

Reactie op de Eindrapportage 'Ruim Baan voor Talent'



Interstedelijk Studenten Overleg
Bemuurde Weerd o.z. 1, 3514 AN Utrecht
T 030-230 26 66 / F 030-230 44 11
E iso@iso.nl / I www.iso.nl

Utrecht, 29 november 2007

Reactie ISO op eindrapportage Ruim Baan voor Talent

Op 1 juni 2004 werd de commissie Ruim Baan voor Talent door Staatssecretaris Nijs ingesteld. Deze commissie werd hoofdzakelijk belast met het beoordelen van de experimenten met selectie en collegegelddifferentiatie bij opleidingen. Rode draad bij deze beoordeling werd het begrip 'erkende evidente meerwaarde'. Dit begrip werd zowel door het Strategisch Akkoord van Balkenende I in 2002 als door de Kamer in 2005 als voorwaarde gezien voor deelname aan de experimenten in het kader van 'Ruim Baan voor Talent'.

De commissie geeft in zijn eindrapport toe van meet af aan met het begrip 'erkende evidente meerwaarde' geworsteld te hebben. Zij geeft zelfs aan dat opleidingen niet in staat waren duidelijk te maken wat 'erkende evidente meerwaarde' was. Aan de door de politiek gestelde voorwaarde voor selectie en collegegelddifferentiatie kon dus niet worden voldaan. In plaats van hun opdracht in te leveren na deze constatering, draaide de commissie haar mandaat om en is de commissie zelf gaan bepalen onder welke voorwaarden selectie dan wél zou mogen worden toegepast. De commissie ging van het redeneren vanuit een voorwaarde naar het stellen van een voorwaarde.

De commissie beveelt nu aan dat voorwaarde voor selectie, het bieden van een 'stimulerende onderwijscontext' moet zijn. Hier wordt een nieuw begrip geïntroduceerd dat nogal meerduidig is. De commissie erkent dit zelf ook en stelt: "Criteria [voor een stimulerende onderwijscontext] zouden altijd te vaag of te concreet zijn". De commissie stelt dus voor een voorwaarde voor selectie te stellen die niet meetbaar is en dus naar eigen inzicht van opleidingen kan worden aangewend. In feite wordt met deze aanbeveling brede invoering van selectie mogelijk gemaakt, immers er mag toch verwachten dat álle opleidingen een 'stimulerende onderwijscontext' bieden.

De commissie trekt een aantal stevige conclusies. Zij legt een causaal verband tussen tevredenheid en selectie en kwaliteit en selectie. De commissie heeft hierbij echter te weinig aandacht besteed aan de aspecten van de selectieprocedure die kunnen helpen bij binding tussen student en opleiding. Anders dan in de huidige situatie hebben studenten bij een selectieprocedure voordat zij beginnen al contact met de opleiding. Deze 'kennismaking' draagt ook bij aan de binding tussen student en opleiding maar heeft in feite niets met het daadwerkelijke selecteren te maken. Over de relatie tussen kwaliteit en selectie stelt de commissie ook dat deze bij sommige opleidingen positief is. Studenten met een opleiding die selecteert presteren beter dan studenten bij een reguliere opleiding, de conclusie van de commissie is dat dús deze selecterende opleidingen een beter onderwijsaanbod hebben. Deze conclusie gaat echter voorbij aan de 'added value' gedachte. Als je als opleiding alleen de bollebozen binnenhaalt is het geen wonder dat deze beter presteren dan een meer gedifferentieerde groep. Niveau moet hierbij niet worden verward met kwaliteit.

De commissie heeft de neiging vooral te redeneren vanuit opleidingen en de risico's die zij kunnen lopen met het binnenhalen van studenten. De door de commissie aangehaalde 'match' wordt neergezet als mogelijkheid van een opleiding om eenzijdig studenten af te wijzen. De 'juiste student op de juiste plaats' wordt door de commissie zo ten negatieve omgedraaid. Er wordt geen verantwoordelijkheid genomen te zorgen dat de student wél goed terecht komt. Ook wordt door de commissie compleet voorbij gegaan aan de eigen verantwoordelijkheid van de student voor zijn eigen studiekeuze.

Ten opzichte van het huidige systeem zijn er nog veel slagen te maken in het binden van student en opleiding en het zorgen voor de 'juiste student bij de juiste opleiding'. Hierbij slaat de commissie echter de plank volledig mis. Er wordt enkel vanuit de opleidingen geredeneerd en zo voorbij gegaan aan de positie van de student. Het ISO vindt het rapport van Ruim Baan voor Talent eenzijdig en niet objectief. De conclusies zijn zeer kort door de bocht, onvolledig en doen geen recht aan de opdracht die de commissie vanuit het departement en politiek heeft meegekregen.

Een alternatief voor de aanbevelingen van de commissie Ruim Baan voor Talent is het door het ISO uitgewerkte idee van 'Matching'. Op deze manier kan er een binding tussen opleiding en student worden gegenereerd en wordt studiekeuze gericht en meer gefundeerd. Het voorstel staat hieronder uitgewerkt.

Matching

Het ISO vindt met de commissie Ruim Baan voor Talent dat er in het toelatingsbeleid in het Hoger Onderwijs een betere 'Match' moet komen tussen opleiding en student. Het ISO ziet dit echter als communicatie tussen beide in plaats van de mogelijkheid studenten simpelweg af te wijzen. Het ISO stelt in dit licht zogenaamde 'Matching-gesprekken' voor. Dit is een soort van intake gesprek dat na aanmelding maar voor de start van de opleiding plaats heeft. Het gaat hier om het uitwisselen en afstemmen van verwachtingen tussen opleiding en student. De opleiding mag na dit gesprek dringend adviseren maar de student blijft verantwoordelijk en dus eigenaar van zijn eigen studiekeuze. Daarbij heeft de instelling de verplichting om bij een negatief advies door te verwijzen naar een andere opleiding binnen de instelling waarmee de betreffende student beter zou 'matchen'. Deze uitgangspunten staan hieronder verder uitgewerkt.

Uitgangspunten

Het eerste uitgangspunt voor afstemming tussen opleiding en student is een gesprek tussen beiden, het zogenaamde 'matching-gesprek'. Deze afstemming is tweezijdig. De opleiding moet een beeld krijgen van wie zij binnenhaalt en de student moet een goed beeld hebben van wat zijn 'aangaan' van die betreffende opleiding betekent. Beide partijen zijn bij dit proces gebaat bij eerlijkheid. Als de student niet eerlijk is over zijn sterkte en zwakke punten zal de opleiding hem niet op maat kunnen bedienen. Als de instelling niet eerlijk of volledig is over hun werkvormen, regelingen en dergelijke is er kans dat de student, door verkeerde verwachtingen, uitvalt.

Het tweede uitgangspunt hierbij is dat de student verantwoordelijk is voor zijn studiekeuze. Hij moet zijn leven verder met die opleiding en betaalt er substantieel aan mee. In lijn met deze redenering ligt de definitieve keuze voor een opleiding altijd bij de student. De opleiding kan dringend adviseren een studie niet te doen, maar de student behoudt het recht toch deze studie te volgen. Een beslissing in een dergelijk geval getuigt immers van een grote motivatie, tezamen met het behaalde toelatingbiedende diploma, moet de student in staat zijn de opleiding succesvol af te ronden.

Tenslotte is van belang dat, mocht blijken dat opleiding en student tot het inzicht komen dat beide partijen niet 'matchen', binnen de instelling moet worden gekeken naar een opleiding die beter bij de student past. De loopbaanbegeleiders die de 'matching-gesprekken' voeren dienen hier expertise op te ontwikkelen. Dit uitgangspunt kan worden samengevat als een verplichting tot 'doorverwijzen'.

Problemen

Het ISO is zich bewust van de gevolgen van het breed invoeren van dergelijke gesprekken. Hieronder worden enkele mogelijke problemen weerlegd.

Een probleem bij matching is het capaciteitsprobleem. Opleidingen hebben niet de capaciteit om met iedereen die dat maar wil een 'Matching-gesprek' te houden. De 'matching-gesprekken' dienen daarom te worden toegespitst op een specifieke groep. De gesprekken worden daarom alleen gevoerd met de studenten die zich hebben aangemeld voor een opleiding. Om recht te doen aan de drie uitgangspunten en tegemoet te komen aan mogelijke capaciteitsproblemen van hogescholen universiteiten is het daarom noodzakelijk dat de deadline voor eerste aanmelding wordt vervroegd tot 1 juni. Als de opleiding binnen een maand voorziet in het 'matching gesprek' heeft de student nog 2 maanden om zijn keuze te heroverwegen. Op deze manier kunnen instellingen er vanuit gaan dat alleen serieuze kandidaten gesprekken aanvragen, en wordt het belang van eerlijkheid versterkt, er hoeft dan immers niet meer geworven te worden.

Als de inschrijvingsdatum wordt vervroegd dient daar wel rekening mee te worden gehouden in de voorlichting in het studiekeuzeproces. Hogescholen en hogescholen dienen hun oriënterende voorlichting te vervroegen. Ook gezien het belang en de insteek van 'matching-gesprekken' hebben instellingen er belang bij hun voorlichting goed vorm te geven. Hoe beter zij voorlichten, hoe minder verrassingen optreden tijdens het 'matching-gesprek'.

Instellingen zullen bij het idee van deze gesprekken meteen aangeven dat het voeren van een gesprek met hun nieuwe studenten onmogelijk is. Dit is echter een beleidsmatige keuze, in menig ROC wordt met alle, soms wel 7000, nieuwe studenten een intake gesprek gehouden. Het is evident dat de huidige begeleidingsstructuur in het hoger onderwijs niet groot genoeg is om in al in september 2008 het 'matching-gesprek' in te voeren. Hier moet worden opgemerkt dat de huidige begeleidingsstructuren in het hoger onderwijs vaak de oorzaak zijn van de geringe binding die opleidingen en studenten met elkaar ervaren. Het creëren van deze binding en het invoeren van 'matching' als instrument hiervoor zijn absoluut mogelijk, hier moet dan op instellingen bewust voor gekozen worden. De initiële kosten zullen hoog zijn, maar de ontstane binding en het persoonlijk afstemmen van verwachtingen zullen in grote mate bijdragen tot een grotere inzet en aanzienlijk minder uitval in het eerste jaar. Vooral als deze persoonlijke benadering in de rest van de studie kan worden doorgezet.

Aanbevelingen

Om een betere match te creëren tussen student en opleiding heeft zou elke student een 'matching-gesprek' moeten hebben voor aanvang van zijn studie. Hierbij:

- Wordt in alle eerlijkheid verwachtingen van student en opleiding uitgewisseld
- Kan door de opleiding dringend worden geadviseerd maar de student behoudt het recht zijn keuze voor een opleiding wel of niet te maken.
- Is na het matching-gesprek is er nog voldoende ruimte voor de student om een andere opleiding te vinden
- De begeleiders van de instelling helpen hierbij. De zogenaamde 'doorverwijzing'
- Wordt, om deze ruimte voor student en instelling te creëren te eerste inschrijfdatum vervroegd naar 1 juni.

Het ISO beveelt de minister aan, bij eventuele continuering van de experimenten van Ruim Baan voor Talent, ook pilots te starten met 'matching-gesprekken' voor bepaalde opleidingen en het effect hiervan te bekijken en te beoordelen. Hierna kan worden bezien of het concept zich leent voor brede invoering.