



Wegen voor Talent

eindrapport 2007



Wegen voor Talent

eindrapport 2007

Inhoudsopgave

Voorwoord	5
Samenstelling Commissie 'Ruim baan voor talent'	6
1. Inleiding	7
2. Van erkende evidente meerwaarde naar een specifiek profiel	13
3. Selectie aan de poort	17
4. Collegegeldverhoging (en selectie)	23
5. Honoursprogramma's	27
6. Flexibele toelating	31
7. Beter kwaliteit en rendement	33
Gebruikte afkortingen	36
Bijlagen	
<i>Bijlagen 1 tot en met 3 staan in het gedrukte rapport.</i>	
Bijlage 1	Instellingsbeschikking 37
Bijlage 2	Beoordelingskaders voor de experimenten 43
Bijlage 3	Evaluatie van de Commissie Sminia in het kader van 'Ruim baan voor talent'
<i>Bijlagen 4 tot en met 15 staan op bijgevoegde cd-rom.</i>	
Bijlage 4	Gegevens over instroom, doorstroom en uitstroom van studenten bij de experimenten
Bijlage 5	Rapportage experiment met flexibele toelating bij Fontys Hogescholen
Bijlage 6	Rapportage experiment met flexibele toelating bij Hogeschool Windesheim
Bijlage 7	Onderzoek naar studentenoordelen 2007
Bijlage 8	Onderzoek naar studentenoordelen 2006
Bijlage 9	Onderzoek naar docentenoordelen 2007
Bijlage 10	Onderzoek naar docentenoordelen 2006
Bijlage 11	Onderzoek naar studentenkenmerken 2007
Bijlage 12	Onderzoek naar studentenkenmerken 2006
Bijlage 13	Honours, tool for promoting excellence, eindrapport van het project 'Talentontwikkeling in honours programma's en de meerwaarde die dat oplevert'
Bijlage 14	Tussenrapportage 2006
Bijlage 15	Tussenrapportage 2005

Voorwoord

Voor u ligt het eindrapport van de Commissie 'Ruim baan voor talent'. Het vormt het resultaat van een proces van denken en discussiëren over selectie, collegegelddifferentiatie en flexibele toelating in het hoger onderwijs. Dit proces werd twee jaar lang ondersteund door een aantal experimenten aan hoger onderwijsinstellingen die betrekkingen hebben op deze drie terreinen. De experimenten hebben de commissie voorzien van waardevolle praktijkervaringen en observaties die de discussies met het onderwijsveld en andere belanghebbenden steeds hebben gevoed.

De commissie wil graag iedereen bedanken die heeft bijgedragen aan haar werk. De commissie wil met name al degenen die hebben deelgenomen aan de experimenten bedanken voor hun veelal baanbrekende werk, dat zij met veel enthousiasme en creativiteit hebben uitgevoerd. Degenen die hebben deelgenomen aan de experimenten hebben ervoor gezorgd dat in de instellingen veel in beweging is gekomen met betrekking tot de onderwerpen die aan bod komen in het rapport 'Wegen voor Talent'. De Commissie 'Ruim baan voor talent' is voor de grondige evaluatie van de experimenten die ze uitvoerde, de door de Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO) ingestelde Commissie Sminia veel dank verschuldigd.

Ook wil de commissie de medewerkers van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) van harte bedanken voor de professionele manier waarop zij de leden van de commissie inhoudelijk en secretariael hebben ondersteund bij haar werk.

Namens de Commissie 'Ruim baan voor talent',

Benk Korthals
Voorzitter

Samenstelling Commissie 'Ruim baan voor talent'

Voorzitter:	De heer mr. A.H. Korthals
Leden:	De heer prof. dr. H.P.M. Adriaansens De heer prof. dr. J. van Helleman De heer prof. dr. R.S. Reneman Mevrouw mr. W. Sorgdrager
Ambtelijk secretariaat:	Mevrouw dr. B.S. Oen De heer mr. B. Derks (tot 15 oktober 2006) De heer drs. A.A. von Balluseck (vanaf 15 oktober 2006) Mevrouw J.P. Saraber



Inleiding

Wat vooraf ging

In december 2003 bood de toenmalige staatssecretaris van OCW de notitie 'Ruim baan voor talent'¹ aan de Tweede Kamer aan. De staatssecretaris wilde op grond van deze notitie de discussie voeren over het toelatingsbeleid in het hoger onderwijs in de toekomst.

De notitie vormde tevens de kabinetsreactie op een interdepartementaal beleidsonderzoek (IBO) naar collegegelddifferentiatie, het advies 'Over de top, duidelijkheid door differentiatie' van de Werkgroep Topmasters en de rapporten 'De juiste student op de juiste plaats' en 'Lot in eigen hand' van de Begeleidingscommissie Decentrale Toelating. Uit deze rapportages konden de volgende conclusies worden getrokken:

- Om internationaal concurrerend te blijven en om tegemoet te komen aan de behoefte aan meer diversiteit in opleidingen heeft Nederland meer zichtbare topopleidingen in het hoger onderwijs nodig.
- Voor het daadwerkelijk tot stand brengen van topopleidingen is selectie van studenten een conditio sine qua non. Zelfselectie door studenten is niet voldoende.
- Als meer collegegeld voor opleidingen met een meerwaarde kan worden gevraagd, geeft dat instellingen meer mogelijkheden om diversiteit, waaronder topkwaliteit, in het opleidingsaanbod aan te brengen. Transparantie van de kwaliteit van de opleiding (en de reden waarom er meer voor moet worden betaald) voor studenten is een randvoorwaarde, evenals een goed werkende markt van hoger onderwijs (dus geen prijsafspraken tussen instellingen).
- Ruimte voor instellingen bij de toelating van studenten is niet alleen functioneel voor topopleidingen; selectie en decentrale toelating kunnen in het algemeen bijdragen aan verhoging van kwaliteit en rendement van opleidingen en het toelaten van nieuwe doelgroepen studenten op grond van erkennen van verworven competenties (evc).
- Er is nog onvoldoende duidelijkheid over de effecten van decentrale toelating en hogere collegegelden op de toegankelijkheid van het Nederlands hoger onderwijs.

Centraal in de notitie 'Ruim baan voor talent' stond de overtuiging dat versterking van het innovatievermogen in Nederland met kracht ter hand moet worden genomen en dat het aanmoedigen van toptalent in onderwijs en onderzoek daarvoor een noodzakelijke voorwaarde is. Het beleid is dan ook gericht op het bevorderen van excellentie en maximale participatie in en aan hoger onderwijs, indien nodig met 'onorthodoxe maatregelen'. De notitie stelde verder dat:

"het beschikken over een krachtige kenniseconomie voor Nederland noodzakelijk is in een wereld waarin internationale ontwikkelingen een steeds grotere invloed krijgen op nationale ontwikkelingen. Ons land krijgt meer en meer te maken met internationale concurrentie, onder andere omdat studenten internationaal mobieler worden. Het Nederlands hoger onderwijs zal dus meer moeite moeten doen om studenten aan te trekken, en te behouden. Het is echter de vraag of Nederland voldoende positie heeft om de groeiende internationale concurrentie aan te kunnen. Versterken van het hoger onderwijs en de functie daarvan voor de kennisamenleving vormt een noodzakelijke stap om in Europa niet achterop te raken en het momentum terug te winnen."

¹ Tweede Kamer, 2003-2004, 29388, nr. 1.

Essentieel voor het bevorderen van excellentie en het verbeteren van de participatie is de toelating tot het hoger onderwijs. Die heeft twee aspecten: selectie door de student (zelfselectie) en selectie door de universiteiten en hogescholen.”

Het kabinet Balkenende I zette de deur open naar een ruimere toepassing van selectie en collegegelddifferentiatie door deze in zijn Strategisch Akkoord mogelijk te maken voor specifieke opleidingen met een erkende evidente meerwaarde. Een eerste stap hierin werd het mogelijk maken van begeleide experimenten met verruimde toepassing van decentrale toelating en ‘collegegelddifferentiatie’.

De Commissie ‘Ruim baan voor talent’ werd gevraagd de experimenten te begeleiden en tegelijkertijd een taboedoorbrekende discussie over het toelatingsbeleid met de belanghebbende partijen te voeren.

De opdracht

In 2004 kreeg de Commissie ‘Ruim baan voor talent’ de volgende opdracht van de staatssecretaris van OCW:

- Het beoordelen van voorstellen voor experimenten in de studie jaren 2005/2006 en 2006/2007 met betrekking tot flexibele toelating, selectie van studenten en collegegelddifferentiatie bij opleidingen in het hoger onderwijs met erkende evidente meerwaarde en het monitoren van het verloop van die experimenten.
- Het beoordelen van voorstellen voor initiatieven in het studiejaar 2004/2005, waarmee universiteiten en hogescholen zich op deze experimenten voorbereiden.
- Het uitvoeren van overige activiteiten die verband houden met een nieuw toelatingsbeleid in het hoger onderwijs, zijnde het organiseren van discussiebijeenkomsten en het functioneren als loket voor toelatingsvraagstukken.

Ten behoeve van de experimenten zijn tijdelijk wettelijke mogelijkheden gecreëerd voor selectie, collegegeldverhoging en flexibele toelating. Collegegelddifferentiatie was daarmee beperkt tot collegegeldverhoging. Het idee van collegegeldverlaging, bedoeld om een grotere toestroom van studenten bij bepaalde opleidingen te realiseren, was inmiddels verlaten².

In het wetgevingsoverleg van de vaste commissie voor OCW over de experimentenwet ‘vooropleidingseisen, selectie en collegegeldheffing’ op 24 januari 2005 vroeg de Tweede Kamer aan de staatssecretaris van OCW om een tweede ronde experimenten ‘Ruim baan voor talent’. Deze ronde moest volgens de Kamer betrekking hebben op binnen de huidige wet passende experimenten bij opleidingen met ‘erkende evidente meerwaarde’. Belangrijk verschil met de eerste ronde experimenten was dat in de tweede ronde geen toepassing plaatsvond van selectie aan de poort en collegegeldverhoging, maar dat deze tweede ronde was gericht op de ontwikkeling van honoursprogramma’s en niet op mogelijke andere vormen van meerwaarde. Wat met ‘erkende evidente meerwaarde’ werd bedoeld werd ook toen niet duidelijk.

Het verzoek van de Tweede Kamer vormde de opdracht aan de commissie om de beste voorstellen voor honoursprogramma’s te selecteren en vervolgens het verloop van deze ‘experimenten’ te monitoren. In het beoordelingskader voor deze programma’s legde de commissie de nadruk

² Tweede Kamer, 2004-2005, 29819, nr.3.



op extra gemotiveerde studenten, de kwaliteit van de docenten en de vorming van een academic en professional community, respectievelijk voor universitaire opleidingen en opleidingen aan hogescholen.

Beide rondes experimenten waren – conform de wens van de Kamer – gericht op het verder ontwikkelen van opleidingen of opleidingsprogramma's met erkende evidente meerwaarde. De tweede ronde experimenten startte per september 2006 en liep parallel aan de eerste ronde experimenten.

Inmiddels is het 2007 en ligt het eindrapport van de Commissie 'Ruim baan voor talent' voor u. Mede door de resultaten van de experimenten is de discussie over selectie in de afgelopen jaren verschoven. Het gaat nu minder om 'uitsluiting' van studenten bij topopleidingen maar meer om differentiatie in het hoger onderwijs en afstemming tussen student en studie. Die verschuiving in de maatschappelijke discussie is een belangrijke opbrengst van 'Ruim baan voor talent'.

Evolutie in denken over selectie en collegegelddifferentiatie

De veronderstelling van de commissie was dat er opleidingen zouden zijn die excellentie zouden kunnen bereiken, als zij meer collegegeld zouden kunnen vragen en als zij de beste studenten zouden kunnen selecteren. De gedachten van de commissie zijn echter mede door verschillende discussies, bijvoorbeeld tijdens de twee conferenties³ die zij heeft georganiseerd en door de ingediende voorstellen voor experimenten, in een andere richting geëvolueerd.

Universiteiten en hogescholen blijken vooral bezig te zijn met het op peil houden van de kwaliteit van het onderwijs. Zij zouden onderwijs willen aanbieden waarbij elke student het maximale uit zichzelf haalt, wat nu nog te weinig gebeurt⁴. Instellingen zien vooral mogelijkheden in het kleinschalig organiseren van onderwijs en in het organiseren van meerdere differentiaties⁵ binnen een grote studie. Kleinschalig onderwijs biedt mogelijkheden voor meer betrokkenheid van studenten en docenten bij de opleiding, terwijl differentiaties nodig zijn, omdat niet alle studenten voor hetzelfde komen of tot hetzelfde in staat zijn.

Bij meer differentiatie in het hoger onderwijs wint 'matching' van verwachtingen, doelen en inspanningen van studenten met het karakter van de opleidingen aan betekenis. Er zijn verschillende momenten voor en tijdens de opleiding waarop beoordeeld kan worden of de interesse en de mogelijkheden van studenten aansluiten bij de inhoud, vorm en intensiteit van de opleiding.

Het eerste matchingsmoment is bij de toelating tot de bachelorfase. Het diploma van het voortgezet onderwijs (vo) vormt voor die toelating de basis. Matching tussen student en studie vindt plaats doordat scholieren op zoek gaan naar een passende studie. Pre-university colleges⁶ kunnen daarbij behulpzaam zijn. Een veelbelovende ontwikkeling is verder het verzamelen van informatie over competenties van leerlingen in het vo. De Citogroep⁷ doet hiernaar onderzoek. Informatie over competenties verbreedt de basis voor matching en is waardevol omdat het om geijkte informatie gaat. Daarnaast kan ook selectie 'aan de poort' bijdragen aan matching bij de toelating tot de bachelorfase. Met selectie 'aan de poort' bedoelt de commissie dat studenten op basis van selectiecriteria wel of niet toegelaten

³ 4 oktober 2006 en 17 oktober 2007.

⁴ Tussenrapportage 2006, pagina 6.

⁵ Differentiaties zijn verschillende leerwegen binnen het hoger onderwijs, zoals leerwegen die verschillen in onderwijsconcept of die verschillen in niveaus (bijvoorbeeld honoursprogramma's voor bijzonder talent).

⁶ Een pre-university college is een onderdeel van de universiteit dat onderwijs verzorgt voor leerlingen uit het voortgezet wetenschappelijk onderwijs (vwo).

⁷ De Citogroep voert een proef uit op scholen die samenwerken in het project 'havisten competent naar hbo'. Het doel is te onderzoeken of de beoordelingsmethode van Cito betrouwbaar en uitvoerbaar is. Informatie over 'havisten competent naar hbo' is te lezen op www.havistencompetent.nl. Informatie over de proef en de beoordelingsmethode is te lezen in het artikel 'De digitale doorstroombaan van vmbo-mbo' van drs. H. Pohlmann-Nepveu en drs. L.M.L. Smeets, in: *Examens*, tijdschrift voor de toetspraktijk, december 2006, nr. 4.

worden tot een opleiding in het hoger onderwijs. Bij toepassing van selectie aan de poort ten behoeve van matching gaat het om selectiecriteria die relevant zijn voor de opleiding en niet om selectie van de beste studenten. Selectie aan de poort ten behoeve van matching is alleen zinvol als het gaat om selectiecriteria die niet al getoetst worden in het kader van het centraal schriftelijk eindexamen.

Het volgende matchingsmoment is tijdens en na het eerste jaar. Na het eerste jaar kan het negatief bindend studieadvies toegepast worden om studenten die achteraf niet geschikt blijken te zijn voor de opleiding weg te sturen. Daarnaast kan selectie 'na de poort' toegepast worden. Met selectie 'na de poort' bedoelt de commissie selectie bij de toelating tot een differentiatie binnen de opleiding. Het voordeel van selectie na de poort is dat er geselecteerd kan worden op in het hoger onderwijs behaalde resultaten. Het is duidelijk(er) wat studenten kunnen en willen. Binnen een grote studie kunnen door toepassing van selectie na de poort (dat kan aan het begin van het studiejaar of na enige tijd plaatsvinden) differentiaties worden ontwikkeld voor groepen gelijk gemotiveerde en getalenteerde studenten.

Het laatste matchingsmoment is de toegang tot de masterfase. De masterfase is de specialisatiefase. Om die reden is selectie, met het oog op matching, noodzakelijk. Bij de toegang tot de onderzoeksmaster is hiermee in de afgelopen jaren al veel ervaring opgedaan. Voor de doorstroommaster vindt matching plaats doordat de eindtermen van de bacheloropleiding zijn afgestemd op de instroomeisen van deze masteropleiding.

Vanuit matchingsoogpunt is in het huidige Nederlandse onderwijslandschap selectie aan de poort vaak niet (het meest) zinvol en heeft selectie na de poort de voorkeur. Verschillende studies geven aan dat selectie aan de poort weinig toevoegt aan het eindexamen voortgezet onderwijs. In de meeste situaties lijkt selectie na de poort daarom een betere optie⁸.

Dat neemt niet weg dat er in de huidige Nederlandse context diverse opleidingen zijn met bijzondere onderwijsconcepten, waarbij selectie aan de poort nuttig kan zijn. Dit blijkt uit de evaluatie van de experimenten. In hoofdstuk 3 gaat de commissie hierop dieper in. Er zullen meer bijzondere onderwijsconcepten moeten komen, ook gericht op excellentie. In een hoger onderwijs dat werkt aan meer differentiatie is een ruimhartiger toepassing van selectie, waarbij de instelling zelf beslist of zij aan of na de poort wil selecteren, volgens de commissie een nuttig instrument. Het is van belang dat getalenteerde studenten de mogelijkheid krijgen om hun talenten te ontplooiën; is het niet in een bijzonder onderwijsconcept gericht op excellentie, dan wel binnen een differentiatie van een opleiding.

⁸ Zie Mellenbergh, 'Schipper mag ik overvaren?', over selectie van aankomende studenten door universiteiten, Cito.

⁹ 'Hogere kwaliteit' wil zeggen dat een hoger eindniveau wordt bereikt. 'Andere kwaliteit' kan bijvoorbeeld betekenen: een ander onderwijsconcept, andere oriëntatie enz..

Opbouw van het eindrapport

In dit rapport gaat de commissie allereerst in op het begrip 'erkende evidente meerwaarde'. Een belangrijke bevinding is dat het begrip 'erkende evidente meerwaarde' in de praktijk nauwelijks bruikbaar is. De experimenten mochten alleen plaatsvinden bij opleidingen met een 'erkende evidente meerwaarde', maar al snel bleek dat instellingen niet helder wisten te formuleren wat die meerwaarde zou moeten zijn. Meestal vatten ze meerwaarde niet op als 'hogere kwaliteit' maar als 'andere kwaliteit'⁹



van het onderwijs. Eén van de conclusies van de commissie is dan ook dat 'erkende evidente meerwaarde' niet bruikbaar is als selectiecriteria voor experimenten.

Vervolgens wordt aan elk van de vier soorten experimenten een hoofdstuk gewijd. Achtereenvolgens komen de experimenten met selectie aan de poort, met collegegeldverhoging (en selectie), met honoursprogramma's en met flexibele toelating aan de orde. Aan het eind van elk hoofdstuk wordt een aantal conclusies getrokken en worden één of meerdere aanbevelingen gedaan die specifiek betrekking hebben op het soort experiment dat in het betreffende hoofdstuk is behandeld.

Het laatste hoofdstuk is gewijd aan de bevindingen en de aanbevelingen van de commissie die betrekking hebben op het bereiken van betere kwaliteit en rendement.



Van erkende evidente meerwaarde naar een specifiek profiel

Meerwaarde

In het Strategisch Akkoord van het kabinet Balkenende I en tijdens het debat in de Tweede Kamer werden selectie en collegegelddifferentiatie beperkt tot opleidingen met 'erkende evidente meerwaarde'. Daarmee werd een begrip geïntroduceerd waarmee de commissie van meet af aan geworsteld heeft. De commissie had als taak om de onderbouwing door de instellingen van hun meerwaarde te beoordelen en na te gaan of die meerwaarde ook echt bestond. In de toelichting op de opdracht aan de commissie stond dat bij meerwaarde gedacht werd aan iets extra's wat reguliere opleidingen niet aanbieden en dat leidt tot meer kwaliteit van het onderwijs.

Allereerst heeft de commissie een beoordelingskader (bijlage 2) ontwikkeld voor de voorstellen voor experimenten. De commissie had hierbij niet de pretentie om erkende evidente meerwaarde exact te definiëren. Het beoordelingskader was bedoeld als middel om het kaf van het koren te scheiden. Tegelijkertijd wilde de commissie instellingen de ruimte geven om hun meerwaarde zelf in te vullen.

Van toptalent naar elk talent

De tweede stap was het beoordelen van de voorstellen voor selectie en collegegeldverhoging. Opleidingen bleken niet in staat duidelijk te maken wat 'erkende evidente meerwaarde' was, laat staan dat ze iets aanboden dat daarop leek. Meerwaarde werd meestal niet opgevat als meer kwaliteit, maar als andere kwaliteit. En in veel aanvragen was geen duidelijk verschil met de reguliere kwaliteit waar te nemen. De commissie heeft daarom voorstellen geselecteerd die het meest in de buurt kwamen van wat als meerwaarde kon worden gezien. Gevolg hiervan was een verschuiving: bij de uitnodiging te komen met voorstellen werd vooral gemikt op toptalent, in de praktijk ging het in de voorstellen vaak om het talent ontwikkelen bij een bredere groep van studenten.

De evaluatie van de experimenten

Er zijn verschillende evaluatieonderzoeken uitgevoerd. Ten eerste is de erkende evidente meerwaarde van elk experiment door de NVAO beoordeeld. De commissie heeft de NVAO gevraagd om aan te geven of de experimenten echt meerwaarde bieden. Het gaat hier om een 'peeroordeel' van deskundigen over meerwaarde. Het kan daardoor voorkomen dat degenen die aan de experimenten hebben deelgenomen, deze hebben uitgevoerd zoals in het voorstel was aangekondigd, maar dat het oordeel van de NVAO op bepaalde onderdelen van het experiment niettemin negatief was¹⁰.

Ten tweede heeft de commissie van elk experiment gegevens over instroom, doorstroom en uitstroom van studenten verzameld. Informatie over de instroom is een indicatie voor de toegankelijkheid en aantrekkelijkheid voor studenten. Gegevens over doorstroom en uitstroom zijn een aanwijzing voor het studiesucces. Gelet op de korte looptijd van de experimenten wordt de informatie over doorstroom en uitstroom, voor zover aangeleverd, wel gepresenteerd (bijlage 4), maar verbindt de commissie er geen conclusies aan.

Ten derde zijn er onderzoeken gehouden onder de betrokken studenten en docenten. Daarbij kwamen de volgende onderwerpen aan de orde:

¹⁰ Experiment Opleiding tot leraar basisonderwijs bij Hogeschool InHolland: oordeel NVAO was dat een lector specifiek noodzakelijk was, terwijl in het oorspronkelijke voorstel was aangegeven dat er geen eigen lector zou zijn. Experiment Management Economie en Recht bij Hogeschool InHolland: oordeel NVAO was dat er vraagtekens waren bij de ambitie alleen te werven onder vwo-ers, terwijl in het oorspronkelijke voorstel was aangegeven dat alleen werving onder vwo-ers zou plaatsvinden. Honours Programma Geschiedenis bij de Universiteit Leiden: oordeel NVAO was dat het totale programma nog niet voldoende gestructureerd was. Degenen die het honoursprogramma hebben uitgevoerd vinden dat daarmee niet volledig recht wordt gedaan aan de logische opbouw van de kern van het programma.

- De oordelen van studenten (onderzoek door Research voor Beleid, bijlage 7 en bijlage 8) over verschillende thema's¹¹. Die thema's sloten aan bij de vragenlijsten van de Keuzegids Hoger Onderwijs. Daardoor konden de oordelen van studenten worden vergeleken met die van studenten in reguliere opleidingen.
- De oordelen van docenten (onderzoek door IVA beleidsonderzoek, bijlage 9 en 10). De docenten is gevraagd naar hun ervaringen met studenten en het onderwijs. Een andere centrale vraag was of zij (positieve) ervaringen toeschreven aan het experiment.
- De kenmerken van studenten, waaronder geslacht, sociaal-economische herkomst, financiële situatie en leengedrag, en tijdsbesteding (onderzoek door ResearchNed, bijlage 11 en bijlage 12).

De onderzoeken onder studenten en docenten hebben hun beperkingen. De experimenten zijn zeer verschillend van aard, waardoor de oordelen van studenten en docenten het beste per experiment bekeken kunnen worden. Bij de studenten zijn de uitkomsten van sommige experimenten daardoor gebaseerd op een klein aantal studenten. Bij het onderzoek onder docenten had het - door de kleine omvang van en de geringe respons bij sommige experimenten - geen zin om de uitkomsten per experiment te presenteren. Daarom baseert de commissie zich vooral op de evaluatie door de NVAO. De onderzoeken onder studenten en docenten, plus de informatie over instroom, doorstroom en uitstroom van studenten gebruikt de commissie om de NVAO-evaluatie te ondersteunen. Waar sprake is van tegenstellingen, besteedt de commissie daar aandacht aan.

Van meerwaarde naar een specifiek profiel

De NVAO heeft een beoordelingskader voor meerwaarde opgesteld (bijlage 3). De bedoeling was een definitie van meerwaarde te vinden die aansloot bij de manier waarop instellingen meerwaarde in hun voorstellen onderbouwden. Per experiment hebben de instellingen en de NVAO bepaald welke aspecten van meerwaarde volgens de indieners bij de evaluatie de meeste nadruk zouden moeten krijgen. Deze 'Nadere toelichting per experiment van de erkende evidente meerwaarde ten behoeve van de evaluatie door de NVAO' is een bijlage van de tussenrapportage over 2005.

De NVAO heeft vervolgens de door de instellingen onderbouwde meerwaarde gebruikt bij de opstelling van een evaluatieprotocol.

In dit protocol betekent meerwaarde globaal dat de opleiding eindkwalificaties formuleert die beogen een specifiek profiel van de opleiding te realiseren, met een daarbij aansluitend onderwijsprogramma en daarbij passende docenten. Bij een specifiek profiel gaat het bijvoorbeeld om de focus op:

- diepgaande kennis van de discipline en/of
- inter- of multidisciplinaire kennis en/of
- wetenschappelijk en/of beroepsmatig denkvermogen en/of
- academisch leiderschap/professioneel leiderschap en/of
- ethisch normbesef en/of
- onderzoeksvaardigheden en/of
- internationale oriëntatie.

Bij de experimenten met selectie geldt daarenboven dat de opleiding selectiecriteria heeft geformuleerd bij het specifieke profiel. Nogmaals, het gaat hier om de meerwaarde zoals die door de instellingen in de voorstellen

¹¹ Inhoud, keuze, samenhang, werkvormen, loopbaan, docenten, communicatie, studeerbaarheid, gebouwen, faciliteiten.



is onderbouwd, niet om een door de NVAO of door de commissie bedachte definitie van meerwaarde.

De NVAO heeft voor de honoursprogramma's een apart evaluatieprotocol opgesteld. Naar onze mening is dit niet echt een ander evaluatieprotocol, maar ook een protocol voor een specifiek profiel. Het specifieke profiel is hier een honoursprogramma.

De NVAO heeft een commissie van experts ingesteld, met als voorzitter prof. dr. T. Sminia. Deze Commissie Sminia heeft de experimenten beoordeeld (bijlage 3). Het gaat daarbij om een voorlopig oordeel. Volgens de Commissie Sminia is er namelijk nog te weinig bekend over de resultaten, de kwaliteit en de arbeidsmarktperspectieven van afgestudeerden van deze opleidingen. Het is te vroeg om een eindoordeel over de meerwaarde te vellen.

De NVAO heeft gekozen voor de uitwerking van meerwaarde als bijzonder kenmerk en niet als kenmerk van bijzondere kwaliteit. De commissie begrijpt dit, omdat meerwaarde de invulling heeft gekregen van 'specifiek profiel'. Er is geen tegenstelling tussen 'specifiek profiel' en 'hogere kwaliteit'. Een 'specifiek profiel' is breder. Het kan ook 'andere kwaliteit' betreffen. De commissie heeft de NVAO gevraagd ook de (eventuele) potentie voor excellentie aan te geven. De commissie ziet dat terug in de indicaties voor hogere kwaliteit die de Commissie Sminia bij sommige experimenten heeft vermeld.

Conclusie

De door de instellingen onderbouwde en aangeboden meerwaarde heeft betrekking op een specifiek profiel van de opleiding en op een daarbij aansluitend onderwijsprogramma met bijbehorende docenten en - bij experimenten met selectie - geschikte studenten.

Aanbeveling

De commissie adviseert meer differentiatie in het hoger onderwijs aan te brengen door differentiaties binnen opleidingen aan te brengen (bijvoorbeeld naar niveau) en meer opleidingen met een specifiek profiel aan te bieden.

Selectie aan de poort

Het denken over selectie aan de poort

Toen de experimenten begonnen was selectie aan de poort omstreden. Er waren twee kampen. De voorstanders vonden selectie noodzakelijk om de juiste student op de juiste plaats te krijgen. Dat was weer noodzakelijk om tot de internationale top te kunnen behoren. Als onderbouwing verwezen ze naar de praktijk van Amerikaanse topuniversiteiten. Bovendien zagen ze selectie als een probaat middel bij teveel studenten voor een beperkt aantal studieplaatsen.

De tegenstanders wezen op onderzoeken waaruit bleek dat de voorspellende waarde van selectie gering was. Ze vonden dat het examen van het voortgezet onderwijs al voldoende selecteerde voor het vervolgonderwijs.

De commissie heeft - los van de discussie tussen voor- en tegenstanders - van meet af aan een andere invalshoek gekozen. Of selectie werkt of niet hangt volgens de commissie af van de onderwijscontext. Als de onderwijscontext niet verschilt van een reguliere opleiding, heeft selectie weinig voorspellende waarde en ook anderzijds weinig zin. De commissie illustreert dat met een zwembadmetafoor: een profvoetballer presteert in een zwembad waarschijnlijk weinig bijzonders. Op een voetbalveld - in een goed team, met een sterke coach - komen zijn kwaliteiten wel tot uiting. Daarmee bedoelt de commissie dat de onderwijsomgeving zo moet zijn dat studenten aan de slag kunnen met hun intelligentie en academische nieuwsgierigheid; hun individuele kwaliteiten hebben een context nodig om te gedijen. Een dergelijke stimulerende onderwijscontext is in feite een eis die aan iedere opleiding zou moeten worden gesteld. Echter, de praktijk is dat een stimulerende onderwijscontext in termen van kleinschalig onderwijs, een academic community en activerende onderwijsvormen, voorlopig nog geen gemeengoed is in het Nederlandse hoger onderwijs.

Voor het hoger onderwijs moet de discussie dus niet alleen gaan over selectie op individuele kwaliteiten. Het gaat ook om de onderwijsomgeving, en hoe daarvoor geselecteerd (gematcht) moet worden. De commissie ziet de uitdaging in het ontwikkelen van opleidingen met een specifiek profiel. Hoe specifiek geprofileerd de onderwijscontext is, hoe belangrijker de matching en hoe groter het nut van selectie zal zijn.

De experimenten bieden bij uitstek de mogelijkheid om de verwachtingen van de commissie te toetsen. De vraag is of degenen die hebben deelgenomen aan de experimenten erin geslaagd zijn een match tussen student en studie te realiseren. Daarop waren ze namelijk geselecteerd.

In de discussie over de experimenten blijkt de rol van selectie als matchingsinstrument breed geaccepteerd te worden, waarbij gesteld wordt dat in het huidige Nederlandse onderwijslandschap selectie na de poort meestal een betere optie is dan selectie aan de poort (zie inleiding). Selectie aan de poort met het oog op matching is vooral zinvol bij opleidingen met een specifiek profiel. Dergelijke opleidingen zijn momenteel nog een uitzondering, maar het aantal neemt toe.

Uit de discussie over selectie en matching blijkt dat het bij selectie om meer gaat dan alleen matching. Uitgaande van de condities voor matching, moet selectie ook ingezet kunnen worden om massaliteit te bestrijden, bepaalde

typen studenten aan te trekken (slimmere studenten, meer jongens, meer buitenlanders) en om een gemotiveerde groep te creëren. Een betere afstemming van student en studie kan er ook toe leiden dat enkele opleidingen zich gaan onderscheiden door een 'hogere kwaliteit' van het onderwijs.

De experimenten met selectie aan de poort

Er zijn tien experimenten gestart. Vijf voorstellen voor experimenten zijn door de commissie afgewezen en één experiment is wel voorbereid maar uiteindelijk niet gestart¹².

De experimenten dienden te onderbouwen welke erkende evidente meerwaarde zij aanboden (zie hoofdstuk 2) om selectie aan de poort te rechtvaardigen. Bij één experiment moest de meerwaarde nog ontwikkeld worden en is een geheel nieuw programma opgezet. Het betreft de opleiding tot leraar basisonderwijs aan Hogeschool InHolland. De andere opleidingen boden al meerwaarde, en daarom werd geëxperimenteerd met het ontwikkelen en toepassen van selectie.

Voor de meeste experimenten was de gedachte achter selectie dat de student die past bij het geboden onderwijs eraan kan bijdragen dat de missie van de opleiding waargemaakt wordt. Zoals in hoofdstuk 2 is aangegeven ging het bij de experimenten niet zozeer om 'hogere kwaliteit', als wel om 'andere kwaliteit'. De selectie richtte zich daarom op matching van student en studie en minder op het binnenhalen van de beste studenten.

Betere matching van student en studie

De beoordeling door de Commissie Sminia (bijlage 3) laat zien dat zeven van de tien gestarte experimenten met selectie door die selectie een betere match van student en studie realiseerden. In die gevallen gaat het om opleidingen met een specifiek profiel, plus een onderwijsprogramma en docenten die daarbij horen.

De looptijd van de experimenten is te kort om al uitspraken te doen over het niveau van de afgestudeerden. Toch heeft de Commissie Sminia bij sommige experimenten¹³ al geconstateerd dat studenten die via selectie zijn toegelaten betere studieresultaten boeken. Ook laten deze experimenten minder uitvallers zien.

Een aantal experimenten is er (nog) niet in geslaagd een betere match van student en studie te realiseren. Het kan zijn dat hun selectiemethode nog niet voldeed of dat de opleidingen relatief weinig aanmeldingen hadden, waardoor er weinig te selecteren viel. Dat was bijvoorbeeld het geval bij de opleiding tot leraar basisonderwijs. Tot die opleiding werden 11 studenten toegelaten, terwijl de opleiding had gehoopt op 20. Een scherpere profilering van de opleiding zou kunnen helpen om geschikte studenten aan te trekken. Een ander experiment worstelt niet alleen met de match van student en studie, maar ook met de afstemming van het programma en het personeel op het specifieke profiel.

In drie gevallen zijn er ook indicaties voor een hogere kwaliteit. Bij International Business Administration (IBA) aan de Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR) is deze toe te schrijven aan de studenten die beter gemotiveerd zijn en harder werken dan bij de Nederlandstalige opleiding aan dezelfde universiteit.

¹² Het voorstel voor een experiment met selectie aan de poort bij de Universiteit Leiden.

¹³ De experimenten bij de Hogeschool Zuyd en bij de NHTV internationale hogeschool Breda.





Effect van selectie: steeds betere studenten (vliegwieleffect)

Studiesucces en hoge kwaliteit trekken betere studenten aan waardoor de kwaliteit nog hoger wordt. Bij het University College Utrecht (UCU), dat als enige van de experimenten al langer bestaat én van meet af aan studenten aan de poort selecteert, is dat ook te zien.

Vliegwieleffect

Het UCU heeft steeds meer aanmeldingen van een steeds hogere gemiddelde kwaliteit. Bijgevolg volstaat het al een aantal jaren niet meer om vast te stellen wie gekwalificeerd is en wie niet, maar moet ook geprioriteerd worden onder geschikte kandidaten.

Bron: rapport Commissie Sminia.

Te weinig studieplaatsen

Vaak kunnen opleidingen of programma's met een specifiek profiel niet alle geschikte studenten plaatsen. Dit is bijvoorbeeld duidelijk bij het UCU. Daar werd de selectieprocedure voor het experiment veranderd: van een procedure om vast te stellen of kandidaten geschikt zijn naar prioritering van geschikte kandidaten. De commissie vindt het logisch dat opleidingen in een dergelijke situatie ook kijken naar wat een student voor unieks kan bijdragen aan de academic community.

De commissie geeft zeker bij opleidingen met een specifiek profiel, aan selectie aan de poort de voorkeur boven loting. Bij de opleiding Utrechtse School voor Bestuurs- en Organiseringswetenschap (USBO) en IBA is de uitval van studenten teruggedrongen en de betrokkenheid verhoogd nadat de loting werd vervangen door selectie¹⁴.

Effecten op de toegankelijkheid, kenmerken van de studenten

Invoering van selectie heeft geen duidelijk effect op de toegankelijkheid van de opleiding. De aanmeldingen en de instroom zijn bij de experimenten met selectie op peil gebleven en in sommige gevallen zelfs toegenomen. In slechts één geval zijn het aantal aanmeldingen en de instroom afgenomen. Mogelijk is dit een gevolg van zelfselectie, maar het kan ook zijn dat scholieren denken: "daar begin ik niet aan". Selectie lijkt, aldus de evaluatie, geen drempel te zijn voor vrouwen. Bij een groot aantal selecterende opleidingen zijn vrouwen eerder oververtegenwoordigd: bij drie liberal arts colleges, logopedie en bij de masteropleidingen rechtsgeleerdheid aan de Universiteit Maastricht. Alleen bij IBA aan de EUR en Bestuurskunde aan de Universiteit van Tilburg zijn de vrouwen in de minderheid. Bij enkele, maar zeker niet alle, selecterende opleidingen zijn de studenten gemiddeld afkomstig uit een hoger sociaal milieu dan de studenten bij andere opleidingen. Dit geldt voor studenten aan de USBO en studenten aan de drie liberal arts colleges. Er zijn echter ook selecterende opleidingen waarbij de studenten juist afkomstig zijn uit een lager sociaal milieu, namelijk studenten bij Media en Entertainment Management (MEM) aan de NHTV internationale hogeschool Breda (NHTV)¹⁵ en studenten bij Logopedie aan de Hogeschool Zuyd¹⁶.

¹⁴ In combinatie met decentrale selectie.

¹⁵ Experiment met selectie en collegegelddifferentiatie.

¹⁶ De afwijking is alleen significant bij de MEM.

Overige effecten van selectie aan de poort

Bij sommige experimenten bleek, naast de eerder genoemde effecten, selectie aan de poort nog andere belangrijke voordelen te hebben:

- student en opleiding ondertekenen een contract, waarbij de student zich verplicht zich volledig in te zetten voor de studie en waarbij de opleiding zich verplicht intensief- en uitdagend onderwijs te bieden.



- Meer zelfselectie en zelfreflectie onder aankomende studenten. Aankomende studenten denken beter na over wat ze willen gaan studeren.
- Studenten lopen minder risico na een jaar alsnog met een negatief bindend studieadvies van de opleiding gestuurd te worden. Dit is vooral bij opleidingen met veel buitenlandse studenten een belangrijke winst.

Onderscheid bachelor- en masterfase

Het is nodig een duidelijk onderscheid te maken tussen selecties voor de bachelorfase en de masterfase. Voor de bachelorfase is selectie aan de poort vooral nuttig bij een studentenpopulatie met uiteenlopende capaciteiten, vooropleidingen, belangstellingen en persoonlijkheden. Voor gespecialiseerde masteropleidingen (bijvoorbeeld onderzoeksmasters) is selectie aan de poort al gebruikelijk en helpt het om de opleidingen te laten meedraaien in de top van het internationale onderwijs en onderzoek. Selectie is bij dit soort masteropleidingen toegestaan op basis van kennis, inzicht en vaardigheden. Een selectie criterium als motivatie is normaal gesproken niet toegestaan en is daarom een interessant aspect aan de experimenten bij masteropleidingen (waar motivatie is toegestaan op basis van de experimentenwet). Van de twee experimenten bij een masteropleiding is één positief beoordeeld door de Commissie Sminia.

Toelatingstesten

De Commissie Sminia is bij haar evaluatie een zeer diverse toelatingspraktijk tegengekomen. Er blijkt een scala aan toelatingstesten, van sollicitatiebrieven tot gesprekken. Geen van de lopende experimenten gaat alleen af op studieresultaten (eindexamencijfers of cijfers van de eerste fase van de opleiding). Volgens de Commissie Sminia hebben de ontwikkelde selectie-instrumenten veel potentie, maar is het zaak om ze verder te ontwikkelen.

Een aparte casus is de Universiteit Leiden, die een experiment met selectie had voorbereid, maar daar later vanaf zag. De casus is vooral interessant omdat het om opleidingen met veel studenten gaat. De universiteit wil een optimale match tussen student en studie, maar zo min mogelijk studenten onterecht afwijzen. Wanneer echter alleen de studenten met een zeven of hoger worden geselecteerd, daalt de instroom met 50-70%. Van de studenten die dan afgewezen zouden worden, haalt bij sommige studies 50-60% toch na twee jaar de propedeuse.

Over de ervaringen van de Universiteit Leiden heeft de commissie in de Tussenrapportage 2006 meer in detail gerapporteerd. Uit onderzoek bij de opleidingen Rechten, Psychologie en Geschiedenis blijkt dat bij selectie op eindexamencijfers teveel studenten ten onrechte zouden worden afgewezen. Het bleek niet mogelijk om onderzoek te doen naar de effectiviteit van aanvullende selectieve testen. De testen waren vrijblijvend voor de studenten en daarom namen ze de testen wellicht niet serieus genoeg.

Good practices op het gebied van selectie aan de poort uit Commissie Sminia

- USBO
- IBA aan de EUR

Bron: rapport Commissie Sminia



Studenten- en docentenoordelen

Studentenoordelen laten zien dat studenten bij de helft van de opleidingen met selectie aan de poort meer tevreden zijn dan bij reguliere opleidingen. Ook bij een aantal van de experimenten die door de Commissie Sminia niet positief is beoordeeld, zijn studenten meer tevreden. De Commissie Sminia vindt echter dat men er bij deze laatste experimenten nog niet in is geslaagd om de meest geschikte studenten te vinden.

De docenten bij de experimenten met selectie zijn kritisch, zeker in vergelijking met docenten bij andere experimenten. Zo ziet een groot deel van hen op een aantal aspecten geen positieve effecten op studenten: ze kunnen bijvoorbeeld niet beter redeneren en hebben niet sneller grip op de stof. Bij die aspecten waar wel een positief effect wordt waargenomen, komt dat volgens de docenten maar deels door het experiment. Dit is op zich te verklaren. Zoals eerder aangegeven, richten de experimenten zich vooral op de invoering van selectie en minder op onderwijsvernieuwing. Belangrijk is ook dat de meeste experimenten al een vorm van selectie toepasten in de jaren voorafgaand aan het experiment. Daarbij ging het om selectie binnen het kader van de wet: decentrale selectie bij een opleiding met een numerus fixus, aanvullende eisen, zelfselectie, selectie voor masteropleidingen. Het ging dus eerder om uitbreiding - met nieuwe criteria, uitbreiding naar alle studenten - dan om invoering van selectie.

Conclusies

1. Selectie heeft nu een heel andere betekenis dan toen de experimenten begonnen. De discussie gaat nu vooral over afstemming van student en studie (matching).
2. Selectie aan de poort kan zorgen voor een betere afstemming van student en studie. Dit blijkt uit de (zeven) positief beoordeelde experimenten. Daarbij gaat het om opleidingen met een specifiek profiel, met selectiecriteria, een onderwijsprogramma en docenten die daarbij horen.
3. Selectie aan de poort draagt in sommige gevallen bij tot een hogere kwaliteit van de opleiding. Dit is te zien bij IBA aan de EUR, waar de opleiding beter presteert dan de reguliere opleiding, doordat studenten beter gemotiveerd zijn en harder werken. Ook het vliegwieleffect kan eraan bijdragen. Het UCU heeft steeds meer aanmeldingen van een steeds hogere gemiddelde kwaliteit.
4. Vaak kunnen bij opleidingen of programma's met een specifiek profiel niet alle geschikte studenten geplaatst worden. In dat geval is het onvermijdelijk dat geschikte studenten worden afgewezen. Dat is echter geen tekortkoming van de selectieprocedure.
5. Andere belangrijke effecten: een contract tussen student en studie, meer zelfselectie en zelfreflectie onder aankomende studenten, en het voorkomen dat studenten na een jaar alsnog worden weggestuurd.
6. Bij de helft van de experimenten zijn de studenten meer tevreden dan bij reguliere opleidingen.

Aanbevelingen

1. De commissie adviseert opleidingen meer vrijheid te geven om te bepalen of zij studenten 'aan' of 'na' de poort willen selecteren, met het oog op de afstemming van student en studie. Opleidingen kunnen in dat geval selectie aan de poort toepassen om de massaliteit van de instroom van studenten terug te brengen tot een hanteerbare groepsmaat, of bij een numerus fixus, selectie aan de poort toepassen in plaats van loting.
2. De commissie adviseert als voorwaarde voor selectie te stellen dat de opleiding een stimulerende onderwijscontext biedt; dit om te voorkomen dat selectie wordt toegepast om de beste studenten af te romen als alternatief voor verbetering van het onderwijs. Het creëren van een stimulerende onderwijscontext is de eigen verantwoordelijkheid van de opleiding. De commissie denkt niet aan het extern toetsen van een stimulerende onderwijscontext. Criteria hiervoor zouden altijd te vaag of te concreet (en daarmee sturend) zijn.
3. De commissie adviseert alle experimenten te laten doorlopen tot het einde (als er een eerste lichting afgestudeerden is) en te monitoren, zodat ze de discussie kunnen blijven voeden. Nieuwe experimenten acht de commissie op dit moment niet wenselijk, aangezien ze waarschijnlijk niet meer zullen opleveren dan de thans lopende experimenten.



Collegегeldverhoging (en selectie)

Verhoging van het collegегeld biedt de instellingen de mogelijkheid extra investeringen te doen.

Er zijn weinig voorstellen ingediend voor experimenten met collegегeldverhoging. Er werden vijf voorstellen ingediend voor experimenten met collegегeldverhoging in combinatie met selectie en drie voor experimenten met uitsluitend collegегelddifferentiatie. Daarbij merkt de commissie op dat ook de twee opleidingen die formeel alleen experimenteren met collegегeldverhoging, een vorm van selectie toepassen¹⁷. Vijf daarvan startten, maar uiteindelijk ging het bij slechts twee om een substantiële verhoging van het collegегeld: de masteropleiding Social Psychology aan de Vrije Universiteit en een experimenteel programma binnen de bacheloropleiding Management, Economie en Recht (MER) aan Hogeschool InHolland. De commissie vermoedt dat instellingen bang waren bij collegегeldverhoging geschikte studenten mis te lopen, doordat zij geen beurzen mochten aanbieden. De Vrije Universiteit (VU) vond dat ook een probleem. De VU heeft het opgelost door studentassistentenschappen beschikbaar te stellen (zie hierna onder 'toegankelijkheid').

Experimenten met collegегeldverhoging

	Collegегeld
Social Psychology, Vrije Universiteit	€5000 (2005, 2006)
MER, Hogeschool InHolland	€2965 (2005), €3045 (2006)
MEM, NHTV	€1971 (2005), €1994 (2006)
Hotelmanagement, Hotelschool Den Haag	€1985 (2006)
Fysiotherapie, Hogeschool Zuyd	€1596 (2005), €1619 (2006)

Het reguliere collegегeld was in 2005 €1496,- en in 2006 €1519,-

De Commissie Sminia beoordeelde de vijf experimenten die door de commissie zijn goedgekeurd. De commissie constateert dat vier van de vijf opleidingen erin slaagden een opleiding met een specifiek profiel te realiseren.

De Commissie Sminia constateert dat de verhoging van het collegегeld vaak symbolisch is en dat niet altijd duidelijk is wat de studenten ervoor terugkrijgen. Bij een enkele opleiding (MER aan Hogeschool InHolland) kiezen te weinig studenten voor de opleiding en heeft de verhoging van het collegегeld waarschijnlijk een negatief effect op de belangstelling voor de opleiding.

De Commissie Sminia noemt Social Psychology een best practice, maar vraagt zich af of de opleiding gezien de kleine studentenaantallen levensvatbaar is.

Toegankelijkheid

De invoering van collegегeldverhoging heeft er in het algemeen niet toe geleid dat studenten wegblijven. Wel kampt een aantal opleidingen (Social Psychology aan de VU, MER aan Hogeschool InHolland) met een gering aantal studenten (ook minder studenten dan plaatsen).

Studenten hebben weinig extra leningen afgesloten. Zij verdienen wel relatief veel bij (bijlage 11). Bij het experiment bij de Vrije Universiteit

¹⁷ Social Psychology aan de VU: selectie tot een (niet-aansluitende) masteropleiding. Hotelschool Den Haag: aanvullende eisen.

Amsterdam kregen sommige studenten een studentassistentchap aangeboden. Door het perspectief op een betaald assistentschap lijkt de bereidheid van studenten om meer collegegeld te betalen hoger. Studentassistentenschappen zijn ook praktisch, omdat zij studenten meer betrekken bij het onderzoek en omdat zij de staf helpen met zijn onderzoek. De studenten bij het experiment bij Social Psychology aan de VU vallen in meerdere opzichten op: de ouders hebben een laag gemiddeld netto maandinkomen (ca. 25% lager dan de referentiegroep), het percentage lenende studenten onder de uitwonende studenten is relatief hoog (60%), zij lenen omdat ze nu al weten dat ze later voldoende inkomsten hebben om de lening snel weer te kunnen aflossen, zij verdienen relatief veel bij en geven als belangrijkste reden 'voorzien in levensonderhoud' op. Het gaat overigens maar om een klein aantal studenten.

Bij twee experimenten met collegegeldverhoging wijkt het sociaal milieu, waaruit de studenten afkomstig zijn, af van het sociaal milieu van andere opleidingen: bij Hotelmanagement aan de Hotelschool Den Haag zijn de studenten afkomstig uit een iets hoger sociaal milieu en bij MEM aan de NHTV zijn de studenten afkomstig uit een iets lager sociaal milieu. De man-vrouwverhouding wijkt niet af.

Studenten- en docentenoordelen

De studentenoordelen laten zien dat bij de twee opleidingen met een substantiële collegegeldverhoging de studenten meer tevreden zijn dan bij reguliere opleidingen. Verder is er geen duidelijke relatie tussen enerzijds collegegeldverhoging en, indien van toepassing, selectie en anderzijds studententevredenheid¹⁸.

De docenten zijn over het algemeen positief over de experimenten. Er is gekeken naar de mening van docenten over:

- identificatiemogelijkheden voor studenten (o.a. zijn studenten meer betrokken en gemotiveerder?);
- activerende onderwijsvormen;
- vorming (o.a. kunnen studenten beter redeneren, zijn ze actiever betrokken bij onderzoek?);
- ruimte voor verschil (o.a. wordt het aanwezige talent beter benut, is de opleiding afgestemd op de individuele student?);
- de kwaliteit van docenten.

Deze aspecten vormden ook het kader bij de beoordeling van de voorstellen voor de experimenten.

Opvallend is dat bij de experimenten met collegegeldverhoging, Social Psychology aan de VU en Hotelmanagement aan de Hotelschool Den Haag, een ruime meerderheid, soms alle, van de docenten positief was over de verschillende aspecten. Ze schreven de veranderingen vrijwel altijd toe aan collegegeldverhoging. Bij de experimenten met collegegeldverhoging in combinatie met selectie, zijn ook veel docenten positief, maar geen ruime meerderheid.

Conclusies

1. Er zijn weinig voorstellen ingediend. Over vier van de vijf experimenten is de Commissie Sminia positief. De commissie noemt de masteropleiding Social Psychology aan de VU een best practice.

¹⁸ Bij de Hotelschool Den Haag is de score niet hoger en bij de NHTV is de score zelfs lager. Bij fysiotherapie is de score hoger, maar gaat het om een experiment waarvan het collegegeld nauwelijks is verhoogd.



2. De verhoging van het collegegeld was vaak minimaal en vaak bleef onduidelijk wat de student ervoor terugkreeg.
3. Studenten bij de experimenten met collegegeldverhoging zijn meer tevreden over de opleiding dan studenten bij reguliere opleidingen. Ook de docenten zijn over het algemeen positief.

Aanbevelingen

1. De commissie adviseert door te gaan met nieuwe experimenten met verhoging van het collegegeld bij zowel bachelor- als masteropleidingen om meer zicht te krijgen op de toegankelijkheid van deze opleidingen. De experimenten moeten goed gemonitord worden.
2. De commissie adviseert dat instellingen de mogelijkheid krijgen om excellente studenten een beurs aan te bieden, waarmee ze het hogere collegegeld kunnen opvangen. Het Huygens Scholarship Programme¹⁹ is een mogelijkheid om excellente studenten uit het met name buitenland aan te trekken. Er zou nog een uitgebreider programma moeten komen voor excellente studenten uit Nederland. Een alternatief is een studentassistentschap voor excellente studenten, voor zover dit ingepast kan worden in het onderwijsprogramma.



Honoursprogramma's

Op verzoek van de Tweede Kamer begon in 2006 een tweede ronde experimenten voor honoursprogramma's, bijvoorbeeld kleinschalige trajecten voor gemotiveerde studenten, die intensief worden begeleid. De programma's onderscheidden zich van eerdere experimenten, doordat niet aan de poort werd geselecteerd en het collegegeld niet werd verhoogd.

Onder de noemer honoursprogramma's worden binnen en buiten Nederland uiteenlopende programma's aangeboden. In Nederland is het honoursonderwijs snel in omvang toegenomen. Bijna alle universiteiten²⁰ hebben een of andere vorm van honoursonderwijs. In het hoger beroepsonderwijs (hbo) is honoursonderwijs nieuw, en zijn de eerste programma's gestart in het kader van 'Ruim baan voor talent'. In het beoordelingskader van de commissie (bijlage 2) voor honoursprogramma's legt de commissie de nadruk op extra gemotiveerde studenten, de kwaliteit van de docenten en de vorming van academic en professional communities. Daarnaast heeft de commissie strenge eisen gesteld, zoals kleinschalig onderwijs en een substantiële verzwaring van de studielast.

De honoursprogramma's selecteren niet 'aan' de poort, maar 'erna'. Selectie is noodzakelijk omdat de honoursprogramma's bedoeld zijn voor studenten met vergelijkbare talenten en motivatie. Met het type honoursprogramma's dat de commissie heeft gekozen, wilde zij voorstellen voor programma's uitlokken die studenten voorbereiden op sleutelfuncties in de maatschappij en de wetenschap. Zulke programma's zijn immers kweekvijvers voor uitzonderlijke talenten.

Bij haar selectie heeft de commissie zich laten leiden door adviezen van het Landelijk Plusnetwerk, het samenwerkingsverband van universiteiten die honoursprogramma's aanbieden. De commissie gebruikte de criteria uit de eerste ronde, zodat de twee rondes met elkaar konden worden vergeleken.

De universiteiten en hogescholen hebben vijftien voorstellen ingediend. Dat is verheugend, want blijktbaar wil men werk maken van onderwijsprogramma's die studenten uitdagen het beste uit zichzelf te halen. Ook positief is dat het ambitieniveau hoger lag dan in de eerste ronde. De commissie heeft veertien honoursprogramma's uitgekozen als beste voorstellen. Een korte beschrijving van de voorstellen staat in de Tussenrapportage 2005.

Beoordeling Commissie Sminia

De NVAO heeft de honoursprogramma's beoordeeld. Van de veertien zijn acht positief beoordeeld. Het betrof voorstellen op zowel instellingsniveau als facultair niveau. De Commissie Sminia noemt het honours programma aan de Technische Universiteit Eindhoven een goed voorbeeld van een honoursprogramma op instellingsniveau. Bijna alle programma's zijn vorig studiejaar pas gestart, sommigen pas in januari van dit jaar.

Eén van de belangrijkste redenen van de Commissie Sminia om sommige honoursprogramma's nog niet positief te beoordelen waren de vage doelstellingen. Daardoor was er ook geen duidelijke doelgroep. Zulke programma's misten vaak ook een goed toetsingsbeleid en waren te vrijblijvend. Dit lijkt de commissie heldere kritiek, waar de instellingen die in gebreke bleven hun voordeel mee kunnen doen.

²⁰ Er zijn geen honours programma's bij de Universiteit Wageningen en bij de Open Universiteit.

Onderzoek naar honoursprogramma's

Er zijn de laatste jaren veel meer honoursprogramma's ontstaan dan de programma's die door de commissie zijn beoordeeld. Om een beter inzicht hierin te krijgen, heeft de commissie het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap geadviseerd een onderzoek van het Interfacultair Instituut voor Lerarenontwikkeling, Onderwijsontwikkeling en Studievaardigheden (IVLOS) van de Universiteit Utrecht in samenwerking met het Plusnetwerk te subsidiëren. In dat onderzoek zijn honoursprogramma's bestudeerd in het wetenschappelijk- en het hoger beroepsonderwijs, en is een vergelijking gemaakt met de Verenigde Staten. Het onderzoek (bijlage 13) bevestigt dat er veel, zeer uiteenlopende honoursprogramma's zijn. Sommige ervan zijn vooral verdiepend binnen het vakgebied, andere zijn vooral verbredend. De sfeer van honoursprogramma's is er één van intensief studeren. De vraag is echter of dit uit te drukken is in extra studiepunten, omdat honoursstudenten toch al sneller werken (bijlage 3). Het onderzoek door ResearchNed (bijlage 11) bevestigt dat honoursstudenten per week niet méér uren besteden aan de studie dan andere studenten.

In het onderzoek is een referentiekader opgesteld voor het denken over honoursonderwijs, het 'drie window model'. Het model kan helpen bij de verdere ontwikkeling van honoursprogramma's, tezamen met 'wijze' uitspraken van ervaringsdeskundigen en voorbeelden van goed en bad practice.

Honours: niet meer van hetzelfde, maar anders

Honoursonderwijs is vooral ánder onderwijs dan regulier onderwijs. Het is niet zo dat er vooral meer leerstof wordt gegeven, maar dat het accent meer ligt op interactiviteit, samenwerkend leren, uitdaging, ontdekkend leren, reflectie, ruimte voor eigen initiatief en interesse en zelfstandigheid. Het contact student-docent en vooral de 'chemie' hierin worden als essentieel gezien voor het inspireren van de student. Het is ook van belang om de relatie tussen onderwijs en maatschappij in honoursprogramma's meer vorm te geven, bijvoorbeeld via stages, gesprekken en excursies en onderzoekopdrachten. Interactie en samenwerking tussen studenten via een honourscommunity is belangrijk. Communicatieve vaardigheden en samenwerking met medestudenten in het honoursprogramma leveren veel resultaat op en worden door de studenten hoog gewaardeerd. De honoursdocent functioneert ook als voorbeeld voor wetenschap en collegialiteit. Honoursonderwijs is vooral ánder onderwijs dan regulier onderwijs zodat het beter past bij de high potentials die eraan deelnemen.

Bron: Honours, tool for promoting excellence, eindrapport van het project 'Talentontwikkeling in honours programma's en de meerwaarde die dat oplevert'

Uit het onderzoek blijkt dat het er bij honoursprogramma's om gaat studenten af te leveren met meer bagage, doordat ze zich niet alleen vakinhoudelijk verdiept hebben, maar ook getraind zijn in effectieve communicatie, samenwerken en leidinggeven. Bovendien zijn ze eraan gewend aandacht te hebben voor ethiek en mondiaal denken. Uit de – in het kader van als onderdeel van het onderzoek gehouden – interviews met sleutelfiguren uit maatschappij en wetenschap blijkt dat zowel in de wetenschap als in de samenleving in het algemeen behoefte is aan afgestudeerden van honoursprogramma's. Deze sleutelfiguren leggen bij talentontwikkeling de nadruk op eigenschappen die de honoursprogramma's bevorderen: daadkracht, sociale vaardigheden, interdisciplinair denken, groeipotentieel, verandercapaciteit, ambitie, doorzettingsvermogen en emotioneel quotiënt.



Uit het onderzoek blijkt echter dat de honoursprogramma's nog niet volledig tot bloei zijn gekomen. Weliswaar zijn er casestudies die stellen dat deze programma's tot extra talentontwikkeling leiden, echter het succes van honoursonderwijs is moeilijk hard te maken en nog niet meetbaar in termen van later succes in wetenschap en beroep.

Andere problemen zijn dat lang niet elke getalenteerde student een geschikt honoursprogramma zal kunnen vinden en dat er nog geen eenduidig beeld is van de honoursprogramma's. Daardoor melden lang niet alle potentieel geschikte studenten zich aan en weten werkgevers niet wat de meerwaarde is van deze alumni.

Het onderzoek pleit er daarom voor om het 'merk' honoursprogramma steviger neer te zetten.

Aantallen studenten in honoursprogramma's

Een aantal honoursprogramma's zoals het Law College aan de Universiteit Utrecht (UU) en de twee honoursprogramma's in de kunstensector doen het goed. Er zijn veel aanmeldingen. Bij de meerderheid van de honoursprogramma's is de belangstelling van studenten echter laag, vaak niet veel hoger dan het aantal studenten dat geselecteerd wordt (bijlage 3 en bijlage 4). Ook het Plusnetwerk meldt dat maar een deel van de geschikte studenten zich aanmeldt.

De commissie constateert dat er zowel 'smalle' honoursprogramma's zijn, gericht op een gering aantal studenten en 'bredere' honoursprogramma's gericht op een substantieel deel van de studenten van de reguliere opleiding. De commissie ziet vooral potentie in een honoursprogramma als brede stroom, bedoeld als differentiatie voor studenten met een gedeelde motivatie. Het Law College aan de UU is een voorbeeld daarvan.

Academic of professional community

De Commissie Sminia constateert dat het allerm minst vaststaat dat een academic community wordt gecreëerd met de middelen die veel opleidingen daarvoor nu inzetten. Opleidingen lijken al tevreden als er maar een community is (soms met een hoog gezelligheidsgehalte), stelt de commissie.

Studenten zijn, volgens het studententevredenheidsonderzoek, redelijk positief over de academic of professional community. De honoursprogramma's scoren op dat punt echter niet beter dan de andere experimenten.

De docentenoordelen laten zien dat een kleine meerderheid vindt dat studenten en docenten een hechte gemeenschap vormen en dat de opleiding een kennissamenleving creëert. Ook daarmee scoren honoursprogramma's niet zichtbaar beter dan de andere experimenten.

Studenten- en docentenoordelen

De studentenoordelen laten zien dat studenten bij meer dan de helft van de honoursprogramma's meer tevreden zijn dan studenten bij reguliere programma's. Deze oordelen sporen niet altijd met de oordelen van de Commissie Sminia. Kennelijk spreekt de formule van een honoursprogramma de studenten aan, ook al staat het programma nog in de kinderschoenen. Ze scoren vooral hoog op de thema's inhoud,

werkvormen, docenten en studeerbaarheid. Het zijn de thema's die samenhangen met het karakter van honoursprogramma's.

Bijna alle docenten zijn positief over het honoursprogramma, vooral omdat het meer uitdaging biedt en beter aansluit op de behoeften van de studenten. Echter niet alle (tussen de 60 en 80 procent) docenten zijn uitgesproken positief over de motivatie, betrokkenheid en ambitie van studenten. Dit is in lijn met de bevinding dat sommige honoursprogramma's nog moeite hebben met het werven van de juiste studenten.

Kenmerken van studenten

Honoursstudenten wijken niet opvallend af van andere studenten.

Conclusies

1. Acht honoursprogramma's zijn positief beoordeeld. Het honoursprogramma van de Technische Universiteit Eindhoven is een goed voorbeeld van een honoursprogramma op instellingsniveau. Zes honoursprogramma's zijn nog niet positief beoordeeld. Belangrijke redenen daarvoor waren dat de doelstellingen te vaag waren en goed toetsingsbeleid ontbrak.
2. Niet alle honoursprogramma's zijn zo opgezet dat ze aantrekkelijk zijn voor de studenten die passen bij het geboden programma.
3. Er is nog niet echt sprake van een academic of een professional community. Wel lijkt er een community te bestaan, maar het is onduidelijk of die meer biedt dan gezelligheid.

Aanbevelingen

1. De commissie adviseert honoursprogramma's meer werk te maken van het aantrekken van de studenten die passen bij het geboden programma. Een goede doelstelling en een daarmee samenhangend toetsbeleid zijn daarvoor noodzakelijk. Voor studenten moet helder zijn waarom honoursprogramma's voor hen de voorkeur verdienen boven bijvoorbeeld cum laude afstuderen, sneller studeren of twee studies tegelijk doen.
2. De commissie adviseert in honoursprogramma's een optimale benutting van elk studiepunt te bereiken. Het zou goed zijn als honoursstudenten die in de reguliere studie minder tijd kwijt zijn aan studiepunten dan minder getalenteerde studenten in een honoursprogramma tenminste evenveel tijd kwijt zijn. Het doel is niet dat honoursstudenten per se méér studiepunten behalen, maar wel dat zij de 'studiepunten' beter opvullen dan in de reguliere studie.
3. De commissie adviseert dat honoursprogramma's verder worden ontwikkeld en er meer ervaring mee wordt opgedaan. Als er in de toekomst helderheid is over welke kenmerken relevant zijn voor honoursprogramma's, is een onafhankelijke toets daarop zinvol, bijvoorbeeld in de vorm van een bijzonder kenmerk bij accreditatie.



Flexibele toelating

Flexibele toelating is de mogelijkheid om studenten die niet voldoen aan de formele vooropleidingseisen, maar wel het geschikte niveau hebben²¹, toe te laten tot het hoger onderwijs. Reden om ermee te experimenteren is dat studenten onder de 21²² niet toe worden gelaten op basis van evc-assessments. Daardoor gaat mogelijk talent verloren, vooral op niveau 3 van het middelbaar beroepsonderwijs (mbo-3).

Er zijn zestien voorstellen ingediend. Slechts één daarvan, van de Hogeschool Windesheim, had inderdaad tot doel een toelatingstest te ontwikkelen om vast te stellen of iemand het vereiste instroomniveau haalt. Fontys Hogescholen had voor een andere benadering gekozen. De commissie heeft besloten beide voorstellen aan te wijzen als experiment. Twee verschillende aanpakken leek de commissie een goede basis voor experimenten.

Het voorstel van Fontys Hogescholen richtte zich niet expliciet op het vergelijken van het instroomniveau van studenten met het niveau van de wettelijk vereiste vooropleiding. In de praktijk zou het daar echter wel op kunnen uitkomen. Het voorstel was namelijk goed uitgewerkt en niet opleidings specifiek, waardoor het bruikbaar is voor alle hbo instellingen. Het gaat om een self-assessment waarbij de kandidaat zicht krijgt op wat hij aan competenties heeft en nog kan leren, zodat hij kan inschatten of hij een hbo-opleiding aankan. Daarna wordt een assessment afgenomen, dat duidelijk moet maken wat de kansen op studiesucces zijn.

Het experiment aan de Hogeschool Windesheim begon een jaar later dan verwacht, doordat de ontwikkeling van de toelatingstest was vertraagd. Verder is de aanpak bijgesteld, om beter die competenties van kandidaten te kunnen beoordelen die indicatief zijn voor het verschil tussen het niveau van mbo-3 en mbo-4 en voor het succes voor studeren in het hbo. Er zijn meer open dan gesloten vragen gesteld en er is gekozen voor een portfolio, in plaats van een assessment met een praktijkopdracht. Voordeel van een portfolio is dat het gedetailleerde informatie over opleidings- en ervaringsachtergrond van de kandidaat bevat, en voorbeelden van zijn kunnen uit eerdere opleiding of beroep.

De experimenten tonen aan dat de flexibele toelating zeker in een behoefte voorziet, maar dat scholieren een serieuze barrière moeten nemen. Ze moeten diverse testen doen (voor Hogeschool Windesheim: een domeintoets, een capaciteitentest, een portfolio samenstellen en een gesprek; voor Fontys Hogescholen: een digitale toelatingstest afleggen, een portfolio samenstellen, een samenwerkingsopdracht uitvoeren en een gesprek voeren. Grofweg 50-60% van de kandidaten strandt daarbij.

De kandidaten zijn vooral scholieren met 6 jaar voorbereidend wetenschappelijk onderwijs (vwo) of 5 jaar hoger algemeen voortgezet onderwijs (havo)²³ zonder diploma. In totaal zijn in 2006 zeven scholieren op mbo-3 niveau toegelaten (vier bij Hogeschool Windesheim en drie bij Fontys Hogescholen). Daarbij neemt de belangstelling bij Fontys Hogescholen vanuit scholieren op mbo-3 niveau wel toe. Mogelijk speelt tot nu toe de onbekendheid met het experiment een rol. De resultaten tot nu toe zijn wisselend (bijlage 5 en bijlage 6). Bij Fontys hogescholen presteren studenten die via flexibele toelating zijn toegelaten

²¹ Een diploma van het mbo-4, havo of vwo.

²² Voor studenten boven de 21 bestaat het colloquium doctum.

²³ In 2005 zijn bij Fontys Hogescholen 48 van de 103 aangemelde scholieren toegelaten en in 2006 71 van de 153 scholieren. Bij Hogeschool Windesheim zijn in 2006 31 van de 72 aangemelde scholieren toegelaten (hier startte het experiment in 2006).

²⁴ Het percentage studenten dat het propedeusediploma heeft behaald en het aantal behaalde studiepunten na een jaar is even goed.

even goed als andere studenten²⁴. Bij Hogeschool Windesheim stoppen die studenten juist vaker. De experimenten rapporteren enthousiasme over de studenten die via flexibele toelating zijn ingestroomd, zowel bij de docenten als bij de personen die de toelatingsprocedure uitvoeren.

Conclusies

1. Flexibele toelating voorziet in een behoefte, echter nauwelijks in die van studenten op mbo-3 niveau, de beoogde doelgroep, maar vooral in die van scholieren met zes jaar vwo en vijf jaar havo zonder diploma. Er zijn twee experimenten gestart. In 2006 zijn bij deze twee experimenten ca. 100 studenten via flexibele toelating toegelaten.
2. Flexibele toelating is een arbeidsintensieve vorm van toelating. De betrokken hogescholen staken veel tijd in het ontwikkelen van toelatingsprocedures. De toelatingseisen waren streng en uiteindelijk werd maar 40 tot 50% van de kandidaten toegelaten. Bij Fontys Hogescholen zijn de prestaties van degenen die via flexibele toelating zijn ingestroomd na een jaar even goed als die van andere studenten. Bij Hogeschool Windesheim stoppen degenen die via flexibele toelating zijn ingestroomd juist vaker.

Aanbevelingen

1. De commissie adviseert flexibele toelating voor het hbo mogelijk te laten blijven. Voor een kleine groep scholieren kan deze mogelijkheid ervoor zorgen dat ze goed terechtkomen, terwijl het gelet op de zwaarte van de toelatingsprocedure, zeker geen makkelijk alternatief is voor het voeindexamen of het staatsexamen. Aan de andere kant is er een risico dat flexibele toelating afbreuk doet aan het stelsel van toelating tot het hoger onderwijs.
2. De commissie adviseert goed te kijken naar de toelatingsprocedure en de borging daarvan. Het lijkt de commissie logisch om voort te bouwen op de ervaringen van Hogeschool Windesheim en Fontys Hogescholen. Pas als deze experimenten uitontwikkeld zijn (mogelijk over drie tot vier jaar) en de afstudeerpercentages bekend zijn, kunnen conclusies getrokken worden over eventuele uitbreiding van flexibele toelating naar andere opleidingen en instellingen.



Betere kwaliteit en rendement

De opdracht van de commissie concentreerde zich op opleidingen met een hogere kwaliteit dan andere opleidingen. Daarbij liep de commissie aan tegen het feit dat eerst de reguliere kwaliteit verbeterd moest worden. Of anders gezegd dat 'hogere kwaliteit' eigenlijk het verbeteren van de kwaliteit en het rendement van het onderwijs in het algemeen bleek te zijn. De commissie zag dat niet als mislukken van haar opdracht. Immers verhoging van de kwaliteit en het rendement van het onderwijs is het eerste vereiste op weg naar de wereldtop. Het gaat erom het talent van alle studenten te ontwikkelen. Maar aangezien die talenten verschillend zijn, is het gerechtvaardigd meer differentiatie in de vormen van onderwijs aan te brengen²⁵.

Hieronder worden bevindingen uit de voorgaande hoofdstukken samengebracht en doet de commissie aanbevelingen voor betere kwaliteit en rendement.

Differentiatie binnen het hoger onderwijs kan ervoor zorgen dat er voor elke student uitdagend en inspirerend onderwijs is. Er zijn twee belangrijke soorten differentiatie:

- tussen studies (specifieke profielen) en binnen studies (inhoudelijk en naar niveau zoals honoursprogramma 's);
- collegegelddifferentiatie, voor studies met duurdere voorzieningen en duurdere docenten.

Match tussen student en studie

Matching leidt tot betere studieresultaten van studenten en een hoger opleidingsrendement, en daarmee tot minder talentverlies. Wat de commissie betreft geldt daarbij het volgende:

- Het examen van het voortgezet onderwijs moet de basis blijven. Daarbij moet gelet op de invloed van de school op de resultaten van het schoolexamen²⁶ voorkomen worden dat het centraal schriftelijk examen verwatert, doordat het schoolexamen teveel accent krijgt. Het accent moet eerder bij het centraal schriftelijk liggen.

²⁵ Hiermee wordt uitdrukkelijk niet bedoeld differentiatie in de breedte (meer studierichtingen), maar juist differentiatie in zwaarte en/of profiel van de opleiding.

²⁶ Toen de experimenten begonnen was één van de overwegingen die zouden pleiten voor selectie bij de toegang tot het hoger onderwijs: de invloed van de school op de resultaten voor het schoolexamen, en daarmee op het behalen van een vo-diploma (het cijfer voor het schoolexamen en voor het centraal examen tellen elk voor de helft mee). Tevens waren er bij de nieuwe tweede fase een aantal vakken gekomen met alleen een schoolexamen; voor deze vakken is dus de beoordeling van de school tevens de eindbeoordeling. Daarenboven waren er in de afgelopen jaren berichten dat op een deel van de scholen de cijfers voor het schoolexamen beduidend hoger uitvielen dan die voor het centraal examen; dit kwam het vertrouwen in het vo-diploma als objectieve maatstaf niet ten goede. De genoemde omstandigheden hebben ruime aandacht gekregen; dit heeft geleid tot een aantal maatregelen, gericht tegen ongelijkheid tussen scholen bij de beoordeling van leerresultaten, om aldus een gelijke waarde van het vo-diploma te behouden, ongeacht aan welke school dit is behaald. De inspectie heeft onderzoek gedaan naar de verschillen tussen de cijfers voor het centraal examen en het schoolexamen. De problematiek van de verschillen tussen schoolexamen en centraal examen doet zich voor bij alle schoolsoorten maar bepaalde categorieën springen er duidelijk uit; het ging hierbij dikwijls om zwarte dan wel particuliere scholen. Staatssecretaris Van Bijsterveldt heeft de Tweede Kamer laten weten dat zij de meerderheid van scholen die het in dit opzicht goed doet, wil beschermen tegen de uitzonderingen. Daarom zijn de volgende maatregelen genomen. Thans is een onderzoek door het Cito gaande naar mogelijke manieren om het verschil tussen schoolexamen en centraal examen op systematische wijze tegen te gaan, bij voorbeeld door een andere weging van centraal examen en schoolexamen. Intussen heeft de inspectie het verschil tussen de resultaten voor centraal en schoolexamen op een school al tot factor gekozen op grond waarvan een (vanaf dit jaar openbare) totaalbeoordeling per school wordt opgesteld. Tevens wordt er een nieuwe escalatieladder ontwikkeld zodat de inspectie meer instrumenten heeft om direct in te grijpen. Onder regie van de VO-raad, de sectororganisatie voor het vo, wordt gewerkt aan de kwaliteitsbewaking van het schoolexamen, om een meer transparante en uniforme beoordeling te stimuleren. Daarnaast is er een wijziging in de regelgeving aangebracht om de invloed op de uitslag van het examen van de kleine vakken met alleen een schoolexamen te beperken. Deze vakken tellen in de nieuwe regeling (die geldt vanaf 2007) niet meer elk afzonderlijk mee, maar slechts als één cijfer: het zogenaamd. combinatiecijfer.

- Scholieren die op zoek zijn naar een studie die bij hen past verdienen goede hulp. Dat vergroot de kans op een goede match van ambitie en capaciteiten van de student, onderwijsprogramma, onderwijsconcept, docenten en (mede)studenten.
- Selectie aan de poort is vooral zinvol bij opleidingen met een specifiek profiel.

Kleinschaligheid

Matching heeft de grootste kans van slagen bij kleinschalig georganiseerde opleidingen, waar de student en de docent 'elkaar in de ogen kunnen kijken', de student betrokken is bij de studie, en het maximale uit zichzelf haalt. Mogelijke vormen van kleinschaligheid zijn:

- Het ontwikkelen van specifieke profielen.
- Het opsplitsen van grote aantallen studenten, voor onderwijs in kleinere groepen.
- 'Wat groot is klein organiseren.' Om misverstanden te voorkomen, daarmee bedoelt de commissie niet onderwijs in kleine werkgroepen, zoals hierboven. Het gaat om het organiseren van studenten in groepen met een eigen identiteitskader, zoals het 'collegiate system', vooral bekend van de Universiteit van Oxford, waarbij de universiteit bestaat uit verschillende autonome afdelingen.
- Het opstellen van differentiaties binnen een grote studie, naar inhoud, niveau en onderwijsvorm.

Voorbeelden van opleidingen met een specifiek profiel

Ervaringen rond het traject 'Ruim baan voor talent' laten zien dat bij een specifiek onderwijsconcept gedacht kan worden aan:

- Liberal arts onderwijs, zeker als studenten op de campus wonen. Het gaat om studenten die niet alleen willen studeren, maar ook willen bijdragen aan de intellectuele en culturele gemeenschap van de universiteit. Een voorbeeld is het UCU.
- Het onderwijsconcept van de USBO. De USBO heeft een onderwijsconcept dat competentiegericht is, en daarbij uitgaat van discussiëren en vergaderen. Dit gebeurt met een intensieve student-staf ratio en met betrekking tot het onderzoek in een meester-gezel relatie.
- IBA. IBA heeft een onderwijsconcept dat uitgaat van een international classroom, vroegtijdige voorbereiding op een carrière in het internationale bedrijfsleven en dat zich richt op het topsegment van business schools buiten Nederland.

De commissie adviseert daartoe het volgende

1. Meer werk maken van het helpen van scholieren bij hun studiekeuze (matching). Hoe dat gebeurt, moeten de instellingen zelf bepalen. Het Cito kan hierbij helpen.
2. Meer aandacht voor de opbouw van het curriculum. Het curriculum zou zodanig ingericht moeten worden dat verkeerde keuzes veel minder voorkomen, bijvoorbeeld door het curriculum bij de aanvang minder opleidings specifiek te maken zodat matching later in de opleiding nog mogelijk is.
3. Meer gebruik van bijzondere kenmerken en een kenmerk van bijzondere kwaliteit, zoals deze door de NVAO kunnen worden toegekend. Dit helpt studenten bij hun studiekeuze. Ook kan een kenmerk voor bijzondere kwaliteit gebruikt worden als aangrijpingspunt voor extra financiering door de overheid.
4. Meer werk maken van een goed profiel voor honoursprogramma's, zodat een honoursstudent weet waarom hij of zij voor een honoursprogramma zou kiezen.





5. Een financiering die aansluit bij differentiatie en bij kleinschaligheid. Dit betekent én afschaffing van de plafondfinanciering én extra geld. Plafondfinanciering moet afgeschaft worden omdat het kwaliteit- en rendementsverbetering van het gehele hoger onderwijs remt: een hogere kwaliteit en rendement van enkele opleidingen leidt tot meer geld voor hen, maar gaat ten koste van de rest van het onderwijs. Het plafond moet daarom aangepast worden, niet zoals nu het geval is alleen als het aantal eerstejaars toeneemt, maar ook als het rendement toeneemt. Extra geld is nodig voor kleinschalig onderwijs; dat 'verdient' zich op termijn terug in de vorm van rendementsverhoging. In de begroting van OCW is hiervoor vanaf 2008 structureel €10 miljoen beschikbaar. Dit is een belangrijke stap voor het investeren in het kleinschalig organiseren van het onderwijs, maar het bedrag is nog erg bescheiden.
6. De nieuwe bekostigingssystematiek lijkt meer dan vroeger studentgebonden te worden. Dat betekent dat bepaalde vormen van kleinschaligheid, zoals opleidingen met een specifiek profiel en selectie aan de poort, financieel onaantrekkelijk zijn voor een universiteit of hogeschool. Vanwege de extra kosten van bijvoorbeeld topdocenten, is daarnaast voor sommige opleidingen extra financiering nodig, bijvoorbeeld voor opleidingen met een 'kenmerk bijzondere kwaliteit' of voor honoursprogramma's. Collegegeldverhoging kan bij dergelijke opleidingen een goed alternatief zijn. Extra financiering voor opleidingen met een bijzondere kwaliteit is te overwegen, omdat daarmee niet wordt gestuurd op een bepaalde inrichting van het onderwijs. Dit sluit aan bij het advies van de Onderwijsraad over de bekostiging²⁷. De invalshoek van de Onderwijsraad daarbij is vooral die van sturing door de overheid gericht op inspireren van instellingen tot een (nog) grotere inspanning op het gebied van bijzondere kwaliteit. De commissie ziet niet zozeer op het stimuleren van bijzondere kwaliteit als wel op de constatering dat bijzondere kwaliteit extra geld kost. In de huidige experimenten wordt te vaak gedacht dat bij een goede opleiding een goede docent graag en desnoods zonder dat er wat tegenover staat zal participeren. Daarmee wordt de opleiding of het programma niet echt serieus genomen, een situatie die de commissie niet duurzaam lijkt.
7. Meer vrijheid voor opleidingen om, met het oog op matching van student en studie, te bepalen of zij studenten aan de poort of na de poort willen selecteren. Voorwaarde zou moeten zijn dat de opleiding kan aantonen dat zij een stimulerende onderwijscontext aanbiedt, dit om te voorkomen dat selectie wordt toegepast om de beste studenten af te romen als alternatief voor verbetering van het onderwijs.
8. Verder experimenteren met verhoging van het collegegeld bij bachelor- en masteropleidingen, in combinatie met de mogelijkheid om excellente studenten een beurs aan te bieden.

²⁷ *Kwaliteit belonen in het hoger onderwijs?*, Onderwijsraad, Nr. 20070210/899, juli 2007. Het advies heeft betrekking op kwaliteit die basiskwaliteit te boven gaat ('bijzondere kwaliteit'). De Onderwijsraad beveelt aan te bezien of door middel van de bekostigingssystematiek de kwaliteit van het hoger onderwijs verder kan worden bevorderd. Daartoe zou maximaal 150 miljoen euro (corresponderend met ca. 5% van de beschikbare middelen voor het hoger onderwijs) ingezet kunnen worden. Toekenning moet plaatsvinden aan opleidingen die hoog scoren in absolute zin, dan wel vóór uitstijgen boven vergelijkbare opleidingen op de volgende twee indicatoren: 'docenten: kwaliteit en opleidingsniveau' en 'gerealiseerd niveau'. De uitvoering kan geschieden door de NVAO, die een beoordelingskader heeft waarin de voorstellen van de raad passen.



Gebruikte afkortingen

EUR	Erasmus Universiteit Rotterdam
evc	erkennen van verworven competenties
havo	hoger algemeen voortgezet onderwijs
hbo	hoger beroepsonderwijs
IBA	International Business Administration
IBO	interdepartementaal beleidsonderzoek
IVLOS	Interfacultair Instituut voor Lerarenontwikkeling, Onderwijsontwikkeling en Studievaardigheden
mbo	middelbaar beroepsonderwijs
MEM	Media en Entertainment Management
MER	Management, Economie en Recht
NHTV	NHTV internationale hogeschool Breda
NVAO	Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie
OCW	Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
UCU	University College Utrecht
USBO	Utrechtse School voor Bestuurs- en Organisatiewetenschap
UU	Universiteit Utrecht
vo	voortgezet onderwijs
VU	Vrije Universiteit Amsterdam
vwo	voortgezet wetenschappelijk onderwijs



Bijlage 1 Instellingsbeschikking

INSTELLINGSBESCHIKKING COMMISSIE RUIM BAAN VOOR TALENT

Beschikking van de staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, nr. HO/BL/2004/23495 tot instellen van een commissie Ruim baan voor talent.

Besluit:

Artikel 1

Er is een Commissie Ruim baan voor talent, hierna te noemen: de commissie.

Artikel 2

De commissie heeft de volgende taken.

- Het beoordelen van voorstellen voor experimenten in de studie jaren 2005/2006 en 2006/2007 met betrekking tot flexibele toelating, selectie van studenten en collegegelddifferentiatie bij opleidingen in het hoger onderwijs met erkende evidente meerwaarde en het monitoren van het verloop van die experimenten
- Het beoordelen van voorstellen voor initiatieven in het studiejaar 2004/2005, waarmee universiteiten en hogescholen zich op deze experimenten voorbereiden
- Het uitvoeren van overige activiteiten die verband houden met een nieuw toelatingsbeleid in het hoger onderwijs, zijnde organiseren van discussiebijeenkomsten en functioneren als loket voor toelatingsvraagstukken.

Artikel 3

De commissie biedt rapportages aan over de experimenten en het verloop daarvan aan voor 1 januari 2005 en voor 1 januari 2006. De commissie brengt vóór 1 december 2006 haar eindrapport uit.

Artikel 4

1. De commissie bestaat uit 5 leden.
2. Tot leden van de commissie worden benoemd:
 - Mr. A.H. Korthals (voorzitter)
 - Prof. Dr. H.P.M. Adriaansens
 - Prof. Dr. J. van Helleman RA
 - Prof. Dr. R.S. Reneman
 - Mw mr. W. Sorgdrager
3. De staatssecretaris voorziet na overleg met de voorzitter in het secretariaat van de commissie.

Artikel 5

1. De kosten van de commissie komen, voor zover goedgekeurd, voor rekening van de Staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. De commissie biedt zo spoedig mogelijk na zijn instelling een begroting aan de staatssecretaris aan.
2. Onder de in het eerste lid bedoelde kosten worden in ieder geval verstaan:
 - De kosten voor vergaderen, materiële en secretariële ondersteuning
 - Een vergoeding voor door de leden van de commissie te maken reis- en verblijfkosten.

- De kosten voor het inschakelen van externe deskundigheid en het laten verrichten van onderzoek; en
 - De kosten van publicatie van rapportages.
3. Op de leden van de commissie is het Reisbesluit binnenland (Stb. 1993, 144) en het Vacatiegeldenbesluit 1988 van toepassing, tenzij anders overeengekomen.

Artikel 6

De commissie kan zich laten bijstaan door deskundigen en instanties.

Artikel 7

De commissie verstrekt aan de staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap desgevraagd de voor de uitoefening van zijn taak benodigde inlichtingen.

Artikel 8

1. De commissie neemt geheimhouding in acht ten aanzien van alle informatie die in het kader van dit besluit bekend wordt en waarvan het karakter als vertrouwelijk is aan te merken.
2. De commissie zorgt ervoor dat door een ieder die betrokken is bij de werkzaamheden van de commissie, geheimhouding in acht wordt genomen ten aanzien van alle informatie die in het kader van dit besluit bekend wordt en waarvan het karakter als vertrouwelijk is aan te merken.

Artikel 9

De commissie draagt zo spoedig mogelijk na beëindiging van haar werkzaamheden of, zo de omstandigheden daartoe aanleiding geven, zoveel eerder, de bescheiden betreffende die werkzaamheden over aan het archief van de directie hoger onderwijs van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Artikel 10

Afschrift van deze beschikking wordt gezonden aan:

- De leden van de commissie;
- De President van de Algemene Rekenkamer;
- De Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal;
- De VSNU;
- De HBO-raad;
- Het PAEPON;
- De Vereniging voor Voortgezet Onderwijs;
- Het ISO en de LSVb.

Artikel 11

- Deze beschikking treedt in werking met ingang van 1 juni 2004.
- Deze beschikking vervalt op 1 december 2006. De werkingsduur van deze beschikking kan met ten hoogste vierentwintig maanden worden verlengd.
- Deze beschikking wordt gepubliceerd in de Staatscourant.

De staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,

drs. Annette D.S.M. Nijs, MBA



Toelichting

Doel

De effecten van selectie en collegegelddifferentiatie op het Nederlands hoger onderwijs zijn nog niet voldoende duidelijk. Om die reden zijn in 'Ruim baan voor talent' experimenten aangekondigd.

De experimenten hebben vooral een leerfunctie. Zij zullen inzicht moeten bieden in de mogelijkheden om meerwaarde te realiseren. Verder beogen de experimenten daadwerkelijk selectie-instrumenten te ontwikkelen.

Fasering

- 2004-2005. In deze periode worden initiatieven van universiteiten en hogescholen binnen de huidige grenzen van de wet financieel gestimuleerd. Deze initiatieven dienen als voorbereiding op experimenten van instellingen met selectie van studenten, flexibele toelating en differentiatie van collegegelden. Zoals in het HOOP 2004 is aangegeven, is daarvoor een totaalbedrag gereserveerd van € 5 miljoen. De voorstellen voor deze initiatieven worden beoordeeld door de Commissie 'Ruim baan voor talent'.
- 2005-2006 en 2006-2007. In deze periode worden experimenten van universiteiten en hogescholen met selectie van studenten, flexibele toelating en differentiatie van collegegelden ondersteund. Voor een deel van deze initiatieven zal een experimenteerwet nodig zijn om ruimte te geven aan flexibele toelating, selectie voor de bachelorfase en differentiatie van collegegelden. Deze ruimte zal alleen gelden voor door mij aangewezen opleidingen met een erkende evidente meerwaarde. Het wetsvoorstel hiervoor zal komend najaar naar de Tweede Kamer worden verzonden. De voorstellen voor deze experimenten worden beoordeeld door de Commissie 'Ruim baan voor talent'.
- Na 2007. Beoogd wordt de definitieve aanpassingen in de wet op de terreinen van selectie en collegegelddifferentiatie uiterlijk met ingang van september 2007 in werking te laten treden. Alsdan zal ook de gewijzigde Wet studiefinanciering 2000 van kracht worden, waarin rekening wordt gehouden met collegegelddifferentiatie en de financiële toegankelijkheid voor studenten wordt gewaarborgd.

Taken commissie 'Ruim baan voor talent'

Hoofdtak 1: beoordeling experimenten

Het ministerie van OCW zal de instellingen uitnodigen met voorstellen voor experimenten in 2005/2006 en 2006/2007 te komen bij opleidingen met erkende evidente meerwaarde en voor initiatieven waarmee instellingen zich in 2004/2005 op deze experimenten kunnen voorbereiden. De beste voorstellen zullen, op basis van de beoordeling van de commissie 'Ruim baan voor talent' door het ministerie als experimenten worden aangemerkt en financieel gestimuleerd worden. De commissie 'Ruim baan voor talent' zal daarbij toetsen of bij de desbetreffende opleidingen sprake is van "erkende evidente meerwaarde". De financiële ondersteuning is mede bedoeld om de "meerwaarde" tot stand te brengen. De focus bij de verdeling van de subsidies zal liggen op kansrijke experimenten met veel potentie voor positieve uitstralingseffecten. Honorering van de ingediende voorstellen is verder gebonden aan het budget voor de experimenten, dat beperkt is. Hoewel het mogelijk is dat veel voorstellen aan de criteria zullen voldoen, zal slechts een beperkt aantal daarvan kunnen worden gehonoreerd. De

commissie heeft dus geen adviestaak over beleid en algemene regelingen. Het beleid is reeds bepaald door het kabinet en de Tweede Kamer. Bij het beoordelen van experimenten baseert de commissie zich op de notitie "Ruim baan voor talent" en op de door OCW opgestelde criteria voor subsidie.

De experimenten in 2005-2006/2006-2007 kunnen betrekking hebben op:

'Collegegeld Plus': Het ontwikkelen van opleidingen met een erkende evidente meerwaarde, waarvoor ten opzichte van het wettelijk tarief een hogere eigen bijdrage van de student gevraagd kan worden, en het heffen van deze bijdrage.

'Selectieve toelating': Het ontwikkelen van selectieve bachelor- of masteropleidingen met een erkende evidente meerwaarde en het daarvoor selecteren van studenten. Voorbeelden zijn honour programs in de bachelor- en masteropleiding en selectieve brede bacheloropleidingen, zoals het University College. Deze voorstellen kunnen, mocht de instelling dat wenselijk vinden, worden gecombineerd met de voorstellen voor collegegeldverhoging.

'Flexibele toelating' ('talent search'): Het ontwikkelen van toelatingvormen (waaronder toelatingstesten en assessments) op grond waarvan duidelijkheid ontstaat over het niveau van de aanstaande student. Dankzij dergelijke testen kunnen conclusies worden getrokken over het niveau, waarop de student in de opleiding kan instromen. Denkbaar is ook dat de student niet beschikt over de wettelijk vereiste vooropleiding, maar op grond van elders verworven competenties wel een instroomniveau heeft dat gelijkwaardig is aan de wettelijk vereiste vooropleiding. Dit kan blijken uit een toelatingstest. Doel van experimenten is om meer transparantie in kwaliteit en effectiviteit van de bestaande praktijk op dit punt te krijgen en om best practices (bv. uit het buitenland) toe te passen in de Nederlandse context.

De initiatieven in 2004-2005 binnen de huidige wet kunnen alvast op het bovenstaande vooruitlopen.

Erkende evidente meerwaarde

In het verlengde van het regeerakkoord Balkenende I hebben de experimenten uitsluitend betrekking op specifieke opleidingen met erkende evidente meerwaarde. Het is aan de instellingen en aan de commissie 'Ruim baan voor talent' om de meerwaarde te operationaliseren. Instellingen zullen moeten aangeven welke meerwaarde een opleiding biedt. De commissie zal de onderbouwing van de instellingen van de meerwaarde moeten beoordelen en nagaan of deze ook daadwerkelijk wordt aangeboden.

Bij "meerwaarde" wordt in ieder geval gedacht aan opleidingen die iets extra's bieden ten opzichte van de reguliere opleidingen en zich vanwege kwaliteit onderscheiden. Het zou dan kunnen gaan om elementen zoals:

- Uitstekende studiebegeleiding;
- Internationale oriëntatie;
- Verbinding met zwaartepunten in het onderzoek;
- Aanbod van speciale topcursussen;
- Kwaliteit van docenten;
- Combinaties van leren en werken;
- Het profijt dat de student op de arbeidsmarkt heeft van de opleiding.



Daarnaast zullen experimenten worden gestart rondom het verlagen van de eigen bijdragen van studenten ten opzichte van het wettelijk tarief dan wel het toekennen van financiële prikkels aan studenten. De commissie 'Ruim baan voor talent' zal deze experimenten monitoren. In afstemming met de HBO-raad en de VSNU wordt een beperkt aantal opleidingen uitgezocht, waarin experimenten met financiële prikkels wenselijk zijn. De betreffende opleidingen houden verband met tekorten op de arbeidsmarkt of met speerpunten van de kenniseconomie en de wenselijkheid dat er meer studenten aan deze opleidingen deelnemen.

2. Overige taken

▪ **Discussiebijeenkomsten**

Het is de bedoeling dat de commissie discussiebijeenkomsten initieert en organiseert. Bijvoorbeeld discussiebijeenkomsten rond de experimenten.

▪ **Loketfunctie**

Het is daarnaast de bedoeling dat de commissie uitgroeit tot het loket voor toelatingsvraagstukken, zowel wat betreft vragen van instellingen en studenten als wat betreft de maatschappelijke discussie. Het gaat hier dus om een expertisefunctie.

Addendum van 24 augustus 2004 bij de instellingsbeschikking Ruim baan voor talent, beschikking van de staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, nr. HO/BL/2004/23495 tot het instellen van een commissie Ruim baan voor talent.

Na het vierde artikel wordt een artikel 4a ingevoegd, luidende:

art.4a De commissie overlegt met betrokken organisaties, waaronder die uit het voortgezet onderwijs.

De staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,

Mark Rutte

Wijziging van de instellingsbeschikking Ruim baan voor talent (verlenging)

De instellingsbeschikking van de staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap dd. 4 juni 2004, nr HO/BL/2004/23495, tot het instellen van een commissie Ruim baan voor talent, gepubliceerd in de Staatscourant van 17 juni 2004, nr. 113, pagina 17, wordt als volgt gewijzigd:

In artikel 3 wordt in de eerste zin "en voor 1 januari 2006" vervangen door: , vóór 1 januari 2006 en vóór 1 januari 2007

In artikel 3 wordt in de tweede zin "vóór 1 december 2006" vervangen door: vóór 1 december 2007.

In artikel 11 wordt "vervalt op 1 december 2006" vervangen door: vervalt op 1 decemebr 2007

In artikel 11 wordt "ten hoogste vierentwintig maanden" vervangen door: ten hoogste twaalf maanden

Datum: 29 november 2006

De staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Bruno Bruins



Bijlage 2

Beoordelingskaders voor de experimenten

Beoordelingskader: criteria voor de eerste ronde experimenten

1. Inleiding

Differentiatie en profilering

Het Nederlandse hoger onderwijs heeft een reputatie hoog te houden. Dat betekent dat alles in het werk moet worden gesteld om het aanwezige talent tot ontwikkeling te brengen. Door het kabinet is met het uitbrengen van de beleidsnotitie 'Ruim baan voor talent' in december jl. de discussie opgepakt over selectie van studenten en differentiatie van collegegeld, onderwerpen die lang taboe zijn geweest, maar die nu in het kader van de kennisintensivering van de samenleving een nieuwe betekenis en actualiteit hebben gekregen.

Veel van het hogeronderwijsbeleid heeft tot nu toe in het teken gestaan van het maximeren van de toegankelijkheid en de doorstroommogelijkheden. Dat heeft ertoe geleid dat steeds grotere groepen aan het hoger onderwijs deelnemen. Met het desbetreffende diploma op zak (havo, vwo of mbo) heeft iedereen toegang tot een corresponderende afdeling van het hoger onderwijs. Het is van belang om ook in het kader van de recent geëntamere discussie over selectie en differentiatie van collegegeld toegankelijkheid als randvoorwaarde te nemen. Selectie en collegegelddifferentiatie mogen de brede toegankelijkheid van het hoger onderwijs niet frustreren.

Dat betekent echter nog niet dat studenten toegang hebben tot elke vorm van hoger onderwijs. Dat is nu ook niet het geval. Zowel in het WO (bijv. geneeskunde, tandheelkunde, diergeneeskunde) als in het HBO (bijv. het hoger hotelschoolonderwijs, kunstonderwijs) is de toegang tot bepaalde opleidingen gelimiteerd en worden studenten geselecteerd, dan wel wordt de methode van loting toegepast. Doorgaans heeft dat te maken met de beperkte capaciteit van de desbetreffende opleiding als gevolg van de hoge kosten die aan de opleiding zijn verbonden of de verwachtingen omtrent de toekomstige behoefte aan aldus opgeleiden en/of het gegeven dat voor bepaalde opleidingen aanvullende eisen aan studenten politiek geaccepteerd zijn.

Onder invloed van algemene ontwikkelingen als individualisering en toenemende diversiteit van de deelnemers aan hoger onderwijs is in onze samenleving een sterke behoefte ontstaan aan differentiatie in het aanbod van hoger onderwijs. Met de onlangs ingezette fasering van bachelor- en masteropleidingen is een belangrijke stap gezet op de weg naar verdere differentiatie.

Daarnaast zien we dat hogescholen en universiteiten zich vanwege het internationaal mobiel worden van studenten, docenten en onderzoekers meer bewust worden van hun concurrentiepositie op de onderwijsmarkt; instellingen moeten zichzelf, ook in internationaal opzicht, scherper profileren om studenten en talentvolle onderzoekers aan te trekken.

De grote uitdaging voor het Nederlandse hoger onderwijs is om nieuwe

vormen te vinden voor de afstemming ('matching') van de kwaliteiten en behoeften van de student enerzijds op het profiel en de missie van de instelling of opleiding anderzijds. Tegen deze achtergrond zijn onderwerpen als selectie van studenten en collegegelddifferentiatie betekenisvol geworden.

Aard en beoordeling experimenten

De experimenten hebben betrekking op selectie, collegegeldverhoging en flexibele toelating. Voorwaarde voor de experimenten met selectie en collegegeldverhoging, die het komend studiejaar worden voorbereid, is dat deze alleen betrekking mogen hebben op opleidingen met 'erkende evidente meerwaarde'. De achtergrond hiervan is dat selectie en collegegeldverhoging instrumenten kunnen zijn om een hogere kwaliteit van het onderwijs te realiseren. Deze gedachte is vastgelegd in de voorwaarde van 'erkende evidente meerwaarde'. Als een student voor een opleiding wordt geselecteerd dan wel daarvoor een hoger collegegeld betaalt, moet de opleiding daar wel iets substantieels tegenover zetten, waardoor selectie of hoger collegegeld worden gerechtvaardigd: 'Voor wat, hoort wat'.

Daarnaast worden experimenten gestimuleerd rondom flexibele toelating. De voorwaarde van 'erkende evidente meerwaarde' is hierop niet van toepassing, maar de urgentie van een meer flexibele toelating is net als selectie en collegegelddifferentiatie ingegeven door het zoeken naar mogelijkheden voor matching van capaciteiten, mogelijkheden en behoeften van de student en de kwaliteit van de opleiding, zoals aangeboden door de instelling.

Voor een goed begrip van de experimenten met collegegeld is het belangrijk te realiseren dat de student lang niet alle kosten voor de opleiding betaalt. De opleiding wordt maar voor een deel gefinancierd uit het collegegeld dat de student betaalt (de private bijdrage). Het grootste deel komt uit de rijksbijdrage van de overheid (de publieke bijdrage). De student (of eigenlijk via de student: de instelling) wordt door de overheid bekostigd en ontvangt dus als het ware van de overheid "een beurs" voor de opleiding.

Bij de experimenten van dit kabinet met collegegeld gaat het om twee situaties. Ten eerste de situatie dat de student een hogere eigen bijdrage moet betalen (collegegeldverhoging), zodat de opleiding meer inkomsten kan verwerven om evidente meerwaarde van een opleiding, waaraan vaak extra kosten zullen zijn verbonden, te kunnen realiseren. Ten tweede de situatie dat de overheid de "beurs" van de student verhoogt opdat de student minder hoeft bij te dragen, waardoor het volgen van die opleiding financieel aantrekkelijker is voor de student. Tegen deze achtergrond worden experimenten met bètabeurzen uitgevoerd. Dit beoordelingskader heeft geen betrekking op experimenten met bètabeurzen, maar op experimenten met collegegeldverhoging.

De experimenten rondom selectie van studenten en collegegeldverhoging die het komend studiejaar worden voorbereid, mogen alleen betrekking hebben op opleidingen met 'erkende evidente meerwaarde'. De achtergrond hiervan is dat selectie en collegegeldverhoging instrumenten zijn om een hogere kwaliteit van het onderwijs te realiseren. Dit principe is vastgelegd in de voorwaarde van 'erkende evidente meerwaarde'. Als een student voor een opleiding wordt geselecteerd dan wel daarvoor een hoger collegegeld betaalt, moet de opleiding daar wel iets substantieels tegenover zetten, waardoor selectie of hoger collegegeld worden gerechtvaardigd: 'Voor wat, hoort wat'. Daarnaast worden experimenten gestimuleerd rondom flexibele

toelating. De voorwaarde van 'erkende evidente meerwaarde' is hierop niet van toepassing, maar de urgentie van een meer flexibele toelating is net als selectie en collegegelddifferentiatie ingegeven door het zoeken naar mogelijkheden voor matching van capaciteiten, mogelijkheden en behoeften van de student en de kwaliteit van de opleiding, zoals aangeboden door de instelling.

Een eerste kader voor de beoordeling van de experimenten is op hoofdlijnen geformuleerd in de instellingsbeschikking van de commissie. Om te komen tot een verder uitgewerkt beoordelingskader worden drie elementen van het begrip 'erkende evidente meerwaarde' nader bekeken. Daarvan afgeleid wordt aan het einde van deze notitie het kader geformuleerd dat de commissie zal gebruiken bij haar beoordeling.

Dit beoordelingskader heeft geen betrekking op experimenten uitgevoerd met collegegeldverlaging. Voor de bèta- en techniekopleidingen worden experimenten met bètabeurzen uitgevoerd en voor de andere opleidingen geldt dat in overleg met de HBO-raad en de VSNU gezocht wordt naar een beperkt aantal opleidingen waarin experimenten met financiële prikkels wenselijk zijn. De betreffende opleidingen houden verband met tekorten op de arbeidsmarkt of met speerpunten van de kenniseconomie en de wenselijkheid dat er meer studenten aan deze opleidingen deelnemen.

2. 'Meerwaarde'

Principes achter meerwaarde

Doel van de experimenten is onder andere om meer zicht te krijgen op de betekenis en verschillende vormen van 'meerwaarde' en de mate waarin deze onderbouwd en aangetoond kunnen worden. De experimenten zullen dan ook vooral een voorbeeldfunctie hebben; het is de bedoeling dat instellingen en overheid leren van de ervaringen, die in de experimenten worden opgedaan. Het beoordelingskader van de commissie ten opzichte van 'meerwaarde' zal dus enerzijds duidelijk genoeg moeten zijn om het kaf van het koren te scheiden in de voorstellen voor experimenten, maar anderzijds ruimte moeten geven aan de invulling die de instellingen aan dit begrip geven. Dat neemt niet weg, dat op voorhand kan worden aangegeven welke aspecten voor concretisering van het begrip 'meerwaarde' betekenisvol zijn. Naarmate een universiteit of hogeschool in het voorstel voor een experiment kan aantonen, dat aan een of meer van deze principes goede uitwerking is gegeven, kan het voorstel positiever beoordeeld worden door de commissie.

'Meerwaarde' van de opleiding voor de student zal vooral te maken hebben met de mate waarin de opleiding de individuele student meer dan andere opleidingen een goede studie –en vormingscontext weet te bieden. Een dergelijke context wordt vooral ingegeven door de volgende principes:

- *Identificatiemogelijkheden voor studenten.* Voor de motivatie en gedrevenheid van de student is het belangrijk dat de student het gevoel heeft 'ertoe te doen' binnen de opleiding en zich betrokken voelt. Bepalend is hier de profilering van de instelling of opleiding en de aansluiting daarvan op de interesses en kwaliteiten van de studenten. Maar uiteraard spelen meer factoren een rol, en daarin kan het verschil van een opleiding met meerwaarde liggen, bijvoorbeeld meer contacturen van docenten, kleinschaligheid van colleges, voldoende uitdaging en keuze-

mogelijkheden voor studenten. Ook kan gedacht worden aan de samenstelling van de studiegroepen zoals het bij elkaar brengen van studenten van verschillende nationaliteiten of juist van studenten met eenzelfde kwaliteitsniveau.

- *Activerende onderwijsvormen.* Het hoger onderwijs moet niet alleen georiënteerd zijn op kennis en kennisoverdracht, maar ook op het actief bezig zijn met de stof, wisselwerking tussen theorie en beroepspraktijk, het schrijven van essays, het voorbereiden van presentaties, het oplossen van problemen, etc. Onderwijs aan een opleiding met een evidente meerwaarde betekent uitstekende begeleiding door docenten en wetenschappers. De inhoudelijke en didactische kwaliteiten van de docent hebben dus een belangrijke plaats. Het principe van activerende onderwijsvormen is niet exclusief voorbehouden aan opleidingen met een evidente meerwaarde. Elke opleiding met voldoende kwaliteit zou moeten voorzien in een dergelijke onderwijsvorm. Het verschil met een opleiding met meerwaarde zou kunnen zijn, dat daarin sprake is van intensiever onderwijs (tot uiting komend in bijv. een hogere staf/studentratio of een aantoonbaar hogere kwaliteit van docenten).
- *Accent op vorming.* 'Vorming' wordt hier in drie betekenissen opgevat. De eerste betekenis is van een meer praktische aard: vorming als het vermogen tot redeneren, meningsvorming en communicatie in woord, geschrift en gedrag. De tweede betekenis is academisch: het aankweken van een academisch denk –en werkniveau en verbreding van kennis door studie van ontwikkelingen in belendende disciplines. De derde betekenis is de persoonlijke vorming van de student. Persoonlijke ontwikkeling van jonge mensen is een belangrijk aspect van de voorbereiding op het functioneren in en meehelpen ontwikkelen van onze samenleving. Meerwaarde in een opleiding zou kunnen zijn gelegen in speciale programma's vergelijkbaar met honours programs op Angelsaksische universiteiten waar leadership programs en community service veelal een vast onderdeel zijn van het honours curriculum. Het moet hier wel gaan om voor de opleiding relevante activiteiten.
- *Ruimte voor verschil.* Talent dient zich in alle soorten en maten aan. Het onderwijs moet dus zodanig gedifferentieerd zijn om het aanwezige talent alle kansen te geven. Dat vergt een voor het individuele talent geschikte (en dus zoveel mogelijk vraaggerichte) context. Bij een opleiding met meerwaarde kan gedacht worden aan verzwaarde opleidingsprogramma's voor studenten met een relatief groot talent of verkorte (maatwerk-)programma's voor studenten met relevante werkervaring en opleiding.
- *Profijt voor de student.* Een goede studie- en vormingscontext komt tot uitdrukking in de opleiding zelf, maar komt ook tot uitdrukking buiten de opleiding. Immers de student dient later profijt van de studie en vorming te hebben. Bij een opleiding met meerwaarde gaat het dan bijvoorbeeld om –in vergelijking met dezelfde soort opleidingen – een korte baanzoekduur, hoog inkomen of toegang tot prestigieuze master –en PhD-opleidingen. Voor het aantonen van een dergelijk profijt zijn gegevens van alumni van belang en opvattingen van derden. Overigens zal voor een aantal opleidingen gelden dat deze gegevens nog niet beschikbaar zijn.

In de instellingsbeschikking van de commissie is opgenomen dat een opleiding met erkende evidente meerwaarde zich onderscheidt op kwaliteit. Dit

betekent dat de concrete uitwerking van meerwaarde volgens de hiervoor genoemde principes terug te voeren moeten zijn op een hogere kwaliteit van de opleiding.

Uitwerking van de principes naar bachelor –en masterfase

De hiervoor genoemde principes zijn van toepassing op erkende evidente meerwaarde in zowel de bachelor – als de masterfase. Dat neemt niet weg, dat de principes in de verschillende fasen van een opleiding verschillend kunnen uitpakken. De commissie benadrukt dat de nadere uitwerking daarvan in deze paragraaf is bedoeld als functioneel/indicatief en niet als limitatief; zij dient om bij te dragen aan een concreter begrip van meerwaarde. In de praktijk van het hoger onderwijs zal de scheidslijn tussen meerwaarde in de bachelor en de master fluïde zijn.

Meerwaarde in de bachelorfase heeft vooral te maken met de manier waarop de opleiding tegemoet komt aan het doel van de bachelor in relatie tot de heterogeniteit onder de studentenpopulatie, zowel qua capaciteiten/vooropleiding als qua belangstelling. Daarbij is er natuurlijk ook verschil in doel tussen de HBO –en de WO-bachelor. Zo is de laatste fase van de HBO-bachelor veel meer dan die van de WO-bachelor gericht op voorbereiding op de arbeidsmarkt en is de WO-bachelor, meer dan de HBO-bachelor, gericht op academische vorming. Dit heeft gevolgen voor bijvoorbeeld de keuze van de onderwijsvormen, zoals combinaties van leren en werken in het hbo en brede bacheloropleidingen in het wo.

In de masterfase zal meerwaarde meer betrekking hebben op de voorbereiding op een specifiek beroep of op wetenschappelijk onderzoek in relatie tot differentiatie in het onderwijsaanbod.

Identificatieverruiming voor de student zal in de bachelorfase niet wezenlijk anders zijn dan in de masterfase. Dit principe zal vooral te maken hebben met de profilering van de opleiding of instelling, de kleinschaligheid van colleges, het aantal contacturen met docenten, de uitdagendheid van het onderwijs, de keuzemogelijkheden voor studenten en de samenstelling van studiegroepen. Deze aspecten zijn in beide fasen belangrijk.

Activerende onderwijsvormen hebben in de bachelorfase vooral betrekking op individueel –en groepswork (in plaats van frontale vormen van lesgeven) en begeleiding door en bijzondere kwaliteit van docenten. In de masterfase of in het laatste jaar van de bachelorfase komt dit principe meer tot uiting in de begeleiding door wetenschappers, direct contact met de praktijk van de wetenschap en de wisselwerking tussen theorie en beroepspraktijk (stages, duaal leren, toegepast onderzoek, samenwerking met prestigieuze en/of innovatieve bedrijven). Dit laatste zal voor het WO met name gelden voor de professiegerichte –en domeinmaster (zie hierna).

Het principe van accent op vorming geldt vooral in de bachelorfase: ontwikkeling van redenerend en communicatief vermogen en het aankweken van een academisch denk –en werkniveau, kennis nemen van ontwikkelingen in andere disciplines. De vorming in de masterfase zal naast de verdere ontwikkeling van het academisch denkniveau meer betrekking hebben op het specialiseren.

Ruimte voor verschil heeft als principe vooral te maken met de in de inleiding genoemde mogelijkheden voor matching en differentiatie. Er zijn op dit punt

al veel ontwikkelingen bij instellingen, die ook relevant zijn voor de aanstaande beoordeling van evidente meerwaarde in opleidingen. Bij een aantal universiteiten zijn in bepaalde studierichtingen zgn. honours programs in de bachelorfase en in liberal arts & sciences colleges ingericht. Bij hogescholen komen mogelijkheden voor matching vooral tot uiting in assessment, zij-instroom en maatwerktrajecten ten behoeve van uiteenlopende groepen studenten. Daarmee is overigens geenszins gezegd dat er geen honours programs aan hogescholen zouden kunnen bestaan. Uiteraard zijn ook in het hbo verzwaarde opleidingsprogramma's (al dan niet verzorgd in samenwerking met universiteiten) voor talentvolle studenten en verbinding tussen onderwijs en toegepast onderzoek wenselijk. In het algemeen zal een hbo-afgestudeerde bestaande wetenschappelijke kennis toepassen.

Voor de masterfase mogen universiteiten studenten selecteren (behalve voor de doorstroommaster), waardoor er meer mogelijkheden zijn voor differentiatie dan in de bachelorfase. Van belang is hier het rapport 'Over de top' van de werkgroep topmasters, waarin een onderscheid wordt gemaakt tussen de verschillende typen masteropleidingen (domein-, professiegericht- en onderzoekmaster). De concrete invulling van meerwaarde in de masteropleiding zal met name ook bepaald worden door het type masteropleiding. Voor de onderzoekmaster zijn in het rapport 'Over de top' criteria aangedragen, die relevant zijn voor de bepaling van meerwaarde in dit type masteropleiding.

Vershil meerwaarde selectie-collegegeldverhoging

De commissie is van mening dat de principes die in deze paragraaf zijn genoemd in beginsel van toepassing zijn bij de beoordeling van meerwaarde, ongeacht of het gaat om experimenten voor selectie van studenten dan wel om experimenten rondom collegegeldverhoging. Dat neemt niet weg, dat de afweging of de erkende evidente meerwaarde van de opleiding collegegeldverhoging dan wel selectie rechtvaardigt verschillend kan zijn. Bij experimenten met collegegeldverhoging moet een relatie worden aangetoond tussen de extra kosten die gemaakt moeten worden en de meerwaarde van de opleiding. Bij experimenten met selectie hoeft dit niet het geval te zijn, maar dient het uiteraard wel te gaan om voor de opleiding relevante selectiecriteria. Er moet een verband zijn tussen de wijze van selectie en de meerwaarde (bijvoorbeeld in de zin van zwaarte en inrichting) van de opleiding.

Voorbeelden van de manier, waarop 'meerwaarde' tot uitdrukking kan komen:

Meerwaarde die binnen de opleiding zelf tot uitdrukking komt

Voorzieningen

- Geavanceerde voorzieningen bijv. op het terrein van ICT. Uiteraard horen ICT-voorzieningen bij alle opleidingen, maar in verband met een 'meerwaarde'-opleiding kan bijvoorbeeld gedacht worden aan een hoogwaardige digitale leeromgeving of aan vooruitstrevende vormen van combinaties van contactonderwijs en afstandsonderwijs ("blended learning").
- Extra intensieve studentenbegeleiding, bijv. tutorsysteem. Daarbij valt met name te denken aan de bachelorfase van opleidingen met een major-minor structuur. De keuzevrijheid in een major-minor systeem vraagt om een intensieve studentenbegeleiding.
- Mogelijkheid tot extra cursussen. Bijv. taalcursussen, verbredingscursussen en verdiepingscursussen. Tijdens de studie worden de beste studenten geselecteerd voor deze extra cursussen. Dit stimuleert de competitie en zal goede studenten uitdagen.

Inhoud

- Samenwerking met instellingen die internationaal hoog staan aangeschreven.
- Verbinding met zwaartepunten van onderzoek van hoge kwaliteit. Het onderwijs zal op een bestendige wijze ingebed moeten zijn in het onderzoek. Gedacht kan worden aan, bijvoorbeeld door de vorming van graduate schools waarin onderzoekmasterstudenten opgeleid worden gezamenlijk met PhD studenten, onder begeleiding van de beste wetenschappers. Dergelijke graduate schools zouden zich kunnen ontwikkelen tot centres of excellence. Voor hbo-opleidingen kan worden gedacht aan verbinding tussen het onderwijs en de kenniskringen en toegepast onderzoek van lectoren.
- Onderwijsconcept, bijvoorbeeld kleinschaligheid, combinaties van leren en werken, didactische methodiek.
- Zwaarte, bijvoorbeeld extra studielast, tweetalig onderwijs
- Internationale oriëntatie, bijvoorbeeld internationale samenstelling van de studentenpopulatie, internationale uitwisseling van studenten, internationaal prestigieuze gastdocenten.
- Bijzondere kwaliteit van docenten, bijvoorbeeld als gevolg van een specifiek trainingsprogramma, internationaal befaamde docenten. Het is belangrijk dat topdocenten ook onderwijs geven aan jongerejaars.

Meerwaarde die buiten de opleiding tot uitdrukking komt

Hierbij is impliciet de redenering dat het gaat om een opleiding die zich onderscheidt op basis van kwaliteit. Het is dus niet zo dat als afgestudeerden van managementopleidingen in de regel hogere salarissen hebben, deze opleidingen automatisch allemaal opleidingen met meerwaarde zijn. Dit is alleen het geval als afgestudeerden van een bepaalde managementopleiding ten opzichte van vergelijkbare managementopleidingen, hogere salarissen krijgen. Een hoog profijt voor de student kan blijken uit:

- Hoog rendement van de opleiding
- Toegang tot prestigieuze (evt. internationale) master- of PhD-opleidingen
- Grotere kans op een baan
- Kortere baanzoekduur
- Hoger inkomen

3. 'Evident'

De meerwaarde van de opleiding moet 'evident' zijn. 'Evident' wordt hier opgevat als 'duidelijk, onderbouwd en achteraf aantoonbaar'. Voor de beoordeling van de voorstellen betekent dit het volgende:

- De meerwaarde dient zoveel mogelijk uitgewerkt te worden in criteria die objectief te meten zijn, zoals voorzieningen die geboden worden. Als het gaat om meerwaarde buiten de opleiding kunnen als bewijs gegevens over het rendement van de opleiding of na de opleiding verdiende inkomens worden overgelegd (denk aan gegevens van alumni), waaruit een hoger profijt blijkt dan bij vergelijkbare opleidingen. Waar dat niet van tevoren mogelijk is, moet aannemelijk gemaakt worden dat de betreffende meerwaarde verwacht kan worden.
 - Onderbouwd moet worden waarom de meerwaarde juist in de bachelor-fase c.q. masterfase wordt aangeboden.
 - De meerwaarde moet dusdanig groot zijn dat er gesproken kan worden van 'evidente' meerwaarde. Kleine verschillen met reguliere opleidingen zijn niet interessant. Als de meerwaarde slechts op één manier tot uitdrukking komt (bijvoorbeeld alleen intensieve studiebegeleiding), dan is het verschil met andere opleidingen te klein.
 - Bij opleidingen met collegegeldverhoging dient er een relatie te zijn met de kosten van de meerwaarde.

4. 'Erkend'

In de experimentele fase zal de staatssecretaris van OCW initiatieven en experimenten aanwijzen op advies van de commissie. In zoverre is er sprake van 'erkenning' van de 'evidente meerwaarde' van een bepaalde opleiding. Vraag is welke betekenis het onderdeel 'erkend' in 'erkende evidente meerwaarde' heeft in de voorstellen die door de instellingen worden ingediend. De meerwaarde moet naar verwachting leiden tot een hogere kwaliteit van de opleiding. De instelling moet in haar voorstel bewijzen kunnen overleggen van erkende kwaliteit van de opleiding. Als dit niet vooraf mogelijk is, omdat de meerwaarde nog geheel ontwikkeld moet worden, dan dient in het voorstel aangegeven te worden hoe de kwaliteit in de loop van het project erkend zal worden. Die erkenning kan plaatsvinden in de waardering van studenten, van werkgevers afnemend veld en in externe beoordeling van de kwaliteit van de opleiding kwaliteitszorg. Met andere woorden het gaat bij 'erkenning' om gezaghebbende opvattingen van (bij voorkeur onafhankelijke) derden.

De meerwaarde moet naar verwachting leiden tot een hogere kwaliteit van de opleiding. Dit zal door de opleiding aannemelijk moeten worden gemaakt, bijvoorbeeld aan de hand van de waargenomen hogere kwaliteit. Deze kan bijvoorbeeld vastgelegd zijn of worden in visitatierapporten (in visitaties wordt de kwaliteit van het onderwijs beoordeeld op basis van een tienpuntsschaal), dan wel blijken uit hoge rankings, een bijzondere grote aantrekkingskracht van de opleiding voor studenten, een uitstekende relatie met de arbeidsmarkt e.d. Accreditatie kan ook een rol spelen bij het 'erkennen' van 'meerwaarde'. De opleiding kan in het kader van accreditatie bijzondere kwaliteitskenmerken aangeven. Dit komt tot uiting in het accreditatierapport.

Daar waar verbondenheid van het onderwijs met zwaartepunten in onderzoek deel uitmaakt van de meerwaarde zal ook de hoge kwaliteit van het onderzoek erkend moeten zijn. Dit geldt uiteraard in elk geval voor de onderzoekmasteropleiding. De kwaliteit van het onderzoek kan blijken uit bijvoorbeeld de rapporten met betrekking tot de onderzoeksvisitaties.

5. Beoordelingskader

Met inachtneming van de vorige paragrafen en het kader dat in de instellingsbeschikking van de commissie is opgenomen kan het beoordelingskader van de commissie voor de voorstellen van de instellingen als volgt worden geformuleerd:

Criteria bij experimenten selectie en/of collegegeldverhoging

- De commissie toetst bij voorstellen voor experimenten met selectie van studenten en collegegeldverhoging of er sprake is van 'meerwaarde' van de opleiding. Dat is volgens de commissie aan de orde als de instelling concrete uitwerking geeft aan een of meer van de volgende principes (zie par. 2):
 1. Identificatiemogelijkheden voor studenten
 2. Activerende onderwijsvormen
 3. Accent op vorming
 4. Ruimte voor verschil
 5. Profijt voor de student na afronding van de opleiding.
- De door de instelling onderbouwde meerwaarde blijkt uit de extra voorzieningen of inhoud, die in het kader van de desbetreffende opleiding worden aangeboden, en/of uit de waardering van derden.

- De instelling geeft aan waarom deze extra voorzieningen in de bachelorfase c.q. masterfase worden aangeboden.
- De commissie toetst of de meerwaarde van de opleiding leidt of heeft geleid tot een hogere kwaliteit van de opleiding.
- Indien verbinding tussen het onderwijs en zwaartepunten van onderzoek een aspect is van de erkende evidente meerwaarde, zoals beschreven in het voorstel van de instelling, toetst de commissie of het onderwijs op een bestendige wijze is ingebed in het onderzoek.
- De commissie toetst of de instelling kan dan wel zal gaan aantonen bewijzen heeft overlegd dan wel gaat overleggen van erkenning van dat derden in verband met de extra of hoge kwaliteit van de opleiding, onderzoek dan wel het trainingsprogramma, die onderwerp zijn van het voorstel, erkennen.
- Indien het voorstel betrekking heeft op selectie van studenten, toetst de commissie of de instelling zich houdt aan 'gelijke behandeling' van studenten en niet discrimineert op leeftijd, politieke overtuiging, geslacht, ras en dergelijke.
- Indien het voorstel betrekking heeft op collegegeldverhoging, toetst de commissie of de instelling aantoont wat de relatie is tussen het hogere collegegeld en de extra voorzieningen.

Criteria bij experimenten flexibele toelating

- De commissie toetst of de toelatingstest die subject is van het experiment als doel heeft aan te tonen of het niveau en de kwaliteit van de instromende student gelijkwaardig is aan dat van de wettelijke vooropleidingseisen.
- De commissie toetst of de instelling, die het voorstel indient, de kwaliteit van de toelatingstest borgt, bijvoorbeeld door samen te werken met een van de instelling onafhankelijke organisatie, die specifieke deskundigheid heeft op het terrein van testen en toetsen.

Criteria met betrekking tot het experimentele karakter

- Voor elk voorstel geldt dat de commissie toetst of het voorstel betrekking heeft op een initiatief of experiment waarvan ook andere opleidingen en instellingen maximaal kunnen leren.

Beoordelingskader: criteria voor de tweede ronde experimenten.

1. Inleiding

Achtergrond

Tijdens het wetgevingsoverleg met de Tweede Kamer over de experimentenwet vooropleidingseisen, selectie en collegegeldheffing) op 24 januari jl. zijn afspraken gemaakt over een nieuwe ronde experimenten 'Ruim baan voor talent'. De Tweede Kamer heeft in dat overleg aangegeven, dat de tweede ronde betrekking moet hebben op experimenten met de ontwikkeling van opleidingen met 'erkende evidente meerwaarde' die binnen de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW) passen en dus niet vallen onder de vigeur van de experimentenwet. De Tweede Kamer dacht daarbij aan honours programma's. Voor de (verdere) ontwikkeling van 'erkende evidente meerwaarde' zouden deze experimenten subsidie kunnen krijgen uit de middelen, die zijn gereserveerd voor de experimenten toelatingsbeleid hoger onderwijs.

In deze notitie worden de beoordelingscriteria voor de tweede ronde experimenten nader uitgewerkt. Instellingen kunnen voorstellen indienen, die op grond van deze criteria door de commissie 'Ruim baan voor talent' worden beoordeeld.

De criteria komen overeen met de criteria voor erkende evidente meerwaarde bij de eerste ronde experimenten, maar zijn anders dan de eerste ronde gericht op de specifieke kenmerken van honours programma's.

De ontwikkeling en implementatie van honours programma's is bij de meeste universiteiten al in volle gang. Deze universiteiten werken samen in het Landelijk Plusnetwerk. De kerngroep van dit netwerk heeft de commissie van veel bruikbare informatie voorzien, die als input voor deze notitie heeft gediend.

In de waarneming van de commissie zijn hogescholen aanmerkelijk minder ver met de ontwikkeling van honours programma's. Niettemin is het zeer wenselijk dat ook hogescholen kunnen voorzien in opleidingstrajecten, die gemotiveerde studenten uitdagen en meer inhoudelijke verdieping bieden. Deze notitie is dus uitdrukkelijk gericht op het gehele hoger onderwijs.

Doel tweede ronde experimenten en verschil t.o.v. eerste ronde

Zowel de eerste als de tweede ronde experimenten hebben als doel om 'erkende evidente meerwaarde' van opleidingen (verder) te ontwikkelen en aan te tonen. Ook in de instellingsvoorstellen voor de tweede ronde zal meerwaarde van opleidingen of van opleidingsprogramma's moeten worden onderbouwd.

Belangrijk verschil tussen beide rondes is dat in de eerste ronde experimenten toepassing plaatsvindt van selectie van studenten aan de poort (naast de al bestaande wettelijke mogelijkheden) en collegegeldverhoging; in de tweede ronde experimenten is dat niet het geval.

Een ander verschil houdt verband met de onderbouwing van de meerwaarde. In de eerste ronde experimenten werden de instellingen uitgenodigd tot het indienen van voorstellen waarin zeer uiteenlopende vormen van meerwaarde werden uitgewerkt. Dat leidde ertoe dat het voor de commissie in bepaalde gevallen moeilijk was om te beoordelen of er inderdaad sprake was van meerwaarde of dat het om kwaliteiten ging, die van elke reguliere opleiding verwacht mogen worden.

De wens van Tweede Kamer en staatssecretaris om de focus van de tweede ronde te richten op honours programma's leidt er volgens de commissie toe dat dergelijke twijfel ('meerwaarde of reguliere kwaliteit?') nu zoveel mogelijk moet worden uitgesloten. De beoordeling van de instellingsvoorstellen voor de tweede ronde zal dan ook strenger zijn en plaatsvinden met toepassing van scherpe criteria.

Doel van deze ronde experimenten is:

- het (verder) ontwikkelen van honours programma's met een erkende evidente meerwaarde
- het verwerven van inzicht in de factoren die voor evidente meerwaarde van honours programma's bepalend zijn en in de mogelijkheden om deze meerwaarde aan te tonen en te erkennen.

Deze experimenten kunnen betrekking hebben op zowel reeds bestaande honours programma's als op nieuwe honours programma's die nog ontwikkeld moeten worden.

In de volgende paragraaf wordt nader ingegaan op de kenmerken van honours programma's. In paragraaf 3 zijn de criteria uitgewerkt voor de beoordeling van de 'tweede ronde'-voorstellen.

2. *Kenmerken honours programma's*

Honours programma's zijn opleidingsprogramma's of onderdelen daarvan die zodanig zijn georganiseerd, dat het onder studenten aanwezige talent

optimaal wordt uitgedaagd en dat aan de motivatie van studenten maximaal tegemoet wordt gekomen. Deze programma's stimuleren studenten om actief op te treden. Wat betreft inhoud, lengte, zwaarte en benaming (plusprogramma's, honour tracks, excellente tracés) is de diversiteit aan honours programma's in ons hoger onderwijs opmerkelijk. Er zijn disciplinaire, interdisciplinaire en multidisciplinaire honours programma's, zowel in de bachelorfase als in de masterfase. Deze programma's worden als extra onderwijs aangeboden naast of deels als vervanging van het reguliere onderwijs. Daarnaast zijn er honours colleges: op zichzelf staande instituten binnen universiteiten die een breed bachelorprogramma aanbieden, dat zowel disciplinaire, interdisciplinaire als multidisciplinaire onderdelen bevat.

Ondanks deze verscheidenheid zijn er karakteristieke te formuleren die als algemene basiskennmerken van honours programma's kunnen worden opgevat. Centraal daarin staan volgens de commissie de volgende drie aspecten:

- *Uitdaging en verzwaring.* Het onderwijs is vergeleken bij de reguliere opleiding extra uitdagend en kent een zwaardere studielast.
- *Maatschappelijke en wetenschappelijke ontwikkeling.* Meer dan reguliere opleidingen zijn honours programma's gericht op de voorbereiding van studenten op het vervullen van sleutelfuncties in maatschappelijke en wetenschappelijke ontwikkelingen. Dergelijke programma's zijn immers bij uitstek geschikt om het potentieel van mensen met een relatief groot talent te benutten ten bate van het vervullen van leidinggevende posities in onze samenleving.
- *Academic community.* Doordat getalenteerde en gemotiveerde studenten bij elkaar worden gebracht onder intensieve begeleiding van docenten, ontstaat een inspirerende *academic community*, die bevordert dat studenten het beste uit zichzelf en hun opleiding halen.

Als meer concrete kenmerken voor honours programma's leidt de commissie uit het bovenstaande de volgende af:

Ambities

Honours programma's hebben als ambities:

- het duurzaam maken van initiële motivatie en inspiratie van studenten en docenten
- het aanbieden van uitdagend en kennisverdiepend onderwijs voor gemotiveerde en getalenteerde studenten;
- het ontwikkelen van een wetenschappelijke en intellectuele voorhoede door bij studenten te appelleren aan doorzettingsvermogen, academisch leiderschap en ethisch normbesef;
- het vervullen van een proeftuinfunctie voor onderwijsvernieuwing in het reguliere onderwijs en de kwaliteit van het reguliere onderwijs verder 'aan te wakkeren'.

Opzet en werkwijze

Om deze ambities te realiseren is het nodig dat honours programma's:

- extra onderwijsprogramma's verzorgen, die deelnemende studenten (inter- of multi-) disciplinaire verdieping bieden en een substantieel zwaardere studielast bevatten ten opzichte van het reguliere programma;
- het onderwijs laten verzorgen door topdocenten, die direct en intensief contact met studenten hebben;
- het onderwijs richten op het doel dat wetenschappelijk en beroepsmatig denken onderdeel wordt van de bagage van studenten;

- kleinschalig en dynamisch van opzet zijn met een gelimiteerd aantal deelnemers;
- talent onder studenten identificeren en voor het programma selecteren;
- passen binnen de doelstellingen en de strategie van de instelling en door de instelling worden erkend en ondersteund.

3. *Criteria voor honours programma's met 'erkende evidente meerwaarde'*
Meerwaarde

Net als voor de eerste ronde experimenten geldt als voorwaarde voor positieve beoordeling van instellingsvoorstellen dat het experiment een opleidingsprogramma of onderdeel daarvan moet betreffen met een erkende evidente meerwaarde. In het beoordelingskader voor de eerste ronde heeft de commissie daarvoor criteria opgenomen. Deze criteria zijn ook van toepassing in de beoordeling van de voorstellen voor de tweede ronde experimenten, maar worden toegespitst op de basiskenmerken van honours programma's.

Meer concreet betekent dit dat de inhoudelijke criteria voor de tweede ronde en de vereisten voor de instellingsvoorstellen als volgt luiden:

- *Identificatiemogelijkheden voor studenten.* Cruciaal voor de meerwaarde van een honours programma is dat de student sterk betrokken is bij de opleiding en het gevoel heeft deel uit te maken van een *academic community*. Het optimaal tot stand brengen van een *academic community* vergt kleinschalig onderwijs en intensief contact tussen student en docent. Werkgroepen bestaan uit maximaal 12-25 studenten en het aantal contacturen van docenten is hoger dan dat van de reguliere opleiding. Studie – en werkgroepen zijn samen gesteld uit studenten met vergelijkbare talenten en motivatie. Selectie voor honours programma's is dus noodzakelijk. Deze selectie vindt plaats op grond van de mogelijkheden in de WHW (dus niet op grond van die van de experimentenwet).

Het voorstel van de instelling dient informatie te bevatten over:

- de maximale omvang (12-25 studenten) van de werkgroepen
- het aantal contacturen van docenten in vergelijking tot de reguliere opleiding
- de wijze waarop studenten voor het honours programma worden geselecteerd.
- *Activerende onderwijsvormen.* Het onderwijs van een honours programma wordt verzorgd door topdocenten, die behalve als kennisoverdragers fungeren als intellectuele gids en rolmodel bij de academische vorming. De studielast van het honours programma is substantieel hoger dan die van de reguliere opleiding. In honours programma's werken studenten serieus aan hun studie: studeren is in dergelijke programma's een exclusieve weektaak.



Het voorstel van de instelling dient informatie te bevatten over:

- de kwaliteit van de docenten
- de studielast van het honours programma, die ten opzichte van de reguliere opleiding substantieel is verzwaard.
- *Accent op vorming.* Vergeleken bij de reguliere opleiding wordt er in een honours programma meer aandacht besteed aan de ontwikkeling van academische vaardigheden. Daarbij kan het gaan om vorming tot onderzoeker, sociale en communicatieve vaardigheden, maar ook om maatschappelijk/ethisch normbesef en leiderschapskwaliteiten. Om goed in te spelen op de nieuwsgierigheid en talenten van de student biedt een honours programma ten opzichte van de reguliere opleiding meer inhoudelijke verdieping. Dit kan vorm krijgen in disciplinaire, inter- of multidisciplinaire (onderdelen van) programma's. De commissie heeft geen voorkeur voor één van deze varianten.

Het voorstel van de instelling dient een beschrijving te bevatten van het curriculum van het honours programma. Daarbij geeft de instelling ook aan hoe het honours programma past binnen de doelstellingen en de strategie van de instelling.

- *Ruimte voor verschil.* Een honours programma moet recht doen aan de specifieke interesses en vaardigheden van studenten. Het programma zal er dus in moeten voorzien dat op een bepaald moment in de opleiding (bijvoorbeeld na één jaar) de student met zijn tutor een studiepad uit kan stipelen, dat optimaal bij zijn ambities en capaciteiten aansluit.

Het voorstel van de instelling moet aangeven op welke wijze maatwerktrajecten binnen het honours programma vorm krijgen.

Een honours programma met evidente meerwaarde moet alle bovengenoemde aspecten behartigen. Zoals eerder is opgemerkt, kan het voorstel zowel een reeds bestaand als een nieuw te ontwikkelen honours programma betreffen.

Evident

De meerwaarde van het honours programma moet evident zijn. Net als in het beoordelingskader voor de eerste ronde vat de commissie evident op als 'duidelijk, onderbouwd en achteraf aantoonbaar'. De meerwaarde is zoveel mogelijk objectief meetbaar. De instelling moet deze evidentie van de meerwaarde in het voorstel aannemelijk maken.

Erkend

De erkenning van de evidente meerwaarde van de honours programma's vindt op twee momenten plaats: het eerste moment is vooraf bij de beoordeling door de commissie en de aanwijzing van de staatssecretaris, het tweede moment is achteraf bij de evaluatie van het experiment. Bij de evaluatie en het antwoord op de vraag of evidente meerwaarde daadwerkelijk tot stand is gebracht kan de commissie goed gebruik maken van de expertise van de NVAO. De commissie zal daarom de NVAO vragen om de commissie in het kader van de monitoring en eindevaluatie te adviseren. De NVAO doet dit ook in het kader van de eerste ronde experimenten.



Het voorstel van de instelling zal in de ogen van de commissie aan kwaliteit winnen, indien de instelling al bewijzen van externe erkenning van het honours programma kan overleggen.

Omwille van een zorgvuldige en spoedige beoordeling van de voorstellen van de instellingen dient de instelling de aanvraag voor subsidie voor een '2e ronde'-experiment in te richten overeenkomstig het format voor het informatiedossier in bijlage 1.

Bijlage 1: Informatiedossier ten behoeve van de aanvraag

Het informatiedossier moet de commissie 'Ruim baan voor talent' in de gelegenheid stellen te beoordelen of de aanvraag van de instelling voldoet aan de criteria in paragraaf 3 van dit beoordelingskader. Daarom moet het informatiedossier overzichtelijk en toegankelijk zijn en voldoende informatie bevatten.

Onderdelen van het informatiedossier 2e ronde experimenten 'Ruim baan voor talent'

- A. Kenmerken van de opleiding
- Naam van de betrokken opleiding(en) met CROHO-code
 - Naam en adres van de instelling
 - Naam en gegevens van de persoon die als contactpersoon voor deze aanvraag door het instellingsbestuur is aangewezen.
- B. Structurering in vier hoofdstukken van bij voorkeur 1 pagina, volgens de criteria zoals beschreven in paragraaf 3: identificatiemogelijkheden voor studenten, activerende onderwijsvormen, accent op vorming, ruimte voor verschil.
- In elk hoofdstuk moet zichtbaar ingegaan worden op de informatie die in paragraaf 3 gevraagd wordt voor elk van de criteria. Daarbij moet aangegeven worden
- De huidige situatie en de situatie aan het einde van de experimenteer/subsidieperiode. Bijvoorbeeld de omvang van de werkgroepen nu en straks.
 - Het verschil met de reguliere opleiding. Bijvoorbeeld de omvang van de werkgroepen bij reguliere opleidingen. Overigens kan het zijn dat er niets veranderd bijvoorbeeld als de situatie al optimaal is.
 - Waarom de situatie tot meerwaarde leidt (onderbouwing meerwaarde) en hoe dit achteraf (en zo mogelijk ook vooraf) aangetoond gaat worden. Bijvoorbeeld waarom de beoogde werkgroepgrootte tot meerwaarde leidt. Eventuele externe erkenningen kunnen hier worden genoemd.

Daarnaast kunnen in een categorie 'extra aspecten per criterium nog andere aspecten die niet in par. 3 zijn genoemd worden uitgewerkt.

- C. Eventueel een extra hoofdstuk met nog niet eerder aan de orde gekomen extra kenmerken van het programma.
- D. De begroting. Hierin wordt een onderscheid gemaakt tussen ontwikkel-

kosten ter voorbereiding van het experiment en uitvoeringskosten. De uitvoeringskosten zijn zoveel mogelijk gespecificeerd naar de criteria in onderdeel B.

Bijlage 2: Huidige wettelijke mogelijkheden voor selectie van studenten

De volgende bij wet geregelde vormen van selectie in het hoger onderwijs kunnen worden onderscheiden:

- selectie voor de eerste inschrijving propedeutische fase bij numerus fixus-opleidingen (art. 7.53 en 7.56 WHW). Deze selectie gebeurt via loting voor tenminste 50% van de plaatsen en via decentrale toelating door de instelling. Gegadigden met een gemiddeld eindexamencijfer van acht of hoger worden rechtstreeks toegelaten. In het totaal zijn er dit jaar in ons hoger onderwijs 55 opleidingen met een numerus fixus. Daarvan passen 18 opleidingen decentrale toelating toe (11 in het wetenschappelijk onderwijs, zeven in het hoger beroepsonderwijs).
- bindend studieadvies (art 7.8b, derde lid WHW) leidend tot beëindiging inschrijving bij ongeschiktheid voor opleiding naar het oordeel van instellingsbestuur.
- post-propedeutische selectie bij opleidingen met een numerus fixus (7.54.WHW). De wijze van selectie is geheel aan de instelling overgelaten. In het hbo stromen jaarlijks tussen de 6.500 en 8.000 studenten in via postpropedeutische selectie (in het wo vindt hiervan geen registratie plaats).
- selectie bij aansluitende masteropleidingen (7.30a WHW). De bezitters van een bacheloropleiding waarvoor de betreffende masteropleiding als aansluitende master is aangewezen hebben automatisch recht op inschrijving. Anderen moeten beschikken over een toelatingsbewijs dat door het instellingsbestuur bij ontoereikende capaciteit geweigerd kan worden. Dit impliceert selectie. De wijze van selectie is aan het instellingsbestuur overgelaten.
- selectie bij niet-aansluitende mastersopleidingen (7.30b WHW). Selectie is aan de instelling overgelaten. De eisen kunnen uitsluitend betrekking hebben op kennis, inzicht en vaardigheden die kunnen zijn verworven bij beëindiging van een bacheloropleiding. Dat betekent dat bijvoorbeeld niet op motivatie kan worden geselecteerd; wel op cijfers, maar niet uitsluitend.
- selectie voor het kunstonderwijs (artikel 7.26a, tweede lid WHW). Het instellingsbestuur kan eigen criteria vaststellen voor selectie. Deze moeten zich richten op specifieke eigenschappen die zijn verbonden aan opleiding en toekomstig beroep.
- selectie door opleidingen, die volgens de wet aanvullende eisen mogen stellen (artikel 7.26 WHW). Hieronder vallen bijv. de opleiding van kader in de gezondheidszorg, de opleiding maritiem officier en de opleiding hoger hotelonderwijs. De aanvullende eisen in de algemene maatregel van bestuur die deze opleidingen aanwijst laten voor bepaalde opleidingen weinig ruimte. Zo mag voor de opleiding maritiem officier alleen als aanvullende eis gelden het bezit van een geneeskundige verklaring, waaruit medische geschiktheid blijkt. Voor het hoger hotelonderwijs geldt daarentegen als aanvullende eis dat de student beschikt over voldoende aanleg en geschiktheid voor de desbetreffende opleiding. Dit laat de instelling veel ruimte voor selectie.

- selectie in het kader van colloquium doctum. De instelling kan personen van 21 jaar of ouder die niet aan de wettelijke vooropleidingseisen voldoen toelaten op grond van een onderzoek. Dit is feitelijk een vorm van selectie.



Evaluatie van de Commissie Sminia

in het kader van Ruim Baan voor Talent

Bijlage 3

Inhoudsopgave

1	Voorwoord	5
2	Samenvattend oordeel	7
3	Algemene bevindingen en overwegingen	9
3.1	Selectie	9
3.2	Matching	10
3.3	Collegegeldverhoging	10
3.4	Meerwaarde	11
3.5	Hbo- en wo-communities	11
3.6	Gewenste omvang in relatie tot de reguliere opleidingen	12
3.7	Profijt voor verschillende groepen	12
3.8	Financiering	13
4	Inleiding	15
4.1	Werkwijze	15
4.2	Bevindingen en overwegingen	17
4.2.1	Opleidingen met selectie aan de poort	17
4.2.2	Opleidingen met collegegeldverhoging	17
4.2.3	Honours programma's	18
5	Selectie	21
5.1	Universiteit Utrecht: wo-ba University College Utrecht (#2152)	22
5.2	Universiteit Utrecht: wo-ba Roosevelt Academy (#2153)	24
5.3	Universiteit Utrecht: wo-ba Bestuurs- en Organisatiwetenschap (B&O) (#2154)	25
5.4	Rijksuniversiteit Groningen: wo-masters Nanoscience, Biomolecular Sciences, Evolutionary Biology, and Medical and Pharmaceutical Drug Innovation (MPDI) (#2155-2158)	27
5.5	Erasmus Universiteit Rotterdam: wo-ba International Business Administration (IBA) (#2159)	29
5.6	Universiteit van Tilburg: wo-ba Bestuurskunde (#2161)	31
5.7	Universiteit Maastricht: wo-masters European Law School (ELS), Globalisation & Law (G&L) en Law and Language Studies (L&LS) (#2162-2164)	33
5.8	Universiteit Maastricht: wo-ba University College Maastricht (#2165)	35
5.9	Hogeschool INHOLLAND: hbo-ba Opleiding tot leraar basisonderwijs (#2170)	37
6	Selectie en collegegeldverhoging	41
6.1	Hogeschool INHOLLAND: hbo-ba Management Economie en Recht (#2169)	41
6.2	Hogeschool Zuyd: hbo-bachelors Fysiotherapie en Logopedie (#2166 en 2167)	43
6.3	NHTV Internationale Hogeschool Breda: hbo-ba Media en Entertainment Management (#2168)	45

7	Collegegeldverhoging	49
7.1	Vrije Universiteit: wo-ma Research Master Social Psychology (#2160)	49
7.2	Hotelschool Den Haag: hbo-ba Hoger Hotelmanagement (#2171)	51
8	Honours programma's	55
8.1	Hogeschool Utrecht (Faculteit Natuur en Techniek): Masterclass Integrated Product Development (#2179)	56
8.2	Hogeschool Utrecht (Faculteit Economie en Management): Topclass (#2180)	58
8.3	Hanzehogeschool Groningen (Opleiding Vastgoed en Makelaardij): Honours programma (#2181)	60
8.4	Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten (Conservatorium van Amsterdam) en de Hogeschool van Beeldende Kunsten, Muziek en Dans (het Koninklijk Conservatorium): Muziek (#2182)	62
8.5	Gerrit Rietveld Academie / Universiteit van Amsterdam (Faculteit der Geesteswetenschappen): Kunst, Wetenschap, Praktijk (#2183)	64
8.6	Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (opleiding tot verpleegkundige): 'Bachelor with honours nursing' (#2184)	66
8.7	Christelijke Hogeschool Ede (opleiding Journalistiek): De klassieken (#2185)	68
8.8	Technische Universiteit Eindhoven (instellingsbreed): Honours Programma (#2172)	70
8.9	Universiteit Twente (instellingsbreed): Honours Programma (#2173)	73
8.10	Universiteit Utrecht (Faculteit sociale wetenschappen): Honours Programma Culturele Antropologie (#2174)	75
8.11	Universiteit Utrecht (Geowetenschappen): Honours Programma Geowetenschappen (#2175)	77
8.12	Universiteit Utrecht (Utrecht Law College): Honours Programma Rechtsgeleerdheid 'Rechtspraktijk' (#2176)	80
8.13	Erasmus Universiteit Rotterdam (instellingsbreed): Honours programma Over grenzen (#2177)	82
8.14	Universiteit Leiden (Faculteit der Letteren): Honours traject binnen de opleiding Geschiedenis (#2178)	84
9	Samenstelling van de commissie	87
	Bijlage 1	
	Evaluatieprotocol voor experimenten met selectie aan de poort	89
	Bijlage 2	
	Evaluatieprotocol voor experimenten met collegegeldverhoging	93
	Bijlage 3 Evaluatieprotocol voor honours programma's	97

1 Voorwoord

De evaluatiecommissie 'Ruim Baan voor Talent' (de commissie Sminia) werd door de NVAO ingesteld op verzoek van de commissie 'Ruim Baan voor Talent' (de commissie Korthals) om de experimenten in het hoger onderwijs te evalueren die tot doel hebben toptalent in onderwijs en onderzoek te bevorderen. De evaluatiecommissie heeft de ruimte gekregen om haar werkzaamheden onafhankelijk en op basis van haar eigen deskundigheid en ervaring te kunnen verrichten. De commissie heeft zich daarbij met veel plezier van haar taak gekwet. Zij heeft met genoegen kunnen constateren dat het hoger onderwijs in Nederland sterk in beweging is.

De vraag naar meer differentiatie in het onderwijs, de 'roep' van studenten om uitdagender onderwijs en de internationalisering van het onderwijs inspireren de instellingen in het wo en hbo om het onderwijs (nog) meer op deze ontwikkelingen te laten inspelen.

De commissie is sterk onder de indruk geraakt van de grote inzet en deskundigheid van de docenten en onderzoekers die aan deze cruciale veranderingen in het onderwijs hun steentje bijdragen. De gesprekken die de commissie met vertegenwoordigers van de opleidingen heeft gevoerd en de aangeleverde stukken bewijzen dat, hoewel een groot aantal opleidingen pas recent gestart zijn, er allereerst actief getracht wordt het onderwijs zowel wat betreft vorm als inhoud te verbeteren. De eerste reacties van studenten, docenten en onderzoekers wijzen erop dat men niet alleen met veel enthousiasme bezig is, maar dat ook de betrokkenheid op elkaar en de 'drive' om veel uit de opleiding te halen hierdoor sterk toenemen.

De commissie heeft een grote diversiteit aan onderwijsexperimenten mogen beoordelen. Het gaat daarbij om onderwijsinhoudelijke verbeteringen, investeringen in de organisatie en infrastructuur, die voor diverse groepen studenten, voor de betrokken opleidingen en de daaraan verbonden docenten en onderzoekers (op termijn) zeker meerwaarde zullen hebben. De opleidingen zelf zijn slechts zeer beperkt in staat geweest - met name vanwege de korte looptijd - de eerste resultaten van de doorgevoerde veranderingen met betrekking tot selectie aan de poort, collegegelddifferentiatie en honours programma's, grondig tegen het licht te houden.

De commissie is er van overtuigd dat de ruimte die de instellingen hebben gekregen om de experimenten uit te voeren goed benut is en dat de instellingen er veel van leren. Deze 'speelruimte' is noodzakelijk om het hoger onderwijs in Nederland naar een hoger niveau te tillen. Hierdoor krijgt het Nederlandse hoger onderwijs internationaal gezien een nog betere positie en uitstraling. De commissie is er van overtuigd dat hierdoor de wervende kracht ten aanzien van buitenlandse studenten en docenten zal toenemen.

De commissie onderstreept dat de experimenten niet alleen de toptalenten (die over hoge cognitieve begaafdheden beschikken) ten goede zullen moeten komen maar ook de studenten die over andere talenten beschikken (bijvoorbeeld sociale, communicatieve competenties; belangrijke praktische vaardigheden samenhangend met de latere beroepsuitoefening). In die zin kunnen de experimenten een belangrijke bijdrage leveren aan de heterogeniteit die onder (aankomende) studenten aanwezig is en kunnen zij van groot belang zijn voor de ontwikkeling van elk talent in het hoger onderwijs.

De commissie is veel dank verschuldigd aan de zeer deskundige ondersteuning die zij van de beleidsmedewerkers mw. M. Woutersen en dhr. S.E.A. van Galen van de NVAO heeft gehad. Door hun adequate voorbereiding en verslaglegging hebben zij de commissie in staat gesteld zich geheel op de inhoud van haar taak te kunnen concentreren.

Tot slot hecht de commissie eraan te verklaren dat zij in een sfeer van openheid en onafhankelijkheid tot haar oordeel is gekomen, waarbij de commissieleden zich terughoudend hebben opgesteld bij de beoordeling van opleidingen en programma's van hun "eigen" instelling.



2 Samenvattend oordeel

De commissie Ruim Baan voor Talent heeft de NVAO verzocht de experimenten voortvloeiende uit de kabinetsnotitie Ruim Baan voor Talent te evalueren en hierbij het aspect meerwaarde te verduidelijken. Hiertoe heeft de commissie Sminia in opdracht van de NVAO opleidingen beoordeeld die experimenteren met verschillende vormen van selectie voor excellente studenten (selectie aan de poort, collegegeldverhoging en honours programma's).

De commissie Sminia is gedurende de evaluatie onder de indruk geraakt van het enthousiasme waarmee in Nederland wordt gewerkt aan manieren om excellentie in het hoger onderwijs en de diversiteit die onder (aan)komende studenten bestaat te matchen met onderwijsprogramma's. De commissie is, ondanks het feit dat zij bij een derde van het totaal aantal opleidingen en programma's het oordeel 'onvoldoende' heeft moeten uitspreken ten aanzien van de beoogde 'meerwaarde', nadrukkelijk van mening dat de experimenten zeer waardevol zijn voor de kwaliteit en de diversiteit van het hoger onderwijs en in de meeste gevallen gecontinueerd zouden moeten worden. Ook laat een aantal experimenten duidelijk zien dat opleidingen weer uitdagend kunnen worden en studenten zich bovendien beter kunnen kwalificeren. De experimenten maken veel los, niet alleen bij de betrokken opleidingen, maar ook breder in de instellingen voor hoger onderwijs. Op microniveau hebben deze experimenten vaak de functie van een proeftuin voor onderwijsvernieuwing met positieve effecten op het reguliere onderwijs. Op mesoniveau, binnen de instelling als geheel, zijn de experimenten daarnaast opmerkelijk vaak een zich langzaam verspreidende olievlek. Geslaagde experimenten bij de ene faculteit of opleiding, hebben namelijk vaak experimenten bij een andere faculteit of opleiding tot gevolg. Op macroniveau zouden de experimenten kunnen bijdragen aan meer differentiatie en aan de verhoging van het afstudeerniveau en het rendement van de Nederlandse opleidingen.

De commissie hecht er aan te benadrukken dat de experimenten op dit moment nog maar kort lopen en dat dit rapport dus geen eindoordeel kan zijn over de programma's en derhalve ook niet over de toekenning van het bijzondere kenmerk 'meerwaarde' door de NVAO. Er is daarvoor nog te weinig bekend over de resultaten – de kwaliteit en de arbeidsmarktperspectieven van afgestudeerden – van deze opleidingen.

Concluderend ziet de commissie de experimenten als een volgende stap in het beleid om talent te ontplooiën in het hoger onderwijs (via matching) en niet alleen te sturen op bewezen talent (via selectie). Door te kiezen voor veelvormig hoger onderwijs, dat ieders kwaliteiten het beste tot hun recht laat komen, kan het maatschappelijk ideaal van 'hoger onderwijs voor velen' gerealiseerd worden.

3 Algemene bevindingen en overwegingen

De commissie heeft ten aanzien van een aantal onderwerpen algemene bevindingen en overwegingen betreffende de drie soorten experimenten geformuleerd.

3.1 Selectie

De commissie constateert dat het begrip 'selectie' een zeer diverse toelatingspraktijk op hogescholen en universiteiten in zich draagt. Selectie is in de meeste gevallen gebaseerd op een breed instrumentarium van toelatingstesten, onder andere via sollicitatiebrieven en -gesprekken. Geen van de lopende experimenten maakt daarbij alleen gebruik van cijfers (eindexamencijfers of gedurende de eerste fase van de opleiding behaalde cijfers).

De commissie stelt vast dat de experimenten uitermate nuttig zijn voor het ontwikkelen van een breed scala aan 'assessment' instrumenten die een betere match tussen opleiding en (aankomende) student mogelijk moeten maken. Zij merkt echter ook op dat de verschillende instrumentaria meestal nog in de kinderschoenen staan en vanwege de geringe looptijd van de experimenten vaak nog niet geëvalueerd konden worden door de desbetreffende opleidingen en programma's. Mede hierom is continuering van de experimenten gewenst.

Een duidelijke selectieprocedure waarin zichtbaar wordt gemaakt wat de opleiding inhoudt en wat van de (aan)komende student verwacht wordt heeft vaak zelfselectie bij de (aankomende) studenten tot gevolg. In deze gevallen is het aantal studenten dat zich heeft aangemeld voor deelname aan de opleiding of het programma beperkt van omvang maar zijn de aanmeldingen wel het meest passend bij de betreffende opleiding en daarmee van het gewenste niveau. Het is de commissie vooralsnog niet duidelijk op welke manieren aan de ene kant zelfselectie verder gestimuleerd kan worden zonder aan de andere kant het aantal aanmeldingen onnodig te verlagen.

Een en ander moet nadrukkelijk onderscheiden worden van opleidingen en programma's waar zich slechts een beperkte groep studenten heeft aangemeld, als gevolg van een gebrek aan publiciteit, vaak mede ingegeven door de verlate start van het programma als gevolg van onduidelijkheden over de subsidieverlening. In dit geval moeten de opleidingen meer publiciteit geven aan de programma's.

Vaak lijkt het erop dat studenten iets moeten overwinnen om zichzelf te zien als onderdeel van een groep excellente studenten en te ervaren dat er niettemin grote onderlinge verschillen bestaan.

Het staat voor de commissie vast dat selectie alleen niet tot betere resultaten leidt. Zonder een goede opleidingsinhoud en -context en een adequate voorlichting heeft selectie geen waarde. Het zijn uiteindelijk de opleidingsinhoud en -vormgeving tezamen met de studiebegeleiding die het onderwijs aantrekkelijk maken voor studenten. Het formeren van kleine groepen studenten is hierbij een zeer belangrijke voorwaarde. De commissie meent daarnaast dat selectie alleen verantwoord is wanneer er binnen of buiten de desbetreffende opleiding duidelijke alternatieven zijn voor (niet toegelaten) studenten.

In het hbo komt het voor dat selectie een manier is om vwo'ers te accommoderen. Het kan volgens de commissie niet de bedoeling zijn dat het hbo

zijn meest omvangrijke doelgroepen, de havisten en de mbo'ers, impliciet als 'minder' gaat beschouwen. Een hbo-bacheloropleiding moet primair aansluiten bij deze doelgroepen. Instellingen zouden zich beter kunnen inspannen het beste uit deze doelgroepen te halen op een manier die vooral gericht is op een toonaangevende uitoefening van het uiteindelijke beroep.

Tevens zijn er opleidingen die door middel van selectie een optimale mix van buitenlandse en Nederlandse studenten beogen. Vaak wordt er dan met de buitenlandse doelgroep op een andere manier omgegaan dan met de Nederlandse doelgroep. De commissie waarschuwt ervoor dat de Nederlandse (aankomende) studenten niet tekort mag worden gedaan.

3.2 Matching

Opleidingen die, voor of na de poort, selecteren merken veelal, dat zich studenten aanmelden die beter hebben nagedacht over de vraag wat ze willen gaan studeren. Op deze manier ziet de commissie dat er zich meer betrokken groepen van studenten vormen die binnen de soms heterogene samenstelling toch een gedeelde focus hebben.

Het is een maatschappelijke tendens dat veel studenten zich onvoldoende uitgedaagd voelen. Selectie bij studentengroepen schept een (morele) verplichting zich extra in te spannen. Het enthousiasme dat deze studenten uitstralen en de grotere betrokkenheid bij de eigen opleiding leiden er vervolgens toe dat ook de docenten zich meer aan de opleiding committeren. Met gemotiveerde studenten is het immers goed samenwerken. Deze tendensen zijn duidelijk waarneembaar bij de verschillende University Colleges, maar zeker ook bij de andere opleidingen die experimenteren met matching.

In de bachelorfase moet het doel van selectie volgens de commissie 'matching' van student en opleiding zijn. De voorselectie van de aankomende studenten vindt plaats op het vwo, het havo en het mbo. De selectie in het hoger onderwijs moet als resultaat hebben dat de juiste student op de juiste plaats terecht komt. Om dit te kunnen bereiken is het een noodzakelijke voorwaarde dat opleidingen een duidelijk en herkenbaar profiel hebben, zowel wat betreft hun doelstellingen als wat betreft de vormgeving (didactiek en infrastructuur) van het onderwijs en de studiebegeleiding en deze aspecten in hun communicatie ook transparant te maken. Matching heeft de grootste kans van slagen (i.e. betere studieresultaten van studenten en een hoger opleidingsrendement) als het gaat om kleinschalige opleidingen, waarbij de student en de docent 'elkaar in de ogen kunnen kijken'; op deze manier wordt de binding van de studenten met de opleiding bevorderd.

3.3 Collegegeldverhoging

Wat de collegegeldverhoging betreft moet geconstateerd worden dat de relatie tussen een hoger collegegeld en de investeringen die rechtstreeks aan de desbetreffende studenten ten goede komen niet direct duidelijk is. Het bedrag bovenop het reguliere collegegeld is daarnaast vaak slechts symbolisch en niet duidelijk gerelateerd aan de beoogde meerwaarde van de opleiding. Het is daarbij wel van belang op te merken dat internationaal opererende (top)opleidingen hun aantrekkingskracht voor buitenlandse studenten deels ook ontlenen aan de (ondanks de verhoging toch) lage kosten die voor deze studenten verbonden zijn aan het volgen van een opleiding in



Nederland, aangezien een vergelijkbare buitenlandse opleiding meestal veel duurder is.

De commissie adviseert daarom om een hoger collegegeld bij opleidingen te aanvaarden, mits deze opleidingen hun meerwaarde goed kunnen aangeven en mits zij een duidelijkere redenering kunnen overleggen die precies aangeeft waar het extra geld voor gebruikt wordt. Hierbij zou het tevens mogelijk moeten zijn om te differentiëren tussen Nederlandse en buitenlandse studenten bij de bepaling van de hoogte van het collegegeld.

3.4 Meerwaarde

Meerwaarde is een containerbegrip. De commissie onderscheidt hierin de volgende concrete elementen:

- het formuleren van een specifiek profiel voor de afgestudeerden door middel van het formuleren van concrete eindkwalificaties, waarbij mede een internationale focus gehanteerd wordt;
- een onderwijsprogramma dat qua inhoud en didactiek aansluit bij het profiel, dat studenten stimuleert om op het hoogst mogelijke niveau te presteren en dat een uitstraling heeft naar andere opleidingen binnen of buiten de instelling;
- de inzet van docenten die qua competenties op het gebied van onderwijs en onderzoek aansluiten bij het profiel van de opleiding.

Als voorwaarde voor meerwaarde gelden volgens de commissie:

- een selectieprocedure die aansluit bij het gewenste profiel (matching);
- een adequaat uitgewerkt onderwijs- en examenreglement;
- een functionerend kwaliteitssysteem, waarin wordt aangesloten bij internationale benchmarks.

Tegenover de meerwaarde staat echter vaak de 'minderwaarde' voor de reguliere opleiding en voor de 'buiten-de-boot-gevallen'. Ook al ervaren deze studenten hun situatie misschien niet als negatief-discriminerend (sommigen willen zich liever niet extra inspannen voor de opleiding; zij besteden naast hun studie liever tijd aan andere zaken zoals sport, cultuur en bestuurswerk), het is een feit dat normaliter de beste en meest gemotiveerde studenten de zwakkere meetrekken en optillen. Dit positieve fenomeen wordt uitgehold wanneer de beste studenten te veel uit de reguliere opleidingen onttrokken worden. Het mag niet zo zijn dat de reguliere opleidingen als tweederangsopleidingen door studenten en docenten gepercipieerd worden.

3.5 Hbo- en wo-communities

Selectie of matching in het hbo zou volgens de commissie gericht moeten zijn op het afleveren van toonaangevende beroepsbeoefenaars. Het is daarom in het hbo beter om te spreken van en te streven naar een 'professional community'. Lectoraten, gepromoveerde docenten en kenniskringen spelen daarin een belangrijke rol. De commissie vindt het van belang dat hbo-instellingen hierin nadrukkelijk investeren.

Er is geen eenstemmigheid in het definiëren van een 'academic community' door de experimenten. Als er maar een 'community' is (met soms een hoog gezelligheidsgehalte) is het al goed, zo lijkt het. Maar een dergelijke community is nog geen academic community en het staat allerm minst vast dat een academic community wordt gecreëerd met de middelen die veel opleidingen daartoe nu inzetten. De commissie is van mening dat in het wo moet worden

gestreefd naar een academic community waarin studenten in kleine groepen zowel onderling als samen met wetenschappelijke onderzoekers binnen het onderwijs gefocust zijn op verdieping of verbreding (interdisciplinariteit) van hun wetenschappelijke domein. Hierin ligt voor wo-instellingen een grote uitdaging.

3.6 Gewenste omvang in relatie tot de reguliere opleidingen

Honours programma's zijn, evenals de opleidingen met selectie aan de poort, vaak een proeftuin voor onderwijsvernieuwing en hebben daarmee een positief effect op de kwaliteit van het onderwijs binnen een instelling als geheel. Er is bij de instellingen echter nog weinig reflectie over de betekenis van honours opleidingen voor het totale voorzieningspakket. De commissie zet vraagtekens bij het streven van sommige instellingen om slechts een groep van twintig tot dertig studenten genereus te voorzien van het beste onderwijs. Dit heeft nut voor die kleine groep studenten, maar het is onduidelijk wat de effecten hiervan zijn op de rest van de populatie. Om een uitstraling te kunnen hebben op de kwaliteit van het onderwijs in den brede, niet alleen op het gebied van onderwijsinnovatie maar ook ten behoeve van een stimulerende werking van honours studenten binnen de reguliere opleidingen, zou een honours programma zich toch tenminste op de beste 10 procent van de populatie moeten richten. De commissie vindt honours programma's die slechts 2 tot 3 procent van de studenten willen bedienen weinig zinvol. Een voorbeeld van 'good practice' in dit opzicht is het honours programma van het Utrecht Law College, waar niet alleen 10% van de eerstejaars studentenpopulatie geselecteerd wordt, maar waar ook in latere jaren instroom vanuit de reguliere opleiding mogelijk is.

De omvang van de geëvalueerde honours programma's als extra aanvulling ('bovenop' het reguliere bachelorprogramma) varieert van 16 tot 50 studiepunten. Tevens zijn er programma's waar daarnaast een deel van de of soms zelfs de gehele reguliere opleiding vervangen wordt door het honours traject. De commissie is van mening dat de omvang van een honours programma ten minste een half jaar van of toegevoegd aan de bacheloropleiding zou moeten bedragen om voldoende impact te kunnen hebben. Slechts door een substantiële extra inspanning kan een student zich onderscheiden.

3.7 Profijt voor verschillende groepen

De selectie of matching van studenten levert profijt op voor de studenten, de docenten en de instelling zelf.

Het is de verwachting dat studenten, wanneer zij in het bezit zijn van een speciaal diploma of een aantekening op hun diploma, makkelijker kunnen doorstromen naar vervolgoopleidingen op hoog niveau (bijvoorbeeld naar onderzoeksmasters of naar PhD-trajecten) en/of aantrekkelijker zijn voor toekomstige werkgevers. Voor hbo'ers, maar ook voor bepaalde groepen wo'ers wordt gedacht aan het doorgroeien naar functies op hoog niveau binnen de desbetreffende beroepsgroep.

De selecte groep studenten stimuleert kwaliteit en betrokkenheid van docenten. Goede docenten willen graag samenwerken met sterk gemotiveerde studenten. De docenten ervaren de discussies met de geselecteerde groepen als inspirerend voor hun eigen (onderzoeks)werk.

De kleinschaligheid en betrokkenheid van de experimenten geeft ruimte voor onderwijsinnovatie die daarna in de reguliere opleidingen breed



kan worden aangewend. Het is de commissie duidelijk geworden dat de experimenten veel los maken binnen de opleidingen en in de instellingen (men leert van elkaar, stimuleert elkaar). De docenten kunnen in de kleine groepen experimenteren met nieuwe, veelal interactieve, onderwijsvormen en deze vervolgens toepassen in de reguliere opleidingen. Dit levert profijt op voor de instelling als geheel. Daarnaast kan het opleiden van speciale groepen geselecteerde studenten op hoog niveau een goed marketinginstrument vormen voor de instellingen. De studenten kunnen functioneren als ambassadeurs voor de instelling die hen opgeleid heeft.

3.8 Financiering

In de huidige experimenten werken de docenten hetzij gratis, hetzij voor een vast bedrag (dat vaak beschikbaar wordt gesteld aan hun afdeling) en slechts zelden binnen de officiële taaktoedeling. Het is een algemeen gevoel dat in een goede opleiding of binnen een goed programma een goede docent normaliter graag, en desnoods gratis, zal participeren. De commissie is echter van mening dat honorering van het werk in het kader van een officiële taaktoedeling aangeeft dat de instelling de opleiding of het programma serieus neemt.

Een verandering van de cultuur binnen instellingen, door het organiseren van het onderwijs in kleinere units, kost geld, zoals alle cultuurveranderingen geld kosten. Aan de andere kant studeren geselecteerde studenten sneller als gevolg van een hogere motivatie. Dit heeft een verhoging van opleidingsrendement tot gevolg en zou dus op termijn een kostenbesparing moeten opleveren voor de opleidingen in kwestie. Dat neemt niet weg dat de komende jaren extra financiering van de experimenten noodzakelijk is.

4 Inleiding

In het studiejaar 2005-2006 zijn de eerste experimenten met selectie van studenten en collegegeldverhoging in het Nederlandse hoger onderwijs van start gegaan. Deze experimenten zijn een direct gevolg van het beleid van de kabinetten Balkenende dat zich richt op het bevorderen van excellentie in het hoger onderwijs zoals verwoord in de kabinetsnotitie 'Ruim Baan voor Talent' (2003). Essentieel voor het welslagen van Ruim Baan voor Talent is het bevorderen van toptalent in onderwijs en onderzoek. Selectie, collegegelddifferentiatie en de introductie van honours programma's door universiteiten en hogescholen zijn instrumenten om mede vorm te geven aan dit beleid. De effecten van deze maatregelen op het Nederlandse hoger onderwijs zijn echter niet onomstreden. Om die reden zijn experimenten gestart. Deze experimenten moesten inzicht bieden in de vraag op welke manier excellentie het best bevorderd kan worden om aldus 'meerwaarde' te realiseren of beter zichtbaar te maken. Dat opleidingen meerwaarde moesten (gaan) bieden alvorens ze deel mochten nemen aan de experimenten met selectie en collegegelddifferentiatie was tevens een voorwaarde die voortvloeide uit het regeerakkoord van Balkenende I.

Wat meerwaarde nu precies inhoudt kon tot nog toe niet eenduidig worden beantwoord. De discussie over wat meerwaarde precies is leidde begin 2005 tot een discussie in de Tweede Kamer over wat 'reguliere kwaliteit' is en wat vergeleken daarbij 'meerwaarde' is. De Kamer vroeg de staatssecretaris vervolgens de NVAO in te schakelen om dit aspect te verduidelijken als onderdeel van de evaluatie van de experimenten voortvloeiende uit Ruim Baan voor Talent. In januari 2005 heeft de Tweede Kamer aan de staatssecretaris van OCW gevraagd om een tweede ronde experimenten Ruim Baan voor Talent. Deze ronde moest volgens de Kamer betrekking hebben op binnen de huidige wet passende experimenten bij opleidingen met 'meerwaarde'. Een belangrijk verschil met de eerste ronde experimenten is dat in de tweede ronde geen toepassing plaatsvindt van selectie aan de poort en collegegeldverhoging. Een ander verschil is dat de tweede ronde conform de wens van de Kamer is gericht op de ontwikkeling van honours programma's en niet op mogelijke andere vormen van meerwaarde. Zowel de eerste als de tweede ronde experimenten zijn gericht op het verder ontwikkelen van opleidingen of opleidingsprogramma's met meerwaarde. De tweede ronde experimenten is gestart per september 2006 en loopt parallel aan de eerste ronde van experimenten.

4.1 Werkwijze

De commissie Ruim Baan voor Talent, onder voorzitterschap van mr. A.H. Korthals, heeft de NVAO gevraagd te beoordelen of de opleidingen die in de eerste en tweede ronde aangewezen zijn als experiment waarmaken wat ze in hun aanvraag beloofd hebben te doen. De evaluatie richt zich daarbij op de vraag of de bij het experiment betrokken opleidingen ook daadwerkelijk meerwaarde bieden.

De NVAO heeft de instellingen die in de eerste ronde experimenten uitvoeren met selectie en collegegelddifferentiatie in de gelegenheid gesteld bij de start van de experimenten in een gesprek de invulling van het experiment nader toe te lichten. De uitgangspunten bij dit gesprek waren het oorspronkelijke voorstel en een concept beoordelingskader opgesteld door de NVAO aan de hand van de kabinetsnotitie Ruim Baan voor Talent, het beoordelings-



kader van de commissie Ruim Baan voor Talent en de rapporten van deze commissie. In samenspraak met de instellingen heeft de NVAO vervolgens op grond van deze gesprekken bekeken welke aspecten van meerwaarde volgens de indieners bij de evaluatie de meeste nadruk zouden moeten krijgen. Dit heeft per experiment geresulteerd in een nadere toelichting op de verschillende aspecten van de meerwaarde. (Zie bijlage 1 bij de tussenrapportage van de commissie Ruim Baan voor Talent voor 2005). De nadere toelichting was enerzijds bedoeld als hulpmiddel voor de commissie van experts die door de NVAO ingezet wordt bij de evaluatie van de meerwaarde. Daarnaast heeft de NVAO de uitkomsten van deze gesprekken gebruikt voor het opstellen van beoordelingskaders voor het definiëren van een bijzonder kenmerk meerwaarde op grond van de geldende accreditatiekaders. De ervaringen uit de gesprekken zijn tevens door de commissie Ruim Baan voor Talent gebruikt bij het opstellen van het beoordelingskader voor de experimenten uit de tweede ronde, zodat het niet noodzakelijk werd geacht eveneens oriënterende gesprekken te voeren met de deelnemers aan de tweede ronde experimenten. De NVAO heeft vervolgens voor de tweede ronde experimenten een beoordelingskader honours programma's opgesteld. Samenvattend heeft de NVAO drie protocollen opgesteld: een voor de experimenten met selectie aan de poort, een voor de experimenten met collegegeldverhoging en een voor de honours programma's. Alle drie de protocollen zijn met de indieners besproken om hen zo de gelegenheid te geven te reflecteren op de wijze van beoordelen. Met name het protocol voor de honours programma's heeft op grond van deze gesprekken een aantal grondige wijzigingen ondergaan.

De uiteindelijke beoordeling door de NVAO is gebaseerd op een door de instelling samengesteld informatiedossier en een hoorzitting. In december 2006 heeft de NVAO de deelnemers aan de experimenten op de hoogte gesteld van de eisen waaraan het informatiedossier moest voldoen. De NVAO heeft vervolgens een commissie van onafhankelijke experts uit het hoger onderwijs gevraagd de aanvragen te beoordelen. De commissie bestaat uit prof. dr. T. Sminia (voorzitter), prof. dr. D.F.J. Bosscher, Ir. J.M.J. Bijsmans en prof. P.C. Powell. De instellingen is verzocht om voor 15 maart 2007 een informatiedossier in te leveren bij de NVAO. De NVAO heeft waar nodig aanvullende informatie gevraagd bij de instellingen. De commissie Sminia heeft vervolgens op 11 april 2007 vergaderd over haar werkwijze en de aangeleverde dossiers. De hoorzittingen zijn gehouden op 16 en 17 april 2007 bij de NVAO in Den Haag. Tijdens de hoorzittingen werden de deelnemers aan de experimenten in de gelegenheid gesteld een nadere toelichting te geven op de voortgang van hun experiment en heeft de commissie Sminia vragen kunnen stellen aan de meest betrokken docenten, medewerkers en studenten. Op 18 april 2007 heeft de commissie Sminia vervolgens haar voorlopige oordeel over de opleidingen en programma's uitgesproken en een advies aan de commissie Ruim Baan voor Talent geformuleerd. Een en ander is vervolgens door de secretarissen van de commissie weergegeven in een concept rapport. Dit concept rapport is voorgelegd aan de commissieleden en vervolgens bijgesteld in nauw overleg met de voorzitter van de commissie. De beoordelingen van de verschillende opleidingen en programma's zijn half mei 2007 ter feitelijke verificatie voorgelegd aan de opleidingen. Het rapport is door de voorzitter van de commissie vastgesteld op 25 mei 2007.



4.2 Bevindingen en overwegingen

In aanvulling op de eerder behandelde algemene bevindingen en overwegingen heeft de commissie voor elk type experiment een aantal specifieke bevindingen en overwegingen geformuleerd.

4.2.1 Opleidingen met selectie aan de poort

De commissie merkt op dat het nodig is een duidelijk onderscheid te maken tussen de 'selectie' voor de bachelor en die voor de master. Het staat volgens de commissie buiten kijf dat het voor gespecialiseerde masteropleidingen een noodzaak is om 'voor' of 'aan' de poort te kunnen selecteren op geschiktheid voor de opleiding. Selectie is in de masterfase een noodzaak om mee te kunnen draaien in de top van het internationale onderwijs en onderzoek. De door de NVAO goedgekeurde onderzoeksmasters zijn in dit opzicht aan te merken als exponenten van 'good practice'. De commissie beveelt daarom ook met klem aan dat ook de op onderzoek gerichte masteropleidingen uit de bèta- en technieksector zich door de NVAO laten beoordelen als onderzoeksmaster.

Wat betreft selectie aan de poort constateert de commissie dat bij een beperkte capaciteit van de opleiding selectie de voorkeur moet hebben boven loting. De selectie moet dan wel, als eerder gesteld, nadrukkelijk het karakter van matching hebben. De commissie beschouwt in dit opzicht de opleiding Bestuurs- en organisatiewetenschap van de Universiteit Utrecht en de bachelor in International Business Administration van de Erasmus Universiteit Rotterdam als vertegenwoordigers van 'good practice', aangezien hier de uitval van studenten teruggedrongen is en de betrokkenheid verhoogd is na het invoeren van de selectie, waar er voorheen geloot werd.

Op grond van de informatiedossiers en de hoorzittingen is de commissie tot de conclusie gekomen dat de ontwikkelde selectie-instrumenten veel potentie hebben, niet alleen voor de selectie, maar ook voor de matching van studenten. De bestaande instrumenten moeten echter nog verder worden ontwikkeld en op elkaar worden afgestemd. Dit vereist een grondige evaluatie van de verschillende instrumenten met een aansluitend verbetertraject. Een goed 'intake assessment' kan tevens de start vormen voor een persoonlijk ontwikkelingsplan van de student. Hierbij is het van belang dat de studenten voldoende keuzemogelijkheden hebben binnen hun studie, zodat zij niet alleen kunnen voldoen aan de beoogde eindkwalificaties van de opleiding in kwestie, maar ook vorm kunnen geven aan het bereiken van hun persoonlijke leerdoelen. Hiervoor zou de opleiding een vorm van maatwerk moeten leveren.

4.2.2 Opleidingen met collegegeldverhoging

De commissie is van oordeel dat de relatie tussen het hogere collegegeld en investeringen die rechtstreeks aan de desbetreffende studenten ten goede komen in de huidige praktijk te vaag of zelfs non-existent is. Het bedrag bovenop het reguliere collegegeld lijkt 'met de natte vinger gekozen'. De collegegeldverhoging is in de meeste gevallen wel een middel tot selectie van de meest gemotiveerde studenten. Men investeert bewuster in de eigen toekomst. Bij een enkele opleiding werkt de verhoging van het collegegeld echter negatief en kiezen er te weinig studenten voor de opleiding, zoals bij de opleiding Business Administration (MER) van de hogeschool INHOLLAND.



Daarnaast merkt de commissie op dat de hoogte van het Nederlandse collegegeld voor veel buitenlanders relatief laag is en dat een opleiding, waar het collegegeld met € 500,- verhoogd is, zoals bij de opleiding Business Administration van Hotel Management van de Hotelschool Den Haag, door veel buitenlandse studenten als 'een koopje' ervaren wordt. Voor de Nederlandse studenten ligt dit duidelijk anders.

4.2.3 Honours programma's

De commissie stelt vast dat de honours programma's bij de beoordeelde experimenteren zich in zeer diverse stadia van ontwikkeling bevinden. De programma's verschillen ook in hoge mate qua aard en oriëntatie. De commissie onderscheidt honours programma's die nadrukkelijk disciplinair en verdiepend zijn tegenover programma's die zich richten op een brede interdisciplinaire vorming van de student. In honoursprogramma's kan de klemtoon liggen op het vergaren van meer kennis en/of op het actief participeren aan onderzoek. Honours programma's kunnen daarnaast op verschillende niveaus georganiseerd worden: op opleidings-, faculteits- of zelfs instellingsniveau. Daarbij komt dat sommige programma's reeds een aantal jaren bestaan terwijl andere slechts twee maanden geleden gestart zijn op het moment van beoordelen.

De commissie heeft gemerkt dat de honours programma's op opleidings- en faculteitsniveau gemakkelijker te realiseren zijn dan die op instellingsniveau. Zij beschouwt het instellingsbrede programma van de Technische Universiteit Eindhoven als een voorbeeld van 'good practice' van een honours programma op instellingsniveau, maar realiseert zich hierbij terdege dat het hier gaat om een monosectorale universiteit. Voor de programma's op instellingsniveau is een goede structurering van belang. Hierdoor wordt voorkomen dat zij gaan concurreren met honours programma's op facultair of opleidingsniveau, zoals bijvoorbeeld bij de Universiteit Utrecht het geval is.

In een groot deel van de honours programma's wordt volgens de commissie de noodzaak om de doelstellingen (de eindkwalificaties) van het programma adequaat te concretiseren, onvoldoende tot uitdrukking gebracht. Vaak zijn er wel vaag geformuleerde doelstellingen voorhanden ten aanzien van de gewenste bekwaamheden en houdingen, maar niet ten aanzien van de noodzakelijke inhoudelijke aspecten. De vage formulering van de doelstellingen leidt er allereerst toe dat er geen duidelijke doelgroep voor het programma onderscheiden kan worden. Zij leidt er tevens toe dat honours programma's vaak niet over een adequaat toetsbeleid beschikken, of dat toetsing zelfs geheel en al lijkt te ontbreken. De commissie pleit hierbij niet alleen voor een afsluitende toets (summatieve toetsing), maar ook voor regelmatige voortgangstoetsen (formatieve toetsing). Door het ontbreken van een adequate toetsing is een aantal honours programma's nog te vrijblijvend van aard en is de meerwaarde moeilijk te verifiëren.

De toekenning van studiepunten aan honours programma's is vaak discutabel volgens de commissie. Het is duidelijk dat betere studenten minder tijd kwijt zijn aan dezelfde leerinhoud dan minder getalenteerde studenten. Het is derhalve de vraag of een honours programma met een additionele studieduur van 30 studiepunten inderdaad 840 uur extra studie oplevert. Deelname aan een honours programma zou echter in geen geval mogen lei-



den tot vertraging van de reguliere opleiding. Daarnaast zou de eis van extra studiepunten aan de student ook extra geformaliseerde inzet van docenten met zich mee moeten brengen (zie ook de paragraaf over financiering).



5 Selectie

In het onderstaande overzicht van de oordelen over de opleidingen met selectie en is te zien dat 5 van de 14 opleidingen een negatieve beoordeling van de commissie hebben gekregen. De oordelen 'onvoldoende' hebben in alle gevallen betrekking op het onderdeel 'instroom'. Daarnaast werden bij 1 aanvraag de onderdelen 'afstemming tussen vormgeving en inhoud' en 'kwaliteit personeel' met een onvoldoende beoordeeld.

Overzicht van de oordelen over de opleidingen met selectie

Naam	Totaaloordeel en specifieke onderdelen met een onvoldoende
Universiteit Utrecht: wo-ba University College Utrecht (#2152)	Positief
Universiteit Utrecht: wo-ba Roosevelt Academy (#2153)	Positief
Universiteit Utrecht: wo-ba Bestuurs- en Organisationswetenschap (#2154)	Positief
Rijksuniversiteit Groningen: wo-masters Nanoscience, Biomolecular Sciences, Evolutionary Biology, and Medical and Pharmaceutical Drug Innovation (#2155-2158)	Positief
Erasmus Universiteit Rotterdam: wo-ba International Business Administration (#2159)	Positief
Universiteit van Tilburg: wo-ba Bestuurskunde (#2161)	Negatief <i>Instroom</i>
Universiteit Maastricht: wo-masters European Law School (ELS), Globalisation & Law (G&L) en Law and Language Studies (L&LS) (#2162-2164).	Negatief <i>Instroom</i>
Universiteit Maastricht: wo-ba University College Maastricht (#2165)	Positief
Hogeschool INHOLLAND: hbo-ba Opleiding tot leraar basisonderwijs (#2170)	Negatief <i>Instroom</i> <i>Afstemming tussen vormgeving en inhoud</i> <i>Kwaliteit personeel</i>

5.1 Universiteit Utrecht: wo-ba University College Utrecht (#2152)

Facet met 'meerwaarde door selectie aan de poort'

Oordeel

1.3 Oriëntatie



Tijdens de hoorzitting gaf de vertegenwoordiger van het University College Utrecht (UCU) aan dat de centrale doelstelling van het college is om de studenten op de toppen van hun kunnen te laten presteren. Dit wordt gerealiseerd door selectie van getalenteerde en gemotiveerde studenten, selectie van docenten en de kleinschaligheid van de opleiding. Op deze manier wordt er een stimulerende academic community gecreëerd. De meerwaarde van de opleiding wordt primair zichtbaar in de kwaliteit van de afgestudeerden en de hoge rendementen.

De Universiteit Utrecht profileert zich landelijk met een specifiek bachelor-master model. In de bachelorfase staan academische vorming en brede oriëntatie centraal. De bachelorfase kenmerkt zich door activerend en kleinschalig onderwijs, voortkomend uit de ambitie om studenten meer en regelmatig te laten studeren.

2.2 Relatie tussen doelstellingen en inhoud programma



De vormgeving van de academic community is cruciaal voor het realiseren van de doelstellingen van het UCU. Het UCU slaagt er goed in deze academic community vorm te geven: zie daarvoor ook de facetten met betrekking tot het personeel.

2.5 Instroom



De opleiding geeft aan dat er een duidelijke correlatie te leggen is tussen het profiel van de studenten en het studiesucces. Het vinden van de juiste match tussen studenten en opleiding is dan ook het centrale uitgangspunt bij de selectie. Als gevolg van de deelname aan de experimenten in het kader van Ruim Baan voor Talent is de logistiek van het selectieproces sterk veranderd. De selectie is van het domein van enkelen getransformeerd in een gestructureerde workflow binnen de organisatie.

Het UCU heeft steeds meer aanmeldingen van een steeds hogere gemiddelde kwaliteit. Bijgevolg volstaat het al een aantal jaren niet meer om vast te stellen wie gekwalificeerd is en wie niet, maar moet ook geprioriteerd worden onder geschikte kandidaten. Waar voorheen het overzicht van enkelen kon volstaan om zorgvuldigheid te garanderen is dat in de huidige situatie niet meer toereikend. Het selectieproces is daarom ontleed in stappen waarin veel meer personen dan voorheen worden ingeschakeld en waarin de zorgvuldigheid in de procedures gewaarborgd wordt. Door het invoeren van uniforme, genormeerde rapporten over elke stap in de procedure wordt een goede afweging gewaarborgd van de vele aspecten die leiden tot de prioritering van gekwalificeerde kandidaten.

2.7 Afstemming tussen vormgeving en inhoud



Het UCU is op een campus gelegen. Studenten wonen en studeren op de campus. De campus is daarmee een belangrijk instrument om de gewenste academic community mee te kunnen realiseren. Studenten schrijven tijdens de studie gemiddeld 30-40 papers van oplopend niveau.

De studielast wordt regelmatig gemeten. Studenten studeren gemiddeld 45 uur per week. Er zijn wel pieken tijdens toetsmomenten.



Facet met 'meerwaarde door selectie aan de poort'	Oordeel
--	----------------

3.2 Kwantiteit personeel



De staf-student ratio is 1:17. Er is voldoende personeel om de doelstellingen te kunnen realiseren. De eerste jaren na de oprichting huurde het UCU de hele staf in van met name de Universiteit Utrecht. Op dit moment heeft het UCU een staf die voor circa 15% uit eigen docenten bestaat, dit zijn meestal de tutores. Om de verbinding tussen onderzoek en onderwijs goed vast te kunnen houden hebben de tutores een 0-aanstelling bij een faculteit van de Universiteit

Utrecht en zijn er per vakgebied fellows aangesteld met een onderzoeksoverdracht. Op deze manier wordt de samenhang tussen onderwijs en onderzoek bewaakt. Afgezien hiervan zijn de overige docenten afkomstig van de Universiteit Utrecht of van andere universiteiten in het geval dat de Universiteit Utrecht niet over de gevraagde expertise kan beschikken.

3.3 Kwaliteit personeel



Het UCU heeft contracten met de faculteiten van de Universiteit Utrecht waarin afspraken gemaakt zijn over de inzet van docenten. Het UCU mag docenten weigeren na gebleken disfunctioneren. De mogelijkheid om docenten terug te sturen is een belangrijk element om het profiel van de opleiding te kunnen realiseren. Deze self cleansing capacity werd ook door de externe visitatiecommissie als van groot belang voor het succes van het UCU genoemd.

6.1 Gerealiseerd niveau



Het UCU toont aan dat door het geboden kleinschalige en uitdagende onderwijs en de goede matching de uitval vanaf het begin van het college minimaal is geweest. Het uitvalpercentage is daarbij ondanks een verdubbeling van de instroom over de jaren constant gebleven.

De opleiding is recent gevisiteerd door een internationale visitatiecommissie. Deze commissie was zeer te spreken over het niveau van de afgestudeerden en concludeerde dat het niveau van de bachelors veel hoger is dan verwacht mag worden in vergelijking met reguliere onderwijsprogramma's. De commissie gaf daarbij met name aan dat de bachelors breder opgeleid worden en over het algemeen over meer diepgang beschikken. Afgestudeerden van het UCU stromen door naar (inter)nationaal in hoog aanzien staande masteropleidingen. Het mag opmerkelijk genoemd worden dat dit ook en vooral geldt voor opleidingen in de sector bèta-techniek, temeer daar in die hoek de meeste twijfels bestonden over het bestaansrecht van een Liberal Arts and Sciences opleiding in de bachelor.

Eindoordeel 'meerwaarde door selectie aan de poort'

Positief

Het niveau van de afgestudeerden is uitstekend en beter dan bij een reguliere bacheloropleiding. De rendementen en de doorstroom zijn hoog. 80% van de studenten studeert in drie jaar af, 90% voltooit de opleiding in vier jaar. De overige 10% valt voor het grootste deel al af in het eerste jaar.

Het UCU heeft ook als voorbeeld voor de Universiteit Utrecht gefungeerd bij het vormgeven van de bachelor-masterstructuur. Dit heeft er toe geleid dat de bachelor-masterstructuur in Utrecht beter en meer is uitgewerkt dan bij andere universiteiten. Het UCU fungeert wat dat betreft duidelijk als een proeftuin voor onderwijsvernieuwing met uitstraling naar de gehele universiteit. Ook landelijk wordt het concept van het UCU inmiddels allereerst



Facet met 'meerwaarde door selectie aan de poort'

Oordeel

nagevolgd, waarmee men ook op nationaal niveau profijt trekt van het innovatieve karakter van deze opleiding.

5.2 Universiteit Utrecht: wo-ba Roosevelt Academy (#2153)**1.3 Oriëntatie** ✓

De doelstelling van de Roosevelt Academy (ROAC) is om de massaliteit van het hoger onderwijs kleinschalig te organiseren. Door een context te creëren waarbinnen het mogelijk is om een actieve academic community te organiseren draagt de ROAC er zorg voor dat de initiële motivatie van studenten niet verloren gaat tijdens de studie. Om dit te kunnen realiseren gaan studenten en staf van de ROAC met elkaar een inspanningsverplichting aan om het beste uit elkaar te halen.

De ROAC is sterk gemodelleerd op het hiervoor besproken University College Utrecht.

De ROAC is een Liberal Arts College dat niet alleen gericht is op het vergaren van cognitieve kennis maar ook een sterk accent legt op morele en ethische kwesties. Dit komt mede tot uitdrukking in de sterke nadruk die er gelegd wordt op maatschappij georiënteerd onderzoek (community research). De studenten en de staf doen, aldus de vertegenwoordiger van de ROAC tijdens de hoorzitting, aan bachelor research. Dat is volgens de ROAC onderzoek op bachelor niveau ten behoeve van de lokale en regionale gemeenschap.

2.2 Relatie tussen doelstellingen en inhoud programma ✓

De vormgeving van de academic community is cruciaal voor het realiseren van de doelstellingen van de ROAC. Naar het zich laat aanzien slaagt de ROAC er goed in deze academic community vorm te geven: zie daarvoor ook de facetten met betrekking tot het personeel.

2.5 Instroom ✓

Aan de ene kant werd er door de ROAC tijdens de hoorzitting aangegeven dat men het betreurt te moeten selecteren, aan de andere kant is men overtuigd van het positieve effect van selectie op de matching van student en opleiding. De ROAC acht alle studenten met een vwo-diploma in principe geschikt voor toelating. De selectie werkt en is noodzakelijk omdat er tijdens de selectie een "contract" wordt gesloten tussen de ROAC en de aankomende studenten. Studenten verplichten zich volledig in te zetten voor de studie en de ROAC biedt intensief en uitdagend onderwijs.

2.7 Afstemming tussen vormgeving en inhoud ✓

De ROAC is niet op een campus gelegen, maar de locatie in de binnenstad van Middelburg draagt wel sterk het karakter van een residentieel college.

De vertegenwoordiger van de ROAC schat in dat studenten gemiddeld 55 uur per week studeren.

De ROAC onderscheidt zich van andere Liberal Arts Colleges in Nederland door het accent op community research, ook wel bachelor onderzoek genoemd door de ROAC.



Facet met 'meerwaarde door selectie aan de poort'	Oordeel
---	---------

<p>3.2 Kwantiteit personeel</p> <p>De staf-student ratio is 1:15. Daarbij moet worden opgemerkt dat een groot deel van de overhead door de Universiteit van Utrecht wordt verzorgd. De kleinschalige organisatie zorgt er bovendien voor dat er (nog) niet veel vergaderd hoeft te worden.</p>	✓
---	---

<p>3.3 Kwaliteit personeel</p> <p>Evenals bij de UCU is de bewaking van de relatie tussen onderzoek en onderwijs een punt van aandacht. De ROAC beschikt noodgedwongen door zijn afgelegen ligging ten opzichte van centra van universitair onderzoek in tegenstelling tot bijvoorbeeld UCU en het University College Maastricht over een substantiële eigen staf. De staf bestaat voor een deel uit gearriveerde onderzoekers aan het einde van hun carrière en een groot deel jonge wetenschappers die als tutoren fungeren. Op deze manier zoekt de ROAC naar manieren om de band tussen onderwijs en onderzoek in stand te houden in een instelling zonder eigen onderzoekstraditie. De band met het onderzoek is aldus verankerd in het eigen onderzoek van de senior - en de juniorstaf. De commissie benadrukt dat de onderzoekskwaliteiten van docenten een aandachtspunt dient te zijn bij de selectie van de staf in de toekomst. Het eerder genoemde bachelor onderzoek kan volgens de commissie niet de plaats in nemen van het academische onderzoek zoals dat aan universiteiten wordt uitgevoerd.</p>	✓
---	---

<p>6.1 Gerealiseerd niveau</p> <p>De ROAC bestaat nog te kort om een oordeel over het gerealiseerde niveau te kunnen uitspreken.</p>	
---	--

Eindoordeel 'meerwaarde door selectie aan de poort'	Positief
---	----------

5.3 Universiteit Utrecht: wo-ba Bestuurs- en Organisationswetenschap (B&O) (#2154)

<p>1.3 Oriëntatie</p> <p>De opleiding wil studenten op een geïnspireerde wijze en binnen de nominale tijd opleiden tot bestuurs- en organisationswetenschappers. De combinatie van bestuurs- en organisationswetenschap wordt daarnaast door de opleiding ook als onderscheidend aangemerkt, hoewel er vergelijkbare opleidingen in Nederland bestaan.</p> <p>De Universiteit Utrecht (UU) profileert zich landelijk met een specifiek bachelor-master model. In de bachelorfase staan academische vorming en brede oriëntatie centraal. De bachelorfase kenmerkt zich door activerend en kleinschalig onderwijs, voortkomend uit de ambitie om studenten meer en regelmatig te laten studeren.</p>	✓
--	---



Facet met 'meerwaarde door selectie aan de poort'	Oordeel
<p data-bbox="311 280 885 313">2.2 Relatie tussen doelstellingen en inhoud programma</p> <p data-bbox="258 324 1061 414">De manier van werken in de opleiding doet een sterk appèl op het vermogen tot samenwerken. Bij de gehanteerde werkvormen zijn de studenten in hoge mate afhankelijk van elkaars inbreng en motivatie.</p>	✓
<p data-bbox="311 459 446 492">2.5 Instroom</p> <p data-bbox="258 504 1061 795">De opleiding was voordat zij deelnam aan de experimenten in het kader van Ruim Baan voor Talent een opleiding met een fixus. De mogelijkheid om zelf de studenten te selecteren heeft er toe geleid dat er een hechtere en vooral meer gemotiveerde groep studenten is ontstaan. De groepsdynamiek is duidelijk veranderd. Studenten vinden het nu een eer uitgekozen te zijn om aan de opleiding deel te nemen en werken daarom ook harder en zijn beter gemotiveerd. De selectieprocedure heeft er op zichzelf ook toe geleid dat er sprake is van meer zelfselectie onder aankomende studenten. Aankomende studenten denken beter na over wat ze willen gaan studeren.</p> <p data-bbox="258 840 1061 929">De opleiding had dit collegejaar 270 aanmeldingen, er werden 250 selectiesprekken gevoerd en uiteindelijk 95 studenten aangenomen, daarmee werd de maximum capaciteit van de opleiding bereikt.</p> <p data-bbox="258 940 869 974">De selectiecriteria (welke alle even zwaar meetellen) zijn:</p> <ul data-bbox="258 974 1061 1176" style="list-style-type: none"> ▪ academische potentie, geoperationaliseerd als analytisch denkvermogen en probleemoplossend vermogen; ▪ communicatieve vaardigheden, geoperationaliseerd als relationele vaardigheden en zelfsturend vermogen; ▪ motivatie; ▪ interesse voor het vakgebied. 	✓
<p data-bbox="311 1220 798 1254">2.7 Afstemming tussen vormgeving en inhoud</p> <p data-bbox="258 1265 1061 1422">De opleiding heeft een leeromgeving waarbij maximaal drie groepen van dertig studenten met een vaste begeleider de studie doorlopen. Op deze manier wordt een academic community gerealiseerd. Er is intensief contact tussen studenten en docenten en het is zo voor studenten direct duidelijk op welke terreinen het onderzoek van de docenten zich beweegt.</p> <p data-bbox="258 1467 1061 1601">In het begin van de opleiding zijn de oefensituaties contextvrij, dat wil zeggen dat het expliciet gaat om oefensituaties binnen de context van de studie. In de latere jaren van de opleiding zullen de studenten steeds vaker te maken krijgen met echte projecten die zij tot een goed einde moeten brengen.</p>	✓
<p data-bbox="311 1635 566 1668">3.2 Kwantiteit personeel</p> <p data-bbox="258 1680 1061 1736">Er is voldoende staf beschikbaar om de opleiding voor circa 95 studenten te kunnen realiseren. De student-stafratio is 1 :30.</p>	✓
<p data-bbox="311 1780 550 1814">3.3 Kwaliteit personeel</p> <p data-bbox="258 1825 1061 2078">Alle wetenschappelijk medewerkers van de UU die (een gedeeltelijke) onderwijsaanstelling hebben, dienen te beschikken over een Basiskwalificatie Onderwijs als het gaat om junior docenten en een Senior kwalificatie Onderwijs als het gaat om seniordocenten. Dit betekent dat stringente eisen worden gesteld aan de didactische en onderwijskundige vaardigheden van elke wetenschapper die onderwijs geeft. Bij de opleiding B&O is een strengere uitwerking aan het UU-beleid gegeven. Bij deze opleiding wordt ook van UD's met onderwijstaken verwacht dat zij een senior kwalificatie halen.</p>	✓

Facet met 'meerwaarde door selectie aan de poort'	Oordeel
---	---------

<p>6.1 Gerealiseerd niveau</p>	Positief
---------------------------------------	----------

Voor de beoordeling van de selectie aan de poort op basis van de resultaten van studenten zijn op dit moment alleen nog studievoortgangresultaten van cohort 2005-2006 en 2006-2007 beschikbaar. Het eerste cohort studeert immers pas in 2008 af.

Uit de registratie en de cijfers van het eerste cohort geselecteerden ten opzichte van het cohort 2004-2005 (toegelaten op basis van een fixusloting met decentrale toelating) blijkt een daling van het aantal studenten dat tijdens het eerste jaar stopt met de studie.

Eindoordeel 'meerwaarde door selectie aan de poort'

De opleiding is er in geslaagd om door middel van selectie een betere matching van student en studie te realiseren. De studenten zijn duidelijk beter gemotiveerd dan in de situatie waarbij toelating via de fixus verliep. De overgang heeft een cultuuromslag teweeg gebracht die zowel door docenten als studenten als uitermate positief wordt ervaren. De opleiding is er klaar-blijkelijk in geslaagd een selectie-instrument te ontwikkelen dat de juiste studenten toelaat tot de opleiding. De commissie tekent hierbij wel aan dat de opleiding zelf erkent dat dit niet betekent dat er nooit potentieel geschikte kandidaten worden afgewezen. Er zijn echter in Nederland vergelijkbare opleidingen waar deze studenten alsnog terecht kunnen. De commissie ziet deze opleiding als vertegenwoordiger van een good practice op het gebied van selectie aan de poort.

5.4 Rijksuniversiteit Groningen: wo-masters Nanoscience, Biomolecular Sciences, Evolutionary Biology, and Medical and Pharmaceutical Drug Innovation (MPDI) (#2155-2158)

<p>1.3 Oriëntatie</p>	✓
------------------------------	---

De opleidingen beogen een kweekvijver te zijn voor promovendi van de betrokken onderzoeksgroepen van de Rijksuniversiteit Groningen (RuG). Door in deze, door de RuG als topmasters aangemerkte opleidingen, de beste en meest gemotiveerde studenten bijeen te brengen en onder te brengen bij de beste onderzoekers van de faculteit wordt een academic community gecreëerd. Een uitgangspunt hierbij is om een internationaal samengestelde studentenpopulatie te verkrijgen (50% Nederlands).

De opleiding heeft zeer concrete doelstellingen geformuleerd en er zijn scherpe profielkeuzes gemaakt.

<p>2.2 Relatie tussen doelstellingen en inhoud programma</p>	✓
---	---

Het programma is volledig Engelstalig, internationaal en interdisciplinair. Bijvoorbeeld Nanoscience ligt op het raakvlak van natuurkunde en scheikunde en MPDI op het raakvlak van farmaceutische en medische wetenschappen. Van de studenten wordt verwacht dat ze de verschillende disciplines snel beheersen en de opgedane kennis geïntegreerd kunnen gebruiken. De ambities, het niveau en tempo liggen beduidend hoger dan die voor studenten in reguliere masteropleidingen.

De cursussen zijn speciaal ontwikkeld voor de topmasteropleidingen.



Facet met 'meerwaarde door selectie aan de poort'	Oordeel
<p data-bbox="303 280 446 313">2.5 Instroom</p> <p data-bbox="256 324 1037 392">Een student meldt zich voor de toelatingsprocedure aan door het inzenden van de volgende documenten:</p> <ul data-bbox="256 392 1037 840" style="list-style-type: none"> a. het ingevulde inschrijfformulier; b. een curriculum vitae; c. een overzicht van studieresultaten behaald in eerdere universitaire opleiding(en); d. een brief, waarin de student uiteenzet waarom hij/zij juist deze opleiding wil volgen en wat zijn/haar verwachtingen en ambities zijn; e. (desgewenst) schriftelijke resultaten van eerder verricht onderzoek, zoals wetenschappelijke artikelen en afstudeerverslagen; f. (zo mogelijk) drie persoonlijke aanbevelingen door ter zake deskundigen; g. (desgewenst) andere documenten die naar het oordeel van de student kunnen bijdragen aan een goed beeld van zijn/haar geschiktheid voor het volgen van de opleiding. <p data-bbox="256 873 893 907">De student dient te voldoen aan de volgende toelatingseisen:</p> <ul data-bbox="256 907 1037 1108" style="list-style-type: none"> a. het bezit van een vooraf bepaald bachelordiploma of een bachelordiploma in een andere naar het oordeel van de toelatingscommissie passende studierichting; b. voldoende kennis van de Engelse taal; c. voldoende kennis van de voor de opleiding relevante wetenschappen; d. een geschikte attitude voor het volgen van de opleiding. <p data-bbox="256 1142 989 1209">Er waren dit jaar 140 aanmeldingen waarvan uiteindelijk 30 studenten werden toegelaten.</p>	✓
<p data-bbox="303 1254 782 1288">2.7 Afstemming tussen vormgeving en inhoud</p> <p data-bbox="256 1288 1037 1422">De onderwijsprogramma's van de topmasters zijn aanzienlijk zwaarder dan die van reguliere masteropleidingen aan de Faculteit Wiskunde en Natuurwetenschappen. Het belangrijkste is dat het hele programma erop gericht is studenten op te leiden tot onderzoeker.</p>	✓
<p data-bbox="303 1467 558 1500">3.2 Kwantiteit personeel</p> <p data-bbox="256 1500 1037 1568">Er wordt voldoende personeel ingezet om de opleiding goed vorm te kunnen geven. De staf-student ratio is 3:1.</p>	✓
<p data-bbox="303 1601 542 1635">3.3 Kwaliteit personeel</p> <p data-bbox="256 1635 1037 1904">Het topmasteronderwijs wordt gegeven door de beste onderzoekers uit de onderzoekschool waaraan de topmaster verbonden is. Het betreft onderzoekers die bij de onderzoeksvisite als zeer goed of excellent zijn beoordeeld. Het onderwijs wordt nadrukkelijk gekoppeld met het onderzoek van die wetenschappers en het onderzoek in internationaal verband. Dit betekent dat de topmasterstudenten op een specifiek wetenschappelijk terrein gericht zijn, zoals bijvoorbeeld de biomoleculaire wetenschappen of de evolutionaire biologie.</p>	✓
<p data-bbox="303 1948 542 1982">6.1 Gerealiseerd niveau</p> <p data-bbox="256 1982 1037 2072">De doorstroom naar promotieplaatsen verloopt goed. Bijna alle studenten stromen door naar een promotieplaats aan de Rijksuniversiteit Groningen, enkelen vinden elders een promotieplaats.</p>	✓

Facet met 'meerwaarde door selectie aan de poort'	Oordeel
--	----------------

Eindoordeel 'meerwaarde door selectie aan de poort'	Positief
--	-----------------

De commissie is uitermate positief over de keuzes die de faculteit gemaakt heeft om het beste onderzoek internationaal te positioneren met deze – zichzelf zo noemende – top-masteropleidingen. Selectie van studenten is hier een conditio sine qua non om de doelstellingen van deze opleidingen te kunnen realiseren. De commissie constateert echter ook dat het wenselijk ware dat de instelling de kwaliteit van deze opleidingen extern laat valideren als research master. Het lijkt er immers op dat deze opleidingen op een manier zijn ingericht die sterk doet denken aan de research masters zoals die door de NVAO worden geaccrediteerd. Het is voor de transparantie en (inter)nationale herkenbaarheid van de Nederlandse topopleidingen gewenst dat de kwaliteit van deze opleidingen uniform getoetst en benoemd wordt.

De commissie beveelt voorts aan dat de opleiding zich bij de selectie en toelating van studenten ook nadrukkelijk op haar Europese partners richt. De commissie vraagt de opleiding er voorts voor te waken dat de wens om tot een internationaal samengestelde studentenpopulatie te komen er niet toe leidt dat Nederlandse studenten de facto minder kans maken of zelfs gediscrimineerd worden.

5.5 Erasmus Universiteit Rotterdam: wo-ba International Business Administration (IBA) (#2159)

1.3 Oriëntatie	✓
----------------	---

De opleiding beoogt studenten goed voor te bereiden op een carrière in het internationale bedrijfsleven door het creëren van een internationaal samengestelde academic community van zowel docenten als studenten. Er zijn in Nederland vergelijkbare Engelstalige opleidingen, echter binnen de Erasmus Universiteit is deze benadering uniek.

De Erasmus Universiteit Rotterdam heeft het aspect 'internationalisering' hoog in het vaandel. Door de jaren heen is dit aspect een vast onderdeel geweest van de verschillende strategische plannen van de instelling.

2.2 Relatie tussen doelstellingen en inhoud programma	✓
---	---

Inhoudelijk is de programmeervrijheid voor een driejarig Bachelorprogramma op het gebied van de bedrijfswetenschappen niet zeer groot. De opleiding verschilt dan ook inhoudelijk niet wezenlijk van de Nederlandstalige opleiding(en) bedrijfskunde.

2.5 Instroom	✓
--------------	---

De opleiding kende de afgelopen jaren reeds een fixus met een decentrale selectie van 50%. De mogelijkheid om alle studenten te selecteren heeft geleid tot meer zelfselectie bij de studenten en een duidelijk homogener groep die duidelijk meer gemotiveerd is om de studie snel en succesvol af te ronden dan de groep studenten bij de reguliere Bedrijfskunde opleiding. De studenten die door de opleiding geselecteerd zijn, zijn niet noodzakelijk de beste studenten, maar eerder studenten die beter hebben nagedacht over wat ze willen studeren en waarom ze dat willen.



Facet met 'meerwaarde door selectie aan de poort'**Oordeel**

De selectie dient er primair toe om een internationale studentenpopulatie te verkrijgen (doelstelling 50% internationale studenten). De studenten worden geselecteerd op de cijfers behaald op de middelbare school. Daarvoor wordt het overgangsrapport naar de hoogste klas gebruikt, de eindexamencijfers komen te laat om meegenomen te kunnen worden. De opleiding hanteert als drempel een gemiddelde van een 7. Naast de internationale bagage en de academische kwalificaties is ten slotte ook de motivatie van belang. Deze is moeilijk objectief te meten, maar toch wil IBA graag van studenten vernemen wat hun 'drive' is voor het programma. Daartoe dienen studenten in een brief aan te geven waarom ze voor het programma opteren, wat ze geschikt maakt voor zo'n internationaal programma en wat hun ambities zijn. Voor studenten uit Nederland wordt als indicator voor motivatie tevens het onderwerp van het profielwerkstuk gebruikt.

De laatste jaren krijgt ruwweg de helft van de aanmelders een plaats. In vroegere jaren vielen de meeste aanmelders af doordat ze niet aan een of meer van de formele toelatingseisen voldeden. Na de invoering van volledige selectie aan de poort is er een duidelijke toename te zien van aanmelders die wel aan de formele toelatingseisen voldoen, maar die niet hoog genoeg scoren op de selectiecriteria. Aangezien de faculteit in de bijzondere positie verkeert dat ze zowel een selectief Engelstalig Bachelor als een Nederlands-talige Bachelor bedrijfskunde met een open toelating verzorgt kan ze de niet geselecteerde gegadigden als alternatief een plaats in het Bachelor bedrijfskunde aanbieden – een aanbod dat alleen relevant is voor hen die voldoende kennis van het Nederlands hebben.

2.7 Afstemming tussen vormgeving en inhoud

De studenten worden in zoveel mogelijk cultureel diverse werkgroepen geplaatst om zo te voorkomen dat dezelfde nationaliteiten alsnog gaan samenklitten – er wordt voor gewaakt dat Duitsers alleen met Duitsers omgaan, Chinezen met Chinezen etc. Door te selecteren krijgt de opleiding haar internationale karakter.

Hard werken wordt extra beloond. Studenten IBA die gemiddeld een 8,5 scoren mogen naar een vooraanstaande businessschool in de Verenigde Staten.

3.2 Kwantiteit personeel

Er wordt voldoende personeel ingezet om de opleiding succesvol te kunnen realiseren. De staf-student ratio is 1:30/40 bij IBA tegen 1:50/60 bij Bedrijfskunde.

3.3 Kwaliteit personeel

De opleiding wordt in het Engels gegeven. Het docententeam is internationaal samengesteld maar bestaat niet alleen uit native speakers. Het niveau van het Engels van de docenten wordt nauwlettend gevolgd en bij gebleken deficiënties worden cursussen aangeboden. Docenten die niet in staat blijken op niveau in het Engels te doceren mogen geen les geven aan de studenten.

Afgezien van de internationale samenstelling van het docententeam is de kwaliteit van de betrokken staf niet wezenlijk anders dan bij de reguliere opleiding Bedrijfskunde.



Facet met 'meerwaarde door selectie aan de poort'

Oordeel

6.1 Gerealiseerd niveau

De opleiding presteert op alle niveaus beter dan de reguliere Nederlandstalige opleiding Bedrijfskunde. Het verschil zit hierbij niet in de kwaliteit van de staf, die is dezelfde, maar in de studenten. Studenten zijn beter gemotiveerd en werken harder dan de studenten in Nederlandstalige opleiding.

Eindoordeel 'meerwaarde door selectie aan de poort'

Positief

Gebleken is dat de grootste toegevoegde waarde gelegen is in het internationale karakter van de studentenpopulatie. Daar waar de opleiding erin slaagt om op grond van haar internationale prestige (verkregen via rankings, accreditatie en partnernetwerk) een gevarieerde, internationale, getalenteerde groep studenten aan te trekken treedt een soort vliegwieleffect in werking. Studenten waarderen het gezelschap van andere ambitieuze, internationale studenten ten zeerste. Dat effect wordt nog versterkt door een systeem van selectieve toelating dat moet garanderen dat slechts werkelijk internationaal georiënteerde studenten de opleiding betreden. Aldus wordt ook een zekere 'sense of belonging' gecreëerd: studenten voelen zich bevoorrecht dat ze deel uitmaken van de geselecteerde groep.

De commissie ziet de inrichting van de selectie door deze opleiding als een good practice waar duidelijk de meerwaarde van selectie bewezen is. Het gevaar bestaat echter steeds dat de reguliere Bedrijfskunde opleiding langzaam wegzakt ten opzichte van de hier besproken opleiding. De commissie is daarnaast beducht voor een feitelijke discriminatie van Nederlandse studenten door het toelatingsbeleid dat streeft naar een 50% aandeel van buitenlandse studenten. Er zijn echter voor de afgewezen studenten voldoende alternatieven binnen en buiten de instelling.

5.6 Universiteit van Tilburg: wo-ba Bestuurskunde (#2161)**1.3 Oriëntatie**

✓

De opleiding wil met goede en gemotiveerde studenten in een kleinschalige omgeving een studie vormgeven waarin aan de hand van praktijkopdrachten die direct gerelateerd zijn aan het onderzoek en de beroepsuitoefening van de docenten studenten worden opgeleid tot bestuurskundigen. Het grote aandeel van het groepswork in de opleiding maakt het noodzakelijk dat er gewerkt wordt met een groep goed gemotiveerde en hard werkende studenten.

De experimenten met selectie passen in de strategie van de Universiteit van Tilburg. De onderhavige opleiding fungeert als een pilot voor de hele universiteit.

2.2 Relatie tussen doelstellingen en inhoud programma

✓

Het programma van de opleiding combineert inzichten uit verschillende wetenschappelijke disciplines. Het vakgebied is immers zo divers en complex dat het onmogelijk is studenten de praktijk in te kunnen sturen zonder dat ze in de opleiding vanuit alle relevante wetenschappelijke invalshoeken naar het openbaar bestuur hebben leren kijken.



Facet met 'meerwaarde door selectie aan de poort'

Oordeel

2.5 Instroom

O

De invoering van selectie heeft geleid tot een forse daling van het aantal aanmeldingen. Na een eerdere instroom van tussen de 60 en 70 studenten meldden zich vorig jaar slechts 50 studenten aan. De aldus opgetreden zelfselectie onder aankomende studenten heeft in dit geval echter niet tot het beoogde resultaat geleid. De rendementen geven zelfs een lichte daling van het studiesucces te zien. De vertegenwoordiger van de opleiding gaf tijdens de hoorzitting dan ook aan dat het selectie-instrumentarium herbekeken dient te worden. Een eerste analyse van de gevolgde procedure geeft aan dat het toelatingsgesprek uiteindelijk de meeste voorspellende waarde gaf voor het studiesucces van de studenten in het eerste jaar.

Het tot nog toe gehanteerde selectietraject kent een sterke zelfselecterende component. In het selectietraject zijn de volgende criteria gehanteerd:

- Affiniteit, motivatie en interesse;
- Werkhouding (discipline, vermogen tot zelfwerkzaamheid);
- Verbaalanalytisch vermogen (abstract en conceptueel kunnen denken);
- Samenwerken (assertiviteit, initiatief, zelfstandigheid, creativiteit, flexibiliteit).

Deze kerncriteria leiden gezamenlijk tot een (zelf)waardering. De selectietrajecten bestonden uit een selectiedag en een eindgesprek. De selectiedag wordt besteed aan een groepsopdracht, een essay, en individuele tests.

Deze opzet heeft volgens de commissie klaarblijkelijk niet tot het gewenste resultaat geleid.

2.7 Afstemming tussen vormgeving en inhoud

✓

De opleiding werkt met zogenaamde ateliers waarin studenten aan de hand van de onderzoeks- en adviseringspraktijk van de docenten het vak bestuurskunde leren. De opleiding claimt hierbij dat deze benadering uniek is in Nederland. De commissie zet hier vraagtekens bij aangezien de tevens beoordeelde opleiding bestuurs- en organisatiewetenschap van de Universiteit Utrecht op een vergelijkbare manier de opleiding heeft vorm gegeven.

Het leerproces van de studenten kent een grote intensiteit en een sterke binding tussen studenten onderling en tussen studenten en docenten. In de opleiding ligt een zwaar accent op academische en professionele vorming, waarbij studenten verschillende soorten kennis en kunde leren te ontwikkelen. Dat gebeurt op verschillende manieren die sterk afwijken van reguliere vormen van academisch onderwijs. In de opleiding worden klassieke hoor- en werkcolleges afgewisseld met ateliers waarin studenten steeds intensiever worden betrokken bij het onderzoek naar en de praktijk van het openbaar bestuur.

De commissie merkt op dat er voor een opleiding die een meer uitdagend en inspirerend programma wil bieden nog erg veel herkansingsmogelijkheden bestaan en dat dit een negatief effect heeft op de inzet en motivatie van de studenten.



Facet met 'meerwaarde door selectie aan de poort'	Oordeel
<p>3.2 Kwantiteit personeel</p> <p>Er wordt voldoende personeel ingezet om de opleiding te kunnen realiseren.</p>	✓
<p>3.3 Kwaliteit personeel</p> <p>Docenten worden geselecteerd op het moment van in dienst treden. Er is geen andere moment waarop docenten op hun geschiktheid voor het onderwijsconcept met ateliers worden beoordeeld.</p>	✓
<p>6.1 Gerealiseerd niveau</p> <p>Hoewel er nog geen afgestudeerden zijn van het cohort dat in het kader van het experiment met selectie is begonnen suggereert de lichte daling van de rendementen dat er niet op de juiste manier is geselecteerd.</p>	–
<p>Eindoordeel 'meerwaarde door selectie aan de poort'</p> <p>De commissie concludeert dat het experiment met selectie hier mislukt is. De opleiding is er nog niet in geslaagd door middel van selectie de juiste studenten voor deze opleiding te vinden. Er is nog geen sprake van de juiste match tussen student en opleiding. De commissie beveelt de opleiding aan het selectie-instrumentarium te evalueren en dit instrumentarium te vergelijken met het instrumentarium dat succesvol door de collega's van de Universiteit Utrecht wordt gebruikt.</p>	Negatief

5.7 Universiteit Maastricht: wo-masters European Law School (ELS), Globalisation & Law (G&L) en Law and Language Studies (L&LS) (#2162-2164)

<p>1.3 Oriëntatie</p> <p>De opleidingen hebben een selectie-instrument ontwikkeld met als doel studenten toe te laten die normaal niet direct toelaatbaar zijn tot een juridische masteropleiding vanwege hun vooropleiding. De opleidingen willen zo gebruik maken van de kennis en ervaring van studenten uit andere disciplines en culturen. De opleidingen gaan er van uit dat een internationaal en interdisciplinair samengestelde studentenpopulatie een belangrijke bijdrage kan leveren aan het succes van de opleidingen.</p> <p>Het gaat om vernieuwende en ambitieuze masterprogramma's die zich richten op hooggemotiveerde studenten. De programma's zijn niet alleen veeleisend en uitdagend, maar eisen bovendien een grote mate van zelfwerkzaamheid en onderlinge samenwerking van de student. Dit is een gevolg van het feit dat gebruik zal worden gemaakt van onderwijsvormen waarbij studenten in kleine groepen (samen)werken aan de oplossing van casusposities die zodanig gekozen zijn, dat een optimaal resultaat slechts in groepsverband kan worden bereikt.</p>	✓
<p>2.2 Relatie tussen doelstellingen en inhoud programma</p> <p>Gedurende het traject richt het project zich in het bijzonder op (buitenlandse) kandidaten die niet direct aan de eisen voldoen om toegelaten te worden aan één van de Engelstalige masteropleidingen (zoals kandidaten die geen bachelordiploma recht hebben). Het project is niet zozeer gericht op selectie aan de poort om een bepaalde groep uit te sluiten, maar juist om de poort voor een bepaalde groep studenten te openen. Door het werken in kleine groepen, de contacten met tutoeren, het werken met concrete casussen en de internationale samenstelling van de groepen</p>	✓

Facet met 'meerwaarde door selectie aan de poort'**Oordeel**

wordt de zelfwerkzaamheid van de studenten sterk bevorderd en wordt bovendien een appèl gedaan op de wetenschappelijke creativiteit. Kennis van vreemde talen is hierbij onontbeerlijk.

In de onderwijsbijeenkomsten dienen de studenten over hun bevindingen te rapporteren, waarbij zij de oplossingen van de eigen groep dienen te relateren aan oplossingen van andere groepen. Zij dienen de verschillende oplossingen kritisch te evalueren zodat zij optimaal van elkaar kunnen leren. Aangezien de samenwerking in groepen noodzakelijk is en de vakinhoudelijk geschoolde docent vooral faciliterend optreedt (en indien nodig enigszins bijstuurt), dienen de studenten niet alleen hoog gemotiveerd en vasthoudend te zijn, maar tevens in staat te zijn een substantiële bijdrage te leveren aan het werk binnen hun groep, waarbij uitstekende juridische en sociale vaardigheden eveneens onontbeerlijk zijn.

2.5 Instroom

○

Er is een (digitaal) selectie-instrument ontwikkeld dat de beslissing over toelating tot de opleiding moet vergemakkelijken. Het instrument bestaat vooral uit cognitieve tests. Selectie is hier in de vorm van een assessment gegoten. De opleidingen zijn er echter niet in geslaagd de juiste studenten binnen te halen met deze methode. De commissie vraagt zich af of het instrument niet voor een te groot aantal opleidingen is ingezet om bijvoorbeeld in de werving succesvol te kunnen zijn. De commissie concludeert dan ook dat de selectie hier nog niet gelukt is.

2.7 Afstemming tussen vormgeving en inhoud

✓

De opleidingen willen door een integratie van disciplines en culturen het blikveld van studenten en docenten op het internationale recht verbreden.

De masterprogramma's hebben een uitgesproken internationale oriëntatie. Dit geldt niet alleen voor de inhoud van het onderwijs, maar tevens voor de studentenpopulatie. Het is van groot belang dat de deelnemende studenten uit verschillende landen afkomstig zijn en in die landen een relevante bacheloropleiding hebben gevolgd. Er dient dan ook internationaal te worden geworven. Het internationale karakter van de studentenpopulatie bevordert een goed begrip van relevante verschillen en overeenkomsten op juridisch, cultureel en economisch vlak tussen de verschillende landen en rechtsstelsels, en bovendien wordt op deze wijze een uitdagende en competitieve omgeving gecreëerd die de studenten aanzet tot excelleren.

3.2 Kwantiteit personeel

✓

Het onderwijs wordt verzorgd in kleine groepen. Er wordt voldoende personeel ingezet om de opleiding in deze vorm te kunnen aanbieden.

3.3 Kwaliteit personeel

✓

Het onderwijs wordt verzorgd door vakinhoudelijke experts die participeren in verschillende internationale Onderzoeksscholen (c.q. de onderzoeksscholen *lus Commune en Rechten van de Mens*). De faculteit beschikt over hooggekwalificeerde en internationaal bekende docenten en professoren die belangrijke posities hebben bekleed bij onder andere het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschap en andere Europese instellingen en onderzoeksinstituten, de World Trade Organisation, Amnesty International en de Verenigde Naties.



Facet met 'meerwaarde door selectie aan de poort'	Oordeel
---	---------

<p>6.1 Gerealiseerd niveau</p> <p>Gezien de looptijd van het experiment en de geringe instroom is het niet mogelijk hier een uitspraak over te doen.</p>	-
---	---

<p>Eindoordeel 'meerwaarde door selectie aan de poort'</p> <p>De commissie acht het selectie-instrument vernieuwend en veelbelovend en adviseert de opleiding de ontwikkeling verder ter hand te nemen. Het is echter ook duidelijk dat deze manier van selecteren, of het zoeken naar de juiste match, hier nog niet is gelukt. De opleiding is er niet in geslaagd de groep studenten te selecteren die werd beoogd. De werving van potentiële studenten verdient veel meer aandacht. De commissie vraagt zich af of studenten wel weten dat ze tot deze opleidingen ook toegelaten kunnen worden via een assessment.</p> <p>De commissie beveelt aan het selectie-instrument ook te gebruiken bij de beslissing over toelating van wel direct toelaatbare studenten met bijvoorbeeld een juridische vooropleiding, om zo het instrument beter te kunnen ijken.</p> <p>De commissie kreeg tijdens de hoorzittingen geen helder antwoord op de vraag wat de opleiding van plan is te doen indien blijkt dat het selectie-instrument niet werkt.</p>	Negatief
---	----------

5.8 Universiteit Maastricht: wo-ba University College Maastricht (#2165)

<p>1.3 Oriëntatie</p> <p>Het University College Maastricht (UCM) is een Liberal Arts and Sciences opleiding. De eindkwalificaties sluiten aan bij een specifieke traditie binnen het Liberal Arts onderwijs; het Open Curriculum. Het belangrijkste en meest onderscheidende kenmerk van een Open Curriculum wordt door de opleiding aangeduid als de 'culture of student choice bounded by advising'. Studenten in een Open Curriculum structuur hebben de vrijheid hun eigen academische interesses te volgen en te ontwikkelen en worden daarbij intensief begeleid door een academic advisor. De centrale eindkwalificatie is dat studenten "autonomous learners with intellectual self-reliance" worden.</p> <p>Het UCM is een van de speerpunten in de onderwijsstrategie van de Universiteit Maastricht (UM) zowel op het terrein van onderwijsinnovatie als ten aanzien van de internationale oriëntatie. De keuze voor een Liberal Arts opleiding met een Open Curriculum structuur, andere vernieuwende onderwijsvormen naast het Problem Based Learning (PBL), zoals Projects en Capstone, een Academic Portfolio, een intensieve kennismakingsprocedure en de gevarieerde en internationale studentenpopulatie sluiten naadloos aan bij de doelstelling van de instelling als geheel.</p>	✓
--	---

<p>2.2 Relatie tussen doelstellingen en inhoud programma</p> <p>De inhoud en inrichting van het programma sluiten aan bij de Angelsaksische traditie van Liberal Arts and Sciences onderwijs. Het College biedt cursussen aan uit een grote diversiteit aan disciplines. Het totale cursusaanbod is onderverdeeld in drie hoofdrichtingen of concentrations: Life Sciences, Humanities and Social Sciences. De vrijheid om uit dit brede aanbod een</p>	✓
--	---



Facet met 'meerwaarde door selectie aan de poort'**Oordeel**

individueel programma samen te stellen is een centraal en onderscheidend kenmerk van de UCM bacheloropleiding.

2.5 Instroom

De bacheloropleiding UCM is een CROHO geregistreerde opleiding. UCM heeft geen numerus fixus. Vanwege de Open Curriculum structuur is het stellen van eenduidige aanvullende vakkenpakketen die gelden voor alle instromende studenten niet mogelijk. Het ingangsniveau van de opleiding is dan ook het vwo-diploma. De Open Curriculum structuur en de internationale instroom van studenten zijn de belangrijkste redenen geweest om dit vereiste ingangsniveau aan te vullen met een intensieve kennismakingsprocedure en deel te nemen aan de experimenten met selectie om zo tot een goede match van student en opleiding te komen.

Het belangrijkste profielkenmerk (*designing one's own education*) en de centrale beoogde eindkwalificatie (*autonomous learner with intellectual self-reliance*) van de Open Curriculum structuur maken dat alleen het standaardvereiste ingangsniveau niet voldoende is om de UCM-bacheloropleiding succesvol af te ronden. Aankomende studenten moeten zich bewust zijn van de vrijheid en eigen verantwoordelijkheid die zij dragen voor het vormgeven van het individuele programma. Om deze reden heeft UCM een aanmeldingsprocedure ontwikkeld die bestaat uit een application form dat vergezeld gaat van een personal statement waarin de student in 800-1200 woorden aangeeft wat hij of zij van een UCM-opleiding verwacht en waarom hij/zij aan het UCM wil studeren, een academic recommendation en een meest recente cijferlijst. Wanneer de student over het vereiste ingangsniveau beschikt, wordt hij/zij uitgenodigd voor een interview. Het interview is bedoeld als kennismakingsgesprek tussen de student en het College. Het belangrijkste onderwerp van het interview is de matching tussen de academische interesses en capaciteiten van de student en het onderwijsaanbod en de onderwijsaanpak van het UCM.

Deze aanpak leidt tot zelfreflectie en zelfselectie bij de aankomende studenten. De resultaten van de selectie zijn ook gedurende de rest van de opleiding van belang. De selectie levert immers een dossier op dat tevens wordt gebruikt als uitgangspunt bij de vormgeving van de studie. De selectie is daarmee de eerste stap in de opbouw van een individueel studieprogramma en mede bepalend voor de vormgeving van het curriculum.

2.7 Afstemming tussen vormgeving en inhoud

Didactiek en vormgeving van de onderwijsactiviteiten ondersteunen de belangrijkste kenmerken van de opleiding. Alle cursussen zijn opgezet volgens de principes van problem based learning (PBL). PBL is een activerende onderwijsvorm gericht op zelfwerkzaamheid. Organisatorisch heeft het gebruik van PBL binnen het UCM als voordeel dat er geen maximaal aantal inschrijvingen geldt voor cursussen. Wanneer het maximum aantal van 12 studenten in een onderwijsgroep wordt overschreden wordt er een extra groep gevormd. De keuzevrijheid van studenten wordt dus nooit beperkt omdat een cursus 'vol' is. Verder hanteert het College een systeem van continue en diverse toetsing. Dit betekent dat een eindcijfer voor een cursus nooit van een enkel tentamen afhankelijk is.



Facet met 'meerwaarde door selectie aan de poort'	Oordeel
<p>3.2 Kwantiteit personeel</p> <p>Er wordt voldoende personeel ingezet om de opleiding te kunnen realiseren. De staf-student ratio is 1:14.</p>	✓
<p>3.3 Kwaliteit personeel</p> <p>Het overgrote deel van de staf wordt van de faculteiten van de UM betrokken. Het UCM is continu in gesprek met de faculteiten over de wijze van inzet van de docenten bij het UCM. Het is nog niet makkelijk om voor alle cursussen docenten aan te trekken die goed passen bij het profiel van het UCM. Dit is een probleem voor het UCM.</p> <p>De nauwe relaties met de faculteiten zorgen er aan de andere kant wel voor dat een goede verbinding tussen onderwijs en onderzoek gegarandeerd is. Het profiel van de UM is er tevens voor verantwoordelijk dat het UCM niet alle vakken aan kan bieden die verwacht mogen worden in een Liberal Arts & Sciences opleiding.</p>	✓
<p>6.1 Gerealiseerd niveau</p> <p>Een belangrijke indicator voor het gerealiseerde eindniveau is de toelating van UCM studenten tot masterprogramma's. De commissie heeft een overzicht gezien van de vervolgopleidingen in Nederland en in het buitenland waarin UCM alumni van de eerste (class of 2005) en tweede (class of 2006) lichting zijn ingestroomd. Hoewel het aantal afgestudeerden van het UCM op dit moment nog beperkt is, is deze lijst zeer hoopgevend.</p>	✓
<p>Eindoordeel 'meerwaarde door selectie aan de poort'</p> <p>De commissie is van oordeel dat het hier om een goede innovatieve opleiding gaat met een positief effect op de rest van universiteit. De innovaties in het onderwijs ontwikkeld aan het UCM worden met belangstelling gevolgd door de faculteiten en hebben hier en daar al navolging gevonden. Het UCM mag om die reden ook echt een proeftuin voor onderwijsvernieuwing heten.</p> <p>De wijze waarop de resultaten van de selectie gebruikt worden als start van de studie vindt de commissie een good practice voor andere opleidingen die selecteren.</p>	Positief

5.9 Hogeschool INHOLLAND: hbo-ba Opleiding tot leraar basisonderwijs (#2170)

<p>1.3 Oriëntatie</p> <p>De opleiding draagt het karakter van een honours programma waarvoor aan de poort geselecteerd wordt.</p>	✓
<p>De opleiding wil studenten meer dan in de reguliere situatie gebruikelijk is kennis bijbrengen over schoolontwikkeling. Hierbij worden vaardigheden aangeleerd die van belang zijn bij het omgaan met weerstanden bij onderwijsvernieuwing en die zich concentreren op hoe je in de organisatie dergelijke vernieuwing tot stand brengt. Er is een apart competentieprofiel voor de honours. Onderwijskundig leiderschap en visie op onderwijsontwikkeling staan hierin centraal.</p> <p>De opleiding wil betere studenten trekken door een accent op management</p>	



Facet met 'meerwaarde door selectie aan de poort'**Oordeel**

en juist geen accent op het leraarschap te leggen. De studenten krijgen zo meer toekomstperspectief in het kader van functiedifferentiatie binnen de school.

Het beroepenveld is nadrukkelijk betrokken bij de opzet van de opleiding. Ook Octaaf, de opleiding voor schoolleiders, is betrokken.

In haar businessplan heeft de School of Education Rotterdam van de hogeschool INHOLLAND in 2004 neergelegd dat zij streeft naar: "uitdagend, grensverleggend en grensdoorbrekend, inspirerend en activerend hoger onderwijs verzorgd in samenwerking met werkveld, studenten en wetenschap". De onderhavige opleiding past in deze visie goed bij het profiel van de School of Education.

2.2 Relatie tussen doelstellingen en inhoud programma

✓

De geselecteerde studenten volgen een honours programma dat parallel aan de reguliere opleiding loopt. Dit programma sluit op meso- en macro-niveau aan bij de stof die op microniveau wordt behandeld in het reguliere programma. Het programma beslaat 60 ECTS extra. De honours studenten brengen de extra kennis en ervaring terug mee de opleiding in aan de hand van presentaties en conferenties voor de reguliere studenten.

2.5 Instroom

○

De opleiding mikte met de selectie in eerste instantie vooral op vwo-scholieren. In de praktijk werd er toch vooral uit havisten geselecteerd bij gebrek aan vwo-aanmeldingen. De geselecteerde studenten zijn niet beter, maar wel meer gemotiveerd dan de reguliere studenten. Er is daarnaast nog niet veel geselecteerd. Elke student heeft deelgenomen aan het intake-assessment en is alleen toegelaten als hij/zij voldeed aan de criteria. Het gaat op dit moment om 11 toegelaten studenten. Het aantal aanmeldingen valt tegen, de opleiding had gehoopt op 20 studenten.

De commissie constateert dat de opleiding er nog niet in geslaagd is voldoende studenten te interesseren voor het honours programma. Het is dan ook de vraag of de opleiding echt goed heeft kunnen selecteren. Een scherpere positionering van de opleiding als een eerste stap op weg naar de functie van schoolleider zou hier wellicht behulpzaam kunnen zijn.

2.7 Afstemming tussen vormgeving en inhoud

○

Het is de bedoeling om met de groep geselecteerde studenten een hechte gemeenschappelijke studieomgeving met voldoende identificatiemogelijkheden voor studenten (professional community) te vormen. Dit komt nog niet van de grond, mede vanwege het feit dat de studenten van verschillende locaties afkomstig zijn en nog niet vaak genoeg fysiek bij elkaar komen.

De vorming van een professional community acht de commissie essentieel voor het welslagen van dit programma. De commissie ziet dat er op dit moment nog geen sprake kan zijn van de vorming van een dergelijke gemeenschap. De commissie verwijst hier mede naar het ontbreken van een eigen lector.

3.2 Kwantiteit personeel

✓



Facet met 'meerwaarde door selectie aan de poort'	Oordeel
--	----------------

Er wordt voldoende personeel ingezet om dit programma vorm te kunnen geven.

3.3 Kwaliteit personeel

O

Het lectoraat wordt nog beperkt ingezet. Het bleek in het eerste jaar te hoog gegrepen voor de studenten om de colleges van de lector te kunnen volgen. Het projectplan voorziet niet in een eigen lector, maar richt zich op het gebruik maken van meerdere, relevante lectoraatsdomeinen. De commissie is van mening dat een lector specifiek voor deze opleiding noodzakelijk is. Om het programma op een goede manier te kunnen vormgeven zijn meer investeringen in het lectoraat noodzakelijk. Docenten worden intern geselecteerd. De selectiecriteria zijn niet duidelijk.

6.1 Gerealiseerd niveau

-

Studenten hebben niet de ambitie om schoolleider te worden, maar ambiëren wel een functie waarin zij een belangrijke bijdrage willen leveren aan de (inhoudelijke) opbouw van het onderwijs. Er is evenwel nog te weinig informatie over het niveau van de studenten om een over dit onderdeel een uitspraak te kunnen doen.

Eindoordeel 'meerwaarde door selectie aan de poort'

Negatief

De commissie signaleert een duidelijke worsteling: het aantal en het niveau van de studenten is nog teleurstellend. De beoogde professional community wordt nog niet gerealiseerd. Het lectoraat ontbreekt en de kwaliteit van de docenten wordt nog niet geborgd. Het gaat inmiddels ook niet meer om selectie aan de poort, maar om een honours programma.

De commissie acht het positief dat de opleiding probeert de beroepstrots bij de leraren in opleiding weer terug te brengen, zij vraagt zich echter af of de focus op management daarvoor de aangewezen weg is. Ware het niet juister het accent op de vakinhoudelijke kwaliteiten te leggen? De commissie begrijpt echter ook dat er op dit moment een gebrek aan schoolleiders ontstaat en dat de opleiding met dit programma wel degelijk in een behoefte voorziet.



6 Selectie en collegegeldverhoging

In het onderstaande overzicht van de oordelen over de opleidingen met selectie en collegegeldverhoging is te zien dat 1 van de 4 opleidingen een negatieve beoordeling van de commissie heeft gekregen. Het oordeel 'onvoldoende' heeft betrekking op de onderdelen 'instroom', 'afstemming tussen vormgeving en inhoud' en 'kwaliteit personeel'.

Overzicht van de oordelen over de opleidingen met Selectie en collegegeldverhoging

Naam	Totaaloordeel en specifieke onderdelen met een onvoldoende
Hogeschool INHOLLAND: hbo-ba Management Economie en Recht (#2169)	Negatief <i>Instroom</i> <i>Afstemming tussen vormgeving en inhoud</i> <i>Kwaliteit personeel</i>
Hogeschool Zuyd: hbo-bachelors Fysiotherapie en Logopedie (#2166 en 2167)	Positief
NHTV Internationale Hogeschool Breda: hbo-ba Media en Entertainment Management (#2168)	Positief

6.1 Hogeschool INHOLLAND: hbo-ba Management Economie en Recht (#2169)

Facet met 'meerwaarde door selectie aan de poort en collegegelddifferentiatie' Oordeel

1.3 Oriëntatie ✓

Het doel van de opleiding Management Economie en Recht (MER), alias het Nyenrode College INHOLLAND (NCI), is studenten binnen 3 jaar een hbo-bachelor diploma te bezorgen en in dezelfde tijd de adaptation phase van de Master of Science in Management van Nyenrode af te ronden zodat studenten binnen 4 jaar een hbo bachelor en een wo-master kunnen behalen. De opleiding richt zich specifiek op Nyenrode.

De opleiding beoogt studenten af te leveren met een hoger niveau dan gebruikelijk bij een reguliere MER-opleiding. Samenvattend werd tijdens de hoorzitting de meerwaarde van de opleiding weergegeven in de steekwoorden tempo, kwaliteit, internationaal en Nyenrode.

Deze nieuwe experimentele opleidingsvariant sluit aan bij de doelstellingen en strategie van INHOLLAND om meer kansen te creëren voor talent.

2.2 Relatie tussen doelstellingen en inhoud programma ✓

De beide instellingen hebben de twee opleidingen gecombineerd tot een 3-jarig HBO+ programma in het Engels. Daarbij is het zo dat de kennis in de specifieke Adaptation Phase domeinen door INHOLLAND wordt overgedragen en dat de studenten de kennis- en kundeovererving uiteindelijk afronden met intensieve cursussen op Nyenrode. Tijdens zo'n week

Facet met 'meerwaarde door selectie aan de poort en collegegelddifferentiatie' Oordeel

staan steeds twee vakgebieden uit de Adaptation Phase centraal en volgen de studenten twee zogeheten crash courses. Na afloop worden de studenten door Nyenrode over de crash courses getentamineerd.

De docenten van Nyenrode voegen een extra cognitieve component toe. Het gaat volgens de opleiding om verrijkt hbo. Het niveau van de vakken wordt bepaald door INHOLLAND in samenwerking met Nyenrode.

2.5 Instroom O

De opleiding laat studenten toe die universitair toelaatbaar zijn. Dat betekent dus vwo-scholieren en studenten met een geschikte hbo-propedeuse. De selectie vindt plaats op rekennaarigheden en het niveau van het Engels. Motivatie wordt door middel van een gesprek getoetst. De expertise van Nyenrode wordt betrokken bij gesprekken. De opleiding tracht met de selectie studenten aan zich te binden die proactief zijn en zich makkelijk bewegen in een (internationale) groep.

De commissie zet vraagtekens bij de ambitie om voor een hbo-opleiding alleen te werven onder vwo'ers. De commissie acht het zinvoller om te trachten het beste uit de meest omvangrijke doelgroep van het hbo te halen, te weten havisten en mbo'ers.

2.7 Afstemming tussen vormgeving en inhoud O

De opleiding wordt op een aantal verschillende locaties gegeven. Dit heeft er toe geleid dat er nog geen sprake is van de vorming van een hechte gemeenschappelijke studieomgeving met voldoende identificatiemogelijkheden voor studenten (professional community). De studenten profiteren niet ten volle van de verbanden met Nyenrode. De meerwaarde van de combinatie INHOLLAND-Nyenrode komt op deze manier niet goed uit de verf.

3.2 Kwantiteit personeel ✓

Er wordt voldoende personeel ingezet om de opleiding te kunnen realiseren. De staf-student ratio is 1:15.

3.3 Kwaliteit personeel O

De kwaliteit van de docenten is niet beoordeeld door onafhankelijke derden. De wijze van selectie van het personeel is niet duidelijk. De opleiding schakelt vooral native speakers in. Als dergelijke docenten niet beschikbaar zijn worden docenten met een gedeeltelijke opleiding in het buitenland ingezet. Tenslotte worden goede "Nederlandse" docenten ingezet die in staat zijn om in het Engels les te geven. Verschillende docenten zijn ingezet die zich al "bewezen" hadden bij de opleiding International Business and Management Studies.

6.1 Gerealiseerd niveau -

Er zijn nog geen gegevens over de resultaten. De afgestudeerden zijn direct toelaatbaar op Nyenrode. In dat opzicht stijgt de kwaliteit van de afgestudeerden in potentie uit boven wat verwacht kan worden van een reguliere MER-opleiding. NCI-afgestudeerden ontvangen bij hun getuigschrift een zogeheten diplomasupplement waarin de extra's ten opzichte van het MER-profiel benoemd zijn.



Facet met 'meerwaarde door selectie aan de poort en collegegelddifferentiatie'	Oordeel
--	---------

Eindoordeel 'meerwaarde door selectie aan de poort en collegegelddifferentiatie'	Negatief
---	----------

Het aantal ingeschreven studenten is niet erg groot. Het gaat om 33 personen in totaal. Het uitgangspunt was 3 groepen van 20.

De commissie signaleert dat studenten meer geld betalen, maar niet in een universitaire omgeving studeren en slechts ten dele op Nyenrode. Dit maakt de werving lastig. Het is daarnaast voor vwo-scholieren mogelijk om zonder selectie en hoger collegegeld in vier jaar elders, maar niet op Nijenrode, hun masteropleiding te voltooien.

De commissie merkt op dat de hoogte van het collegegeld blijkbaar geen barrière is. De ouders van de ingeschreven studenten kunnen het goed betalen, het zijn volgens de vertegenwoordigers van de opleiding dan ook in een aantal gevallen de ouders die deze opleiding voor hun kinderen uitkiezen.

Er zijn aarzelingen over het gekozen concept bij de opleiding zelf. Tijdens de hoorzitting gaven de vertegenwoordigers aan dat het gaat om een dure opleiding voor weinig studenten. Er gaat veel geld van de gewone studenten naar deze kleine groep. De vraag is daarom ook gerechtvaardigd waarom geen vierjarig traject voor getalenteerde mbo'ers en havisten is neergezet.

6.2 Hogeschool Zuyd: hbo-bachelors Fysiotherapie en Logopedie (#2166 en 2167)

Facet met 'meerwaarde door selectie aan de poort - selectie en collegegelddifferentiatie alleen bij #2166 Fysiotherapie'	Oordeel
--	---------

1.3 Oriëntatie	✓
De opleidingen hebben een onderwijsconcept waarbinnen de student verantwoordelijk wordt gemaakt voor het eigen leerproces. De opleiding zoekt hiervoor studenten met een kritische attitude die open staan voor een wetenschappelijke benadering van het vak. De studenten leren het beste uit zichzelf te halen.	

2.2 Relatie tussen doelstellingen en inhoud programma	✓
Evidence based practice (EBP) is de kern van het programma van de opleidingen. Studenten wordt geleerd te reflecteren over EBP. EBP is verweven in het hele programma.	

2.5 Instroom	✓
De selectie heeft als belangrijk resultaat zelfreflectie bij de aankomende studenten. De selectie is daarmee een belangrijk instrument in de match tussen opleiding en student en speelt ook een vitale rol in het bewustwordingsproces van de studenten. Het assessment staat direct in verbinding met de rest van de opleiding en is een startpunt voor de rest van de studie.	

Bij beide opleidingen stromen relatief veel Duitse studenten in. De internationale samenstelling is hier goed en heeft een positief effect op de rest van de studenten. Duitse studenten werken over het algemeen harder. Dit stimuleert hun Nederlandse collega's om ook harder te werken.



Facet met 'meerwaarde door selectie aan de poort - selectie en collegegelddifferentiatie alleen bij #2166 Fysiotherapie' **Oordeel**

2.7 Afstemming tussen vormgeving en inhoud ✓
 In relatie met het criterium 3.3 merkt de commissie op dat het werken op basis van EBP nog wel in de kinderschoenen staat. De commissie is positief over het streven het EBP als leidraad voor het gehele curriculum te nemen.

3.2 Kwantiteit personeel ✓
 Er wordt voldoende personeel ingezet om de opleiding vorm te kunnen geven.

3.3 Kwaliteit personeel ✓
 De commissie merkt op dat om het evidence based werken goed te kunnen doceren er ook voldoende docenten moeten zijn met onderzoekservaring. Er is op dit punt wel een aanzienlijk verschil tussen de twee opleidingen. Bij Fysiotherapie is een significant groter deel van de docenten gepromoveerd. Er is wel voor beide opleidingen een lector binnen de hogeschool in de sector gezondheidszorg. De opleidingen geven verder aan dat er al een tijd veel aandacht besteed wordt aan de scholing van docenten op dit gebied. Er wordt al lang onderzoeksmethodologie voor docenten gegeven.

De opleidingen geven aan dat ook de docenten in hun rol als coach extra training hebben gekregen.

De docenten vinden het heel leuk om bij de opleiding te werken. Je moet wat je aan de studenten vraagt ook als docent uitdragen.

6.1 Gerealiseerd niveau –
 De looptijd van de experimenten is nog te kort om te kunnen oordelen over de behaalde resultaten. Wel kan er al geconcludeerd worden dat de tussentijdse resultaten er sterk op wijzen dat studenten die via selectie tot de opleiding zijn toegelaten betere studieresultaten behalen, minder studie-uitval hebben en, als zij met de studie stoppen, dit gemiddeld eerder doen dan studenten die niet werden geselecteerd of door loting bij een fixus (Fysiotherapie) werden toegelaten.

Eindoordeel 'meerwaarde door selectie aan de poort en collegegelddifferentiatie' **Positief**
 De commissie merkt op dat ook binnen de Hogeschool Zuyd de experimenten bij de opleidingen Logopedie en Fysiotherapie een bredere uitstraling hebben. Het zoeken naar de juiste match tussen aankomende studenten en de opleiding zorgt er voor dat de opleidingen met een hoog gemotiveerde groep studenten kunnen werken. Het assessment dat tijdens de selectie wordt afgenomen is hier tevens het beginpunt van de studie. De commissie is verder positief over de rol van de studenten bij de selectieprocedure.

De impact van de geringe collegegeldverhoging op het totale budget van de opleiding Fysiotherapie is de commissie niet duidelijk.



Facet met 'meerwaarde door selectie aan de poort en collegegelddifferentiatie' Oordeel

6.3 NHTV Internationale Hogeschool Breda: hbo-ba Media en Entertainment Management (#2168)

1.3 Oriëntatie



De opleiding wil door middel van een kleinschalige en kwalitatief hoogwaardige opleiding studenten betere arbeidsmarktperspectieven bieden dan vergelijkbare opleidingen in Nederland. Een belangrijk kenmerk van de opleiding is de internationale oriëntatie, de focus op onderzoeksvaardigheden en de band met het lectoraat Imagineering. De student wordt tegelijk nadrukkelijk geleerd het consumentenbelang te begrijpen om in lijn daarmee mediaproducten te kunnen ontwikkelen. Het leerbedrijf speelt hierin een grote rol.

Selectie wordt ook binnen deze opleiding ingezet om een groep gemotiveerde studenten bij elkaar te brengen en zo de kwaliteit van de opleiding te borgen.

In "De toekomst van een boeiende onderwijswereld", het strategisch plan van de NHTV internationale hogeschool Breda voor de periode 2004-2008 zijn drie speerpunten in het beleid geformuleerd:

1. Kwaliteit zichtbaar in werk- en studieklimaat;
2. Internationalisering;
3. Kennis-, onderzoeks- en expertisecentrum.

2.2 Relatie tussen doelstellingen en inhoud programma



Het projectonderwijs is in de opleiding vorm gegeven binnen "The Experience Factory". Dit is het leerbedrijf van de opleiding Media & Entertainment Management, waarbinnen studenten de kans krijgen hun theoretische kennis onmiddellijk in de praktijk toe te passen.

2.5 Instroom



De selectie is er op gericht een groep gelijkgestemde studenten bij elkaar te krijgen. De studenten vinden het belangrijk met andere goede en gemotiveerde studenten samen te werken en te studeren. In de selectie spelen cognitieve elementen en de matching tussen studenten. Om een goede selectie van studenten te bewerkstelligen is in het jaar 2005-2006 een digitaal intake assessment ontwikkeld.

Het instrument bestaat uit een aantal onderdelen. Het self assessment, de sollicitatiebrief, het CV en een voorkennistoets worden gebruikt voor een eerste schifting. Na de eerste selectie kunnen maximaal 250 studenten doorgaan naar de laatste fase van de selectie. Deze fase bestaat uit een groepsopdracht waarbij de potentiële student samen met negen andere potentiële studenten een opdracht uitvoert. Dit wordt gevolgd door een interview. Tijdens het interview wordt nader ingegaan op het CV en de brief. Hiermee kan een beter beeld worden verkregen van de student en de reden waarom hij gekozen heeft voor de opleiding, tevens wordt de Engelse spreekvaardigheid getoetst.

Op basis van alle bovenstaande gegevens worden de meest geschikte studenten toegelaten tot de opleiding. Voor het studiejaar 2006-2007 waren 263 potentiële studenten geregistreerd in het intake selectiesysteem en zijn



Facet met 'meerwaarde door selectie aan de poort en collegegelddifferentiatie'	Oordeel
<p>ruim 200 potentiële studenten uitgenodigd voor het interview en de groepsopdracht. Hiervan zijn uiteindelijk 178 studenten ingestroomd.</p>	
<p>2.7 Afstemming tussen vormgeving en inhoud</p> <p>In het leerbedrijf werken studenten een dag in de week in teams samen aan de ontwikkeling van media- en entertainmentproducten. Binnen het eerste jaar van de "Experience Factory" wordt gewerkt aan fictieve opdrachten, daarna wordt voornamelijk gewerkt aan media- en entertainmentproducten voor externe klanten.</p>	✓
<p>3.2 Kwantiteit personeel</p> <p>Er wordt voldoende personeel ingezet om de opleiding goed vorm te kunnen geven. De staf-student ratio is 1:19.</p> <p>De middelen verkregen uit de extra collegegelden zijn, naast in technische faciliteiten, geïnvesteerd in:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Intensivering van begeleiding in The Experience Factory (er is full-time een begeleider per klas van dertig studenten aanwezig); ▪ Vergroting van de aanwezigheid van specialistische assistentie in The Experience Factory met 0,5 fte; ▪ Aanstelling van een lector per 1-1-2007, die onder andere onderzoeksprojecten voor studenten vormgeeft. 	✓
<p>3.3 Kwaliteit personeel</p> <p>Bij de selectie van medewerkers zijn de afgelopen jaren de volgende criteria gehanteerd:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ (Internationale) werkervaring in de media- en entertainmentindustrie; ▪ Onderzoeksvaardigheden; ▪ Werving vindt plaats op de internationale arbeidsmarkt. Bij gelijke geschiktheid wordt de voorkeur gegeven aan native speakers. <p>Er zijn nog geen gepromoveerde onderzoekers werkzaam bij de opleiding. Er zijn wel een aantal docenten bezig met een promotie. De commissie signaleerde dat er in dit geval nog een grote investering gevraagd wordt van de opleiding om de ambities op het gebied van Imaginering waar te kunnen maken. De aanwezigheid van een lector is een eerste stap in de goede richting.</p>	✓
<p>6.1 Gerealiseerd niveau</p> <p>Hoewel het experiment nog te kort loopt om eindresultaten te kunnen meten kan wel gezegd worden dat de tussentijdse resultaten beter zijn dan in de situatie zonder selectie. De rendementscijfers voor de instroom 2004-2005 zijn vergeleken met rendementscijfers voor de instroom 2005-2006. Op basis van deze cijfers kan geconcludeerd worden dat het "Ruim baan voor talent"-experiment heeft geleid tot een fikse daling van de uitval en een lichte stijging van het aantal studiepunten behaald door niet studiestakers voor het academisch jaar 2005-2006 ten opzichte van 2004-2005. Het zelfassessment binnen het selectie-instrument heeft in 2006 een sterke selecterende werking gehad, waarschijnlijk door een beter beeld bij potentiële studenten van de opleidingsinhoud en gewenste competenties.</p>	-



Facet met 'meerwaarde door selectie aan de poort en collegegelddifferentiatie'	Oordeel
--	---------

Eindoordeel 'meerwaarde door selectie aan de poort en collegegelddifferentiatie'	Positief
---	-----------------

De commissie is positief over het ontwikkelde intake assessment. De opleiding slaagt er in gemotiveerde en goede studenten te selecteren en weet zo een professional community te realiseren. De commissie acht het belangrijk dat de opleiding zich primair richt op het opleiden van goede professionals. De internationale samenstelling van de groep docenten en de staf is daarnaast een ander element dat in positieve zin opvalt.

NHTV heeft in de jaren vanaf de start van de opleiding aanzienlijk geïnvesteerd in faciliteiten en personeel, onder andere gefinancierd door het experiment collegegeldverhoging. Het is de commissie niet duidelijk welk deel van de investeringen zonder de collegegeldverhoging niet gerealiseerd zouden kunnen worden.

7 Collegegeldverhoging

In het onderstaande overzicht is te zien dat beide opleidingen met collegegeldverhoging een positief oordeel hebben ontvangen.

Overzicht van de oordelen over de opleidingen met Selectie en collegegeldverhoging

Naam	Totaaloordeel en specifieke onderdelen met een onvoldoende
Vrije Universiteit: wo-ma Research Master Social Psychology (#2160)	Positief
Hotelschool Den Haag: hbo-ba Hoger Hotelmanagement (#2171)	Positief

7.1 Vrije Universiteit: wo-ma Research Master Social Psychology (#2160)

Facet met 'meerwaarde door collegegelddifferentiatie' Oordeel

1.3 Oriëntatie



De door de NVAO geaccrediteerde research master in Social Psychology heeft als doel goede studenten op te leiden tot onderzoeker in de Sociale Psychologie. De opleiding voldoet aan de criteria zoals die door de NVAO gesteld zijn aan research masters en heeft daarmee een specifiek op onderzoek gericht profiel.

2.2 Relatie tussen doelstellingen en inhoud programma



Het programma van deze opleiding is geheel specifiek voor de research master opgezet. Er worden geen onderdelen in het programma opgenomen die ook voor studenten van de reguliere of doorstroommasters van de faculteit ontwikkeld zijn.

De commissie merkt op dat dit het enige programma is waarbij van de kant van de opleiding naar voren is gebracht dat studenten klagen over de zware belasting die het programma met zich meebrengt.

2.5 Instroom



De studenten voor de research master Social Psychology worden geworven door middel van een vastgestelde toelatingsprocedure. Een toelatingscommissie beoordeelt de aspirant-studenten aan de hand van door de initiatiefnemers van de opleiding beschreven kwalitatieve en kwantitatieve toelatingscriteria. Een student dient onder meer in het bezit te zijn van een bachelordiploma psychologie, bij voorkeur in de sociale psychologie, maar ook studenten met een bachelordiploma in de Biopsychologie, Cognitieve Psychologie, Economie, Neurosciences of Cognitiewetenschappen kunnen zich aanmelden voor de onderzoeksmaster. Studenten met een andere bacheloropleiding dienen voldoende relevante statistische en methodologische vakken te hebben gevolgd en ervaring te hebben opgedaan met het verrichten van en met het verslagleggen van experimenteel onderzoek.

De geformuleerde toelatingscriteria zijn op voldoende wijze voorzien van

Facet met 'meerwaarde door collegegelddifferentiatie'**Oordeel**

kwantitatieve maatstaven. Centraal in de selectie staat de evaluatie van een schriftelijke opdracht die aspirant studenten moeten maken.

Studenten dienen minstens een gemiddelde van 7,5 voor het bachelorprogramma behaald te hebben en moeten daarbij aanbevelingen in relatie tot hun academische prestaties overleggen.

De opleiding streeft er naar om 15 tot 20 studenten toe te laten per jaar. Tot op heden is dat doel niet gehaald. De eerste twee jaar werden gemiddeld 14 studenten geplaatst en de afgelopen twee jaar is dat aantal gedaald tot onder de tien. De commissie heeft daarom wel vraagtekens bij de levensvatbaarheid van deze opleiding in het licht van de kleine studenten aantallen.

2.7 Afstemming tussen vormgeving en inhoud

✓

De studenten worden één-op-één begeleid. Studenten krijgen direct vanaf de eerste dag de mogelijkheid om zich met onderzoek bezig te houden. Het extra collegegeld wordt gebruikt om onder andere voldoende laboratoriumruimtes te kunnen exploiteren ten behoeve van de studenten.

3.2 Kwantiteit personeel

✓

Er wordt voldoende staf vrij gemaakt om de opleiding te kunnen realiseren. Het extra collegegeld wordt onder andere gebruikt om visiting professors met een internationale statuur te kunnen uitnodigen.

3.3 Kwaliteit personeel

✓

De opleiding is als research master goedgekeurd door de NVAO. Op grond van deze toetsing stelt de commissie vast dat de kwaliteit van de staf extern getoetst is en van uitstekend niveau bevonden is. Recente evaluaties door studenten en een peer review bevestigen het oordeel van de NVAO.

6.1 Gerealiseerd niveau

✓

De afgestudeerden van de opleiding komen voor het merendeel in een promotietraject bij de Vrije Universiteit Amsterdam of een andere (buitenlandse) universiteit terecht. Een ander deel van de afgestudeerden vindt werk in functies op een vergelijkbaar hoog abstractieniveau bij internationale of non-gouvernementele organisaties.

Eindoordeel 'meerwaarde door collegegelddifferentiatie'**Positief**

Bij de opleiding Social Psychology worden zowel studenten als staf geselecteerd, dit is één van de centrale karakteristieken van iedere door de NVAO goedgekeurde onderzoeksmaster in Nederland.

De opleiding slaagt er door de scherpe positionering en de uitstekende kwaliteit van de staf in om (inter)nationaal studenten te trekken die ook bereid zijn meer te betalen voor hun opleiding. Studenten moeten hard werken in een programma dat speciaal voor de opleiding ontwikkeld is. Er is geen overlap met de cursussen van andere masteropleidingen. De tot op heden kleine studentenaantallen doen wel de vraag rijzen hoe lang dit programma levensvatbaar kan blijven.

De commissie ziet deze opleiding als een best practice.



Facet met 'meerwaarde door collegegelddifferentiatie'

Oordeel

7.2 Hotelschool Den Haag: hbo-ba Hoger Hotelmanagement (#2171)**1.3 Oriëntatie**

De opleiding karakteriseert de meerwaarde van de studie hoger hotelmanagement als een studie met de focus op persoonlijkheidsontwikkeling van studenten, de internationale gerichtheid van de staf, de studenten en het werkveld. Afgestudeerden zijn niet alleen gastvrij, maar ook gericht op de onderneming (geld verdienen in de branche). In het veld worden de afgestudeerden geroemd als probleemoplossers.

De meerwaarde van de Hotelschool Den Haag ligt in haar benaderingswijze. Door de kleinschaligheid van de Hotelschool is er een grote focus op de kwaliteit en is de student een mens en geen nummer.

2.2 Relatie tussen doelstellingen en inhoud programma

In het onderwijs staan contextgerelateerde problemen met betrekking tot de bedrijfsvoering centraal. Een concreet voorbeeld van deze benadering is de afstudeerfase. De afstudeerfase kenmerkt zich door een consultancyopdracht bij een bedrijf waarin de diagnostische vaardigheden (methodologisch en vakinhoudelijk) getoetst worden en de managementstage waarin de student in de rol van assistant manager businessproblemen in de praktijk moet op lossen. Niet alleen kennisontwikkeling maar met name het verbinden van kennis aan de handelingscontext staat hierin centraal.

In de ontwikkeling van de student staat de zogenaamde leerconceptie van de student centraal; leerconcepties verwijzen naar de opvattingen die een student heeft over de wijze van leren en het verloop van leerprocessen. Het leerconceptie-niveau van de student heeft gevolgen voor de onderwijskundige benadering en didactiek. In de ontwikkeling van de student wordt gestuurd om de leerconceptie op een hoger niveau te brengen; met elke ontwikkelingsstap verandert ook de didactische aanpak.

De persoonlijkheid en interesses hebben mede gevolgen voor de ontwikkeling van de leerconceptie van de individuele student. Het inbrengen van het Birkman-instrument in het schooljaar 2006-2007 heeft een aanzienlijke impuls gegeven aan het inzicht van de individuele student in de persoonlijkheid, persoonlijke drijfveren, gedrag en gevolgen hiervan voor de eigen leerconceptie. Het Birkman-instrument wordt succesvol gebruikt op diverse Amerikaanse universiteiten en businessschools. Het instrument wordt gebruikt in het bedrijfsleven en overheid om samenwerking, communicatie, conflictenhantering en zelfinzicht van managers te bevorderen. De kosten van het gebruik van dit instrument worden voor een deel gefinancierd met de extra collegegelden op grond van Ruim Baan voor Talent.

2.5 Instroom

De Hotelschool Den Haag selecteert studenten die het meest geschikt zijn om een loopbaan in de gastvrijheidsbranche te doorlopen. Belangrijke selectiecriteria zijn hierbij de attitude en de interessegebieden van de beoogde studenten. Professionals en managers uit de gastvrijheidsbranche hebben zitting in de selectiecommissie. Hiermee is de Hotelschool Den Haag verschillend van andere hotelopleidingen waar geselecteerd wordt op de meest capabele student. Conform een recent gedaan onderzoek in de gastvrijheids-



Facet met 'meerwaarde door collegegelddifferentiatie'**Oordeel**

industrie wordt de geschiktheid en succesvolle loopbaanontwikkeling mede bepaald door de attitude en interesse in het vak.

De instroom bestaat voor 50% uit buitenlanders. De internationale samenstelling van staf en studenten wordt door de opleiding ook gezien als een van de onderdelen van de meerwaarde van de opleiding.

2.7 Afstemming tussen vormgeving en inhoud

Een belangrijk kenmerk van de opleiding zijn de fysieke mock-up omgevingen binnen de Hotelschool. In deze omgevingen -zoals een restaurant, brasserie, bedrijfskantine, en frontdesk en roomdivision- leren studenten met operationele problemen om te gaan. Niet het opdoen van kennis, maar voornamelijk het snel en adequaat oplossen van horeca gerelateerde problemen staat hier centraal.

3.2 Kwantiteit personeel

Er wordt voldoende personeel ingezet om de opleiding te kunnen realiseren. De staf-student ratio is 1:11.

3.3 Kwaliteit personeel

In september 2005 is de kwaliteit en kwantiteit van het onderwijskundige personeel positief beoordeeld in het kader van de accreditatie van de opleiding. De visitatiecommissie heeft geconstateerd dat er een goede balans is tussen medewerkers met ervaring in de internationale gastvrijheidsbranche en medewerkers met onderwijskundige expertise. De staf is deels internationaal. Van de docenten is 35% van buitenlandse afkomst. Veel parttimers werken in de gastvrijheidsbranche. Om de kennis van het onderwijskundig personeel up to date te houden is 10% van hun aanstellingsomvang gereserveerd voor deskundigheidsbevordering.

6.1 Gerealiseerd niveau

De plaatsbaarheid van afgestudeerden in de gastvrijheidsbranche is uitstekend. In 2005 had ongeveer 63% van de afgestudeerden bij het ontvangen van het diploma al een baan. Slechts 22% zat nog in een sollicitatieprocedure en de rest wilde doorstuderen of reizen. Van deze 22% had meer dan de helft binnen 1 maand een baan. Binnen drie maanden was iedereen aan de slag. 2005 was een periode waarin bijna geen nieuw personeel werd aangenomen in de gastvrijheidsbranche.

Het recente rapport van de visitatiecommissie ondersteunt de conclusies dat de afgestudeerden van de Haagse Hotelschool gemiddeld van zeer goed niveau zijn. In een onderzoek uitgevoerd door de school n.a.v. de 'top 100' van de Misset (vakblad Horeca) werd geconstateerd dat van de 100 grootste gastvrijheidsondernemingen er 30 ondernemingen waren met een oud-student van de Hotelschool Den Haag aan het roer.

Eindoordeel 'meerwaarde door collegegelddifferentiatie'**Positief**

Op grond van een aantal verschillende onafhankelijke oordelen kan gesteld worden dat de Haagse Hotelschool een (inter)nationaal topinstituut op het gebied van hotelonderwijs is. Afgestudeerden vinden allemaal snel hun weg naar een passende functie binnen of buiten de gastvrijheidsbranche. Alumni zijn met name ook in trek in de financiële sector.



Facet met 'meerwaarde door collegegelddifferentiatie'**Oordeel**

De commissie wijst er op er voor te waken dat de internationale gerichtheid van de opleiding niet impliciet tot discriminatie van Nederlandse studenten leidt bij de toelating. De commissie is positief over het experiment met collegegeldverhoging, zeker tegen het licht van de internationale positie van de school.



8 Honours programma's

In het onderstaande overzicht van de oordelen over de honours programma's is te zien dat 6 van de 14 programma's een negatieve beoordeling van de commissie hebben gekregen. De oordelen 'onvoldoende' hebben in alle gevallen betrekking op het onderdeel 'accent op vorming'. Daarnaast kreeg in 3 gevallen het onderdeel 'identificatiemogelijkheden voor studenten' een onvoldoende en in de overige 3 gevallen het onderdeel 'activerende onderwijsvormen'.

Overzicht van de oordelen over de opleidingen met Selectie en collegegeldverhoging

Naam	Totaaloordeel en specifieke onderdelen met een onvoldoende
Hogeschool Utrecht (Faculteit Natuur en Techniek): NMasterclass Integrated Product Development (#2179)	Negatief <i>Accent op vorming</i> <i>Identificatiemogelijkheden voor studenten</i>
Hogeschool Utrecht (Faculteit Economie en Management): Topclass (#2180)	Positief
Hanzehogeschool Groningen (Opleiding Vastgoed en Makelaardij): Honours programma (#2181)	Negatief <i>Accent op vorming</i> <i>Activerende onderwijsvormen</i>
Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten (Conservatorium van Amsterdam) en de Hogeschool van Beeldende Kunsten, Muziek en Dans (het Koninklijk Conservatorium): Muziek (#2182)	Positief
Gerrit Rietveld Academie / Universiteit van Amsterdam (Faculteit der Geesteswetenschappen): Kunst, Wetenschap, Praktijk (#2183)	Positief
Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (opleiding tot verpleegkundige): 'Bachelor with honours nursing' (#2184)	Negatief <i>Accent op vorming</i> <i>Identificatiemogelijkheden voor studenten</i>
Christelijke Hogeschool Ede (opleiding Journalistiek): De klassieken (#2185)	Negatief <i>Accent op vorming</i> <i>Activerende onderwijsvormen</i>
Technische Universiteit Eindhoven (instellingsbreed): Honours Programma (#2172)	Positief
Universiteit Twente (instellingsbreed): Honours Programma (#2173)	Negatief <i>Accent op vorming</i> <i>Activerende onderwijsvormen</i>

Naam	Totaaloordeel en specifieke onderdelen met een onvoldoende
Universiteit Utrecht (Faculteit sociale wetenschappen): Honours Programma Culturele Antropologie (#2174)	Positief
Universiteit Utrecht (Geowetenschappen): Honours Programma Geowetenschappen (#2175)	Positief
Universiteit Utrecht (Utrecht Law College): Honours Programma Rechtsgeleerdheid 'Rechtspraktijk' (#2176)	Positief
Erasmus Universiteit Rotterdam (instellingsbreed): Over grenzen (#2177)	Positief
Universiteit Leiden (Faculteit der Letteren): Honours traject binnen de opleiding Geschiedenis (#2178)	Negatief <i>Accent op vorming</i> <i>Activerende onderwijsvormen</i> Positief

8.1 Hogeschool Utrecht (Faculteit Natuur en Techniek): Masterclass Integrated Product Development (#2179)

Aantal studiepunten:	30 studiepunten toegevoegd aan reguliere opleiding
Spreiding over de opleiding:	semester 6, 7 en 8 van de bacheloropleiding (ieder semester 10 studiepunten)
Karakter:	multidisciplinair (qua inhoud en deelnemers) op onderzoek gericht programma
Start honours programma:	1 oktober 2006
Honorering:	via een certificaat waarin vermeld staan: de extra beroepsvaardigheden en eventueel via een pre-master doorstroomcertificaat naar een hbo- of wo-masteropleiding

Evaluatiecriteria voor honours programma's met 'meerwaarde'

Oordeel

Meerwaarde

Desgevraagd geeft de vertegenwoordiging van het honours programma tijdens de hoorzitting aan dat er in het programma uitdagende projecten zijn voor studenten, die in de reguliere opleidingen niet te realiseren zijn. Daarnaast is het programma multidisciplinair. Het programma geeft extra motivatie aan de studenten: ze worden in de watten gelegd met leuke dingen op het vakgebied. Zo komen de onderzoeksvaardigheden meer aan de orde dan in de reguliere opleidingen, onder andere via de module onderzoeksvaardigheden. Dit geldt ook voor onderdelen uit het bedrijfsleven (gekopieerd aan het kenniscentrum). De studenten moeten harder werken voor het honours programma dan voor hun reguliere opleidingen.



Evaluatiecriteria voor honours programma's met 'meerwaarde'	Oordeel
---	---------

<p>1. Accent op vorming</p> <p><i>Doelen:</i> verdere professionalisering van de beroepsfunctie ontwerpen, versterking van de internationale oriëntatie van de beroepsfunctie en verbetering van de mogelijkheden tot het doen van onderzoek en het uitbrengen van publicaties.</p> <p><i>Aansluiting bij doelstellingen instelling:</i> Het programma 'leren = werken = leren' is een van de speerpunten van het strategisch plan. Hierbinnen wordt competentiegericht leren ontwikkeld. Het honours programma is hierbij een voortdurende proeftuin.</p> <p><i>De commissie is van mening dat hiervan tijdens de hoorzitting geen aansprekende uitleg en voorbeelden gegeven konden worden.</i></p> <p><i>Toetsing:</i> Via een methodiekmodel en procedure zoals vastgelegd door de examencommissie; bij afstuderen bijvoorbeeld door publicatie van afstudeeropdracht.</p> <p><i>De commissie merkt op dat tijdens de hoorzitting door de opleiding is aangegeven dat de toetsing nog verder uitgewerkt moet worden.</i></p> <p><i>De aarzeling ten aanzien van de doelstellingen tezamen met de onvoldoende uitgewerkte toetsing leiden de commissie tot het oordeel 'onvoldoende' ten aanzien van 'accent op vorming'.</i></p>	○
---	---

<p>2. Identificatiemogelijkheden voor studenten</p> <p><i>Aantal studenten:</i> 24 studenten (15 toegelaten, waarvan 1 student is afgevallen); het project wordt uitgevoerd door 3-5 studenten (tegenover 8 bij de reguliere opleidingen).</p> <p><i>Intensiteit:</i> 2 contacturen per week (avond), 10 uren voorbereiding per student.</p> <p><i>Community:</i> de student draait mee in de kenniskring van de lector en wordt begeleid door docenten uit de kenniskring. Hierdoor wordt vorm gegeven aan de professional community.</p> <p><i>De commissie merkt op dat studenten bij reguliere opleidingen binnen andere hogescholen ook vaak bij het lectoraat betrokken worden in het kader van hun afstudeeronderzoek. De additionele betekenis is derhalve beperkt.</i></p> <p><i>Selectie:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Het is aannemelijk dat de student binnen de reguliere tijd afstudeert. ▪ Het gemiddelde studieresultaat is minimaal 7,0. ▪ De student geeft een goed onderbouwde schriftelijke motivatie. <p>Tijdens de hoorzitting is aangegeven dat er 25 studenten door de opleidingen uitgenodigd zijn om te solliciteren. 18 studenten hebben daadwerkelijk gesolliciteerd, de rest heeft bedankt. Er zijn 15 studenten toegelaten tot het honours programma.</p> <p>De commissie is van mening dat er al met al geen scherpe selectie heeft plaatsgevonden en vindt dit van doorslaggevend belang bij haar oordeel 'onvoldoende' over 'identificatiemogelijkheden voor studenten'</p>	○
--	---



Evaluatiecriteria voor honours programma's met 'meerwaarde'	Oordeel
<p>3. Activerende onderwijsvormen</p> <p><i>Verzwarend:</i> 10 extra studiepunten gedurende drie semesters (totaal 30 studiepunten).</p> <p><i>Kwantiteit docenten:</i> per week gaat het om 20 uur begeleiding per student in plaats van 10 zoals bij de reguliere opleidingen. Daarnaast besteedt de studieloopbaanbegeleider 4 uur in plaats van 2 uur per week.</p> <p><i>Kwaliteit docenten:</i> in het informatiedossier geeft het programma aan dat deze hoog is, zoals blijkt uit de CV's.</p> <p>De commissie is op grond van de bestudering van de CV's van mening dat de internationale contacten van de kernfiguren uit de kenniskring verder gestructureerd kunnen worden.</p> <p><i>Activerende werkvormen:</i> de opdrachten zijn aangedragen door het beroepveld of afgeleid uit onderzoekopdrachten binnen het kenniscentrum, zo zijn de studenten bezig met de karakterisering van het printproces op kunststof dragers.</p>	✓
<p>4. Ruimte voor verschil</p> <p><i>Maatwerk:</i> het hele programma is erop gericht, dat de student op zijn eigen wijze zijn competenties kan ontwikkelen. Hulpmiddelen daarbij zijn het portfolio en het persoonlijk ontwikkelingsplan. De student wordt daarbij ondersteund door de studieloopbaanbegeleider.</p>	✓
<p>5. Toegevoegde criteria</p> <p>Geen.</p>	PM
<p>Opvallend</p> <p>Het programma voor semester 7 en 8 ligt alleen op hoofdlijnen vast.</p>	
<p>Eindoordeel inzake gerealiseerde meerwaarde</p> <p><i>De commissie is van oordeel dat het programma nog in de kinderschoenen staat. Op de vragen naar aanleiding van het informatiedossier konden tijdens de hoorzitting geen scherpe antwoorden worden gegeven. De vorming van een professional community is niet overtuigend aangetoond. De commissie beveelt aan om dit programma niet direct te verbreden, maar eerst meer in detail uit te werken.</i></p> <p><i>De commissie raadt tevens aan om de focus primair te richten op de verdieping en verbreding van de professionele competenties en minder expliciet te focussen op een vervolgtraject in het wo.</i></p>	Negatief

8.2 Hogeschool Utrecht (Faculteit Economie en Management): Topclass (#2180)

Aantal studiepunten:	36 studiepunten toegevoegd aan de reguliere opleiding, daarnaast ook een deel ter vervanging van de reguliere vakken
Spreading over de opleiding:	tweede, derde en vierde jaar van de bacheloropleiding
Karakter:	een aantal verdiepende multidisciplinaire vakken, een deel van de studie vindt plaats aan een buitenlandse universiteit
Start honours programma:	oktober 2006
Honorering:	via een getuigschrift



Evaluatiecriteria voor honours programma's met 'meerwaarde'	Oordeel
---	---------

<p>Meerwaarde</p> <p>Desgevraagd geeft de vertegenwoordiging van het honours programma tijdens de hoorzitting aan dat er in de studenten zich meer verbonden voelen met de opleiding en de beroepspraktijk. Tevens is er meer begeleiding. De studenten voelen zich meer verantwoordelijk, ze ontwikkelen zich sneller en ze laten een meer professionele en ondernemende houding zien. Doordat er een verblijf in het buitenland van een half jaar is voorzien krijgen de studenten ook een internationale verbondenheid met de beroepspraktijk.</p>	
--	--

<p>1. Accent op vorming</p> <p><i>Doelen:</i> De essentie is het opleiden tot een toonaangevend beroepsbeoefenaar. Dit manifesteert zich in: het beschikken over excellente professionele competenties, het systematisch kunnen evalueren van de beroepsuitoefening op individueel en collectief niveau, het plaatsen van de beroepsuitoefening in internationaal perspectief, het bijdragen aan de 'body of knowledge' van de beroepsgroep in de vorm van publicaties in vaktijdschriften en bijdragen aan symposia en workshops.'</p> <p><i>Aansluiting bij doelstellingen instelling:</i> De hogeschool is gericht op algemene vorming en het opleiden tot een brede professionaliteit. Studenten moeten inzicht hebben in de culturele en historische context waarbinnen zij hun beroep uitoefenen. Dit is opgenomen in het Onderwijsprofiel Hogeschool Utrecht, kader voor innovaties 2005-2007.</p> <p><i>Toetsing:</i> individueel essay per blok en presentatie van tekst, thema of wetenschappen ('denker') op studieavonden. Tijdens de hoorzitting werd duidelijk dat er sprake is van zowel groeps- als individuele toetsing. Ook opdrachtgevers zijn betrokken bij de beoordeling. Het programma werkt met 'field management' per groepje studenten en krijgt hiermee inzicht in hoe de studenten werken.</p>	✓
---	---

<p>2. Identificatiemogelijkheden voor studenten</p> <p><i>Aantal studenten:</i> 14 studenten.</p> <p><i>Intensiteit:</i> 2 contacturen per week (avond), 10 uren voorbereiding per student.</p> <p><i>Community:</i> intensief contact met de docenten, bij de studenten leeft het gevoel dat ze een elitegroep vormen. Tijdens de hoorzitting is aangegeven dat dit voor de studenten soms een lastige positie is, want 'elite' is niet in elk opzicht eenduidig en onomstreden. Wel is duidelijk dat de honours studenten zich minder verbonden voelen met hun collegegroep dan met elkaar.</p> <p><i>Selectie:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> De student moet de eerste twee jaar van zijn studie grotendeels hebben afgerond en een 7,0 gemiddeld hebben. Uit de sollicitatiebrief blijkt de motivatie van de student en de reden waarom hij het programma wil volgen. Uit het sollicitatiegesprek blijkt dat de student bereid is tot een verblijf in het buitenland van een half jaar. De begeleidende docenten zijn van mening dat de student over een goede studiehouding beschikt en het niveau aankan. 	✓
---	---



Evaluatiecriteria voor honours programma's met 'meerwaarde'	Oordeel
--	----------------

De opleidingen hebben gezamenlijk circa 800 eerstejaars studenten, 120 hiervan komen in aanmerking voor het honours programma. 14 studenten zijn gestart

3. Activerende onderwijsvormen ✓

Verzwinging: 36 studiepunten extra, aangevuld met 43 studiepunten ter vervanging van de reguliere opleidingen, tevens invulling aan buitenlandse universiteit.

Kwantiteit docenten: extra docenteninzet volgens de gebruikelijke facultaire normen (ongeveer 1 fte).

Kwaliteit docenten: alle vijf docenten zijn academisch actief, het zijn in meerderheid gepromoveerde wetenschappers.

Activerende werkvormen: presentaties van tekst, thema of denker op studieavonden (2 tot 3 studenten per avond) en collectieve verwerking / bespreking

4. Ruimte voor verschil ✓

Maatwerk: studenten hebben de keuze in het project en de rol die zij willen vervullen, daarnaast ook keuze voor een buitenlandse universiteit. Persoonlijke begeleiding vindt plaats via het lectoraat Bedrijfskundige advisering. Daarnaast is er een coachings- en begeleidingstraject door de 'study career coach'. Studenten maken een persoonlijk ontwikkelingsplan en houden een competentieportfolio bij.

5. Toegevoegde criteria PM

Geen.

Opvallend

Tijdens de hoorzitting is aangegeven dat de aansluiting met wo-masteropleidingen verbetering behoeft. Men streeft naar een doorlopende leerlijn.

Eindoordeel inzake gerealiseerde meerwaarde Positief

De commissie is van mening dat het gaat om een zwaar programma. Als bijzonder positief punt merkt zij op dat het opleiden tot een toonaangevend beroepsbeoefenaar een realistisch en belangrijk perspectief is voor honours programma's op hbo-bachelorniveau. Zij acht de doorstroom naar een wo-masteropleiding van minder belang. Tevens oordeelt de commissie positief over het verplichte half jaar in het buitenland. Het aantal instromers is gering.

8.3 Hanzehogeschool Groningen (Opleiding Vastgoed en Makelaardij): Honours programma (#2181)

Aantal studiepunten:	36 studiepunten
Spreiding over de opleiding:	tweede, derde en vierde jaar van de bacheloropleiding
Karakter:	studenten leggen zelf contacten met werkveldtoppers, leren budgetten beheren en onderzoeksopdrachten te verwerven, ook onderdelen aan universiteiten in het buitenland zijn mogelijk
Start honours programma:	1 september 2006
Honorering:	via een aantekening op het diploma

Evaluatiecriteria voor honours programma's met 'meerwaarde'	Oordeel
<p>Meerwaarde</p> <p>Desgevraagd geeft de vertegenwoordiging van het honours programma tijdens de hoorzitting aan dat de meerwaarde van het programma gelegen is in de ruimte om de initiatieven van de studenten op te pakken en in het ontdekken en het ontplooiën van de betere studenten.</p>	
<p>1. Accent op vorming</p> <p><i>Doelen:</i> Praktijkgerichtheid door middel van verdieping met excursies en gastsprekers, externe oriëntatie en samenwerking door het uitvoeren van praktijkopdrachten en toegepast onderzoek, afnemerstevredenheid door het leveren van goede studenten aan bedrijven. Het programma moet haalbaar zijn met de subsidie.</p> <p><i>Aansluiting bij doelstellingen instelling:</i> Het Instituut voor Bedrijfskunde ontwikkelt zich van een onderwijsinstelling naar een kennisinstelling. Dit is een strategisch doel vanuit de missie van de Hanzehogeschool Groningen. Daarvan afgeleide doelen zijn: praktijkgericht, extern georiënteerd en op samenwerking gericht, tevreden afnemers en financieel gezond.</p> <p><i>Toetsing:</i> via een tentamen en het maken van een onderzoeksplan voor een onderzoeksvraag uit de praktijk.</p> <p><i>De commissie is van mening dat de toetsing nog onvoldoende concrete vorm heeft en niet aantoonbaar aansluit bij de doelstellingen van het programma.</i></p>	○
<p>2. Identificatiemogelijkheden voor studenten</p> <p><i>Aantal studenten:</i> 6 studenten (overgebleven van 9 studenten na een tweede selectie).</p> <p><i>Intensiteit:</i> 8 uur per week extra aangevuld met de mogelijkheid om de hoofdfase in 2,5 jaar in plaats van 3 jaar te doen.</p> <p><i>Community:</i> Twee keer per onderwijsperiode een groepsgesprek met een tutor.</p> <p><i>Selectie:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Twee aanbevelingen van docenten plus een van de studieloopbaanbegeleider. ▪ 7 gemiddeld in de propedeuse in maximaal een jaar. <p>Het programma richt zich expliciet op de instroom van vwo'ers.</p>	✓
<p>3. Activerende onderwijsvormen</p> <p><i>Verzwarend:</i> het uitgangspunt was 5 studiepunten extra per kwartaal, dit is bijgesteld naar 3 studiepunten per kwartaal (8 uur per week).</p> <p><i>Kwantiteit docenten:</i> 4 uur per week per docent, aangevuld met 4 uur per week extra inzet van een tutor.</p> <p><i>Kwaliteit docenten:</i> Uit het door de opleiding verstrekte overzicht blijkt dat men veel onderwijs- en praktijkervaring heeft, maar veel minder ervaring op het gebied van toegepast onderzoek.</p> <p><i>De commissie waardeert de inzet van het programma om toonaangevende personen uit de vastgoedwereld binnen te halen. De lector heeft hiervoor het</i></p>	○

Evaluatiecriteria voor honours programma's met 'meerwaarde'	Oordeel
---	---------

benodigde netwerk. De commissie acht echter de inzet van meer docenten met voldoende ervaring op het gebied van toegepast onderzoek van essentieel belang om het programma te verstevigen en te verdiepen.

Activerende werkvormen: gastcolleges in combinatie met het lectoraat vastgoed en aansluitend een nazit met borrel.

4. Ruimte voor verschil ✓

Maatwerk: het zelfsturend vermogen van de studenten wordt aangesproken, zij kunnen zelf hun programma samenstellen en ter goedkeuring voorleggen aan de studiebegeleider.

5. Toegevoegde criteria PM

Geen.

Opvallend

De selectiecriteria zijn soepel gehanteerd vanwege de late aanmelding.

Eindoordeel inzake gerealiseerde meerwaarde Negatief

De commissie is van mening dat het programma nog in de kinderschoenen staat. Er zijn te weinig studenten om het goed te kunnen laten draaien en de commissie zet vraagtekens bij de kwaliteit van de docenten. Wel is de commissie van mening dat dit programma zich in een duidelijke niche bevindt. De commissie heeft daarnaast tijdens de hoorzitting een duidelijke inzet geconstateerd om het programma meer gestructureerd vorm te gaan geven. Zij beoordeelt deze inzet positief. De commissie raadt het programma aan om hierbij meer gestructureerde contacten na te streven met de universiteiten in Delft en Groningen.

8.4 Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten (Conservatorium van Amsterdam) en de Hogeschool van Beeldende Kunsten, Muziek en Dans (het Koninklijk Conservatorium): Muziek (#2182)

Aantal studiepunten:	het programma kan dit niet aangeven, aangezien de studenten vaak al meer dan 120 studiepunten voor de masteropleiding vergaard hebben
Spreiding over de opleiding:	vierde bachelorjaar en masterjaar
Karakter:	Individuele begeleiding op grond van door de student ingediend studieplan aangevuld met twee weekenden (masterclass en presentatie)
Start honours programma:	september 2006
Honorering:	extra vermelding in het diplomasupplement (onderzocht wordt of een honoursgraad kan worden uitgereikt bij afsluiting van de studie)

Meerwaarde

Desgevraagd geeft de vertegenwoordiging van het honours programma tijdens de hoorzitting aan dat de meerwaarde van het programma gelegen is in het individueel gerichte onderwijs van hoog niveau dat men niet kan aanbieden binnen de reguliere masteropleiding. De meerwaarde is tevens gelegen in het feit dat de studenten van de beide hogescholen elkaar ontmoeten. Door toptalenten bij elkaar te brengen, kunnen zij zich spiegelen aan elkaar en elkaars niveau als norm nemen. Tevens kunnen de beide opleidingen op deze manier elkaars niveau bewaken.



Evaluatiecriteria voor honours programma's met 'meerwaarde'	Oordeel
---	---------

<p>1. Accent op vorming</p> <p><i>Doelen:</i> Extra ruimte voor de ontwikkeling van uitvoerende (podium)kwaliteiten en de vorming van een bijzondere muzikale persoonlijkheid. Eerste weekend gericht op algemeen-theoretische aspecten, zelfonderzoek en reflectie. Presentatie in het tweede weekend gericht op uitvoering van een stuk, toelichting op de vertolking, keuzes in de uitvoering.</p> <p><i>Aansluiting bij doelstellingen instelling:</i> kernwaarden van de conservatoria zijn: topkwaliteit, wisselwerking met de beroepspraktijk, traditie en vernieuwing, samenhang, internationale oriëntatie, eigenheid en diversiteit.</p> <p><i>Toetsing:</i> een commissie beoordeelt van elke student de voortgang in relatie tot de auditie. Elke student krijgt hiervan een schriftelijk verslag met eventuele aanbevelingen.</p>	✓
---	---

<p>2. Identificatiemogelijkheden voor studenten</p> <p><i>Aantal studenten:</i> 32 studenten, veel individuele begeleiding, daarnaast werken in subgroepen.</p> <p><i>Intensiteit:</i> individueel bepaald per student, aantal extra contacturen met (gast-)docenten.</p> <p><i>Community:</i> twee weekenden, een aan het begin (masterclass) en een aan het einde van het programma (presentatie), daarnaast kleine groepjes van studenten die bij dezelfde docent les krijgen (meester / gezelschapsonderwijs). Een deel van de studenten krijgt vrijstelling van de weekenden in verband met het individuele programma. Tijdens de hoorzitting is gebleken dat er vanwege de omvangrijke individuele programma's van de studenten weinig ruimte is om de studenten voor het programma bijeen te brengen, maar dat de opleidingen wel degelijk een grote toegevoegde waarde zien van de gezamenlijke bijeenkomsten.</p> <p><i>Selectie:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Studenten worden op eigen conservatorium beoordeeld op grond van studieprestaties in verband met toelating tot de auditie. ▪ Speciale commissie beoordeelt kandidaat op basis van auditie en door de kandidaat ingediend studieplan. ▪ Criteria: predispositie, noodzaak, alertheid en eminentie. <p>Van degenen die zich hadden aangemeld voor het honours programma is de helft aangenomen. Dit komt overeen met 2% van alle studenten van de conservatoria.</p>	✓
--	---

<p>3. Activerende onderwijsvormen</p> <p><i>Verzwarend:</i> 2 uur extra zelfstudie per dag (totale studiebelasting 60 uur per week).</p> <p><i>Kwantiteit docenten:</i> naast het één-op-één onderwijs met de hoofdvakdocent extra contactonderwijs met gerenommeerde vakdocenten.</p> <p><i>Kwaliteit docenten:</i> vooraanstaande musici en muziekpedagogen uit binnen- en buitenland, gezamenlijke onderdelen o.a. met de lector Kunstpraktijk.</p>	
---	--



Evaluatiecriteria voor honours programma's met 'meerwaarde'	Oordeel
---	---------

Activerende werkvormen: inherent aan muziekonderwijs, extra deelname aan concoursen, festivals of masterclasses in het buitenland

4. Ruimte voor verschil <i>Maatwerk:</i> Het betreft voor een groot deel persoonlijke maatwerktrajecten.	✓
--	---

5. Toegevoegde criteria Het honours programma maakt de conservatoria aantrekkelijker voor top-studenten en -docenten.	PM
---	----

Opvallend
Verregaande individualisering.

Eindoordeel inzake gerealiseerde meerwaarde <i>De commissie is positief over het streven van de opleidingen om via het honours programma de internationale top te bereiken. Ook de grote ruimte voor maatwerk en de nadruk op interactie met topdocenten beschouwt zij als zeer positief. Zij ziet de verwezenlijking van de professional community door de opleidingen als een moeilijk te realiseren punt, maar waardeert de inzet van de opleidingen om de studenten en docenten zo regelmatig mogelijk met elkaar in contact te brengen.</i>	Positief
--	----------

8.5 Gerrit Rietveld Academie / Universiteit van Amsterdam (Faculteit der Geesteswetenschappen): Kunst, Wetenschap, Praktijk (#2183)

Aantal studiepunten:	30 studiepunten
Spreiding over de opleiding:	na het eerste jaar, drie blokken verdeeld over 14 maanden
Karakter:	Via drie modules (introductie, individueel project en gezamenlijk project) aandacht voor artistiek en wetenschappelijk onderzoek
Start honours programma:	oktober 2006
Honorerings:	via een apart honours diploma naast het reguliere bachelordiploma

Meerwaarde
Desgevraagd geeft de vertegenwoordiging van het honours programma tijdens de hoorzitting aan dat de meerwaarde van het programma gelegen is in het feit dat een aantal disciplines, enerzijds uit het wo en anderzijds uit het hbo, elkaar ontmoet en samenwerkt in een project. De groep studenten trekt heel intensief met elkaar op. Door de specifieke reflectie op onderzoek is dit een vruchtbare confrontatie.

1. Accent op vorming <i>Doelen:</i> Het programma kent 9 duidelijke leerdoelen, die gericht zijn op kennis en inzicht, onderzoek, samenwerken en internationale aspecten.	✓
---	---

Aansluiting bij doelstellingen instelling: De Gerrit Rietveld Academie leidt jonge mensen om op zelfstandig in de beeldende kunst of vormgeving te functioneren en uit te groeien tot artistieke inspirators. Hiervoor acht de Academie theoretische vorming en artistieke ontwikkeling van groot belang. Dit is opgenomen in het Instellingsplan 2000. De Faculteit der Geesteswetenschappen van de Universiteit van Amsterdam (UvA) sluit aan bij de maatschappelijke tendens van brede academische

Evaluatiecriteria voor honours programma's met 'meerwaarde'

Oordeel

vorming. De universiteit werkt samen met hogescholen om het wetenschappelijk onderzoek en inzichten en ervaringen uit de beroepspraktijk met elkaar te verbinden. Dit is opgenomen in de UvA Onderwijsvisie (2006), het Concept instellingsplan 2007-2012 en in de Facultaire positiebepaling 2004.

Toetsing: beoordeling van presentaties, essays en portfolio's. Bij het derde deel ook onderlinge beoordelingen van studenten. Tijdens de hoorzitting is duidelijk geworden dat bij de beoordeling rekening wordt gehouden met de achtergrond van de student. Het doel is dat studenten hun kwaliteiten verder versterken en niet worden gedwongen zich te begeven op terreinen waar hun talent niet ligt. Zo hoeven de universitaire studenten bijvoorbeeld geen artistiek product te vervaardigen.

2. Identificatiemogelijkheden voor studenten



Aantal studenten: 16 studenten (8 van de Rietveld Academie en 8 van de Universiteit van Amsterdam).

Intensiteit: twee docenten, vier tot acht uur per week, aangevuld met een aantal gastdocenten (regulier 2 contacturen bij de universiteit en 8 bij de academie).

Community: er is een samenwerking tussen universitaire en hogeschoolstudenten en interdisciplinaire samenstelling (beeldende kunst, fotografie, textiel, wijsbegeerte, media en cultuur, algemene cultuurwetenschappen, kunstgeschiedenis, theaterwetenschappen en biologie) van de groep geeft nieuwe vorm van samenwerking.

Selectie:

Universiteit:

- Eerste jaar 7,0 gemiddeld en alle vakken in een keer gehaald;
- Tijdens studie bezig met kunst;
- Brief met CV en motivatie;
- Persoonlijk gesprek.

Selectie door een commissie aangevuld met een universitair docent; criteria zijn: motivatie, talent, vermogen buiten de eigen discipline te werken en de te verwachten bijdrage aan de groep.

Academie:

- Eerste jaar met succes afgerond;
- Brief met CV en motivatie;
- Persoonlijk gesprek.

Selectie door een commissie aangevuld met docent / beeldend kunstenaar; criteria zijn: vorderingen artistieke werk, motivatie, vermogen buiten de eigen discipline te werken en belang van theorie en wetenschap voor hun artistieke werk.

Er waren 80 aanmeldingen. Hiervan hebben 32 studenten een gesprek gehad en zijn er 16 aangenomen.



Evaluatiecriteria voor honours programma's met 'meerwaarde'	Oordeel
<p>3. Activerende onderwijsvormen</p> <p><i>Verzwarend:</i> anderhalf tot twee dagen per week in aanvulling op het reguliere programma.</p> <p><i>Kwantiteit docenten:</i> 26 uur per week voor 16 studenten.</p> <p><i>Kwaliteit docenten:</i> selectie door de coördinator van het klankbordteam op grond van bewezen vakdeskundigheid, excellent docentschap, voorbeeldfunctie voor studenten, enthousiasmerende uitstraling, vindingrijkheid, originaliteit en creativiteit.</p> <p><i>Activerende werkvormen:</i> discussies, interviews, excursies, hoorcolleges, lezingen, portfolio, schriftelijke en mondelinge presentatie.</p>	✓
<p>4. Ruimte voor verschil</p> <p><i>Maatwerk:</i> studenten kiezen eigen 'artistic research' en doen zelf voorstellen voor projecten.</p>	✓
<p>5. Toegevoegde criteria</p> <p>Als zodanig aangemerkt door het programma is: Het honours programma moet de artistieke en wetenschappelijke prestaties van de studenten vergroten. Dit is echter op dit moment nog niet te meten aangezien er nog geen afgestudeerden zijn.</p>	PM
<p>Opvallend</p> <p>Niet van toepassing.</p>	
<p>Eindoordeel inzake gerealiseerde meerwaarde</p> <p><i>De commissie is van mening dat het hier een heel ambitieus honours programma betreft. Er zijn enorme cultuurverschillen tussen studenten van de kunstopleiding en de universitaire studenten. Het is duidelijk dat dit programma vanuit de hogeschool en de universiteit wordt gestimuleerd, maar de commissie is van mening dat er altijd een tweedeling zal blijven bestaan tussen de twee studentengroepen. Het programma beperkt zich terecht tot het creëren van een ontmoetingsplek waarbij de meerwaarde met name zit in het kennismaken van elkaars "wereld".</i></p>	Positief

8.6 Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (opleiding tot verpleegkundige): 'Bachelor with honours nursing' (#2184)

Aantal studiepunten:	50 studiepunten (toegevoegd aan de reguliere opleiding)
Spreading over de opleiding:	gedurende de hele bacheloropleiding
Karakter:	verzwaard programma met extra aandacht voor leiding geven, alleen voor de honours groep
Start honours programma:	september 2006
Honorering:	via een speciale honoursbul

Meerwaarde

Desgevraagd geeft de vertegenwoordiging van het honours programma tijdens de hoorzitting aan dat de meerwaarde van het programma is dat talentvolle studenten studenten vanaf het begin van de opleiding 'op de rails



Evaluatiecriteria voor honours programma's met 'meerwaarde'

Oordeel

gezet worden' naar een adequate beroepsopleiding. Zij moeten een voorbeeldfunctie gaan vervullen naar hun collega's toe, waarbij zij laten zien dat ze initiatieven durven te nemen.

1. Accent op vorming

○

Doelen: studenten kunnen hoogwaardige zorg verlenen en collega's stimuleren tot het begeleiden bij het verlenen van kwalitatief hoogwaardige zorg (leiding geven).

Goede studenten gaan op dit moment vaak een masteropleiding doen die meer of minder verwant aan de verpleegkunde is. Met het honours programma blijven ze behouden voor de verpleegkunde.

Vanuit het werkveld lijkt weinig belangstelling te bestaan voor het programma. De commissie betreurt dat de visie achter het programma niet grondig getoetst is bij het werkveld en acht dit feit van doorslaggevend belang bij de beoordeling van het onderdeel 'accent op vorming'.

Aansluiting bij doelstellingen instelling: Sluit aan bij de kennispoortfunctie van de HAN. Uit de aanvullende documentatie van het programma blijkt dat het de ambitie van het instituut is om verdiepende minoren te ontwikkelen.

Toetsing: Via inhoudelijke individuele en groepsverslagen, aangevuld met individuele procesverslagen.

2. Identificatiemogelijkheden voor studenten

○

Aantal studenten: 24 (10% van het aantal startende studenten). Hiervan blijven er in de hoofdfase 16 over. (De groepsgrootte is maximaal 12 studenten in het eerste jaar en 16 in de hoofdfase.) Er zijn uiteindelijk 14 studenten geselecteerd van de in totaal 200 studenten die de opleiding volgen.

Intensiteit: 8 uur in plaats van 6 uur studiebegeleiding in de propedeuse
6 uur in plaats van 4 uur studiebegeleiding in de hoofdfase
20 uur in plaats van 7,5 uur begeleiding bij het afstudeerproject
Externe begeleiding door een excellente verpleegkundige die als coach fungeert

Community: bijeenkomsten in (sub)groepen, vaak met een studiebegeleider, daarnaast begeleiding door een professional (coach) op master of vergelijkbaar niveau via de stage en afstudeeropdracht in de beroepspraktijk.

Selectie: Eerste jaar: vwo-diploma of HAVO met een 7,0 gemiddeld en een motivatiebrief.

Tweede jaar, aanvullende selectie: alle studiepunten moeten behaald zijn, persoonlijk ontwikkelingsplan moet passen binnen de algemene doelstellingen van het honours programma en eventueel aanvullende testen.

De commissie beoordeelt het onderdeel; 'identificatiemogelijkheden voor studenten' als onvoldoende om twee hoofdredenen. Ten eerste is het programma er niet in geslaagd duidelijk te maken waarom studenten voor het honours programma zouden moeten kiezen en wat hun identificatiemogelijkheden zijn. Ten tweede zijn de selectiecriteria niet strikt gehanteerd in verband met een te



Evaluatiecriteria voor honours programma's met 'meerwaarde'	Oordeel
--	----------------

laag aantal aanmeldingen. Daarbij beschouwt de commissie de expliciete selectie van vwo'ers als oneigenlijk voor een hbo-bacheloropleiding, die zich uit de aard der zaak primair moet richten op talentvolle havisten en mbo'ers.

3. Activerende onderwijsvormen ✓

Verzwarend: 50 studiepunten ten opzichte van het reguliere programma.

Kwantiteit docenten: 0,2 fte, aangevuld met de inzet van de externe begeleiders.

Kwaliteit docenten: interne docenten met een masteropleiding, externe coaches met minimaal een masteropleiding en die een rolmodel kunnen zijn.

Activerende werkvormen: becommentariëren van elkaar producten, e-learning, hoor- en responsicolleges en vaardigheidstrainingen.

4. Ruimte voor verschil

Maatwerk: het programma werkt met een persoonlijk ontwikkelingsplan en studenten kunnen twee minoren kiezen binnen het honours programma (één minor die ook binnen reguliere programma past en één specifieke).

5. Toegevoegde criteria PM

Als zodanig aangemerkt door het programma zijn:

De opleiding werkt met gastdocenten, er is een studiereis naar het buitenland en het afstuderen zal bestaan uit het uitvoeren van een onderzoek of het schrijven van een beleidsnotitie.

Opvallend

Niet van toepassing.

Eindoordeel inzake gerealiseerde meerwaarde Negatief

De commissie heeft twijfels over de doelstellingen van de opleiding. Er is nauwelijks een werkveldverkenning uitgevoerd. Het programma koestert rooskleurige verwachtingen ten aanzien van het ontstaan van perspectiefvollere functies binnen het beroepsveld, maar heeft hiertoe nog veel zedingswerk te verrichten. De commissie is wel positief over de poging om met het programma het beroep van verpleegkunde te verstevigen, maar zij vraagt zich daarbij af of de nagestreefde competenties niet voor de reguliere opleiding hbo-v zouden moeten gelden.

8.7 Christelijke Hogeschool Ede (opleiding Journalistiek): De klassieken (#2185)

Aantal studiepunten:	16 studiepunten (toegevoegd aan reguliere opleiding)
Spreiding over de opleiding:	derde (of eventueel vierde) jaar van de opleiding, vier blokken van 4 studiepunten van 6 weken per blok
Karakter:	per studieavond worden een of meer klassieke teksten behandeld
Start honours programma:	september 2006
Honorering:	via een certificaat

Evaluatiecriteria voor honours programma's met 'meerwaarde'	Oordeel
---	---------

Meerwaarde

Desgevraagd geeft de vertegenwoordiging van het honours programma tijdens de hoorzitting aan dat de meerwaarde van het programma gelegen is in de waarde die de opleiding en het werkveld hechten aan breed opgeleide mensen. Daarbij moet vooral de instroom met een vwo-achtergrond meer uitdaging krijgen.

De commissie beschouwt de accommodatie van vwo'ers als oneigenlijk voor een hbo-bacheloropleiding.

1. Accent op vorming

○

Doelen:

- Verder gaan dan het nieuws van de dag
- Een hoger niveau bereiken
- Een aantal klassieke werken lezen die in de huidige discussies nog steeds een rol spelen
- Verruiming van de culturele blik
- Training in abstract denken
- De overstap naar de universiteit (masterstudie) vergemakkelijken.

De commissie is van mening dat het programma zich focust op een te klein stukje van het daadwerkelijke probleem: de 'ontlezing' van de studenten en beoordeelt daarmee het onderdeel 'accent op vorming' als onvoldoende.

Aansluiting bij doelstellingen instelling: De hogeschool is gericht op algemene vorming en opleiden tot een brede professionaliteit. Studenten moeten inzicht hebben in de culturele en historische context waarbinnen zij hun beroep uitoefenen. Een en ander is beschreven in de visiestukken van de hogeschool.

Toetsing: individueel essay per blok en presentatie van tekst, thema of denker op studieavonden.

2. Identificatiemogelijkheden voor studenten

✓

Aantal studenten: 14 studenten.

Intensiteit: 2 contacturen per week (avond), 10 uren voorbereiding per student.

Community: intensief contact met de docenten, bij de studenten leeft het gevoel dat ze een elitegroep vormen.

Selectie:

- De student moet de eerste twee jaar van zijn studie grotendeels hebben afgerond.
- Uit de sollicitatiebrief blijkt de motivatie van de student en de reden waarom hij het programma wil volgen.
- De begeleidende docenten zijn van mening dat de student over een goede studiehouding beschikt en het niveau aankan.

Behalve de deelnemende studenten hebben zich geen andere studenten aangemeld.



Evaluatiecriteria voor honours programma's met 'meerwaarde'	Oordeel
<p>3. Activerende onderwijsvormen <i>Verzwarend:</i> 4 studiepunten per blok.</p> <p><i>Kwantiteit docenten:</i> 4 interne docenten, 1 externe docent. Docenten meer-malen aanwezig op studieavonden.</p> <p><i>Kwaliteit docenten:</i> alle vijf docenten zijn academisch actief, het betreft in meerderheid gepromoveerde wetenschappers.</p> <p><i>Activerende werkvormen:</i> presentaties van tekst, thema of denken op studie-avonden (2 / 3 studenten per avond) en collectieve verwerking / bespre-king.</p> <p><i>Tijdens de hoorzitting is duidelijk geworden dat het programma te hoog ge-grepen is. De studenten hebben moeite met het lezen van de voorgeschreven werken. Dit betreft zeker het analyserend lezen. De studenten hebben tijdens de bijeenkomsten vaak niet alles vooraf gelezen. Bij alle waardering die de commissie heeft voor de ambities van het programma, roept dit de vraag op of de inrichting van het honours programma wel een goede formule is.</i></p>	O
<p>4. Ruimte voor verschil <i>Maatwerk:</i> de keuzes voor thema van presentaties en essay zijn vrij te maken door de studenten.</p>	✓
<p>5. Toegevoegde criteria Aan het programma is bekendheid gegeven via het werkveld, via een vooronderzoek en in een vakblad. Daarnaast was er extra aandacht voor op voorlichtingsdagen.</p> <p>Opvallend De docenten signaleren een voortschrijdende 'ontlezing' en hadden zelf het niveau van deze geselecteerde groep studenten aanvankelijk te hoog ingeschat.</p>	PM
<p>Eindoordeel inzake gerealiseerde meerwaarde</p> <p>De commissie beschouwt de visie op het honours programma als onvoldoen-de doordacht en adviseert de instelling om het probleem van de 'ontlezing' en de noodzakelijk geachte verbreding veel fundamenteler aan te pakken. De commissie is daarnaast van oordeel dat het programma niet te verwezen-lijken is in het beoogde tijdsbestek.</p>	Negatief

8.8 Technische Universiteit Eindhoven (instellingsbreed): Honours Programma (#2172)

Aantal studiepunten:	30 studiepunten (toegevoegd aan reguliere programma)
Spreiding over de opleiding:	tweede en derde bachelorjaar
Karakter:	honours classes, onderzoek en academische vorming
Start honours programma:	september 2006
Honorering:	via een extra certificaat, de honoursbul, dat wordt gehecht aan het bachelordiploma, daarnaast ontvangt de honoursstudent van de Rector Magnificus een 'letter of recommendation'



Evaluatiecriteria voor honours programma's met 'meerwaarde'	Oordeel
---	---------

<p>Meerwaarde</p> <p>Desgevraagd geeft de vertegenwoordiging van het honours programma tijdens de hoorzitting aan dat de meerwaarde van het programma gelegen is in de combinatie van studenten en staf over de faculteiten heen die gericht is op verbreding van de student. Daarnaast geeft de component onderzoek meerwaarde.</p>	
<p>1. Accent op vorming</p> <p><i>Doelen:</i> Ontwikkelen van leiderschapskwaliteiten op het eigen vakgebied door middel van meer inhoudelijke verdieping.</p> <p><i>Aansluiting bij doelstellingen instelling:</i> Het opzetten en vormgeven van het honours programma is opgenomen in het Instellingsplan 2006 – 2008 en de Bestuurlijke Agenda 2007. De bestuurlijke én wetenschappelijke inbedding blijkt ook uit de oprichting van een Wetenschappelijke Raad Honours Programma (WRH), met als voorzitter de Rector Magnificus.</p> <p><i>Toetsing:</i> Afronding van de onderzoeksopdrachten vindt plaats door middel van het organiseren van een symposium en het presenteren van de resultaten. Met name reflectie is een belangrijk criterium. Bij de toetsing van projecten spreken de studenten elkaar aan op de prestaties. Er is geen aparte beoordeling van de inzet van de studenten. Het onderdeel academische vorming wordt niet getoetst, omdat dit onderdeel juist wordt gezien als hulpmiddel voor de andere onderdelen.</p>	✓
<p>2. Identificatiemogelijkheden voor studenten</p> <p><i>Aantal studenten:</i> Bij de honours classes wordt beoogd kleinschalig en intensief onderwijs te realiseren in de vorm van interactieve werkgroepen die bestaan uit maximaal 20 studenten. Voor de component onderzoek geldt als principe dat dit gebeurt in kleine groepen van maximaal 6 studenten.</p> <p><i>Intensiteit:</i> Over het algemeen is voor elke bacheloropleiding aan de Technische Universiteit Eindhoven (TU/e) het aantal contacturen al hoog. Er is wel een duidelijk verschil in persoonlijk contact tussen de docent en student tussen de reguliere opleiding en het honours programma. Om het gemeenschapsgevoel te bevorderen wordt binnen het programma een aantal activiteiten ontplooid. Het programma start met een gezamenlijk weekend. Ter ondersteuning van de samenwerking en het groepsgevoel is speciaal voor het honours programma een werkruimte ingericht. Om vanuit de organisatie goed 'feeling' te houden met de wensen en ideeën van studenten is een studentenraad, bestaande uit 4 honours studenten, opgericht.</p> <p><i>Community:</i> Een belangrijke ambitie van het TU/e Honours Programma is dat studenten niet alleen gezamenlijk nieuwe dingen leren, maar ook van elkaar leren en elkaar durven aan te spreken.</p> <p><i>Selectie:</i> Selectie voor het Honours Programma heeft twee functies. Aan de ene kant selectie in termen van 'matching': het gaat erom de juiste studenten op de juiste plaats te krijgen. Selectie vindt selectie plaats op het einde van het eerste studiejaar. Criteria zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • studietempo (de student moet de propedeuse in één jaar hebben behaald, 	✓



Evaluatiecriteria voor honours programma's met 'meerwaarde'	Oordeel
<ul style="list-style-type: none"> • motivatie (tot uitdrukking komend in een sollicitatiebrief en gesprek); en • brede intellectuele belangstelling (tot uitdrukking komend in een sollicitatiebrief en aantoonbaar aanwezig in een CV). <p>Er heeft een zelfselectie plaatsgevonden. 26 studenten hadden zich aangemeld, 23 zijn aangenomen (60 studenten hadden zich kunnen aanmelden).</p>	
<p>3. Activerende onderwijsvormen</p> <p><i>Verzwarend:</i> 30 studiepunten bovenop het reguliere programma; 10 uur extra per week.</p> <p><i>Kwantiteit docenten:</i> twee docenten per faculteit en extra docenten en onderzoeker voor bijeenkomsten en lezingen. Docenten worden niet extra gecompenseerd voor hun bijdrage aan het honours programma. Deze bijdrage valt binnen hun reguliere taken.</p> <p><i>Kwaliteit docenten:</i> de decanen van de universiteit en de Wetenschappelijke Raad Honours Programma hebben een belangrijke rol bij het aanzoeken van de honours staf, ook studenten zijn gevraagd om aan te geven van wie zij graag een honours class of wie zij als begeleider bij het onderzoek zouden willen hebben; wie hen inspireert. Uiteindelijk heeft ook een aantal docenten zelf gevraagd of ze een honours class mochten geven.</p> <p><i>Activerende werkvormen:</i> hoorcollege, discussie, college geven, presentatie, symposium organiseren. Men wil uitdrukkelijk bereiken dat de docenten het nieuwe onderwijs uitdragen naar de reguliere opleidingen.</p>	✓
<p>4. Ruimte voor verschil</p> <p><i>Maatwerk:</i> In het onderdeel honours classes kiest de student uit het totale aanbod de honours class die hij wenst te volgen (ook bij de Universiteit van Tilburg). Tevens wordt studenten de mogelijkheid geboden zelf met een alternatief voorstel te komen voor de invulling van een honours class. Binnen het onderzoek bepaalt de student zelf, samen met medestudenten en de begeleidende honours stafleden welk onderzoek hij wil gaan doen (breed of diep).</p>	✓
<p>5. Toegevoegde criteria</p> <p>Geen.</p>	PM
<p>Opvallend</p> <p>Voorgesteld wordt om de nieuwe lichter studenten geen eigen onderzoeksthema te laten bedenken, maar deze mee te laten lopen met bestaand onderzoek.</p> <p>De studenten die zich hebben aangemeld hebben zeer hoge cijfers gehaald in de propedeuse. Er heeft een zekere zelfselectie plaatsgevonden.</p>	
<p>Eindoordeel inzake gerealiseerde meerwaarde</p> <p><i>De commissie is van mening dat het hier gaat om een goed gestructureerd programma. Zij ziet het belang van het multidisciplinaire karakter van het programma. Er is daarnaast sprake van een duidelijke koppeling aan onderzoekslijnen. Het programma wordt gebruikt als een proeftuin voor onderwijsinnovatie en heeft hierdoor een uitstraling naar de reguliere opleidingen. De commissie</i></p>	Positief



Evaluatiecriteria voor honours programma's met 'meerwaarde'**Oordeel**

betreurt het dat de doelgroep van het programma slechts een kleine groep uit de totale studentenpopulatie betreft en dat de docenten geen geformaliseerde honorering ontvangen. Dit laatste is niet alleen een principekwestie, maar ook een kwestie van goede docentenallocatie.

8.9 Universiteit Twente (instellingsbreed): Honours Programma (#2173)

Aantal studiepunten:	30 studiepunten (toegevoegd aan reguliere programma)
Spreading over de opleiding:	twee jaar gedurende de bachelorperiode
Karakter:	brede kennismaking met de diverse wetenschappelijke disciplines en een reflectie op de aard en werking van technowetenschap en de onderzoekswereld
Start honours programma:	1 februari 2007 (het betreft derhalve een ex-ante beoordeling)
Honorering:	via een extra aantekening op het diploma: 'Bachelor of honours'

Meerwaarde

Desgevraagd geeft de vertegenwoordiging van het honours programma tijdens de hoorzitting aan dat de meerwaarde van het programma gelegen is in het feit dat de studenten uit allerlei opleidingen komen en kennis maken met opvattingen uit verschillende wetenschapsgebieden. Daarnaast kunnen zij een onderzoeksvoorstel dat hen interesseert uitwerken.

1. Accent op vorming

○

Doelen: Reflectie op en het zelf bedrijven van wetenschap.

Aansluiting bij doelstellingen instelling: De doelstellingen van het honours programma zijn opgenomen in de Nota onderwijsbeleid van de UT.

Het programma kent vier modules met de titels: 1: grote denkers, 2: grote vraagstukken, 3: domeinverkenning en 4: synthese.

Het programma is gericht op 'investeren in jezelf'. De commissie is van oordeel dat de doelstellingen vaag zijn uitgewerkt en beoordeelt om deze reden het onderdeel 'accent op vorming' als onvoldoende.

Toetsing: inhoudelijke beoordeling van producten (werkstukken, voordrachten en samenvattingen). Studenten ontwikkelen een portefeuille.

2. Identificatiemogelijkheden voor studenten

○

Aantal studenten: 12 studenten (een selectie uit de beste 10 à 20% van hun opleiding)

Intensiteit: Het programma wordt aangeboden buiten de normale contact tijden. Er is gekozen voor de avonduren, twee keer per week van 19.00 – 21.00 uur. In tentamenperiodes zijn er geen activiteiten.

Community: via gezamenlijke activiteiten buiten de contacturen via bijvoorbeeld een studievereniging en een website; daarnaast via groepsopdrachten.

De commissie is van mening dat de academic community nog te veel in de kinderschoenen staat om hierover een positieve beoordeling te kunnen geven.



Evaluatiecriteria voor honours programma's met 'meerwaarde'

Oordeel

Selectie:

- De beoordeling van het niveau van de studenten geschiedt aan de hand van gegevens uit hun studieverloop. Hier tellen cijfers, het studietempo, geleverde extracurriculaire prestaties, werkstukken en beoordeling door docenten. Men streeft naar een instroom van studenten uit de beste 10 à 20% van hun eigen opleiding, zodat geen vergelijk van studieprestaties van opleidingen onderling nodig is.
- Als voldoende niveau is aangetoond worden vervolgens commitment en motivatie getoetst in de beoordeling van een sollicitatiebrief, waarin studenten moeten uitleggen waarom ze het programma willen volgen en wat ze verwachten van het programma.
- Met alle studenten wordt ook een sollicitatiegesprek gevoerd om te achterhalen of ze aan deze criteria voldoen

Gegeven de beoogde heterogeniteit van de groep honours studenten is het van belang om studenten uit uiteenlopende opleidingen te rekruteren. De universiteit heeft een instroom van 1000 studenten. Er waren weinig aanmeldingen door late aankondiging. Het programma wil groeien naar een groep van 25 studenten en eventueel op termijn uitbreiden met een tweede groep.

De commissie is van mening dat het hier een te kleine groep studenten betreft om voldoende uitstraling te kunnen hebben naar de rest van de instelling.

3. Activerende onderwijsvormen

Verzwarend: 30 studiepunten bovenop het reguliere programma.

Kwantiteit docenten: 2 fte. De docenten worden gesuperviseerd door een honours bureau en een raad van advies. De vakgroepen krijgen geld voor de inzet van hun docenten. De inzet is ook opgenomen in de werklastoverzichten van de docenten.

Kwaliteit docenten: nog niet alle functies zijn vervuld. Het streven is om een evenwichtige verdeling over de opleidingen van de Universiteit Twente te hebben.

Activerende werkvormen: vragen stellen bij de tekst door studenten, deskundigen zoeken, presentatie geven (bijvoorbeeld via een conferentie of een website), onderzoeksprogramma opstellen.

4. Ruimte voor verschil

Maatwerk: de studenten mogen 10% van de eerste module zelf bepalen doordat ze zelf een denker kiezen. De rest van de module staat vast. Daarna zijn de onderwerpen voor de domeinverkenning en de synthese vrij te kiezen door de studenten.

5. Toegevoegde criteria

PM

Geen.

Opvallend

Er is een evaluatie voorzien: een quick scan na 1 jaar en een uitgebreide evaluatie na 2 jaar (einde pilot fase)



Evaluatiecriteria voor honours programma's met 'meerwaarde'	Oordeel
---	---------

<p>Eindoordeel inzake gerealiseerde meerwaarde</p> <p>De commissie is van mening dat het hier een programma betreft dat nog te veel in de planfase zit om positief beoordeeld te kunnen worden. Het gaat naar de mening van de commissie om een te kleine groep studenten om een academic community te kunnen vormen en daarnaast voldoende uitstraling naar de rest van de instelling te kunnen hebben. Positief is dat dit het enige honours programma betreft dat financieel – en in ruime mate – wordt ondersteund door de instelling.</p>	Negatief
---	----------

8.10 Universiteit Utrecht (Faculteit sociale wetenschappen): Honours Programma Culturele Antropologie (#2174)

Aantal studiepunten:	200 studiepunten in totaal (deels verzwaard ten opzichte van de reguliere opleiding)
Spreading over de opleiding:	tweede en derde bachelorjaar
Karakter:	intensief, interactief en waar mogelijk Engelstalig onderwijsprogramma voor intellectuele vorming, internationalisering en academische cultuurverwerving
Start honours programma:	1 september 2006
Honorering:	via een getuigschrift van het College naast een regulier bachelordiploma

<p>Meerwaarde</p> <p>Desgevraagd geeft de vertegenwoordiging van het honours programma tijdens de hoorzitting aan dat de meerwaarde van het programma gelegen is op het materiële en het immateriële vlak. Immaterieel gaat het om het bewustzijn onder studenten dat excellentie mogelijk en een positief criterium is. Materieel gaat het vooral om het verblijf in het buitenland (University of California). Wanneer studenten het studietempo hier aankunnen geeft dit hen vertrouwen.</p>	
--	--

<p>1. Accent op vorming</p>	✓
------------------------------------	---

Doelen:

- Intensief, interactief en waar mogelijk Engelstalig onderwijsprogramma voor de intellectuele vorming, internationalisering en academische cultuurverwerving
- Voor de top 20% van de Utrechtse antropologiestudenten
- Inhoudelijk sluit het programma aan bij de Utrechtse antropologieopleiding die een programma met ruime aandacht heeft voor vraagstukken van de hedendaagse samenleving zoals mondialisering, rechtspluralisme, fundamentalisme, nationalisme, migratie en genderverhoudingen.

Aansluiting bij doelstellingen instelling: Het honours programma sluit nauw aan bij het Strategisch Plan 2005-2009 van de Universiteit Utrecht en het Onderwijsconcept Faculteit Sociale Wetenschappen 2005 die beide gericht zijn op het bevorderen van excellentie en selectiviteit en waarin tot doel gesteld wordt getalenteerde en gemotiveerde studenten selectieve honours trajecten aan te bieden.

Toetsing: Dezelfde tentamens worden gebruikt als bij de reguliere opleiding. Wel schrijven de honours studenten zwaardere onderzoekspapers.



Evaluatiecriteria voor honours programma's met 'meerwaarde'	Oordeel
--	----------------

2. Identificatiemogelijkheden voor studenten ✓

Aantal studenten: maximaal 15 studenten (bij de reguliere opleiding zijn er 25 studenten).

Intensiteit: Het aantal contacturen tussen docenten en studenten bedraagt 6-8 uren per cursus per week (regulier programma: 4-6 uren). Hiernaast wordt er individuele tutoring gegeven bij schrijfpoddrachten, naargelang de persoonlijke behoeften van de student (in de reguliere opleiding is geen tutoring).

Community: In de speciale weekenden en via het student-assistentschap gaan de studenten een groep vormen met de docenten. De studenten werken actief mee aan het onderzoek.

Selectie:

- Een absolute toegangseis is een gemiddelde van ten minste 7.
- Studenten schrijven een motivatiebrief (max. 500 woorden) waarin creativiteit, nieuwsgierigheid en wetenschappelijke gedrevenheid, alsmede maatschappelijk en beroeps-ethisch normbesef, tot uiting komen.
- Deze motivatie wordt tijdens een interview van een half uur met een kleine commissie (bestaande uit een hoogleraar, een universitair docent en een promovendus) besproken.

Er waren 17 aanmeldingen, 4 studenten zijn afgewezen.

3. Activerende onderwijsvormen ✓

Verzwarend: De studielast zal ongeveer 30% zwaarder zijn dan in het reguliere programma. Deze verzwarend bestaat uit het verwerken van meer en complexere wetenschappelijk stof (1200 pagina's vs. 900 pagina's regulier), meer contacturen (6-8 uren vs. 4-6 uren regulier), het schrijven van omvangrijkere en inhoudelijk zwaardere onderzoekspapers (2750-3250 woorden vs. 2000-2500 regulier), meer groepsprojecten en een langer empirisch onderzoek (5 maanden vs. 3 maanden regulier). De literatuur- en onderzoeksverzwarend heeft bovenal tot doel om respectievelijk het theoretisch en het empirisch niveau van het programma studenten te verhogen. Het programma heeft net als het reguliere onderwijs een aanwezigheidsverplichting.

De omvang van het studieprogramma is groter dan die van het reguliere programma. Het reguliere programma omvat 180 studiepunten. Het honours programma voegt daaraan twee extra cursussen (15 studiepunten), drie master classes (2,5 studiepunten) en een summerschool (2,5 studiepunten) toe, hetgeen resulteert in een totale studieomvang van 200 studiepunten, waarvan 140 studiepunten binnen het honours programma worden gerealiseerd en de rest binnen het reguliere programma valt.

Kwantiteit docenten: hogere staf-student ratio dan bij de reguliere bacheloropleiding: 1:35 (tegenover 1:45 in de reguliere opleiding). Aanvullend zijn twee docenten betrokken als tutor en per cursus een docent als begeleider van een speciale honours programma werkgroep.

Kwaliteit docenten: Alleen docenten met een 4,0 score of hoger op hun cursusevaluaties (docenten regulier programma scoren gemiddeld 3,5 op



Evaluatiecriteria voor honours programma's met 'meerwaarde' Oordeel

en te doceren. Hieronder vallen verschillende docenten die gelauwerd zijn als 'docent van het jaar' van de afdeling Culturele Antropologie en één van de Universiteit Utrecht.

Activerende werkvormen: hoorcolleges uit intensieve begeleidende onderwijsvormen (werkgroepen, tutoring), zelfwerkzame vormen (zoeken, raadplegen, lezen en uitdiepen van wetenschappelijke literatuur, schrijven van papers gebaseerd op primair of secundair onderzoek) en interactieve vormen (debatten, groepsprojecten, groepspapers, websites maken, presentaties en site visits).

4. Ruimte voor verschil ✓

Maatwerk: studenten maken onder begeleiding van een tutor een studieplan dat is afgestemd op de individuele wensen en ambities van de student.

5. Toegevoegde criteria PM

Geen.

Opvallend

Er zal via diverse facultaire gremia steun gezocht worden voor het verhogen van de financiering van bestaande honours programma in de faculteit om onderdelen van het Ruim Baan honours programma (zoals master classes) in samenwerking met andere opleidingen te behouden.

Eindoordeel inzake gerealiseerde meerwaarde Positief

De commissie is van oordeel dat het gaat om een goed programma waarin gebruik wordt gemaakt van een veelvoud aan onderwijsvormen. Er is sprake van een goede koppeling aan de reguliere opleiding. De commissie is met name positief over de nadruk op de docerende kwaliteit van de docenten en de koppeling aan onderzoek via een student-assistentschap.

8.11 Universiteit Utrecht (Geowetenschappen): Honours Programma Geowetenschappen (#2175)

Aantal studiepunten:	35 studiepunten zijn toegevoegd aan de reguliere opleidingen, deze worden aangevuld met 30 studiepunten die afwijkend ingevuld zijn ten opzichte van de reguliere opleidingen
Spreading over de opleiding:	gedurende gehele bacheloropleiding voor Sociale Geografie en Planologie, gedurende de laatste twee jaar van de bacheloropleidingen: Aardwetenschappen, Milieu-maatschappijwetenschappen, Milieu-natuurwetenschappen, Natuurwetenschap & innovatiemanagement
Karakter:	aparte programmaonderdelen afgewisseld met reguliere programmaonderdelen, leidend tot een verhoging van de studielast met 20%
Start honours programma:	'geobreed' is het programma nog in voorbereiding (het is wel al uitgevoerd bij Sociale geografie en Planologie), het wordt opgezet voor vijf bacheloropleidingen: Aardwetenschappen, Milieu-maatschappijwetenschappen, Milieu-natuurwetenschappen, Natuurwetenschap & innovatiemanagement en Sociale Geografie / Planologie, op dit moment worden er pilots voor onderdelen van het programma uitgevoerd
Honorering:	via het diploma Honours Bachelor of Science

Evaluatiecriteria voor honours programma's met 'meerwaarde'

Oordeel

Meerwaarde

Desgevraagd geeft de vertegenwoordiging van het honours programma tijdens de hoorzitting aan dat de meerwaarde van het programma gelegen is in het feit dat docenten het een extra uitdaging vinden om met gemotiveerde studenten te werken. Het geeft voor de docenten ook 'output': zo kunnen studenten naast papers ook artikelen schrijven (studenten zoeken hier voor zelf een begeleider uit). Het biedt gemotiveerde studenten een extra mogelijkheid hun talenten te ontwikkelen. Studenten draaien mee in een onderzoeksgroep en kunnen onder professionele begeleiding een eigen onderwerp uitdiepen. Hierdoor worden zij meer uitgedaagd. Studenten zitten uit verschillen leerjaren bij elkaar, ook 'geobreed', en maken zo deel uit van een brede interdisciplinaire academische gemeenschap. Het steekt studenten een hart onder de riem, dat er extra aandacht aan ze wordt besteed als ze goed presteren.

1. Accent op vorming

Doelen: De eindtermen overstijgen die van het reguliere bachelorprogramma op het gebied van: zelfstandig plannen van een omvangrijk leertraject, zelfstandig vakinhoudelijke projecten uitvoeren, kennis van de organisatie wetenschappelijk onderzoek binnen het eigen departement, kritische reflectie op analyses en interpretaties, in staat zijn tot samenwerking in interdisciplinair team, meer kennis over eigen vakgebied, inzicht in eigen vaardigheden en academisch leiderschap, zo mogelijk ervaring met maatschappelijke dienstverlening en enige academische ervaring in internationaal verband.

Aansluiting bij doelstellingen instelling: de faculteit geeft in haar strategie-nota aan dat het honours programma ten dele verweven is met de reguliere opleiding, extra uitdaging biedt aan studenten die dat aankunnen en willen, opleidt tot cum laude kwalificatie in de bachelor, toelating tot selectieve masterprogramma's of hoog aangeschreven masterprogramma's in het buitenland

Het honours programma is bedoeld als differentiatie, zonder onttrekking van de betere en gemotiveerde studenten aan het reguliere programma.

Toetsing: de student maakt een werkplan met een omschrijving van eigen leerdoelen gerelateerd aan de eindtermen. Voor elk onderdeel worden beoordelingformulieren ontworpen. Meerdere docenten worden betrokken bij de beoordeling van het eindproduct.

2. Identificatiemogelijkheden voor studenten

Aantal studenten: tussen 5 en 10% van het totale aantal studenten; doelstelling tussen 70 en 140 studenten, voor de pilots zijn 44 studenten geselecteerd, maximale groepsgrootte 20-25 studenten.

Intensiteit: 20% verzwaring van de studielast, 215 in plaats van 180 studiepunten, verdeeld over de bacheloropleiding.

Community: studenten volgen de honours seminar reeks en vormen zelf een academic community, studenten krijgen de mogelijkheid om van dichtbij lopend onderzoek te volgen en hieraan bij te dragen.



Evaluatiecriteria voor honours programma's met 'meerwaarde'	Oordeel
---	---------

Selectie:

- Gemiddeld een 7, 7,5 of 8 in het reguliere programma (afhankelijk van de bacheloropleiding).
- Motivatiebrief (aangevuld met prestatie veldwerkonderzoek voor aardwetenschappen), een aanbeveling door de tutor en een persoonlijk gesprek.

3. Activerende onderwijsvormen ✓

Verzwinging: 20% verzwinging van de studielast ten opzichte van het reguliere programma.

Kwantiteit docenten: maximale groepen van 20-25 studenten, in de regel veel kleiner, meerdere docenten betrokken per cursus. Dit geeft een meer gunstige staf-student ratio; er is een hogere begeleidingsnorm.

Kwaliteit docenten: geselecteerde hoogleraren en docenten door de begeleidingscommissie van het honours programma of gekozen door de honours studenten zelf (maatwerk). Deze (kroon)docenten lopen niet alleen voorop met hun onderzoek binnen hun eigen discipline, maar zijn ook bereid samen met de studenten van het honours programma over de grenzen van de eigen vakgebieden heen te kijken. Deze docenten zijn allen ook betrokken bij het reguliere onderwijs.

Activerende werkvormen: studenten nemen deel aan onderzoeksprojecten en kiezen zelf hun begeleiders gerelateerd aan het onderwerp van hun keuze. Daarnaast nemen zij deel aan een geo-breed multidisciplinair groepsproject van 7,5 studiepunten.

4. Ruimte voor verschil ✓

Maatwerk: met uitzondering van de honours seminarreeks is het onderwijs vraaggestuurd en dus maatwerk.

5. Toegevoegde criteria PM

Ervaring opdoen met maatschappelijke dienstverlening door vraaggestuurde toepassing van wetenschappelijke kennis en academische ervaring opdoen in het buitenland bevinden zich in de experimenteerfase. Wel worden de studenten binnen alle programma's gestimuleerd om internationale ervaring op te doen.

Opvallend

Er is sprake van een behoorlijke differentiatie tussen de opleidingen (met een geobreed deel voor de interdisciplinaire vorming).

Er is een duidelijke beschrijving van cursussen en de leerdoelen vastgesteld. Een voorgenomen actie is om studenten interdisciplinaire projecten in duo's te laten uitvoeren.

Eindoordeel inzake gerealiseerde meerwaarde Positief

De commissie is van mening dat het hier gaat om een enthousiast vormgegeven programma beginnend vanuit Sociale Geografie, dat nog wat worstelt met de vormgeving in de andere opleidingen. De opleidingen groeien echter duidelijk naar elkaar toe. De commissie waardeert de vraagsturing en het beoogde maatwerk en ziet een duidelijke experimenteerterruimte voor



Evaluatiecriteria voor honours programma's met 'meerwaarde'

Oordeel

onderwijsvernieuwing binnen het programma. Ook de koppeling met het onderzoek en het gecombineerde bèta-gamma karakter beschouwt zij als positieve punten. Tot slot heeft zij waardering voor het feit dat het programma op basis van de kwaliteitszorgcyclus, die in het informatiedossier moest worden doorlopen, is bijgesteld. Wel vraagt zij aandacht voor de vertraging die studenten kunnen oplopen binnen de reguliere opleidingen als een gevolg van het volgen van het honours programma.

8.12 Universiteit Utrecht (Utrecht Law College): Honours Programma Rechtsgeleerdheid 'Rechtspraktijk' (#2176)

Aantal studiepunten:	180 studiepunten (deze zijn verdiepend ingevuld ten opzichte van de reguliere opleiding)
Spreading over de opleiding:	gedurende de gehele bacheloropleiding
Karakter:	academische gemeenschap binnen de bestaande bacheloropleiding met een verzwaard academisch programma en een praktijkprogramma dat hier op inspeelt
Start honours programma:	september 2005
Honorering:	via een getuigschrift van het College naast een regulier bachelordiploma

Meerwaarde

Desgevraagd geeft de vertegenwoordiging van het honours programma tijdens de hoorzitting aan dat de meerwaarde van het programma gelegen is gelegen in de differentiatie. De rechtenopleiding is breed, het onderwijs is de afgelopen jaren op een uniforme manier aangeboden voor gemiddeld 800 voltijdse studenten per jaar. Besloten is om het onderwijs op maat te differentiëren voor studenten met een gedeelde motivatie, maar niet alleen voor de studenten met de hoogste cijfers: het gaat er vooral om dat studenten al meer hebben laten zien en gemotiveerd zijn. In het Utrecht Law College (ULC) zijn aan de ene kant extra-curriculaire activiteiten en vindt aan de andere kant vindt verdieping plaats in de werkgroepen.

1. Accent op vorming



Doelen:

- een academisch programma, dat voorziet in kleinschalig werkgroeponderwijs, het volgen van intensieve onderzoeksseminars en het zelfstandig organiseren van veel studie-inhoudelijke activiteiten
- een praktijkprogramma dat de relatie tussen de academische kennis en vaardigheden én de noodzakelijke kennis en vaardigheden voor de beroepspraktijk centraal stelt. Het praktijkprogramma voorziet onder meer in deelname aan een serie oefenrechtbanken en het volgen van minista-ges (in de eerste anderhalf jaar van de opleiding) en grotere stages (in de laatste anderhalf jaar van de opleiding) bij juridische werkgroepen.

Aansluiting bij doelstellingen instelling: Het honours programma sluit aan bij het Strategisch plan (2005-2011) van de universiteit. Hier staat beschreven (p. 16): 'Voor studenten die meer uitdaging zoeken, biedt de Utrechtse bachelorfase ruimte door de mogelijkheid om zelf een flink deel van het programma in te vullen. Dit kan door zelf een keuze te maken uit het brede aanbod, of door het volgen van een voorgeprogrammeerde minor. Voor

Evaluatiecriteria voor honours programma's met 'meerwaarde'

Oordeel

diegenen die op zoek zijn naar extra uitdaging, worden twee typen honours programma's geboden. Een mogelijkheid is die van een traject binnen de gekozen major. Daarnaast is er een universitair honours programma voor getalenteerde, gemotiveerde studenten dat bovenop de gekozen major gevolgd kan worden.'

Toetsing: Studenten moeten niet alleen alle vakken halen, maar ook participatie in het onderwijs in extra-curriculaire activiteiten wordt meegenomen in de beoordeling. Een en ander wordt via een portfolio inzichtelijk gemaakt door de student.

De commissie is onder de indruk van de manier waarop het werken met het portfolio wordt beschreven en ingezet binnen het programma.

2. Identificatiemogelijkheden voor studenten



Aantal studenten: 75 studenten per jaar, verdeeld over werkgroepen van maximaal 25 studenten, maar meestal tussen de 10-15 studenten.

Intensiteit: evenveel contacturen als in de reguliere opleiding, aanvullende activiteiten in extra-curriculaire sfeer (geschat op 10 uur per week, organisatie van lezingen, excursies, seminars e.d.). Studenten besteden 35 uur aan de studie en studiegerelateerde activiteiten.

Community: vaste werkgroepen met vaste docenten, startend vanaf het eerste bachelorjaar, veel aandacht voor extra-curriculaire activiteiten. Eigen studievereniging opgericht door de studenten.

Er zijn hoorcolleges samen met reguliere studenten, wel zijn er aparte werkgroepen.

Selectie:

- Motivatiebrief met aanbevelingsbrief van een mentor, docent of decaan
- Cijferlijst
- Individueel gesprek.

75 van de ruim 200 voor het college aangemelde studenten zijn geselecteerd. Dit betreft ongeveer 10% van het totale aantal studenten voor de rechtenopleiding. Het is mogelijk om ook in latere studiejaar via bovengenoemde selectieprocedure in te stromen in het honours programma.

De commissie beveelt navolging van deze opzet in andere programma's aan.

3. Activerende onderwijsvormen



Verzwarend: binnen de reguliere onderwijstijd een aanzienlijke uitbreiding en verdieping van de aangeboden stof

Kwantiteit docenten: hogere staf-student ratio dan bij de reguliere bacheloropleiding: 1:35 (tegenover 1:45 in de reguliere opleiding).

Kwaliteit docenten: de docenten zijn didactisch geschoold en twee docenten zijn genomineerd voor universitaire onderwijsprizen. Zij zijn uitstekende onderzoekers en/of hebben ervaring in de beroepspraktijk.

Activerende werkvormen: studenten nemen deel aan onderzoeksprojecten en studenten kiezen zelf hun begeleiders gerelateerd aan het onderwerp van hun projecten.



Evaluatiecriteria voor honours programma's met 'meerwaarde'	Oordeel
<p>4. Ruimte voor verschil</p> <p><i>Maatwerk:</i> studenten maken onder begeleiding van een tutor een studieplan dat is afgestemd op de individuele wensen en ambities van de student.</p>	✓
<p>5. Toegevoegde criteria</p> <p>Geen.</p>	PM
<p>Opvallend</p> <p>De tijd die de docenten in het ULC stoppen is veelal niet geformaliseerd. De verdere institutionalisering van het ULC is een punt van aandacht.</p>	
<p>Eindoordeel inzake gerealiseerde meerwaarde</p> <p>De commissie waardeert het streven om talentvolle studenten dieper te laten graven binnen het reguliere aantal studiepunten. Daarnaast is er een goede binding met het reguliere programma (o.a. door het gezamenlijk volgen van hoorcolleges) en een heldere onderwijsvisie (o.a. via de inzet van het programma om de beroepspraktijk binnen de poorten van de opleiding vorm te geven door een oefenrechtbank en stages binnen advocatenkantoren). De commissie is zeer positief over de mogelijkheid voor studenten om op verschillende momenten te kunnen instromen in het programma en over het aantal studenten dat deel mag nemen aan het honours programma (10%)</p>	Positief

8.13 Erasmus Universiteit Rotterdam (instellingsbreed): Honours programma Over grenzen (#2177)

Aantal studiepunten:	30 studiepunten (toegevoegd aan de reguliere opleidingen)
Spreading over de opleiding:	het kalenderjaar na het eerste bachelorjaar (vijf thema's van acht weken)
Karakter:	interdisciplinaire thema-avonden onder leiding van onderzoekers van twee verschillende disciplines
Start honours programma:	1 januari 2005 (derde cyclus)
Honorering:	via een aantekening op bul en een 'letter of recommendation' van de rector magnificus

Meerwaarde

Desgevraagd geeft de vertegenwoordiging van het honours programma tijdens de hoorzitting aan dat de meerwaarde van het programma gelegen is in het feit dat studenten over de grenzen van de discipline kijken. De studenten 'krijgen er een kick van'. Het programma brengt hen tot nieuwe inzichten en tot keuzes die ze anders nooit hadden overwogen. De docenten zijn positief over de interactie met de studenten.

<p>1. Accent op vorming</p> <p><i>Doelen:</i> Kennismaken met verschillende disciplines, zowel door contact met de hoogleraren als met de andere studenten.</p> <p><i>Aansluiting bij doelstellingen instelling:</i> de universiteit geeft in haar strategisch plan aan dat zij excellente studenten wil uitdagen.</p> <p><i>Toetsing:</i> presentatie, wetenschappelijke papers schrijven, goed en onderbouwd discussiëren.</p>	✓
---	---

Evaluatiecriteria voor honours programma's met 'meerwaarde'	Oordeel
<p>2. Identificatiemogelijkheden voor studenten</p> <p><i>Aantal studenten:</i> 25 studenten.</p> <p><i>Intensiteit:</i> plenaire bijeenkomst van drie uur per week, aangevuld met groepswork en bestudering van relevante literatuur.</p> <p><i>Community:</i> goede wisselwerking tussen docenten en studenten en tussen studenten onderling. De studiegroep blijft heel jaar bij elkaar. Het programma reikt verschillende invalshoeken aan.</p> <p><i>Selectie:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Hoge cijfers in eerste bachelorjaar: minimaal gemiddeld 7,5 en geen cijfer onder de 6,5 • Motivatiebrief • Selectie door commissie onder leiding Rector Magnificus. <p>Er zijn 3000 eerstejaars. De mensen met het juiste cijfer zijn aangeschreven. Dit resulteerde in 200 aangeschreven studenten en 80 reacties, waarvan er 25 geselecteerd zijn.</p>	✓
<p>3. Activerende onderwijsvormen</p> <p><i>Verzwaren:</i> 30 studiepunten.</p> <p><i>Kwantiteit docenten:</i> 10 docenten (werken twee aan twee).</p> <p><i>Kwaliteit docenten:</i> geselecteerde hoogleraren door de begeleidingscommissie van het honours programma. Deze hoogleraren lopen niet alleen voorop met hun onderzoek binnen hun eigen discipline, maar zijn ook bereid samen met de studenten van het honours programma over de grenzen van de eigen vakgebieden heen te kijken.</p> <p><i>Activerende werkvormen:</i> o.a. rollenspel, onderzoek (observaties en interviews), discussie, paper schrijven en presentaties houden.</p>	✓
<p>4. Ruimte voor verschil</p> <p><i>Maatwerk:</i> de keuzes voor een thema voor een paper is vrij te maken door de studenten.</p>	✓
<p>5. Toegevoegde criteria</p> <p>Bekendheid via brochure, website en voorlichtingsdagen.</p>	PM
<p>Opvallend</p> <p>Er is grote aandacht voor de evaluatie van het programma. <i>De docenten worden per koppel gefinancierd met €10.000,-.</i></p>	
<p>Eindoordeel inzake gerealiseerde meerwaarde</p> <p>De commissie is positief over de inzet van het programma om topstudenten in contact te brengen met tophoogleraren. Tevens is zij zeer positief over de manier waarop het programma is opgenomen in het totale talentenprogramma van de universiteit. Zij vraagt de aandacht voor de balans tussen de honours programma's op universitair en opleidingsniveau.</p>	Positief



Evaluatiecriteria voor honours programma's met 'meerwaarde'

Oordeel

8.14 Universiteit Leiden (Faculteit der Letteren): Honours traject binnen de opleiding Geschiedenis (#2178)

Aantal studiepunten:	verschillende onderdelen van 20, 10, 30 en 15 studiepunten in de bacheloropleiding, daarnaast een masteropleiding van 80 studiepunten
Spreading over de opleiding:	tweede en derde bachelorjaar en in de master
Karakter:	serie verdiepende (werk)colleges en seminars
Start honours programma:	vanaf 2004 ('het Crayenborgh college', verder vanaf 2005-2006)
Honorering:	via een vermelding op het diplomasupplement

Meerwaarde

Desgevraagd geeft de vertegenwoordiging van het honours programma tijdens de hoorzitting aan dat de meerwaarde van het programma gelegen is in het meer ontwikkelen van studenten via een eliteklasje dat gericht is op onderzoeksvaardigheden in de geschiedenis. De studenten worden in het tweede jaar geselecteerd. Het betreft de beste 10%.

1. Accent op vorming

○

Doelen: Met de ontwikkeling van het honours programma wil het instituut voor geschiedenis recht doen aan de individuele vaardigheden en interesse van getalenteerde studenten, zodat zij zich kunnen ontwikkelen tot wetenschappers die met succes in een internationale context kunnen opereren en/of optimaal voorbereid zijn om hun talenten in de maatschappij verder tot ontplooiing te brengen.

Aansluiting bij doelstellingen instelling: het college van bestuur hecht er waarde aan dat faculteiten ook honours trajecten ontwikkelen bij studentrijke opleidingen, zoals bij Geschiedenis. Dit is vastgelegd in het Strategisch plan 'Kiezen voor talent' (2005).

Toetsing: participatie, optreden als discussieleider, presentatie van paper, organiseren van voorbereidingbijeenkomsten, essay en bachelorscriptie.

Doordat de studenten zelf kunnen kiezen of ze bepaalde onderdelen van het programma wel of niet volgen, is het onduidelijk hoe groot de omvang van het programma is en of er daadwerkelijk sprake is van een duidelijke opbouw richting de doelstellingen. De commissie is derhalve van mening dat door de eclectische opzet van de onderdelen er geen sprake is van een goed gestructureerd honours programma en beoordeelt hiermee het 'accent op vorming' als onvoldoende.

2. Identificatiemogelijkheden voor studenten

✓

Aantal studenten: 5 tot 20 studenten, afhankelijk van het onderdeel.

Intensiteit: verdubbeling van het aantal contacturen ten opzichte van de reguliere opleiding.

Community: interactie tussen studenten en docenten, mede via informeel contact met gastdocenten.



Evaluatiecriteria voor honours programma's met 'meerwaarde'	Oordeel
--	----------------

Selectie:

- Via het bindende studieadvies in de propedeuse wordt nagegaan welke studenten binnen een jaar met gemiddeld cijfer van 7,5 de propedeuse behaald hebben. Deze 20-25 studenten worden uitgenodigd om te solliciteren voor het honours programma in het tweede jaar.
- Voor het derde bachelorjaar en de master geldt dat studenten een 8,0 gemiddeld dient te hebben en dat zij kunnen solliciteren via een brief waaruit hun motivatie en belangstelling blijkt.

Het gaat om 10% van het aantal ingeschreven studenten. Men kan zich aanmelden voor verschillende onderdelen van het programma.

3. Activerende onderwijsvormen

O

Verzwarend: grotere hoeveelheid literatuur, complexere problemen en meer interdisciplinaire kenmerken dan bij reguliere colleges. Niet uitgedrukt in een hoger aantal studiepunten. Ter vergelijking: reguliere studenten moeten 4 à 5 monografieën voor 8 studiepunten verwerken, terwijl de studenten in de honours class 40 à 50 monografieën en artikelen voor 20 studiepunten moeten verwerken.

Kwantiteit docenten: een docent is vrijgesteld voor 1 dag per week (0,2 fte), daarnaast is er participatie van de reguliere hooglerarenstaf.

Kwaliteit docenten: leidende wetenschappers aangevuld met wereldvermaarde gastdocenten.

Activerende werkvormen: discussie in kleine groepen, individuele essays en presentaties.

Tijdens de hoorzitting heeft de vertegenwoordiging van het programma aangegeven dat het om versnipperde onderdelen gaat: men is op verschillende plekken aan het experimenteren.

De commissie waardeert de inzet van de faculteit om via deze experimenten tot een volwaardig honours programma te komen, maar vindt met name de onderdelen Ba Honours Tutorial en Ba Honours Research Seminar nog te veel in de kinderschoenen staan.

4. Ruimte voor verschil

✓

Maatwerk: studenten kunnen onderdelen wel/niet volgen. De keuze van het onderwerp voor werkstukken wordt individueel door de studenten gemaakt.

5. Toegevoegde criteria

PM

Bekendheid via mail en nieuwsbrieven.

Opvallend

Het onderdeel Honours Research Seminar (in Wenen en Jakarta) is slechts weggelegd voor 5 studenten.

De docenten van buiten krijgen €100,-. Voor de reguliere docenten van de bacheloropleiding is het liefdewerk.

De commissie is van mening dat een dergelijke financiering niet vol te houden is.



Evaluatiecriteria voor honours programma's met 'meerwaarde'**Oordeel****Eindoordeel inzake gerealiseerde meerwaarde**

Negatief

De commissie is van mening dat bepaalde onderdelen van het programma nog te veel in de experimenteerfase zitten om een positief eindoordeel te kunnen geven. Het totale programma is nog niet voldoende gestructureerd en men zoekt nog naar een juiste vorm en inhoud. De commissie is er op basis van het gesprek van overtuigd dat binnen korte tijd de beoogde meerwaarde gerealiseerd kan worden.



9 Samenstelling van de commissie

De evaluatiecommissie Ruim Baan voor Talent bestond uit de volgende personen:

Prof. dr. T. Sminia (voorzitter)

Voormalig Rector Magnificus van de VU. Emeritus hoogleraar Histologie, Celbiologie en Immunologie aan de Faculteit der Geneeskunde van de VU. Lid geweest van de Commissie Decentrale Toelating Numerus Fixusrichtingen ('Commissie Sorgdrager').

Prof. dr. D.F.J. Bosscher

Hoogleraar Eigentijdse Geschiedenis van de Rijksuniversiteit Groningen (RuG). Voormalig Rector Magnificus van de RuG en daarvoor Decaan van de Faculteit der Letteren van de RuG.

Ir. J.M.J. Bijsmans

Voormalig lid van het College van Bestuur van de Hogeschool Zuyd. Daarvoor directeur van de HTS Heerlen, hoofd Personeel en Organisatie van de Hogeschool Heerlen en lid van het college van bestuur van de Hogeschool Limburg.

Prof. P.C. Powell

Hoogleraar op het gebied van 'Polymeer Engineering' en 'Senior Education advisor' aan de Roosevelt Academy. Voormalig opleidingsdirecteur Werktuigbouwkunde aan de Universiteit Twente. Internationaal consultant op het gebied van innovatie in het hoger onderwijs.

Het secretariaat van de evaluatiecommissie werd gevormd door:

drs. S.E.A. van Galen, beleidsmedewerker NVAO;

dr. M. Woutersen, beleidsmedewerker NVAO.

Bijlage 1 :

Evaluatieprotocol voor experimenten met selectie aan de poort

Facet met 'meerwaarde door selectie aan de poort'

Oordeel door de
evaluatiecommissie

1.3 Oriëntatie

o / ✓

De eindkwalificaties van de opleiding sluiten aan bij de volgende beschrijvingen van een Bachelor en een Master in het HBO en WO :

HBO:

- De eindkwalificaties zijn mede ontleend aan de door (of in samenspraak met) het relevante beroepenveld opgestelde beroepsprofielen en/of beroepscompetenties.
- Een HBO-bachelor heeft de kwalificaties voor het niveau van de beginnend beroepsbeoefenaar in een specifiek beroep of samenhangend spectrum van beroepen waarvoor een HBO-opleiding vereist of dienstig is.
- Een HBO-master heeft de kwalificaties voor het niveau van zelfstandig en/of leidinggevend beroepsbeoefenaar in een beroep of spectrum van beroepen, dan wel het niveau van het functioneren in een multidisciplinaire omgeving waarvoor een hbo-opleiding vereist is of dienstig is

WO:

- De eindkwalificaties zijn ontleend aan eisen vanuit de wetenschappelijke discipline, de internationale wetenschapsbeoefening en voor daarvoor in aanmerking komende opleidingen de relevante praktijk in het toekomstige beroepenveld
- Een WO-bachelor heeft de kwalificaties voor toegang tot tenminste één verdere WO-studie op masterniveau en eventueel voor het betreden van de arbeidsmarkt
- Een WO-master heeft de kwalificaties om zelfstandig wetenschappelijk onderzoek te verrichten of multi- en interdisciplinaire vraagstukken op te lossen in een beroepspraktijk waarvoor een WO-opleiding vereist is of dienstig is

1. *Met de eindkwalificaties wordt beoogd een specifiek profiel te realiseren. Dit profiel geeft de meerwaarde van opleiding aan, bijvoorbeeld door middel van een specifieke focus op:*

- *diepgaande kennis van de discipline en/of*
- *inter- of multidisciplinaire kennis en/of*
- *wetenschappelijk en/of beroepsmatig denkvermogen en/of*
- *academisch leiderschap / professioneel leiderschap en/of*
- *ethisch normbesef en/of*
- *onderzoeksvaardigheden en/of*
- *internationale oriëntatie etcetera.*

2. *De beoogde meerwaarde van de opleiding sluit aan bij de doelstellingen en de strategie van de instelling en/of faculteit.*



Facet met 'meerwaarde door selectie aan de poort'

Oordeel door de
evaluatiecommissie**2.2 Relatie tussen doelstellingen en inhoud programma**

0 / ✓

Het programma is een adequate concretisering van de eindkwalificaties, qua niveau, oriëntatie en domeinspecifieke eisen

De eindkwalificaties zijn adequaat vertaald in leerdoelen van (onderdelen van) het programma

De inhoud van het programma biedt studenten de mogelijkheid om de geformuleerde eindkwalificaties te bereiken

3. *In het programma wordt ruimschoots aandacht besteed aan de profielspecifieke eindkwalificaties van de opleiding.*

2.5 Instroom

0 / ✓

Het programma sluit qua vorm en inhoud aan bij de kwalificaties van de instromende studenten:

- HBO-bachelor:
VWO, HAVO, middenkader-opleiding of specialistenopleiding (WEB) of daarmee vergelijkbare kwalificaties, blijkend uit toelatingsonderzoek
- WO-bachelor:
VWO, HBO-propedeuse, HBO of daarmee vergelijkbare kwalificaties, blijkend uit toelatingsonderzoek
- HBO- en WO-master:
bachelor en eventueel (inhoudelijke) selectie

4. *De opleiding heeft selectiecriteria voor studenten geformuleerd die*

- *aansluiten bij de profielspecifieke eindkwalificaties en*
- *zich onderscheiden van de instroomcriteria van relevante andere opleidingen.*

5. *De opleiding heeft een adequaat uitgewerkte selectieprocedure.*

6. *Het programma sluit qua vorm en inhoud aan bij de selectiecriteria voor studenten.*

2.7 Afstemming tussen vormgeving en inhoud

0 / ✓

Het didactisch concept is in lijn met de doelstellingen

De werkvormen sluiten aan bij het didactisch concept

7. *Het didactisch concept is in lijn met:*

- *de profielspecifieke eindkwalificaties van de opleiding en*
- *de selectiecriteria voor studenten.*

3.2. Kwantiteit personeel

0 / ✓

Er wordt voldoende personeel ingezet om de opleiding met de gewenste kwaliteit te verzorgen

8. *De kwantiteit van het personeel is voldoende om individueel contact met de studenten vorm te kunnen geven. Dit blijkt uit een hogere staf-student ratio dan bij relevante andere opleidingen.*



EvaluatFacet met 'meerwaarde door selectie aan de poort'

Oordeel door de
evaluatiecommissie**3.3 Kwaliteit personeel**

0 / ✓

Het personeel is gekwalificeerd voor de inhoudelijke, onderwijskundige en organisatorische realisatie van het programma

9. De kwalificaties van de docenten sluiten aan bij:

- de profielspecifieke eindkwalificaties van de opleiding en
- de selectiecriteria voor studenten.

10. De kwaliteit van de docenten op het gebied van onderwijs en/of onderzoek is als goed beoordeeld door onafhankelijke derden.

6.1 Gerealiseerd niveau

0 / ✓

De gerealiseerde eindkwalificaties zijn in overeenstemming met de nagestreefde eindkwalificaties qua niveau, oriëntatie en domeinspecifieke eisen

11. Afgestudeerden hebben een specifiek profiel: de gerealiseerde eindkwalificaties in overeenstemming zijn met:

- de profielspecifieke eindkwalificaties van de opleiding en
- de selectiecriteria voor studenten.

Voor alle opleidingen blijkt dit uit de eisen die gesteld worden aan de eindwerkstukken.

Voor opleidingen waar reeds afgestudeerden zijn blijkt dit tevens uit de inhoud en het gerealiseerde niveau van de eindwerkstukken en eventueel uit de toelating tot (prestigieuze) vervolgoopleidingen en/of de soort functies na afloop van de opleiding.

Eindoordeel 'meerwaarde door selectie aan de poort'

Positief / Negatief



Bijlage 2: Evaluatieprotocol voor experimenten met collegegeldverhoging

Facet met 'meerwaarde door collegegeldverhoging'

Oordeel door de
evaluatiecommissie

1.3 Oriëntatie

0 / ✓

De eindkwalificaties van de opleiding sluiten aan bij de volgende beschrijvingen van een Bachelor en een Master in het HBO en WO :

HBO:

- De eindkwalificaties zijn mede ontleend aan de door (of in samenspraak met) het relevante beroepenveld opgestelde beroepsprofielen en/of beroepscompetenties.
- Een HBO-bachelor heeft de kwalificaties voor het niveau van de beginnend beroepsbeoefenaar in een specifiek beroep of samenhangend spectrum van beroepen waarvoor een HBO-opleiding vereist of dienstig is.
- Een HBO-master heeft de kwalificaties voor het niveau van zelfstandig en/of leidinggevend beroepsbeoefenaar in een beroep of spectrum van beroepen, dan wel het niveau van het functioneren in een multidisciplinaire omgeving waarvoor een hbo-opleiding vereist is of dienstig is

WO:

- De eindkwalificaties zijn ontleend aan eisen vanuit de wetenschappelijke discipline, de internationale wetenschapsbeoefening en voor daarvoor in aanmerking komende opleidingen de relevante praktijk in het toekomstige beroepenveld
- Een WO-bachelor heeft de kwalificaties voor toegang tot tenminste één verdere WO-studie op masterniveau en eventueel voor het betreden van de arbeidsmarkt
- Een WO-master heeft de kwalificaties om zelfstandig wetenschappelijk onderzoek te verrichten of multi- en interdisciplinaire vraagstukken op te lossen in een beroepspraktijk waarvoor een WO-opleiding vereist is of dienstig is

12. Met de eindkwalificaties wordt beoogd een specifiek profiel te realiseren.

Dit profiel geeft de meerwaarde van opleiding aan, bijvoorbeeld door middel van een specifieke focus op:

- *diepgaande kennis van de discipline en/of*
- *inter- of multidisciplinaire kennis en/of*
- *wetenschappelijk en/of beroepsmatig denkvermogen en/of*
- *academisch leiderschap / professioneel leiderschap en/of*
- *ethisch normbesef en/of*
- *onderzoeksvaardigheden en/of*
- *internationale oriëntatie etcetera.*

13. De beoogde meerwaarde van de opleiding sluit aan bij de doelstellingen en de strategie van de instelling en/of faculteit.



Facet met 'meerwaarde door collegegeldverhoging'

Oordeel door de
evaluatiecommissie

<p>2.2 Relatie tussen doelstellingen en inhoud programma</p> <p>Het programma is een adequate concretisering van de eindkwalificaties, qua niveau, oriëntatie en domeinspecifieke eisen</p> <p>De eindkwalificaties zijn adequaat vertaald in leerdoelen van (onderdelen van) het programma</p> <p>De inhoud van het programma biedt studenten de mogelijkheid om de geformuleerde eindkwalificaties te bereiken</p> <p><i>14. In het programma wordt ruimschoots aandacht besteed aan de profielspecifieke eindkwalificaties van de opleiding.</i></p>	<p>O / ✓</p>
<p>2.5 Instroom</p> <p>Het programma sluit qua vorm en inhoud aan bij de kwalificaties van de instromende studenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ HBO-bachelor: VWO, HAVO, middenkader-opleiding of specialistenopleiding (WEB) of daarmee vergelijkbare kwalificaties, blijktend uit toelatingsonderzoek ▪ WO-bachelor: VWO, HBO-propedeuse, HBO of daarmee vergelijkbare kwalificaties, blijktend uit toelatingsonderzoek ▪ HBO- en WO-master: bachelor en eventueel (inhoudelijke) selectie 	<p>O / ✓</p>
<p>2.7 Afstemming tussen vormgeving en inhoud</p> <p>Het didactisch concept is in lijn met de doelstellingen</p> <p>De werkvormen sluiten aan bij het didactisch concept</p> <p><i>15. Het didactisch concept is in lijn met de profielspecifieke eindkwalificaties van de opleiding</i></p>	<p>O / ✓</p>
<p>3.2. Kwantiteit personeel</p> <p>Er wordt voldoende personeel ingezet om de opleiding met de gewenste kwaliteit te verzorgen</p> <p><i>16. De kwantiteit van het personeel is voldoende om individueel contact met de studenten vorm te kunnen geven. Dit blijkt uit een hogere staf-student ratio dan bij relevante andere opleidingen.</i></p>	<p>O / ✓</p>
<p>3.3 Kwaliteit personeel</p> <p>Het personeel is gekwalificeerd voor de inhoudelijke, onderwijskundige en organisatorische realisatie van het programma</p> <p><i>17. De kwalificaties van de docenten sluiten aan bij de profielspecifieke eindkwalificaties van de opleiding.</i></p> <p><i>18. De kwaliteit van de docenten op het gebied van onderwijs en/of onderzoek is als goed beoordeeld door onafhankelijke derden.</i></p>	<p>O / ✓</p>

Facet met 'meerwaarde door collegegeldverhoging'

Oordeel door de
evaluatiecommissie**6.1 Gerealiseerd niveau**

0 / ✓

De gerealiseerde eindkwalificaties zijn in overeenstemming met de nagestreefde eindkwalificaties qua niveau, oriëntatie en domeinspecifieke eisen

19. Afgestudeerden hebben een specifiek profiel: de gerealiseerde eindkwalificaties in overeenstemming zijn met de profielspecifieke eindkwalificaties van de opleiding.

Voor alle opleidingen blijkt dit uit de eisen die gesteld worden aan de eindwerkstukken.

Voor opleidingen waar reeds afgestudeerden zijn blijkt dit uit de inhoud en het gerealiseerde niveau van de eindwerkstukken en eventueel uit de toelating tot (prestigieuze) vervolgoopleidingen en/of de soort functies na afloop van de opleiding.

Eindoordeel 'meerwaarde door collegegeldverhoging'

Positief / Negatief



Bijlage 3: Evaluatieprotocol voor honours programma's

Evaluatiecriteria voor honours programma's met 'meerwaarde'

Oordeel door de
evaluatiecommissie

1. Accent op vorming

0 / ✓

Vergeleken bij de reguliere opleiding wordt er in een honours programma meer aandacht besteed aan de ontwikkeling van academische vaardigheden. Daarbij kan het gaan om vorming tot onderzoeker, sociale en communicatieve vaardigheden, maar ook om maatschappelijk / ethisch normbesef en leiderschapskwaliteiten. Om goed in te spelen op de nieuwsgierigheid en talenten van de student biedt een honours programma ten opzichte van de reguliere opleiding meer inhoudelijke verdieping. Dit kan vorm krijgen in disciplinaire, inter- of multidisciplinaire (onderdelen van) programma's.

1. Het programma heeft duidelijke doelstellingen (ambities) waarmee wordt beoogd meerwaarde te realiseren.
2. De beoogde meerwaarde van het programma sluit aan bij de doelstellingen en de strategie van de instelling en/of faculteit.
3. De inhoud van het programma sluit aan bij de doelstellingen.
4. De beoordeling en toetsing sluit aan bij de doelstellingen van het programma.

2. Identificatiemogelijkheden voor studenten

0 / ✓

Cruciaal voor de meerwaarde van een honours programma is dat de student sterk betrokkenheid toont bij de opleiding en het gevoel heeft deel uit te maken van een academic community. Het optimaal tot stand brengen van een academic community vergt kleinschalig onderwijs en intensief contact tussen student en docent. Studie- en werkgroepen zijn samengesteld uit studenten met vergelijkbare talenten en motivatie. Selectie voor honours programma's is dus noodzakelijk.

5. De werkgroepen bestaan uit maximaal 12-25 studenten.
6. Het aantal contacturen van docenten is hoger dan dat van de reguliere opleiding(en).
7. Het programma geeft op eigen wijze vorm aan de academic community.
8. Het programma heeft een adequaat uitgewerkte toelatingsprocedure die aansluit bij de doelstellingen (ambities betreffende meerwaarde) van het programma.

3. Activerende onderwijsvormen

0 / ✓

Het onderwijs van een honours programma wordt verzorgd door topdocenten, die behalve als kennisoverdragers fungeren als intellectuele gids en rolmodel bij de academische vorming. De studielast van het honours programma is substantieel hoger dan die van de reguliere opleiding. Honours onderwijs vraagt verplichte aanwezigheid. In honours programma's werken studenten serieus aan hun studie met een sterke nadruk op interactiviteit.



Evaluatiecriteria voor honours programma's met 'meerwaarde'

Oordeel door de
evaluatiecommissie

- 9. Deelname aan het programma betekent voor studenten een substantiële verzwaring van de studielast ten opzichte van de reguliere opleiding(en).
- 10. De kwantiteit van het personeel is voldoende om het intensieve contact met de studenten vorm te kunnen geven. Hiervoor is de staf-student ratio hoog.
- 11. Binnen het programma wordt gebruik gemaakt van activerende onderwijsvormen.
- 12. De kwaliteit van de docenten is hoog. (Dit blijkt mede uit (evaluatie)onderzoek en/of beoordeling door derden.)

4. Ruimte voor verschil

O / ✓

Een honours programma moet recht doen aan de specifieke interesses en vaardigheden van studenten. Het programma zal er dus in moeten voorzien dat op een bepaald moment in de opleiding (bijvoorbeeld na één jaar) de student met zijn tutor een studiepad uit kan stippelen, dat optimaal bij zijn ambities en capaciteiten aansluit.

- 13. Het programma biedt de mogelijkheid tot maatwerktrajecten.
- 14. Deze maatwerktrajecten sluiten aan bij de kwalificaties van de studenten.

5. Toegevoegde criteria

Op grond van de ervaringen met het honours programma heeft de instelling / faculteit de volgende criteria voor honours programma's toegevoegd.

Mogelijke aandachtspunten zijn:

PM

- 15. De zichtbaarheid van het honours programma in de voorlichting voor (aankomende) studenten en in het totale beeld van een opleiding
- 16. De toegevoegde waarde vanuit het perspectief van de student
- 17....

Eindoordeel inzake gerealiseerde meerwaarde

Positief / Negatief



nederlands-vlaamse accreditatieorganisatie

Parkstraat 28 | Postbus 85498 | 2508 CD Den Haag

P.O. Box 28 | 2508 CD Den Haag | The Netherlands

T + 31 (0)70 312 2300 | F + 31 (0)70 312 2301

info@nvao.net | www.nvao.net

Eindrapport van de Commissie 'Ruim baan voor talent': Wegen voor Talent

Dit is een publicatie van de Commissie 'Ruim baan voor talent'.

Productie: Leo Wijnhoven/Jacqueline Saraber/Siu Siu Oen
Vormgeving: JBenA raster grafisch ontwerp, Delft
Druk: Koninklijke De Swart, Den Haag
Uitgave: december 2007
Nabestellen: Postbus51-infolijn
Telefoon 0800-8051 (gratis) of www.postbus51.nl
ISBN 978-90-5910-606-2
Prijs €25,00
Zie ook www.minocw.nl/onderwijs