

Het functioneren van Opleidingscommissies
in het Hbo en Wo

Een overzicht van de stand van zaken

Folkert Haanstra
Marjon Voorthuis

m.m.v. Uulkje de Jong
Hans Lington

SCO-Kohnstamm Instituut
November 1999

Inhoud

1.	Samenvatting en conclusies	3
2.	Inleiding	7
3.	Probleemstelling en onderzoeksvragen	9
4.	Uitvoering	10
4.1	De telefonische enquete	10
4.2	De cases	11
5	Uitkomsten van het vragenlijstonderzoek	12
5.1	De enquete	12
5.2	De respons	12
5.3	Kenmerken van de opleidingscommissies	13
5.3.1	Samenstelling van de opleidingscommissies	13
5.3.2	Vacatures	14
5.3.3	Werving	15
5.3.4	Overleg	16
5.3.5	Facilitering	17
5.4	Functioneren van opleidingscommissies	18
5.4.1	De participatie van studenten in de opleidingscommissies	21
5.4.2	Overleg en gevolgen van de MUB	22
5.4.3	Invloed van de opleidingscommissies	23
5.4.4	Advisering en adviezen	23
5.4.5	Controle op de verwerking van adviezen	25
5.4.6	Factoren die het huidige functioneren bevorderen of belemmeren	25
6	Zes casebeschrijvingen	27
6.1	Ergotherapie aan een hogeschool	28
6.2	Bedrijfseconomie aan een hogeschool	30
6.3	Maatschappelijk Werk en Dienstverlening en Sociaal Pedagogische Hulpverlening aan een hogeschool	32
6.4	Nederlands Recht aan een universiteit	35
6.5	Scheikunde aan een universiteit	37
6.6	Onderwijskunde aan een universiteit	39
7	Aanbevelingen voor het functioneren van opleidingscommissies	43

1 Samenvatting en conclusies

Uit het onderzoek blijkt dat er in opleidingen een redelijke mate van tevredenheid is over het functioneren van opleidingscommissie. In het Hbo is men minder tevreden dan in het Wo. Een verklaring hiervoor kan zijn dat het Hbo tot op heden minder ervaring heeft met dit soort commissies. Door de relatieve onbekendheid er mee zijn er meer problemen met de participatie van studenten en is de positie van opleidingscommissies minder uitgekristalliseerd dan in het Wo.

Feitelijke gegevens over opleidingscommissies

Het gemiddeld aantal leden van opleidingscommissies is acht (vier studentleden en vier docentleden). In 30% van de opleidingscommissies (46% Hbo en 10% Wo) waren ten tijde van het onderzoek vacatures. De meeste leden van de commissies worden geworven door een persoonlijke benadering of co optatie. In het Hbo gaat werving vaker door middel van verkiezingen dan in het Wo.

Bij 78% van de opleidingen is er een minimum aantal overlegvergaderingen per jaar vastgesteld. Voor zowel Hbo als Wo is dat gemiddeld zes maal.

Adviezen

Het belangrijkste werk van opleidingscommissies is het geven van adviezen over de onderwijs en examenregeling (OER). Daarnaast rekenen de meeste commissies het tot hun taak om te adviseren over onderwijszaken zoals herziening van curricula, studeerbaarheidsprojecten, studie- en studentbegeleiding, studiebelasting en onderwijs en docentevaluaties. Verder worden klachten over het onderwijs behandeld.

Opleidingscommissies in het Wo hebben het vorig jaar gemiddeld elf adviezen uitgebracht. Dit is tweemaal zo veel als in het Hbo. Het merendeel van de uitgebrachte adviezen had betrekking op de OER (zowel Hbo als Wo rond de 90%), gevolgd door adviezen over een herziening van het curriculum (Hbo en Wo rond de 85%). In het Wo werden ook veel adviezen uitgebracht over zelfevaluaties en visitaties (91%) en het systeem van onderwijs- en docentevaluaties (83%).

Verder brachten de opleidingscommissies adviezen uit over tal van onderwerpen, zo blijkt uit de enquete en de casestudies, bijvoorbeeld over roosterkwesties, studiebelasting, Arbo beleid en functiedifferentiatie van docenten.

Uit het onderzoek blijkt dat buiten deze gemeenschappelijke taakopvatting er tussen commissies aanzienlijke verschillen in taakopvatting bestaan. Een deel van de commissies adviseert ook over organisatorische kwesties, financiële kwesties en over benoemingen, terwijl andere commissies zich beperken tot strikte onderwijszaken.

In de meeste opleidingscommissies wordt systematisch gecontroleerd wat er met de uitgebrachte adviezen wordt gedaan, maar in het Wo gebeurt dat meer dan in het Hbo. De controle wordt vooral uitgeoefend door de commissie zelf, in het Wo vaak gefaciliteerd door ambtelijke ondersteuning.

Een kleine minderheid van de respondenten beschouwt de verwerking van de adviezen van de opleidingscommissie als een knelpunt. Dat de activiteiten van de opleidingscommissie tot concreet aanwijsbare veranderingen hebben geleid wordt door de meerderheid van de betrokkenen onderschreven.

De participatie van studenten

De participatie van studenten in de opleidingscommissies verloopt nog niet bevredigend. Met name in het Hbo kost het moeite om voldoende kandidaten (naast studentleden ook docentleden) te vinden om in de opleidingscommissie zitting te nemen. Maar ook in het Wo wordt deelname aan en het opvullen van vacatures in de commissie nog als een knelpunt ervaren.

In meer dan de helft van de onderzochte opleidingen worden speciale maatregelen genomen om de participatie van studenten te bevorderen. Een belangrijke drijfveer voor studenten om deel te nemen blijkt een financiële vergoeding, zo blijkt ook uit de cases. In het Hbo en Wo kent de helft van de opleidingen een dergelijke regeling. Een vergoeding in de vorm van studiepunten wordt in 68% van de Hbo opleidingen gegeven. In het Wo komt dit bij ruim 10% van de opleidingscommissies voor. Naast een financiële vergoeding zijn scholing of een bijzondere vermelding op de bul manieren om de participatie van studenten te bevorderen. Opleidingen doen er ook van alles aan om de achterban van studenten bij het werk van de opleidingscommissie te betrekken, bijvoorbeeld door het uitdelen van informatie op colleges, het ophangen van affiches of het verspreiden van een nieuwsbrief. De rol van de studieverenigingen blijkt hierbij van een tamelijk geringe betekenis te zijn.

Taakafbakening van de opleidingscommissie met andere organen

De manieren van vertegenwoordiging en inspraak in verschillende organen wisselen per opleiding en instelling. Naast de formele vertegenwoordigende lichamen zijn er in de meeste opleidingen nog verschillende vormen van docenten- en studentenoverleggen, waarin het onderwijs wordt besproken.

De taakafbakening van de opleidingscommissie met andere organen blijkt nog niet overall goed te lopen. Voor bijna 40% van de respondenten uit het Hbo wordt de taakafbakening met de MZR en de OR als een knelpunt in het functioneren van hun opleidingscommissie ervaren. In het Wo wordt deze taakafbakening van de opleidingscommissie met de MZR en OR door ruim 20% als een knelpunt ervaren. Ook uit de cases blijkt dat de taakafbakening van de opleidingscommissies met andere vertegenwoordigende lichamen in de opleiding nog steeds een probleem is, alhoewel er aan wordt gewerkt om hier verheldering in te krijgen.

Een algemene opvatting- zowel in het Hbo als in het Wo - is dat de opleidingscommissie het aangewezen forum voor studenten is om invloed op de kwaliteit van het onderwijs uit te kunnen oefenen. Na de invoering van de MUB in het Wo is deze inspraak eerder verkleind dan vergroot, zo is het algemene oordeel. Ook de taakafbakening met andere inspraakorganen lijkt er niet doorzichtiger op geworden na de invoering van de MUB.

Een punt van aandacht is de grote hoeveelheid aan onderwerpen die de commissie behandelt. Nog te veel worden allerlei korte termijn onderwerpen behandeld, die beter in andere

commissies besproken kunnen worden, zoals in de docenten- en studentenoverleggen, onderwijs- en docentevaluatiecommissies, studieadviseurs, mentoren of ombudsstudenten. Opleidingen pakken dit probleem aan door een lange termijn agenda vast te stellen of door taakgroepen of subcommissies in te stellen. Het ontwikkelen van een lange termijn visie vereist echter een degelijke kennis van zaken. Hiervoor zal een externe advisering van commissieleden soms noodzakelijk zijn. Een andere mogelijkheid om de eigen directe onderwijsperikelen te overstijgen is een samenwerking met andere opleidingscommissies. De cases geven verschillende voorbeelden van de meerwaarde van uitwisseling of samenwerking met andere opleidingscommissies.

Ook een goede samenwerking en overleg met andere groeperingen en overlegorganen in een opleiding kan het functioneren van een opleidingscommissie verbeteren. In de praktijk blijkt men hierover in het algemeen redelijk tevreden, alhoewel men hierover in het Hbo minder tevreden is dan in het Wo.

Informatievoorziening

De informatievoorziening van de opleidingscommissies verloopt nog niet overal goed. Uit de enqu te blijkt dat 22% van de Hbo respondenten en 15% van de Wo respondenten de inhoudelijke informatievoorziening als een knelpunt in het functioneren van de opleidingscommissie ervaren. In zowel Hbo als Wo wordt door meer dan een kwart van de respondenten het tijdig ontvangen van stukken als een probleem gevoeld.

Uit de cases komt een enigszins gevarieerd, maar overwegend positief beeld over de informatievoorziening van opleidingscommissies naar voren. Bij n opleidingscommissie was de informatievoorziening met name bij de start van de commissie een probleem, maar dat is inmiddels opgelost. Bij een andere opleiding loopt de informatievoorziening thans nog steeds niet bevredigend.

Meer in het algemeen kan geconcludeerd worden dat de mate waarin de opleidingscommissie tijdig ge nformeerd wordt, voor een deel samen lijkt te hangen met de plaats die de opleidingscommissie in de opleiding heeft weten de verwerven.

De rol van de opleidingsdirecteur

Zowel in het Hbo als in het Wo wordt veel belang gehecht aan de houding van de opleidingsdirecteur tegenover het werk van de opleidingscommissie. Hij of zij moet open staan voor initiatieven en voorstellen van de commissie en moet verantwoording afleggen wat er met de adviezen van de commissie is gedaan, zo is de algemene mening.

In de praktijk blijkt men tevreden over de houding van de opleidingsdirecteuren. In de Wo opleidingen zijn de respondenten hierover nog meer tevreden dan in het Hbo. Over de mate waarin de opleidingsdirecteur zich verantwoordt over wat hij of zij met de adviezen van de opleidingscommissie heeft gedaan is de tevredenheid in het algemeen minder groot, maar toch nog ruim voldoende. Dit geldt zeker voor het Wo.

De houding van de decaan tegenover de opleidingscommissie vindt men minder belangrijk. In het Hbo zijn de respondenten enigszins ontevreden over de mate waarin de

opleidingsdirecteur verantwoording aflegt over het verwerken van de adviezen van de commissie.

Uit de cases blijkt eveneens het belang van een positieve houding van de opleidingsdirecteur ten aanzien van de opleidingscommissie. Hij of zij blijkt in bijna alle onderzochte cases een cruciale rol te spelen in het goed functioneren van de opleidingscommissies door daadwerkelijk iets met de adviezen te doen.

2. Inleiding

In de eerste helft van 1998 heeft de Inspectie Hoger Onderwijs in opdracht van de Minister van OCenW een onderzoek uitgevoerd naar het bestaan en functioneren van opleidingscommissies in het hoger beroepsonderwijs. In 1996 werden in de wijziging van de WHW in 1996 de taken, bevoegdheden en de samenstelling van opleidingscommissies vastgelegd. Hierin werd bepaald dat voor elke opleiding een opleidingscommissie wordt ingesteld.

Over de samenstelling van de opleidingscommissies wordt in artikel 10.3 van de WHW opgemerkt, dat de wijze van benoemen en de samenstelling van de commissie wordt geregeld in een bestuursreglement. De helft van de leden moet voortkomen uit de aan de desbetreffende opleiding ingeschreven studenten.

Over de taken van de commissie wordt vastgelegd dat zij advies uitbrengt over de onderwijs- en examenregeling (OER), alvorens het instellingsbestuur de regeling vaststelt. Jaarlijks zal de commissie de uitvoering van de onderwijs- en examenregeling beoordelen. Verder kan de commissie gevraagd of uit eigen beweging advies uitbrengen aan de deelraad, het faculteitsbestuur of het bestuur van de desbetreffende organisatorische eenheid over alle andere aangelegenheden betreffende het onderwijs in de desbetreffende opleiding. Deze worden ter kennisneming aan de medezeggenschapsraad gestuurd (artikel 10.3c.lid 1). Van de 890 opleidingen van 55 hogescholen, die deelnamen aan het Inspectieonderzoek hadden er op het moment van het onderzoek 855 een opleidingscommissie. De overige 35 opleidingen gaven te kennen dat zij binnen afzienbare termijn een opleidingscommissie in zouden stellen (Inspectie Hoger Onderwijs, 1998¹).

Het Inspectieonderzoek geeft verder een eerste inventarisatie van de stand van zaken met betrekking tot de samenstelling van de commissies, de vergaderfrequentie, de aard van de adviezen die worden uitgebracht en de problemen die zich in de startfase hebben voorgedaan. Het onderzoek beperkt zich tot het Hoger Beroeps Onderwijs.

Aan een onderzoek van het Interstedelijk Studenten Overleg (ISO, 1999)², dat daarna werd uitgevoerd, eveneens naar het functioneren van opleidingscommissies namen de acht grootste hogescholen deel. De resultaten zijn beschreven in het rapport: 'Inspraak ge nventariseerd'. Het rapport geeft met name inzicht in de facilitering van studentleden van de commissies, de inhoudelijke rol die zij in de opleiding spelen, de kwaliteit en aard van de interne relaties en de contacten in de commissies, de contacten met de achterban etc.

Uit beide onderzoeken blijkt dat er drie knelpunten in het functioneren van opleidingscommissies zijn, namelijk de te geringe participatie van studenten in de opleidingscommissies, de informatievoorziening van de commissies en de positie en taakafbakening van opleidingscommissies ten opzichte van andere inspraakorganen.

1) Inspectie van het Onderwijs (1998). Opleidingscommissies in het hoger onderwijs. Een inventariserend onderzoek. Utrecht: RIK

2) Interstedelijk Studenten Overleg (1999). Inspraak ge nventariseerd. ISO.

Het hier beschreven onderzoek, dat is uitgevoerd door het SCO-Kohnstamm Instituut is bedoeld als aanvulling op deze beide onderzoeken. In het onderzoek ligt het accent op het beschrijven van de stand van zaken met betrekking tot het kwalitatief functioneren van opleidingscommissies. Een belangrijke aanvulling op de twee eerder uitgevoerde onderzoeken is de uitbreiding met het functioneren van opleidingscommissies in het wetenschappelijk onderwijs.

3. Probleemstelling en onderzoeksvragen

Voor het onderzoek is de volgende centrale probleemstelling geformuleerd:

Hoe functioneren opleidingscommissies in kwalitatieve zin en welke factoren belemmeren of bevorderen het functioneren van opleidingscommissies?

Uit deze probleemstelling is een aantal onderzoeksvragen afgeleid, die in vier clusters te groeperen zijn: namelijk de stand van zaken met betrekking tot de participatie van studenten in de opleidingscommissies, de informatievoorziening van opleidingscommissies, de taakafbakening van opleidingscommissies met andere inspraakorganen in de opleiding en de aard en effecten van de adviezen van opleidingscommissies.

- De eerste serie vragen betreft de participatie van studenten in opleidingscommissies. Participeren zij actief in de opleidingcommissies en is de achterban van studenten actief bij het werk van de opleidingscommissie betrokken. En welke maatregelen nemen opleidingen om de participatie van studenten te bevorderen en welke faciliteiten zijn er voor studenten, die deelnemen aan een opleidingscommissie? Met andere woorden welke organisatorische en materiële randvoorwaarden zijn voor hen gecreëerd?
- De tweede serie vragen heeft betrekking op de informatievoorziening van de opleidingscommissie, zowel inhoudelijk als procedureel en de invloed hiervan op het kwalitatief functioneren van een opleidingscommissie.
- De derde serie vragen betreft de taakafbakening en bevoegdheden van de opleidingscommissie, zoals deze zijn vastgelegd in het Onderwijs- en examenreglement van de faculteit en de relatie met andere organen in de opleiding zoals de Ondernemingsraad of Medezeggenschapsraad, de Studentenraad en functionarissen als de opleidingsdirecteur, de decaan of faculteitsdirecteur.
- De vierde serie vragen gaat over de adviezen van de opleidingscommissie en de effecten van deze adviezen. Naar welk orgaan of functionaris gaan de adviezen van de opleidingscommissie. En leiden deze adviezen daadwerkelijk tot veranderingen in het onderwijsbeleid in een opleiding? Voor wat betreft het Wo zal worden nagegaan of er effecten zijn waar te nemen van de overgang naar de MUB op het functioneren van de opleidingscommissies. Voor wat betreft het Hbo zal worden nagegaan of het functioneren van de opleidingscommissie samenhangt met het functioneren van de MZR.

Ten aanzien van de bovengenoemde aspecten zal worden nagegaan of er verschillen zijn tussen opleidingscommissies in de Hbo en Wo sector en zo ja, welke verschillen zijn dit.

4. Uitvoering

Voor de uitvoering van het onderzoek werd gekozen voor twee onderzoeksmethodes, namelijk de enqu te en casestudies.

4.1 De telefonische enqu te

Voor de telefonische enqu te werd een steekproef getrokken uit alle opleidingen in het hoger onderwijs. Hierbij werden drie stratificatiecriteria gehanteerd, namelijk het onderscheid naar Hbo en Wo sectoren, naar inhoudelijke sectoren en naar relevante actoren. Onder relevante actoren verstaan wij studentleden en docentleden van de opleidingscommissies, de decaan of faculteitsdirecteur, de opleidingsdirecteur en leden van de MR, de OR of de Studentenraad. Gekozen is voor een telefonische afname van de enqu tes. De belangrijkste overweging hierbij was de zeer geringe tijd, ongeveer drie tot vier weken, die beschikbaar waren voor afname van de enqu tes.

De opleidingen in de steekproef werden in de eerste belronde via een algemeen telefoonnummer van de opleiding benaderd door een enqu teur met het verzoek om deelname aan het onderzoek door het verstrekken van namen en telefoonnummers van relevante actoren binnen de opleiding. In de praktijk bleek dat deze werkwijze, met name door de geringe hoeveelheid beschikbare tijd te veel tijd in beslag nam. Vervolgens zijn de opleidingen uit de steekproef die nog niet gebeld waren benaderd met het verzoek om deel te nemen aan het onderzoek en de namen en telefoonnummers van een aantal relevante actoren te verstrekken. Half mei waren in totaal 120 interviews afgenomen met relevante actoren van 27 opleidingscommissies uit het Hbo en 42 uit het Wo. Omdat het Hbo enigszins was ondervertegenwoordigd is in overleg met de opdrachtgever besloten in juni nog een aanvullende reeks interviews af te nemen in het Hbo. Uiteindelijk zijn 158 interviews afgenomen met relevante actoren van in totaal 92 opleidingscommissies: 50 uit het Hbo en 42 uit het Wo.

Van de 158 respondenten is ruim 40% studentlid, ruim 20% docentlid, bijna 14% decaan of faculteitsdirecteur en eveneens bijna 14% opleidingsdirecteur of manager van de opleiding. Er is dus een goede spreiding over de Hbo en Wo sectoren en de relevante actoren.

Verder zijn er drie respondenten uit twee opleidingen, die aangeven dat er in hun opleiding (nog) geen opleidingscommissie is. Zij hebben de vragen beantwoord voor de zogenaamde deelraad en de afdelingsmedezeggenschapsraad binnen de opleiding. Een compleet overzicht van de verdeling van de respondenten naar functie en de verdeling van opleidingscommissies over de Hbo en Wo sectoren en de inhoudelijke sectoren wordt gegeven in de tabellen 1 en 2.

4.2 De cases

Voor de tweede onderzoeksmethode, de casestudies is gekozen vanwege de mogelijkheid die deze biedt om dieper in te gaan op met name vragen naar het kwalitatief functioneren van opleidingscommissies en welke factoren hierbij bevorderend dan wel belemmerend werken. Een belangrijk doel van de casestudies is om op basis van de resultaten aanbevelingen te kunnen doen voor het optimaliseren van het functioneren van opleidingcommissies in andere opleidingen aan andere instellingen.

De selectie van de zes cases is gemaakt op basis van een analyse van het bestand dat half mei beschikbaar was (N=69). Als criteria voor de keuze van de cases zijn gebruikt:

- een goede participatie van studenten en docenten in de commissie;
- een subjectief goed oordeel van de actoren over het functioneren van de opleidingscommissie; effecten van de adviezen van de opleidingscommissie op het onderwijsbeleid en een minimum van twee bevraagde respondenten van de opleidingscommissies.

Daarnaast is een zo groot mogelijke spreiding van cases over de Hbo en Wo sectoren en HOOP sectoren nagestreefd. Voor de casestudies is een aantal actoren uit de opleidingen telefonisch geïnterviewd. Er zijn zes cases geselecteerd. Drie in het Hbo en drie in het Wo. Wij construeerden voor de interviews een gespreksleidraad waarin achtereenvolgens aan de orde kwamen: een aantal kenmerken van de opleiding en de opleidingscommissie (de omvang, de samenstelling, de vergaderfrequentie etc.), de taken en bevoegdheden van de opleidingscommissie en de schriftelijke vastlegging hiervan, het feitelijk functioneren van de opleidingscommissie en criteria voor goed functioneren van de opleidingscommissie. Tot slot is ook gevraagd naar aanbevelingen en adviezen voor andere opleidingscommissies met een accent op de overdraagbaarheid ervan naar andere opleidingscommissies.

5. Uitkomsten van het vragenlijstonderzoek

5.1 De enquête

In de onderzoeksvragen staat het functioneren van de opleidingscommissies centraal. Daarom is bij de beantwoording van een aantal vragen gekozen voor een beschrijving op het niveau van de opleidingscommissies. Hiervoor zijn de gegevens van de 158 respondenten geaggregeerd naar dit niveau. Het gaat om in totaal 92 opleidingscommissies: 50 in het Hbo en 42 in het Wo.

Daarnaast worden in een aantal tabellen gegevens over de hele groep van 158 respondenten verstrekt. Het betreft hier voornamelijk meningen en oordelen van respondenten over verschillende aspecten van het functioneren van opleidingscommissies. In beide gevallen worden naast de totalen steeds een onderscheid in Hbo en Wo sectoren gemaakt. Een uitsplitsing van de resultaten per HOOP sector bleek vanwege het totale aantal respondenten en het aantal HOOP sectoren (negen) niet verantwoord.

5.2 De respons

In tabel 1 wordt een overzicht van respondenten naar functie en naar Hbo en Wo sector gegeven. Uit de tabel blijkt een goede spreiding over de respondenten naar functie.

Tabel 1. Verdeling respondenten naar functie, totaal en Hbo, Wo (aantal en percentage)

	Totaal		Hbo		Wo	
	N	%	N	%	N	%
Opleidingsdirecteur/Manager	22	13.9	15	17.2	7	9.9
Docentlid/secretaris oc	33	20.9	17	19.5	16	22.5
Lid/ambtelijk secretaris oc						
OR/Studentenraad	13	8.2	5	5.7	8	11.3
Studentlid	68	43.0	36	41.4	32	45.1
Decaan of faculteitsdirecteur	22	13.9	14	16.2	8	11.3
Totaal	158	100%	87	100%	71	100%

In tabel 2 wordt de verdeling van de opleidingscommissies over de HOOP sectoren gegeven. De HOOP sectoren Economie/Bedrijfskunde en Gedrag en Maatschappijwetenschappen zijn het best vertegenwoordigd. Het minst vertegenwoordigd zijn opleidingscommissies uit de sector Rechten, gevolgd door Landbouw en Milieu.

Tabel 2. Verdeling van de 92 opleidingscommissies over de HOOP sectoren, totaal en Hbo, Wo (aantal en percentage)

	Totaal		Hbo		Wo	
	N	%	N	%	N	%
-Economie, Bedrijfskunde	17	18.5	13	26.0	4	9.5
-Gedrag & Maatschappijwetenschappen, Sociale Wetenschappen	13	14.1	5	10.0	8	19.0
-Gezondheid, Geneeskunde, Tandheelkunde	10	10.9	7	14.0	3	7.1
-Landbouw en Milieu	7	7.6	6	12.0	1	2.4
-Wiskunde, Informatica, Natuur- en Scheikunde	10	10.9	1	2.0	9	21.4
-Onderwijs	10	10.9	10	20.0	-	
-Rechten	3	3.3	-	-	3	7.1
-Letteren, Taal, Cultuur, Communicatie, Geschiedenis	11	12.0	2	4.0	9	21.4
-Techniek en Technologie	11	12.0	6	12.0	5	11.9
Totaal	92	100%	50	100%	42	100%

5.3 Kenmerken van de opleidingscommissies

In de enquête is gevraagd naar een aantal kenmerken van de opleidingscommissies, zoals de gemiddelde omvang, de samenstelling, de functie die de leden van de commissies vervullen, het aantal vacatures en de wijze waarop leden van de commissie worden geworven.

Een aantal van de resultaten wordt over de 92 opleidingscommissies beschreven. Zowel bij de opleidingscommissies als bij de hele groep respondenten wordt een uitsplitsing naar de Hbo en Wo sector gemaakt.

5.3.1 Samenstelling van de opleidingscommissies

Het gemiddeld aantal leden van de opleidingscommissies is acht. De commissies in het Wo hebben gemiddeld negen leden. De modus (het meest voorkomende getal) bedraagt in het Wo acht. De commissies in het Hbo hebben gemiddeld zeven leden. De modus in het Hbo is zes leden.

Tabel 3. Samenstelling (student- en docentleden) van de opleidingscommissies, totaal en Hbo, Wo (gemiddeld aantal leden)

	Gemiddeld aantal leden	Gemiddeld Aantal leden	Gemiddeld aantal leden
	Totaal	Hbo oc's	Wo oc's
Aantal leden	8	7	9
Aantal studentleden	4	4	4
Aantal docentleden	4	3	4
Overig	1	0	1

In 70% van de 92 opleidingscommissies hebben de docentleden een speciale functie. Vijfentwintig commissies hebben een of meer jaarcoördinatoren als lid en in 43 van de 92 opleidingscommissies zitten een of meer mentoren als lid. Jaarcoördinatoren en mentoren zijn in het Hbo vaker lid van de opleidingscommissie dan in het Wo. In 70% van de Wo commissies zijn een of meer hoogleraren lid (5% van de commissies heeft drie hoogleraren, 15% heeft twee hoogleraren en 50% heeft een hoogleraar).

5.3.2 Vacatures

In 30% van de 92 opleidingscommissies waren op het tijdstip van afname van de enquête vacatures in de commissie. In de opleidingscommissies in het Hbo zijn meer vacatures voor studenten en docenten dan in het Wo, namelijk bij 46% van de commissies in het Hbo, tegen 10% in het Wo. Van de Hbo commissies hadden er 23 vacatures voor een of meer studenten. In acht commissies waren er een of meer vacatures voor docenten. In het Wo waren er in drie commissies vacatures voor studenten en in twee commissies vacatures voor docenten.

5.3.3 Werving

Hoe worden de leden van de onderzochte opleidingscommissies geworven? En zijn hierin verschillen tussen de Hbo en Wo sector? Tabellen 4, 5 en 6 geven de resultaten.

Docenten in het Hbo worden veel vaker geworven via een verkiezingsprocedure dan docenten in het Wo. Deze wijze van werving van docenten voor de opleidingscommissies komt in het Wo nauwelijks voor. Voor studentleden zijn de verschillen van werving tussen het Hbo en Wo aanzienlijk kleiner, maar ook voor hen geldt dat studentleden in het Hbo iets vaker via een verkiezingsprocedure worden geworven dan studentleden voor de opleidingscommissies in het Wo. Studentleden worden ook wel regelmatig geworven via de studentenvereniging of studievereniging. Docenten worden in enkele gevallen door de decaan benaderd met het verzoek zitting te nemen in de opleidingscommissie.

Tabel 4. Wijze van werving van leden van de opleidingscommissies (totaal)

	Studentleden	Docentleden
	%	%
Verkiezingsprocedure	25.0	17.4
Persoonlijke benadering of co optatie	58.0	61.6
Anders	17.0	21.0

Tabel 5. Wijze van werving van leden van de opleidingscommissies (Hbo)

	Studentleden	Docentleden
	%	%
Verkiezingsprocedure	30.0	30.5
Persoonlijke benadering of co optatie	58.0	43.5
Anders	12.0	26.0

Tabel 6. Wijze van werving van leden van de opleidingscommissies (Wo)

	Studentleden	Docentleden
	%	%
Verkiezingsprocedure	21.1	1.5
Persoonlijke benadering of co optatie	57.7	80.6
Anders	21.1	17.9

5.3.4 Overleg

Voor het kwalitatief goed kunnen functioneren van de opleidingscommissie is regelmatig overleg met verschillende functionarissen en geledingen in de opleiding een voorwaarde. Worden docenten en studenten in voldoende mate geïnformeerd over het werk van de opleidingscommissie en is er een minimum aantal vergaderingen en overlegmomenten afgesproken? Uit het Inspectieonderzoek bleek dat een niet-adequate informatievoorziening in het Hbo mede debet was aan de moeizame deelname van studentleden aan de opleidingscommissies in het Hbo.

Bij de grote meerderheid van de opleidingscommissies (95% in het Hbo en 86% in het Wo) is er niet formeel een minimum aantal overlegvergaderingen met de decaan/faculteitsdirecteur afgesproken. Bij de helft van de commissies in het Hbo en bij een derde in het Wo is er wel formeel een aantal overlegvergaderingen gepland met de opleidingsdirecteur of manager. Voor de commissies die wel formele afspraken hebben over het aantal overleggen geldt verder dat ze het cursusjaar 1998/99 minder vaak overleg hebben gehad met de decaan of faculteitsdirecteur en met de opleidingsdirecteur of manager dan gepland. Dit geldt zowel voor de Hbo als het Wo (zie tabel 7).

Tabel 7. De frequentie, het aantal geplande/formele en daadwerkelijk gevoerde aantal keren overleg van de opleidingscommissie in dit cursusjaar met de opleidingsdirecteur en de decaan (gemiddeld aantal bijeenkomsten opleidingscommissies, totaal, Hbo en Wo)

Overleg oc met	Gepland			Daadwerkelijk		
	Totaal	Hbo	Wo	Totaal	Hbo	Wo
Opleidingsdirecteur	4.8	5.5	4.0	4.2	4.2	4.2
Decaan	3.0	4.0	2.8	1.4	2.0	1.4

Docentleden van opleidingscommissies onderhouden in het algemeen regelmatig contacten met de overige docenten in de opleiding (88% in het Hbo en 69% in het Wo). In het Hbo hebben de docentleden gemiddeld tien maal per jaar stafoverleg met hun collega-docenten en elf maal informeel overleg. In het Wo hebben de docenten zes maal stafoverleg en twaalf maal informeel overleg met de docenten in de opleiding.

71% van de respondenten geeft aan dat de studentleden uit hun opleidingscommissie regelmatig overleg hebben met de studenten uit de opleiding (60% in het Hbo en 85% in het Wo). Dit gebeurt het meest via informeel overleg. De studievereniging wordt hiervoor relatief weinig gebruikt.

Bij ruim 78% van de opleidingen is er een minimum aantal overlegvergaderingen per jaar vastgesteld. Het aantal formeel vastgestelde minimum aantal vergaderingen per jaar is zowel

in de Hbo als in het Wo gemiddeld zes per jaar. Het gemiddeld aantal geplande vergaderingen is zowel in het Hbo als in het Wo zes. Het vorig cursusjaar werd gemiddeld in het Hbo zeven maal vergaderd. In het Wo was dat gemiddeld acht maal.

5.3.5 Facilitering

Bepaalde faciliteiten voor leden van de opleidingscommissies lijken volop aanwezig, zoals een vergaderruimte en een archief. In een aantal andere faciliteiten zoals een stageregeling voor studentleden of scholing gericht op de inhoud van het commissiewerk is veel minder vaak voorzien. In de meeste commissies (98% van de Hbo commissies en 70% van de Wo commissies) is er een vergoedingsregeling voor studenten. Dat betreft vaker een financiële vergoeding dan een vergoeding in de vorm van studiepunten. Een deel van de commissies (ca. 20%) kent beide vergoedingsmogelijkheden. Voor ongeveer 15% van de opleidingscommissies geldt dat de leden niet de beschikking hebben over een computer en e-mail. Het zijn met name de opleidingscommissies uit het Wo die deze faciliteit niet hebben (een derde van deze commissies).

De faciliteiten zijn in het algemeen in het Hbo ruimer aanwezig dan in het Wo, met uitzondering van een ambtelijk secretaris en (in mindere mate) van scholingsfaciliteiten.

Tabel 8. Faciliteiten voor opleidingscommissies in percentages van het aantal opleidingscommissies: totaal (N=92) Hbo (N=52) en Wo (N=40)

	Totaal %	Hbo %	Wo %
Ambtelijk secretaris	59.3	38.0	85.4
Archief	98.9	100.0	97.6
Toegang tot archief	98.6	100.0	97.4
Gratis kopi ren	91.1	98.0	82.5
Computergebruik	82.3	96.0	65.9
E-mail	85.9	96.0	73.8
Internet	84.8	96.0	71.4
Fax	84.6	96.0	70.7
Telefoon	84.6	96.0	70.7
Vergaderruimte	91.3	90.0	92.9
Scholing in vergadertechniek	60.9	58.0	64.3
Scholing gericht op de inhoud van het oc werk	45.7	38.0	54.8
Afstemming op het onderwijsrooster	95.7	98.0	92.9
Stageregeling voor studenten	37.5	46.0	26.3.
Vergoeding in de vorm van punten	44.2	68.0	11.9
Financi le vergoeding studenten	50.1	51.0	48.0

5.4 Functioneren van de opleidingscommissies

Aan de 158 respondenten is gevraagd om aan te geven hoe tevreden zij zijn over het functioneren van hun opleidingscommissie. Dit kon door een rapportcijfer tussen de 1 en 10 te geven. Het gemiddelde cijfer dat respondenten zelf geven over het functioneren van de opleidingscommissie is 7.0. Het gemiddelde cijfer bij het HBO is 6.7 en bij het WO 7.4. De HBO geïnterviewden zijn daarmee significant minder tevreden dan geïnterviewden in het WO.

De respondenten is ook gevraagd hoe tevreden zij denken dat de verschillende leden van commissie zijn over het functioneren van de opleidingscommissie. Onderscheid werd gemaakt tussen:

- Opleidingsdirecteur/manager/eindverantwoordelijke van de betreffende opleiding
- Docentleden van de opleidingscommissie
- Leden van de MR/OR/Studentenraad
- Studentleden van de opleidingscommissie
- Decaan of faculteitsdirecteur

Hiervoor konden weer rapportcijfers worden gegeven, behalve voor de categorie waar de respondent zelf toe behoort. Tabel 9 geeft de resultaten voor HBO, WO en voor het totaal. Op de diagonaal staat de eigen mening van de verschillende groepen respondenten over het functioneren van de opleidingscommissie. De overige cijfers betreffen de inschatting van de respondent over het oordeel van de andere groepen.

Tabel 9. Tevredenheid over het functioneren van opleidingscommissies, verdeeld naar soorten betrokkenen. Het zijn gemiddelde cijfers op een tienpuntsschaal. **Op de diagonaal: de eigen mening van groepen betrokkenen.** Overige cijfers per rij: inschatting van de tevredenheid van andere groepen betrokkenen*.

	Opleidingsdirecteur			Docentleden oc			Leden MR/OR			Studentleden oc			Decaan		
	Hbo	Wo	Tot	Hbo	Wo	Tot	Hbo	Wo	Tot	Hbo	Wo	Tot	Hbo	Wo	Tot
Opleidings Directeur N = 22	6,9	7,3	7,0	6,8	7,9	7,1	6,7	7,2	6,9	7,0	7,3	7,0	6,8	6,7	6,8
Docentleden N = 33	6,2	7,4	6,8	6,6	7,4	7,0	6,5	7,2	6,8	6,9	7,3	7,1	-	-	-
MR/OR N = 13	6,4	7,5	7,1	-	-	-	6,4	8,0	7,3	5,3	7,4	6,8	5,5	7,7	7,1
Studentleden N = 66	7,1	7,5	7,3	6,8	6,9	6,9	6,5	6,3	6,4	6,7	7,1	6,9	6,8	7,4	7,1
Decaan N = 20	6,6	7,9	7,1	6,60	7,6	7,0	6,4	7,2	6,7	-	-	-	7,0	7,7	7,3

* gemiddelde cijfers zijn niet opgenomen indien door missing data de N kleiner is dan 5

Uit de cijfers op de diagonaal blijkt, dat bij alle ondervraagde groeperingen in het Wo (opleidingsdirecteuren, docentleden, leden van de MR/OR, studentleden en decanen) het functioneren van de opleidingscommissie een hoger cijfer krijgt dan in het Hbo. Het aantal ondervraagde MR/OR leden is klein, zodat de cijfers slechts indicatief zijn. Maar ook als we kijken naar de inschatting van de respondenten van de tevredenheid van andere groeperingen dan blijft hetzelfde beeld bestaan. Hbo ers denken dat andere groeperingen gemiddeld negatiever oordelen dan Wo ers.

Aan de respondenten zijn uitspraken voorgelegd over aspecten die van belang zouden kunnen zijn voor het goed functioneren van opleidingscommissies. Eerst moest van zes aspecten worden aangegeven hoe belangrijk deze werden gevonden. Dit gebeurde weer door het geven van een cijfer op een tienpuntsschaal. Tabel 10 geeft de resultaten, uitgesplitst voor het Hbo en Wo.

Tabel 10. Aspecten van belang voor goed functioneren van de opleidingscommissie, in volgorde van meest naar minst van belang geacht (gemiddelde scores op een tienpuntsschaal)

	Hbo N = 86	Wo N = 71
Opleidingsdirecteur dient open te staan voor nieuwe voorstellen van de oc	8.4	8.6
Opleidingsdirecteur legt verantwoording wat er met het advies is gedaan	8.3	8.4
De verschillende groeperingen moeten streven naar samenwerking	8.3	8.4
De oc moet betrokken zijn bij de curriculum herziening	7.4	7.9
De decaan moet de opleidingsdir vragen verantwoording af te leggen over het verwerken van de adviezen van de oc	6.7	7.9
De decaan/faculteitsdirecteur moet met de MR/OR het functioneren van de oc bespreken	6.4	5.9

Als belangrijkste van de zes genoemde criteria voor het goed functioneren van de opleidingscommissie wordt (naast het streven naar samenwerking), het gedrag van de opleidingsdirecteur beschouwd. Staat deze open voor nieuwe voorstellen en legt deze verantwoording af over wat met adviezen is gedaan, zijn belangrijke criteria. Gevraagd is ook naar de feitelijke situatie op deze punten (zie tabel 11). Ten aanzien van de opleidingsdirecteur worden de genoemde aspecten voldoende gevonden. De verantwoording voor de verwerking van de adviezen wordt minder beoordeeld dan het open staan voor nieuwe voorstellen. Er is geen significant verschil tussen het Wo en het Hbo op deze punten.

Tabel 11. De rol van de opleidingsdirecteur of manager (gemiddelde scores op een tienpuntsschaal)

	Hbo	Wo
Opleidingsdirecteur staat open voor nieuwe voorstellen van de oc	7.4	7.8
Opleidingsdirecteur verantwoordt zich over wat gedaan met een advies van de oc	6.7	7.0

Van de zes genoemde criteria voor het goed functioneren van de opleidingscommissie wordt het gedrag van de decaan/faculteitsdirecteur in vergelijking met de opleidingsdirecteur als minder belangrijk beschouwd. Volgens de geïnterviewden vraagt de decaan in de praktijk ook weinig aan de opleidingsdirecteur om verantwoording af te leggen over verwerken van adviezen van de opleidingscommissie. Ook het bespreken van het functioneren van de opleidingscommissie met de MR/OR gebeurt weinig (zie tabel 12).

Tabel 12. De rol van de decaan/ faculteitsdirecteur (gemiddelde scores op een tienpuntsschaal)

	Hbo	Wo
De decaan/faculteitsdirecteur vraagt de opleidingsdirecteur verantwoording af te leggen over het verwerken van de adviezen van de oc	4.6	6.0
De decaan/faculteitsdirecteur bespreekt met de MR/OR het functioneren van de oc	4.6	4.4

5.4.1 De participatie van studenten in de opleidingscommissie

Ten aanzien van de participatie en de rol van de studenten wordt de situatie in het Hbo significant negatiever beoordeeld dan in het Wo. Dat geldt voor alle vijf uitspraken in tabel 13. De cijfers voor de hoeveelheid actieve studenten en het nemen van initiatieven krijgen nog geen zes. De mate waarin studenten de mening van hun achterban vertegenwoordigen wordt wel voldoende gevonden, maar scoort in het Wo duidelijk hoger.

Tabel 13. De participatie en rol van studenten in de opleidingscommissie (gemiddelde scores op een tienpuntsschaal)

	Hbo	Wo
Momenteel zijn er veel actieve studenten in de opleiding	5.7	6.9
Vergeleken met andere opleidingen zijn er altijd veel actieve studenten	6.0	6.7
Studenten nemen veel initiatieven voor onderwijsverbetering	5.6	6.9
De studentleden in de oc vertegenwoordigen de mening van de studenten in de opleiding	6.6	7.5
De studentenraad functioneert goed (indien aanwezig)	6.3	6.9

In 60 % van de Hbo opleidingen en 40% van de Wo opleidingen zijn speciale maatregelen genomen om de participatie van studenten te bevorderen. Maatregelen die opleidingen namen zijn enerzijds het instellen of vergroten van een tegemoetkoming aan studenten en anderzijds

maatregelen op het gebied van informatie en werving. De tegemoetkoming bestaat vooral uit een financiële beloning of het toekennen van studiepunten (zie tabel 8), maar kan ook bestaan uit een bijzondere vermelding van participatie op de bul. Ook het bieden van scholing (bijvoorbeeld een cursus vergadertechnieken) kan als tegemoetkoming worden beschouwd. Werving en informatievoorziening van studenten gebeurt op verschillende manieren, zoals een praatje houden of informatie uitdelen bij colleges, affiches, flyers, advertenties, een nieuwsbrief van de opleidingscommissie, verslagen in het blad van de hogeschool of het blad van de studievereniging of een eigen homepage met een e-mail adres.

5.4.2 Overleg en gevolgen van de MUB

De respondenten zijn matig tot redelijk tevreden over het overleg in de opleiding. Samenwerking wordt een belangrijk criterium voor het goed functioneren van de commissie gevonden en in de praktijk is er samenwerking tussen de verschillende groeperingen en een traditie van gezamenlijke verantwoordelijkheid. De Hbo respondenten zijn minder tevreden met het functioneren van de MR/OR (zie tabel 14).

Tabel 14. Overleg in de opleiding (gemiddelde score op een tienpuntsschaal)

	Hbo	Wo
De verschillende groeperingen in de opleiding streven naar samenwerking	7.0	7.3
De traditie is dat studenten en docenten gezamenlijk verantwoordelijkheid dragen voor het onderwijs	6.5	7.3
Drie jaar geleden was er goed overleg tussen studenten en docenten over onderwijszaken	5.8	7.2
De MR/OR functioneert momenteel goed	5.6	6.9

Wo respondenten geven aan dat drie jaar geleden (dat wil zeggen voor de invoering van de MUB) gemiddeld sprake was van goed overleg tussen studenten en docenten. Aan respondenten van Wo instellingen is expliciet gevraagd in hoeverre de invoering van de MUB van invloed is geweest op het al bestaande overleg over onderwijszaken. De meningen van respondenten zijn blijkens de resultaten in tabel 15 niet zeer positief. Men vindt niet dat door de MUB het overleg over het onderwijs belangrijker is geworden en evenmin dat betrokkenheid van studenten en docenten is vergroot.

Tabel 15. Mening over gevolgen van de MUB (gemiddelde score op een tienpuntsschaal)

	Wo
Sinds de invoering van de MUB is de oc belangrijker geworden	5.6
De invoering van de MUB heeft het werk van de oc tijdelijk bemoeilijkt door allerlei reglementenkwesties	6.0
De invoering van de MUB heeft de betrokkenheid van studenten bij de oc vergroot	5.1
De invoering van de MUB heeft de betrokkenheid van docenten bij de oc vergroot	4.7

5.4.3 Invloed van de opleidingscommissie

Twee uitspraken die door geïnterviewden zijn beoordeeld hadden betrekking op de invloed van de opleidingscommissie op het onderwijs. Zowel de uitspraak dat de opleidingscommissie vanaf het begin betrokken is bij curriculum herzieningen en dat de activiteiten van de commissie direct tot aanwijsbare veranderingen in het onderwijs hebben geleid krijgen een voldoende (zie tabel 16). De Wo geïnterviewden geven weer een significant positievere beoordeling dan de Hbo geïnterviewden.

Tabel 16. Invloed van de opleidingscommissie (gemiddelde score op een tienpuntsschaal)

	Hbo	Wo
De oc is vanaf het begin betrokken bij een curriculumherziening	6.1	6.8
De activiteiten van de oc hebben in het verleden geleid tot concreet aanwijsbare veranderingen in het onderwijs	6.3	7.6

5.4.4 Advisering en adviezen

De opleidingscommissies in het Hbo brachten het vorig cursusjaar gemiddeld ruim vijf adviezen uit. Dit cursusjaar werden tot begin mei 1999 eveneens gemiddeld ruim vijf adviezen uitgebracht. De opleidingscommissies in het Wo gaven vorig jaar gemiddeld elf adviezen. Dit jaar is dat tot begin mei ruim acht adviezen

In tabel 17 wordt aangegeven over welke verschillende onderwerpen het afgelopen jaar een advies werd uitgebracht. In het algemeen liggen de percentages in het Hbo lager dan in het Wo. De grote meerderheid van de commissies heeft advies uitgebracht over het door de wet voorgeschreven onderwerp, namelijk de onderwijs en examenregeling. Ook over onderwerpen als herziening van curricula, studeerbaarheidsprojecten, zelfevaluatie/visitaties (met name in het Wo), studie- en studentbegeleiding, studiebelasting en onderwijs en docentevaluaties heeft een ruime meerderheid geadviseerd. Verder zijn bij 67% van de Hbo commissies en bij driekwart van de Wo commissies klachten behandeld.

Tabel 17. Percentage uitgebrachte adviezen per onderwerp naar Hbo en Wo sectoren
(N totaal = 92)

	Hbo %	Wo %
Onderwijs- en examenregeling	88	90
Herziening curriculum	82	85
Teksten studiegids/stagegids	50	60
Voorlichtingsmat./brochures	12	24
Programma's studiedagen	8	7
Zelfevaluaties/visitatierapporten	65	91
Kwaliteit/studeerbaarheidsprojecten	73	76
Studie- en studentbegeleiding	52	69
Feitelijke studiebelasting	60	69
Systeem van onderwijs/docentevaluatie	52	83
Onderwijs/docentevaluaties	50	83
Bijscholing van docenten	11	26
Jaarverslagen	27	24
Literatuur/boekenlijsten	17	36
Cijferregistratiesystemen	27	20
Klachten	67	76
Anders	44	46

Respondenten konden ook andere onderwerpen noemen, waarover de commissie had geadviseerd. Deels betreffen die onderwijszaken, zoals aanwezigheidsplicht van studenten, vaardigheden onderwijs, duale leerroutes, stageproblematiek, stagemogelijkheden, hoeveelheid contactmomenten, problemen met hoofddoekjes van Islamitische studenten, dyslectie, cursussen in de Engelse taal voor buitenlandse studenten, ruimtelijke randvoorwaarden, practicumapparatuur en de diploma uitreiking. Daarnaast worden ook onderwerpen genoemd als: benoemingen van hoogleraren en stafleden, functiedifferentiatie van docenten, Arbo beleid, financiële verslagen, positie van de opleiding ten opzichte van de faculteit, organisatiestructuur, reorganisaties en fusies.

Van alle uitgebrachte adviezen door opleidingscommissies in het Hbo is 56% gevraagd uitgebracht en 44 % waren zelf geïnitieerde adviezen. In de Wo sector is het aantal gevraagde en ongevraagde adviezen vrijwel gelijk.

Uit tabel 18 blijkt dat de adviezen in het Hbo bij de meeste commissies (83%) ter kennis worden gesteld van de MR/OR. In het Wo gebeurt dat in ruim de helft van de gevallen. Bij 73% van de commissies in het Hbo en 63% in het Wo worden studentenraden in kennis gesteld van de adviezen. Onder andere groeperingen die de adviezen krijgen worden vooral

genoemd: docenten of het docententeam, alle betrokkenen (studenten en docenten), het management of de decaan en de opleidingsdirecteur.

Tabel 18. Aan wie worden de adviezen ter kennis gesteld

	Hbo %	Wo %
MR/OR	83	55
Studentenraad	73	63
Andere groeperingen	76	67

5.4.5 Controle op verwerking van adviezen

Wordt er ook daadwerkelijk iets met de adviezen van de opleidingscommissie gedaan en door wie wordt dit gecontroleerd?

Van de Hbo respondenten is 18% van mening dat er niet systematisch wordt gecontroleerd of er ook daadwerkelijk wat met de adviezen wordt gedaan. Van de Wo respondenten heeft slechts 2% die mening. In de meeste gevallen (70%) controleert de opleidingscommissie zelf of de adviezen worden verwerkt. Daarnaast wordt dat ook door andere betrokkenen gedaan, namelijk door de opleidingsverantwoordelijke (19%), de decaan (3%), de MR/OR (4%) of de studentenraad (3%).

5.4.6 Factoren die huidige situatie bevorderen of een knelpunt vormen

Respondenten konden van achttien zaken, zoals de samenstelling, faciliteiten, informatievoorziening e.d. aangeven in hoeverre de huidige situatie bevorderlijk is voor het kwalitatief goed functioneren van de opleidingscommissie of juist een knelpunt vormt (zie tabel 19).

Tabel 19. Factoren die het functioneren van de oc bevorderen dan wel belemmeren (gemiddelde score op een vijfpuntsschaal: zeer bevorderlijk (1), bevorderlijk (2), neutraal (3), knelpunt (4) en groot knelpunt (5). Tevens de percentages respondenten die een factor als knelpunt of groot knelpunt ervaren. (N Hbo= 86; N Wo = 71)

	Knelpunt		Knelpunt	
	Gem. score Hbo	Percentage Hbo	Gem. score Wo	Percentage Wo
Samenstelling van de opleidingscommissie	2.2	10,6	2.2	5,6
Wijze van benoeming van de leden	2.7	15,3	2.5	10,0
Facilitering van deelname door studenten	2.3	10,7	2.3	8,6
Voldoende kandidaten	3.4	53,0	2.7	27,5
Materiële faciliteiten voor de opleidingscommissie	2.3	5,9	2.5	7,2
Scholingsfaciliteiten voor de leden	3.0	23,1	2.9	21,4
Ambtelijke ondersteuning	2.8	15,3	2.3	8,4
Inhoudelijke informatievoorziening	2.6	22,1	2.4	15,7
Tijdige aanlevering van stukken	2.8	29,1	2.6	25,9
Overleg over het vergaderrooster	2.4	9,5	2.3	4,3
Overleg over de vergaderplaats	2.2	1,2	2.3	0,0
Overleg over de vergaderfrequentie	2.3	5,9	2.3	3,0
Deelname aan vergaderingen van de oc	2.7	15,3	2.1	4,3
Overleg over het takenpakket van de oc	2.6	17,3	2.5	8,6
Overleg over de taakafbakening met de MZR/OR	3.2	38,5	3.0	21,0
Voldoende kennis en inzicht van de leden	3.0	33,7	2.5	14,1
Samenwerking tussen docenten en studenten	2.0	1,2	2.1	5,6
Verwerking van de adviezen van de oc	2.7	13,0	2.4	15,9

De meeste factoren worden in de huidige situatie tussen neutraal en bevorderlijk beoordeeld. Het grootste knelpunt is het vinden van voldoende kandidaten voor de opleidingscommissie (met name bij het Hbo). Een ander knelpunt is de taakafbakening met de MR/OR. Ook voldoende kennis en inzicht van de leden, scholingsfaciliteiten voor leden en tijdige aanlevering van stukken wordt door een deel van de geïnterviewden nog als een knelpunt gezien.

Al met al zijn de in eerder onderzoek gesignaleerde problemen van informatievoorziening en kennis, participatie en taakafbakening bij een deel van de commissies nog steeds actueel.

6. Zes casebeschrijvingen

In de paragrafen 6.1 tot en met 6.6 worden zes cases beschreven. De bedoeling van de casestudies was om in een aantal opleidingen, waarin de opleidingscommissie al enige tijd en naar tevredenheid van de betrokkenen functioneert na te gaan welke factoren hierop van invloed zijn. Voor de selectie van de cases werd gebruik gemaakt van het enqu tebestand. Nagegaan werd in welke opleidingen de relevante actoren tevreden zijn over het functioneren van hun opleidingscommissie. Daarnaast is nagegaan of de adviezen van de opleidingscommissie worden gebruikt. Verder werd een zo groot mogelijke spreiding over de verschillende HOOP sectoren, de Hbo en Wo sectoren en de verschillende instellingen voor hoger onderwijs nagestreefd.

Op basis van deze criteria zijn drie cases in het Hbo en drie cases in het Wo geselecteerd. Dit zijn de Hbo opleidingen Ergotherapie, Bedrijfseconomie, Maatschappelijk Werk en Dienstverlening en Sociaal Pedagogische Hulpverlening en de Wo opleidingen Nederlands Recht, Scheikunde en Onderwijskunde.

In elk van de cases namen wij telefonisch interviews af bij twee of drie personen. De ge interviewde personen zijn niet in alle gevallen ook diegenen die in de telefonische enqu te bevroegd werden. Dit heeft tot gevolg dat het beeld, dat uit de enqu te naar voren komt over het functioneren van de zes betrokken opleidingscommissies enigszins wordt genuanceerd en minder gunstig is dan de enqu teresultaten in eerste instantie aangaven.

In de interviews kwamen zo ook factoren aan het licht, die het functioneren van de opleidingscommissies van de ge interviewden tot op heden op een minder positieve manier hebben be nvloed. In de cases waarin dit het geval is, wordt echter in de meeste gevallen aangegeven welke acties zijn of worden ondernomen om de gang van zaken ten aanzien van deze aspecten in de toekomst te verbeteren. Vaak blijkt de nog relatief korte periode, waarin de opleidingscommissie bestaat een verklaring voor de genoemde knelpunten.

Wij hebben in de cases onder andere gevraagd naar de stand van zaken met betrekking tot de participatie van studenten in de opleidingscommissie, de informatievoorziening van de opleidingscommissie en de taakafbakening van de opleidingscommissie met andere medezeggenschapsorganen in een opleiding. Immers deze aspecten kwamen in eerder onderzoek als knelpunten in het functioneren van de opleidingscommissies naar voren. Daarnaast namen het soort adviezen van de commissie en de effecten van de adviezen, met andere woorden wie doet wat met de adviezen een centrale plaats in in de interviews.

6.1 Ergotherapie aan een hogeschool

Deze case laat een opleiding zien met een opleidingscommissie, waarin de meerderheid uit studenten bestaat en waarin door een goede samenwerking van studenten en docenten en een regelmatig overleg van de opleidingscommissie met een welwillend hoofd der opleiding en faculteitsdirecteur de opleidingscommissie een goed en efficiënt inspraakorgaan voor studenten is.

In deze case zijn telefonische interviews gehouden met een docentlid en een studentlid van de opleidingscommissie.

Achtergrondinformatie

De opleiding heeft ongeveer 450 studenten en behoort sinds een paar jaar tot de Faculteit Gezondheidszorg met in totaal ongeveer 4000 studenten. De opleiding neemt binnen de faculteit een zelfstandige plaats in. Dit geldt ook voor de opleidingscommissie, die vorig jaar in het leven is geroepen als opvolger van het zogeheten Studentenoverleg. In het begin was er slechts een raamwerk, maar in de loop van het jaar zijn de functies in de commissie opgevuld. De commissie heeft geen ambtelijk secretaris. Deze functie wordt vervuld door n van de commissieleden.

De opleidingscommissie bestaat thans uit twee docentleden en vijf studentleden, afkomstig uit alle jaren. De commissie heeft n slapend studentlid, die op stage is en zijn plek in de commissie na afloop van de stage weer zal innemen. Voor een lidmaatschap van de commissie kunnen studenten zich aanmelden. In het geval er meer aanmeldingen zijn dan plaatsen, worden de leden gekozen. In het eerste jaar waren de studentleden voornamelijk ouderejaars studenten. Dit cursusjaar zitten er ook jongerejaars studenten in de commissie. De opleiding kent naast de opleidingscommissie de examencommissie, de onderwijscommissie en de beheerscommissie. Daarnaast is er de zogeheten 'klankbordgroep'. Hier kunnen studenten en docenten met al hun klachten over het onderwijs terecht. In deze commissie zitten evenals in de opleidingscommissie ook studenten. De belangrijkste functie van de klankbordgroep is het behandelen van klachten.

Vanuit de faculteit is een richtlijn uitgegaan over de inrichting en de taken en bevoegdheden van de opleidingscommissie.

Studentleden krijgen een vergoeding voor hun werk in de opleidingscommissie in de vorm van keuzepunten.

Taken en bevoegdheden

De taken en bevoegdheden van de opleidingscommissie van de opleiding Ergotherapie zijn overeenkomstig de WHW, alhoewel de commissie haar taken in de praktijk vrij breed opvat en invult. In feite houdt de opleidingscommissie zich bezig met een breed scala van onderwerpen en problemen die met het onderwijs, het studeren of met de studenten te maken hebben, zolang het maar geen individuele problemen zijn. Onderwerpen die de commissie behandelt, dienen altijd in een vertaalslag naar alle studenten gemaakt te kunnen worden.

Adviezen van de opleidingscommissie

De opleidingscommissie geeft als gevolg van haar ruime taakopvatting adviezen over een breed scala aan onderwerpen. Ten eerste over het OER, maar ook over bijvoorbeeld de roostering of de zwaarte van het programma. De adviezen, die volgens het oordeel van de commissie beter door n van de andere hierboven genoemde commissies behandeld kunnen worden, worden doorgegeven aan een van deze commissies.

Veel adviezen geeft de opleidingscommissie door aan het hoofd van de opleiding en soms aan de faculteitsdirecteur. Beide ge nterviewde leden hebben de indruk dat er daadwerkelijk wat met de adviezen van de opleidingscommissie wordt gedaan.

Factoren, die van invloed zijn op het functioneren van de opleidingscommissie

De participatie van studenten in de commissie loopt goed. Het informeren van de achterban van studenten is nog een punt van aandacht. De commissie doet er alles aan zichzelf een gezicht te geven naar de achterban van studenten, bijvoorbeeld door studenten op hoorcolleges of via posters zo goed mogelijk in te lichten over hun werk en adviezen. Het studentlid is van mening dat de informatievoorziening van de opleidingscommissie sterk verbeterd is in de afgelopen tijd. Zo worden ook onderwijsevaluaties thans ter kennis gesteld aan de opleidingscommissie. Ook het ge nterviewde docentlid is tevreden over de huidige informatievoorziening. Relevante stukken worden altijd tijdig aan de commissie toegestuurd.

De taakafbakening van de opleidingscommissie met andere commissies en organen verloopt goed. De opleidingscommissie is het belangrijkste inspraakorgaan voor studenten in de opleiding. Er wordt door de docentleden in de commissie voor gewaakt dat de onderwerpen die in de vergadering aan de orde komen een algemeen belang dienen en niet aan de waan van de dag worden overgelaten. Met het oog hierop vinden beide ge nterviewden het van belang om een (lange termijn) agenda vast te stellen.

Direct na de fusie van de opleiding met andere opleidingen in de Faculteit waren er in het eerste driekwart jaar, volgens het studentlid nogal wat problemen onder docenten. Dit bezorgde de opleidingscommissie nogal wat werk, wat zijn weerslag had op het functioneren van de commissie. Inmiddels is een aantal startproblemen opgelost en functioneert de opleidingscommissie beter.

Factoren die volgens beide ge nterviewden verder bijdragen aan het succesvol functioneren van de opleidingscommissie zijn het aanhouden van een regelmatig vergaderschema, dat wil zeggen eens in de drie vier weken en het indien nodig inlassen van een extra vergadering.

Om als opleidingscommissie goed te kunnen functioneren is het een absolute voorwaarde dat de vergaderingen genotuleerd worden, zodat kan worden gecontroleerd of de afgesproken acties ook daadwerkelijk zijn ondernomen. Als dit niet stelselmatig gebeurt, is het functioneren van de opleidingscommissie niet zinvol, aldus het geïnterviewde studentlid. Een andere succesfactor van het functioneren van de opleidingscommissie is dat het opleidingshoofd en de directeur van de faculteit het werk van de commissie serieus nemen, dat wil zeggen dat zij daadwerkelijk wat met de adviezen doen.

Om de opleidingscommissie zoveel mogelijk een inspraakorgaan voor studenten te laten zijn is ervoor gekozen om de voorzittersrol en de functie van secretaris bij voorkeur door een student te laten vervullen. Ook het selecteren van studentleden met een zeer goede motivatie om in de commissie zitting te nemen, draagt bij aan het goed functioneren van de commissie, aldus beide geïnterviewden.

Verder werkt het goed om de taken zoveel mogelijk te verdelen over diegenen in de commissie, die deskundig zijn op het desbetreffende terrein. Tot slot draagt de goede sfeer in de opleiding en in de commissie bij aan het goed functioneren van de opleidingscommissie.

Aanbevelingen van de geïnterviewden

Een aanbeveling om een opleidingscommissie goed te laten functioneren is om studentleden de mogelijkheid te geven om zich te scholen in besluitvorming en vergadertechnieken.

Verder wordt aanbevolen een vast, regelmatig vergaderschema te hanteren en iedere vergadering met een strakke agenda te werken. Ook is het van belang om als opleidingscommissie duidelijk te maken wat je doet, met andere woorden om de commissie een gezicht te geven.

Docentleden moeten ervoor zorgen dat zij in de vergaderingen de studentleden voldoende de ruimte geven om hun mening te kunnen formuleren.

6.2 Bedrijfseconomie aan een hogeschool

Deze case laat zien hoe in een opleiding van beperkte omvang een informele gang van zaken rond de opleidingscommissie goed kan functioneren. Belangrijk is verder dat het hoofd van de opleiding belang hecht aan de opleidingscommissie.

Telefonische interviews zijn gehouden met een docentlid en een studentlid van de opleidingscommissie, die tevens secretaris van de commissie is.

Achtergrondinformatie

De hogeschool, waartoe deze opleiding behoort heeft zeven opleidingen. De opleiding heeft ca. 650 studenten en ca. 35 docenten, die deels ook bij andere opleidingen werkzaam zijn. De opleidingscommissie is in 1997 ingesteld en bestaat uit zes personen (drie studentleden en drie docentleden). Er was voordat de opleidingscommissie werd opgericht geen vergelijkbare voorganger. De commissie vergadert vijf tot zes keer per jaar. Er is geen vast

vergaderschema, de voorzitter (een docent) neemt het initiatief tot de vergadering. De opleidingscommissie heeft geen ambtelijk secretaris. Een studentlid treedt als secretaris op. Het hoofd opleiding is bij alle vergaderingen aanwezig. De leden van de opleidingscommissie worden gekozen voor een termijn van twee jaar. Studentleden ontvangen een bezoldiging.

Taken en bevoegdheden

De taken en bevoegdheden van de opleidingscommissie zijn vastgelegd in een reglement, als onderdeel van een bundel formele regelingen. De geïnterviewden zijn niet op de hoogte van de wettelijke rechten en bevoegdheden. De commissie brengt advies uit over de onderwijs- en examenregeling en over het opleidingsplan. Scherp afgebakend zijn de taken en bevoegdheden niet, er is sprake van een 'grijs gebied'. De taakafbakening ten opzichte van de examencommissie en de MR wordt niet als een knelpunt ervaren. De leden van de opleidingscommissie interpreteren het gebied waarover ze adviseren ruim.

Voor studenten is de commissie het middel om onderwijszaken aan de orde te stellen. In de praktijk wordt daar nog door te weinig studenten gebruik van gemaakt. Docenten gaan meestal rechtstreeks naar het hoofd opleiding als zij onderwijszaken willen bespreken, zeker wanneer op korte termijn zaken moeten worden geregeld.

Adviezen van de opleidingscommissie

Adviezen worden schriftelijk uitgebracht. Er is geen procedure vastgelegd voor de controle op wat er met de adviezen wordt gedaan. Als de adviezen voor het hoofd opleidingen zijn bedoeld, dan is het door de kleinschaligheid goed na te gaan wat er met de adviezen wordt gedaan. Dat gebeurt vrij informeel, maar voor de betrokkenen op een bevredigende manier. De commissieleden weten niet altijd wat er met de adviezen aan het College van Bestuur wordt gedaan.

Factoren die van invloed zijn op voor het functioneren van de opleidingscommissie

De opleiding wordt als kleinschalig ervaren, de lijnen zijn kort en het hoofd opleidingen heeft de deur altijd open staan. Hierdoor kan de opleidingscommissie in een open en informele sfeer opereren. De houding van het hoofd opleiding ten opzichte van de opleidingscommissie speelt hierbij een belangrijke rol.

Van de in het algemeen meest genoemde knelpunten: de participatie van studenten, de informatievoorziening en de taakafbakening ervaart het geïnterviewde studentlid de participatie van studenten nog als een probleem. Veel studenten weten thans nog niet of niet goed wat de opleidingscommissie is en doet. De studentleden van de opleidingscommissie zijn van plan meer ruchtbaarheid aan de commissie te geven via de nieuwsbrief van de opleiding en voorlichting 'in de klas'. Er is geen geregeld overleg met de achterban. Daarom is een aanspreekpunt voor klachten en ideeën wenselijk. Nu gaan studenten naar hun mentor, een decaan of naar het hoofd opleiding met zaken die deels ook in de opleidingscommissie thuis horen.

Docentleden raadplegen hun achterban over onderwijszaken niet alleen op opleidingsdagen, maar ook informeel in de opleidingskamer (de docentenkamer).

De opleidingscommissie krijgt voldoende informatie over de opleiding. Wat betreft de informatievoorziening over meer algemene opleidingszaken van de hogeschool wordt de MR van de instelling eerder geïnformeerd dan de opleidingscommissies, omdat deze een directe lijn met het College van Bestuur heeft, terwijl dergelijke informatie voor de opleidingscommissies via de hoofden van de opleiding gaat.

Aanbevelingen van de geïnterviewden

De geïnterviewden vinden een goede participatie van studenten in de opleidingscommissie van groot belang. Deze kan gestimuleerd worden door studenten regelmatig goede voorlichting te geven. Ook een duidelijk aanspreekpunt, waar studenten met klachten en ideeën terecht kunnen, kan hun participatie bevorderen.

Verder bevelen de geïnterviewden een vast vergaderschema aan. Dit verdient de voorkeur boven vergaderen op afspraak, omdat er soms weken tussen zitten voor iedereen kan.

Verder zou er, zonder bureaucratisch te worden formeler nagegaan moeten worden wat er met adviezen van de opleidingscommissie wordt gedaan. Ook een regelmatige uitwisseling van ervaringen met andere opleidingscommissies binnen de instelling kan het goed functioneren van een opleidingscommissie bevorderen.

6.3 Maatschappelijk werk en Dienstverlening en Sociaal Pedagogische Hulpverlening aan een hogeschool

Deze case laat zien dat opleidingscommissies in een vrij korte periode een belangrijke plaats hebben gekregen in de onderwijsorganisatie, hoewel de taakafbakening nog niet is uitgekristalliseerd.

Telefonische interviews zijn gehouden met een docentlid en een studentlid.

Achtergrondinformatie

De opleidingen behoren tot een hogeschool met in totaal dertig opleidingen, ondergebracht in veertien instituten. De opleidingen Maatschappelijk Werk en Dienstverlening en Sociaal Pedagogische Hulpverlening zijn ondergebracht bij hetzelfde instituut.

Aan het hoofd van een opleiding staat een opleidingscoördinator. Samen met de directeur van het instituut vormt deze het management. Het instituut heeft een ondernemingsraad en een Instituutsraad, bestaande uit personeel en studenten. Op het niveau van de hogeschool is er een hogeschoolraad.

Beide opleidingen hebben ongeveer 500 studenten en 20 docenten. De opleidingscommissies zijn in 1998 ingesteld en bestaat elk uit vier personen: twee studenten en twee docenten. De

commissies vergaderen ongeveer zes keer per jaar. Er is geen vast vergaderschema, de voorzitter neemt het initiatief tot de vergadering.

Bij de opleiding Sociaal Pedagogische Hulpverlening is de opleidingscoördinator bij de vergadering aanwezig, bij de opleiding Maatschappelijk werk en Dienstverlening gebeurt dat op uitnodiging. Studentleden krijgen een studiepunt voor deelname aan de opleidingscommissie. De leden zijn voor een periode van twee jaar benoemd.

Taken en bevoegdheden

De taken en bevoegdheden van de opleidingscommissies zijn vastgelegd in een kort reglement. De geïnterviewden kennen niet de letter van het reglement, maar globaal komt het neer op het gevraagd en ongevraagd advies geven over opleidingsrelevante zaken. Een docentlid van de opleidingscommissie Maatschappelijk Werk en Dienstverlening geeft aan dat het taakgebied ruim wordt opgevat, namelijk alles wat betrekking heeft op de kwaliteit van de opleiding.

Er zijn organen in de opleiding die deels over hetzelfde gebied gaan, bijvoorbeeld de Instituutsraad. Verder houdt in beide opleidingen het Studentenberaad zich ook met onderwijskwaliteit bezig.

De geïnterviewden geven aan dat de taakafbakening tussen de verschillende commissies in hun opleiding nog niet helder vast liggen. Gezien de korte historie van de commissies moet zich dat nog verder ontwikkelen. Beide opleidingen hebben een Studentenberaad. Deze hebben in tegenstelling tot de Instituutsraad geen formele basis en zijn uit de studenten zelf voortgekomen. In een Studentenberaad hebben vertegenwoordigers van (bijna) alle klassen van een opleiding zitting. Zo'n beraad komt evenals de opleidingscommissie ongeveer zes keer per jaar bijeen, samen met de studentleden van de opleidingscommissies. Volgens de geïnterviewde student van de opleiding Sociaal Pedagogische Hulpverlening gaan de vergaderingen van Studentenberaad vooral over punten die studentleden van de onderwijscommissie inbrengen. Er worden tot op heden nog te weinig eigen initiatieven door studenten genomen. Het Studentenberaad bij de opleiding Maatschappelijk Werk en Dienstverlening werkt al langer en wellicht daarom beter dan bij de andere opleiding.

Adviezen van de opleidingscommissie

Wat er met de schriftelijke adviezen van de commissies aan de opleidingscoördinator of de directeur gebeurt, wordt altijd teruggekoppeld. Bijvoorbeeld de schriftelijke reactie op het OER met voorstellen tot bepaalde wijzigingen krijgt een schriftelijke reactie van het management met wat met de wijzigingsvoorstellen gedaan wordt. Soms ook wordt teruggekoppeld via mondeling overleg en uitleg in de vergadering van de opleidingscommissie. Met betrekking tot het beleidsplan van het hele instituut is de directeur aanwezig om een toelichting te geven en de bespreking en advisering over het plan in de commissie bij te wonen.

Factoren die van invloed zijn op het functioneren van de opleidingscommissie

Het management neemt de opleidingscommissies serieus, zorgt voor voldoende en tijdige informatie en geeft de opleidingscommissies een terugkoppeling over wat er met de adviezen gebeurt. Dit is ook in het belang van het management, aldus de ge interviewden. Immers bij interne audits, inspectiebezoek en visitaties worden ook de opleidingscommissies geraadpleegd.

De taakafbakening van de opleidingscommissies is in de loop der tijd en werkender weg helderder geworden. Een overlap tussen vertegenwoordigende lichamen zal echter blijven bestaan.

In de opleiding Sociaal Pedagogische Hulpverlening is er veel energie in gestoken om de studentenparticipatie te bevorderen. Echter, de opleidingscommissie leeft nog niet voldoende, zo zijn de ge interviewden van oordeel. Er is voorlichting en informatie gegeven aan studenten via affiches, briefjes in klassenbakjes etc. In de wandelgangen hoort het ge interviewde studentlid wel klachten en problemen over het onderwijs. Deze komen echter niet altijd via het Studentenberaad bij de opleidingscommissie terecht. Maar er zijn ook andere wegen voor studenten om een klacht te deponeren, bijvoorbeeld bij de studieloopbaanbegeleider (de mentor), bij de decaan van de hogeschool of bij de opleidingscoördinator.

Bovendien wordt elke onderwijsperiode gevalueerd. Hierbij spelen de studentenevaluaties een grote rol. De evaluatie uitkomsten zelf komen niet in de opleidingscommissie aan de orde. Wel aan de orde komt de systematiek van de kwaliteitszorg en de globale beleidsconclusies van de evaluaties, bijvoorbeeld of het onderwijs meer probleem gestuurd moet worden ingericht, of er andere toetsvormen gewenst zijn, etc..

Aanbevelingen van de ge interviewden

De plek en plaats van de opleidingscommissie moeten duidelijk zijn, dat wil zeggen dat er een heldere taakafbakening moet zijn. Verder moet je er als commissie voor zorgen dat je zichtbaar bent, zodat men niet om de commissie heen kan.

Als derde wordt aanbevolen een vast vergaderschema in te stellen. Dit verdient de voorkeur boven vergaderen op afspraak, omdat er zo een goede afstemming met de achterban (in dit geval de vergaderingen van het Studentenberaad) mogelijk is.

Verder wordt een regelmatige uitwisseling van ervaringen met de andere opleidingscommissie binnen het instituut aanbevolen (dit gebeurt nu nog incidenteel).

6.4 Nederlands Recht aan een universiteit

Deze case laat zien dat meer inspraakmogelijkheden voor studenten dan alleen in de opleidingscommissie een positieve invloed hebben op het functioneren van de opleidingscommissie.

Telefonische interviews zijn gehouden met een studentlid van de opleidingscommissie en de ambtelijk secretaris van de opleidingscommissie, die tevens beleidsmedewerker onderwijs is.

Achtergrondinformatie

De opleiding Nederlands Recht heeft rond de 1500 studenten en 50 docenten. De opleiding maakt deel uit van een faculteit met vier opleidingen. Deze hebben elk een eigen opleidingscommissie. Zij overleggen echter gezamenlijk als één opleidingscommissie. Voor de invoering van de MUB kende de faculteit studierichtingscommissies. Deze commissies vergaderden ook al samen, omdat er een behoorlijke mate van overlap tussen de opleidingen was. Men probeerde zo de efficiëntie te vergroten. Het gezamenlijk overleg bestond uit 19 docenten en 19 studenten.

Aan de universiteit werd op basis van haar bijzondere signatuur driekwart jaar later dan aan de overige algemene universiteiten, namelijk in januari '99 de MUB ingevoerd. Op dat moment zijn voor de vier afzonderlijk opleidingen van de faculteit opleidingscommissies ingesteld. Elke commissie bestaat uit twee studentleden en twee docentleden. In de gezamenlijke 'opleidingscommissie' hebben zestien leden zitting: acht studentleden en acht docentleden, vier uit elke opleiding.

De faculteit kent naast de oude faculteitsraad een zogenaamd onderwijsbestuur in plaats van - zoals gebruikelijk is - een opleidingsdirecteur. In dit onderwijsbestuur zitten twee docentleden en één studentlid.

De opleidingscommissie heeft in het afgelopen studiejaar zes keer vergaderd. Er staan nog twee vergaderingen voor dit cursusjaar gepland. Dit geeft evenals het aantal vergaderingen dat het vorig jaar werd gehouden een totaal van acht vergaderingen.

Taken en bevoegdheden

De taken en bevoegdheden van de opleidingscommissie zijn vastgelegd in het faculteitsreglement. Hierin is echter tot op heden niets geregeld over de informatievoorziening. De commissie wordt in de gelegenheid gesteld te overleggen met het bestuur van de faculteit en het opleidingsbestuur alvorens het advies wordt uitgebracht. De commissie wordt zo spoedig mogelijk in kennis gesteld of aan het advies van de commissie gevolg wordt gegeven of met redenen omkleed van het advies wordt afgeweken, aldus de tekst in het Faculteitsreglement.

De opleidingscommissie heeft sinds de invoering van de MUB op 1 januari 1999 steeds meer taken die betrekking hebben op het curriculum overgenomen van de Faculteitsraad. Deze houdt zich nu nog in hoofdzaak bezig met de financiële en zakelijke aspecten van het onderwijs.

Adviezen

De meeste adviezen van de gezamenlijke opleidingscommissie hebben betrekking op het onderwijs. Tot nu toe zijn de adviezen in hoofdzaak reacties op voornemens. De opleidingscommissie heeft echter thans het voornemen om als commissie meer met eigen initiatieven te komen. De tijd lijkt hier volgens de geïnterviewden rijp voor, omdat de commissie als geheel aanzienlijk kleiner is geworden.

De geïnterviewden zijn beiden van mening dat de adviezen van de opleidingscommissie redelijk worden afgewogen door het onderwijsbestuur. Als een advies niet wordt opgevolgd, wordt dat met redenen omkleedt en heeft de opleidingscommissie in de meeste gevallen begrip voor de afwijzing.

Factoren die van invloed zijn op het functioneren van de opleidingscommissie

Het gezamenlijk overleg van de vier opleidingscommissies wordt door de geïnterviewden als een voordeel ervaren boven afzonderlijk vergaderen. Het geeft de mogelijkheid om geïnterviewd te worden over alle vier de opleidingen. Bij stemming over adviezen, die specifiek op een opleiding betrekking hebben, wordt alleen door de leden van de desbetreffende opleiding gestemd.

Bij de stemming over adviezen die betrekking hebben op de opleiding van de voorzitter - die uit het midden van de zestien leden wordt gekozen - wordt het voorzitterschap tijdelijk overgedragen aan de vice-voorzitter. Het verleden heeft geleerd dat dit beter werkt en minder spanningen oproept.

Ook het behouden van de oude overlegstructuur met een faculteitsraad draagt volgens de geïnterviewden bij aan het naar tevredenheid functioneren van de opleidingscommissies. Daarnaast draagt de goede sfeer in de opleiding bij aan het goed functioneren van de opleidingscommissie (de faculteit heeft in het recente verleden geen reorganisatie of fusie meegemaakt). Verder wordt er goed naar elkaar geluisterd en wordt de inbreng van studenten serieus genomen.

De participatie van studenten in de opleidingscommissie loopt in het algemeen goed.

Voldoende studenten zijn bereid in de opleidingscommissie zitting te nemen. Als een student opstapt, zorgt de studentenfractie uit de faculteitsraad voor een andere student. Ook het informeren van de achterban van studenten speelt mee bij het goed functioneren van de opleidingscommissie, aldus beide geïnterviewden. Studenten worden geïnterviewd tijdens de hoorcolleges. Over het werk van de opleidingscommissie krijgt de achterban langzamerhand een beeld, aldus het geïnterviewde studentlid. Verder biedt de faculteit scholingsmogelijkheden voor nieuwe studentleden van de opleidingscommissie.

Studenten krijgen voor het werk in de opleidingscommissie een financiële vergoeding, wat zij als positief en stimulerend ervaren.

Aanbevelingen van de ge interviewden

De ge interviewden wijzen erop dat het belangrijk is dat er leden in de commissie zitten, die hart voor het onderwijs hebben. Verder is het van belang dat de voorzitter van de opleidingscommissie voor levendige discussies in de vergaderingen zorgt.

Een andere aanbeveling is om mondige studenten en docenten voor de opleidingscommissies te werven. En tot slot: zorg voor een goed contact met de achterban, wees als commissie alert en controleer of en wat er wat met de adviezen wordt gedaan.

6.5 Scheikunde aan een universiteit

Deze case laat zien dat het draagvlak onder docenten voor onderwijsvernieuwing en de inspraak van studenten over het onderwijs verbetert door hen in verschillende commissies actief bij het onderwijsbeleid te betrekken. Deze overlegstructuur zorgt er tevens voor dat de opleidingscommissie efficiënt kan werken en zich op de hoofdlijnen van het onderwijsbeleid kan concentreren.

Telefonische interviews zijn gehouden met een studentlid (een derdejaars student) en een docentlid van de opleidingscommissie.

Achtergrondinformatie

De opleiding Scheikunde heeft rond de 400 studenten, ongeveer 70 docenten en 40 aio s. De opleidingscommissie is ingesteld op het moment dat de MUB werd ingevoerd in december 1997. De opleidingscommissie bestaat uit zeven studentleden en zeven personeelsleden, waarvan drie leden tot het niet-onderwijzend personeel behoren en vier leden tot het onderwijzend personeel, waarvan n hoogleraar. Zij worden gekozen voor de duur van n jaar. De opleidingscommissie valt qua samenstelling samen met de faculteitsraad. De faculteit heeft geen aparte ondernemingsraad.

Verder kent de faculteit een kleine opleidingscommissie, bestaande uit zes studenten. Deze commissie is opgericht, omdat studenten veronderstelden dat met de invoering van de MUB er een gat zou ontstaan wat betreft hun inspraak in onderwijszaken. Deze commissie is benoemd door de decaan van de faculteit. Daarnaast kent de opleiding docententeams. Al voor de invoering van de MUB kende de faculteit een onderwijsinstituut, dat een actief onderwijsbeleid voerde en een bestuursteam, samengesteld uit de decaan, de vice-decaan, de directeur en een adviserend studentlid, die ook in de opleidingscommissie zit.

De opleidingscommissie komt vier maal per jaar bij elkaar. De vergaderfrequentie is bewust zo laag gehouden. Voor de invoering van de MUB was er een zekere mate van vergadermoedigheid op de faculteit. Er werd teveel in verschillende commissies over hetzelfde vergaderd, waardoor de animo om deel te nemen aan een commissie sterk was afgenomen, aldus het docentlid.

Naast de genoemde commissies is er ook nog een maandelijks overleg voor studenten die actief betrokken zijn bij het onderwijs, bijvoorbeeld in de onderwijsevaluatiecommissies. Op deze manier is er een goed contact mogelijk van de studentleden uit de opleidingscommissie met de achterban van studenten. Ook het bestuur van de studievereniging speelt een rol in het onderhouden van contacten met de achterban van studenten.

De faculteit heeft geen specifiek scholingsbeleid voor studenten die zitting willen nemen in de opleidingscommissie. Er zijn wel meer algemene scholingsmogelijkheden voor studenten die bestuurswerk willen gaan doen.

Taken en bevoegdheden

De taken van de opleidingscommissie bestaan zowel formeel als informeel in hoofdzaak uit het adviseren over lange termijn onderwijsbeleid en het adviseren over en controleren van het OER. De kleinere, meer praktische zaken van alledag worden in de docententeams en de kleine studenten opleidingscommissie besproken.

De opleidingscommissie houdt zich alleen bezig met de formele taken, die zijn vastgelegd in de WHW. Deze zijn opgenomen in het facultaire reglement. De opleidingscommissie neemt nauwelijks eigen initiatieven. Vanuit het bestuursteam worden initiatieven genomen, waar leden uit de opleidingscommissie of studenten uit de subcommissie bij worden betrokken. Dit is onlangs gebeurd bij de zelfstudie voor de aanstaande visitatie.

De docententeams en de kleine opleidingscommissie vergaderen afzonderlijk met de opleidingsdirecteur. Deze overlegstructuur werkt volgens de geïnterviewden goed.

Adviezen van de opleidingscommissie

De adviezen van de opleidingscommissie gaan naar de opleidingsdirecteur en het bestuursteam en worden behandeld in de commissies van studenten en docenten en in de Faculteitsraad.

De voorstellen verkeren op het moment dat de opleidingscommissie er een advies over geeft vaak al in een eindstadium. De geïnterviewde leden zouden liever wat eerder op de hoogte worden gesteld van de voorstellen.

Factoren die van invloed zijn op het functioneren van de opleidingscommissie

De opleidingscommissie en de Faculteitsraad reageren in hoofdzaak op stukken en nemen zelfs nauwelijks initiatief. De informatiestroom van het opleidingsinstituut naar de opleidingscommissie zou wat beter kunnen, volgens de geïnterviewden. Evenals de informatievoorziening naar de achterban van studenten. De studentleden van de opleidingscommissie werken er aan om de informatievoorziening te verbeteren.

Verder wordt het effectief functioneren van de commissie volgens het studentlid enigszins belemmerd door te weinig betrokkenheid van de docenten. De participatie en betrokkenheid van studenten is goed, aldus de student. Hierbij speelt de subcommissie van zes studenten een belangrijke rol.

De taakafbakening van de opleidingscommissie met de andere organen is een punt van aandacht. Door de taken van de andere commissies worden de taken van de

opleidingscommissie als enigszins overbodig ervaren. De onderwerpen zijn vaak al in de andere commissies bediscussieerd. De meer praktische zaken (bijvoorbeeld over het rooster) worden in de kleine onderwijscommissie behandeld. Lange termijn beleid ten aanzien van het onderwijs wordt in principe in de opleidingscommissie behandeld. Volgens het docentlid zouden studenten hier meer bij betrokken kunnen worden. Zij hebben vaak echter minder directe belangen bij een lange termijn beleid, aldus het docentlid.

Aanbevelingen van de geïnterviewden

Een advies van het studentlid om opleidingscommissies goed te laten functioneren is om de vergaderingen heel goed voor te bereiden. Dit moet niet beperkt blijven tot het lezen van stukken, maar ook bij mensen langs gaan is belangrijk. Je moet als student hiervoor niet schromen, je grenzen aangeven en helder argumenteren. Ook is het van belang dat je als student een blauwdruk in je hoofd hebt, wat je wilt. Dit kun je vervolgens als een leidraad gebruiken, zodat je niet alleen hoeft te reageren op stukken die vanuit het onderwijsinstituut op je af komen, maar ook zelf met voorstellen en ideeën kunt komen. Het docentlid heeft het advies voor studenten om zo snel mogelijk in commissies te leren participeren.

Een andere aanbeveling van het docentlid is de door hen gekozen vergaderstructuur, waarbij 'bottom up' gewerkt wordt. Zeker op faculteiten waar voor veel docenten het onderwijs op de tweede plaats komt is dit een aanrader. Als je iets wilt bereiken op onderwijsgebied, moet je het de mensen zelf laten doen en niet door een commissie die je er boven of er naast zet, zo luidt het advies.

6.6 Onderwijskunde aan een universiteit

Deze case laat zien dat facilitering een belangrijke rol speelt bij het functioneren van de opleidingscommissie. De status van de commissie temidden van de verschillende organen die door de MUB zijn ontstaan is nog een punt van discussie.

Mondelinge interviews zijn gehouden met een docentlid, een studentlid en de ambtelijk secretaris van de opleidingscommissie.

Achtergrondinformatie

De opleiding maakt onderdeel uit van een faculteit met vier onderwijsinstellingen. De opleiding heeft ongeveer 120 studenten. Het onderwijsinstituut, dat nog een opleiding omvat met ongeveer 500 studenten wordt geleid door een onderwijsdirecteur. Daarnaast is een onderzoeksinstituut met een onderzoeksdirecteur. De basis van de wetenschappelijke organisatie wordt gevormd door de Afdeling. Een hoogleraar is voorzitter van de Afdeling. Hij is tevens vice-decaan. De faculteit wordt bestuurd door een decaan en een directeur bedrijfsvoering. Op facultair niveau zijn er een Studentenraad en een Ondernemingsraad voor het personeel.

Beide opleidingen hebben elk een opleidingscommissie bestaande uit drie docentleden en drie studentleden. De voorzitter van een opleidingscommissie is een hoogleraar. De commissies hebben een ambtelijk secretaris. Er is een vast vergaderschema met een vaste vergaderdag die aan het begin van het jaar wordt vastgelegd. De beide commissies vergaderen altijd gezamenlijk. De vergaderfrequentie is eens in de zes weken. De studentleden krijgen studiepunten voor deelname.

Taken en bevoegdheden

De taken en bevoegdheden van de opleidingscommissies zijn vastgelegd en komen neer op het gevraagd en ongevraagd adviseren van de onderwijsdirecteur over het onderwijsbeleid, de kwaliteitsbewaking van het onderwijs en het opstellen van een regeling en uitvoering van de opleidingsprogramma's. Jaarlijks wordt geadviseerd over de onderwijs en examenregeling en elk trimester naar aanleiding van de onderwijsevaluaties.

Door de gezamenlijke commissies zijn vier taakgroepen ingesteld die zich met een bepaald onderwerp bezighouden: vaardighedenonderwijs, de afstudeerfase, ICT en kwaliteitszorg. De taakgroepen worden op zich nuttig gevonden, maar volgens een van de geïnterviewden ontbreekt het de taakgroepen aan tijd en externe ondersteuning om tot onderbouwde lange termijn visies te komen. Hij bepleit daarom de mogelijkheid tot het inhuren van expertise door de opleidingscommissie.

Studenten en docenten kijken verschillend aan tegen de taakstelling van de commissie. De punten die studenten inbrengen zijn vaak concreet (bijvoorbeeld over een bepaalde module), terwijl stafleden meer beleidsmatig en op langere termijn met onderwijskwaliteit bezig willen zijn. Docenten signaleren het gevaar van een verdubbeling van al bestaande procedures (bijvoorbeeld bij onderwijsevaluaties) en vinden dat bepaalde zaken niet in de commissie thuis horen maar elders, terwijl studenten denken dat docenten liever niet oordelen over modules van collega's.

Er wordt veel belang gehecht aan eigen initiatieven van studenten in de commissie. Om dit te bevorderen is voorgesteld om de studenten te verplichten elke vergadering met tenminste één agendapunt te komen. Dit is echter door de studentleden als te betuttelend verworpen.

Adviezen van de opleidingscommissie

Adviezen van de commissie worden door de ambtelijk secretaris schriftelijk vastgelegd. Er wordt een overzicht van adviezen en vragen van de opleidingscommissie bijgehouden, evenals van de wijze waarop de adviezen en vragen behandeld worden.

Hoewel het procedureel goed functioneert wat er met de adviezen wordt gedaan, is het toch niet altijd eenduidig wat er precies met bepaalde adviezen gebeurt. Het geheel of deels opvolgen van een advies is nog voor velerlei uitleg vatbaar. Bovendien is op belangrijke punten vaak overleg nodig tussen de opleidingsdirecteur en andere gremia zoals de voorzitter van de Afdeling en de opleidingsoverleggen (de docentenoverleggen voor de gezamenlijke propedeuse en de opleidingen pedagogiek en onderwijskunde). Doordat diverse organen (de onderwijsdirecteur, het hoofd van de afdeling en de opleidingsoverleggen) iets over de

kwiteit van de opleiding hebben in te brengen, is een uitgebracht advies van de opleidingscommissie n van de factoren die tot uiteindelijke beslissingen leiden. Adviezen van de opleidingscommissie zijn niet vrijblijvend, maar zoals een ge nterviewde zegt: de opleidingscommissie regeert een beetje mee .

Factoren die van invloed zijn op het functioneren van de opleidingscommissie

Als positieve factoren met betrekking tot de overleggen worden genoemd de faciliteiten en de ambtelijk secretaris, het vaste vergaderschema, een voorzitter die goed rekening houdt met de inbreng van studenten en de aanwezigheid van de opleidingsdirecteur bij vergaderingen. Ook wordt als positief ervaren dat de twee commissies van het onderwijsinstituut gezamenlijk vergaderen. Er is inzicht in elkaars problematiek en men leert ook van elkaars oplossingen.

Over de meest genoemde knelpunten (informatievoorziening, studentenparticipatie en taakafbakening) wordt verschillend gedacht.

De informatievoorziening van de commissie is goed. Toch blijft er volgens het ge nterviewde studentlid een duidelijke informatievoorsprong voor docenten door de regelmatige opleidingsoverleggen van docenten. Daardoor worden soms zaken bekend verondersteld die voor studentleden nieuw zijn.

De participatie van studenten wordt niet als problematisch ervaren, er zijn voldoende actieve studenten. Studenten die participeren in commissies en raden zijn echter vrijwel allemaal voltijdstudenten, terwijl de opleidingen pedagogiek en onderwijskunde relatief veel deeltijdstudenten kennen. Zij regelen hun problemen niet zozeer structureel via een opleidingscommissie, maar vaak persoonlijk en rechtstreeks met docenten of de onderwijsdirecteur.

Studentleden van de opleidingscommissies bespreken zaken met hun eigen jaar . Verder is er ongeveer eens per maand een studentenoverleg met actieve studenten uit commissies, zoals uit het bestuur van de studievereniging. Het doel is onderlinge uitwisseling en afstemming. De opleidingsdirecteur is vaak bij dit overleg aanwezig.

In 1998 is voor de opleidingen pedagogiek en onderwijskunde een ombudsstudent aangesteld. Deze is naast de studieadviseurs het aanspreekpunt voor klachten over het onderwijs. Van de ombudsstudent wordt beperkt gebruik gemaakt. Ge nterviewden denken deels omdat er weinig klachten zijn, of omdat men toch liever andere wegen zoekt.

De taakafbakening van de opleidingscommissie wordt door studentleden niet als probleem ervaren, maar docentleden vergelijken de huidige situatie onder de MUB met de voorgaande periode met vakgroepen. In de vakgroepen 'kwam alles bij elkaar': de vakgroepvergaderingen waren soms fel, omdat het duidelijk was waar de verschillende belangen botsten. Nu is er minder commitment, omdat het niet precies duidelijk is waar de beslissing valt , aldus een ge nterviewde. E n ge nterviewde spreekt over een versplintering van verantwoordelijkheden.

Aanbevelingen van de ge interviewden

Een aanbeveling van de ge interviewden is dat het nuttig is, als opleidingscommissies binnen een onderwijsinstituut gezamenlijk vergaderen. Verder wijzen zij op het belang van het ontwikkelen van lange termijn visies op onderwijsproblemen. Hiervoor zou de opleidingscommissie een budget moeten hebben om externe adviezen in te winnen.

7. Aanbevelingen voor het functioneren van opleidingscommissies

In dit slothoofdstuk wordt een aantal aanbevelingen gedaan om opleidingscommissies in het Hbo en Wo zo optimaal mogelijk te laten functioneren. De aanbevelingen zijn gebaseerd op de resultaten van het onderzoek, dus op ervaringen, die tot nu toe zijn opgedaan met opleidingscommissies in de praktijk. Omdat opleidingscommissies in het Wo in het algemeen al wat langer bestaan en in deze commissies al wat meer ervaring is opgedaan met deze commissies is een aantal aanbevelingen gebaseerd op ervaringen in het Wo. Deze bieden goede handvatten voor het functioneren van opleidingscommissies in het Hbo.

De aanbevelingen hebben achtereenvolgens betrekking op manieren om de participatie van studenten in de opleidingscommissie zoveel mogelijk te stimuleren. Hiervoor is ook het motiveren van de achterban van studenten en het creëren van voldoende draagvlak bij studenten voor het werk van de commissie van belang. De participatie van studenten in de commissie kan bevorderd worden door hen de mogelijkheid te bieden om als zij daar behoefte aan hebben zich zowel vergadertechnisch als onderwijsinhoudelijk bij te scholen. Ook een financiële beloning voor hun werk in de commissie blijkt de animo om in de commissie zitting te nemen te vergroten.

Verder worden aanbevelingen gedaan, die betrekking hebben op een aantal organisatorische randvoorwaarden voor het functioneren van de opleidingscommissie, zoals het maken van afspraken over de informatievoorziening, het hanteren van een vast vergaderschema, het opstellen van een agenda, het schriftelijk vastleggen van afspraken en het controleren wie wat met welke adviezen heeft gedaan. Ook het aanstellen van een ambtelijk secretaris blijkt in een aantal gevallen goed te werken. Het beschikbaar stellen van voldoende materiële faciliteiten lijkt een wat voor de hand liggende aanbeveling. Echter, in de praktijk blijken deze lang niet altijd in voldoende mate aanwezig.

Een andere aanbeveling betreft de taakafbakening van de opleidingscommissie met andere commissies en organen in de opleiding. Aangeraden wordt om deze schriftelijk vast te leggen. Tot slot kan aanbevolen worden om de opleidingsdirecteur zoveel mogelijk bij het werk van de opleidingscommissie te betrekken en zijn of haar taken en verantwoordelijkheden ten opzichte van de commissie bij voorkeur schriftelijk vast te leggen. De houding van deze functionaris ten opzichte van de opleidingscommissie blijkt van invloed op de wijze waarop de commissie functioneert. Tot slot blijkt een goede sfeer in de commissie een belangrijke voorwaarde om goed te kunnen functioneren.

Hieronder wordt elk van deze aanbevelingen verder uitgewerkt.

De participatie van studenten

Aanbevolen wordt om als opleiding aandacht te besteden het stimuleren van de participatie van studenten in de opleidingscommissie. Deze kan gestimuleerd worden door hun inbreng in de commissie serieus te nemen. De functie van voorzitter kan goed door een student worden bekleed. Studenten met weinig vergaderervaring en inzicht in het onderwijs moet vanuit de opleiding de mogelijkheid worden geboden om zich zowel vergadertechnisch, als onderwijsinhoudelijk bij te scholen.

De participatie van studenten in opleidingscommissies kan ook worden bevorderd door hen een financiële vergoeding te geven voor hun werk in de commissie. Studenten geven de voorkeur aan een financiële beloning boven een vergoeding in de vorm van studiepunten.

Informereren van de achterban

Aan te bevelen is om de achterban van studenten goed voor te lichten en te informeren over het werk van de commissie. Hierdoor neemt hun betrokkenheid bij en het draagvlak voor het werk van de commissie toe. Studenten kunnen het best geïnformeerd worden aan het begin of het eind van een college. Een andere manier om de achterban van medestudenten te informeren over het werk van de opleidingscommissie is via e-mail.

Organisatorische voorwaarden

Aan te bevelen is om als opleidingscommissie een regelmatig en vast vergaderrooster aan te houden. Hierdoor kan de commissie op de juiste tijdstippen van de nodige informatie worden voorzien. Verder heeft een vast vergaderrooster het voordeel dat de commissieleden de mogelijkheid hebben om op vaste tijdstippen hun achterban te raadplegen en geeft de commissie tevens de mogelijkheid om zich met adviezen over lange termijn beleid bezig te houden. Hierdoor wordt het risico om 'opgeslokt te raken' door ad-hoc onderwerpen verminderd. Deze onderwerpen (zoals problemen met het onderwijsrooster, klachten over een bepaald college etc.) kunnen beter door andere organen of commissies behandeld worden. Dit geldt ook voor problemen van individuele aard, die bij een opleidingscommissie worden aangemeld. Deze onderwerpen dienen bij voorkeur te worden doorgeschoven naar de studieadviseur of ombudsstudent.

Het controleren of en wie wat met de adviezen van de commissie doet is belangrijk voor het functioneren van de opleidingscommissie en werkt stimulerend en bevredigend voor de individuele commissieleden. Het vergroot de kans dat de adviezen daadwerkelijk opgevolgd zullen worden.

In het algemeen geldt dat het aanstellen van een ambtelijk secretaris voor de opleidingscommissie het functioneren ervan kan verbeteren.

Een enigszins voor de hand liggende voorwaarde om als opleidingscommissie goed te kunnen functioneren, maar die lang niet overal vervuld is, is om voor de commissie als geheel en voor de individuele leden voldoende materiële faciliteiten beschikbaar te stellen, zoals een telefoon, fax, computers, e-mail, vergaderruimte etc..

Taakafbakening

Aanbevolen wordt om als opleidingscommissie de taakafbakening met andere commissies, organen en personen in de opleiding goed te regelen. Waar mogelijk is het samenwerken met andere opleidingscommissies aan te bevelen. Het uitwisselen van ervaringen en het samenwerken kunnen de daadkracht van de commissie vergroten.

In dit kader is het formaliseren van taken en verantwoordelijkheden van de opleidingscommissie van belang. Aan te bevelen is ook om als opleidingscommissie de taken en verantwoordelijkheden schriftelijk vast te leggen (bijvoorbeeld in een facultair reglement).

De opleidingsdirecteur

De houding van de opleidingsdirecteur ten opzichte van de opleidingscommissie speelt een belangrijke rol bij het goed functioneren ervan. Aanbevolen kan worden om in het beleid van de opleiding of instelling expliciet vast te leggen, dat de opleidingsdirecteur kan worden aangesproken op de manier waarop hij/zij omgaat met de adviezen van de opleidingscommissie.

Goede sfeer

Tot slot wordt aanbevolen om als commissie zoveel mogelijk te werken aan een goede sfeer. Deze kan bevorderd worden door aandacht te besteden aan de hierboven genoemde aanbevelingen. Echter, een eerste voorwaarde om een goede sfeer te bewerkstelligen is om de studentleden serieus te nemen en hen voldoende ruimte te geven voor een eigen inbreng.