hogescholen om bij de ontwikkeling van Ad-opleidingen rekening te houden met de eigenstandigheid van Ad-onderwijs. Een Ad is gelijkwaardig aan de eerste twee jaar van een hbo-bachelor, maar niet hetzelfde. Na twee jaar moet een Ad-student klaar zijn voor de arbeidsmarkt. Waar in de hbo-bachelor meer ruimte is voor theorie, is het bij een Ad-opleiding cruciaal om al in een vroeg stadium op de beroepspraktijk te oriënteren. Het is dan ook belangrijk om bij de ontwikkeling van een Ad-opleiding direct duidelijkheid te verkrijgen tot welk beroepsprofiel de opleiding opleidt, waarom dit onderscheidend is en waarom het past bij niveau 5. En vervolgens het curriculum zo in te richten dat het gewenste niveau binnen twee jaar behaald kan worden. Ten tweede onderscheidt de Ad zich van andere opleidingen in het hoger onderwijs door de studentenpopulatie. De Ad-student heeft over het algemeen een andere achtergrond, zit in een andere levensfase en heeft andere onderwijsbehoeften en struikelblokken dan hbo-bachelorstudenten. Dit vraagt van hogescholen om een andere invulling van Ad-opleidingen, zoals hierboven beschreven.

Een tweede aanbeveling die uit het onderzoek naar voren komt, betreft het contact met het mbo, het werkveld en de hbo-bachelor. Hogescholen verschillen in de manier waarop zij deze contacten beleggen: overkoepelend, binnen opleidingen of op individueel niveau. Dit lijkt in de casereports samen te hangen met de mate waarin hogescholen het mbo, het werkveld en de hbo-bachelor bij het onderwijs betrekken. Wanneer contacten bijvoorbeeld op individueel niveau belegd zijn, is samenwerking vaak sporadisch. Om samenwerking in het Ad-onderwijs te borgen, lijkt het belangrijk te zijn om structureel op alle niveaus contact te onderhouden, zowel op overkoepelend niveau als binnen opleidingen en teams. Dit kan bijvoorbeeld door structurele overleggen, gezamenlijke (onderwijs)activiteiten en wederzijdse uitwisseling van personeel te organiseren.

Op basis van het onderzoek kunnen we ook enkele aanbevelingen doen aan landelijke beleidsmakers. Ten eerste om de bekendheid van de Ad bij werkgevers, werkenden, mbo-studenten en middelbare scholieren te blijven vergroten. Hoewel het Ad-onderwijs in de laatste jaren sterk gegroeid is, merken hogescholen en afgestudeerden nog steeds dat de Ad in Nederland nog relatief onbekend is. Daardoor blijft een deel van de potentiële instroom wellicht onbenut en kunnen afgestudeerden moeite hebben met het vinden van een baan op hbo-niveau. Ten tweede is er in Nederland mogelijk ruimte om het Ad-onderwijs een nog grotere rol te laten spelen bij Leven Lang Ontwikkelen. Dit kan bijvoorbeeld door per persoon meerdere Ad's te bekostigen, of door Ad's te bekostigen voor mensen die al een bachelor- of masteropleiding hebben gevolgd.

Bovenstaande aanbevelingen waren ook thema's tijdens de landelijke Ad-dag op 23 mei in Roosendaal en het ORD-congres op 7 juli in Amsterdam. Hier werd gesproken met en door diverse experts vanuit de Ad-praktijk. Daaruit volgden onder andere tips voor vervolgonderzoek op het vlak van 'werkplekieren'. De Ad is vanwege de korte duur, praktische gerichtheid en het ho-niveau bij uitstek geschikt om werkenden op-, om- of bij te scholen. Ruime en flexibele bekostiging en grotere bekendheid bij werkgevers en werkenden kan hieraan bijdragen.

Bronnen

Bronnenlijst

- Aittola, H. en Ursin, J. (2018). *Finnish adult students' perspectives on short-cycle study programmes: motives and evaluations*. Higher Education Research & Development <https://doi.org/10.1080/07294360.2018.1515182>
- Allen, J., Belfi, B., Bijlsma, I., Fouarge, D., & Peeters, T. (2019). *Ad-opleidingen: omvang en rendement*. ROA. ROA Reports Nr. 004 <https://doi.org/10.26481/umarep.2019004>
- Berber Pol, N. (2021). *De Ad-student in beeld! Verkenning van het profiel van de Associate degree-student van NHL Stenden Hogeschool*. Leeuwarden: NHL Stenden.
- Van den Berg, E., Prins, H., Van der Ven, K., Bisschop, P. (2022). *Een stevige positie in het hoger onderwijs: monitor implementatie wet invoering Associate degree-opleiding 2018-2022* (Nr. 2022-110). Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Bisschop, P., Berg, E. van den, Graaf, D. de, & Stolp, T. (2021). *Monitor Associate degree-opleiding* (Nr. 2021-02). Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Blom, H., Padmos, N., Spithost, N., Struik, M. (2021). *De plaats van de onderzoekende houding in de leerresultaten van de Associate-degree opleidingen*. Rotterdam/Leeuwarden: Rotterdam Academy en NHL Stenden Hogeschool.
- Van den Broek, A., Cuppen, J., Ramakers, C., Termorshuizen, T., Vroegh, T. (2020). *Dalende doorstroom mbo-hbo: waarom stroomt een steeds kleiner aandeel van de mbo-studenten door naar het hbo?* Nijmegen: ResearchNed.
- Van den Broek, A., Termorshuizen, T., Cuppen, J. (2022). *Monitor beleidsmaatregelen hoger onderwijs 2021-2022*. Nijmegen: ResearchNed
- Bulthuis, P. (2013). *Het ZelCom-Model. Grip op competentieniveaus*. In: EXAMENS - mei 2013, nr. 2, p. 5-10.
- Chipperfield, S. R. (2012). The effect of group diversity on learning on a university-based foundation course. *Journal of Further and Higher Education*, 36(3), 333-350.
- Cuppen, J. en Mulder, J. (2018). *Uitval en switch in het hbo: de invloed van sociaaleconomische kenmerken op uitval en switch in het eerste jaar*. Nijmegen: ResearchNed.
- Daale, H. (2019) De Associate Degree komt op stoom. *Thema 2-19*.
- De Oliveira Pires, A. L. (2009). Higher education and adult motivation towards lifelong learning. *European journal of vocational training* 46, 2009/1, ISSN 1977-0219
- Dinarte Diaz, L., Ferreyra, M. M., Urzua, S., & Bassi, M. (2021). What Makes a Program Good? Evidence from Short-Cycle Higher Education Programs in Latin America and the Caribbean. *Policy Research Working Paper 9722*. Washington: World Bank Group
- Doeze Jager-Van Vliet, S. B. (2019). *Praktijkgericht handelen bij Associate degrees*. Den Bosch:

Avanse Academie Associate degrees.

- Ferreya, M. M., Galindo, C., & Urzúa, S. (2022). Labor Market Effects of Short-Cycle Higher Education Programs: Lessons from Colombia. *Social Science Research Network*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4147248>
- Furth, D. (1973). *Issues in short-cycle education*. Higher Education 2 (1973) 95-102.
- Graaf, D. de, & Berg, E. van den (2011). *Monitor Associate degree 2006-2010* (Nr. 2010-77). Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Imandt, M., Van den Berg, E., Mulder, J., Verbeek, F., Petit, R., Meng, C. (2015). *Klaar voor de groei? Monitor uitrol Associate degree*. Amsterdam: SEO Economisch onderzoek.
- Inspectie van het Onderwijs (2022). *Rapport De Staat van het Onderwijs 2022*. Den Haag: Inspectie van het Onderwijs.
- Kennisrotonde. (2019). *Welke kenmerken van de leeromgeving en aanpak in een Associate Degree opleiding dragen bij aan het studiesucces van studenten afkomstig uit het mbo?* (Nr. 551). Den Haag: Kennisrotonde.
- Kirsch, M. (2010). Chapter 2: Restructuring Higher education in a European context: Short-Cycle Higher Education in Flanders. *Community College Review*, 38(2), 133–150. <https://doi.org/10.1177/0091552110383974>
- Kuijjer-Siebelink, W., Cuperus, J., Weijzen, S., Hoeven, A. (2022). *De lerende regio: werkzame mechanismes in de samenwerking tussen hoger onderwijs en partners in de regio, een overzichtsstudie*. Nijmegen: KBA Nijmegen.
- Kolvoort, A. en Zitter, I. (2019). Is het Associate degree-onderwijs klaar voor de toekomst? *Thema 2-19*.
- Leest, B., Van Langen, A. en Smeets, E. (2022). *De eerste honderd dagen in het hoger onderwijs; een overzichtsstudie*. Nijmegen: KBA Nijmegen.
- Losse, M. (2018). Onderzoekend vermogen ontwikkelen bij studenten: Een methodiek voor hbo-docenten. *Boom uitgevers*.
- Markus, M. (2019). Student op zoek naar een oplossing: Niveau 5 onder de loep. *Thema 2-19*.
- Moodie, G. (2003). The missing link in Australian tertiary education: short-cycle higher education. *International Journal of Training Research*, 1(1), 44-63. <https://doi.org/10.5172/ijtr.1.1.44>
- Mountjoy, J. (2022). Community Colleges and Upward Mobility. *American Economic Review*, 112(8), 2580-2630. <https://doi.org/10.1257/aer.20181756>
- Overlegplatform Associate degrees (2022). *Beschrijving niveau 5: Associate degree* (tweede ongewijzigde editie). Vereniging Hogescholen.

- Van der Poel, R. (2019). Als dit een school wordt, gaan we sluiten: Het eerste community college in Nederland. *Thema 2-19*.
- Rens, M. en Lans, T. (2022). *Leren en ontwikkelen op de grens van onderwijs en werkveld: een overzichtsstudie naar specifieke verschijningsvormen, leeropbrengsten en condities*. Den Bosch: ECBO.
- Simm, D., Marvell, A., Schaaf, R., Winlow, H. (2011). Student experiences of Foundation degrees in Further and Higher Education. *Planet*, 24(1), 2-9.
<https://doi.org/10.11120/plan.2011.00240002>
- Smith, P., Poppitt, N. and Scott, J. (2013), A critical account of practice within an innovative Foundation degree in UK higher education, *Education + Training*, 55(6), 599-616.
<https://doi.org/10.1108/ET-02-2013-0024>
- Spithost, N. (2019). De werkplek als ideale leeromgeving. Duaal leren in de Associate degree. *Thema 2-19*.
- Spithost, N. en Vanmaercke, A. (2019). Kijken in de keuken: Wat Vlaanderen en Nederland van elkaar kunnen leren. *Thema 2-19*.
- Verbeek, F., Petit, R., Meng, C. (2015). *Klaar voor de groei?* Amsterdam/Den Bosch/Maastricht: SEO/ECBO/Kohnstamm Instituut/ROA.
- Winter, J., & Dismore, H. (2010). Investigating the experiences of foundation degree students progressing to an honours degree: an integrated approach. *Journal of further and higher education*, 34(2), 253-270.
- Zandvliet, C (2021). *Van mbo naar een Associate degree. Over de achtergronden en motivatie van mbo'ers om te kiezen voor een (hbo) Associate degree en hoe dit verschilt van de keuze voor een (hbo-)bachelor*. Leeuwarden: NHL Stenden.

Bijlage 1: Gespreksleidraden casereports

- Het aanbod van Ad-opleidingen (10 min)
- Vooral relevant voor: overkoepelend
- Sinds wanneer bieden jullie Ad-opleidingen aan?
- Hoeveel Ad-opleidingen zijn er bij uw instelling?
- Hoeveel is dat in de afgelopen jaren gegroeid?
- Welke sectoren/richtingen voornamelijk? Waarom deze?
- Is de Ad 'gewoon' onderdeel van de hogeschool of juist apart? Waaruit blijkt dat? (bijv. zelfde locatie, zelfde docenten, zelfde huisstijl) Waarom hebben jullie hiervoor gekozen?
- Wat voor achtergrond hebben de docenten? Hoe worden zij voorbereid/opgeleid voor het Ad-onderwijs? Verschilt dat van mbo of hbo?

De Ad-studenten (10 min)

Vooral relevant voor: overkoepelend, opleidingsmanagers, docenten

- Wie is de primaire doelgroep? Zijn er nog andere doelgroepen?
- Is er sprake van (veel) pioniersstudenten?
- Met welk doel (motieven) volgen deze groepen een Ad? Verschilt dat per genoemde doelgroep? Verschilt dat met hbo-bachelorstudenten?
- Welke kansen biedt de Ad voor deze doelgroep?
- Welke leerbehoefte (inhoudelijk, rooster, lesmethode, locatie) hebben deze groepen? Verschilt dat per genoemde doelgroep? Verschilt dat met hbo-bachelorstudenten?
- Zijn er speciale regelingen voor de verschillende doelgroepen? (bijv. deeltijd/duaal of andere (praktijk)opdrachten)
- Voor studenten zelf:
- Welke opleiding hebben jullie gevolgd? Voltijd, deeltijd of duaal?
- Waarom hebben jullie een Ad gevolgd? Wat wilde je leren?
- Waarom hebben jullie gekozen voor Rotterdam Academy?
- Voldoet Rotterdam Academy aan je verwachtingen? Waarom?
- Sloot het onderwijs inhoudelijk aan bij je behoeften?
- Sloot de manier waarop de docenten lesgaven aan bij je behoeften?
- Sloot het type opdrachten dat je kreeg aan bij je behoeften?
- Sloot de manier van toetsen aan bij je behoefte?
- In hoeverre hadden je medestudenten verschillende achtergronden (bijvoorbeeld leeftijd, werkervaring)? Wat konden jullie van elkaar leren?

Het ontwikkelen van een nieuwe Ad-opleiding (20 min)

Vooral relevant voor: overkoepelend

- Hoe wordt bepaald of er behoefte is aan een nieuwe Ad-opleiding?
- Wiens behoefte speelt daar een rol in?
- Hoe spelen bestaande opleidingen/de bestaande portfolio daar een rol in?
- Hoe speelt macrodoelmatigheid daar een rol in?
- Hoe speelt de regio daar een rol in?
- Wie zijn er betrokken bij de ontwikkeling van een nieuwe Ad-opleiding? Welke rol hebben deze betrokkenen?
- Hoe en wat wordt bij de ontwikkeling van een nieuwe Ad-opleiding afgestemd met andere onderwijssectoren (mbo, hbo)?
- Hoe en wat wordt bij de ontwikkeling van een nieuwe Ad-opleiding afgestemd met het bedrijfsleven?

- Hoe en wat wordt bij de ontwikkeling van een nieuwe Ad-opleiding afgestemd met de beoogde doelgroep? Hoe houden jullie rekening met de diversiteit van de doelgroep?
- Zijn er nog andere partijen waarmee afgestemd wordt bij de ontwikkeling van een nieuwe Ad-opleiding?
- Wat zijn succesfactoren bij de ontwikkeling van een nieuwe Ad-opleiding? Wat zijn knelpunten? Wat beïnvloedt deze factoren?

Doorvragen:

- Hoe meten jullie succes?
- Hoe vergroot je het aantal inschrijvingen bij het ontwikkelen van een Ad-opleiding?
- Hoe voorkom je uitval bij het ontwikkelen van een Ad-opleiding?
- Hoe vergroot je de bekendheid van een Ad-opleiding bij de doelgroep?
- Wat zegt een verschil in uitval/inschrijvingen tussen verschillende opleidingsvormen? Hoe gaan jullie daarmee om?

De invulling van een nieuw Ad-opleiding (20 min)

Vooraf relevant voor: opleidingsmanagers, docenten

- Hoe wordt de inhoud van een Ad-opleiding bepaald?

Kernbegrippen: kennis, vaardigheden, attitudes, uiteindelijke niveau (welk model?)

- Waarom op deze manier?
- Welke partijen hebben daar een rol in?
- Hoe wordt rekening gehouden met de behoeften van de doelgroep? En met de diversiteit van de doelgroep?
- Hoe wordt rekening gehouden met aansluiting op andere onderwijssectoren en het bedrijfsleven?
- Hoe wordt de pedagogisch-didactische benadering van een Ad-opleiding bepaald?

Doorvragen naar het onderwijsmodel

Kernbegrippen: rol van de docent, rol van de lerende, zelfsturing, evaluatie/toetsing

- Waarom op deze manier?
- Welke partijen hebben daar een rol in?
- Hoe wordt rekening gehouden met de behoeften van de doelgroep? En met de diversiteit van de doelgroep?
- Hoe wordt rekening gehouden met aansluiting op andere onderwijssectoren en het bedrijfsleven?
- Hoe wordt de vormgeving van het curriculum (aantal uren praktijk/theorie, stages etc.) van een Ad-opleiding bepaald?

Kernbegrippen: werkpleklernen, evaluatie/toetsing

- Waarom op deze manier?
- Welke partijen hebben daar een rol in?
- Hoe wordt rekening gehouden met de behoeften van de doelgroep? En met de diversiteit van de doelgroep?
- Hoe wordt rekening gehouden met aansluiting op andere onderwijssectoren en het bedrijfsleven?
- Hoe wordt de organisatie (rooster, locatie, etc.) van een Ad-opleiding bepaald?

Doorvragen naar eigen locatie of onderdeel van andere academies

Kernbegrippen: flexibel onderwijs

- Waarom op deze manier?
- Welke partijen hebben daar een rol in?
- Hoe wordt rekening gehouden met de behoeften van de doelgroep? En met de diversiteit van de doelgroep?

- Hoe wordt rekening gehouden met aansluiting op andere onderwijssectoren en het bedrijfsleven?



CAOP
Postbus 556, 2501 CN Den Haag
Lange Voorhout 13, 2514 EA Den Haag

Mail voor info:
onderzoek@caop.nl