

**Commissie 'Ruim Baan voor Talent':
Tussenrapportage 2006**

Den Haag, december 2006

Inhoudsopgave

Inleiding.....	3
Erkende evidente meerwaarde.....	4
Differentiatie in het hoger onderwijs en de behoefte aan matching.....	6
Oplossingen voor matching	8
<i>Selectie aan de poort</i>	8
<i>Negatief bindend studie-advies (BSA)</i>	10
<i>Selectie na de poort; verwijzen naar differentiaties</i>	10
<i>Matchen vervroegen, kennismaking</i>	10
Internationale top.....	11
Voorlopige Conclusies	12
BIJLAGE 1 – Tabellen cijfers instroom, doorstroom en uitstroom	14
BIJLAGE 2 – Samenstelling commissie Ruim baan voor talent	22
BIJLAGE 3 – Verlenging instellingsbeschikking.....	23

Tussenrapportage 2006 'Ruim baan voor Talent'

Inleiding

In 2004 zijn wij, de leden van de commissie Ruim Baan voor Talent, begonnen met ons werk dat moet leiden tot een eindrapportage uiterlijk december 2007.

Zoals overeengekomen brengen wij hierbij een tussenrapportage uit.

De tussenrapportage betreft het jaar 2006. Eerder hebben wij, in 2004, een advies uitgebracht en in februari 2006 een tussenrapportage over het jaar 2005.

Onze werkzaamheden bestaan uit het beoordelen van aanvragen voor aanwijzing- en subsidie van experimenten en het monitoren van deze experimenten na honorering van de aanwijzing en de subsidie.

In 2004 hebben wij aanvragen beoordeeld voor experimenten met selectie 'aan de poort', collegegelddifferentiatie en flexibele toelating (eerste ronde). De Universiteit van Leiden zag uiteindelijk af van het uitvoeren van een door ons positief geadviseerd experiment met selectie. Het merendeel van de andere experimenten is in 2005 gestart, de overige zijn in 2006 begonnen.

In 2005 hebben wij aanvragen voor subsidies voor zogenaamde honours programma's met selectie 'na de poort' (tweede ronde) beoordeeld. De meeste van deze programma's zijn reeds gestart, een klein aantal van de programma's start begin 2007.

In 2006 zijn geen nieuwe aanvragen beoordeeld. Wij zijn begonnen met het monitoren van de experimenten. De nadruk in deze tussenrapportage ligt op de experimenten met selectie aan de poort, omdat het monitoren van de experimenten zich hoofdzakelijk rondom dit thema afspeelt. De honours programma's zijn pas kortgeleden gestart.

In deze tussenrapportage schetsen we enkele beelden waarvan wij verwachten dat deze in de eindrapportage in één of andere vorm terecht zullen komen. Wij treden daarbij niet in detail, omdat wij niet vooruit willen en kunnen lopen op de eindevaluatie van de experimenten. Een belangrijk onderdeel van de eindevaluatie is de beoordeling van de experimenten door een commissie die is ingesteld door de Nederlands-Vlaamse Accreditatie Organisatie (NVAO).

De beelden die wij in deze tussenrapportage schetsen, hebben wij gevormd op basis van onze bevindingen die direct te maken hebben met het monitoren van de experimenten, maar ook op basis van observaties en marge van de eigenlijke taakomschrijving van de commissie. Deze observaties betreffen de organisatie van het hoger onderwijs. Onze bevindingen met betrekking tot de experimenten met

selectie kunnen daar niet los van gezien worden. Onze bevindingen en observaties baseren wij op:

- een bijeenkomst georganiseerd door het Plusnetwerk (het landelijke netwerk voor honours programma's) in mei 2006;
- een bijeenkomst met studenten, universiteiten en hogescholen over het thema 'selectie' op 4 oktober 2006 en op de daarvoor door de afzonderlijke experimenten aangeleverde informatie;
- een gesprek in oktober 2006 met het Interstedelijk Studenten Overleg (ISO) en de Landelijke Studenten Vakbond (LSVb) over de experimenten;
- de oordelen van docenten die participeren in een experiment;
- de oordelen van studenten die participeren in een experiment.

De oordelen van docenten en studenten zijn voor ons in kaart gebracht door IVA beleidsonderzoek en advies, respectievelijk Research voor Beleid.

In de bijlage treft u per experiment en per gestart honours programma gegevens aan over de in-, door- en uitstroom van studenten.

Erkende evidente meerwaarde

Experimenten met selectie en collegegelddifferentiatie zouden alleen plaatsvinden bij opleidingen met een 'erkende evidente meerwaarde'. Deze voorwaarde is gesteld in het regeerakkoord van het kabinet Balkenende I en tijdens het Tweede Kamerdebat over 'Ruim baan voor Talent'. De vraag wat 'erkende evidente meerwaarde' precies betekent, kon toen niet beantwoord worden. De gedachte was dat opleidingen dit zelf zouden onderbouwen en dat het in ieder geval zou moeten gaan om opleidingen die iets extra's bieden ten opzichte van reguliere opleidingen en zich onderscheiden vanwege hogere kwaliteit. De experimenten zouden inzicht moeten bieden in hun mogelijkheid om 'erkende evidente meerwaarde' te realiseren en aan te tonen.

De experimenten in de eerste ronde hebben een beperkte waarde als het gaat om meer kennis over 'erkende evidente meerwaarde'. Vrijwel geen enkele opleiding was in staat een beeld van 'erkende evidente meerwaarde' te geven, laat staan dat ze iets aanbood dat daarop leek. Meerwaarde werd in de regel niet opgevat als 'hogere kwaliteit' in het onderwijs, maar als 'andere kwaliteit'. In veel aanvragen was het onderscheid met reguliere kwaliteit niet evident. Zoals wij in 2004 in ons advies hebben aangegeven, hebben wij bijvoorbeeld twijfels bij de volgende vormen van meerwaarde uit de voorstellen van de instellingen: verzwaring van de studielast, uitdagend onderwijs, flexibele leerroutes, versnelde routes (*fast tracks*), verkorte leerwegen, *intake assessments*, wetenschappelijke oriëntatie van hbo-

opleidingen, afstemming op de beroepspraktijk. Wij hebben er echter vooralsnog voor gekozen deze vormen van meerwaarde niet op voorhand uit te sluiten en hebben geadviseerd om de daarvoor gevraagde subsidie toe te kennen.

Op verzoek van de Tweede Kamer is dit jaar een tweede ronde experimenten gestart. Deze ronde betreft de honours programma's. De honours programma's onderscheiden zich van de eerste ronde experimenten doordat er géén selectie aan de poort en/of collegegelddifferentiatie wordt toegepast. Onder het etiket honours programma's worden er binnen en buiten Nederland uiteenlopende programma's aangeboden. Wij hebben ervoor gekozen om in ons beoordelingskader voor honours programma's de nadruk te leggen op extra gemotiveerde studenten, de kwaliteit van de docenten en de vorming van een *academic c.q. professional community*. Honours programma's zijn daardoor eenduidiger dan de experimenten uit de eerste ronde gericht op hogere kwaliteit, zowel wat betreft de docenten, als wat betreft de studenten. De praktijk zal uitwijzen, en de evaluatie door de NVAO is daarvoor het eerste ijkmoment, of deze programma's niet alleen op papier maar ook in de praktijk een honours programma status hebben verworven.

De uitkomsten van het studententevredenheidsonderzoek bevestigen het beeld dat de experimenten uit de eerste ronde nauwelijks mikken op 'hogere kwaliteit'¹. De studententevredenheid laat geen meerwaarde zien ten opzichte van vergelijkbare, reguliere opleidingen met uitzondering van het experiment aan de Vrije Universiteit (master Social Psychology). Wel valt op dat een aantal experimenten goed scoort op werkvormen.

Onze voorlopige conclusie is dat 'erkende evidente meerwaarde' geen hanteerbaar begrip is als voorwaarde voor selectie.

Allereerst blijkt het begrip 'erkende evidente meerwaarde' in de experimenten niet hanteerbaar. Onze oorspronkelijke gedachte was dat als een student voor een opleiding wordt geselecteerd de opleiding daar wel iets substantieels (meerwaarde) tegenover moet zetten, waardoor selectie wordt gerechtvaardigd. De koppeling tussen selectie en meerwaarde zou dan vervolgens een iteratief proces zijn: vanwege meerwaarde mag er geselecteerd worden en vanwege selectie ontstaat er vervolgens meerwaarde. Deze meerwaarde houdt in ieder geval in dat de opleiding de individuele student meer dan andere opleidingen een goede studie- en vormingscontext weet te bieden (zie ons beoordelingskader voor de experimenten).

¹ De studententevredenheid is gemeten en vergeleken met de resultaten van vergelijkbare opleidingen zoals onderzocht in de Nationale Studentenenquête voor de Keuzegids Hoger Onderwijs. Er is gekeken naar dezelfde aspecten als waar in de Nationale Studentenenquête naar wordt gekeken: inhoud (niveau van toetsing en beoordeling, niveau en mate waarin studiestof interessant is), keuze (ruimte voor bij- en keuzevakken, specialisatie, studie in buitenland, eigen tempo), loopbaan, samenhang (koppeling theorie

In de meeste experimenten is de meerwaarde echter niet overtuigend uitgewerkt en moest in enkele gevallen zelfs nog ontwikkeld worden. Daardoor is er een verschuiving opgetreden: selectie wordt gebruikt om meerwaarde van de opleiding te creëren.

Verder lijkt ons meerwaarde als zodanig niet altijd een reden voor selectie aan de poort. Als de meerwaarde van de opleiding bijvoorbeeld bestaat uit het tot een eindexamen brengen van (vergeleken bij andere opleidingen) hogere aantallen allochtone studenten, dan is er geen aannemelijk verband tussen een dergelijke meerwaarde en selectie aan de poort.

Wij denken echter wel dat er verschillende valide redenen zijn om te selecteren, zoals een specifiek onderwijsconcept, de samenstelling van de studentenpopulatie of de kleinschaligheid van of de beperkte plaatsingsmogelijkheid binnen opleidingen. Dit zijn geen factoren die per definitie 'erkende evidente meerwaarde' opleveren.

Zoals we hierna zullen toelichten is onze voorlopige conclusie dat 'matching' een betere voorwaarde is voor selectie dan 'erkende evidente meerwaarde'.

Differentiatie in het hoger onderwijs en de behoefte aan matching

Universiteiten en hogescholen zijn vooral bezig de kwaliteit van het onderwijs op peil te houden voor de gemiddelde student en dat is niet eenvoudig gelet op de massaliteit van het hoger onderwijs. Instellingen zijn vooral bezorgd over de wijze waarop de kwaliteit van het onderwijs gehandhaafd kan worden bij het door het kabinet vastgestelde streven 'de helft van Nederland hoger op te leiden'². Zij beogen onderwijs aan te bieden waarbij elke student het maximale uit zichzelf haalt. Het gevoel is dat studenten nu niet het maximale uit zichzelf halen³.

en praktijk, samenhang), studeerbaarheid, werkvormen, communicatie, docenten, gebouwen en faciliteiten.

² Kabinetsreactie op rapport van de Onderwijsraad 'De helft van Nederland hoger opgeleid', Tweede Kamer, vergaderjaar 2005-2006, 29410, nr. 41

³ Indicaties hiervoor zijn:

- de meerderheid van de studenten is niet echt 'gedreven'. Slechts 22% van de studenten kan als gedreven betiteld worden (Studentenmonitor 2004, ITS). Gemiddeld besteden studenten 31 uur per week aan hun studie en 11 uur aan werk (voor het wo zijn deze cijfers 30 en 9 uur, voor het hbo zijn deze cijfers 31 en 12 uur; voor het wo-voltime zijn deze cijfers 31 en 9 uur en voor hbo-voltime 33 en 9 uur). Het meest gedreven zijn de studenten in wo-gezondheid en hbo-kunst; juist in die sectoren waar studenten zijn toegelaten via selectie- of lotingsprocedures (Studentenmonitor 2005, ITS). Andere onderzoeken ondersteunen dit verschijnsel (zie bijvoorbeeld: 'The predictive validity of grade point average scores in a partial lottery medical school admission system', j. Cohen-Schotanus en anderen, Medical Education 2006: 40; 'Gekozen student doet het beter', De Telegraaf, 2 november 2006). Studenten zijn bij deze studierichtingen gewend het beste uit zichzelf te halen. In dat beeld past ook dat scholieren een examencursus volgen om zo hun inlotings/instroomkans bij studies met een numerus fixus te verhogen. Het hoogste rendement bij het wo wordt bovendien gevonden bij de sector gezondheid.

Tijdens de eerder genoemde bijeenkomst op 4 oktober 2006 bleek dat de meerderheid van de sprekers toponderwijs of excellent onderwijs ziet als onderwijs dat een maximale toegevoegde waarde heeft; onderwijs dat het maximale uit elke student haalt. Hiervoor worden de volgende mogelijkheden gezien:

- wat 'groot' is 'klein' organiseren, bijvoorbeeld door grote aantallen studenten onderwijs te laten genieten in kleinere groepen of samengestelde studies te verdelen over meerdere kleine 'colleges' (afdelingen binnen de universiteit);
- binnen een grote studie meerdere differentiaties (naar niveau en onderwijsvorm) organiseren (niet alle studenten komen voor hetzelfde of zijn tot hetzelfde in staat).

Wij merken op dat deze mogelijkheden van kleinschaligheid, waarmee wij het eens zijn, budgettaire consequenties hebben.

Bij differentiaties of 'colleges' die gebaseerd zijn op bijzondere onderwijsconcepten is matching niet alleen bijzonder nuttig, maar ook noodzakelijk. Deze onderwijsconcepten hebben immers vaak niet genoeg plaatsen, bijvoorbeeld omdat het opleidingen zijn die een intensieve begeleiding van docenten vergt.

Bij meer differentiatie in het hoger onderwijs wint matching van verwachtingen, doelen en inspanningen van studenten met het karakter van de opleidingen aan betekenis. Wij menen dat het denken over differentiatie en matching en de eventuele rol die selectie daarbij kan spelen een meer vruchtbare benadering is dan de benadering die uitgaat van het uitsluitend toelaten van de beste studenten.

-
- studenten nemen de studie niet altijd serieus en maken vaak geen bewuste studiekeuze. Dit blijkt bijvoorbeeld uit de verandering van studie (1 op de 5 studenten verandert van studie; Studentenmonitor 2005, ITS). Vijf procent van de voltijdstudenten begint ongemotiveerd aan de studie; tijdens het eerste jaar stijgt dit percentage naar 11% (Studentenmonitor 2005, ITS, pag. 33). Ook de motivatie van individuele studenten neemt in de loop van het eerste jaar af. Uit onderzoek blijkt dat dit het beste verklaard kan worden door de mate waarin studenten tevreden zijn over hun studiekeuze. Studenten staan na ongeveer een jaar studeren minder positief tegenover hun studie; het is niet precies wat ze zich ervan hadden voorgesteld (Studentenmonitor 2001, aanvullende analyses over motivatie en sociaal milieu, SEO Economisch Onderzoek/SCO-Kohnstamm Instituut, pag. 40). Ook het hoge percentage negatieve studieadviezen blijkt bij sommige studies veroorzaakt te worden doordat studenten een totaal andere verwachting van de studie hadden (zie bijvoorbeeld: 'Informatica en economie aan de EUR', De Telegraaf, 3 oktober 2006). Bij onze experimenten valt op dat als één van de redenen voor selectie vaak wordt genoemd dat selectie een instrument is om aanstaande studenten te dwingen zich een goed beeld van de studie te vormen alvorens ervoor te kiezen.

Oplossingen voor matching

Selectie aan de poort

De voorspellende waarde van selectie aan de poort is gering. Uit bestaande onderzoeken op het terrein van toelatingstoetsen⁴ blijkt dat noch intelligentietests, noch persoonlijkheidstests, noch motivatie- of interesstests in ons land in staat zijn op een bruikbaar niveau studieprestaties op de universiteiten te voorspellen. Eindexamencijfers hebben weliswaar enige voorspellende waarde, bijvoorbeeld bij geneeskunde, maar dan eerder in relatie tot de vraag hoe lang een student over de studie zal doen dan in relatie hoe goed de student zal presteren. Ook voorspellen ze eerder de resultaten in het eerste of tweede jaar dan verder in de tijd liggende prestaties. Er bestaat een risico dat de selectieprocedure niet goed werkt: er zijn teveel studenten die onterecht afgewezen worden (zie hierna: de bevindingen van de Universiteit Leiden).

De ervaringen met selectie aan de poort in het kader van Ruim Baan voor Talent laten zien dat het lastig is te voorkomen dat teveel studenten ten onrechte worden afgewezen. Of anders gezegd het blijkt lastig te zijn om selectie-instrumenten te ontwikkelen die alle kansrijke studenten, in plaats van alleen de beste, toe te laten. Dit was de ervaring van de Universiteit Leiden bij selectie aan de poort. Deze universiteit heeft selectie op geschiktheid bij rechten, psychologie en geschiedenis onderzocht, en besloten (voorlopig) af te zien van selectie aan de poort. Uit onderzoek van de Universiteit Leiden blijkt dat bij de genoemde studies het rendement⁵ van de groep studenten met een vwo-eindexamencijfer⁶ van een zeven of hoger beduidend beter is dan het rendement van de groep met een gemiddelde onder de zeven. 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 in de huidige situatie bij rechten en psychologie 50-60% de propedeuse na twee jaar. Bij geschiedenis haalt 18% van de studenten die afgewezen zou worden alsnog de propedeuse in twee jaar. Een optie zou dus zijn dat gezocht wordt naar een aanvullende test die onderscheid kan maken tussen de wel en niet succesvolle studenten uit de groep met een gemiddeld eindexamencijfer lager dan een zeven. In het buitenland is dit soort testen voorhanden, deze sluiten echter niet op ons onderwijssysteem aan. De Universiteit Leiden heeft een eigen test ontworpen. De ervaring in het project van de Universiteit Leiden laat zien dat het onderzoek naar de effectiviteit van dergelijke testen niet uitvoerbaar is in een

⁴ Drenth, TH&MA, 2004, no. 4.

⁵ Het behalen van de propedeuse na één en na twee jaar.

⁶ Gemiddeld cijfer voor het centraal schriftelijk eindexamen.

situatie die geen (selectie) consequenties heeft voor de student. Het blijkt dat studenten de testen dan niet voldoende serieus maken.

De ervaringen met selectie aan de poort in het kader van Ruim Baan voor Talent laten echter ook zien dat als studenten worden toegelaten, dit terecht lijkt. Het merendeel van de docenten dat deelneemt aan experimenten, is positief over het experiment met selectie. Docenten vinden dat studenten meer betrokken zijn bij de opleiding, gemotiveerder zijn, enthousiaster zijn over de opleiding, ambitieuzer zijn en meer geïnspireerd zijn door de inhoud en de vorm van de opleiding. Ook stimuleren studenten elkaar meer en vormen studenten en docenten een hechtere studiegemeenschap (*academic community*).

Deze bevinding klopt met onze verwachting. Zoals wij in ons eerste advies al opmerkten, verwachten wij dat de “voorspellende” waarde van selectie in relatie tot de toekomstige prestaties van studenten zal toenemen bij onderwijs dat in staat is de student steeds opnieuw te motiveren. De voorstellen van de experimenten met selectie aan de poort in het kader van ‘Ruim baan voor Talent’ zijn door ons beoordeeld op deze ‘context’. Selectie zal daarentegen, zo denken wij, inderdaad weinig voorspellende waarde hebben wanneer de context van de opleiding waarvoor wordt geselecteerd niet of nauwelijks verschilt van die van een reguliere opleiding.

Wij propageren geen selectie aan de poort over de hele linie van het hoger onderwijs. Dit is volgens ons niet wenselijk, mede gelet op het streven ‘de helft van Nederland hoger op te leiden’.

Bovenstaande positieve bevinding wijst er volgens ons echter op dat het goed zou zijn als opleidingen meer vrijheid krijgen om te bepalen of zij studenten aan de poort willen selecteren. Matching van student en opleiding kan immers juist al belangrijk zijn op het moment van inschrijving. Bovendien kan selectie ertoe leiden dat studenten het beste uit zichzelf halen bij de voorbereiding op het hoger onderwijs.

Wij pleiten ervoor het diploma van het voortgezet onderwijs (vo-diploma) als uitgangspunt te houden⁷ en alleen te selecteren als precies helder is waarop moet worden geselecteerd, bijvoorbeeld in geval van specifieke onderwijsconcepten. Vaak kunnen bij die opleidingen of programma's niet alle geschikte studenten geplaatst worden. In dat geval is het onvermijdelijk dat er geschikte studenten worden afgewezen. Dat is dan geen tekortkoming van de selectieprocedure. Opleidingen kunnen dan ook kijken naar wat de student voor unieks kan bijdragen aan de *academic community*.

⁷ Buitenlandse studenten kunnen niet toegelaten worden op basis van een Nederlands vo-diploma en zullen daarom apart beoordeeld moeten worden.

Behoud van het vo-diploma als basis voor de toegang tot het hoger onderwijs is vooral een strategische benadering. We moeten ons voortgezet onderwijs koesteren en expliciet maken waar verbeteringen in het voortgezet onderwijs (-examen) nodig zijn⁸.

Negatief bindend studie-advies (BSA)

Een negatief studie-advies is een instrument om studenten die achteraf niet geschikt blijken te zijn weg te sturen en hoort daarom ook thuis in het rijtje van oplossingen voor matching. De basis voor het bindend studie-advies (BSA) kan het aantal behaalde studiepunten zijn, maar niet alleen; dit criterium moet niet in isolement gehanteerd worden. Het BSA kan naast een oplossing voor matching ook andere positieve effecten hebben⁹.

Selectie na de poort; verwijzen naar differentiaties

Uit de studie van Mellenbergh, met betrekking tot studenten psychologie, rechten en economie aan de Universiteit van Amsterdam¹⁰ blijkt dat het resultaat op het eerste tentamen tijdens deze studies een betere voorspeller is dan de uitkomsten van de persoonlijkheidsvragenlijsten of de eindexamencijfers.

Het lijkt ons, gelet op deze bevinding, dat selectie na de poort in de meeste situaties een betere optie is dan selectie aan de poort. Zoals eerder aangegeven pleiten wij er bovendien voor het vo-diploma als uitgangspunt te houden en alleen te selecteren aan de poort als precies helder is, waarop moet worden geselecteerd. Honours programma's starten ook vaak na de poort opdat ze studenten kunnen selecteren op *past performance* binnen het hoger onderwijs. Pas na de poort is duidelijk welke studenten meer willen en/of kunnen.

Matchen vervroegen, kennismaking

Het zou goed zijn als de matching tussen student en opleiding eerder plaatsvindt dan aan de poort van het hoger onderwijs. Op dit moment vinden experimenten plaats met flexibele examinering. Als scholieren in het voortgezet onderwijs straks eerder eindexamen kunnen doen, ontstaat ruimte om al voor de aanvang van de studie kennis te maken met wat de studie daadwerkelijk behelst.

⁸ Er lijkt een tendens te ontstaan dat het schoolexamen belangrijker wordt dan het centraal schriftelijk; dit lijkt geen verstandige ontwikkeling. Het accent zou bij de toelating verlegd moeten worden naar het centraal schriftelijk eindexamen. Er zou ook –in het kader van matching- meer gelet kunnen worden op cijfers voor vakken die een belangrijke rol spelen in de opleiding

⁹ Hoewel een BSA niet prettig is voor de student (studievertraging), wordt de uitval (zie: Evaluatie Bindend Studieadvies 1999-2000 t/m 2002-2003, Bedrijfskunde EUR) versneld en wordt daarmee verder doormodderen voorkomen. Verder wordt voorkomen dat het onderwijs na het eerste jaar remmende effecten van niet geschikte studenten ondervindt. Ook hebben studenten door het BSA een stok achter de deur om zich in te (blijven) zetten.

¹⁰ Zie: Mellenbergh, 'Schipper mag ik overvaren?', over selectie van aankomende studenten door universiteiten, Cito-groep.

Zo zouden *pre-university colleges* zich meer op matching moeten richten en niet zozeer op (hetgeen nu het geval is) het voorsorteren van talentvolle voortgezet onderwijs leerlingen. Het Cito¹¹, gespecialiseerd in toetsontwikkeling, examinering en het meten van leerprestaties, is een instrument aan het ontwikkelen om informatie te verzamelen over competenties van voortgezet onderwijs leerlingen, het opstellen van een soort portfolio. Dit lijkt ons een veelbelovende ontwikkeling, omdat daarmee wordt voorzien in informatie die rijker is dan alleen de eindexamencijfers voortgezet onderwijs.

Internationale top

Selectie heeft alleen zin als de opleiding een profiel heeft, zodat het duidelijk is aan welk profiel bij selectie getoetst wordt. Dit geldt ook voor selectie in dienst van de 'internationale top'.

Bij internationale top denken wij in eerste instantie aan de masterfase. De masterfase betreft de specialisatiefase en heeft daardoor per definitie een duidelijker profiel, bijvoorbeeld de onderzoeksmasters die gekoppeld zijn aan promotietrajecten en aan internationaal toponderzoek. Voor de internationale top in de masterfase is selectie noodzakelijk. Het gaat dan niet alleen om selectie op geschiktheid, maar ook om selectie op grond van bijzonder talent (de toplaag van studenten).

Ook voor de bachelorfase is internationale top mogelijk. Maar ook dan heeft selectie alleen zin als de opleiding een profiel heeft, zodat het duidelijk is aan welk profiel bij selectie getoetst wordt. Vooralsnog is het van belang dat toptalent de mogelijkheid krijgt om zijn talenten te ontplooien, bijvoorbeeld binnen een differentiatie van een opleiding zoals een honours programma of binnen een kleinschalige organisatie.

Het lange termijn doel van de experimenten, zoals ook beschreven in de toelichting bij de experimentenwet, is het bereiken van excellentie in het hoger onderwijs: toponderwijs dat de beste studenten en docenten uit binnen- en buitenland weet aan te trekken. Uit deze tussenrapportage blijkt dat de weg daartoe nog niet gevonden is. In dat verband merken wij op dat de opleidingen die betrokken zijn bij de experimenten (beide rondes) over het algemeen kleinschalig zijn en daardoor moeite zullen hebben om internationaal zodanig zichtbaar te zijn dat zij de beste studenten en docenten kunnen aantrekken.

¹¹ Mededeling op de bijeenkomst over het thema selectie op 4 oktober.

Voorlopige Conclusies

Erkende evidente meerwaarde en selectie

Onze voorlopige conclusie is dat 'erkende evidente meerwaarde' geen hanteerbaar begrip is als voorwaarde voor selectie.

Excellentie

Het lange termijn doel van de experimenten, zoals ook beschreven in de toelichting bij de experimentenwet, is het bereiken van excellentie in het hoger onderwijs; toponderwijs dat de beste studenten en docenten uit binnen- en buitenland weet aan te trekken. Uit deze tussenrapportage blijkt dat de weg daartoe nog niet gevonden is.

Relevante kenmerken van de organisatie van het hoger onderwijs

Differentiatie binnen het hoger onderwijs: verschillende leerwegen binnen het hoger onderwijs, zoals leerwegen die verschillen in onderwijsconcept of die verschillen in niveau (honours programma's voor bijzonder talent). Ongeacht de leerweg hebben de instellingen de verplichting uitdagend en inspirerend onderwijs te bieden.

Matchingsmomenten: momenten voor en tijdens de opleiding waarop wordt beoordeeld of de interesse en de mogelijkheden van studenten passen bij de inhoud van de opleiding.

Matching en selectie

Onze voorlopige conclusie is dat 'matching' een betere voorwaarde is voor selectie aan de poort dan 'erkende evidente meerwaarde'. Bij meer differentiatie in het hoger onderwijs wint matching van verwachtingen, doelen en inspanningen van studenten met het karakter van de opleidingen aan betekenis. Wij menen dat het denken over differentiatie en matching en de eventuele rol die selectie daarbij kan spelen een meer vruchtbare benadering is dan de benadering die uitgaat van het uitsluitend toelaten van de beste studenten.

Wij propageren geen selectie aan de poort over de hele linie van het hoger onderwijs. Dit is volgens ons niet wenselijk, mede gelet op het overheidsstreven om 'de helft van Nederland hoger op te leiden'. Het zou volgens ons echter goed zou zijn als opleidingen meer vrijheid krijgen om te bepalen of zij studenten aan de poort willen selecteren. Matching van student en opleiding kan immers juist al belangrijk zijn op het moment van inschrijving. Bovendien kan selectie ertoe leiden dat studenten het beste uit zichzelf halen bij de voorbereiding.

In de meeste situaties lijkt selectie *na* de poort een betere optie dan selectie *aan* de poort. Met de studie van Mellenbergh is volgens ons aangetoond dat er verschillende momenten voor selectie betekenisvol zijn en dat wat betreft de voorspellende waarde van selectie het moment van het eerste tentamen een beter moment kan zijn dan het moment van instroom in de studie.

Het eerste matchingsmoment: de toegang tot de bachelorfase

Het vo-diploma vormt de basis voor toelating tot de bachelorfase. Matching tussen student en opleiding zou bij voorkeur *aan* de poort moeten plaatsvinden (*pre-university college*, kennismaking, etc.). Opleiding en student moeten elkaar serieus nemen.

Alleen in uitzonderingsgevallen (specifiek onderwijsconcept, te weinig plaatsen bij deze opleidingen) is het nodig te selecteren. Daarnaast zijn er opleidingen waarbij de capaciteit beperkt is omdat anders de kwaliteit van het onderwijs in het geding komt (opleidingen met een numerus fixus, zoals geneeskunde). In deze gevallen – als de belangstelling het aantal beschikbare plaatsen overstijgt – is het ook nodig om studenten te selecteren (bijvoorbeeld zoals nu via loting en eventueel decentrale selectie).

Het tweede matchingsmoment: tijdens en na het eerste jaar

Studies zonder een scherp profiel op basis waarvan matching kan plaatsvinden, zouden niet aan de poort moeten selecteren, maar binnen de poort en wel op basis van de behaalde resultaten in de opleiding (zie hierboven over differentiaties in het hoger onderwijs). De basis voor het bindend studie-advies (BSA) kan het aantal behaalde studiepunten zijn, maar niet alleen; dit criterium moet niet in isolement gehanteerd worden.

Het derde matchingsmoment: de toegang tot de masterfase

Elke master moet van goede kwaliteit zijn. De missie van de bachelor-/ undergraduate-fase verschilt wezenlijk van die van de master- / graduate-fase, waardoor selectie voor de masterfase noodzakelijk is met het oog op 'matching'. Waarschijnlijk zal een meerderheid van de studenten kiezen voor de doorstroommaster, waarvoor de matching plaatsvindt doordat de eindtermen van de bachelor zijn afgestemd op de instroomeisen van deze masteropleiding. Voor andere masteropleidingen dienen studenten geselecteerd te worden, hetgeen nu al geschiedt bij de door de NVAO beoordeelde onderzoeksmaster.

BIJLAGE 1 – Tabellen cijfers instroom, doorstroom en uitstroom

EXPERIMENTEN SELECTIEVE TOELATING

University College Maastricht

	instroom
2004/2005	117
2005/2006	143
2006/2007	155*

* UCM hanteert 2 instroommomenten (september en februari) cijfers per academisch jaar. Het cijfer voor 2006-2007 is alleen gebaseerd op de septemberinstroom.

Universiteit Maastricht: drie masterprogramma's van de Faculteit der Rechtsgeleerdheid

	instroom
2005/2006	26
2006/2007	25

Rijksuniversiteit Groningen: diverse opleidingen aan faculteit Wiskunde en Natuurwetenschappen

a: Masteropleiding: Biomolecular Sciences

	instroom
2004/2005	5
2005/2006	7
2006/2007	5

b: Masteropleiding: Evolutionary Biology

	instroom
2004/2005	8
2005/2006	7
2006/2007	10

c: Masteropleiding: Medical and Pharmaceutical Drug Innovation

	instroom
2004/2005	9
2005/2006	5
2006/2007	8

d: Masteropleiding: Nanoscience

	instroom
2004/2005	7
2005/2006	6
2006/2007	7

Hogeschool INHOLLAND: experimenteel programma binnen de bacheloropleiding tot leraar basisonderwijs (School of Education)

	instroom	negatief bindend studieadvies	Propedeuse Rendement na 1 jaar (t/m aug)
2006/2007	11		

Universiteit van Tilburg: Bestuurskunde

	instroom	negatief bindend studieadvies	Propedeuse Rendement na 1 jaar (t/m aug)
2004/2005	57		
2005/2006	43	12%	72%
2006/2007	49		

Erasmus Universiteit Rotterdam: International Business Administration

	instroom	negatief bindend studieadvies	Propedeuse Rendement na 1 jaar (t/m aug)
2004/2005	305	16%	39%
2005/2006	344	26%	29%
2006/2007	350		

Universiteit Utrecht / University College Utrecht

	instroom	negatief bindend studieadvies	Propedeuse Rendement na 1 jaar (t/m aug)
2004/2005	261	<1%	99,5%
2005/2006	235	0%	99,7%
2006/2007	234		

Universiteit Utrecht / Roosevelt Academie

	instroom	negatief bindend studieadvies	Propedeuse Rendement na 1 jaar (t/m aug)
2004/2005	117		91%
2005/2006	125		86%
2006/2007	157		

**Universiteit Utrecht / Utrechtse School voor Bestuurs- en
Organisatiewetenschap**

	instroom	negatief bindend studieadvies	Propedeuse Rendement na 1 jaar (t/m aug)
2004/2005	92		59%
2005/2006	98		64%
2006/2007	95		

EXPERIMENT COLLEGE GELDVERHOOGING

Vrije Universiteit Amsterdam: Masteropleiding Social Psychology

	instroom
2004/2005	16
2005/2006	14
2006/2007	7

Hotelschool Den Haag: opleiding Hotelmanagement

	instroom	negatief bindend studieadvies	Propedeuse Rendement na 1 jaar (t/m aug)
2004/2005	435		
2005/2006	435		
2006/2007	435		

SELECTIE EN COLLEGE GELDVERHOGING

Hogeschool Zuyd: opleiding Logopedie

	instroom	negatief bindend studieadvies	Propedeuse Rendement na 1 jaar (t/m aug)
2004/2005	100	10%	
2005/2006	96	7%	75%
2006/2007	101		

Hogeschool Zuyd: opleiding Fysiotherapie

	instroom	negatief bindend studieadvies	Propedeuse Rendement na 1 jaar (t/m aug)
2004/2005	79	14%	15%
2005/2006	82	11%	pm
2006/2007	77		

Hogeschool INHOLLAND: experimenteel programma binnen de bacheloropleiding Management, Economie en Recht (MER)

	instroom	negatief bindend studieadvies	Propedeuse Rendement na 1 jaar (t/m aug)
2004/2005			
2005/2006	13	8%	61,5%
2006/2007	23		

Internationale Hogeschool Breda (NHTV): opleiding Media en Entertainment management

	instroom	negatief bindend studieadvies	Propedeuse Rendement na 1 jaar (t/m aug)
2004/2005	128	12%	34%
2005/2006	150	10%	27%
2006/2007	171		

FLEXIBELE TOELATING

Hogeschool Windesheim

Tabel 1. Experimenten selectie en experimenten flexibele toelating

	Aantal aanmeldingen	Aantal geselecteerde/toegelaten studenten	Instroom in het 1 ^{ste} jaar van de opleiding
2004/2005			
2005/2006			
2006/2007	72 *	31**	31***

Toelichting

* Aantal aanmeldingen

Totaal aantal aanmeldingen	72
School of Social work (SPH, MWD en CMV)	54
School of Engineering and design (Werktuigbouw, Electrotechniek, Industrieel Product ontwerpen en Technische Bedrijfskunde)	18

** Specificatie naar vooropleiding

School of Social work totaal toegelaten	21
Havo (zonder diploma)	9
Vwo (zonder diploma)	3
Mbo 3 (met diploma)	2
Mbo 4 (zonder diploma)	7

**

<u>School of Engineering and design totaal toegelaten</u>	<u>10</u>
Havo (zonder diploma)	2
Vwo (zonder diploma)	1
Mbo 3 (met diploma)	2
Mbo 4 (zonder diploma)	5

*** Specificatie naar opleidingskeuze

School of Social work:	School of Engineering and design:
MWD 8	Techn. Bedrijfskunde 4
CMV 8	Industrieel Product Ontw. 2
SPH 5	Electrotechniek 3
	Werktuigbouw 1

Fontys Hogescholen

	Aantal aanmeldingen		Aantal geselecteerde/ toegelaten studenten		Instroom in het 1 ^{ste} jaar van de opleiding	
2004/2005	VWO 6 (zonder diploma)	35	VWO 6 (zonder diploma)	21	VWO 6 (zonder diploma)	20
	VWO 5 (zonder diploma)	4	VWO 5 (zonder diploma)	2	VWO 5 (zonder diploma)	2
	HAVO 5 (zonder diploma)	53	HAVO 5 (zonder diploma)	17	HAVO 5 (zonder diploma)	17
	MBO 4	5	MBO 4	4	MBO 4	4
	MBO 3	3	MBO 3	3	MBO 3	3
	Anders	3	Anders	1	Anders	1
	Totaal	103	Totaal	48	Totaal	47
2005/2006	VWO 6 (zonder diploma)	30	VWO 6 (zonder diploma)	25	VWO 6 (zonder diploma)	25
	VWO 5 (zonder diploma)	8	VWO 5 (zonder diploma)	7	VWO 5 (zonder diploma)	7
	HAVO 5 (zonder diploma)	82	HAVO 5 (zonder diploma)	27	HAVO 5 (zonder diploma)	27
	MBO 4	13	MBO 4	5	MBO 4	4
	MBO 3	14	MBO 3	4	MBO 3	3
	Anders	6	Anders	3	Anders	3
	Totaal	153	Totaal	71	Totaal	69
2006/2007						

HONOURS PROGRAMMA'S

<u>UNIVERSITEITEN</u>	<i>instroom 2006/2007</i>
1. 3 TU's Technische Universiteit Eindhoven: instellingsbreed honours programma	23
2. 3 TU's Univerisiteit Twente: honours track	*
<i>Universiteit Utrecht:</i>	
3. honours programma Culturele Antropologie	13
4. honours programma Geowetenschappen	*
5. honours programma Rechtsgeleerdheid (Utrecht Law College)	61
6. Erasmus Universiteit Rotterdam honours programma 'over grenzen'	25
7. Universiteit Leiden: honours programma Geschiedenis (BA-honours Class 'Westen en de wereld')	15

* Moet nog starten

<u>HOGESCHOLEN</u>	<i>instroom 2006</i>
<i>Hogeschool Utrecht:</i>	
1. Masterclass 'Integrated Product Development'	*
2. Topclass Economie en Management	13
3. Hanzehogeschool Groningen: honours programma Vastgoed en Makelaardij	9
4. Amsterdamse Hogeschool voor de Kunsten: Toptalent (Muziek)	24
5. Gerrit Rietveld Academie/Universiteit van Amsterdam: honours programma "Kunst, Wetenschap, Praktijk"	18
6. Hogeschool Arnhem en Nijmegen: honours programma opleiding tot verpleegkundige	11
7. Christelijke Hogeschool Ede: opleiding Journalistiek	14

* Moet nog starten

BIJLAGE 2 – Samenstelling commissie Ruim baan voor talent

Voorzitter: De heer mr. A.H. Korthals
Leden: Mevrouw mr. W. Sorgdrager
De heer prof. dr. J. van Helleman
De heer prof. dr. R.S. Reneman
De heer prof. dr. H.P.M. Adriaansens

Secretariaat:

<i>(tot 15-10-2006)</i>	De heer mr. B.J.L. Derks	<i>telefoon</i>	<i>070 – 412 4821</i>
	Mevrouw dr. B.S. Oen	<i>telefoon</i>	<i>070 – 412 3688</i>
<i>(v.a. 15-10-2006)</i>	De heer drs. A.A. von Balluseck	<i>telefoon</i>	<i>070 – 412 3154</i>
	Mevrouw J.P. Saraber	<i>telefoon</i>	<i>070 – 412 3866</i>
		<i>Fax.</i>	<i>070 – 412 3098</i>

Postadres:

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
Postbus 16373
2500 BJ Den Haag

Algemeen telefoonnr.:

070 – 412 3456

Fax :

070 – 412 3450

Bezoekersadres:

Ministerie van OCW
Rijnstraat 50
2515 XP Den Haag

BIJLAGE 3 – Verlenging instellingsbeschikking

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 december 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

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'B' with a vertical line extending downwards from its left side and a small flourish at the bottom.