



Onderzoek 'Excellentie in het hoger onderwijs: selectie, effectiviteit en uitstralingseffecten'

Aanbevelingen en aandachtspunten voor hogeronderwijsinstellingen

Kim van Broekhoven
Tim Huijts
Marieke Isendam
Madelon Jacobs
Renze Kolster
Bianca Leest
Christoph Meng
Don Westerheijden
Maarten Wolbers

ROA Factsheet

ROA-F-2020/2

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt | ROA
Research Centre For Education and the Labour Market | ROA

Excellentieonderwijs - aanbevelingen en aandachtspunten voor hogeronderwijsinstellingen

1. Selectieprocedures van excellentieprogramma's

Factoren die de kans op deelname aan een excellentieprogramma verhogen¹:

- Betere studieresultaten in het eerste jaar
- Hogere kritische denkvaardigheden
- Meer intrinsieke en extrinsieke motivatie (zelfinschatting)
- Zorgvuldigheid (zelfinschatting)
- Ouders met een bovenmodaal inkomen

Als wordt ingezoomd op studenten die wél in aanmerking kwamen voor een excellentieprogramma, zien we dat de honoursstudenten zich blijven onderscheiden door een hogere extrinsieke motivatie (zelfinschatting) en bij hbo-honoursstudenten tevens door betere studieresultaten in het eerste jaar.

Factoren die de kans op deelname aan een excellentieprogramma verlagen:

- Ouders met een lager opleidingsniveau
- Meer extraversie (zelfinschatting)

Welke eigenschappen en vaardigheden vergroten volgens selecteurs van excellentieprogramma's in Nederland de kans om toegelaten te worden tot een excellentieprogramma?

Hbo:

- 3x grotere kans: buitenlandervaring (studie/stage of jaar reizen), vrijwilligerswerk
- 2x grotere kans: bij de beste 10% horen qua studieresultaten, studiegerelateerde bijbaan

Wo:

- 14x grotere kans: bij de beste 10% horen qua studieresultaten
- 6x grotere kans: bovengemiddelde studieresultaten
- 3x grotere kans: vrijwilligerswerk, studie/stage in het buitenland
- 2x grotere kans: studiegerelateerde bijbaan

Factoren die de kans op het succesvol afronden van een excellentieprogramma verhogen/verlagen:

- Alleen voor hbo-studenten: hogere kritische denkvaardigheden *verlagen* de kans op succesvolle afronding.

- Meer uren per week betaald werk verrichten *verlaagt* de kans op succesvolle afronding.

Aandachtspunten bij selectie van studenten voor excellentieprogramma's:

- Biedt de huidige wijze waarop studenten voor een excellentieprogramma worden geselecteerd studenten met verschillende achtergronden gelijke kansen?
- Studenten in excellentieprogramma's onderscheiden zich door hun extrinsieke motivatie: hoe kan het programma hierop eventueel inspelen of bijsturen, in werving, selectie en kwalificatie?
- De kans op het succesvol afronden van een excellentieprogramma daalt naarmate studenten meer werken naast de studie: hoe kan het excellentieprogramma deze risicofactor monitoren?
- De extrinsieke motivatie van studenten bij aanvang van het excellentieonderwijs kan veranderen in intrinsieke motivatie als ze eenmaal bezig zijn met excellentieonderwijs en gegrepen worden door de inhoud.

2. De toegevoegde waarde van excellentieprogramma's voor studenten en werkgevers

Aanbevelingen en aandachtspunten:

- Vergeleken met buitenlandervaring en bestuurservaring weten nog relatief weinig werkgevers wat excellentieonderwijs is. Dit betekent dat er meer aan promotie gedaan kan worden.
- Zorg dat externe stakeholders weten wat excellentieonderwijs is, wat is de voordelen zijn, en wat het zegt over deelnemende studenten.
- Om de onderwijskeuzes van onderscheidende waarde te laten zijn, adviseren werkgevers om excellentieonderwijs vooral selectief en dus exclusief te houden.
- Met betrekking tot de onderscheidende waarde alsmede de promotie, kan ook geadviseerd worden om studenten die excellentieonderwijs afronden een onderscheidende kwalificatie te (blijven) geven.
- Studenten die hebben deelgenomen aan excellentieprogramma's hebben zich op verschillende vlakken positief ontwikkeld. Studenten die alleen het reguliere programma volgen maakten een soortgelijke positieve groei door.

¹ O.b.v. analyse van honoursstudenten vs. studenten *die niet* voor een excellentieprogramma in aanmerking kwamen.

- Hieruit zou men kunnen concluderen dat het volgen van een excellentieprogramma overbodig is. Dit zou echter te kort door de bocht zijn: veel excellentietrajecten hebben namelijk niet het (enkele) doel om bepaalde cognitieve en non-cognitieve vaardigheden van honoursstudenten te verbeteren, maar juist om onderwijs en talentontwikkeling op maat aan te bieden.
- Belangrijk is om gezamenlijk – docenten, coördinatoren, selecteurs, studenten - scherp te krijgen wat de leerdoelen zijn binnen het aangeboden programma. Waar willen we de groei zien, wat zijn de verwachtingen, en wat willen studenten eruit halen?
- De bekendheid van excellentieonderwijs bij werkgevers kan indirect gecreëerd worden door studenten te laten zien wat ze hebben geleerd.
- Vergeleken met buitenlandervaring en bestuurservaring, weten nog relatief weinig werkgevers wat excellentieonderwijs is. Dit betekent dat er meer aan promotie gedaan kan worden. Zorg dat externe stakeholders weten wat excellentieonderwijs is, wat de voordelen zijn, en wat het zegt over deelnemende studenten.
- Beleidsdoelen, zoals proeftuin en het creëren van een 'excellenticultuur' worden niet altijd herkend door practitioners. Het gaat hier om een beleidswerkelijkheid, die niet per se op de werkvloer wordt gevoeld. Op de werkvloer gaat het meer om de studenten, dan om de toegevoegde waarde voor de instelling.
- Voor de zichtbaarheid van excellentieonderwijs is centrale coördinatie van excellentieonderwijs gewenst.

3. Uitstralingseffecten van excellentieonderwijs op het reguliere onderwijs

Aanbevelingen voor beleidsmakers:

- Merk excellentieonderwijs aan als proeftuin in visie en beleid, monitor de behaalde uitstralingseffecten en verspreid kennis over innovaties en good practices.
- Zorg dat de proeftuin organisatorisch ondersteund wordt, bijvoorbeeld door een organisatie en onderwijskundig gerichte ondersteunende dienst.
- Aansluiting in didactische vormgeving tussen regulier en excellentieonderwijs stimuleert uitstralingseffecten (compatibility van innovaties).
- Vergroot de zichtbaarheid door een aparte ruimte te bestemmen voor honoursstudenten en docenten en door aanwezigheid bij evenementen zoals onderwijsdagen.
- Betrek verantwoordelijken voor het excellentieonderwijs bij andere gremia die over onderwijs(vernieuwing) gaan.

Aanbevelingen voor beleidsuitvoerders:

- Vergroot de deelname van docenten, bijvoorbeeld door betrokkenheid bij excellentieonderwijs meer te erkennen, door docenten voor een specifiek vak aan te trekken en door een gemeenschap van honoursdocenten te creëren.
- Uitstraling wordt bevorderd door honoursdocenten die daarnaast een functie hebben in het reguliere onderwijs en/of betrokken zijn bij bestuur.
- Betrek het excellentieonderwijs in docentprofessionaliseringstrajecten.
- Zorg voor externe peer reviews van het excellentieonderwijs (bijvoorbeeld uit het Sirius netwerk) om zo kwaliteitszorg en ontwikkeling te stimuleren.
- De zichtbaarheid van excellentieonderwijs en de uitstralingseffecten die daarvan af komen zijn belangrijk voor de legitimiteit van excellentieonderwijs. De toegevoegde waarde moet zichtbaar worden gemaakt. Dit kan ook aan de hand van verhalen van docenten en studenten (user stories). Successen kunnen ook anders zichtbaar worden gemaakt, bijvoorbeeld via prijzen, manifestaties, festivals, onderwijsdagen, etc.
- Communityvorming onder (honours)docenten kan gestimuleerd worden door activiteiten te organiseren rond relevante thema's, bijvoorbeeld rond de Sustainable Development Goals of specifieke onderwijsmethoden.

Over dit onderzoek:

- Dit onderzoek is gefinancierd door het NRO (projectnummer 405-15-601) als onderdeel van het programma Excellentie.
- Vragenlijst en testen onder studenten: 1210 studenten hebben een vragenlijst ingevuld, waaronder 620 studenten die een excellentieprogramma gevolgd hebben
- Interviews en vignettenonderzoek onder selecteurs: 50 selecteurs van excellentieprogramma's hebben vragen beantwoord en vignetten ingevuld over welke student ze zouden aannemen voor hun excellentieprogramma
- Werkgeversonderzoek: interviews met 20 HR-professionals over het voordeel van excellentieonderwijs en andere onderwijskeuzes in de werving van potentiële sollicitanten
- Onderzoek naar uitstralingseffecten: naast een uitgebreide documentanalyse zijn digitale vragenlijsten en interviews afgenomen met 29 respondenten (beleidsmedewerkers en beleidsbepalers op centraal en decentraal niveau, beleidsuitvoerders (opleidingsdirecteuren en excellentiecoördinatoren), docenten en studenten van drie universiteiten en twee hogescholen).



Colofon

© Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt
Niets uit deze uitgave mag op enige manier worden
verveelvoudigd zonder voorafgaande schriftelijke
toestemming van de directeur van het ROA.

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt
Maastricht University
School of Business and Economics
secretary-roa-sbe@maastrichtuniversity.nl
www.roa.nl

Vormgeving
ROA secretariaat, Maastricht

februari 2020