

# DaZZ Maatwerk 2009

Citation for published version (APA):

Van der Klink, M., Aarts, T., Van den Heuvel-Munter, A., Sijstermans-Burghout, I., & Verharen, M. (2010). *DaZZ Maatwerk 2009*.

## Document status and date:

Published: 05/11/2010

## Document Version:

Peer reviewed version

## Document license:

CC BY

## Please check the document version of this publication:

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

## General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license above, please follow below link for the End User Agreement:

<https://www.ou.nl/taverne-agreement>

## Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

[pure-support@ou.nl](mailto:pure-support@ou.nl)

providing details and we will investigate your claim.

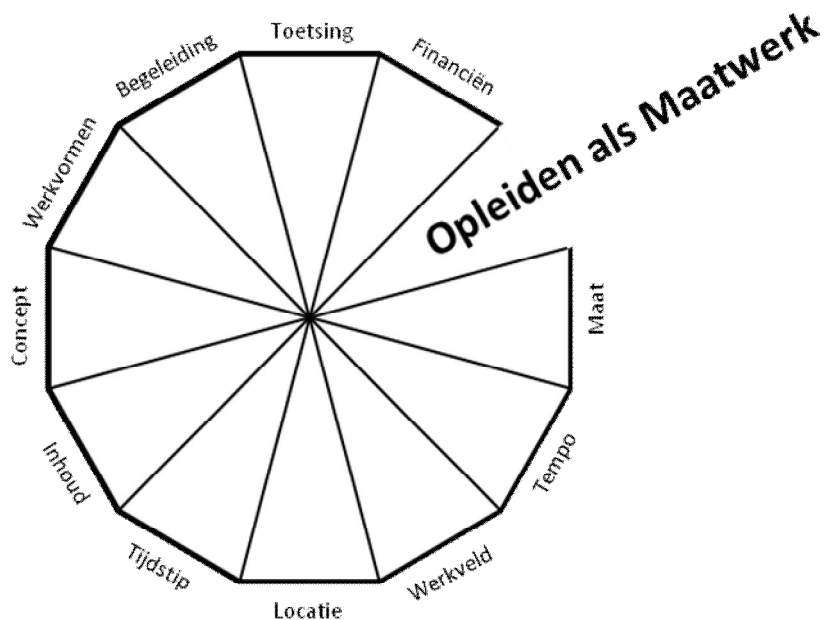
Downloaded from <https://research.ou.nl/> on date: 16 Jul. 2023

Open Universiteit  
[www.ou.nl](http://www.ou.nl)



# DaZZ Maatwerk 2009

Verslag van de werkzaamheden Werkgroep Maatwerk van het DaZZ project





## Inhoudsopgave

Voorwoord.....	5
1. Maatwerk nader bekeken .....	7
2. Voorbeelden van maatwerkopleidingen .....	11
2.1. Maatwerkopleidingen Stenden hogeschool .....	12
2.1.1 Vondst Opleiding .....	12
2.1.2 Opleiding Personeel & Arbeid .....	14
2.2 Maatwerkopleidingen Hogeschool Zuyd .....	17
2.2.1 Commercieel Management Hogeschool Zuyd .....	17
2.2.2 People, Business en Management.....	20
2.3 Maatwerkopleiding ICT Hogeschool Zeeland .....	22
3. Conclusie .....	24
Bijlage 1. De interviewleidraad .....	28
Bijlage 2. Een grafisch hulpmiddel: Het Maatwerk Wiel .....	41



## Voorwoord

In dit document wordt verslag gedaan van de werkzaamheden die in het kalenderjaar 2009 zijn verricht door de leden van de Werkgroep Maatwerk van het project DaZZ<sup>1</sup>. De aanleiding om een Werkgroep Maatwerk op te zetten was het gegeven dat EVC weliswaar resulteert in erkenning van competenties maar dat dit nog niet automatisch resulteert in opleidingstrajecten die volledig rekening houden met de reeds verworven competenties van de kandidaat. De doelstelling van de werkgroep is dan ook om mogelijkheden voor maatwerkopleidingen in kaart te brengen en door middel van aansprekende praktijkvoorbeelden meer zicht te bieden op de vele mogelijkheden die er zijn om maatwerk te realiseren.

Reeds in 2008 is een bescheiden begin gemaakt met het doordenken van het concept maatwerk en in 2009 is dit gecontinueerd. Voor 2009 is een werkplan opgesteld en daarin stonden de volgende activiteiten centraal:

- het ontwikkelen van een instrument waarmee maatwerkopleidingen kunnen worden beschreven;
- een verantwoording geven voor de opzet en inhoud van het instrument;
- het verzamelen van een collectie van aansprekende voorbeelden van maatwerkopleidingen, beschreven volgens een format dat afgeleid is van het instrument;
- het beschikbaar stellen van de uitkomsten van de hierboven genoemde drie activiteiten, hetgeen via dit document wordt gedaan;
- aanbevelingen geven voor de verdere ontwikkeling van instrument en de collectie van voorbeelden.

De Werkgroep Maatwerk bestond uit de volgende leden: Thea Aarts (Stenden hogeschool), Annie van den Heuvel-Munter (Hogeschool Zeeland), Ine Sijstermans-Burghout (en Monique Verharen tot eind maart 2009) van de Hogeschool Zuyd en Marcel van der Klink die de rol van voorzitter vervulde (Open Universiteit Nederland).

Voorliggend document is als volgt opgebouwd. In het eerste hoofdstuk wordt ingegaan op de definitie van maatwerk die door de werkgroep is gehanteerd, wordt het concept maatwerk geoperationaliseerd en de keuze voor de vorm van het instrument toegelicht. In het tweede hoofdstuk wordt een aantal voorbeelden van maatwerkopleidingen beschreven aan de hand van de dimensies die in het eerste hoofdstuk zijn toegelicht. Het derde hoofdstuk bevat een korte terugblik op het instrument en de beschrijvingen. In totaal zijn er twee bijlagen aan dit document toegevoegd. De eerste bijlage bevat een leeg exemplaar van de gehanteerde interviewleidraad, de tweede bijlage bevat een exemplaar van het Maatwerk Wiel.

---

<sup>1</sup> In het DaZZ-project participeren de volgende partners: Hogeschool Drenthe (thans Stenden hogeschool), Hogeschool van Amsterdam, Hogeschool Zeeland en Hogeschool Zuyd. Het project heeft in de periode 2007-2009 subsidie ontvangen van de Projectdirectie Werken & Leren.



## 1. Maatwerk nader bekeken

Maatwerk is een tamelijk complex begrip en derhalve is het lastig om in een paar zinnen te omschrijven wat maatwerk inhoudt. Om meer grip op de inhoud van het begrip maatwerk te krijgen is door de leden van de werkgroep achtergrondliteratuur bestudeerd en daarnaast is in discussies verder verkend wat onder maatwerk wordt verstaan. Hieronder treft u de resultaten van onze verkenning aan.

### *Eerste afbakening van concept maatwerk*

Er is een groeiende behoefte aan opleiding gedurende de beroepsloopbaan om zodoende de employability van werknemers te verbeteren. Daarbij moeten opleidingen beter aansluiten bij de wensen en noden van werknemers, hetgeen gerealiseerd kan worden via maatwerkopleidingen. De vraag is echter wat maatwerk precies inhoudt. Een eerste afbakening van het begrip maatwerk is gestoeld op de definitie die de Projectdirectie Leren & Leren hanteert: een opleidingstraject binnen een CROHO-opleiding, dat strekt tot het behalen van een HBO-getuigschrift, waarin op maat wordt aangesloten bij de competenties van de deelnemers en waarin werkend leren centraal staat. Het betreft dus altijd trajecten waarin sprake is van een combinatie van leren én werken, waarbij dat leren zowel op het opleidingsinstituut plaatsvindt, als ook op de werkplek. Voorts is kenmerkend voor het concept maatwerk dat er doorgaans sprake is van een combinatie van formeel en non- en informeel leren, waarbij het non- en informele leren kan worden (h)erkend door middel van EVC en voorts door kandidaten kan worden ingebracht bij het uitvoeren van taken en opdrachten gedurende het maatwerktraject.

Deze definitie bakent maatwerkopleidingen af van contractonderwijs omdat een maatwerkopleiding beoogt te leiden tot een diploma van een geaccrediteerde opleiding.

### *Kenmerken van concept maatwerk*

Het is mogelijk om maatwerkopleidingen aan de hand van een aantal kenmerken te beschrijven. Deze kenmerken worden door ons dimensies genoemd omdat een dimensie naar ons idee beter aangeeft dat iets in meer of mindere mate aanwezig kan zijn.

We onderscheiden in totaal een elftal dimensies die in Tabel 1 zijn weergegeven.

Bij de uitwerking van de 11 dimensies is een aantal opmerkingen te maken.

Ten eerste is er voor gekozen om vooral dimensies te beschrijven waarvan we verwachten dat ze er toe doen. We kiezen dus niet voor een theoretisch uitputtende verzameling van dimensies maar eerder voor voor de hand liggende en/of aantrekkelijke dimensies die passen bij de hedendaagse discussie in het hoger beroepsonderwijs over flexibilisering van onderwijs.

Ten tweede zijn we ons er van bewust dat de dimensies niet geheel onafhankelijk van elkaar zijn, en soms elkaar zelfs gedeeltelijk overlappen. Zo is er weliswaar een onderscheid waar te nemen tussen de dimensies ‘Onderwijsconcept’ en ‘Werkvormen en leermiddelen’ maar dat onderscheid is eerder gradueel dan absoluut. Ook hiervoor geldt echter dat het voor het gebruik van de dimensies in de praktijk van het onderwijs te prefereren is deze overlap wel toe te staan omdat anders het gevaar aanwezig is dat essentiële aspecten van maatwerk onderbelicht dreigen te raken.

Ten derde zijn we ons er van bewust dat maatwerk zeer veel aspecten van de totale onderwijsorganisatie raakt en daarom is van belang dat de blik wordt verbreed door niet alleen naar maatwerk in enge zin te kijken, maar ook de condities en voorwaarden die relevant zijn voor het efficiënt en effectief realiseren van maatwerk in ogenschouw te nemen. De belangrijkste condities zijn in de volgende paragraaf weergegeven.



Tabel 1. Maatwerk in 11 dimensies

Dimensie	Toelichting
Maat voor maatwerk	Er zijn grosso modo een drietal mogelijkheden: <ol style="list-style-type: none"><li>1) Er is sprake van individueel maatwerk (het honoreren van de wensen en eisen die ieder individu stelt)</li><li>2) Er is sprake van maatwerk voor identificeerbare groepen (b.v. allen werkzaam bij zelfde bedrijf, of vergelijkbare (werk)achtergrond).</li><li>3) Er wordt uitgegaan van maatwerk binnen groepen waarbij het maatwerk op grond van groepskenmerken wordt vormgegeven maar daarbinnen er mogelijkheden zijn om per individu het opleidingstraject aan te passen aan diens wensen en eisen.</li></ol>
Tempo	Bij tempo worden een tweetal aspecten onderscheiden. <ol style="list-style-type: none"><li>1) Studietempo: mogelijkheden voor deelnemers om in eigen tempo de opleiding te volgen en dus hun opleidingstempo te kunnen versnellen/vertragen.</li><li>2) Flexibele instapmomenten: mogelijkheden voor deelnemers om op ieder moment met de opleiding te starten.</li></ol>
Rol werkveld	Deze rol komt tot uiting in: <ol style="list-style-type: none"><li>1) Betrokkenheid bij het werkplekgedeelte door het maken van afspraken over de werkplekbegeleiding met de werkgever van de deelnemer (b.v. sluiten van tripartiete overeenkomst, wie wordt begeleider, creëren van een leerrijke leerwerksituatie, hoe wordt werkplekklaren beoordeeld, toekennen studiepunten aan onderdelen die op werkplek worden uitgevoerd)</li><li>2) Betrokkenheid bij het schoolse deel van de opleiding, bijvoorbeeld via gastlessen, workshops, beschikbaar stellen van cases.</li></ol>
Opleidingslocaties	Bij opleidingslocaties gaat het om de fysieke plaats waar het leren plaatsvindt en de procentuele verhouding hiertussen. Daarbij worden drie locaties onderscheiden: <ol style="list-style-type: none"><li>1) Op opleidingsinstituut</li><li>2) Op de werkplek</li><li>3) Elders, bijvoorbeeld thuis.</li></ol>
Flexibiliteit tijdstip	Bij tijdstip gaat het om de mogelijkheden die de deelnemer heeft om zelf te bepalen wanneer er geleerd wordt. De mogelijkheden daartoe worden bepaald door de mate waarin: <ol style="list-style-type: none"><li>1) Er opleidingsonderdelen op door de opleiding georganiseerde momenten moeten worden gevolgd (b.v. colleges, coaching, beroepsontwikkeling)</li><li>2) De mate waarin er gelegenheid wordt geboden voor afstandsonderwijs.</li></ol>
Flexibiliteit inhoud	De flexibiliteit in omvang varieert van: <ol style="list-style-type: none"><li>1) Niet/nauwelijks (iedereen zelfde opleidingsprogramma) tot</li><li>2) Individueel toegesneden programma's, waarbij gebruik wordt gemaakt van instrumenten en procedures om verantwoorde beslissingen hierover te kunnen nemen die door de examencommissie worden geaccordeerd.</li></ol>

---

Onderwijsconcept	Het onderwijsconcept representeert de achterliggende opleidingsfilosofie waarbij in dit verband met name interesse bestaat in de mate waarin: <ol style="list-style-type: none"> <li>1) De inhoud van de opleidingsonderdelen vastligt en dus voorgeschreven is wat en hoe er geleerd moet worden,</li> <li>2) De deelnemer de mogelijkheid heeft zelf invloed uit te oefenen op de inhoud van het opleidingsprogramma.</li> </ol>
Werkvormen en leermiddelen	Hierbij gaat het om de vraag of werkvormen en leermiddelen zodanig zijn dat ze: <ol style="list-style-type: none"> <li>1) De deelnemer aanzetten tot het zelf sturen van het leerproces (b.v. via intervisie, projectonderwijs, probleemgestuurd onderwijs, blended learning)</li> <li>2) Vooral docentsturing uitlokken (b.v. via colleges, vragenuurtje, groepsdiscussie).</li> </ol>
Trajectbegeleiding	Bij begeleiding gaat het om de vraag in welke mate deelnemers individuele, op maat gesneden begeleiding ontvangen ten aanzien van hun leerprestaties (ook van hun leren op de werkplek), studievoortgang en studieplanning.
Toetsing	Bij toetsing gaat het om de vraag in welke mate er naast de toetsing ten behoeve van de examinering er sprake is van: <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Leerwegaafhankelijke toetsing</li> <li>2) Tussentijdse assessments, zowel formatief als summatief</li> <li>3) Actieve bijdrage van deelnemers (b.v. door peer- en self-assessment en invloed op criteria en vorm assessment)</li> </ol> Betrokkenheid van werkveld/werkgever bij assessments.
Financiële aspecten	Bij de financiën gaat het om de vraag of iedere deelnemer: <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Eenzelfde bedrag betaalt voor de opleiding</li> <li>2) Het bedrag gebaseerd is op het aantal ec's</li> <li>3) Er tegen betaling mogelijkheden bestaan tot het afnemen van extra diensten (extra begeleiding, deelname aan masterclasses, aanschuifonderwijs, en tegen betaling stapelen van opleidingsonderdelen etc.).</li> </ol>

---

### *Conditie die maatwerk beïnvloeden*

Conditie die relevant zijn voor het realiseren van maatwerk worden in drie categorieën ingedeeld. Op de eerste plaats betreft het condities op landelijk/regionaal niveau, zoals daar zijn beleid/regelingen/afspraken die gemaakt worden door bijvoorbeeld de HBO-raad, de opleidingssector, beroepsvereniging, afspraken in de branche, enzovoorts. In dit verband wordt met nadruk ook genoemd de regelgeving vanuit het Ministerie van OC&W die als knellend wordt ervaren bij het efficiënt en effectief vormgeven van maatwerkopleidingen. Ten tweede betreft het condities die te maken hebben met de samenwerking met de partners/opdrachtgevers in het maatwerktraject, zoals de werkgevers die betrokken zijn bij de opzet en inhoud van maatwerktrajecten. Tot slot zijn er de interne condities die betrekking hebben op beleid/afspraken/regelingen binnen de eigen onderwijsinstelling die de maatwerkopleiding aanbiedt.

### *Verantwoording opzet instrument*

Het instrument dat we hanteren voor het maken van de beschrijvingen gaat zowel in op de hierboven toegelichte dimensies als ook op de drie categorieën condities die hiervoor zijn geschetst.

Het primaire doel van het instrument is om er voor te zorgen dat praktijken van maatwerkopleidingen op een vergelijkbare manier in kaart worden gebracht en worden beschreven, waardoor het gericht zoeken van informatie over een opleiding en de

onderlinge vergelijkbaarheid van opleidingen wordt bevorderd. De beschrijving van maatwerkopleidingen maakt inzichtelijk op welke aspecten er in een opleiding sprake is van maatwerk en hoe op ieder specifiek aspect het maatwerk er concreet uit ziet. Deze beschrijvingen zijn met name interessant voor hen die in de opleidingen verantwoordelijk zijn voor de opleidingsinnovatie om ideeën op te doen over de mogelijkheden om maatwerk te bieden. Ook kunnen deze beschrijvingen het vertrouwen verhogen dat specifieke producten/procedures die in een opleiding zijn gebruikt, ook voor de eigen opleiding toepasbaar zijn. De beschrijving biedt immers contextinformatie waardoor makkelijker kan worden vastgesteld waarom een specifieke procedure/product wel/niet relevant is.

Daarnaast kan het instrument ook een diagnostische functie hebben doordat het zelf doornemen van de dimensies en condities behulpzaam is om de sterkten, zwaktes en wensen van de eigen opleiding in kaart te brengen.

Om het gesprek over de dimensies en condities te vereenvoudigen is een gestructureerde interviewleidraad ontwikkeld waarin alle aspecten van het instrument, dimensies en condities, aan de orde komen. De idee is dat er per vraag een antwoord wordt genoteerd dat meer is dan een enkel 'ja' of 'nee', en dat er dus ook iets van details wordt gegeven, achtergronden worden toegelicht, et cetera. Een exemplaar van de interviewleidraad is in Bijlage 1 opgenomen. Deze leidraad is gehanteerd voor het verzamelen van informatie over een viertal opleidingen die in het volgende hoofdstuk worden geportretteerd (Vondst Opleiding Stenden hogeschool, Opleiding Personeel & Arbeid Stenden hogeschool, Opleiding Commercieel Management Hogeschool Zuyd, Opleiding People, Business en Management Hogeschool Zuyd, en Opleiding ICT Hogeschool Zeeland).

## 2. Voorbeelden van maatwerkopleidingen

In dit hoofdstuk treft u een aantal voorbeelden van maatwerkopleidingen aan die zijn beschreven aan de hand van het instrument zoals dat in het vorige hoofdstuk is gepresenteerd. Om de informatie op een gestructureerde wijze te verzamelen is gebruik gemaakt van de interviewleidraad die in Bijlage 1 is opgenomen.

Om het snel zoeken van gewenste informatie te bevorderen, is in onderstaande tabel weergegeven op welke aspecten van maatwerk de vijf beschreven opleidingen hoog scoren.

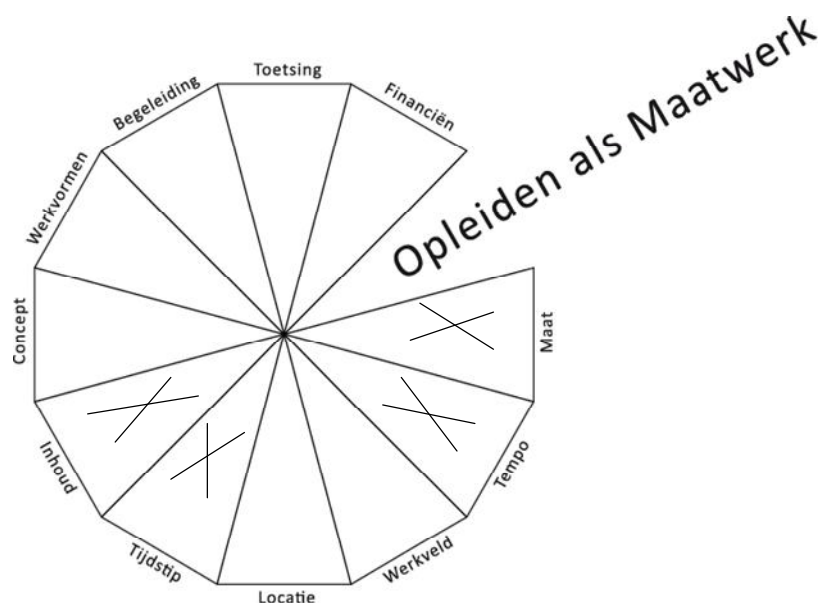
**Tabel 2. De meest sterke aspecten van maatwerk per opleiding**

	Vondst	Personeel & Arbeid	Commercieel Management	People, Business Management	ICT
	Par. 2.1.1	Par. 2.1.2	Par. 2.2.1	Par. 2.2.2	Par. 2.3
Maat	X	X	X	X	X
Tempo	X	X	X	X	X
Rol werkveld			X		
Opleidings-lokaties					
Flex Tijdstip	X	X	X	X	X
Flex Inhoud	X				X
Onderwijs-concept		X	X	X	
Werkvorm Leermiddel					X
Traject-Begeleiding				X	
Toetsing			X		X
Financiën					

## 2.1. Maatwerkopleidingen Stenden hogeschool

### 2.1.1 Vondst Opleiding

Onderstaande tabel bevat een samenvatting van de belangrijkste kenmerken van de Vondst Opleiding van Stenden hogeschool. Wat opvalt bij deze opleiding is dat deze door de zeer flexibele opzet er in slaagt om deelnemers uit het gehele land te trekken. Dat kan alleen door de opleiding zo veel als mogelijk vorm te geven als afstandsonderwijs, waarmee zowel het werkplekleren als ook de zelfstudie wordt ondersteund.



**Figuur 1. Maatwerk Wiel maatwerkopleiding Vondst (Stenden hogeschool).**

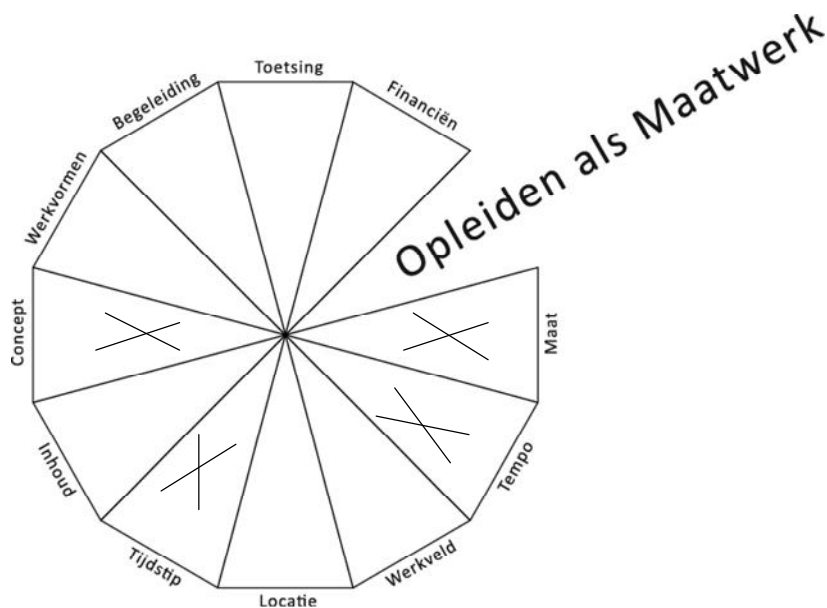
**Tabel 3. Beknopte beschrijving maatwerkopleiding Vondst**

Opleiding en contact(personen)	Vondst opleiding voor leraar basisonderwijs wordt aangeboden aan Stenden hogeschool Zie <a href="http://www.stenden.com">www.stenden.com</a> of voor meer info mail met Dhr. Johan Uitdewilligen: <a href="mailto:johan.uitdewilligen@stenden.com">johan.uitdewilligen@stenden.com</a>
Algemene gegevens	Het betreft hier een verkorte opleiding (120 ec) voor studenten uit geheel Nederland, waarbij tamelijk veel afstandslernen wordt toegepast. Opleiding is gestart in 2000 en heeft momenteel 75 deelnemers.
Doelgroep	Volwassen studenten die doorgaans werkervaring hebben opgedaan die verwantschap vertoont met de functie van leerkracht. Vereist voor toelating is een HBO-diploma, maar zij die hierover niet beschikken kunnen via een intakeprocedure proberen aan te tonen over HBO-niveau te beschikken.

Marketing	Reguliere instrumenten die Stenden hanteert. Verder veel mond-op-mond reclame.
Maat voor maatwerk	De opleiding kent een hoog maatwerkgehalte. Er is sprake van individueel maatwerk waarbij opleidingsprogramma wordt samengesteld op basis van EVC of intake-assessment. Gebruikelijk is een omvang van 120 ec voor de opleiding maar verdere verkorting is in principe mogelijk. Studenten lopen stage in stageschool in eigen regio. Studietempo is afhankelijk van de student.
Tempo	Tempo wordt door student bepaald. Instromen kan op ieder moment van het jaar.
Rol werkveld	Iedere student heeft binnen de stage-instelling een mentor. Student krijgt studiepunten voor zijn stage. Werkveld wordt via gastlessen bij de opleiding betrokken.
Opleidingslocaties	8% school te Meppel (bijeenkomsten en begeleidingsgesprekken), 35% stage, overige 57% is zelfstudie. Studenten lopen stage in hun eigen regio.
Flexibiliteit tijdstip	Die 8% op opleidingsinstituut ligt vast, de rest plant student zelf.
Flexibiliteit inhoud	Gebruikelijk is een omvang van 120 ec voor de opleiding maar verdere verkorting is in principe mogelijk (bepaald op grond van intake of EVC).
Onderwijsconcept	Studenten kunnen in overleg met docenten (deels) eigen opleidingstraject invullen.
Werkvormen en leermiddelen	De opleiding kan deze vorm van maatwerk alleen bieden dankzij de permanente beschikbaarheid van een elektronische leeromgeving, waarin algemene informatie, opdrachten, literatuur, portfolio, en communicatie tussen student(en), stagebegeleiders en opleiders is ondergebracht.
Trajectbegeleiding	Vindt plaats door begeleider die student op stageplaats bezoekt en door intervisie (f2f) en individuele afstudeerbegeleiding.
Toetsing	Tussentijds toetsing door middel van 360-graden feedback (einde eerste opleidingsfase), kennistoetsen, beoordelingen werkstukken.
Financiële aspecten	Voltijds collegegeld naar rato van moment inschrijving.
(Rand)voorwaarden	Flexibiliteit van docentenstaf is noodzakelijk, zowel qua momenten waarop werk verzet moet worden als qua rollen (docent moet ook goede coach kunnen zijn). Verder is van belang dat docenten in teamverband afspraken maken en deze ook uitvoeren. Dat gold destijds ook voor opzet opleiding, waarbij gehele docententeam betrokken was. Ook worden er hoge eisen gesteld aan Bureau inschrijving, mediatheek, ELO, heldere procedures, vrijstellingsbeleid, roostertechnische zaken.
(Digitaal) beschikbare materialen voor belangstellenden	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zelfstudiepakketten (Ateliers genoemd) voor alle schoolvakken in ELO in te zien (op aanvraag)</li> <li>- instrument 360 graden feedback</li> <li>- procedure voor aantonen HBO-niveau bij intake opleiding (op aanvraag beschikbaar).</li> </ul>
Een exemplaar van een aantal van deze materialen is op aanvraag beschikbaar.	

### 2.1.2 Opleiding Personeel & Arbeid

Onderstaande tabel bevat een samenvatting van de belangrijkste kenmerken van de opleiding Personeel & Arbeid van Stenden hogeschool. Wat opvalt bij deze opleiding is dat de kracht van deze verkorte opleiding vooral ligt in de flexibiliteit.



**Figuur 2. Maatwerk Wiel maatwerkopleiding P & A (Stenden hogeschool).**

**Tabel 4. Beknopte beschrijving maatwerkopleiding P&A**

Opleiding en contact(personen)	Personeel en Arbeid, Hilda Elzinga hilda.elzinga@stenden. com
Algemene gegevens	
Naam	Personeel en Arbeid verkort
Welk diploma	HBO-bachelor
Sinds wanneer	2005
Doelgroep + aantal Toelating	MBO-niveau, meestal met diploma, ook vaak een (ander) HBO-diploma. Het is een gemeleerde groep. Het aantal studenten is circa 50. Zowel september als februari zijn instroommomenten. Met elke student vindt een intakegesprek plaats. Toelating op basis van een EVC-traject of diploma's.
Marketing	De opleiding wordt aangeboden als verkorte opleiding, meestal via de reguliere PR-kanalen: folder en de website van Stenden hogeschool. De opleiding heeft een managementaccountsysteem. Bij een lage instroom gaat er een mail de deur uit. Het verkoopargument is: verkorte en flexibele opleiding en het combineren van werken en leren. 1 Dagdeel contactonderwijs per week.

---

Maat voor maatwerk	Studenten volgen een individuele leerroute. Bij binnenkomst worden de vrijstellingen vastgesteld en op basis daarvan wordt een studieroute uitgezet. Tijdens de route kan tussentijds versneld worden. Alleen voor de (vaardigheids)trainingen en studieloopbaanbegeleiding worden groepen ingedeeld.
Tempo	Variatie in studietempo is mogelijk als gevolg van de individuele studieroute en de mogelijkheden om tussentijds te versnellen.
Rol werkveld	Enkele malen is met studenten uit grote organisaties een opleidingstraject gestart. (UWV en Koninklijke Marine). Dan worden wel groepen gevormd. Maar de meeste studenten stromen individueel in. Er zijn heel grote werkgevers nodig om een hele groep P&A'ers te kunnen samenstellen. Met genoemde werkgevers zijn geen afspraken gemaakt over de inhoud en vorm van de opleiding. De trajecten zijn op individueel niveau vastgesteld. Bij de Koninklijke Marine zijn wel afspraken gemaakt over vrijstellingen.
Werkplekieren	Studenten hoeven niet perse in een relevante werksituatie te zitten. In dat geval volgen ze een stage van 2 dagen per week (42 ec). De eigen werkplek wordt ook wel als stageplek benut. Opdrachten op de eigen werkplek worden begeleid door de opleiding. Binnen de stageorganisatie is wel begeleiding aanwezig. De opleiding blijft leidend en sturend. De opleiding kent een leerbedrijf waar studenten opdrachten uitvoeren.
Opleidingslocaties	Eigen werkplek en het leerbedrijf op de hogeschool.
Flexibiliteit tijdstip	Studenten komen 1 dagdeel per week naar school voor het verplichte Zelfmanagement en voor vaardigheidstrainingen, begeleidingsafspraken over opdrachten, toetsen, assessments, groepsgewijze studiecoaching etc. De opleiding beschikt over een elektronische leeromgeving waar veel te vinden is (zie werkvormen/leermiddelen). Buiten het vaste dagdeel vindt studie dus flexibel plaats via de ELO.
Flexibiliteit inhoud	De dagopleiding en de verkorte opleiding kennen dezelfde opdrachten. Dat is de basis voor de individuele studieroute. Het onderdeel zelfmanagement is verplicht voor iedereen. Dat is het onderdeel met competentiegerichte studievoortgang en reflectie aan de hand van een portfolio.
Onderwijsconcept	De opleiding is vormgegeven als leerbedrijf en sluit nauw aan bij de beroepspraktijk. In het leerbedrijf wordt geleerd door het maken van praktijkopdrachten die zijn gekoppeld aan competenties. Het concept is case-based learning. Er wordt wel nagedacht over een mogelijke onderstroom met colleges, als aanvulling daarop. Het concept en de structuur zijn gebaseerd op onderwijs aan volwassenen. De reguliere dagopleiding is afgeleid van de opzet van de verkorte opleiding.  De opleiding is sterk gericht op de persoonlijke benadering van studenten. De binding met de opleiding en het vakgebied moet tot stand komen. Daar moet expliciete aandacht voor zijn omdat de opleiding competentiegericht en erg zelfsturend is, met relatief weinig contacttijd.
Werkvormen en leermiddelen	E-learning via een ELO is erg belangrijk en speelt een centrale rol in het leerproces. In de ELO is kennis op vakgebieden georganiseerd. Er staan cases en bijbehorende praktijkopdrachten op. Er zijn presentaties beschikbaar etc. Verder fungeert de ELO als instrument voor onderlinge communicatie en voor toetsing. Forums komen niet goed van de grond. Die zijn te vrijblijvend. De kerntaken van de opleiding zijn in een conversietabel gezet. Op opdrachtniveau worden punten toegekend.

---



---

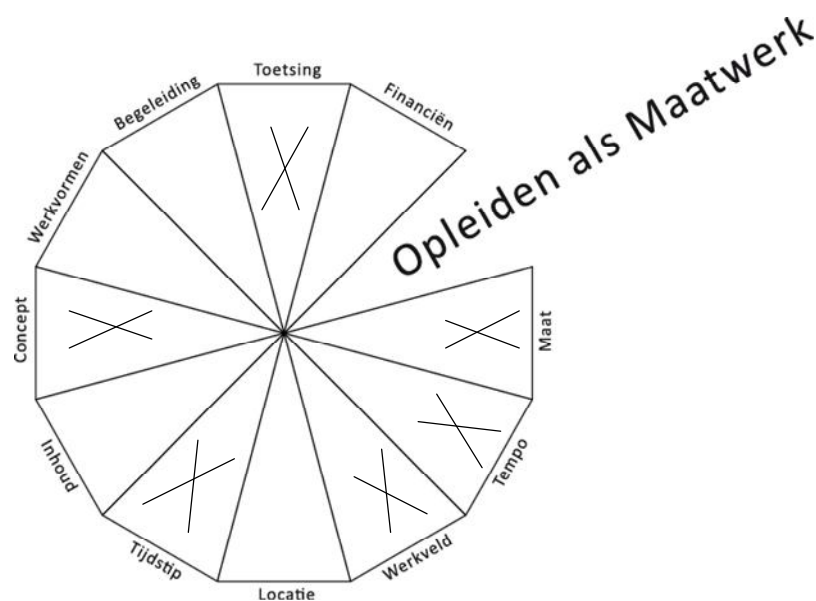
Trajectbegeleiding	Iedere student heeft een studietoetscoach, de begeleiding wordt naarmate de opleiding vordert afgebouwd. De studieloopbaanbegeleiding en het onderwijs is in het eerste jaar strakker gestructureerd dan later in de opleiding.
Toetsing	Toetsing door middel van individuele eindgesprekken, soms vinden er ook wel groepsindgesprekken plaats. Verder zijn er per onderdeel kennistoetsen en ontwikkelingsgerichte assessments in het onderdeel zelfmanagement.
Financiële aspecten	Studenten worden ingeschreven als voltijdstudent en betalen het reguliere collegegeld.
(Rand)voorwaarden (roostering, inschrijving, voorzieningen, cultuur etc.	Inschrijving van studenten moet op tijd rond zijn. Dat is voor de opleiding kritisch omdat studenten een account voor de ELO moeten hebben. Bij algemene onderwijsontwikkelingen die hogeschoolbreed worden geïmplementeerd moet er expliciete aandacht zijn voor de consequenties voor verkorte - en maatwerkopleidingen.
(Digitaal) beschikbare materialen voor belangstellenden	- Een tabel met de kerntaken van de opleiding, afgeleid van de opleidingscompetenties.  Een exemplaar van een aantal van deze materialen is op aanvraag beschikbaar.

---

## 2.2 Maatwerkopleidingen Hogeschool Zuyd

### 2.2.1 Commercieel Management Hogeschool Zuyd

Op grond van een onderwijskundige visie die gestoeld is op hoe professionals op te leiden, is deze opleiding in staat voor een groot aantal deelnemers maatwerk aan te bieden, waarbij het maatwerk met name tot uiting komt in de mogelijkheden om per kwartaal te starten met de opleiding en per kwartaal de afrondende assessments voor de propedeuse, associate degree en bachelor degree af te leggen.



**Figuur 3. Maatwerk Wiel maatwerkopleiding Commercieel Management (Hogeschool Zuyd)**

**Tabel 5. Beknopte beschrijving maatwerkopleiding Commercieel Management**

Opleiding en contact(personen)	Opleiding Commercieel Management, Jos Maas, Jos.Maas@hszuyd.nl John Roex, J.Roex@hszuyd.nl Harrie Elshout, H.Elshout@hszuyd.nl
Algemene gegevens	De opleiding commercieel management bestaat sinds 2007 en voordien was er de opleiding Commerciële economie, Food and Business, Small Business en Retail Management. Er is een voltijds variant en een werken-leren variant. Deze laatste wordt in Sittard en in Best aangeboden.
Doelgroep	Er nemen 930 studenten aan de opleiding deel (alle varianten tezamen). De werken-leren variant is toegankelijk voor deelnemers met minimaal 5 jaar werkervaring die 28 uur per week werkzaam zijn.

---

Marketing	De gebruikelijke kanalen worden ingezet en daarnaast worden meetings bezocht waar bedrijven en opleidingen elkaar treffen.
Maat voor maatwerk	Maatwerk is mogelijk voor groepen (b.v. wensen werkgever), voor individuen, als ook voor individuen binnen groepen, waarbij opleidingsprogramma wordt samengesteld op basis van EVC of intake-assessment.
Tempo	Versnelling is mogelijk. Ieder kwartaal is er gelegenheid een afrondend assessment af te leggen voor P, AD en Bachelor-niveau. Elke major en minor wordt elk kwartaal aangeboden.
Rol werkveld	Via gastdocentschap, excursies en coaches (die allen in werkveld werkzaam zijn) begeleiding bij authentieke praktijkopdrachten.
Opleidingslocaties	Vooralsnog vindt veel van het leren plaats op de opleidingslocaties zelf. Afstandsonderwijs is in ontwikkeling en vindt met name na de AD proof plaats in een werken-leren variant.
Flexibiliteit tijdstip	Instroom is elk kwartaal mogelijk. Een gedeelte van de inhoud ligt vast via competentiekaarten. Blokken lopen parallel zodat er ook dubbele blokken gevolgd kunnen worden om te versnellen.
Flexibiliteit inhoud	Het volledige programma bedraagt 240 ec, maar via EVC is hier verkorting in aan te brengen evenals d.m.v. het systeem van afleggen van de proefs. Eigen inbreng vanuit studenten over aanpak en vorm wordt te allen tijde gehonoreerd. Daarnaast kunnen studenten die het theoretische deel in de propedeuse snel onder de knie hebben praktijkervaring op gaan doen in projecten bovenop het curriculum.
Onderwijsconcept	Vraaggestuurd, competentiegericht, maatwerkonderwijs. Studenten kunnen in overleg met de coach en werkveld zelf hun leerroute invullen, mede hiervoor is een projectbureau opgezet. Daarnaast is ook vraagsturing binnen de blokken mogelijk (context, opdrachten, didactische werkvorm) Hoe verder men in de opleiding vordert zal er meer afstand t.o.v. de opleiding ontstaan door een werkend-leren variant. Hiervoor is afstandsonderwijs met in de avonden fysiek contact. Leren vindt plaats via E-learning, surfgroepen, on-line feedback van mede studenten en docenten.
Werkvormen en leermiddelen Trajectbegeleiding	Er is geen specifieke voorkeur voor werkvormen of leermiddelen. In principe is alles mogelijk. Door begeleider (coach) vanuit de opleiding in samenspraak met de begeleider vanuit de werkplek. Daarnaast zijn er peer groepen die elkaar feedback geven tijdens het werken aan opdrachten. Docenten geven doorlopend feedback op houding en gedrag, wijze van presenteren en kennisverwerving.
Toetsing en beoordeling	Naast het afsluitende assessment zijn er overall assessments waarin op niveau van competenties wordt getoetst op Propedeuse / AD /en bachelor niveau. Het inschrijven voor het assessment staat los van het volgen van onderwijs (student kan een toets doen van een blok wat hij/zij niet heeft gevolgd.. Werkveld is betrokken bij assessments, invloed student is marginaal alhoewel er aandacht is voor leerwegonafhankelijk toetsen en informeel leren.

---

---

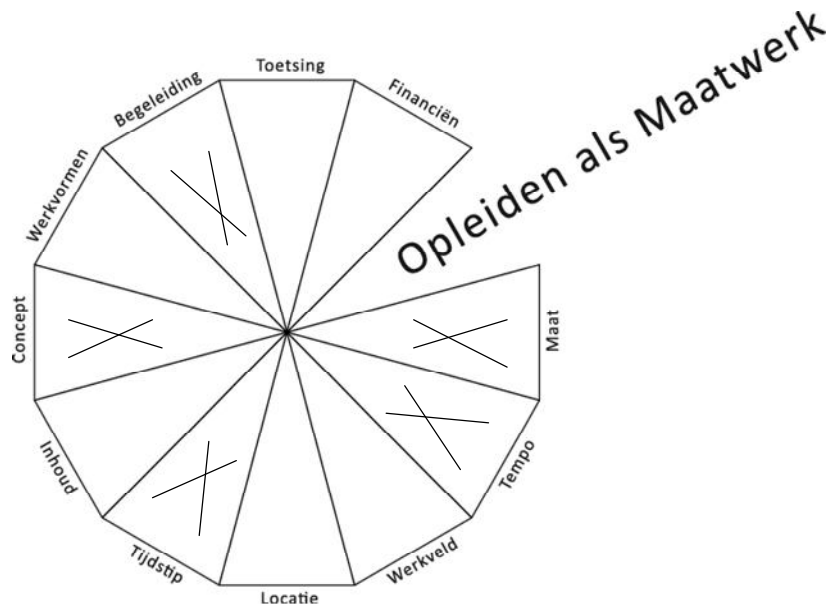
Financiële aspecten	Regulier collegegeld. Daarnaast tegen betaling extra workshops te volgen.
(Rand)voorwaarden	Leslocatie kan niet vrij worden ingevuld. Van belang is sluiten van heldere contracten met werkgevers. Het OER is aangepast. Voorts zijn faciliteiten als Inschrijving, Mediatheek maar ook zaken als de cultuur medebepalend voor de mogelijkheden tot maatwerk.
(Digitaal) beschikbare materialen voor belangstellenden	<ul style="list-style-type: none"><li>- Werkplekscan</li><li>- Assessmentboeken</li><li>- Businessplan</li><li>- Vorming creatief team</li><li>- Competentiematrix.</li></ul>

Een exemplaar van deze materialen is op aanvraag beschikbaar.

---

## 2.2.2 People, Business en Management

In de beschrijving van deze opleiding is er voor gekozen om alleen die aspecten te beschrijven waarop de opleiding sterk scoort qua maatwerk.



**Figuur 4. Maatwerk Wiel maatwerkopleiding PBM (Hogeschool Zuyd)**

**Tabel 6. Beknopte beschrijving maatwerkopleiding PBM**

Opleiding en contact(personen)	People, Business en Management Bibi Dols b.dols@hszuyd.nl
Algemene gegevens	De opleiding PBM is een brede bachelor opleiding. Naast een dagvariant is er ook een avondvariant.
Maat voor maatwerk	De opleiding bestaat uit een tweejarige brede basis (majorfase), waarin aan 12 competenties wordt gewerkt. Deze competenties zijn beschreven in een matrix en uitgewerkt op 3 niveaus. In de majorfase dienen alle competenties op niveau 2 behaald te zijn. In de 2-jarige minorfase kan de student een uitstroomprofiel kiezen. Een aantal competenties (1 domein en 2 rollen, plus de algemene competenties) dient de student op niveau 3 te behalen (middels het kiezen van minoren, een praktijkstage en het afstuderen).  Indien een student in aanmerking komt voor vrijstellingen betreft dit altijd een individueel maatwerktraject. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Studenten die al ec's hebben behaald bij andere opleidingen, kunnen deze (als de inhoud en studiebelasting overeenkomt met vakken binnen PBM) inbrengen en vrijstellingen aanvragen voor de betreffende studieonderdelen.</li> </ul>

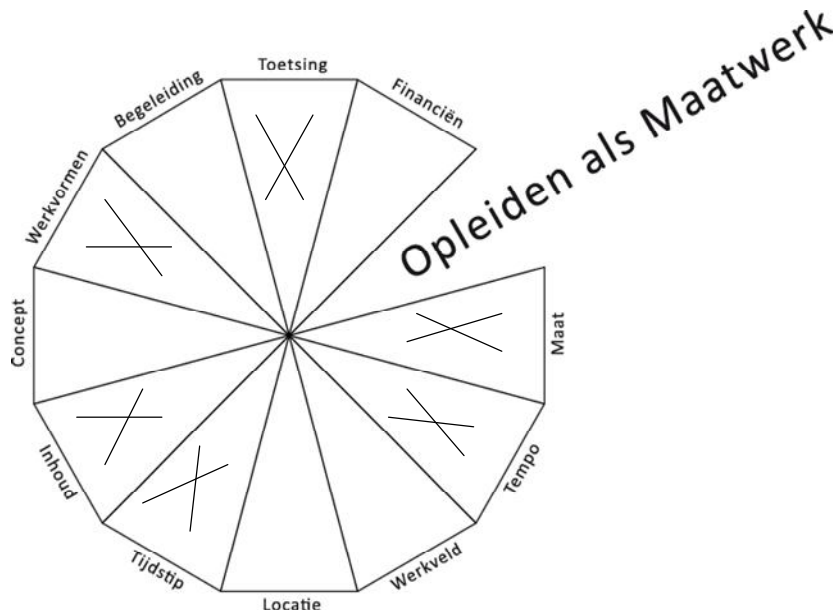
---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Studenten die een baan hebben kunnen vrijstelling aanvragen voor praktijkonderdelen.</li> <li>• Kandidaten met werkervaring op HBO-niveau kunnen middels een EVC-traject aantonen dat ze bepaalde competenties bezitten. Deze worden dan vertaald naar vrijstellingen in het programma en naar te volgen blokken in de minorfase (afhankelijk van de behaalde competenties en de wensen t.a.v. het uitstroomprofiel van de kandidaat).</li> </ul>
Tempo	In principe zijn er twee instroommomenten (februari en september). Mocht het echter zo zijn dat een kandidaat nog maar een paar onderwijsonderdelen hoeft te volgen en het planningstechnisch zo is dat een kandidaat dan beter in november of april zou kunnen starten, dan worden er uitzonderingen op die regel gemaakt. Afhankelijk van de flexibiliteit van de student en de tijdsinvestering die hij/zij kan doen, kan het tempo aangepast worden aan de eigen wensen (twee projecten in plaats van één, in de dagvariant lessen volgen en tevens in de avond is ook mogelijk).
Opleidingslocaties	De opleidingslocatie is Sittard. Zowel in de major- als in de minorfase wordt er gewerkt met diverse didactische werkvormen. Bij projecten en trainingen speelt onderlinge communicatie en samenwerken een belangrijke rol en is aanwezigheid gewenst. Voor de theorievakken is aanwezigheid niet verplicht. Ook zijn er vakken, die ook in een (begeleide) zelfstudievariant worden aangeboden.
Flexibiliteit tijdstip	Zie vorige punt.
Flexibiliteit inhoud	In de majorfase dienen alle studenten de verschillende onderwijsenheden allemaal te volgen. In de minorfase kiezen de studenten een uitstroomprofiel, waaraan dan vervolgens twee verplichte minoren vasthangen. De andere twee minoren kunnen vrij gekozen worden.
Onderwijsconcept	Er wordt in elke periode gewerkt met projecten (casussen ontleend aan de directe beroepspraktijk of cocreatie). Binnen projecten dienen studenten samen te werken aan een oplossing. Het analyseren van het probleem, het creatief zoeken naar oplossingen, het op zoek gaan naar relevante informatie is daarin van wezenlijk belang. Theorievakken die in dezelfde periode gegeven worden, hebben geen relatie met het project (omdat studenten dan gaan afwachten tot het eind van het blok en de theorie behandeld is en dit vervolgens pas gaan toepassen in het project). Het feit dat de onderwijsenheden, binnen 1 jaar niet volgtijdelijk zijn, geeft een grote mate van flexibiliteit bij het samenstellen van individuele maatwerktrajecten.
Trajectbegeleiding	EVC kandidaten zijn tot nu toe telkens studenten die in de avondvariant gaan studeren. De avondcoördinator (tevens evc-trajectregisseur) begeleidt de studenten m.b.t. het maatwerktraject. Het aanvankelijk vastgestelde programma wordt per periode bekeken (vertragen, versnellen). Daarnaast krijgen studenten die nog een substantieel deel van de majorfase moeten volgen, een studieloopbaanbegeleider toegewezen.
Toetsing	Toetsing wijkt niet af van de reguliere studenten. Alle onderdelen (project, training, slb, cursus, minor) worden afgesloten met een toets (mondeling./schriftelijk/assessment) en zodra die behaald is, worden de ec's toegekend.
Financiële aspecten	Student schrijft gewoon in als student en betaalt collegegeld. Studenten die geen bachelorgetuigschrift nastreven kunnen ook losse onderdelen volgen (105 euro per ec).
(Digitaal) beschikbare materialen voor belangstellenden	Meer informatie is op aanvraag bij de contactpersoon te verkrijgen.

---

### 2.3 Maatwerkopleiding ICT Hogeschool Zeeland

Onderstaande tabel bevat een samenvatting van de aspecten waarop de ICT-opleiding van de Hogeschool Zeeland heeft gewerkt aan maatwerk en flexibilisering.



**Figuur 5. Maatwerk Wiel maatwerkopleiding ICT (Hogeschool, Zeeland)**

**Tabel 7. Beknopte beschrijving maatwerkopleiding ICT**

Opleiding en contact(personen)	(Bedrijfskundige) Informatica wordt aangeboden door Hogeschool Zeeland. Zie <a href="http://www.hz.nl">www.hz.nl</a> of voor meer info mail naar Dhr. Wattel: <a href="mailto:bartjan.wattel@hz.nl">bartjan.wattel@hz.nl</a>
Algemene gegevens	Het betreft een bachelor-opleiding met plm. 20 deelnemers die vanaf collegejaar 2008 wordt aangeboden.
Doelgroep	De opleiding richt zich op werkkenden die een HBO-kwalificatie willen behalen en die werkzaam zijn in een werksituatie waarin werkzaamheden op HBO-niveau worden uitgevoerd. Door middel van EVC wordt bepaald welke activiteiten (volgen opleidingsonderdelen, werken aan project in eigen werksituatie) de student moet verrichten om diploma te behalen.
Marketing	Via de reguliere kanalen. Aparte informatiebijeenkomst voor hen die interesse hadden in deelname aan EVC-procedure.
Maat voor maatwerk	Het opleidingsprogramma wordt bepaald aan de hand van de EVC-rapportage. Er is sprake van maatwerk voor individuen en van individuele opleidingsprogramma's. Werkgevers zijn wel betrokken maar dan meer in de zin dat ze betrokken zijn bij de invulling van dat deel van het opleidingsprogramma dat op de werkplek plaatsvindt.

Tempo	In principe kan op ieder moment worden gestart maar in de praktijk wordt doorgaans bij aanvang van een semester met opleiding begonnen. Studenten kunnen versnellen indien ze dit wensen.
Rol werkveld	Het gesprek over de mogelijkheden voor het werkplekleren vindt plaats tussen student en werkgever. Uitkomsten van dit gesprek bespreekt student met docenten van de opleiding.
Opleidingslocaties	Op werkplek aan de competenties werken, waarbij vanuit hogeschool begeleiding wordt geboden. Volgen van cursussen uit de reguliere dagopleiding. Per student varieert omvang opleiding op werkplek en op hogeschool.
Flexibiliteit tijdstip	Bij deelname aan cursussen uit reguliere dagopleiding liggen de tijdstippen vast.
Flexibiliteit inhoud	Op grond van de EVC-rapportage wordt een individueel maatwerktraject samengesteld.
Onderwijsconcept	Voor het werkplekgedeelte is er sprake van studentsturing. Bij de cursussen uit reguliere dagopleiding is er veel meer sprake van docentsturing.
Werkvormen en leermiddelen	Bij de cursussen: werken aan casussen, oefeningen, colleges. Bij werkplekleren: supervisie. Er wordt gebruik gemaakt van een elektronische leeromgeving voor communicatie en voor publiceren van lesmateriaal.
Trajectbegeleiding	De trajectbegeleiding concentreert zich rondom het vaststellen van opleidingsprogramma bij aanvang van de opleiding. Er wordt een tripartiete overeenkomst gesloten waarbij taakverdeling tussen student, werkplekbegeleider en begeleider vanuit opleiding wordt vastgelegd.
Toetsing	Hangt sterk af van individueel opleidingsprogramma. Bij afstudeertraject is altijd ook de werkgever betrokken als beoordelaar.
Financiële aspecten	Reguliere collegegeld.
(Rand)voorwaarden	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Goede en actuele competentiebeschrijving</li> <li>- Inrichting EVC-traject/afstemming met EVC-centrum</li> <li>- Betrokkenheid en flexibiliteit docententeam.</li> <li>-</li> </ul>
(Digitaal) beschikbare materialen voor belangstellenden	Meer informatie is te verkrijgen bij de contactpersoon van deze opleiding.



### 3. Conclusie

#### *Ontwikkeling instrument*

Er is door de werkgroep relatief veel werk geïnvesteerd in het maken van het instrument. Dit bleek nodig omdat eerst helderheid moest worden verkregen over wat maatwerk allemaal omvat en om vervolgens dat ook goed te kunnen verwoorden. Hoewel er veel werk is geïnvesteerd in het beschrijven van de dimensies bleek toch dat het tijdens de interviews soms lastig was om de juiste informatie op tafel te krijgen. Dat had niet zozeer met de kwaliteit van de vragen in de interviewleidraad te maken, maar kwam vooral doordat maatwerk een complexe materie is waardoor het voor geïnterviewden soms lastig was een volledig antwoord op de vragen te geven. Het vooraf opsturen van de interviewleidraad aan de te interviewen personen met het verzoek de vragen alvast te bestuderen, en eventueel al materialen op te sporen, draagt zeker bij tot meer volledigheid in de antwoorden alsmede in verkorting van de duur van het interview. Overigens is het niet altijd noodzakelijk om de interviewleidraad te gebruiken. Als er al voldoende inzicht bij de betrokkenen bestaat, kan ook meteen per dimensie een korte en bondige geformuleerde omschrijving worden gemaakt.

#### *De beschrijvingen van de opleidingen*

De beschrijvingen van de opleidingen maken inzichtelijk op welke aspecten precies een opleiding hoog scoort met betrekking tot maatwerk. Zo is voor de opleiding Vondst evident dat deze alleen in staat is tot het bieden van hoogwaardig maatwerk door het bieden van afstandsonderwijs. Hierdoor wordt het mogelijk studenten in het gehele land te bedienen met deze opleiding. Wel veronderstelt deze opleiding dat allerlei faciliteiten en voorzieningen worden aangepast aan het concept afstandsonderwijs en stelt het eisen aan de competenties van de opleidingsstaf. Bij de opleiding Commercieel Management ligt de basis van het maatwerk in de opleidingsfilosofie waardoor het voor grote aantallen studenten mogelijk wordt om flexibel in- en door te stromen. Ook hier bestaat de wens om meer afstandsonderwijs toe te passen maar hiermee is nog niet echt op grote schaal een start mee gemaakt.

Met betrekking tot de condities kan geconstateerd worden dat maatwerk veronderstelt dat er binnen het opleidingsinstituut een aantal zaken goed geregeld moeten zijn, wil de opleiding succesvol zijn. Daarbij doet zich het probleem voor dat niet alle condities kunnen worden ingevuld zoals de opleiding/hogeschool dat wenst maar dat de regelgeving vanuit het Ministerie van OC&W als zeer belemmerend wordt ervaren om het maatwerk te maximaliseren<sup>2</sup>.

In de opleidingen wordt gebruik gemaakt van tal van interessante instrumenten, tools, checklisten en dergelijke. Omwille van het beperken van de omvang van dit verslag is er voor gekozen om deze niet als bijlagen op te nemen. De contactpersoon van de desbetreffende opleiding kan geraadpleegd worden voor informatie hierover.

De voorbeelden in dit document laten zien dat er momenteel al prachtige parels van maatwerk te bewonderen zijn. En dit is slechts een deel van de oogst. Indien er meer tijd beschikbaar was, dan was de oogst aan beschrijvingen beslist groter geweest!

---

<sup>2</sup> Buitinck, W., Scholte, W., & Weijzen, S. (2010). Flexibel maatwerk en de WHW: '(g)een combinatie. Onderzoek Interstudie NDO, Adviesbureau voor onderwijsmanagement en -ontwikkeling, Arnhem, in opdracht van de Projectdirectie Leren en Werken

### *Opleidingsperspectief op maatwerk*

Het instrument is ontworpen vanuit het perspectief van de opleiding en is primair bedoeld om met bij de opleiding betrokken personen na te denken over aspecten van maatwerk. Daarmee vervult dit instrument een goede functie, maar tegelijkertijd moet geconstateerd worden dat het eenzijdig is om het denken over maatwerk alleen te stimuleren bij de aanbodzijde. Geconstateerd wordt dat het ook essentieel is dat er instrumenten/aanpakken worden bedacht en beproefd waarmee bijvoorbeeld werkgevers worden gestimuleerd om na te denken over wat zij van belang vinden als het om maatwerk gaat. Het perspectief van de werkgevers op maatwerk viel buiten de scope en de middelen van de opdracht aan de Werkgroep Maatwerk, maar we maken hier van de gelegenheid gebruik om te wijzen op het belang van het ontwikkelen van instrumenten om ook andere stakeholders in de discussie over maatwerk te kunnen betrekken.

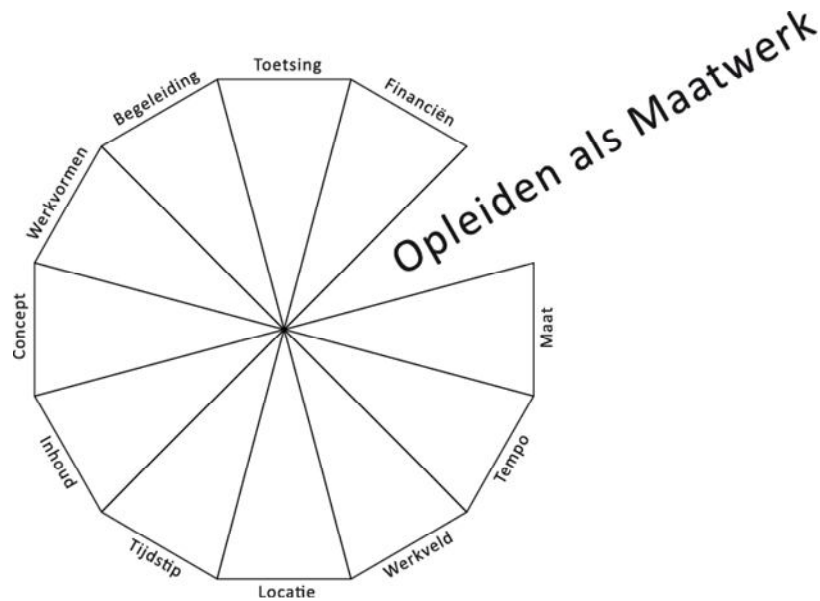
### *Zelf aan de slag*

We hopen dat deze voorbeelden van maatwerk in hoofdstuk 2 inspiratie bieden om zelf ook verdere stappen te zetten in het aanbieden van maatwerkopleidingen. Daarbij bevelen we het door ons ontwikkelde instrument van harte aan.

We zijn van mening dat dit instrument een bruikbaar hulpmiddel is om:

- 1) Mogelijkheden voor maatwerk te verhelderen bij opleidingen die zich willen oriënteren op wat maatwerk allemaal zou kunnen inhouden. Het instrument helpt om zicht te krijgen op relevante aspecten van maatwerk
- 2) Te reflecteren op de huidige stand van zaken met betrekking tot maatwerk. Het instrument helpt om te bepalen welke van deze aspecten van maatwerk wel/niet in de opleiding aanwezig zijn. Daarbij gaat het niet alleen om wel/niet aanwezig maar het instrument is ook behulpzaam om de mate waarin die aspecten in de opleiding aanwezig zijn, in kaart te brengen.
- 3) Vast te stellen wat de gewenste mate van maatwerk is. Het instrument kan behulpzaam zijn om de discussie over de mate van maatwerk richting te geven.

Om dit goed te doen is het aanbevelenswaardig om gebruik te maken van het Maatwerk Wiel zoals dat hieronder is weergegeven: door betrokkenen te vragen aan de hand van het instrument na te denken over maatwerk en vervolgens de huidige stand van zaken/gewenste stand van zaken via dit wiel inzichtelijk te maken. Een paar voorbeelden hiervan zijn in Bijlage 2 weergegeven.



**Figuur 6. Het Maatwerk Wiel**

Hoewel we het instrument vooral hebben gebruikt voor individuele gesprekken, verwachten we dat dit instrument ook goed bruikbaar is om in groepen te gebruiken. Voorts is onze verwachting dat de doelgroep voor het instrument vooral te vinden is onder opleidingsmanagers, onderwijskundige stafleden en beleidsmedewerkers omdat zij doorgaans over de informatie beschikken die noodzakelijk is om de huidige dan wel gewenste stand van zaken op het terrein van maatwerk in kaart te brengen. Dat impliceert niet dat het instrument ongeschikt is om in docententeams te gebruiken, maar indien dit in zulke teams wordt benut moet er rekening worden gehouden met het verstrekken van voldoende toelichting en achtergrondinformatie.



## **Bijlage 1. De interviewleidraad**

### **Format voor interviews best practices maatwerktrajecten DaZZ**

## **Inleiding**

De ambitie van het hoger beroepsonderwijs om een speler van formaat te worden op het terrein van lifelong learning, vraagt om meer werk van maatwerktrajecten te maken dan nochtans het geval is.

Echter maatwerk kent vele gedaanten, en bovendien is het ontwikkelen en uitvoeren van maatwerk een complexe materie, gelet op de vele belangen, randvoorwaarden en organisatorische condities die hiermee samenhangen.

Om meer zicht te krijgen op het wat en hoe van maatwerk, heeft het DaZZ-project besloten om een werkgroep Maatwerk in het leven te roepen die tot taak heeft om best practices van maatwerk in kaart te brengen. Dat in kaart brengen geschiedt met onderstaand format. Met behulp van de vragen in dit format worden essentiële kenmerken van bestaande maatwerkopleidingen in kaart gebracht zodat er een collectie van inspirerende voorbeelden ontstaat die docenten, ontwikkelaars en directies helpen bij het nemen van beargumenteerde beslissingen over de inrichting van maatwerkopleidingen. Deze collectie willen we toegankelijk maken door het uitbrengen van een rapport en/of het plaatsen ervan op een website.

Onder maatwerk wordt een maatwerktraject werkend leren verstaan. We hanteren hiervoor de definitie die de Projectdirectie Werken en Leren gebruikt: een opleidingstraject binnen een CROHO-opleiding, dat strekt tot het behalen van een hbo-getuigschrift, waarin op maat wordt aangesloten op de competenties van deelnemers en waarin werkend leren centraal staat. Onder werkend leren wordt verstaan trajecten waarin werken en leren in samenhang gecombineerd worden en elkaar versterken, waarbij het georganiseerde leren zowel op de werkplek als 'binnenschools' plaatsvindt. Maatwerktrajecten leiden dus altijd tot een diploma van een geaccrediteerde opleiding. Dit kenmerk is van belang om de afbakening met contractonderwijs helder te maken.

Dit format is uit verschillende onderdelen opgebouwd:

- 1) Algemene informatie over de maatwerkopleiding
- 2) Traject van de vertaling van de vraag in een maatwerkopleiding
- 3) Vormgeving: aspecten van maatwerkopleidingen
- 4) Perspectieven, condities en randvoorwaarden.

## I Algemene informatie over de maatwerkopleiding

1. Wat is de naam van de maatwerkopleiding? Is er een website? Is er een contactpersoon (naam en e-mailadres)

.....

2. Bij welke hbo-instelling wordt deze aangeboden?

.....

3. Voor welk diploma leidt deze opleiding op?

.....

4. Sinds wanneer wordt deze opleiding aangeboden?

.....

5. Hoeveel deelnemers nemen hieraan deel? .....

6. Om wat voor soort maatwerk gaat het?

O *Individueel maatwerk*: het maatwerk wordt georganiseerd op grond van de wensen en eisen die een individu aan de opleiding stelt.

O *Maatwerk voor groepen*: het maatwerk wordt georganiseerd op grond van wensen en eisen van een bepaalde doelgroep (b.v. allen dezelfde werkachtergrond, werkzaam bij zelfde bedrijf e.d.).

O *Maatwerk voor groepen*: het maatwerk wordt georganiseerd op grond van wensen en eisen van een bepaalde doelgroep (b.v. allen dezelfde werkachtergrond, werkzaam bij zelfde bedrijf e.d.). Daarbinnen wordt expliciet rekening gehouden met verschillen tussen individuen en die verschillen worden ook actief door de opleiding geïnventariseerd.

*Ruimte voor toelichting*

--

7. Hoe zag de werving van de studenten voor de maatwerkopleiding eruit? Via de gangbare wegen die de hogeschool hanteert (open dagen, websites etc.) of via andere activiteiten die de hogeschool specifiek voor deze doelgroep van de opleiding hanteert? Of via andere actoren (werkgevers, UWV, etc.)

*Ruimte voor toelichting*

8. Vindt de maatwerkopleiding in samenwerking met/in opdracht van één of meerdere werkgevers plaats? Van wie is het initiatief uitgegaan.

*Ruimte voor toelichting*



## **II Traject van vraag naar opleidingsaanbod**

1. Hoe is de toelating tot de maatwerkopleiding georganiseerd?

- Op grond van diploma's
- Vrijstellingenbeleid
- Intake-assessment
- (Erkende) EVC-procedure
- Overige.

Licht hieronder het toelatingstraject toe.

2. Hoe ziet de besluitvorming (wie beslist) over toelating tot de maatwerkopleiding er uit? (rol examencommissie, opleidingscoördinator, anderen?)

*Ruimte voor toelichting*

3. Hoe krijgt de invulling van de maatwerkopleiding vorm? Wie zijn daarbij betrokken? (Inhoudelijke invulling en formele besluitvorming)

*Ruimte voor toelichting*

4. Worden er checklisten, stappenplannen, studiecontracten, leerwerkovereenkomsten, werkplekscans, conversietabellen e.d. gebruikt voor toelating en invulling van de maatwerkopleiding? Bijvoorbeeld bepalen (on)mogelijkheden van de werkplek als een onderdeel van de maatwerkopleiding? Zoja zijn hiervan digitale kopieën beschikbaar voor opname in de collectie best practices?

*Ruimte voor toelichting*

5. Hoe ziet de (eventuele) betrokkenheid van werkgever(s) bij de totstandkoming van de maatwerkopleiding eruit?

*Ruimte voor toelichting*

### III Vormgeving: aspecten van maatwerkopleidingen

*Hieronder presenteren we een aantal aspecten waarop maatwerkopleidingen in de praktijk kunnen variëren. Per aspect wordt u gevraagd toe te lichten hoe dit in uw maatwerkopleiding is vormgegeven.*

1. Inhoud van de maatwerkopleiding

Wie bepaalt de inhoud van de opleiding? Is de opleiding voor alle deelnemers identiek, of is het primair de deelnemer die de inhoud bepaalt (en hoe ver gaat de autonomie van de deelnemer?).

*Ruimte voor toelichting*

2. Tempo

Zijn er mogelijkheden voor deelnemers om het tempo waarin ze de opleiding volgen te versnellen/vertragen? Of zelfs op ieder gewenst moment met de opleiding te beginnen en gediplomeerd uitstromen?

*Ruimte voor toelichting*

3. Wat is de rol van het werkveld c.q. de werkgever bij de maatwerkopleiding (de werk-component: b.v. begeleiding op de werkplek of de leren-component: b.v. verzorgen van gastlessen)? Krijgen de deelnemers studiepunten voor de werkplek-component, en hoe is de opleidingsverantwoordelijkheid hiervoor geregeld?

*Ruimte voor toelichting*

4. Plaats waar de maatwerkopleiding wordt gevolgd  
Waar vindt het leren plaats? Op de hogeschool, in de eigen werksituatie? En hoe is procentueel de verhouding tussen leren op de opleiding en leren op de werkplek?

*Ruimte voor toelichting*

5. Flexibiliteit in tijdstip  
Vindt het opleiden plaats op vooraf door de opleiding georganiseerde momenten of is het de deelnemer die bepaalt wanneer er geleerd gaat worden (afstandsonderwijs)? Kan de deelnemer zelf bepalen welk onderdeel wanneer gevolgd kan worden?

*Ruimte voor toelichting*

6. Flexibiliteit in inhoud  
Heeft de opleiding voor iedereen dezelfde omvang (het aantal opleidingsonderdelen)? Wordt er rekening gehouden met voorkennis/ervaring van de deelnemers (b.v. via EVC) bij de bepaling van de omvang van het opleidingstraject?

*Ruimte voor toelichting*

7. Onderwijsconcept

Hoe zou u het onderwijsconcept willen typeren? Is er sprake van student-gestuurd onderwijs? Of van meer conventioneel docent-gestuurd concept? En waar blijkt dat dan uit?

*Ruimte voor toelichting*

8. Werkvormen en leermiddelen

Wat zijn de voor deze maatwerkopleiding typerende werkvormen. In hoeverre is er sprake van klassikale door de docent geleide werkvormen (zoals colleges, groepsdiscussie, vragenuurtje) en andere vormen (supervisie, intervisie, projectonderwijs, probleem-gestuurd). Wordt er gebruik gemaakt van een elektronische leeromgeving en waarvoor wordt die gebruikt?

*Ruimte voor toelichting*

9. Biedt de maatwerkopleiding individuele trajectbegeleiding vanuit de opleiding? Hoe is dat vormgegeven (door wie wordt die gegeven, met welk doel, hoe vaak etc.)? Is er ook voorzien in individuele begeleiding op de werkplek? Hoe is dat vormgegeven (profiel werkplekbegeleider, deskundigheidsbevordering, juridische overeenkomsten)?

*Ruimte voor toelichting*

10. Beoordeling en toetsing

Is er sprake van een eindbeoordeling? Zijn er ook tussentijdse toetsmomenten? Wordt er van peer-assessment gebruik gemaakt? Is er een rol voor het werkveld/werkgever in de toetsing? Is er sprake van invloed/inspraak van deelnemers op de criteria die bij de toetsingen worden gebruikt?

*Ruimte voor toelichting*

11. Kosten

Betaalt iedere deelnemer dezelfde som voor het volgen van de opleiding? Is daar een regeling voor getroffen en hoe ziet die er uit? Bestaan er mogelijkheden om tegen extra betaling aanvullende diensten af te nemen (b.v. extra begeleiding, masterclasses etc.)?

*Ruimte voor toelichting*

**IV Perspectieven, randvoorwaarden en condities**

1. Welke wensen van de deelnemers heeft u kunnen honoreren in de opzet en uitvoering van de maatwerkopleiding en welke niet?

*Geef hieronder aan waar dit uit blijkt*

2. Welke wensen van werkgevers heeft u kunnen honoreren in de opzet en uitvoering van de maatwerkopleiding en welke niet?

*Geef hieronder aan waar dit uit blijkt*

3. Zijn er condities en randvoorwaarden op landelijk/regionaal niveau waarmee u rekening moest houden bij de opzet en uitvoering van de maatwerkopleiding? Bijvoorbeeld regelgeving, (hbo-)regelingen, afspraken over doelmatigheid, afspraken binnen de beroepsvereniging en dergelijke?

*Geef hieronder aan waar dit uit blijkt*

4. Zijn er condities, randvoorwaarden of specifieke ervaringen in de samenwerking met het werkveld/de werkgever(s) bij de opzet en uitvoering van de maatwerkopleiding?

*Geef hieronder een toelichting*

5. Welke randvoorwaarden en condities waren voor de opleiding/hogeschool bepalend bij de opzet en uitvoering van de maatwerkopleiding? Denk hierbij bijvoorbeeld aan beleid inzake:

*Geef hieronder aan waar dit uit blijkt, denk hier bijvoorbeeld aan:*

- inschrijving,
- voorzieningen (bibliotheek, elo)
- monitoren maatwerkstudenten
- OER
- cultuur
- roostertechnische zaken
- juridisch, financieel.



## **Interviewleidraad**

### **Afronding**

- Zijn er materialen die behulpzaam zijn geweest voor de opzet en uitvoering van de maatwerkopleiding en die mogelijk ook voor anderen interessant zijn (denk aan checklisten, voorbeelden van contracten, competentieprofielen e.d.). Mogen we hiervan een exemplaar ontvangen? Bij voorkeur digitaal. Zorg dat er wel copyright opstaat zodat anderen die dit willen hergebruiken verplicht zijn de auteur(s) te vermelden.
- Zijn er nog zaken die niet bij de vragen hierboven aan de orde zijn geweest, maar die wel voor een goed begrip van de maatwerkopleiding relevant zijn?
- Standaard is dat er een verslag wordt gemaakt van de gesprekken en dat die vervolgens aan de geïnterviewden worden voorgelegd. Naar welk e-mailadres kunnen we dit verslag sturen?

Hartelijk dank voor uw medewerking.

## Bijlage 2. Een grafisch hulpmiddel: Het Maatwerk Wiel

Dit wiel kan op verschillende manieren worden gebruikt. Bijvoorbeeld het verzoek kan zijn aan te kruisen welke aspecten van maatwerk reeds in de opleiding aanwezig zijn, dan wel gewenst zijn.

Een andere manier van gebruik is om te vragen aan te geven de mate waarin aspecten van maatwerk in de opleiding aanwezig zijn, dan wel gewenst zijn, door de desbetreffende 'taartpunten' (gedeelte) in te kleuren.

