

<b>Dilemma 1</b> Wegen de extra kosten voor valideren voor de poort op tegen de baten voor de aankomende studenten?	Ja: valideren is een belangrijke manier om je talenten en wat je (al) kan vast te leggen. Dat is voor iedereen die op waarde geschat wil worden van belang. Het zou altijd onderdeel moeten zijn van deeltijdopleidingen voor werkenden. Dan krijg je echt flexibel onderwijs op maat.
	Ja: dit moet een optie zijn voor alle studenten.
	Ja: als je het praktisch en zinvol houdt en laat aansluiten óók bij het werkveld en niet alleen bij kwalificatiedossiers en beroepsprofielen.
	Soms: dit is afhankelijk van de invulling van de opleiding. Als een opleiding bestaat uit modules, en studenten de ruimte krijgen om hun eigen leerpad te creëren, zoals in de toekomst steeds vaker het geval zal zijn, dan is validering vooraf eigenlijk minder noodzakelijk. Dan kan iemand starten met de opleiding en dan wordt tussentijds steeds getoetst welke competenties en kennis iemand al beheerst. Zo gaat de student dus ook op zijn eigen tempo door de studie.
	Soms: Validering heeft een eigen doel. Validering gaat vooral om het waarderen en erkennen van professionele ervaring en competenties. Het is te beperkt om het alleen vanuit een economisch/financieel perspectief te beschouwen.
	Nee: flexibel toetsen is beter. Dat kan door 'leerwegonafhankelijk' te toetsen. Dat wil zeggen dat het aan de student wordt gelaten op welke manier hij zich voorbereid op de toets. Die voorbereiding kan dan heel beperkt zijn als hij de stof al beheerst. Zo kan de student dus op zijn eigen tempo de studie doorlopen.
	Nee: Zolang de bekostiging niet mee verandert, is dit niet aantrekkelijk. De instelling ontvangt geen vergoeding voor de werkzaamheden die in het kader van de validering voor de poort worden ondernomen.

<b>Dilemma 2</b> Werkplekleren is wenselijk, maar hoe waarborg je de kwaliteit en het hbo-niveau in het werkplekleren?	Uit sommige reacties op deze vraag blijkt dat mensen dit eigenlijk geen vraag vinden. Als je het niet doet, dan verlaag je de kwaliteit van het onderwijs en leidt je mogelijk op voor wat de samenleving of het individu niet nodig heeft.
	Dat kan door vooraf goede afspraken te maken en criteria vast te leggen. Of door een leerling-volg-systeem te benutten of te zorgen voor goede en regelmatige gesprekken met de bedrijven.
	Uit één reactie blijkt dat men twijfelt of werkplekleren wenselijk is voor de HBO-bachelor.
	Uiteindelijk gaat het in de pilots flexibilisering om het aantonen van leeruitkomsten. In die leeruitkomsten moet het hbo-niveau gewaarborgd zijn. Zo lang de werkplek dat ondersteunt is er geen probleem. .
	Volgens één reactie is dit inderdaad ingewikkeld. De "kwaliteit" van de mentor op de werkplek is te wisselend, dus vanuit kwaliteitsoogpunt kun je hier niet op vertrouwen.
	Ook het werkveld wil ook goed (werkplek)onderwijs, dus wat dat betreft is er geen probleem.
	Uit enkele reacties blijkt dat men vindt dat er geen 'bewakingssysteem' moet komen. De sleutel is vertrouwen in

	plaats van wantrouwen. Bij het werkplekleren is het juist van belang dat er flexibiliteit blijft.
	Je kunt de kwaliteit borgen door meer te investeren in samen opleiden (co-creatie). Het opleiden van goede professionals is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van het werkveld en scholingspartners.

<b>Dilemma 3</b> Hoe kan partnerschap tussen onderwijs en werkveld worden vormgegeven?	Door elkaar op te zoeken en samen met beroepsbeoefenaars de inhoud opleiding samen te stellen. Zo ontstaat cocreatie van het onderwijs.
	Door werkveld een bepaald percentage van het onderwijs te laten betalen.
	Door samen te werken met behulp van bijvoorbeeld een werkveld advies Commissie (WAC)
	Het partnerschap zou verbeteren als de opleidingsprofielen minder vastomlijnd zouden zijn. 'Minder regelgeving' wordt ook in algemene zingenoemd. Dan ontstaat er ruimte om meer op elkaar aan te sluiten. De actuele behoefte van de beroepspraktijk moet centraal staan.
	De opleider moet sturen op het behoud van het hbo niveau en zorgen dat er in de opleiding ook aandacht voor zaken zoals burgerschapsvaardigheden. Het maatschappelijke perspectief van een opleiding is immers breder dan het werkveldperspectief. Door de rollen van werkveld en opleider op deze manier goed te onderscheiden, verbetert de samenwerking.
	Een tip die wordt gegeven is om te kijken naar de sector educatie. Daar werken lerarenopleidingen en scholen al veelal samen aan opleiden, onderzoeken en professionaliseren.
	Door de waarde te zien van stage
	Door opleidingen te hervormen van diplomagericht naar resultaatgericht. Uiteindelijk gaat het erom dat mensen leren wat ze daadwerkelijk in de praktijk nodig hebben.
Door te kiezen voor onderwijsconcepten waarbij je niet zonder elkaar kunt. Zo ontstaat een hecht partnerschap vanuit gedeelde belangen.	

<b>Dilemma 4</b> Hoe kunnen overheid, onderwijs en werkveld omgaan met het spanningsveld tussen experimenteren (en dus leren van fouten) en het borgen van kwaliteit en niveau van de opleiding?	Uit een aantal reacties blijkt dat dit spanningsveld niet wordt herkend. Juist door te leren van fouten verbeter je immers de kwaliteit van het onderwijs. Hoe meer valkuilen je in beeld hebt, hoe meer verbetering er mogelijk is. En daarbij: ook in het reguliere onderwijs worden fouten gemaakt; dat is niet exclusief voorbehouden aan opleidingen die in een experiment zitten.
	Vertrouwen is hier het sleutelwoord.
	Door met elkaar reflectieve gesprekken te voeren.
	Betrek kwaliteits- en onderwijsdeskundigen bij ontwikkeling. (fouten maken levert weer kwaliteit)
	Beoordelen op standaard 2 van het beoordelingskader van de NVAO helpt niet. Dat maakt dat er onvoldoende

	ruimte voor experimenteren blijft.
	Door niet teveel te willen meten. Het duurt soms even voordat resultaten meetbaar zijn.
	Overheid moet meer ruimte durven te geven in de wet- en regelgeving en instellingen moeten het lef hebben om de ruimte te gebruiken.

<b>Dilemma 5</b> Wat hebben studenten nodig om met succes een diplomagerichte opleiding af te ronden? (standaardroute vs. eigen regie)	Bevlogen, flexibele en ruimdenkende docenten. De samenwerking student-docent-werkgever moet centraal staan. En de werkgever moet voldoende ruimte geven.
	Er moeten variaties mogelijk zijn ten aanzien van de wijze waarop wordt geleerd (klassikaal, digitaal, etc.).
	Tijd en geld worden door veel mensen genoemd.
	Een professionele leergemeenschap op de onderwijsinstelling én op de werkplek, waarin mensen elkaar stimuleren om meer te leren.
	Instellingen zouden de vaardigheden en kennis die een student al heeft moeten erkennen (valideren). Het zou goed zijn als uiteindelijk gewerkt kan worden met portfolio's en met modules die te stapelen zijn tot een graad.
	Studenten hebben behoefte aan de mogelijkheid tot versnellen of vertragen. Zo houden ze zelf regie en kunnen ze hun eigen tempo bepalen..
	De mogelijkheid tot het stapelen van modules, met langere doorlooptijd als dat nodig is.
	Structuur en duidelijkheid. In één van de reacties staat dat het samenstellen van een eigen programma soms veel tijdrovender is dan gewoon beginnen met een meer vastomlijnd programma.