



Interstedelijk
Studenten
Overleg

Meer transparantie bij decentrale selectie

Het belang en een framework

November 2014

Interstedelijk Studenten Overleg

 +31 (0)30 23 02 666
 www.iso.nl
 iso@iso.nl

Bezoekadres
Bemurde Weerd OZ 1
3514 AN Utrecht

Social Media
 @HetISO
 /ISOstudent

Samenvatting

In het academisch jaar 2014/2015 hanteren meer opleidingen dan ooit een decentrale selectieprocedure en met de afschaffing van de centrale loting zal de druk van dit groeiend aantal deze druk alleen maar verder toenemen.

Tegelijkertijd zijn de Nederlandse hogescholen en universiteiten op dit moment maar beperkt transparant over de gang van zaken rondom decentrale selectie, zoals blijkt uit dit onderzoek van het ISO. Dit is een groot probleem, omdat het leidt tot ongelijkheid tussen kandidaten en vertekening van de uiteindelijke resultaten van de selectie. Bovendien beperkt het gebrek aan transparantie de mogelijkheid tot matching binnen de selectieprocedure en een door feedback geleid leerproces bij selectieprocedures. Het betrekken van interne en externe kwaliteitszorg voor de verdere ontwikkeling van decentrale selectieprocedures is van groot belang, maar wordt tevens ook belemmerd door gebrek aan transparantie.

Een goede selectie, waarbij er een ideale match is tussen de opleiding en de student én waarvan zowel de geplaatste als afgevalen studenten kunnen leren, heeft volgens het ISO aandacht voor de volgende onderdelen:

1. Het doel van de selectie; de juiste student op de juiste plek. Hierbij moet bepaald worden wie 'de juiste student' is voor de selecterende opleiding.
2. De criteria en methodiek die worden gehanteerd om de juiste student te selecteren. Hierbij moet rekening worden gehouden met confounding¹ en validiteit² van selectie.
3. Het matchingaspect van een selectieprocedure; matching binnen selectie. Hierbij moet rekening worden gehouden met de mogelijkheid voor studenten om, aan de hand van de informatieverstrekking en kennismaking met de opleiding gedurende de selectie, te kunnen oordelen of er een goede match is met de opleiding.
4. Feedback aan de student na afloop van de procedure.
5. Kwaliteitszorg en -borging. Wanneer de uitkomsten van de selectieprocedure worden gemeten en op het doel van de selectie getoetst en geëvalueerd wordt, kan de procedure *evidence-based* worden verbeterd. Tevens kan dit samen met onderdeel één en twee worden gebruikt in de interne kwaliteitsborging (medezeggenschap) en externe kwaliteitsborging.

In het voorliggende stuk omschrijven wij allereerst het belang van transparantie in decentrale selectie waarna wij een nieuw instrument presenteren: *het ISO-framework voor meer transparantie bij decentrale selectie*. Aan de hand van dit framework kan eenvoudig getoetst worden in welke mate instellingen transparantie waarborgen bij decentrale selectie (evaluatie). Het instrument kan tevens ook als checklist gebruikt worden om bij het invoeren van decentrale selectie transparantie te garanderen (implementatie).

Deze publicatie is primair gemaakt voor professionals in de onderwijswereld. Hier worden zowel docenten, beleidsmakers en bestuurders op de instellingen mee bedoeld, maar ook de koepelorganisaties van hoger onderwijsinstellingen en het ministerie van OCW.

¹ Confounding betekent dat een effect tussen variabele A en B wordt verklaard door mogelijke derde variabelen terwijl er van uit wordt gegaan dat A de oorzaak is van B.

² De validiteit of geldigheid van een test is de mate waarin de test meet wat hij zou moeten meten.

Inhoud

Introductie	4
Constatering: te weinig transparantie	5
De urgentie van transparantie	6
Creëert gelijke kansen	6
Matching binnen selectie.....	6
Bevordering van kwaliteitsborging	7
Kwaliteitszorg.....	7
Interne kwaliteitszorg	8
Externe kwaliteitszorg	8
Het ISO-framework	9
Conclusie.....	10

Introductie

In het academische jaar 2014/2015 gaan 177 opleidingen, meer opleidingen dan ooit, studenten selecteren middels een decentrale selectie³. Deze trend was al merkbaar in het academische jaar 2013/2014, waarin eveneens een record aantal opleidingen selectie heeft toegepast, toen nog 155 opleidingen⁴. Volgens de wet *Kwaliteit in Verscheidenheid* en de brief⁵ van de minister wordt loting bij numerus fixus afgeschaft. Opleidingen die vandaag nog loten, zullen vanaf 2017 geheel decentraal moeten gaan selecteren. Bovendien stijgt het aantal studenten in het hoger onderwijs⁶, wat tot meer druk op de capaciteit van onderwijsinstellingen kan leiden en mogelijk ook daarom zal een groter aantal opleidingen een numerus fixus aanvragen. Het aantal studenten dat deelneemt aan decentrale selectie stijgt dus in de komende jaren.

Decentrale selectie draagt, evenals maatregelen rondom matching, bij aan de missie om de juiste student op de juiste plek te krijgen. Decentrale selectie kan ook meer specifieke doelen kennen afhankelijk van de opleiding waar zij wordt toegepast. Zo kunnen instellingen bijvoorbeeld het doel hebben om een studentenpopulatie met een bijzonder hoog studierendement, hoge betrokkenheid of hoge kans op succes op de arbeidsmarkt te selecteren. In vergelijking met matching draagt de instelling bij decentrale selectie een groter deel van de verantwoordelijkheid voor het plaatsingsproces van een student op de juiste studieplaats. Deze verantwoordelijkheid verdient grote aandacht. Wanneer decentrale selectie immers niet zorgzaam wordt toegepast, kan dit verstrekkende nadelige gevolgen hebben voor de individuele student en de samenleving. Selectiemethodes kunnen pas in hun doel slagen als zij valide uitkomsten genereren, die aansluiten op de doelen van de selectie. Hiervoor is transparantie van groot belang⁷. Gezien deze constatering (zorgvuldige selectie voor het individu en de maatschappij en de toegenomen druk op decentrale selectie) is een instrument om de eigen selectieprocedure kritisch te bekijken en te toetsen aan een aantal fundamentele beginselen van groot belang. Het ISO-framework voor meer transparantie bij decentrale selectie kan hier een substantiële bijdrage aan leveren. Het ISO hoopt zo op verbetering van de kwaliteit van selectieprocedures op hoger onderwijsinstellingen.

³ In totaal 71 wo en 106 hbo opleidingen, DUO: *Lotingsopleidingen HBO/WO 2014-2015* (geraadpleegd op 30 april 2014)

⁴ In totaal 88 wo en 67 hbo opleidingen, *Lotingsopleidingen HBO/WO 2013-2014* (geraadpleegd op 15 april 2014)

⁵ http://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail.jsp?id=2014Z14585&did=2014D29419

⁶ VSNU en Vereniging Hogescholen: Factsheet Studentenaantallen.

⁷ Rapport Schwartz; Fair Admissions to Higher Education: Recommendations for Practice

Constatering: te weinig transparantie

Instellingen zijn maar beperkt transparant

De toepassing van decentrale selectie is tot de dag van vandaag niet transparant. Het ISO heeft voor alle 80 opleidingen⁸ die in het academische jaar 2013/2014 een decentrale selectie bij een numerus fixus hebben toegepast, onderzocht welke informatie er over de selectieprocedure beschikbaar was. Het gaat om 30 hbo en 50 wo-opleidingen. Er is uitgegaan van de informatie op de website van de instelling en/of opleiding evenals de informatie uit openbaar beschikbare brochures⁹.

Opleidingen verstrekken op uiteenlopende manieren informatie over de toepassing van hun decentrale selectie. Instellingen informeerden bijvoorbeeld alleen over de methoden, zoals het schrijven van een essay of het beoordelen van een cv, gaven geen informatie over welke criteria zij uit deze selectiemethoden gingen extraheren en hoe deze werden beoordeeld en gaven geen inzicht in hoe studenten uiteindelijk op een studie geplaatst worden (ranking). Van 10 opleidingen was er helemaal geen informatie openbaar beschikbaar.

Omdat het dataonderzoek uit openbare bronnen maar beperkte informatie opleverde, heeft het ISO met alle 80 opleidingen via in brochures of op de website aangegeven contactgegevens contact opgenomen om te vragen of de verkregen informatie klopte of om aanvullende informatie te verstrekken. In totaal hebben maar 46 opleidingen (58 %) respons gegeven op de deze vragen. Uiteindelijk heeft het ISO bij 5 hbo-opleidingen noch via hun openbaar beschikbare bronnen noch via persoonlijk contact informatie kunnen vergaren over de selectiemethode.

⁸ De overige 75 fixus opleidingen hanteren 100% loting

⁹ Data beschikbaar op aanvraag

De urgentie van transparantie

Waarom transparantie bij decentrale selectie belangrijk is

Decentrale selectie heeft tot doel om een specifieke studentenpopulatie uit de aanmelders te selecteren. Hoe deze populatie eruit ziet kan verschillen tussen opleidingen. Een aantal criteria wordt door de opleiding vastgesteld waaraan een toekomstige student zou moeten voldoen, dat in lijn ligt met de gewenste studentenpopulatie. Hierdoor kan een opleiding studenten kiezen met bijvoorbeeld het hoogste voorspelde rendement, de grootste kansen op de arbeidsmarkt of de beste toekomstige werknemer selecteren. Dit is ongewenst. Transparantie bij decentrale selectie kan dit voorkomen. Daarnaast zorgt transparantie voor het creëren van gelijke kansen, bevordert het de kwaliteitsborging van de selectieprocedure en maakt het matching binnen selectie mogelijk.

Gelijke kansen

Het selectieproces zelf is uitermate complex. Zo moet bij decentrale selectie een sociale bias¹⁰ zo veel mogelijk voorkomen worden en zijn laatbloeiërs met een hoog potentieel voor ontplooiing gedurende hun studie wel welkom maar moeilijk vooraf te herkennen. Deze complexiteit is een bedreiging voor het selectieproces en valide uitkomsten van de selectie. Diversiteit (in bijvoorbeeld kennis over de selectieprocedure) binnen de aanmelders en de moeilijkheid van het te meten potentieel van de aanmelders moeten niet belemmerend werken voor geen enkele aanmeldende student.

Als de methoden die gebruikt worden om selectiecriteria te extraheren niet valide zijn, kan het doel van een goede selectie niet bereikt worden. Hierbij spelen bias en vertekende factoren (confounders) een belangrijke rol. Een selectieprocedure moet zo veel mogelijk trachten om invloed van deze factoren in het selectieproces te voorkomen.

Transparantie bij selectie is één van de manieren om ongelijkheid en bias te voorkomen. Het ISO is van mening dat aankomende kandidaten bij decentrale selectie dezelfde a priori kansen moeten hebben, ook bij mogelijk beschikbare externe hulp van bijvoorbeeld een kennis of familielid die eerder dezelfde selectieprocedure heeft doorlopen. Tegelijkertijd moet bias die ontstaat door sociale en economische diversiteit zo veel mogelijk beperkt worden. Of gebrek aan transparantie zorgt voor ongelijkheid heeft een commissie onder leiding van Steven Schwartz in het Verenigd Koninkrijk onderzocht¹¹. De commissie concludeert dat transparantie cruciaal is om selectiemethodes te laten slagen.

Matching binnen selectie

Naast het feit dat door transparantie bij decentrale selectie de selectieprocedure meer valide wordt, is het door deze transparantie ook beter mogelijk om matching binnen selectie plaats te laten vinden. Zo kan een student doordat de gehele procedure transparant is een betere keuze maken over aan welke opleiding hij definitief gaat studeren. Dit ondersteunt het idee van integratie van matchingonderdelen in decentrale selectieprocedures. Bij goede transparantie kan de student op basis van de doelen die een opleiding voor de selectie stelt (bijvoorbeeld de beste student te kiezen of de meest internationaal-opgeleide) specifiek kiezen bij welke hij het beste past (en waarschijnlijk ook de grootste kans maakt) op basis van zijn eigen kwaliteiten en eigenschappen. Transparantie draagt zo ook bij aan het vinden van de beste match tussen student en opleiding alvorens de daadwerkelijke selectie plaatsvindt.

¹⁰ De tendens dat een respondent sociaal wenselijke antwoorden geeft op vragen

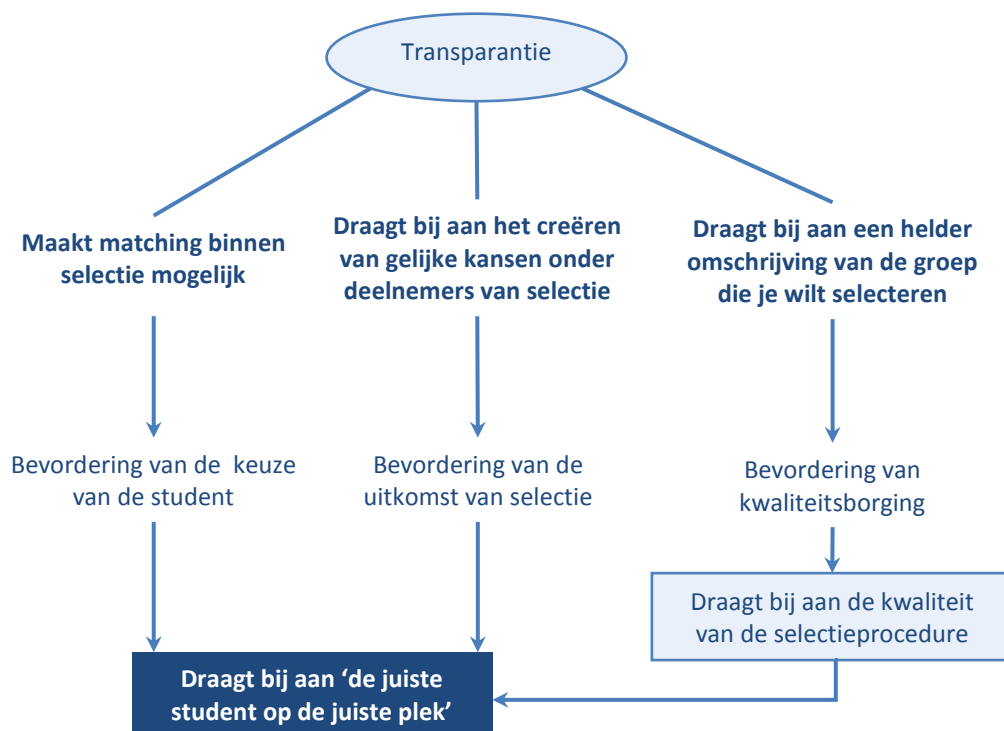
¹¹ Admissions to Higher Education Steering Group. Fair Admissions to Higher Education: Recommendations for Good Practice. 2004.

Aan het einde van elke selectieprocedure is het geven van feedback essentieel. Voor de student is het bij uitstek van belang om te horen waarom hij wel of niet is geselecteerd. Hierbij is het van belang dat de opleiding aangeeft op welke selectieonderdelen de student goed en minder goed scoorde. Zo kan de opleiding er bijvoorbeeld voor kiezen om voor elke student aan te geven op welke punten hij goed of juist minder goed scoorde, inclusief opmerkingen van de personen die bij de selectie betrokken waren, of de opleiding kan per beoordeeld onderdeel scores verstrekken en zo de student informeren hoeveel punten hij nodig had gehad om aangenomen te worden. Hierdoor is de selectieprocedure niet alleen helder maar ook een leermoment voor de aankomend student.

Bevordering van kwaliteitsborging

Tot slot maakt transparantie het mogelijk om tot een goede interne kwaliteitsborging te komen. Immers wanneer het doel van de selectie, de daarvoor gehanteerde criteria en de methodiek transparant zijn voor student, opleiding en medezeggenschap, dan pas kan het gehele selectieproces worden beoordeeld.

Bovenstaande gevolgen van transparantie zijn schematisch weergegeven in figuur 1 hieronder.



Figuur 1 De effecten van transparantie bij decentrale selectieprocedures op kwaliteit en het doel van de selectie.

Kwaliteitszorg

Hoe transparantie kan leiden tot meer kwaliteitszorg, zowel extern en intern

Transparantie bij selectieprocedures kan gebruikt worden om zowel het externe als interne toezicht en de kwaliteitszorg uit te breiden.

Interne kwaliteitszorg

Een zinvolle evaluatie van de uitkomsten van de selectieprocedure vergt dat het doel van de opleiding voor selectie bekend is. Wil de opleiding de student met het best voorspelde rendement kiezen, een mogelijk internationale en diverse studentenpopulatie bereiken of de beste kandidaat voor de arbeidsmarkt kiezen? Afhankelijk hiervan kan een selectie verschillende resultaten laten zien, die alleen in de context van het doel van de selectie kan worden beoordeeld. Dit doel wordt in het beste geval ook, in het kader van transparantie, naar de student gecommuniceerd.

Bij evaluatie en interne kwaliteitszorg speelt medezeggenschap ook een cruciale rol. Op dit moment worden medezeggenschapsraden, zoals faculteitsraden of opleidingscommissies, bij beslissingen vaak niet betrokken en/of onvoldoende betrokken. Dit leidt tot minder toezicht op het selectieproces en de medezeggenschap kan zo haar adviesmogelijkheden onvoldoende vorm geven. Juist medezeggenschapsraden en opleidingscommissies hebben zicht op de denkwijze van de kandidaten omdat zij het dichtst bij deze groep staan.

Externe kwaliteitszorg

Daarnaast ontstaan door meer transparantie mogelijkheden voor externe kwaliteitszorg. De evaluaties en resultaten van de decentrale selectie kunnen mogelijk in de toekomst ook een rol spelen bij de opleidingsaccreditatie. Dit kan zorgen voor een consistent beeld van de opleiding. Of dit wenselijk is, dient door alle betrokken stakeholders verkennend te worden besproken.

Daarnaast kan het gebruik van bepaalde selectiecriteria bij opleidingen in dezelfde sector tot wederzijdse uitwisseling leiden en gezamenlijk kan de validiteit van criteria verder onderzocht worden. Het uitwisselen van best practices tussen opleidingen en instellingen kan een sterk positief effect hebben op de kwaliteit van selectieprocedures.

Het ISO-framework

Waarborging van transparantie

Het doel van het ISO-framework is om een handleiding te bieden bij het opzetten van decentrale selectieprocedures of het verder ontwikkelen en evalueren hiervan. Met het framework kan op een aantal grote lijnen gecontroleerd worden of geen onderdelen over het hoofd worden gezien, die transparantie van een selectieprocedure zouden beperken. Wij hebben niet gestreefd naar volledigheid, maar naar een makkelijk te gebruiken instrument, dat in de praktijk in een oogopslag kan laten zien of een selectieprocedure tekort schiet.

Om transparantie te waarborgen moet de informatieverstrekking door instellingen niet gelimiteerd zijn en zeker de volgende onderdelen bevatten: het doel van de selectie, gedetailleerde criteria die gebruikt worden om kandidaten te selecteren en te ranken, en een beschrijving van het selectieproces met de gebruikte methoden. De ideeën van deze commissie zijn leidend voor het framework dat wij in dit stuk introduceren.

Het afwijken van opleidingen van dit model is echter evident omdat opleidingen verschillende karakteristieken kennen die onderdelen mogelijk overbodig of minder belangrijk maken. Echter, wij willen aanraden om alleen bij goed beargumenteerde redenen van het framework af te wijken en deze redenen ook transparant door te geven aan aankomende studenten en de kwaliteitsborgende instanties, zowel op de instelling als daarbuiten.

Hierbij erkennen wij dat informatieverstrekking niet perfect kan zijn en het bijna onmogelijk is om er zeker van te zijn dat alle studenten de informatie ook op een zelfde manier beleven en verwerken. Desondanks pleit het ISO voor een verbetering in de naleving van de informatieplicht richting (potentiële) deelnemers van een selectieproces middels dit framework.

Conclusie

Een gebrek aan transparantie beperkt het succes van decentrale selectieprocedures. Het ISO concludeert dat dit op dit moment bij veel opleidingen het geval is. Een transparante selectieprocedure draagt bij aan een evidence based en eerlijke procedure. Transparantie brengt tevens de noodzakelijke informatie aan het licht die de medezeggenschap nodig heeft om haar adviesrecht goed uit te kunnen voeren. Tot slot draagt transparantie bij aan het principe 'de juiste student op de juiste plaats'. Het ISO hoopt dat het geleverde framework een bijdrage kan leveren aan een toenemende transparantie van selectieprocedures.

In figuur 2 op pagina 11 is het ISO-framework weergegeven. Het ISO houdt hierin rekening met het doel van de selectieprocedure en de daaraan gelieerde criteria, de benodigde communicatie en de kwaliteitsborging van de procedure. De belevingswereld van de aankomend studenten is hierin leidend geweest. Kandidaten moeten zien waarop ze getoetst worden, waarom ze wel of niet geselecteerd zijn en de procedure moet bijdrage aan het inzicht op het wel of niet passen bij de opleiding.

Wanneer instellingen zich aan dit framework houden, zal dit bijdragen aan het creëren van gelijke kansen voor alle aangemelde aankomend studenten, matching binnen selectie en een goede kwaliteitsborging.

Doel Selectieprocedure en gehanteerde criteria	Communicatie		Kwaliteitsborging		
<ul style="list-style-type: none"> • De selectieprocedure kent een concreet geformuleerd doel • Gebaseerd op het doel zijn criteria gedefinieerd waarop deelnemers geselecteerd worden • Er zijn één of meerdere methoden 	<p>Voorafgaande aan de selectie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Data van selectieactiviteiten: deadlines en resultaat • Doel van selectie en criteria waarop geselecteerd wordt • Methoden waarmee criteria getoetst worden • Voorbereidingsadvies zoals een voorbeeld cv, motivatiebrief, etc. • Hoe worden criteria gewogen bij de uiteindelijke ranking? 	<p>Na de selectie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Feedback voor toegelaten en afgewezen kandidaten • Advies en verbeterpunten ter reflectie • Mededeling van ranking en/of score van de kandidaat • Mogelijkheid voor herhaling procedure, bezwaar en beroep 	<ul style="list-style-type: none"> • Dataverzameling en analyse over waarde van criteria en confounders • Is, op basis van analyse, het doel bereikt? Evt. aanpassing van de procedure • Advies vragen aan medezeggenschap en collegae?? • Verstrekken van analyse en evaluatie decentrale selectie bij accreditatie 		
<p>Belevingswereld kandidaat:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p>“Ik kan zien waarop ik getoetst ga worden”</p> <p>“Ik kan zien waarom ik (niet) geselecteerd ben”</p> </td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p>“Door de selectieprocedure weet ik nu dat ik (niet) de juiste keuze heb gemaakt”</p> </td> </tr> </table>				<p>“Ik kan zien waarop ik getoetst ga worden”</p> <p>“Ik kan zien waarom ik (niet) geselecteerd ben”</p>	<p>“Door de selectieprocedure weet ik nu dat ik (niet) de juiste keuze heb gemaakt”</p>
<p>“Ik kan zien waarop ik getoetst ga worden”</p> <p>“Ik kan zien waarom ik (niet) geselecteerd ben”</p>	<p>“Door de selectieprocedure weet ik nu dat ik (niet) de juiste keuze heb gemaakt”</p>				

**Figuur 2. ISO-
frame
work
voor
meer
transp
aranti
e bij
decen
trale
selecti
e**

Auteurs

Rosanne Broekhuizen

David Schmidt

Maarten Derksen

Sanne de Jager

Ontwerp

Jasper Sonderen

Over ISO

Het Interstedelijk Studenten Overleg is de grootste landelijke studentenorganisatie en behartigt de belangen van studenten uit het hoger onderwijs. Bij het ISO zijn 33 (aspirant) lidorganisaties en zes convenantpartners aangesloten, die samen ruim 688.000 studenten vertegenwoordigen. Het ISO is vaste gesprekspartner van onder andere het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, de politieke partijen en de koepels van universiteiten en hogescholen.

Interstedelijk Studenten Overleg

Contactgegevens

 +31 (0)30 23 02 666

 www.iso.nl

 iso@iso.nl

Social Media

 @HetISO

 /ISOstudent

Bezoekadres

Bemuurde Weerd OZ 1
3514 AN Utrecht