



Zoeken naar de weg omhoog

Onderzoek studiesucces
doorstroom MBO - HBO

Roel in 't Veld,
eindverantwoordelijk

Colofon

Zoeken naar de weg omhoog

Onderzoek studiesucces doorstroom MBO-HBO

Dit boek kwam voort uit een samenwerking tussen Hogeschool Rotterdam, Roel in 't Veld en de KWINK groep.

Copyright © juli 2016

Druk: Drukproef

Ontwerp: Jargo Design

ISBN/EAN 9789051799408

Met bronvermelding staat het ieder vrij passages te citeren.

De auteur is te bereiken via roelintveld@hotmail.com.

“The opportunity gap dividing America’s have and have-not kids is a complex problem that has grown gradually. That means that there is no simple, quick solution but also that there are many places to start.”

Robert D. Putnam, Our Kids. 2015

Zoeken naar de weg omhoog

Onderzoek studiesucces
doorstroom MBO – HBO

Roel in 't Veld,
eindverantwoordelijk

in samenwerking met Hogeschool Rotterdam
Rotterdam juli 2016



Inhoudsopgave

DEEL 1: Overkoepelende conclusies en aanbevelingen	7
1. Aanleiding voor het onderzoek	10
2. Bevindingen kwantitatieve analyse	18
3. Conclusies	19
4. Aanbevelingen	25
DEEL 2: rapportage zes opleidingen	29
5. Bedrijfskunde MER	30
6. Bouwkunde	45
7. Leisure management	70
8. Verpleegkunde	88
9. AD Officemanagement	107
10. AD Ondernemen	124

Deel 1:

Overkoepelende conclusies en aanbevelingen

Overkoepelende conclusies en aanbevelingen

Onderstaande tabel bevat een overzicht van de conclusies en aanbevelingen.

Endogene factoren die bijdragen aan uitval van studenten	Te bereiken situatie	Acties Hogeschool Rotterdam
WARRIGE BINNENKOMST <ul style="list-style-type: none"> Motivatiesprek vaak onvoldoende serieus Competentie-onderzoek onvolledig, niet inhoudelijk 	Optimale consultatie c.q. verwijzing student	<ul style="list-style-type: none"> Bepalen dat lacunes worden aangevuld vóór aanvang opleiding Serieus motivatiesprek & serieus competentie-onderzoek → geïntegreerd consult c.q. verwijzing Scherper onderscheid verwant / niet-verwant MBO Adequate correctie lacunes
DIDACTISCH CONCEPT OPLEIDING ONHELDER <ul style="list-style-type: none"> Propedeuse selectief? Zo ja, dan geen latere selectie op geschiktheid Geen selectieve propedeuse, wat dan? 	Helder en geïnternaliseerd didactisch concept opleiding	<ul style="list-style-type: none"> Beraad CvB/ID/OM over toegestane bandbreedte → Strategie ID/OM → Collectieve professionalisering docentencorps Interne evaluatie
SUPPORT STRUCTUUR ONVOLDOENDE GEÏNTEGREERD <ul style="list-style-type: none"> Rol SLC in relatie tot docent Rol PC in relatie tot SLC / docent Decaan alleen 2e echelon? 	Geïntegreerde supportstructuur waarin rolverdeling complementair is	<ul style="list-style-type: none"> Beraad CvB/ID/OM over gewenste mate van standaardisatie → plan ID/OM → training SLC's → training PC's → Periodieke ontmoeting SLC's/PC's/decaan Intern toezicht
BINDING NIET VERZEKERD <ul style="list-style-type: none"> Insluiting gehele groep onvoldoende uitdrukkelijk doel Opbouw groepen en teams onvoldoende doordacht 	Per opleiding doordacht strategie voor bereiken optimale binding	<ul style="list-style-type: none"> Strategie CvB over rol studieverenigingen en verwante verbanden → plan OM en docenten Groepswerk Vroege signalering knelpunt Collectieve professionalisering docenten

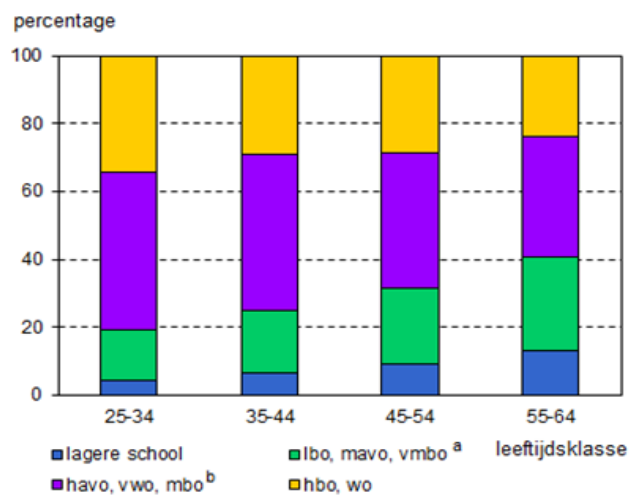
Endogene factoren die bijdragen aan uitval van studenten	Te bereiken situatie	Acties Hogeschool Rotterdam
ONDERZOEKORIËNTATIE <ul style="list-style-type: none"> • Gekunsteld • Onvoldoende toegespitst • Onvoldoende betrokken op beroepsuitoefening • Vakken soms gegeven door docenten zonder onderzoekservaring 	Beroepsuitoefening centraal: onderzoekende vaardigheden daar aan gekoppeld	<ul style="list-style-type: none"> • Reflectieconferentie CvB over optimale richting • Drang vanuit ID/OM om onderzoekende oriëntatie te koppelen aan beroepsuitoefening Collectieve bijscholing deel docentencorps in beroepspraktijk
VERARMING <ul style="list-style-type: none"> • Meer zorgplicht • Meer bijverdienen 		Niet te beïnvloeden door de Hogeschool Rotterdam
DISCRMINATIE ARBEIDSMARKT <ul style="list-style-type: none"> • Stage zoeken is een knelpunt • Ontmoediging 		Stage organisatie zo regelen dat iedereen dezelfde kans op een goede stage heeft
SOFT MBO <2011 <ul style="list-style-type: none"> • Te gemakkelijk afstuderen • Niet zelfstandig studeren 		Overleg met ROC's over wie wat voor rekening neemt
ONEIGENLIJKE INVLOED ACCREDITATIE <ul style="list-style-type: none"> • Organisaties in richting quasi-academisch onderzoek 		Bestrijden vanuit de Vereniging Hogescholen

1. Aanleiding voor het onderzoek

1.1 Historie

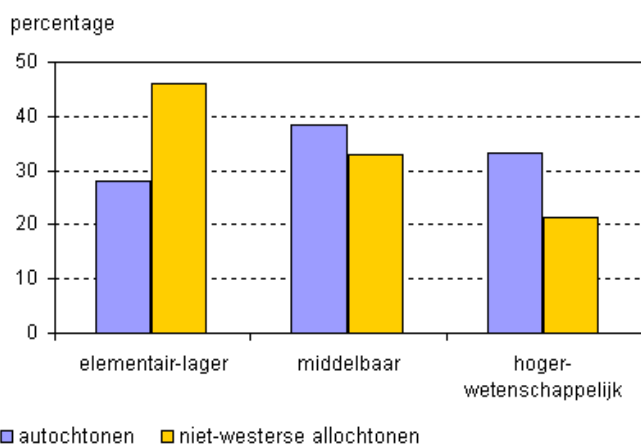
Voor jongeren die afkomstig zijn uit milieus waarin eerder hoger onderwijs niet aan de orde was, is sinds jaar en dag een leerweg via het hbo een zeer geschikte methode voor emancipatie gebleken. Eerder was (m)ulo-kweekschool- etc. een beroemde leerweg, meer recent is de leerweg mbo- hbo massaal benut. In sommige studierichtingen van het hbo zijn mbo-ers meer succesvol dan studenten met een andere vooropleiding. In 2015 verschenen onrustbarende nieuwe statistieken over in het algemeen dalend studiesucces in het hbo gedurende de afgelopen tien jaar. Met name het studiesucces van in het hbo doorstromende mbo-ers daalde, en daarbinnen weer extra sterk dat van niet-westers allochtone doorstromers. De groep niet-westerse allochtone doorstromers komt grotendeels voort uit een milieu waarin deelname aan het hoger onderwijs eerder niet plaats vond. Het zelfde geldt voor de statistisch onderscheiden groep met de laagste sociaal-economische status (SES). Die beide groepen overlappen sterk. Wij beschikten echter niet over cijfers over studiesucces, onderscheiden in SES groepen.

Niet-westerse allochtonen zijn gemiddeld lager opgeleid dan autochtonen. Van de niet-westerse allochtonen had in 2011 18% de lagere school als hoogst voltooide opleiding. Onder autochtonen was dat 7%. Het aandeel hoogopgeleiden onder niet-westerse allochtonen (20%) was in 2011 lager dan onder autochtonen (29%). Er waren nagenoeg geen verschillen in het behaalde opleidingsniveau tussen mannen en vrouwen onder niet-westerse allochtonen. Westerse allochtonen waren in 2011 juist gemiddeld iets hoger opgeleid dan autochtonen.



Figuur 1 Opleidingsniveau van de totale bevolking van 25 tot en met 64 jaar naar leeftijdsklasse, 2011 (CBS StatLine, 2012).

In 2010 was 32% van de werkzame beroepsbevolking werkzaam in hogere of wetenschappelijke beroepen, 37% in middelbare beroepen en 30% in elementaire en lagere beroepen. Onder niet-westerse allochtonen is het aandeel mensen dat werkzaam is in elementaire of lagere beroepen aanzienlijk groter dan onder autochtonen, namelijk 46%. Het lagere beroepsniveau van niet-westerse allochtonen komt vooral door het gemiddeld lagere opleidingsniveau van niet-westerse allochtonen (zie *figuur 2*). Het is echter niet de enige verklaring. Ook met een vergelijkbare opleiding hebben niet-westerse allochtonen gemiddeld een lager beroepsniveau (*Langenberg & Lautenbach, 2007*). Deze cijfers zijn belangrijk om te begrijpen, hoe de ouderlijke milieus van de ouders van de niet-westerse allochtone studenten er uit zien.



Figuur 2 Beroepsniveau van autochtonen en niet-westerse allochtonen, 2010 (CBS).

De volgende cijfers betreffen de periode van instroom 2005-2009, het percentuele studiesucces na 5 jaar van cohorten en vergelijken steeds Nederland als geheel en de Hogeschool Rotterdam:

	Totale populatie		Mannen		Vrouwen	
	2005	2009	2005	2009	2005	2009
Nederland	55,4%	48,7%	46,4%	39,2%	63,5%	57,5%
Hogeschool Rotterdam	52,3%	46,1%	44,4%	37,9%	61,9%	55,3%

1. Aanleiding voor het onderzoek

De volgende cijfers betreffen het studiesucces van doorstromers uit het mbo:

	Totale populatie mbo doorstromers		Mannen		Vrouwen	
	2005	2009	2005	2009	2005	2009
Nederland	55,6%	44,2%	51,1%	38,6%	60,3%	49,5%
Hogeschool Rotterdam	54,4%	44,4%	49,2%	40,0%	60,6%	49,3%
			Niet-westerse allochtone mannen		Niet-westerse allochtone vrouwen	
			2005	2009	2005	2009
Nederland			35,4%	20,4%	45,7%	29,7%
Hogeschool Rotterdam			33,0%	21,1%	48,8%	35,3%

De volgende observaties zijn belangrijk:

- Het numeriek rendement daalt over de hele linie (op alle hogescholen in Nederland);
- Het numeriek rendement van mbo doorstromers daalt meer dan gemiddeld;
- Het numeriek rendement van niet-westerse allochtonen daalt nog veel sterker;
- De daling binnen de Hogeschool Rotterdam is niet sterk afwijkend van het landelijk gemiddelde en voor mbo doorstromers zelfs kleiner dan het landelijk gemiddelde;
- Het algemene karakter van de daling rechtvaardigt het vermoeden dat er ook algemene oorzaken zijn te vinden;
- Binnen de Hogeschool Rotterdam te vinden verklaringen voor de daling hebben dus waarschijnlijk bredere betekenis.

De Hogeschool Rotterdam, verder te noemen HR, wijdde een essay aan dit probleem (Bormans, R. e.a. (2015). Kwaliteit in de klas. Den Haag: Vereniging Hogescholen.), terwijl een groep mensen rond Roel in 't Veld een congres voorbereidde over de kwaliteit van onderwijs. In de zomer van 2015 volgde een besluit tot samenwerking:

- In een gezamenlijk onderzoek zouden de oorzaken van de daling nader worden bekeken.
- Daartoe zouden onderzoeker duo's, bestaande uit een betrokken deskundige medewerker van de HR en een medewerker uit de groep van In 't Veld, een overzichtelijk aantal opleidingen bij de HR onder de loep nemen (zie voor een lijst met de duo's onderstaande tabel).
- De resultaten zouden in een studieconferentie worden gepresenteerd.

Het College van Bestuur besloot welke opleidingen onderwerp van onderzoek zouden zijn: de opleidingen tot bachelor bouwkunde, bedrijfskunde, leisure management, en verpleegkunde, en een tweetal opleidingen tot de associate degree: office management en ondernemen.

De volgende tabel bevat een overzicht van de onderzoekers per opleiding:

Bedrijfskunde MER	<ul style="list-style-type: none"> • Pauline Modderman (KWINK groep) • Esther Huffener (KWINK groep) • Lucie Haskova (Hogeschool Rotterdam)
Bouwkunde	<ul style="list-style-type: none"> • Thijs Schaap (destijds zzp-er) • Erik van Dijk (Hogeschool Rotterdam)
Leisure management	<ul style="list-style-type: none"> • Thijs Schaap (destijds zzp-er) • Annemieke van den Berg (Hogeschool Rotterdam)
Verpleegkunde	<ul style="list-style-type: none"> • Pauline Modderman (KWINK groep) • Esther Huffener (KWINK groep) • Annemieke van Lieshout (Hogeschool Rotterdam) • Elise de Jongh (Hogeschool Rotterdam)
AD Officemanagement	<ul style="list-style-type: none"> • Thijs Schaap (destijds zzp-er) • Hassan Ait Ben Ali (Hogeschool Rotterdam)
AD Ondernemen	<ul style="list-style-type: none"> • Thijs Schaap (destijds zzp-er) • Yuri Villa Ridders (Hogeschool Rotterdam)

1. Aanleiding voor het onderzoek

1.2 Onderzoeksvragen

Het doel van het onderzoek was verklaringen te vinden voor de verandering van het numeriek rendement in de afgelopen tien jaar. Vooraf was een lijst met hypothesen als handvat voor het onderzoek opgesteld. Observaties over wat zich in en rond het hbo in de afgelopen tien jaar afspeelde lagen ten grondslag aan de formulering. Deze lijst kon door ieder duo aangevuld en gemodificeerd worden. De lijst luidde als volgt:

HYPOTHESES

1.1 Student

- 1.1.1 De student ontdekt in een strenger klimaat indringender dat de opleiding te moeilijk is
- 1.1.2 De student betwijfelt in een economische crisis meer of hij ooit een baan zal krijgen met deze opleiding
- 1.1.3 De student is onzeker over werk in het algemeen tijdens een economische crisis en grijpt elke kans op werk aan

1.2 Maatschappelijke omgeving student, peers student

- 1.2.1 Bij toenemende werkloosheid onder afgestudeerden komt uit de omgeving twijfel over de waarde van de opleiding
- 1.2.2 Bij een kwakkelende arbeidsmarkt is de attractiviteit van crimineel werk toegenomen

1.3 Vrienden student

- 1.3.1 Uitval is besmettelijk, lokt meer uitval uit
- 1.4 Vooropleiding student
 - 1.4.1 De kwaliteit van de vooropleiding in het mbo is plotseling gedaald, bijvoorbeeld door bezuinigingen

1.5 Studiekeuze student

- 1.5.1 De zorgvuldigheid van studiekeuze van de student is in de beschouwde periode merkbaar gedaald
- 1.5.2 De faciliteiten van HR om de studiekeuze van doorstromers uit het mbo te begeleiden zijn in de beschouwde periode merkbaar afgenomen

1.6 Docent

- 1.6.1 De individuele docent is in de beschouwde periode anders gemotiveerd geraakt naar mbo doorstromers dan te voren.
- 1.6.2 De individuele docent heeft in de beschouwde periode andere instructies ontvangen omtrent mbo-doorstromers dan tevoren

1.7 Studiebegeleider

- 1.7.1 In de beschouwde periode is de studiebegeleiding anders dan te voren georganiseerd.
- 1.7.2 De werkinstructie van de studiebegeleiders is in de beschouwde periode gewijzigd.

1.8 Docentencorps

- 1.8.1 De samenstelling c.q. de instelling van het docentencorps is in de beschouwde periode betekenisvol veranderd.
- 1.8.2 De werkinstructie van het docentencorps is in de beschouwde periode gewijzigd.

1.9 Leiding opleiding

- 1.9.1 De opvatting van de leiding omtrent het pedagogisch karakter van de opleiding is gewijzigd
- 1.9.2 De manier waarop de leiding naar uitval kijkt is gewijzigd
- 1.9.3 De manier waarop de leiding aandacht geeft aan voorkoming van uitval is gewijzigd
- 1.9.4 De wijze waarop de leiding selectiviteit beschouwt is gewijzigd
- 1.9.5 De wijze waarop de leiding rapporteert over uitval is gewijzigd
- 1.9.6 De nadruk vanuit de leiding op een kwalitatief minimumniveau van ieder afstuderende is toegenomen

1.10 Leiding Hogeschool

- 1.10.1 De wijze waarop de leiding van de hogeschool het pedagogisch karakter van de opleiding beziet is gewijzigd
- 1.10.2 De wijze waarop de leiding van de hogeschool naar uitval kijkt is gewijzigd.
- 1.10.3 De wijze waarop de leiding van de hogeschool voorkoming van uitval beloont is gewijzigd
- 1.10.4 De nadruk door de leiding van de hogeschool op het kwalitatieve minimumniveau van iedere afstuderende is toegenomen.
- 1.10.5 De wijze waarop de leiding van de hogeschool rapporteert over uitval is gewijzigd.

1.11 De overheid

- 1.11.1 Ministerie en inspectie zijn in de beschouwde periode meer nadruk gaan leggen op cognitieve minimumvereisten.
- 1.11.2 Ministerie en inspectie zijn in de beschouwde periode strenger geworden over de inhoud van examens in het hbo.

1.12 Overige hypotheses

- 1.12.1 De samenstelling van de groep allochtonen is in de beschouwde periode gewijzigd.
- 1.12.2 De studievoortgang van allochtonen wordt verzwakt doordat zij weten dat zij op de arbeidsmarkt gediscrimineerd zullen worden.

1.3. Onderzoeksmethode

De onderzoeksmethode was tweërlei: enerzijds werd beschikbaar cijfermateriaal bestudeerd en anderzijds vonden per opleiding enkele tientallen half gestructureerde interviews plaats. Het onderzoekerduo vervaardigde vervolgens een conceptrapport per opleiding. De toets op feitelijke (on)juistheden is in ieder onderzoekerduo gedaan door de onderzoeker vanuit de Hogeschool Rotterdam.

Tussentijds is aan de afdeling BMI van de HR gevraagd om het beschikbare cijfermateriaal te verfijnen door onderscheid te maken tussen doorstromers uit verwante en doorstromers uit niet-verwante mbo opleidingen.

1.4. Belangrijke verklarende factoren voor studiesucces

ALGEMEEN

Studiesucces is in dit onderzoek in beperkte zin aan de orde geweest. Uitsluitend numerieke rendementen in de gedaante van diploma's zijn als maatstok gebruikt. En dan nog alleen diploma's binnen de studierichting waarin de hbo studie is aangevangen. Deze vorm van cohortmeting per opleiding toont veel lagere rendementen dan wanneer de wisseling van studierichting mede in de beschouwing wordt betrokken. Wanneer je bijvoorbeeld meet, hoeveel procent van een bepaalde groep in jaar x het hbo binnenstroomt en vervolgens ooit een hbo bachelor diploma behaalt, vind je veel hogere cijfers. Voor ons onderzoekdoel volstaat de door ons gehanteerde methode in voldoende mate. Een groot aantal factoren werkt in op studiesucces:

- de maatschappelijke situatie waarin de student verkeert; verschaft het ouderlijk gezin of een andere directe omgeving verstandige adviezen voor studiekeuze en -verloop? Zijn voldoende financiële middelen en beschikbare tijd aanwezig? Welke invloed oefenen vrienden en soortgelijke sociale relaties uit?
- de vooropleiding van de student; heeft deze de competenties verschaft om met succes een hbo opleiding aan te vangen? Hierbij gaat het niet alleen om kennis maar ook om studie- en andere vaardigheden.
- de uitvoering van het curriculum. Sluit deze in de keuze van werkvormen en het optreden van docenten aan bij de motivatie en leerstijl van de studenten? Welke is de werking van bindende adviezen?
- de begeleidingsstructuur binnen de opleiding; dragen studieloopbaancoach en peercoach voldoende bij aan studiesucces? Draagt de studievereniging bij aan studiesucces?

Daarbij beschouwen de onderzoekers alleen de wijzigingen gedurende onderzoekperiode, zowel in de verklarende factoren als in studiesucces.

2. Bevindingen kwantitatieve analyse

De overal aanwezige scherpe daling van het numeriek rendement van niet westerse allochtone doorstromers uit het mbo in de beschouwde bacheloropleidingen krijgt een milder aanzien indien:

- de meting na vijf jaar wordt vervangen door een meting na acht jaar
- de diplomahouders van niet verwante mbo opleidingen er uit worden gezeefd

De in de afgelopen tien jaar werkzame veranderingen leidden dus in veel gevallen vooral tot vertraging van de studie, en daarnaast ook maar soms in veel mindere mate tot vergroting van uitval.

Het is merkwaardig, dat het onderscheid tussen verwante en niet verwante vooropleidingen kennelijk eerder in de beschouwingen geen rol speelde. Wij als onderzoekers waren de eersten, die voor de betrokken HR opleidingen lieten uitrekenen, hoe de rendementverschillen er uit zien tussen beide groepen van vooropleidingen.

Vaak zien we per opleiding een grillig verloop van het studiesucces van jaar tot jaar. Constant is echter de bevinding, dat niet westerse allochtonen lager scoren dan autochtonen. In sommige opleidingen zien we recent het verschil dalen.

In het tweetal onderzochte AD opleidingen zien we na een enthousiaste start eveneens een daling van het numeriek rendement optreden, en nemen we ook waar, dat niet-westerse allochtone studenten lager scoren dan andere categorieën.

3. Conclusies

Nogmaals zij er met nadruk op gewezen, dat steeds is gespeurd naar verklaring van verandering in de afgelopen tien jaar, en niet meer dan dat. Dus wij hebben geen oordeelsvorming over het huidige studiesucces nagestreefd.

VOOR NIET WESTERSE ALLOCHTONEN IS BUITEN DE RELATIE MET HBO OPLEIDINGEN IN NEDERLAND HET VOLGENDE VERANDERD.

De overwegend sociaaleconomisch zwakkere groep waaruit de meeste niet-westerse allochtone studenten voortkomen is in relatieve zin in de afgelopen tien jaar in welvaart gedaald. Deze welvaartsdaling heeft zowel van doen met een grotere kans op werkloosheid als op versobering of wegvallen van zorgarrangementen als gevolg van overheidsbezuinigingen. Als gevolg daarvan is het beroep dat vanuit de huiselijke kring wordt gedaan op studenten voor hulp en ondersteuning toegenomen (terwijl dit beroep vergelijkenderwijze al groot was gezien de sterke familiebanden in deze groeperingen). Dit kost meer aandacht en tijd, die dan dus niet beschikbaar is voor de studie. Wij hebben niet kunnen vast stellen, in hoeverre ouders aandringen op het verlaten van het onderwijs met het oog op de noodzaak van meer gezinsinkomsten. Minder kans op werk zal in het algemeen studiemotivatie verzwakken, maar tegelijkertijd wellicht de neiging om additioneel onderwijs te volgen teneinde voornoemde kans te vergroten versterken. Wij hebben geen duidelijk salderend effect hiervan kunnen vaststellen. Betrokken deskundigen zijn van oordeel, dat het grotere beslag op gezins- en familie-ondersteuning een gedeeltelijke verklaring biedt voor verminderd studiesucces. Gezien de constatering dat vooral ook vertraging van de studie is opgetreden, lijkt ons deze groep van verklarende factoren belangrijk en plausibel.

In de afgelopen tien jaar is geleidelijk steeds duidelijker geworden dat er massaal discriminatie op de arbeidsmarkt plaats vindt, in het bijzonder in de richting van

niet westerse allochtonen. Dit is een ontmoedigende factor. De allochtone jongere ondervindt de gevolgen hiervan al bij het zoeken naar een stageplek, voor zover de verantwoordelijkheid hiervoor bij hem berust (soms nemen opleidingen de zorg voor stageplekken zelf op hun schouders). Verhalen van etnisch verwante recent afgestudeerden over discriminatie bevorderen de gedachtegang, dat het behalen van een diploma er toch niet zo veel toe doet.

Opvallend weinig aanwezig was de constatering van discriminatie binnen de HR. De betrokken deskundigen verschillen in hun opvatting over het relatieve belang van deze groep verschijnselen voor uitval.

Gedurende de eerste helft van het afgelopen decennium is binnen het mbo veel druk uitgeoefend om meer deelnemers te laten afstuderen. Verhoging van het numeriek rendement daar was een belangrijk doel van beleid. Die druk heeft wellicht voor een niveaudaling van de zwakste geslaagden geleid, omdat ook minder begaafden naar de eindstreep werden geholpen. Na 2010 is dit veranderd.

VOOR NIET WESTERSE ALLOCHTONEN HEEFT TEVENS EEN REEK RELEVANTE ONTWIKKELINGEN BINNEN HBO OPLEIDINGEN PLAATS GEVONDEN.

Op nationaal niveau heeft een kwestie gespeeld rond de hogeschool Inholland. Binnen en buiten de opleidingen is vanaf 2010 meer nadruk gelegd op onderzoekachtige vaardigheden. Dit heeft met zich gebracht dat meer nadruk is komen te liggen op cognitieve competenties, waarin mbo afgestudeerden minder dan gemiddeld goed zijn. En minder nadruk op de skills waarin mbo-ers relatief vaker goed zijn. Met name de commerciële organisaties die rond accreditaties rollen vervullen hebben wellicht nog sterker dan kabinet of inspectie- bijgedragen aan zeer veel nadruk op scholing in onderzoek dat veel gelijkenis

3. Conclusies

vertoont met universitair onderzoek. Dit als een soort veiligheidsvoorziening voor accreditatie. Deze oneigenlijke invloed bereikte opleidingen waarin de meerderheid van het docentencorps geen ervaring met zulk onderzoek heeft. Het gevolg was dat het onderwijs niet alleen gericht raakte op een onderzoekende houding van de student maar ook op de vervaardiging van producten die lijken op die in het wo zoals de scriptie. En wel scripties over onderzoek dat niet intens verbonden is met de toekomstige beroepspraktijk.

Pas recent zien we dat binnen het hbo een meer kritische houding tegenover dit proces van quasi-academisering ontstaat, onder invloed van lectoren als Timmermans en Welten, en herbezinning plaats vindt op een specifieke invulling van een bij het hbo passende notie van onderzoekende houding en bijbehorende skills. Ongetwijfeld biedt de zojuist beschreven verandering een gedeeltelijke verklaring voor het gedaalde studiesucces van doorgestroomde mbo-ers. Voor zover cognitieve competenties verbonden zijn met taalvaardigheid, is te begrijpen dat niet-westerse allochtonen die taal minder goed beheersen dan autochtonen hierdoor nog ernstiger werden getroffen.

Wij vinden het een ernstig verschijnsel dat de kwaliteitszorg zoveel niet gelegitimeerde invloed uitoefent op het curriculum, vooral omdat aanwijzingen ontbreken dat hierdoor de aansluiting met de beroepsuitoefening verbetert. Op deze wijze verlaagt de kwaliteitszorg mogelijk de kwaliteit van onderwijs.

Ook op andere punten is in de afgelopen zes jaar de houding van opleiders naar studenten strenger geworden. Striktere toetsing geldt, wellicht soms nog meer dan beter onderwijs geven, als een waarborg voor kwaliteit. Als golfbeweging vanuit een eerder verleden, waarin het streven naar een zo hoog mogelijk numeriek rendement sterk op de voorgrond stond, is dit begrijpelijk, maar het is ons inziens onzeker of de huidige

situatie evenwichtig is, in de betekenis dat het streven naar voldoende studiesucces en het streven naar kwaliteit elkaar in evenwicht houden.

3.1. Het onderwijs op de HR

In het algemeen is vast te stellen, dat onvolkomenheden in het onderwijs zwakke studenten meer dan evenredig raken. Daarom zijn wij systematisch nagegaan hoe het een student, en dan in het bijzonder een niet-westerse allochtone doorstromer uit het mbo, op de HR vergaat. Vanaf het aantreden van de huidige voorzitter van het College van Bestuur is veel meer aan afzonderlijke opleidingen overgelaten. De daardoor ontstane variëteit is soms heel goed te verklaren uit de aard van de desbetreffende opleiding maar soms ook niet.

3.1.1. De binnenkomst

Het regime van de HR bij binnenkomst van de student is gevarieerd. Bij de meeste opleidingen vindt een gesprek met de aantredende student plaats omtrent motivatie en eventueel optredende deficiënties. Deze gesprekken vinden met zeer uiteenlopende intensiteit plaats. Veel is overgelaten aan de afzonderlijke opleidingen. Soms lijkt het gesprek op een welkomstpraatje, terwijl elders een zeer serieus verbaal onderzoek plaats vindt. Docenten beschouwen het voeren van deze gesprekken veelal als een last, en voelen zich machteloos, omdat de aantredende student een eventueel advies aan zijn laars kan lappen. In een enkel geval bleek dat men deze gesprekken door gevorderde studenten liet voeren.

Wat bijna overal ontbreekt, is een systematisch assessment van kennis en vaardigheden van de aankomende student.

Zijn deficiënties geconstateerd, dan zijn soms cursussen voorhanden, voorafgaand aan de aanvang van de opleiding, terwijl in andere gevallen verwezen wordt naar de mogelijkheid om tijdens de opleiding tot compensatie te komen, bijvoorbeeld door het volgen van keuzevakken. Bij de AD opleidingen werd de vakantie school, een voorziening om tijdens de grote vakantie studenten bij te scholen voor aanvang van de opleiding, meermalen geroemd.

Vaak ook ontstaan moeilijkheden, doordat aankomende studenten zich zo laat melden, dat het niet meer mogelijk is om voorafgaand aan de start van de opleiding de lacunes te vullen.

Deze enigszins warrige situatie is natuurlijk vooral nadelig voor studenten met een niet perfecte vooropleiding.

3.1.2. De indeling van een jaargroep studenten

Bij aanvang van de opleiding worden grote groepen opgeknipt in klassen. In veel gevallen vindt deze indeling tamelijk willekeurig plaats, en in ieder geval niet met het doel om in iedere groep een zo groot mogelijke variëteit tot stand te brengen. Veel managers en docenten gaan niet erg graag bewust om met verschillen tussen studenten, noch etnische noch qua vooropleiding. In sommige opleidingen, waaronder verpleegkunde en bouwkunde, is een formeel onderscheid aangebracht in die zin, dat studenten met een verwante mbo vooropleiding de bachelor graad in drie jaar kunnen bereiken.

Algemeen bekend en door de leiding van de HR onderschreven is, dat binding een belangrijke determinant voor studiesucces is waaronder binding aan een sociale groep, inclusie. Daar waar de bestaande indeling tot sociale uitsluiting van sommigen leidt, blijft dat veelal onopgemerkt, totdat knelpunten in de studievoortgang optreden.

3.1.3. Het didactische concept

Binnen veel opleidingen bestaat vaagheid over de kenmerken van het didactische concept: met name de vraag of de propedeuse een definitieve selectiedrempel is, bestaat ook binnen een en dezelfde opleiding verschil van inzicht. Feitelijk vindt vaak ook na de propedeuse selectie plaats. De verdediging van betrokkenen luidt dan meestal:

Of “je kon toch niet bij de propedeuse al zien, wat uit de latere stage blijkt, dat deze student bepaalde kenmerken mist die noodzakelijk zijn voor succesrijke beroepsuitoefening”

Of/en “toen deze student de propedeuse aflegde, was nog niet bekend dat we nu in de hoofdfase heel veel nadruk leggen op X”.

Wij zijn van oordeel, dat helderheid van het didactische concept van groot belang is. In beginsel behoort bij een selectieve propedeuse het rechtsgevolg, dat daarna geen selectie meer plaats vindt behalve als de student zich niet voldoende inspant. Bij latere wijzigingen in het curriculum behoort het risico niet eenzijdig bij de student te liggen.

Voor een adequate toedeling van verantwoordelijkheden is voornoemde helderheid eveneens noodzakelijk. Het komt ons schadelijk voor, dat het docentencorps van een opleiding uiteenlopende opvattingen heeft over het didactische concept. In ieder geval is dit ten dele veroorzaakt, doordat bijscholing en nadere vormen van professionalisering van docenten overwegend individueel plaats vinden en niet collectief, en mede met het doel om overeenstemming over majeure kenmerken van de opleiding tot stand te brengen.

3. Conclusies

3.1.4. Het bindend studieadvies

Het instrument Bindend Studieadvies (BSA) heeft tot doel om de student aan te sporen tot het behalen van studiepunten. Presteert de student onvoldoende, dan kan hij de opleiding niet vervolgen. Gedurende de beschouwde periode is het BSA ingevoerd en vervolgens per opleiding een of meermalen gewijzigd, steeds met dezelfde beweging, namelijk dat het aantal studiepunten waar beneden een negatief advies volgt is verhoogd. In ieder geval is niet te constateren dat in dezelfde periode studenten massaal sneller of harder zijn gaan studeren. Wij onthouden ons van een opvatting over het instrument, maar bevelen aan nader onderzoek te verrichten naar de condities, waaronder het wel optimaal zou functioneren.

3.1.5. De ondersteuning van de student in het onderwijs

De mate waarin individuele docenten zich verantwoordelijk voelen voor studievoortgang verschilt aanzienlijk. Het is bepaald geen gemeengoed om aan te nemen, dat bij onvoldoende voortgang de oorzaak allereerst is te vinden in onvoldoende kwaliteit van het onderwijs, en dit is uiteraard ook niet de enige verklaring. Binnen de HR heeft zich een driedelige structuur ontwikkeld ter ondersteuning van de student: de studieloopbaan-coach (SLC), de peercoach (PC), en het studentendecanaat. Als gevolg van de hierboven reeds genoemde deconcentratie heeft het duo SLC en PC zich binnen de opleidingen uiteenlopend ontwikkeld. Daardoor zijn gedetailleerde algemene uitspraken ongeoorloofd.

Aanvaard is dat de SLC toeziet op de studievoortgang van een individuele student en adviezen verstrekt over verbetering waar nodig. Intensiteit en methode verschillen enorm. Hier en daar is te vernemen, dat per semester twintig minuten is uitgetrokken voor individueel contact. Er bestaan geen vaste gewoonten over

de contacten tussen docenten rond een student en de SLC. Er bestaat geen verplichte centrale training voor SLC's. Er bestaat ook nauwelijks toezicht op de wijze waarop een SLC zijn taak uitoefent. Evenmin bestaat er een standaard voor de doorverwijzing van een student door de SLC naar een decaan of steunpunt.

Niet-westerse allochtone studenten merken zo nu en dan op, dat de SLC wel erg weinig begrijpt van hun culturele achtergrond.

De PC krijgt zeer vaak een gunstige recensie. De roep om meer is vaak vernomen. Klachten over onvoldoende budget klinken vaak op. De PC is vooral te zien als een faciliteit die bijdraagt tot bijspijkeren. Ook hier bestaat geen standaard voor de contacten tussen docenten, SLC en PC.

In de Associate Degree opleiding Ondernemen bestaat in het tweede jaar ook een business coach, een uit het bedrijfsleven afkomstige ondersteuner van het proces om als afstudeerprestatie een businessplan te vervaardigen. Ook deze vindt een gunstig onthaal.

Naar het eigen en andermans oordeel zijn niet-westerse allochtone studenten minder goed in staat dan wel bereid om een hulpvraag te formuleren, of een verstrekte verwijzing naar een decaan of een nadere 2e echelon ondersteuner op te volgen. Zij vragen zelf ook vaak om een strengere structuur.

3.1.6. Binding

In het eerder vermelde essay geeft de leiding van de HR zelf aan veel belang te hechten aan binding van de student als belangrijke factor in studiesucces. Uiteraard is deze binding vooral te ontleen aan voortreffelijk onderwijs dat aansluit bij de fascinatie van de student en een enthousiast docentencorps.

Een andere vorm van aan de opleiding verbonden binding ervaren studenten in de groepen waarvan zij deel uitmaken. Een belangrijke groep vormt de klas, later vaak ook het project. De indeling in klassen vindt vaak tamelijk weinig doordacht plaats. Alleen bij de AD opleiding ondernemen troffen wij de doelstelling aan om de klassen maximaal gevarieerd samen te stellen. Ook is vaak niet duidelijk, wie zich verantwoordelijk voelt indien sociale uitsluiting van een of meer studenten dreigt of reeds heeft plaats gevonden.

Te constateren valt, dat in de beschouwde periode de mate waarin studenten zich intensief aan groepswerk wijden waarschijnlijk is afgenomen, omdat vanuit de kwaliteitszorg is aangevoerd, dat groepswerk niet goed individueel is te toetsen, terwijl individuele toetsing geldt als noodzakelijke voorwaarde voor betrouwbare diploma's. Ons inzicht luidt, dat een docent die met voldoende intensiteit groepswerk begeleidt zeer wel in staat is om individueel te toetsen. Het is het kind met het badwater weggooien om ter wille van gemakkelijker individuele toetsing het grote goed van groepsgewijze leren en werken weg te gooien.

Uiteenlopende groepen van niet-westerse allochtone studenten ondervinden zeer uiteenlopende problemen om zich in een groep te kunnen ontplooien. Eenheidsworst in pogingen tot oplossing is dan ook uit den boze.

In iedere opleiding dient het tot stand brengen en handhaven van optimale binding tot de kernelementen van de didactische strategie te behoren, en dat is thans niet het geval.

De eerder geformuleerde hypothese dat het criminele milieu met zijn eigen soort binding zuigkracht zou uitoefenen op matig voor de studie gemotiveerde studenten is slechts in een van de tientallen interviews spontaan als verklaring voor uitval naar voren gebracht.

3.1.7. Onderzoekgerichtheid

Wij merkten reeds op, dat in de afgelopen tien jaar de grootste interne verandering in het hbo de versterking van de onderzoekgerichtheid betreft. Waarschijnlijk vooral ingegeven door de naweeën van Inholland, in tamelijk vage gedaante en dikwijls met een beroep op de verlangens vanuit het afnemende veld. Gegeven de grote variëteit van de aard van de beroepsuitoefening is het tamelijk onwaarschijnlijk, dat dit verlangen eenvormig overal zou bestaan. Wij wezen reeds eerder op de oneigenlijke invloed van commerciële accreditingsorganisaties op dit punt. In het algemeen heeft in de opleidingen (met uitzondering van de AD opleidingen) een toename plaats gevonden van de nadruk op cognitieve competenties. Uiteraard is dit niet de sterkste kant van mbo doorstromers die nu juist al meer over professionele competenties beschikken. Onder het kopje onderzoek is een aantal uiteenlopende doelen en interventies te onderscheiden:

- het aanleren van het vermogen van de student om reflexief in de beroepsuitoefening te opereren: the reflexive practitioner;
- het aanleren van onderzoekend gedrag, zoals het niet voetstoots aanvaarden van waarheden, het redeneren in termen van argumentatie, het zoeken van legitieme kennisbronnen, e.d.;

3. Conclusies

- het aanleren van de bekwaamheid om onderzoek te verrichten.

Van de eerste twee is aan te nemen dat ze in redelijke mate tot het onderwijspakket kunnen behoren, al moet men bedenken dat bijvoorbeeld de diepgang van reflexiviteit daarmee nog niet is aangegeven.

Bij het derde punt is nader te bepalen, wat hier onderzoek is te verstaan. Waar te nemen valt, dat in veel opleidingen een soort quasi-academische onderzoekgerichtheid is geïntroduceerd met cursussen methoden en technieken, spss en gevraagde producten als scripties. Daarbij is de werkelijke relatie met de beroepsuitoefening veelal verdund. Terecht is recent door lectoren als Timmermans en Welten aangevoerd, dat deze laatste ontwikkeling onwenselijk is, omdat onderzoek (gerichtheid) in het hbo zich juist op (vernieuwing van) de beroepsuitoefening zou moeten concentreren. Bovendien is het docentencorps in meerderheid in het geheel niet getraind in het verrichten van academisch onderzoek.

Uiteraard vereisen producten als scripties een meer ontwikkeld taalgebruik dan de presentatie van een meesterproef of ontwerp. De vanuit de vooropleiding mbo verworven voorsprong verdamppt zo, en voor niet-westerse allochtone studenten is de geringere taalvaardigheid dan een ernstige handicap.

4. Aanbevelingen

In dit hoofdstuk beperken wij ons tot aanbevelingen die actie van managers vergen. Dus elders in het rapport voorkomende aansporingen tot nader onderzoek laten wij hier buiten beschouwing.

4.1. De binnenkomst

Het is zowel in het belang van de HR, de afzonderlijke opleidingen en de individuele student dat voorafgaand aan de aanvang van de opleiding is vastgesteld of motivatie en kwalificatie van de aankomende student voldoende zijn. Daarom dient aandacht uit te gaan naar een zorgvuldige bepaling van verwante en niet-verwante vooropleidingen, in het bijzonder mbo. Ook dienen de rechtsgevolgen hiervan zorgvuldig te zijn geregeld. Bovendien is het van groot belang dat deficiënties en lacunes worden verwijderd voordat de opleiding aanvangt. Zo niet, dan is reeds bij aanvang een deel van de jaargroep op achterstand.

Wij bevelen aan, dat voor de HR als geheel een sterk geprofessionaliseerd binnenkomstproces plaats vindt met de volgende kenmerken:

- iedere zich aanmeldende student maakt twee (state of the art samengestelde) digitale testen, een die motivatie toetst en een die noodzakelijke aanvangscompetenties, eventueel per opleiding gedifferentieerd, maar in ieder geval in het bijzonder taal, toetst;
- met de uitslag in de hand voeren een daartoe gekwalificeerde docent en de student een gesprek, aan het slot waarvan een dringend of zelfs dwingend, afhankelijk van de juridische mogelijkheden, advies volgt. Dit advies bevat de volgende elementen: het wel of niet gaan volgen van de desbetreffende opleiding; bij een negatief advies een positief geformuleerde suggestie voor een alternatieve opleidingsroute. Indien te corrigeren deficiënties of lacunes zijn aangetroffen, houdt het voorwaardelijk positieve

advies ook een voorstel in om daarin te voorzien, voorafgaand aan de aanvang van de opleiding.

Het komt ons aanbevelenswaardig voor, dat voornoemd binnenkomstproces gestandaardiseerd voor de gehele HR wordt ontworpen, met differentiatie per opleiding op het punt van verwante/niet-verwante vooropleidingen en vereiste aanvangscompetenties.

Een trainingsprogramma voor de gesprekvoerende docent is noodzakelijk, al was het alleen maar om de uitslagen van de testen goed te kunnen interpreteren.

4.2. Het didactische concept

Noodzakelijk is een helder en volledig geïnternaliseerd didactisch concept per opleiding. Wij bevelen aan, dat de eerste stap op weg naar verwezenlijking bestaat uit een toegespitst beraad van CvB, directeuren en opleidingsmanagers met als doel overeenstemming te bereiken over het antwoord op de vraag, hoeveel differentiatie tussen didactische concepten binnen de HR vereist is (of in andere termen, hoeveel standaardisatie gewenst is). Daarbij dient uitgangspunt te zijn, dat een didactisch concept in ieder geval selectiedrempels en consequenties daarvan dwingend bepaalt.

Een dergelijke opzet is geenszins in strijd met de sturingsfilosofie binnen de HR, die veel ruimte laat voor zelfsturing op het niveau van de opleiding. Wij bepleiten geen eenheidsworst maar wel in de eerste plaats helderheid en in de tweede plaats samenhangende conceptualisering en doorwerking in de praktijk van het didactisch concept op ieder niveau.

4. Aanbevelingen

Stap 2 bestaat uit het indien gewenst vorm geven van HR brede standaarden.

Stap 3 bestaat uit het door Instituutsdirecteur en opleidingsmanagers verder specificeren van het didactisch concept van iedere opleiding.

Stap 4 bestaat uit een collectief professionaliseringsprogramma voor het gehele docentencorps met als doel het didactisch concept te internaliseren en daarbij passend onderwijs te definiëren.

4.3. De ondersteuning van de student in het onderwijs

Doel is te komen tot een geïntegreerde structuur voor ondersteuning van de student, waarin de rolverdeling onomstreden en helder is, en alle verwijspatronen transparant zijn.

De eerste stap op weg naar verwezenlijking bestaat uit een toegespitst beraad van CvB, directeuren en opleidingsmanagers met als doel overeenstemming te bereiken over het antwoord op de vraag, hoeveel standaardisatie voor de HR als geheel wenselijk is.

Stap 2 bestaat uit het indien gewenst vorm geven van HR brede standaarden. Ook is mogelijk, dat de standaardisatie zal leiden tot HR brede trainingsfaciliteiten voor SLC's en PC's.

Stap 3 bestaat uit het door Instituutsdirecteur en opleidingsmanagers verder specificeren van de optimale structuur per opleiding, inclusief een geschikte vorm van toezicht op het functioneren van SLC's en PC's.

Uitgangspunt is: de patronen van verwijzing van docent naar SLC en/of PC, en van deze drie naar het 2e echelon, dat bestaat uit decanen en steunpunten,

dienen helder en onomstreden te zijn. SLC is een nuttige figuur indien voldoende gekwalificeerd en gemotiveerd. Vindt geen HR brede training plaats, dan dienen ID en opleidingsmanagers zich te beraden over een geschikte methode van training en selectie.

Het is ook nuttig, dat docenten, SLC's en decanen elkaar periodiek, bijvoorbeeld eens per jaar inhoudelijk ontmoeten op een werkconferentie waarin de periodieke evaluatie van de ondersteuning het hoofdonderwerp is.

4.4. Binding

Doel is voor iedere student binnen de HR optimale binding tot stand te brengen.

Er bestaat overeenstemming over, dat binding tussen docent(en) en student in de normale onderwijssituatie van groot belang is. Deze betreft echter niet alleen binding aan de docent, maar ook binding in de verschillende groepen waarin onderwijs en verwante activiteiten plaats vinden. In de huidige situatie vinden allerlei indelingen in groepen zonder veel criteria of reflectie plaats, zulks met een uitdrukkelijke uitzondering voor een van de beschouwde AD opleidingen waarin het criterium van wenselijke maximale variëteit per groep is aanvaard. Zoals geconstateerd, is in de beschouwde periode om verkeerde redenen de intensiteit van groepswork in het curriculum vaak afgenomen. Het verdient aanbeveling om groepswork te versterken, zowel met het oog op de competentie om met anderen - niet gelijken samen te werken als met het oog op binding.

Vaak is nu ook niet duidelijk wat te doen, indien sociale uitsluiting van sommige studenten is geconstateerd. Snelle verwijzing naar de SLC, die voorstellen kan doen aan docenten en opleidingsmanager, is noodzakelijk om tijdig te kunnen optreden.

Het verdient aanbeveling dat iedere opleidingsmanager samen met het docentenkorps zich buigt over de gewenste criteria voor en patronen van groepsindelingen, alsmede over adequate preventie en vroegsignalering van uitsluiting.

In sommige opleidingen is positief gesproken over studieverenigingen als aanvullend instrument voor binding. De bestaande praktijk is zeer divers. Het verdient aanbeveling dat het College van Bestuur zich buigt over de vraag hoe de rol van studieverenigingen op het punt van binding van studenten te optimaliseren is, en of dit HR brede actie vergt.

In ieder geval verdient het aanbeveling om collectieve professionalisering van docenten in de context van hun eigen opleiding tot stand te brengen met het doel om de sensitiviteit voor het belang van binding, insluiting en uitsluiting te vergroten en de competentie tot preventie en vroegsignalering verder te voeden.

4.5. Onderzoekgerichtheid

Doel is in de opleidingen waar nodig (voor AD opleidingen ligt dit anders) niet gekunstelde, voldoende toegepaste en op de beroepsuitoefening betrokken vormen van onderzoekgerichtheid tot stand te brengen.

Daarbij staat de eigen aard van hbo centraal. Onderzoekgerichtheid valt uiteen in uiteenlopende competenties, die ieder een specifieke uitdrukking in het onderwijs vergen: van reflectie en analytisch vermogen tot bepaalde vaardigheden zoals toepassing van correlatieberekening. Het verdient aanbeveling dat de portefeuillehouder onderzoek van het College van Bestuur een conferentie belegt om met interne en externe deskundigen overeenstemming te bereiken over de globale ontwikkelingsrichting van onderzoekgerichtheid aan de HR.

Ook hier is het doel niet centralisatie maar het bereiken van helderheid en consistentie.

Vervolgens zal iedere ID met de betrokken opleidingsmanagers in overleg treden over meer specifieke met het oog op de beroepsuitoefening vorm gegeven voorzieningen. Het gaat er om werkvormen en leerproducten te bepalen die nauwkeurig aansluiten bij de specifieke onderzoekgerichtheid die in het desbetreffende domein aan de orde is. Daarbij is ook hier weer de kwestie van gewenst collectieve professionalisering van docenten steeds aan de orde.

Het ligt op de weg van het College van Bestuur om extern de oneigenlijke invloed van commerciële, bij accreditaties betrokken organisaties aan de orde te stellen.

Deel 2:

rapportage zes opleidingen

5. Bedrijfskunde MER

5.1. Structuur van de opleiding

De opleiding Bedrijfskunde MER (BKM) valt onder het Instituut voor Bedrijfskunde. De opleiding heeft 42 docenten in dienst. Daarnaast is er een onderwijsmanager. BKM bestaat uit autonoom functionerende teams. De teams bestaan uit docentensecties die Rechtvakken aanbieden, docenten die Managementvakken aanbieden en docenten die Economievakken aanbieden. Deze teams functioneren zelfstandig. Daarnaast zijn er diverse commissies die ook autonoom functioneren:

- Opleidingscommissie (zes leden bestaande uit: drie docenten, drie studenten). De opleidingscommissie brengt advies uit over onder andere de onderwijs- en examenregeling, het onderwijs in het algemeen en kwaliteitsbevorderende maatregelen betreffende het onderwijs.
- Afstudeercommissie (twee docentleden).
- Alumnivereniging (twee docentleden). De alumni-vereniging maakt het mogelijk om informatie uit te wisselen tussen opleiding, afgestudeerden en werkveld. Het is bij uitstek een middel om contact te onderhouden met het werkveld.
- Curriculumcommissie (vijf docentleden). De curriculumcommissie zorgt ervoor dat de opleiding een geschikt en samenhangend vakkenpakket aanbiedt. De curriculumcommissie geeft advies aan de onderwijsmanager over het toekomstige vakkenpakket. Ze bekijkt ook of het curriculum accreditatiewaardig is.
- Instituut Medezeggenschapsraad (negen leden bestaande uit: vijf docenten, vier studenten). De Instituutsmedezeggenschapsraad (IMR) van het Instituut voor Bedrijfskunde geeft studenten en medewerkers de mogelijkheid mee te praten over onderwerpen

die belangrijk zijn voor werk en studie binnen het Instituut. Deze medezeggenschap voor het hoger beroepsonderwijs is in de wet geregeld.

- Beroepenveldcommissie (diverse leden vanuit de opleiding en beroepenveld). Deze commissie bestaat uit leden die inzicht hebben in de ontwikkelingen in één of meer beroepenvelden waarvoor het Instituut opleidingen verzorgt. Het doel is het bevorderen van opleidingsprofielen.
- Semesterverantwoordelijken (zeventien docentleden).
- Toetscommissie (vijf docentleden). De toetscommissie ziet toe op de kwaliteit van de toetsen. Met name wordt er gekeken of hetgeen getoetst wordt een goede afspiegeling is van de vooraf gegeven colleges (validiteit).

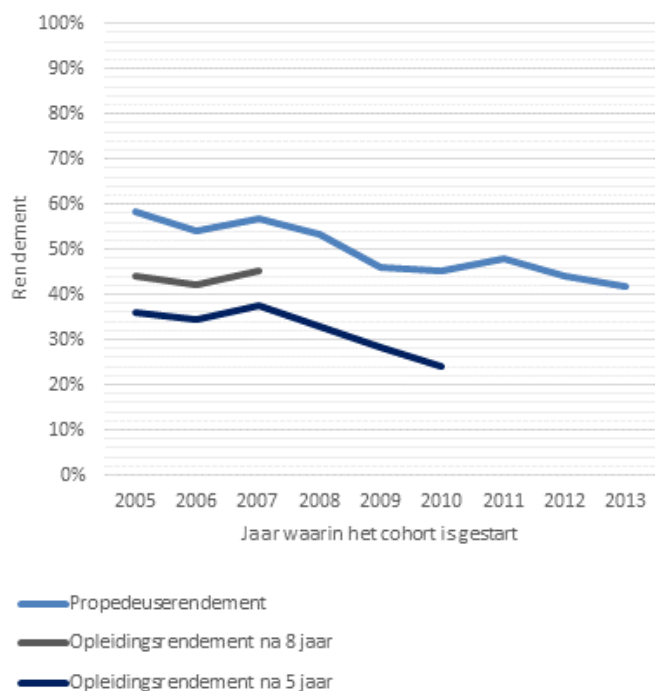
5.2. Het studierendement van Bedrijfskunde MER

In de volgende paragrafen is eerst een algemene analyse weergegeven van het studierendement van Bedrijfskunde MER. Daarna zijn de rendementscijfers weergegeven naar vooropleiding (havo / vwo / overig en mbo). Daarnaast is onderscheid gemaakt in het rendement van studenten met een autochtone achtergrond en studenten met een niet-westerse achtergrond. De veranderingen in het rendement zijn allereerst feitelijk beschreven. Vervolgens zijn de percepties van de gesprekspartners over de cijfers en mogelijke verklaringen voor verschillen en veranderingen gegeven.

FEITEN

Er is een kwantitatieve analyse gemaakt van de ontwikkeling van het studierendement (het aantal studenten dat de studie met een diploma heeft afgerond). In de

grafiek hieronder zijn de cijfers grafisch weergegeven¹. Voor de cohorten 2005 tot en met 2013 is gekeken naar het percentage studenten dat de propedeuse heeft gehaald. Daarnaast is voor de cohorten 2005 tot en met 2010 gekeken naar het percentage studenten dat de opleiding Bedrijfskunde MER binnen vijf jaar met een diploma heeft afgerond. Tot slot is er voor de cohorten 2005 tot en met 2007 gekeken naar het percentage studenten dat de opleiding Bedrijfskunde MER binnen acht jaar met een diploma heeft afgerond.



Grafiek 1: Overzicht algemene rendementcijfers Bedrijfskunde MER.

¹ Voor de grafieken in dit rapport geldt het volgende: Een punt in de grafiek duidt op de verticale as het percentage studenten aan dat het diploma heeft gehaald en op de horizontale as de positie van het begincohort in de specificatie die bij de kleur past. Dus: een punt van 40% op 2005 bij de kleur 'opleidingsrendement na 8 jaar' geeft de situatie weer van dat cohort in het jaar 2013.

In bovenstaande grafiek is te zien dat er sprake is van een algemene rendementsdaling. Dit geldt zowel voor het propedeuserendement (het percentage studenten dat de propedeuse heeft gehaald) als voor het opleidingsrendement (het aantal studenten dat het diploma binnen vijf jaar heeft gehaald). Van de studenten die in 2005 zijn gestart heeft 36% het diploma in vijf jaar gehaald, van de studenten die in 2010 zijn gestart met de opleiding heeft 24% het diploma in vijf jaar gehaald. Het propedeuse rendement is gedaald van 58% in 2004 naar 42% in 2013. Omdat voor het opleidingsrendement na acht jaar alleen de cijfers van 2005 tot en met 2007 beschikbaar zijn is het nog niet mogelijk iets uit deze cijfers af te leiden.

PERCEPTIES

In de gesprekken is een aantal redenen genoemd waarom het rendement van Bedrijfskunde MER laag is.

- Bijna alle gesprekspartners (docenten, managers en studenten) noemen dat Bedrijfskunde MER een brede studie is. Daardoor kiezen veel studenten die niet goed weten welke studie ze willen doen voor deze opleiding. "Bedrijfskunde MER is een veilige keuze voor als je nog niet goed weet welke kant je op wil". Doordat deze studenten minder gemotiveerd zijn voor de opleiding vallen ze vaker af.
- Veel gesprekspartners (zowel docenten en managers als studenten) geven aan dat studenten verkeerde verwachtingen hebben van de opleiding. Eén van de geïnterviewde studenten noemt dat studenten verwachten Bedrijfskunde MER met relatief weinig inzet kunnen halen, omdat er geen specifieke voorkennis nodig is. In de praktijk blijken studenten toch wel hard te moeten werken om de vakken te halen.
- Enkele docenten en managers noemen dat het lage rendement te verklaren is door de structuur van de studie. In één periode volgen studenten een aantal

5. Bedrijfskunde MER

kleinere vakken naast elkaar die weinig met elkaar samenhangen, daardoor is er sprake van concurrerende vakken. Daarnaast zijn er veel toetsmomenten (waardoor er meer momenten zijn waarop de student kan falen). Hierdoor is de studie niet uitdagend genoeg, waardoor studenten een afwachtende houding krijgen en hierdoor uiteindelijk hun vakken niet halen.

- Enkele docenten en studenten geven aan dat de redenen waarom studenten uitvallen heel divers zijn; er is niet één oorzaak aan te wijzen. De volgende verklaringen zijn genoemd: burn-out, persoonlijke omstandigheden, zorg voor familie/kind, studenten die gedemotiveerd raken als ze eerste tentamens niet halen, studenten die niet geleerd hebben om hard te werken en die dus op het laatste moment pas gaan leren, studenten die steeds meer tijd aan hun bijbaan besteden omdat ze geld op dat moment belangrijker vinden en studenten die gaan trouwen.

Veel gesprekspartners kunnen geen verklaringen geven voor de *daling* van het rendement. Enkele gesprekspartners noemen wel redenen waarom het rendement van Bedrijfskunde MER is gedaald vanaf 2005.

- Eén gesprekspartner beargumenteert dat er de laatste jaren nadruk is komen te liggen op 21st century skills. 21st century skills zijn impliciet uit gaan maken van veel projectopdrachten. Dit heeft het onderwijs zwaarder gemaakt waardoor meer studenten uitvallen.
- Eén gesprekspartner noemt dat studenten vergeleken met een aantal jaren geleden minder tijd in hun studie steken en meer prioriteit geven aan hun bijbaan.
- Eén gesprekspartner constateert dat studenten meer dan vroeger de perceptie hebben dat studeren alleen maar leuk is en leuk zou moeten zijn. "Studenten zijn vaker verwend".

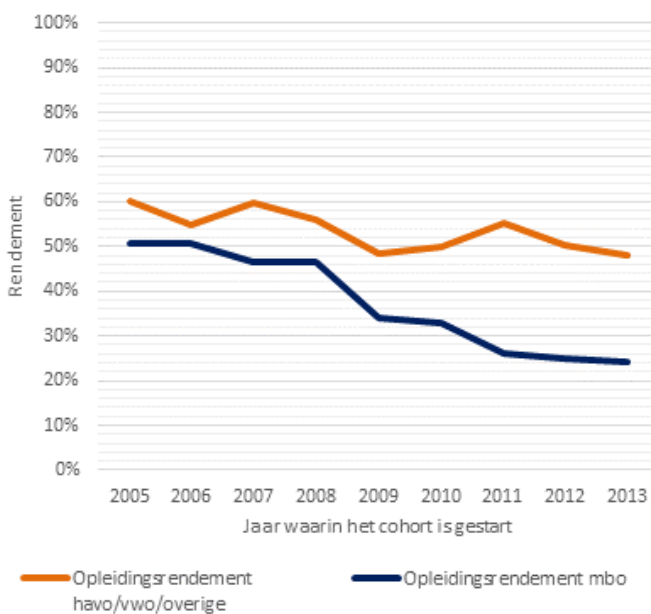
- Eén gesprekspartner noemt dat studenten zichzelf meer dan vroeger overschatten, voornamelijk over het feit hoeveel ze met een computer kunnen. Terwijl tijdens de opleiding blijkt dat studenten wel heel goed kunnen omgaan met computers, maar nog niet goed zijn in het zoeken en vinden van wetenschappelijke literatuur en het gebruik van databases.

5.2.1. Studenten met een mbo vooropleiding

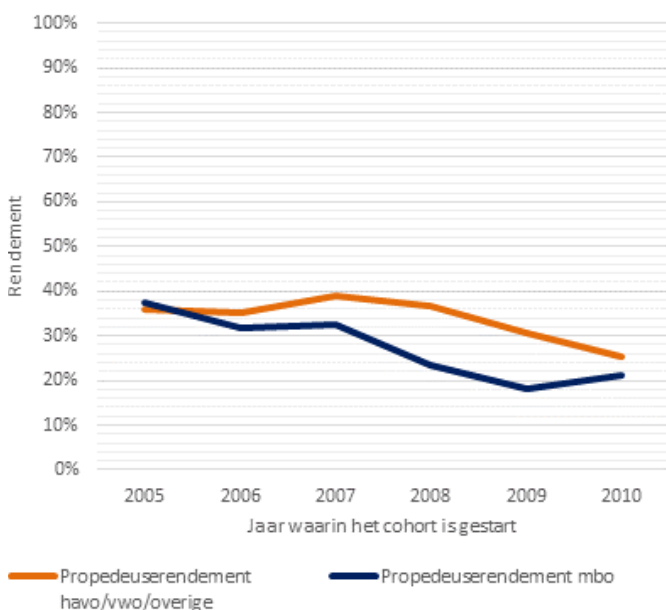
FEITEN

Studenten die een mbo-opleiding op niveau 4 hebben behaald kunnen de bedrijfskunde MER opleiding volgen. Er worden geen eisen gesteld aan de richting van de vooropleiding. De structuur van de opleiding maakt geen onderscheid tussen studenten met een mbo achtergrond en studenten die vanuit de havo of het vwo instromen.

In onderstaande grafieken 2 en 3 is het propedeuse-rendement (het percentage studenten dat de propedeuse heeft gehaald) en het opleidingsrendement (het percentage studenten dat binnen vijf jaar het diploma heeft gehaald) van studenten met een mbo vooropleiding en van studenten met een havo / vwo of overige vooropleidingen met elkaar vergeleken.



Grafiek 2: Propedeuserendement Bedrijfskunde MER onderverdeeld naar vooropleiding voor de cohorten 2005-2013.



Grafiek 3: Opleidingsrendement (na 5 jaar) Bedrijfskunde MER onderverdeeld naar vooropleiding voor de cohorten 2005-2010.

In de grafiek is te zien dat het propedeuserendement van de mbo doorstromers lager is en sterker is gedaald dan het propedeuserendement van studenten die zijn doorgestroomd vanuit havo / vwo of een andere opleiding. Van de mbo doorstromers die in 2005 zijn gestart heeft 51% de propedeuse gehaald, in 2013 was dat percentage nog slechts 24%. Van de studenten met een havo / vwo of andere vooropleiding heeft van het cohort 2005 60% van de studenten de propedeuse gehaald, in 2013 is dat percentage gedaald naar 48%.

Voor het opleidingsrendement van de mbo doorstromers geldt dat er vanaf 2005 (37%) tot 2009 (18%) een dalende lijn te zien is en het rendement in 2010 weer iets omhoog gaat (21%). Voor de doorstromers met een havo / vwo of andere opleiding geldt dat er minder schommelingen hebben plaatsgevonden in het rendement. Er is wel een groot verschil in het opleidingsrendement in 2005 (36%) en het opleidingsrendement in 2010 (25%).

PERCEPTIES

- De gesprekspartners noemen een aantal redenen waarom het rendement van mbo doorstromers laag is.
- Mbo doorstromers zijn niet voorbereid op een hbo opleiding qua zelfstandigheid. Bij een hbo opleiding wordt meer zelfstandigheid van de student gevraagd dan op een mbo-opleiding.
- Mbo doorstromers zijn meer gewend om informatie toe te passen en praktijkopdrachten te doen, terwijl havisten meer gewend zijn om kritisch te denken en te werken met theoretische modellen. Kritisch denken en werken met theoretische modellen zijn volgens deze gesprekspartner vaardigheden die ook in het hbo van belang zijn.

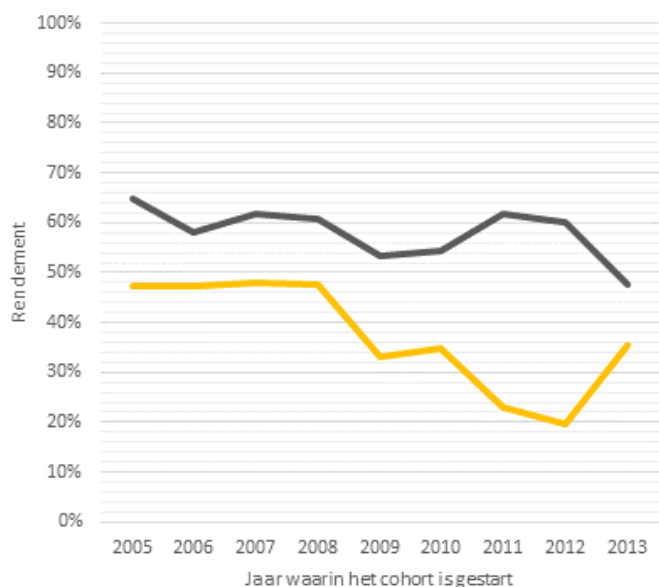
- Veel docenten en studenten noemen dat het taalniveau van mbo doorstromers lager is. Havisten hebben kort geleden nog Nederlands als vak gehad, voor mbo doorstromers is dat langer geleden.
- Gesprekspartners noemen dat de studenten die doorstromen vanuit een mbo-opleiding die niet verwant is aan Bedrijfskunde MER vaker uitvallen.

FEITEN

Een aantal gesprekspartners noemt dat de reden voor het lagere rendement van mbo doorstromers niet ligt in de motivatie van de mbo doorstromers. Deze gesprekspartners noemen dat de mbo doorstromers vaak juist extra gemotiveerd zijn, omdat ze er bewust voor hebben gekozen nog een opleiding te volgen. Een gesprekspartner noemt bijvoorbeeld dat de werkhouding van mbo doorstromers anders is, “ze zijn wat serieuzer en spannen zich meer in voor de studie”. Ook hebben de mbo doorstromers volgens gesprekspartners een voorsprong omdat ze al stages hebben gelopen. Enkele docenten zijn van mening dat de hogeschool een strengere selectie zou moeten hanteren voor studenten die een mbo-opleiding hebben gedaan die niet verwant is met Bedrijfskunde MER.

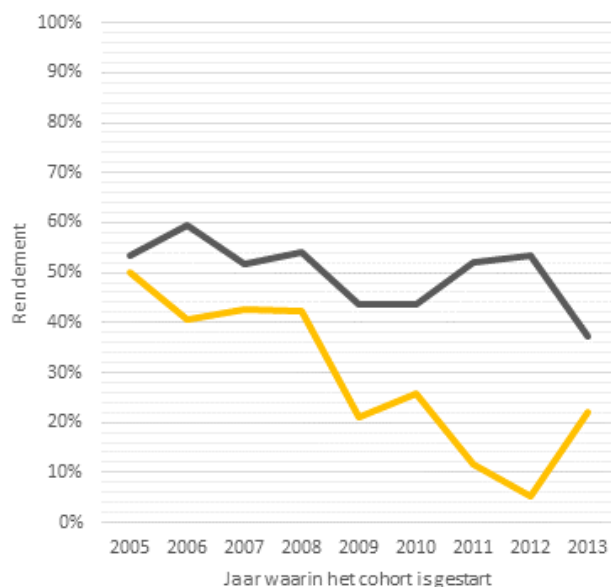
5.2.2. Studenten met een niet- westerse achtergrond

Er is een analyse gemaakt van het studierendement van allochtone studenten en studenten met een niet-westerse achtergrond. De grafieken hieronder laten het opleidingsrendement en het propedeuserendement van deze groepen zien.



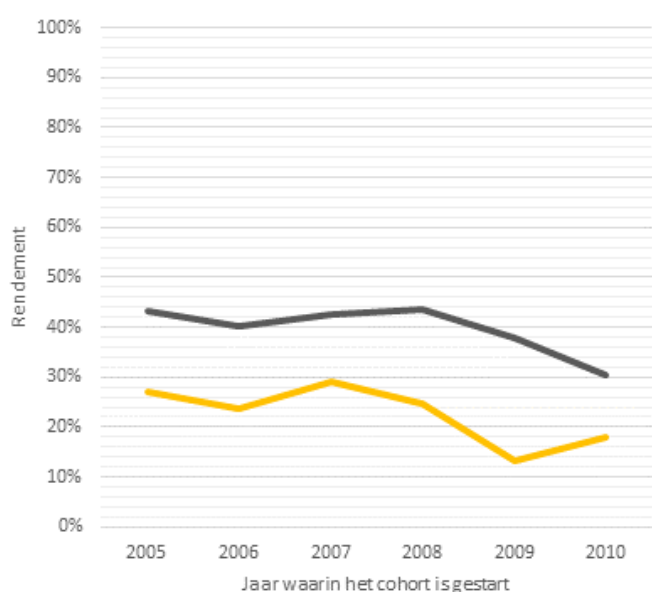
— Propedeuserendement autochtoon
 — Propedeuserendement niet-westerse allochtoon

Grafiek 4: Propedeuserendement Bedrijfskunde MER onderverdeeld naar autochtonen en niet-westerse allochtonen voor de cohorten.



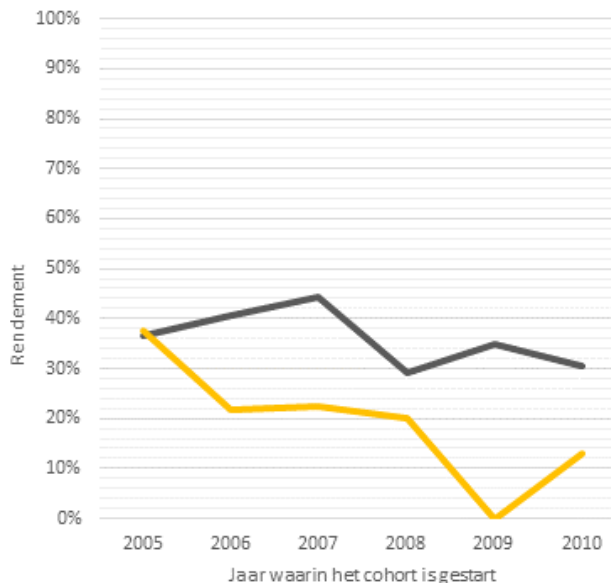
— Propedeuserendement mbo autochtoon
 — Propedeuserendement mbo niet-westerse allochtoon

Grafiek 6: Propedeuserendement Bedrijfskunde MER mbo doorstromers onderverdeeld naar autochtonen en niet-westerse allochtonen voor de cohorten 2005-2013.



— Opleidingsrendement Autochtoon
 — Opleidingsrendement niet-westerse allochtoon

Grafiek 5: Opleidingsrendement (na 5 jaar) Bedrijfskunde MER onderverdeeld naar autochtonen en niet-westerse allochtonen.



— Opleidingsrendement mbo autochtoon
 — Opleidingsrendement mbo niet-westerse allochtoon

Grafiek 7: Opleidingsrendement (na 5 jaar) Bedrijfskunde MER mbo doorstromers onderverdeeld naar autochtonen en niet-westerse allochtonen voor de cohorten 2005-2013.

In de grafieken is te zien dat voor alle onderzochte cohorten geldt dat het rendement van niet-westers allochtone studenten onder het rendement van autochtone studenten ligt. In grafiek 7 is te zien dat het opleidingsrendement voor beide groepen afneemt. Het verschil in rendement van de niet-westers allochtone studenten en de autochtone studenten blijft ongeveer gelijk.

In grafiek 6 is te zien dat ook het propedeuserendement tot 2010 afneemt. In 2011 en 2012 wordt het verschil in rendement tussen de niet-westerse en autochtone studenten groter. In 2013 wordt dit verschil weer kleiner, bijna tot op het niveau van 2005 (in 2005 was het propedeuserendement van autochtonen 65% en van niet-westerse allochtonen 47%; in 2013 was het propedeuserendement van autochtonen 48% en van niet-westerse allochtonen 36%).

PERCEPTIES

Gesprekspartners geven verschillende redenen voor het lagere rendement van studenten met een niet-westerse achtergrond. Weinig gesprekspartners kunnen echter verklaren waarom het rendement van deze groep gedaald is. De volgende verklaringen voor het lagere rendement van niet-westerse allochtonen zijn genoemd:

- Meerdere gesprekspartners noemen dat niet-westers allochtone studenten (en hun ouders) vaker het beeld hebben dat Bedrijfskunde MER een opleiding is waarmee veel geld te verdienen valt, studenten kiezen voor de studie om de status en het idee dat ze manager gaan worden. Ook is genoemd dat allochtone studenten vaker door hun ouders gepusht worden om een hbo-opleiding te gaan volgen. Doordat de niet-westers allochtone studenten hierdoor een extrinsieke motivatie hebben vallen ze eerder af.
- Een aantal docenten en studenten noemt dat niet-westers allochtone studenten vaker de eerste in hun familie zijn die een hbo-opleiding gaat doen. Hierdoor krijgen zij minder ondersteuning van thuis. Een docent noemt als voorbeeld dat er bij een ouderavond voor eerstejaars bijna geen ouders van allochtone studenten waren. Een student noemt dat allochtone studenten ook vaker uit grote gezinnen komen waardoor ze minder goed thuis kunnen studeren.
- Een docent noemt dat allochtone studenten zich vaker begeven in de straatcultuur waar ze ook in aanraking komen met criminaliteit. Dit heeft volgens de docent een sterke invloed op het studiesucces.
- Een aantal docenten en managers noemt dat het niveau van Nederlands van allochtone studenten minder is. Aangezien Bedrijfskunde MER een talige studie is vallen studenten die Nederlands minder goed beheersen eerder af. Vooral schrijfvaardigheid is dan lastig.
- Een aantal studenten noemt dat niet-westers allochtone studenten vaker buiten de groep vallen. Om de studie te halen geven deze studenten aan dat het belangrijk is om onderdeel te zijn van de groep, zodat je elkaar er doorheen kan helpen, goed op de hoogte bent van de organisatorische aspecten van de opleiding en hulp kan krijgen bij lastige opdrachten. Een student noemt dat studenten die minder goed zijn in Nederlands vaker terughoudender zijn, waardoor ze minder steun hebben van de groep en daardoor eerder uitvallen.
- Sommige studenten, met name studenten van de Antillen, schrijven zich volgens een gesprekspartner alleen in om een studiebeurs te ontvangen. Voor deze studenten is het behoud van de “*stuff*” het allerbelangrijkst en niet het volgen van de studie. Daarnaast zijn deze studenten vaak in hun eentje naar

Nederland gekomen en hebben ze geen netwerk om op terug te vallen.

- Veel gesprekspartners geven aan dat van vrouwelijke, vooral Turkse en Marokkaanse studenten, wordt verwacht dat ze veel thuis helpen. Bijvoorbeeld verhalen als de ouders naar de dokter moeten. “Broers doen die dingen niet”.

Enkele docenten noemen dat ze geen verschillen kunnen benoemen tussen niet-westers allochtone studenten en autochtone studenten.

5.3. Instroom

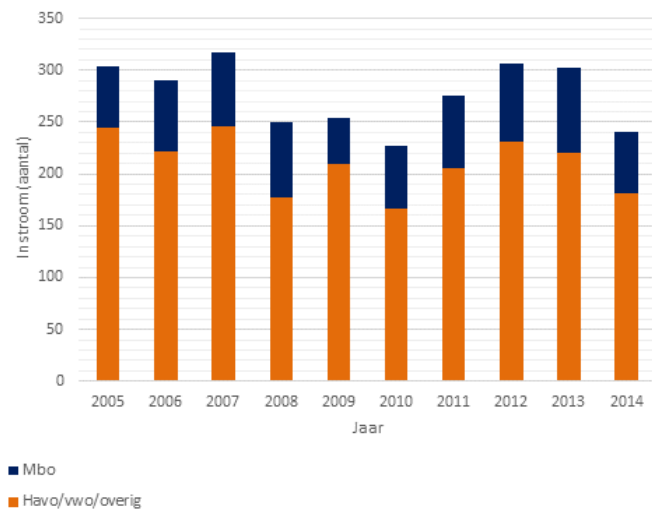
FEITEN

De opleiding Bedrijfskunde MER kent geen numerus fixus. Studenten die een havo- of vwo-diploma in de vernieuwde tweede fase hebben gehaald zijn toelaatbaar wanneer ze een E&M (Economie & Maatschappij) profiel hebben of wanneer ze het vak Economie, M&O (Management & Organisatie) of Maatschappijwetenschappen hebben gehaald. Daarnaast zijn studenten met een mbo-niveau 4-diploma toelaatbaar. De Hogeschool Rotterdam stelt geen eisen aan het vakkenpakket of het domein waarin het mbo-diploma is behaald. Wel is het mogelijk dat het mbo-diploma verouderd is. Studenten met een havo-, vwo- of mbo-niveau 4-diploma waarmee ze niet toelaatbaar zijn kunnen voor de missende vakken deficiëntietoetsen maken. De deficiënties moeten zijn opgeheven voordat de student met de opleiding start.

Tussen 2005 en 2014 lag het aantal studenten dat met Bedrijfskunde MER is gestart tussen de 240 en 320 (zie grafiek 8). In 2007 stroomde het grootste aantal studenten in, namelijk 317. In 2014 stroomde het kleinste aantal studenten in, namelijk 241. In onderstaande grafieken is de instroom onderverdeeld in vooropleiding

(mbo of havo / vwo / overig) en etniciteit (autochtoon, niet-westerse allochtoon en westerse allochtoon). Hierin is te zien dat er in de jaren 2005 tot en met 2014 in beperkte mate verschillen zijn in de samenstelling van de instroom.

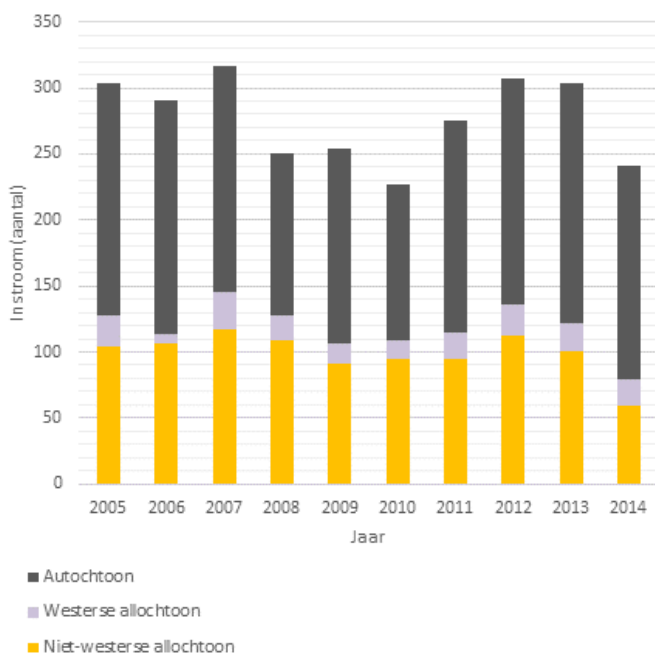
Opvallend is wel dat van het aantal niet-westers allochtone studenten dat instroomt in latere jaren een groter deel is doorgestroomd vanuit het mbo. In 2005 is 34% van de niet-westerse allochtonen doorgestroomd vanuit het mbo, in 2013 was dit percentage 56%².



Grafiek 8: Instroomaantallen Bedrijfskunde MER onderverdeeld naar vooropleiding voor de jaren 2005-2014.

2 2006: 36%; 2007: 23%; 2008: 39%; 2009: 35%; 2010: 50%; 2011: 49%; 2013: 56%.

5. Bedrijfskunde MER



Grafiek 9: Instroomaantallen Bedrijfskunde MER onderverdeeld naar autochtonen, westerse allochtonen en niet-westerse allochtonen voor de jaren 2005-2014.

PERCEPTIES

In de gesprekken is verandering in instroom zelden genoemd als verklaring voor het dalende rendement. Slechts enkele gesprekspartners zeggen iets over de al dan niet veranderde instroom.

- Eén docent denkt dat er sinds de Associate Degree-opleidingen zijn gestart (in 2011³) minder instroom is van mbo'ers. Veel mbo'ers die eerder bij Bedrijfskunde MER instroomden kiezen nu voor een Associate Degree-opleiding.

3 De Associate Degree-opleidingen zijn tweejarige opleidingen op hbo-niveau die leiden tot een wettelijk erkend diploma voor niveau 5. Een AD-programma geeft eventueel toegang tot het derde studiejaar van de bijbehorende bacheloropleiding.

- Eén docent noemt dat de instroom mogelijk is veranderd door de locatieverandering van de opleiding. Studenten kiezen mogelijk sneller een opleiding op een gemakkelijk te bereiken locatie. Tot en met 2007 was de locatie van BKM Kralingse Zoom. Vanaf 2007 tot en met 2011 was het Wijnhaven en daarna is de opleiding verhuisd naar de locatie Museumpark.
- Docenten hebben uiteenlopende percepties over het aantal ingestroomde studenten. Eén docent geeft aan dat er sinds het nieuwe curriculum minder allochtone studenten instromen, omdat de opleiding als talige studie wordt neergezet. Een andere docent denkt juist dat er sprake is van een procentuele toename van het aantal niet-westerse allochtone studenten.
- Enkele gesprekspartners noemen dat de instroom niet is veranderd. Eén gesprekspartner noemt bijvoorbeeld dat er vroeger ook studenten met niet-verwante profielen kwamen.

5.4. Didactisch concept opleiding

5.4.1. Selectiviteit propedeuse en benadering hoofdfase

FEITEN

- Het grootste deel van de studenten valt af in de propedeusefase (van 2005 tot en met 2013 lag het aantal studenten dat in de propedeusefase afviel tussen de 42% en de 58%). Het hoofdfaserendement is over de jaren 2005 tot en met 2010 gemiddeld 81% (dit is het aandeel studenten dat het diploma haalt van het totaal aantal studenten dat de propedeuse heeft gehaald).

- De opleiding Bedrijfskunde MER telde aan het begin van studiejaar 2015/2016 77 langstudeerders. Dit zijn studenten die langer dan vijf jaar met de opleiding bezig zijn. 40 van de 77 langstudeerders hebben een niet-westerse achtergrond.

PERCEPTIES

De meeste gesprekspartners weten dat het rendement van Bedrijfskunde MER laag is. Sommige gesprekspartners vinden het lage rendement zeer zorgwekkend. Deze gesprekspartners geven aan dat er binnen de opleiding inmiddels meer wordt gesproken over de rendementsdaling. Concrete oplossingen zijn er echter nog niet.

Andere gesprekspartners zijn van mening dat het lage rendement geen reden voor zorg is. Enkele gesprekspartners noemen dat het logisch is dat het rendement in de propedeusefase laag is, omdat studenten er achter kunnen komen dat de studie niet bij hen past. Een andere gesprekspartner noemt dat de verhoogde nadruk op de kwaliteit van de opleiding er logischerwijs toe leidt dat het rendement omlaag gaat. Dat is een keuze die de opleiding heeft gemaakt. Tot slot noemt één van de gesprekspartners dat het rendement onder gemotiveerde studenten hoog is. Deze gesprekspartner noemt dat het geen taak van docenten is om studenten die niet gemotiveerd zijn binnen de opleiding te houden.

Er is onder de gesprekspartner geen eenduidig idee van wat het rendement van de hoofdfase zou moeten zijn. Eén van de gesprekspartners is van mening dat het rendement van de hoofdfase minimaal 90% zou moeten zijn. Een andere gesprekspartner geeft aan sceptisch te zijn over het stellen van een minimumeis voor wat de uitval zou mogen zijn, omdat er te veel factoren zijn waarop de opleiding geen invloed heeft.

Een aantal gesprekspartners noemt dat de ideale situatie zou zijn dat de propedeuse selectief is voor de rest van de opleiding. Dit houdt in dat de geschiktheid van de studenten in de propedeusefase wordt bepaald en dat er na de propedeuse geen selectie meer plaatsvindt. Deze gesprekspartners geven echter aan dat dit in de praktijk niet haalbaar is. Sommige studenten vallen bijvoorbeeld af doordat ze in de derdejaars stage ontdekken dat ze wel goed konden leren voor de vakken maar niet goed functioneren tijdens de stage.

5.4.2. Bindend Studieadvies (BSA)

FEITEN

Studenten moeten sinds 2011 in het eerste jaar ten minste 48 studiepunten (ECTS) halen. Als de student minder dan 48 punten heeft behaald krijgt hij een Bindend Studie Advies (BSA). Tot en met 2010 was de norm voor het eerste jaar 37 punten, in 2010 was de norm 45 studiepunten. Na twee jaar moeten studenten 60 punten behaald hebben, anders volgt alsnog het negatieve BSA.

Bedrijfskunde MER studenten moeten drie instaptoetsen maken bij het begin van de studie: Engels, Wetenschap en Nederlands. Als de toets niet gehaald wordt moeten de studenten voor de herkansing een keuzevak volgen; de punten die je voor dat vak kan halen tellen mee voor de propedeuse.

PERCEPTIES

Een aantal studenten geeft aan dat het regelmatig voorkomt dat een student één van de instaptoetsen niet in twee jaar haalt, maar een uitzondering krijgt (wegens persoonlijke omstandigheden) en daarom wel door mag met de studie. Dit leidt ertoe dat er derden en vierdejaars studenten zijn die hun propedeuse nog niet gehaald hebben. Een student noemt dat de collega's voor de bijspiijkervakken niet verplicht zijn en dat daarom ook niet alle studenten deze vakken volgen.

5.4.3. Studieloopbaancoach (SLC)

FEITEN

Iedere klas binnen BKM heeft een Studieloopbaancoach (SLC). Docenten vervullen de rol van SLC. Het uitgangspunt is dat de SLC-er met iedere student vier gesprekken per jaar voeren. Daarnaast geven SLC-ers klassikale lessen. De SLC-ers zijn steeds voor één jaar verbonden aan een klas. Studenten krijgen een aantal studiepunten voor activiteiten die ze in het kader van SLC moeten uitvoeren.

PERCEPTIES

Veel gesprekspartners geven aan dat er grote verschillen zijn in het niveau van de SLC-er. Volgens verschillende docenten is de selectie van SLC-ers voornamelijk gebaseerd op basis van de tijd die ze beschikbaar hebben en niet op basis van coachingsvaardigheden of eigen voorkeur om de functie van SLC te vervullen.

Meerdere studenten geven aan dat ze na hun eerste jaar geen individuele gesprekken meer hebben gehad met hun SLC. Het initiatief voor een gesprek ligt volgens de gesproken studenten bij de studenten zelf. Volgens een student leidt dit ertoe dat de drempel om een afspraak met een SLC te maken groter wordt, waardoor studenten vragen niet stellen die een SLC gemakkelijk zou kunnen beantwoorden. Een andere derdejaars student is juist zeer positief over de SLC. De SLC heeft aandacht voor hoe het met de student gaat en voor de thuissituatie van de student, daarnaast kan de SLC volgens deze student een belangrijke rol spelen in het motiveren van de student en helpt de SLC de studenten met het inplannen van vakken wanneer de student herkansingen heeft.

Veel gesprekspartners (zowel docenten, decanen als studenten) geven aan dat SLC-ers belangrijk zijn, maar noemen verschillende verbeterpunten voor de invulling van de rol van de SLC-er:

- De focus van de SLC-er zou moeten liggen op individuele begeleiding, de klassikale lessen hebben zeer beperkte meerwaarde.
- SLC-ers zouden moeten fungeren als 'doorverwijzer' naar de juiste hulp voor de student, bijvoorbeeld een decaan of een peercoach.
- SLC-ers zouden meer aan binding moeten doen, sommige studenten weten niet wie hun SLC is.
- Studenten zouden hun eigen SLC moeten kunnen kiezen.
- Studenten zouden hun hele studietijd dezelfde SLC moeten hebben.

Docenten zouden meer tijd moeten hebben voor SLC. Iedere SLC heeft nu 20 minuten tijd per kwartaal per student. Voor echte begeleiding is meer tijd nodig. De SLC moet in staat zijn om te kunnen beoordelen of iemand op zijn plek zit of dat het beter is om te stoppen. Dat is een belangrijke rol die uitbreiding verdient.

5.4.4. Differentiatie verschillende groepen

FEITEN

Zover bekend differentieert de structuur van Bedrijfskunde MER niet tussen verschillende groepen. Een uitzondering is een aparte klas met vwo-instromers, die een verkorte route van drie jaar volgen.

PERCEPTIES

Er zijn verschillende percepties onder de gesprekspartners of differentiatie tussen verschillende groepen wenselijk is. Meerdere gesprekspartners geven aan dat het beleid van de hogeschool is om geen onderscheid te maken tussen groepen, zoals mbo-doorstromers of niet-westerse allochtonen. Een aantal gesprekspartners is positief over dit beleid: "als er extra tools geboden

worden dan moet het voor alle studenten zijn”. Een aantal gesprekspartners noemt ook dat op het moment dat bepaalde groepen studenten veel hulpmiddelen krijgen het risico bestaat dat het niveau van deze studenten als ze afstuderen ondermaats is. Een aantal andere gesprekspartners noemt juist dat er meer aandacht zou moeten zijn voor diversiteit binnen de opleiding. Deze gesprekspartners noemen dat wanneer docenten meer kennis hebben over cultuurverschillen ze bepaalde reacties van studenten beter kunnen begrijpen. Tot slot zijn er gesprekspartners die benadrukken dat onderscheid in groepen niet relevant is, omdat de binding met iedere individuele student voorop zou moeten staan. Iedereen in de klas zou het gevoel moeten hebben “erbij te horen”.

5.5. Opleidingseisen

FEITEN

Sinds 2015 is het afstudeerproject van 30 studiepunten gehalveerd naar 15 studiepunten. Deze verandering is doorgevoerd om alle beroepscompetenties te kunnen toetsen. Dat was voorheen niet mogelijk. Nu bestaan er naast het afstuderen twee vakken die een deel van de competenties toetsen.

PERCEPTIES

Gesprekspartners beschrijven dat er binnen de opleiding in verschillende jaren ofwel is gefocust op rendement, ofwel op kwaliteit. De focus van de accreditatie in de jaren 2002-2004 lag op rendement. Daarom gingen hogescholen focussen op het helpen van langstudeerders en was er minder focus op de kwaliteit van de opleiding. De logische reactie hierop was volgens gesprekspartners dat er in 2008-2010 juist weer een focus op kwaliteit kwam. Sinds een paar jaar is er juist weer meer aandacht voor rendement.

Veel gesprekspartners noemen de “InHolland-affaire” in 2010 als een omslagpunt. Vanaf die tijd is er volgens veel gesprekspartners meer focus gekomen op de eindschrijft. Voor de eindschrijft werden meer onderzoeksvaardigheden gevraagd. Hierdoor waren er meer studenten die moeite hadden om af te studeren, omdat ze onderzoeksvaardigheden nodig hadden die ze in de eerste jaren van hun studie niet hadden geleerd. Daarom is ook in de rest van het curriculum meer aandacht gekomen voor onderzoeksvaardigheden. Veel gesprekspartners expliciteren niet wat ze precies onder onderzoeksvaardigheden verstaan. Sommige gesprekspartners noemen in dit kader rubricering van het onderwijs, meer theoretisch en modelmatig werken en kritisch reflecteren. Enkele gesprekspartners vinden dat er te veel nadruk is op onderzoek waardoor het hbo te academisch is geworden of probeert te zijn.

5.6. Interne organisatie opleiding

5.6.1. Curriculumcommissie

De curriculumcommissie bestaat uit vijf docenten. De curriculumcommissie borgt dat de opleiding een geschikt en samenhangend vakkenpakket aanbiedt. De curriculumcommissie geeft advies aan de onderwijsmanager over het toekomstige vakkenpakket en bekijkt of het curriculum accreditatiewaardig is. Er zijn in het onderzoek geen percepties over de curriculumcommissie opgehaald.

5.6.2. Interne organisatie docentenkorps

FEITEN

Bij Bedrijfskunde MER zijn 42 docenten werkzaam. BKM bestaat uit autonoom functionerende teams. De teams bestaan uit docentensecties die Rechtvakken aanbieden, docenten die Managementvakken aanbieden en docenten die Economievakken aanbieden. Deze teams functioneren zelfstandig.

PERCEPTIES

Een aantal gesprekspartners noemt dat het docententeam geen afspiegeling is van de maatschappij. Het zou volgens deze gesprekspartners goed zijn als het docentenkorps diverser zou zijn.

Onder studenten zijn verschillende percepties over docenten. Een aantal studenten noemt dat docenten hun best doen om studenten te leren kennen en het belangrijk vinden dat studenten hun vakken halen. Andere studenten noemen juist dat docenten weinig aandacht hebben voor de achtergrond van studenten, deze studenten hebben het idee dat docenten alleen bezig zijn met het overdragen van kennis en niet met het motiveren van studenten. Een student noemt dat de SLC “het gebrek aan persoonlijke aandacht” opvangt.

5.6.3. Rol leiding opleiding / hogeschool

In de gesprekken zijn een paar percepties omtrent de leiding van de opleiding en de leiding van de hogeschool genoemd:

- Eén docent is van mening dat de onderwijsmanager bepaalt of er binnen de opleiding voornamelijk wordt gedacht in termen van rendement of dat er getracht wordt voor iedere student een goede plek te vinden. Momenteel staat de leiding van de opleiding er volgens de docent erg open voor studenten met ‘bagage’.
- Eén gesprekspartner constateert dat er vanuit het College van Bestuur druk wordt uitgeoefend op instituutdirecteuren en onderwijsmanagers om het rendement omhoog te krijgen.
- Eén gesprekspartner noemt dat het College van Bestuur (CvB) veel vrijheid geeft aan de leiding van de opleidingen. Zolang de opleidingen resultaten op bepaalde thema’s boeken bemoeit het CvB zich niet

met de manier waarop deze resultaten zijn bereikt. Dit is volgens gesprekspartners een verschil met het vorige CvB, die een meer top-down managementstijl had.

5.6.4. Startgesprekken

FEITEN

Sinds 2014 is er een startgesprek met iedere student die zich inschrijft voor BKM. Naar aanleiding van het startgesprek wordt een positief of een negatief advies gegeven. Voor studenten die zich hebben ingeschreven voor 1 mei is het advies niet bindend, voor studenten die zich na 1 mei hebben ingeschreven is het advies wel bindend.

PERCEPTIES

Er bestaan verschillende percepties over de nut en noodzaak van de startgesprekken. Sommige gesprekspartners vinden de startgesprekken niet effectief, terwijl er wel zeer veel tijd in geïnvesteerd is. De startgesprekken waren volgens de gesprekspartners bedoeld om het rendement omhoog te krijgen, maar dit is om verschillende redenen niet gelukt:

- Iedere opleiding bedenkt zelf hoe ze de startgesprekken inrichten. Er is geen eenduidigheid over.
- SLC coaches doen de startgesprekken en durven niet echt een negatief studieadvies te geven, omdat:
 - ze het lastig vinden de droom van een student weg te nemen.
 - wanneer de SLC een negatief advies geeft en de student gaat de studie toch volgen, dan heeft de SLC het idee op 3-0 achterstand te staan in de begeleiding van deze student.

Dit heeft er volgens de gesprekspartner toe geleid dat er in 2015 in slechts 8% van de gevallen een negatief studieadvies is gegeven; daarvan heeft 80% toch besloten om te starten met de studie. De startgesprekken

zouden volgens een gesprekspartner zo ingericht moeten zijn dat inzicht verkregen wordt in de houding, de motivatie en het niveau van de aankomende student.

Sommige gesprekspartners zijn wel positief over de startgesprekken, omdat deze fungeren als bindingsmoment (en niet als selectiemoment) en omdat de aankomende student op basis van het startgesprek kan bepalen of de opleiding bij haar past.

Eén van de peercoaches die is geïnterviewd heeft ook een deel van de startgesprekken gevoerd (ongeveer 45 startgesprekken). Deze peercoach geeft aan dat het lastig was om op basis van het gesprek een advies te geven. Veel studenten waren goed in staat om tijdens het gesprek hun motivatie te laten zien. De peercoach heeft uiteindelijk vier studenten een negatief advies gegeven. Redenen waren dat een student niet kon uitleggen waarom hij Bedrijfskunde MER wilde gaan doen en dat een student zowel geen Nederlands als geen Engels sprak. De peercoach weet niet of de studenten het negatieve advies hebben opgevolgd.

5.7. Organisatie studenten

5.7.1. Peercoaches

FEITEN

Er zijn bij bedrijfskunde MER peercoaches in dienst die studenten helpen met specifieke vakken of meer algemeen met studievaardigheden. In mei 2016 waren er vijf peercoaches in dienst. Peercoaches zijn oudere studenten van de opleiding. Studenten mogen voor maximaal twee modules per kwartaal begeleiding van een peercoach aanvragen.

PERCEPTIES

Twee van de geïnterviewde studenten hebben voor één of meerdere vakken een peercoach gehad. Deze

studenten zijn zeer positief, de bijles van de peercoach heeft ertoe geleid dat de studenten hun herkansingen hebben gehaald.

Eén van de peercoaches die is geïnterviewd geeft aan dat de meeste studenten die voor peercoaching komen op zoek zijn naar bijles voor een specifiek vak. "Bij de peercoaching krijgen ze trucjes aangeleerd zodat ze het vak toch halen". De geïnterviewde peercoach noemt dat studenten officieel maar één of twee keer per periode een peercoach mogen aanvragen. Hier is echter geen controle op, waardoor sommige studenten in één periode voor drie vakken een peercoach hebben.

5.8. Conclusie

Het rendement van Bedrijfskunde MER is gedaald en het rendement van mbo-doorstromers en niet-westers allochtone studenten ligt onder het rendement van studenten met een vooropleiding havo of vwo en met een autochtone achtergrond.

Van 2005 tot en met 2010 is het opleidingsrendement van de studie Bedrijfskunde MER gedaald. Ook het propedeuserendement is van 2005 tot en met 2010 gedaald. Er is binnen Bedrijfskunde MER geen speciale aandacht voor specifieke groepen, zoals mbo-doorstromers en niet-westers allochtone studenten. Veel gesprekspartners zijn van mening dat dit ook niet nodig is. De cijfers laten echter zien dat het rendement van deze groepen studenten fors lager is dan het rendement van studenten die doorstromen vanuit de havo of het vwo, en van autochtone studenten. Het rendement van mbo-doorstromers en het rendement van niet-westers allochtone studenten lag van 2005 tot en met 2013 onder het rendement van studenten met een havo / vwo of andere voorstudie en het rendement van autochtone studenten.

De redenen die gesprekspartners noemen voor het lage rendement komen niet altijd overeen met de cijfers.

De docenten van Bedrijfskunde MER blijken niet in alle gevallen even goed op de hoogte van de rendementscijfers en geven soms verklaringen die niet in lijn zijn met de cijfers. Sommige docenten geven bijvoorbeeld als verklaring voor het dalende rendement dat er een procentuele toename is van het aantal studenten met een niet-westers allochtone achtergrond. Een andere docent noemt juist dat er sinds het nieuwe curriculum minder allochtone studenten in te stromen. Uit de cijfers blijkt dat het absolute en het relatieve aantal studenten met een niet-westers allochtone achtergrond min of meer gelijk is gebleven van 2005 tot en met 2013. Daarnaast noemen sommige gesprekspartners dat mbo-studenten juist een voorsprong hebben, omdat ze gewend zijn om hard te werken en omdat ze al ervaring hebben opgedaan in een stage. De cijfers laten echter zien dat het rendement van mbo-doorstromers lager is dan het rendement van studenten met een havo / vwo of andere vooropleiding.

Er is binnen de opleiding geen helder beeld over het didactisch concept van Bedrijfskunde MER.

Ook waar het gaat om het didactisch concept van de opleiding is er geen eenduidig beeld onder gesprekspartners (managers en docenten). Veel docenten noemen dat de propedeuse idealiter een selecterende functie vervult. Deze docenten noemen echter dat dit niet haalbaar is, omdat er allerlei redenen zijn waarom studenten na hun propedeuse toch nog uitvallen. Er zijn daarnaast meerdere voorbeelden gehoord van studenten die hun bijspijkervakken niet hebben gehaald, en die een uitzondering hebben gekregen om door te gaan naar het derde jaar. Docenten spreken hun zorg uit dat studenten die met een uitzondering voor een bijspijkervak in het derde jaar zitten op geen enkele manier meer een negatief bindend studie advies kunnen krijgen.

Uit de cijfers blijkt echter dat de propedeuse wel degelijk in zekere mate selecterend is: van de studenten die hun propedeuse hebben gehaald haalt gemiddeld 80% vervolgens ook het diploma.

Startgesprekken en studieloopbaancoaches

Veel gesprekspartners noemen dat binding met studenten een belangrijke voorwaarde is voor studieresultaten. Sommige gesprekspartners geven aan dat de startgesprekken die worden gevoerd met studenten die zich inschrijven voor Bedrijfskunde MER een moment van binding kunnen vormen. Daarnaast noemen veel gesprekspartners dat de studieloopbaancoaches een rol kunnen spelen om de binding met studenten te vergroten. Ook sommige studenten noemen dat dit een rol is voor de SLC.

Er is binnen Bedrijfskunde MER echter veel kritiek op hoe de startgesprekken en de functie van SLC zijn ingericht. De startgesprekken vergen veel tijdsinvestering terwijl niet duidelijk is wat de meerwaarde van de startgesprekken is. De startgesprekken zijn soms afgenomen door een ouderejaarsstudent, die zelf niet scherp heeft wat het doel was en wanneer hij een negatief advies moest geven. Waar het gaat over de SLC-ers uitten veel gesprekspartners kritiek, omdat de selectie van SLC-ers plaatsvindt op basis van beschikbare tijd van docenten en niet op basis van intrinsieke motivatie en geschiktheid. Daarnaast noemen gesprekspartners mogelijke aanpassingen om de rol van de SLC te versterken (bijvoorbeeld meer tijd, meer aandacht voor individuele gesprekken en minder aandacht voor klassikale lessen). In de gesprekken is aangegeven dat er reeds aandacht is voor het anders vormgeven van de SLC-functie.

6. Bouwkunde

6.1. Structuur van de opleiding

De opleiding Bouwkunde aan de Hogeschool Rotterdam (BK) valt onder het Instituut voor de Gebouwde Omgeving (IGO). Bouwkunde (BK) heeft 39 werknemers, verdeeld over 28,1 fte. Er zijn 36 docenten. De opleiding heeft een onderwijsmanager. Deze functie is momenteel ad interim vervuld. BK bestaat verder uit autonoom functionerende jaarteams. De jaarteams bestaan uit docenten die gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor het onderwijs in een bepaald jaar. Deze jaarteams worden aangestuurd door een jaarcoördinator. Buiten de jaarteams zijn er vakinhoudelijke teams die zorg dragen voor de aansluiting van het curriculum tussen de verschillende jaren. Daarnaast zijn er diverse commissies die ook autonoom functioneren:

- Opleidingscommissie (zes leden bestaande uit: drie docenten, drie studenten). De opleidingscommissie brengt advies uit over onder andere de onderwijs- en examenregeling, het onderwijs in het algemeen en kwaliteit bevorderende maatregelen betreffende het onderwijs.
- Jaarteam per leerjaar georganiseerd (tussen acht tot tien docenten per jaarteam). Jaarteam is verantwoordelijk voor de operationele uitvoering van het onderwijs.
- Jaarteamcoördinatoren (vier docenten). Zij zijn de technisch voorzitter van de vier jaargroepen.
- Curriculumcommissie (zeven docentleden). De curriculumcommissie zorgt ervoor dat de opleiding een geschikt en samenhangend vakkenpakket aanbiedt. De curriculumcommissie geeft advies aan de onderwijsmanager over het toekomstige vakkenpakket. Ze bekijken ook of het curriculum accreditatiewaardig is.
- Marsroute (twee docenten, één onderwijsmanager en één onderwijskundige). Deze groep stuurt het proces van de curriculum vernieuwing voor jaar 2017-2018 en verder aan.
- Instituutsmedezeggenschapsraad (negen leden bestaande uit: vijf docenten, vier studenten). De Instituutsmedezeggenschapsraad (IMR) van het Instituut voor Bouw en Bedrijfskunde geeft studenten en medewerkers de mogelijkheid mee te praten over onderwerpen die belangrijk zijn voor werk en studie binnen het Instituut. Deze medezeggenschap voor het hoger beroepsonderwijs is bij wet geregeld.
- Beroepenveldcommissie (jaarteamcoördinatoren vanuit de opleiding en een brede afvaardiging uit het beroepenveld). Deze commissie bestaat uit leden die inzicht hebben in de ontwikkelingen in een of meer beroepenvelden waarvoor het Instituut opleidingen verzorgt. Het doel is het bevorderen van opleidingsprofielen.
- Toetscommissie (drie docentleden). De toetscommissie ziet toe op de kwaliteit van de toetsen en kijkt vooral of de toetsen een goede afspiegeling zijn van de vooraf gegeven colleges (validiteit).

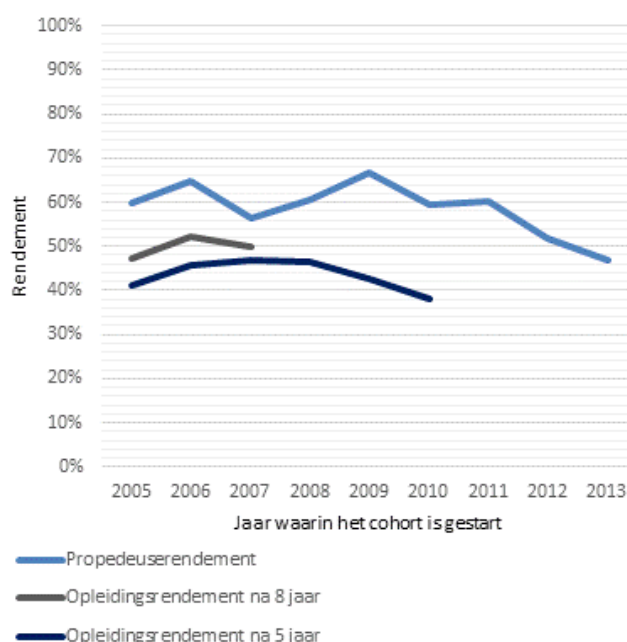
De opleiding kent twee trajecten voor studenten met diverse vooropleidingen. Het reguliere voltijdprogramma duurt vier jaar en is bedoeld voor studenten die niet in aanmerking komen voor het verkorte traject. De instroom betreft studenten met een havo- of vwo-diploma (natuurprofiel of economieprofiel) en studenten met een Nederlands mbo-niveau 4-diploma, anders dan mbo Bouwkunde. Studenten vanuit de Antillen met een mbo-niveau 4-diploma Bouwkunde stromen ook in bij het reguliere traject. Naast het reguliere voltijdprogramma bestaat er een mbo-route voor studenten met een diploma mbo Bouwkunde op niveau 4. Dit programma wordt in voltijd aangeboden en bestaat uit een kwartaal

waarin de belangrijkste vakken uit de eerste vijf kwartalen van het reguliere programma onderwezen worden. Na dit eerste kwartaal stromen de studenten in bij het reguliere traject bij het zesde kwartaal van de opleiding. Hierdoor duurt deze verkorte route drie jaar.

6.2 Het studierendement van Bouwkunde

Er is een kwantitatieve analyse gemaakt van de ontwikkeling van het studierendement (het aantal studenten dat de studie met een diploma heeft afgerond). In de grafiek hieronder zijn de cijfers grafisch weergegeven⁴.

Voor de cohorten 2005 tot en met 2014 is gekeken naar het percentage studenten dat de propedeuse binnen twee jaar heeft gehaald. Daarnaast is voor de cohorten 2005 tot en met 2010 gekeken naar het percentage studenten dat de opleiding hbo Bouwkunde binnen vijf jaar en binnen acht jaar met een diploma heeft afgerond.



Grafiek 10: Overzicht algemene rendementscijfers Bouwkunde.

In bovenstaande grafiek is te zien dat er sprake is van een vrij lichte rendementsdaling van het opleidingsrendement na vijf jaar. Het propedeuserendement daalt sterker, maar pas bij de cohorten 2012 en 2013. Van de studenten die in 2005 met hun opleiding zijn gestart, haalde 41% zijn diploma binnen vijf jaar. Van de studenten die in 2010 met de opleiding Bouwkunde startten heeft 38% na vijf jaar een diploma behaald. Een deel van de studenten uit 2010 heeft de opleiding nog niet afgerond. Het rendement kan nog oplopen naar 51%, waarmee het op een vergelijkbaar niveau ligt als het opleidingsrendement na 8 jaar in de jaren 2005 - 2007. Het propedeuse rendement laat een daling zien voor de cohorten na 2011. Het opleidingsrendement voor deze cohorten zal daarom vermoedelijk ook dalen.

Er is bij Bouwkunde (en bij de opleiding Vastgoed en Makelaardij) een experiment gehouden dat uitging van een klein aantal management interventies die voor beter rendement zouden moeten zorgen. Deze manage-

⁴ Voor de grafieken in dit rapport geldt het volgende: Een punt in de grafiek duidt op de verticale as het percentage studenten aan dat het diploma heeft gehaald en op de horizontale as de positie van het begincohort in de specificatie die bij de kleur past. Dus: een punt van 40% op 2005 bij de kleur 'opleidingsrendement na 8 jaar' geeft de situatie weer van dat cohort in het jaar 2013.

ment interventies werden aan teams van vijf docenten gegeven. Deze vijf docenten waren gekoppeld aan één klas. De klassen met deze docententeams hadden een propedeuserendement van 37% ten opzichte van de klassen waar dit niet gedaan werd (18%). De management interventies worden het bieden van een kleine wereld genoemd en waren:

1. Kleine groep docenten verantwoordelijk voor een beperkt aantal klassen (of één klas).
2. Klein budget voor vernieuwing op initiatief en in beheer van de docenten.
3. Geen beleidsbeperkingen anders dan het OER.
4. Elke week een vast moment voor overleg met het kleine groepje docenten
5. Een leertraject van een jaar voor elk team.

PERCEPTIES

De verklaringen van gesprekspartners voor de rendementsdaling zijn zowel algemeen als specifiek van aard.

- Volgens een aantal gesprekspartners is het veelal terecht dat een deel van de studenten uitvalt.
 - Enkele studenten en docenten noemen een gebrek aan motivatie als reden voor uitval.
 - Een niet-westers allochtone doorstromer vanuit het mbo noemt bijvoorbeeld dat hij alleen doorgaat als hij gemotiveerd is en blijft werken aan zijn taalvaardigheid. Dat heeft niets met zijn achtergrond te maken.
 - Een andere student merkt op dat de jongere studenten vaak minder gemotiveerd zijn dan oudere studenten.
 - Enkele gesprekspartners noemen als reden voor de algemene trend is dat sommige studenten het gevraagde niveau van natuur- en wiskunde bij constructievakken niet aan kunnen.
 - Een docent benoemt de algemene trend dat de kennis van exacte vakken bij de instroom omlaag gaat.
- Bij een deel van de uitvallers spelen specifieke persoonlijke problemen.
- Door een aantal studenten is financiële druk genoemd. Zij geven aan dat ze een bijbaan naast de studie nodig hebben om rond te komen. Zowel studenten als docenten stellen dat studeren duurder is geworden waardoor studenten meer tijd besteden aan hun werk.
 - Twee decanen geven aan dat er meer studenten zijn met psychische klachten. Zij verstoren de les soms ernstig. De decanen en enkele docenten zeggen dat studenten meer stress ervaren doordat de maatschappelijke openheid groter is en de druk op de studenten hoger is om 'leuk' en 'geslaagd' te zijn.
 - Enkele gesprekspartners denken dat de individualisering van de maatschappij tot gevolg heeft dat studenten harder zijn geworden in de omgang met elkaar.
 - Veelvuldig is gezegd dat studenten meer onder druk staan en daardoor meer stress hebben.
 - De oorzaak hiervan ligt volgens het decanaat en docenten bij diverse factoren: financiële druk, ouders, omgeving, toename van informatie, mobiele telefoon, het "anders moeten zijn en leuke dingen moeten meemaken" om nog interessant te zijn. Het gevolg hiervan is dat de spanningsboog van studenten veel korter is geworden waardoor de studenten minder goed presteren.
 - Volgens enkele gesprekspartners zijn studenten succesvol als ze hun doelen kennen en zelf de acties uitzetten om de doelen te bereiken.
 - Docenten merken bij deze groep studenten dat ze mondiger en kritischer zijn dan voorheen.
 - Bij docenten en studenten leeft de gedachte dat succesvolle studenten vaak sociaal bekwaam en intelligent zijn. De studenten die minder gemoti-

6. Bouwkunde

veerd zijn staan minder open voor kritiek en zijn snel geïrriteerd. Docenten en studenten vinden het goed dat minder gemotiveerde studenten uitvallen.

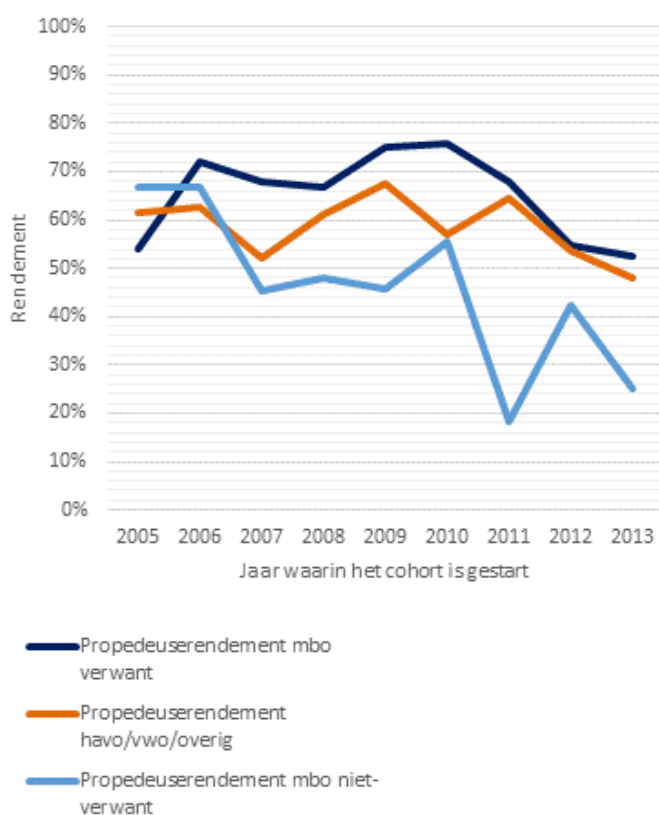
- Zowel docenten als het decanaat noemen dat studenten minder verantwoordelijkheid dragen. Studenten leggen juist bij persoonlijk falen de verantwoordelijkheid bij omgevingsfactoren.
- Een docent noemt dat studenten langer 'kinds' zijn en noemt als oorzaak hiervan dat studenten langer thuis wonen dan voorheen.

Enkele studenten hebben aangegeven waar hun motivatie voor de opleiding vandaan komt.

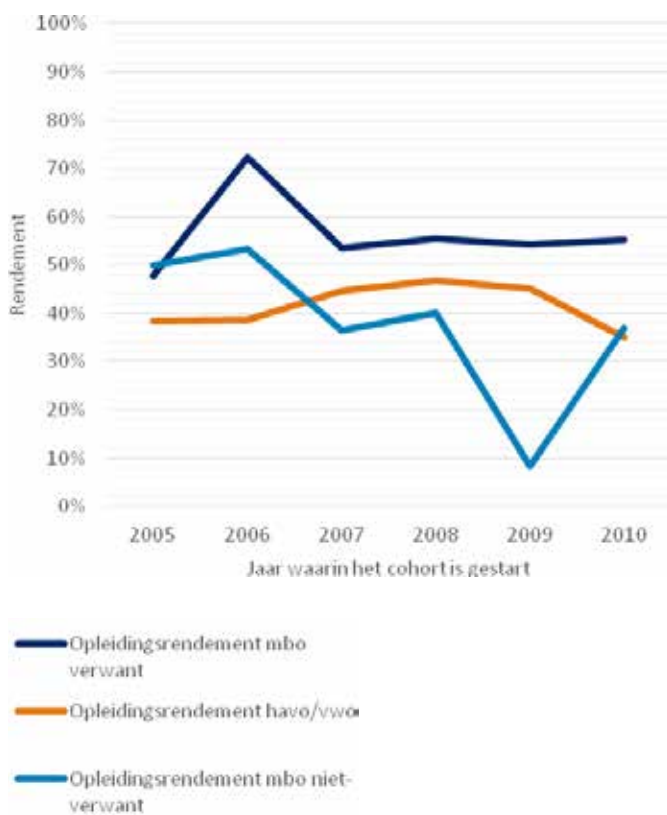
- Studenten geven aan dat hun motivatie voor de opleiding voortkomt uit het vooruitzicht om later met de gebouwde omgeving aan de slag te kunnen gaan. Tevens zien zij een goede baan als motivatie om de opleiding te volgen. Aan de andere kant zien zij de opleiding ook als mogelijkheid om tussendoor reizen te maken. Studenten noemen dat de trend is dat studenten meer van de wereld willen zien nu ze nog geen verplichtingen hebben en nog thuis wonen.

In de volgende paragraaf zijn de rendementcijfers weergegeven naar vooropleiding: havo / vwo / overig, niet-verwante mbo-opleidingen en mbo Bouwkunde. Daarnaast is onderscheid gemaakt tussen studenten met een autochtone achtergrond en studenten met een niet-westerse achtergrond. De veranderingen in het rendement zijn allereerst feitelijk beschreven. Vervolgens zijn de percepties van de gesprekspartners over de cijfers en mogelijke verklaringen voor verschillen en veranderingen gegeven.

6.2.1 Studenten met een mbo vooropleiding



Grafiek 11: Propedeuserendement Bouwkunde onderverdeeld naar vooropleiding voor de cohorten 2005-2013.



Grafiek 12: Opleidingsrendement (na 5 jaar) Bouwkunde onderverdeeld naar vooropleiding voor de cohorten 2005-2010.

Er bestaan verschillen in rendement tussen studenten met verschillende vooropleidingen. Bij vrijwel alle cohorten ligt het rendement van studenten met een mbo-diploma Bouwkunde hoger in vergelijking met de overige vooropleidingen. De groep studenten van het havo / vwo kent een hoger rendement dan de studenten uit een mbo-opleiding die niet verwant is aan Bouwkunde. Zowel de groep mbo verwant als havo / vwo laat een redelijk stabiel rendement zien. Het rendement van de groep mbo niet verwant daalt sterk. Tussen 2005 en 2013 is het propedeuserendement van deze groep gemiddeld met bijna 38% gedaald.

FEITEN - OVERIG

Bouwkunde kent een versneld traject voor studenten met een verwante mbo-vooropleiding. Voorafgaand aan de studie zijn er testdagen om te bepalen of zulke studenten in aanmerking komen voor de versnelde route. Op basis van deze testdagen wordt er een advies gegeven aan de studenten of ze geschikt zijn voor de versnelde route. Studenten mogen zich sinds twee jaar ook bij een negatief advies inschrijven voor de versnelde route.

PERCEPTIES

Verscheidene gesprekspartners zijn kritisch over de kwaliteit van de vooropleiding van de instromers uit mbo.

Volgens verscheidene gesprekspartners groeit het gat tussen het mbo en het hbo. Men baseert deze uitspraken op het niveau van taal en exacte vakken van instromers uit het mbo.

Veel gesprekspartners geven aan dat de taalvaardigheid van mbo-instromers een groot probleem is en noemen dit als een verklaring voor uitval van mbo-doorstromers.

- Studenten noemen het onderwijs op het mbo als reden.
- Een student geeft aan dat hij nauwelijks taalonderwijs heeft gehad op het mbo.
- Een docent noemt de hogere percentages niet-westerse allochtonen op het mbo als reden voor het lagere taalniveau.
- Volgens verscheidene gesprekspartners is het taalniveau ook bij havisten zwak.
- Verscheidene gesprekspartners, waaronder de studenten zelf, geven aan dat mbo-doorstromers vaak moeite hebben met het schrijven van rapporten.

6. Bouwkunde

- Enkele docenten en studenten noemen dat vooral het abstract denken en het taalniveau struikelblokken zijn voor mbo'ers bij het schrijven van rapporten.
- Een student vanuit het mbo geeft aan dat hij het achteraf een positieve ervaring vindt dat een docent zijn verslag drie keer heeft afgekeurd op inhoudelijke zaken en taalfouten. Hij gaat nu met meer vertrouwen naar zijn afstudeerproject toe.
- Een student met een mbo-vooropleiding die de reguliere route heeft gevolgd geeft aan dat zijn mede mbo'ers terecht zijn uitgevallen, omdat ze het niveau niet aankonden.

Daarnaast zijn de gesprekspartners kritisch over de organisatie op het mbo.

- Veel studenten stelden dat ze het mbo haalden met minimale inspanning, dat de organisatie er erg slecht was en dat er veel maatregelen waren om zwakke studenten door de studie te loodsen.
- Ook op de toetsing is veel kritiek door de studenten. Ze geven aan dat het mbo "lakser met toetsen omgaat" en "er alles aan doet om je te laten slagen".
- Docenten geven aan dat het niveau van mbo-instroomers sterk varieert. Het instroomniveau hangt sterk samen met de instelling waar ze hun onderwijs genieten: "het ene mbo is het andere mbo niet".

Enkele gesprekspartners benoemen het verschil in zelfstandigheid als verklaring voor de hoge uitval.

- Een student vanuit het mbo geeft aan dat het grootste verschil tussen mbo en hbo zit in de verwachte zelfstandigheid door de opleiding. Ook de benodigde houding en de manier van denken op het hbo is heel anders.

- Een docent geeft aan dat doorstromende mbo-studenten minder zelfstandig zijn ten opzichte van de periode dat ze zelf op het mbo zat.

Een decaan geeft aan dat het opleidingsniveau van de ouders een grote rol speelt bij de ondersteuning voor het onderwijs van hun kinderen. Mbo'ers krijgen vaak minder ondersteuning van hun ouders, omdat deze een lagere opleiding hebben genoten. Dit probleem speelt volgens gesprekspartners sterker bij niet-westerse allochtonen.

mbo verwante instroom

Door veel docenten en het opleidingsmanagement worden de mbo-verwante instromers als de 'pareltjes van de opleiding' omschreven, met bijbehorende hoge opleidingsrendementen.

- Een aantal studenten geeft aan dat het versnelde traject erg zwaar is in het eerste blok, veel studenten vallen dan uit.
- Een docent verklaart deze uitval doordat het advies vanuit de examencommissie niet meer verplicht opgevolgd hoeft te worden door de student. De mindere mbo-student Bouwkunde probeert de verkorte route dus tegen het advies van de opleiding in en valt vaak uit.

mbo niet-verwante instroom

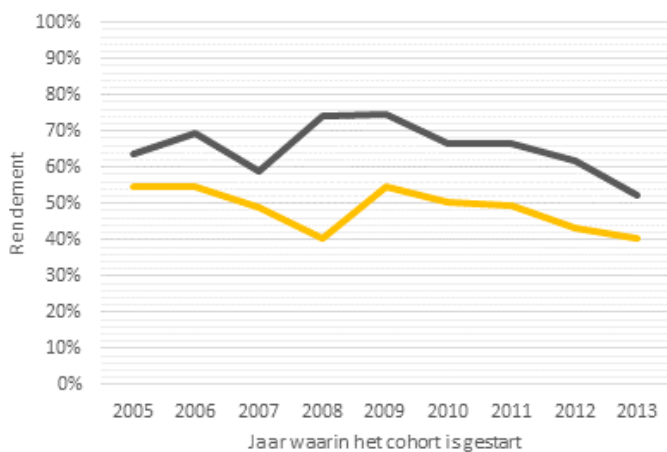
Docenten weten of vermoeden dat instromers zonder verwante mbo-opleiding het slechter doen dan de gemiddelde student en geven aan dat ze minder van deze studenten op de opleiding willen verwelkomen.

- Enkele docenten geven aan dat er een groot gat zit tussen het wiskundeniveau wat de opleiding vraagt en wat de mbo-student aan wiskundige bagage bezit.

- De niet-verwante mbo-student met wie gesproken is voor het onderzoek, gaf aan dat hij deze overstap slechts met hangen en wurgen gehaald heeft. Voor zijn medestudenten van de havo was het een minder grote overstap. De deficiëntiecurcussen van de hogeschool zijn niet toegankelijk voor studenten met een niet-verwante mbo vooropleiding. Een aantal gesprekspartners merkt op dat dit vreemd is, omdat deze studenten hier veel profijt van zouden kunnen hebben. Een strenger aannamebeleid wordt genoemd door het onderwijsmanagement en een docent noemt het “echt een probleem dat alle (studenten met) mbo niveau 4 toelaatbaar zijn”. Over het algemeen is de perceptie dat dit probleem niet door de opleiding opgelost kan worden.

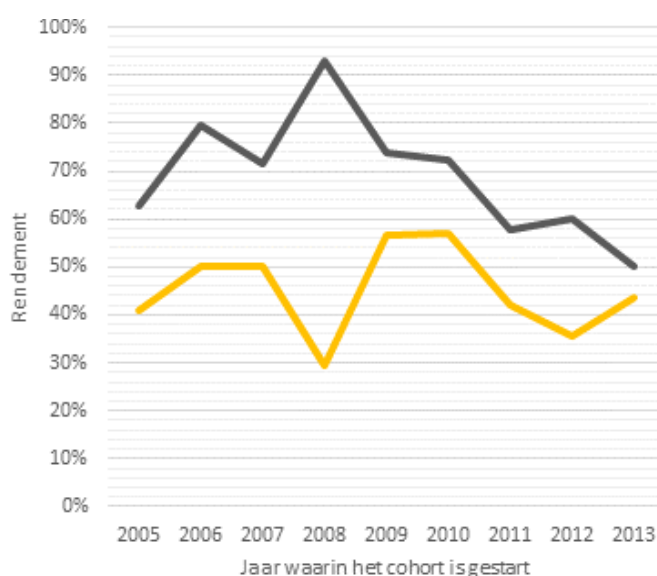
6.2.2 Studenten met een niet-westerse achtergrond

Er is gekeken naar verschillen in studierendement tussen studenten met een autochtone achtergrond en studenten met een niet-westerse achtergrond. Daarnaast is er gekeken naar het rendement niet-westerse mbo doorstromers en het rendement van autochtone mbo doorstromers.



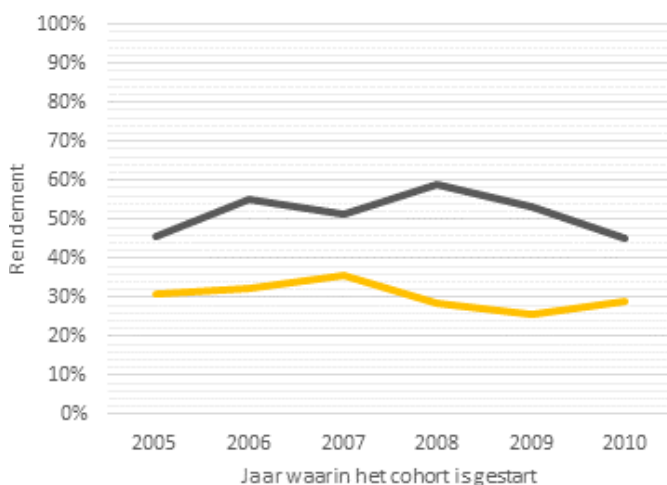
— Propedeuserendement autochtoon
— Propedeuserendement niet-westerse allochtoon

Grafiek 13: Propedeuserendement Bouwkunde onderverdeeld naar autochtonen en niet-westerse allochtonen voor de cohorten 2005-2013.



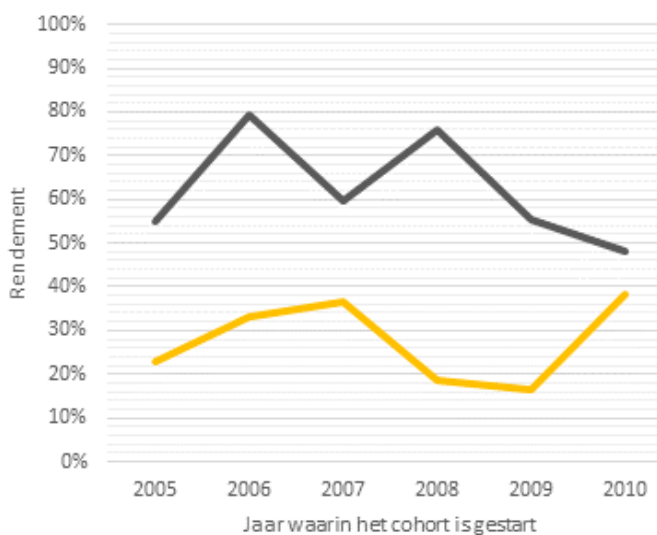
— Propedeuserendement mbo autochtoon
— Propedeuserendement mbo niet-westerse allochtoon

Grafiek 15: Propedeuserendement Bouwkunde mbo doorstromers onderverdeeld naar autochtonen en niet-westerse allochtonen voor de cohorten 2005-2013.



— Opleidingsrendement autochtoon
— Opleidingsrendement niet-westerse allochtoon

Grafiek 14: Opleidingsrendement (na 5 jaar) Bouwkunde onderverdeeld naar autochtonen en niet-westerse allochtonen voor de cohorten 2005-2010.



— Opleidingsrendement mbo autochtoon
— Opleidingsrendement mbo niet-westerse allochtoon

Grafiek 16: Opleidingsrendement (na 5 jaar) Bouwkunde mbo doorstromers onderverdeeld naar autochtonen en niet-westerse allochtonen voor de cohorten 2005-2010.

Studenten met een niet-westerse achtergrond vallen vaker uit in de propedeuse fase en een kleiner deel van deze studenten haalt het diploma. Het verschil in rendement tussen de twee groepen is groter bij de studenten met een vooropleiding mbo. Ook voor de studenten die doorstromen vanuit het mbo geldt dat het percentage niet-westers allochtone studenten dat het diploma behaalt kleiner is dan het percentage autochtone studenten die doorstromen vanuit het mbo en het diploma behalen. Het verschil in propedeuserendement tussen de beide groepen is sinds 2010 kleiner, hoewel het propedeuserendement van beide groepen sinds 2010 daalt.

Algemene redenen voor uitval

Gesprekspartners geven diverse algemene verklaringen voor het feit dat studenten met een niet-westerse achtergrond slechter presteren op de opleiding.

Een aantal studenten en docenten geven aan dat het lastig is om afspraken te maken met de groep niet-westerse allochtonen. Deze groep staat niet vaak open voor samenwerking met groepen van een andere ethniciteit. De studenten van niet-westerse afkomst geven aan dat ze zich vooral in het eerste jaar afzonderen. Een van de niet-westers allochtone studenten geeft aan dat het makkelijker is om afspraken te maken met zijn autochtone klasgenoten. Dezelfde niet-westers allochtone student geeft aan dat zijn niet-westers allochtone klasgenoten moeite hebben met kritisch denken vanuit meerdere hoeken.

Daarnaast wordt de taalvaardigheid van niet-westerse allochtonen aangehaald door verschillende studenten en docenten als reden voor uitval. Een docent noemt dat hij vakken soms in Jip en Janneketaal moet uitleggen voordat niet-westers allochtone studenten het begrijpen. In de hogere jaren worden studenten geacht vakliteratuur te lezen en is het gangbaar om jargon in de lessen te

gebruiken. Vooral niet-westerse allochtonen hebben hier volgens de gesprekspartners moeite mee.

In de paragraaf over mbo-doorstromers is beschreven dat mbo'ers soms te maken krijgen met ouders die niet begrijpen waarom hun kind door zou willen studeren. De decaan merkt op dat deze druk vanuit de ouders soms ook omgekeerd werkt bij niet-westerse allochtonen. In dat geval zijn de ouders ambitieuzer dan hun kinderen en verwachten ze dat hun kinderen doorleren ondanks dat hun kinderen dat soms helemaal niet willen. Ook wordt door een niet-westers allochtone student genoemd dat studenten die hun propedeuse hebben behaald toch stoppen om te gaan werken en bij te dragen aan de financiële voorzieningen van het gezin.

Percepties van factoren die specifiek spelen bij bepaalde bevolkingsgroepen

In bovenstaand stuk zijn niet-westerse allochtonen als één groep behandeld. De verzamelnaam niet-westerse allochtonen omvat zeer verschillende culturen. In deze paragraaf wordt de groep uitgesplitst naar Antillianen en “studenten met een Turkse of Marokkaanse en/of islamitische achtergrond”, een onderscheid dat ook gemaakt werd door enkele gesprekspartners.

Specifieke percepties rondom studenten afkomstig van de Nederlandse Antillen.

FEITEN

Antilliaanse studenten met een diploma Bouwkunde behaald aan een mbo op de Antillen worden niet toegelaten tot het verkorte traject. Een van de meest interessante gesprekken in deze serie vond plaats met een derdejaars Antilliaanse student die als enige student uit een groep van tien Antilliaanse studenten de opleiding gaat halen. Dit interview verschaft een uniek inzicht in de belevingswereld van een Antilliaanse student aan de Hogeschool Rotterdam.

Verhaal van een Antilliaanse student

Overgang Antillen - Nederland

Ricardo (gefingerde naam) geeft aan dat de overgang van Curaçao naar de Hogeschool Rotterdam heel erg groot is en dat veel Antillianen zich slecht voorbereiden op deze overstap. Er zijn twee redenen waarom deze overstap zo groot is. Ten eerste is er een verschil in de manier van bouwen op Curaçao en in Nederland waardoor de geleerde inhoudelijke kennis over bouwkunde minder relevant is in Nederland. De tweede reden is de invulling van het curriculum. Op de Antilliaanse mbo Bouwkunde leerde je het eerste semester rekenen en vervolgens was er alleen maar praktijkonderwijs. In Nederland komt beide terug. Het advies op de Antillen over de overstap speelt een grote rol bij de voorbereiding van studenten die naar de Hogeschool Rotterdam willen. Dit advies wordt nu gegeven door blanke mensen van de Hogeschool Rotterdam en zij weten geen connectie te leggen met de studenten daar. Nadat de interviewers er naar vroegen, gaf Ricardo aan dat het beter zou zijn als een ouderejaars Antilliaanse student het woord had gedaan in plaats van de blanke voorlichters.

Ervaringen van een Antilliaanse student op de opleiding

Samen met een groep van negen andere Antillianen begon Ricardo aan de opleiding Bouwkunde. Negen van de tien studenten hebben een vooropleiding op de Antillen gevolgd, slechts één student is voor haar mbo-vooropleiding naar Nederland gekomen. Het niveau van de Antilliaanse mbo Bouwkunde is laag vergeleken met de Nederlandse mbo Bouwkunde. De Nederlandse mbo'ers hebben volgens Ricardo meer inhoudelijke kennis.

Toen Ricardo aan de opleiding begon volgde hij gedwee de taken op die hem werden toebedeeld, hij toonde geen initiatief. Dat kwam omdat hij zich een

aparte student voelde in de groep. Ricardo had moeite om te communiceren met Nederlandse studenten en was erg bang om fouten te maken. Hij was bang om minder te zijn dan anderen. De overige Antilliaanse studenten ervoeren hetzelfde.

Rond de kerst ging Ricardo, net als bijna alle Antilliaanse studenten, terug naar de Antillen om de feestdagen te vieren. In Curaçao maakten hij en zijn klasgenoten hun huiswerk niet en liepen ze een achterstand op. Sommigen van zijn klasgenoten kwamen überhaupt niet meer terug om de studie te vervolgen.

Van de groep van tien zijn alleen Ricardo en het meisje met de Nederlandse mbo-opleiding nog over. De grote uitval wijdt Ricardo aan de mindere gedrevenheid van zijn medestudenten. Zes zijn afgevallen in het eerste jaar en twee zijn afgevallen in het tweede jaar. Het groepje uitvallers kreeg bovendien geen 'push' vanuit hun ouders.

Ricardo ontvangt die push wel en doet veel aan zelfreflectie. De zelfreflectie is aangeleerd tijdens het SLC-programma. Ricardo heeft erg veel aan het SLC-programma en aan zijn peercoach gehad. Uiteindelijk wist hij over het punt heen te komen waarin hij bang was om minder te zijn dan zijn medestudenten. Een ander belangrijk moment voor de motivatie van Ricardo was de openingsspeech van de onderwijsmanager van Bouwkunde, waar ze vertelde dat één op de drie studenten het ging halen. Toen de studenten in zijn directe omgeving begonnen uit te vallen, realiseerde Ricardo dat hij die ene student wilde zijn die het wél haalt.

PERCEPTIES

Volgens Ricardo is motivatie de belangrijkste reden dat Antilliaanse studenten uitvallen. Hij gaf een voorbeeld van een Antilliaanse klasgenoot die in Eindhoven woonde en veel werkte naast zijn studie. Dit moest vanwege financiële druk. De inkomsten vanuit het werk leidden echter ook tot een verandering in levensstijl waardoor de financiële druk bleef. Uiteindelijk ging de student hier aan onderdoor. Ricardo geeft aan dat er veel verschillen zitten tussen de overheidsfinanciering voor studenten vanuit Curaçao en Aruba. De overheidsfinanciering bestaat volgens Ricardo uit hoge maandelijkse leningen. Een Antilliaanse student die uitvalt, zit dus met een hoge studieschuld.

Een andere reden waardoor Antillianen uitvallen die genoemd is door enkele gesprekspartners, is kennis van de Nederlandse taal.

De opleiding motiveerde Ricardo niet tot het verbeteren van zijn taalvaardigheid. Ricardo zou willen dat dat wel zo was – hij vraagt nu zelf om feedback maar krijgt dat niet automatisch. Nederlandse taalvaardigheid was ook een reden van uitval voor zijn medestudenten.

Een docent geeft aan dat hij niet verbaasd is over de gebrekkige taalkennis van Antillianen. Een groot deel van de groep Antilliaanse studenten spreekt alleen op papier Nederlands. Ze worden opgevoed in het Papiamentu en spreken dat thuis en onderling.

De mentoraten⁵ ter ondersteuning van specifieke groepen studenten worden door enkele gesprekspartners benoemd. Volgens een peercoach ervaren studenten

de mentoraten als het onnodig in hokjes stoppen van studenten. Ricardo kent het mentoraat voor Antillianen, 'Antuba', niet. Een docent is juist positief over de hulp die Antuba biedt aan Antilliaanse studenten.

De overige percepties over Antilliaanse studenten op de studie Bouwkunde zijn hieronder weergegeven:

Een docent en meerdere decanen geven aan dat studenten kampen met heimwee. Ook Ricardo geeft dit aan. Antilliaanse studenten ervaren weinig binding met Nederland. De enige binding met Nederland is de taal, er is geen binding op het gebied van cultuur. Het verschil in weer is een belangrijke veroorzaker van heimwee.

Een aantal gesprekspartners noemt dat Antilliaanse studenten naar Nederland komen met een zeer zwakke uitgangspositie om aan de studie te beginnen.

Een docent typeert twee soorten Antillianen: de ene vecht om het te redden en de ander is laconiek, laat alles gebeuren en komt te laat in actie.

Specifieke factoren rondom studenten met een met een Turkse of Marokkaanse en/of Islamitische achtergrond.

Volgens een aantal gesprekspartners ervaren Turkse en Marokkaanse studenten meer stress, omdat er een toename is in hun zorgtaken. Meerdere decanen geven aan dat vooral meisjes uit islamitische gezinnen veel huishoudelijke taken en mantelzorg op zich moeten nemen. Vooral als ze de oudste van het gezin zijn, moeten ze veel familie-zorgtaken op zich nemen. De decaan geeft aan dat de sociale voorzieningen zijn verminderd, dit valt op de schouders van de kinderen.

Banen van de ouders staan vaak ook op de tocht, omdat zij laagopgeleid zijn. Veel jongens uit islamitische gezinnen moeten financieel bijdragen aan het huishou-

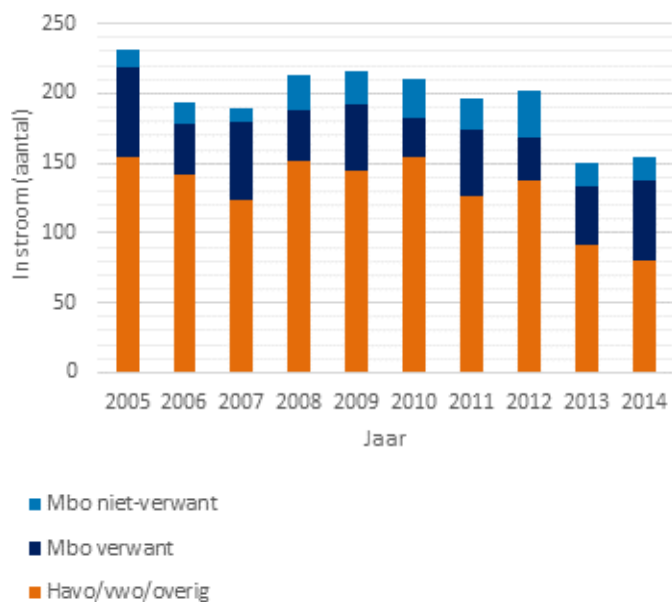
5 De hogeschool kent mentoraten waarbij studenten met dezelfde achtergrond en daarbij veel voorkomende problemen elkaar kunnen steunen. Meer informatie staat op de website van de hogeschool. <https://www.hogeschool-rotterdam.nl/voorlichting/ondersteuningsprogramma/studentcoaches/>

6. Bouwkunde

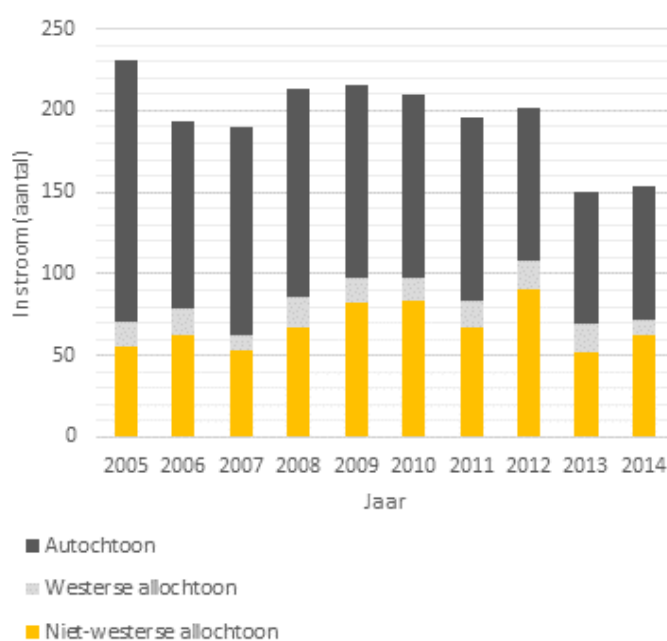
den en werken daarom naast de studie. Een andere decaan merkt overigens op dat dit wel een probleem is, maar dat dit niet verergert is de afgelopen tijd.

Ten slotte herkent het decanaat een trend van moslims, vooral de vrouwen, die zich in de maatschappij uitgesloten voelen, omdat ze moslim zijn. Islamitische studenten die hierover komen praten zijn vaak verdrietig en voelen zich eenzaam in de maatschappij.

6.3 Instroom



Grafiek 17: Instroomaantallen hbo Bouwkunde onderverdeeld naar vooropleiding voor de jaren 2005-2014.



Grafiek 18: Instroomaantallen hbo Bouwkunde onderverdeeld naar autochtonen, westerse allochtonen en niet-westerse allochtonen voor de jaren 2005-2014.

Bouwkunde heeft een verhoogde percentuele instroom van niet-westerse allochtonen en een verhoogde instroom van mbo'ers. Qua absolute cijfers kent de instroom voor deze groepen geen grote veranderingen. Er zijn dus door de jaren heen minder autochtonen en havisten op de opleiding gekomen.

PERCEPTIES

Enkele studenten en docenten geven aan dat studenten op een hoger niveau willen studeren in verband met de verhoogde baankansen die dit met zich meebrengt.

Het onderwijsmanagement benoemt juist een trend dat er minder aanmeldingen uit het mbo komen.

6.3.1 Instroombeleid

FEITEN

- De opleiding Bouwkunde doet aan voorlichting op verwante mbo-opleidingen in de regio en neemt verder deel aan de algemene HR-voorlichting.
- Elke student met een mbo-niveau 4-diploma is gekwalificeerd om te beginnen aan de opleiding. Studenten vanuit het havo en vwo moeten een diploma met een profiel Natuur en Techniek, Natuur en Gezondheid of Economie en Maatschappij bezitten. Studenten met een havo-profiel Economie en Maatschappij mogen sinds 2013 beginnen aan de opleiding.
- Voor 2010 en na 2015 was er een coördinator voor het overleg met het toeleverende mbo-onderwijs. Tussen 2010 en 2015 was deze functie niet vervuld.
- Bij een beginnende student bij de opleiding Bouwkunde wordt sinds 2015 het niveau Nederlands 3F (eindniveau Nederlands mbo 4 en havo 5), het niveau wiskunde en het niveau natuurkunde getoetst. Naar aanleiding van deze toetsing krijgt de student een vrijblijvend advies over het wel of niet volgen van de opleiding Bouwkunde.

PERCEPTIES

Het onderwerp voorlichting is zijdelings genoemd door de gesprekspartners. Zowel studenten als docenten spreken positief over de voorlichting omtrent de opleiding. In de perceptie van de docenten die verantwoordelijk zijn voor de voorlichting van de opleiding is hier de afgelopen jaren een kwaliteitsslag mee gemaakt.

- Eén gesprekspartner noemt dat de oriëntatie van studenten beter op orde is bij mbo-studenten met een verwante vooropleiding dan bij overige groepen.

Enkele gesprekspartners hebben verteld over de afstemming tussen mbo-opleidingen die Bouwkunde onderwijzen en de hogeschool:

- Het onderwijsmanagement geeft aan dat de samenwerking met de grote toeleverende Rotterdamse mbo-opleidingen het afgelopen jaar is toegenomen. De gesprekspartners zijn van mening er nog voldoende ruimte voor verbetering is bij deze samenwerking.
- Enkele docenten geven aan dat het overleg tussen de mbo verwante opleidingen en de opleiding Bouwkunde heel goed was tot 2010. De aansluiting van het mbo-programma op het hbo-programma was toen ook erg goed. Doordat de functie van contactpersoon tussen mbo en hbo tussen 2010 en 2015 niet vervuld was is het overleg in die tijd minimaal geweest. Sinds 2015 is er weer een coördinator aangesteld.
- Studenten geven aan dat bijscholingscursussen zeer belangrijk zijn in het voorbereiden van een succesvolle overstap vanuit het mbo naar hbo.
 - Studenten noemen zowel de summer courses van de Hogeschool Rotterdam als cursussen vanuit de vooropleiding.
 - Een student vertelt dat de opleiding Bouwkunde cursussen ter voorbereiding van de overstap naar hbo Bouwkunde, gegeven vanuit de vooropleiding mbo Bouwkunde, kende noch erkende.

Het concept van selectie aan de poort is volgens een groot aantal gesprekspartners een goede zaak.

- Er lijkt consensus te bestaan dat er een type student is waarvan voorspeld kan worden dat deze uit zal vallen, maar deze studenten komen toch op de opleiding.
 - Een docent die nauw betrokken is bij de startgesprekken omschrijft herkenningpunten voor dit type student: Onvoldoende kennis van wis-, natuurkunde en Nederlands, gebrekkige oriëntatie over de opleiding Bouwkunde of een 'vreemde' motivatie. Een voorbeeld van 'vreemde' motivatie is dwang tot doorstuderen vanuit de familie.
- Een van de docenten noemt dat studenten die op de opleiding willen komen, zouden moeten voldoen aan havo eindniveau.
- Een andere docent noemt dat studenten na een kwartaal proefdraaien al uit moeten vallen.

Zowel studenten als docenten zijn over het algemeen positief over de startgesprekken waarbij deze selectie plaats zou moeten vinden. Er zijn echter ook enkele punten van kritiek genoemd.

- Een student geeft aan dat hij graag een wat realistischer beeld van zijn achterstand op het gebied van wiskunde had gekregen.
- Docenten noemen dat ze mbo'ers naar aanleiding van de startgesprekken een advies geven over het volgen van de verkorte route. De mbo'ers leggen dit advies echter vaak naast zich neer.

6.4 Didactisch concept opleiding

6.4.1 Selectiviteit propedeuse en benadering hoofdfase

De selectiviteit van een propedeusefase geeft aan welk deel van de studenten afvalt in de propedeuse en hoeveel student later afvallen in de hoofdfase. Het idee is dat hoe selectiever de propedeuse is, hoe kleiner het deel dat afvalt in de hoofdfase is en hoe kleiner het aantal langstudeerders.

FEITEN

- De opleidingen van het RIBACS⁶ kenden een gezamenlijke propedeuse. Bij de verhuizing naar het IBB in 2007 is deze propedeuse afgeschaft.
- Het gemiddelde propedeuserendement over de jaren 2005 – 2013 ligt op 56,6% voor de algemene populatie. Over deze tijdsperiode halen 39,7% van de studenten de propedeuses binnen één jaar. Het hoofdfaserendement van de opleiding Bouwkunde ligt gemiddeld op 85,6% (dit is het aandeel studenten dat het diploma haalt van het totaal aantal studenten dat de propedeuse heeft gehaald).
- De opleiding Bouwkunde telde aan het begin van het studiejaar 2015/2016 58 langstudeerders. Dit zijn studenten die langer dan 5 jaar met de opleiding bezig zijn. 29 van de 58 langstudeerders heeft een niet-westerse achtergrond.

PERCEPTIES

Mate van selectiviteit propedeuse

De selectiviteit van de propedeuse staat ter discussie. Sommige gesprekspartners hangen een selectievere propedeuse aan terwijl anderen zich afvragen of de

huidige selectiviteit van de propedeuse wel de juiste studenten eruit filtert.

De aanhangers van de selectievere propedeuse noemt dat een selectievere propedeuse ertoe leidt dat gemotiveerde studenten overblijven.

- Enkele gesprekspartners noemen dat de propedeuse het enige moment is dat de opleiding heeft om studenten weg te sturen, wellicht zou er in het tweede jaar nog zo'n moment ingebouwd moeten worden. Een veelzeggende quote is: "Een langstudeerder is een student die het P-niveau wel weet te halen, maar het bachelorniveau niet".
- Sommige voorstanders van een selectievere propedeuse zeggen dat de maatschappelijke tendens tot doorleren leidt tot een grotere instroom van studenten die gedwongen worden om verder te studeren. Een deel van deze studenten kan dit helemaal niet aan en een selectievere propedeuse zou deze studenten eigenlijk helpen. "We zitten hier voor de student. We moeten harder en duidelijker zijn richting die student". Voornamelijk bij mbo-opleidingen zou het onderwijs duidelijker moeten zijn richting studenten: "dit is je niveau, hoger heeft weinig zin".
- Een brede bachelor zoals Bouwkunde zou in de ogen van een docent kunnen werken met een aantal uitstroomprofielen⁷. Een andere gesprekspartner noemt daarentegen juist dat een opleiding met compensatiemogelijkheden het eigen curriculum niet serieus neemt.

De aanhangers van de minder selectieve propedeuse noemen de selectiviteit van de propedeuse al erg hoog. "De opleiding heeft tot 50% uitval in het eerste jaar,

dan doen we echt iets niet goed," aldus het onderwijsmanagement. Enkele gesprekspartners vragen zich af of de selectiviteit van de propedeuse de juiste studenten selecteert.

Benadering hoofdfase

Het hoofdfaserendement is volgens opleidingsmanagement ongeveer 95%. Slechts kijken naar het vijfjaarsrendement geeft volgens het management een slecht beeld, omdat er zoveel langstudeerders op Bouwkunde zijn. Het opleidingsmanagement geeft aan dat studenten die vertraging oplopen in jaar twee, drie en vier in gezamenlijke klassen terecht komen, de zogenaamde bezemklassen. Het in bezemklassen zetten van de vertraagde studenten biedt de mogelijkheid om specifieke coaching op de groep te zetten. De gesprekspartners herkennen niet het beeld dat bezemklassen stigmatiserend kunnen werken.

Een aantal docenten geeft ten slotte aan dat er meer regels en richtlijnen bij zijn gekomen. Deze worden strenger nageleefd. 'Vroeger' werden studenten in de watten gelegd en kwam de student gemakkelijker door de opleiding. Een andere docent noemt dat de opleiding een deel van de langstudeerders zelf heeft gecreëerd door eindeloze herkansingsmogelijkheden te bieden. Dit probleem wordt pas sinds dit jaar aangepakt. De herkansingsmogelijkheden zijn drastisch terug geschroefd - de opleiding is daarmee strikter geworden.

6.4.2 Bindend Studieadvies (BSA)

FEITEN

Vanaf het schooljaar 2011-2012 is de grens waarbij de student een negatief Bindend Studie Advies (BSA) krijgt opgetrokken van 37 naar 48 ECTS. Alle propedeusevakken moeten in het tweede jaar behaald zijn. De kwalitatieve eis dat een student enkele specifieke vakken moest halen in het eerste jaar is toen komen te vervallen.

⁷ Gebruikelijk worden technicus, architect en opzichter genoemd.

PERCEPTIES

Met verscheidene gesprekspartners is gesproken over de werking van het BSA.

- Veel docenten zijn van mening dat door het BSA alleen de allerslechtste studenten uitvallen, waardoor het BSA-mechanisme nog onvoldoende de studenten selecteert die geschikt zijn voor de opleiding.
- Enkele gesprekspartners geven aan dat er veel studenten zijn die net aan voldoende punten halen in het eerste jaar. Studenten moeten dit compenseren in het tweede jaar, waardoor ze alsnog vertraging oplopen. De toetsrendementen in het tweede jaar zijn hierdoor vaak laag – tot 80% of 100% onvoldoendes.
- Studenten geven aan dat zij het tweede jaar als een feestjaar ervaren en dat daar vaak vertraging opgelopen wordt. Een oorzaak hiervan is dat studenten nog vakken moeten inhalen uit jaar 1, waarbij er nog druk voor een negatief BSA speelt. De druk van het BSA is in het tweede jaar veel minder en dus besteden studenten minder tijd aan de opleiding.
- Tot slot is één docent van mening dat het BSA laatbloeiërs straft, omdat studenten vanaf het eerste jaar meteen moeten presteren. De docent noemt het BSA een ongenueanceerd, maar wel duidelijk middel. Een goede nuance voor de BSA-regeling zou een regeling zijn die vergelijkbaar is met de CITO-toets kunnen zijn, waar het advies van de docenten zwaarder meetelt dan het eenmalige opnamemoment van de CITO-toets.

6.4.3 Studieloopbaancoaches (SLC)

Een van de gesprekspartners die nauw betrokken was bij die implementatie van het studieloopbaancoach programma op het IGO vertelde een korte geschie-

denis van het SLC-project. De G5-scholen kregen veel geld van de overheid om problemen met studierendement van niet-westerse allochtonen aan te pakken. Op de Hogeschool Rotterdam leidde dit tot het 'project studiesucces', waarbij het reeds bestaande SLC-programma geïntegreerd werd. In eerste instantie lag de aandacht van het project alleen op de slecht presterende niet-westers allochtone studenten. Dit werkte stigmatiserend en was niet eerlijk richting de andere niet goed presterende studenten. Sindsdien richt project studiesucces zich op alle niet goed presterende studenten. Het opleidingsmanagement vertelt een vergelijkbaar verhaal en voegt toe dat sinds Ron Bormans voorzitter is van de College van Bestuur van de Hogeschool de docenten probleemhouder zijn geworden van het SLC.

De gesprekspartner die betrokken is bij de implementatie van het SLC-programma vertelt verder dat het doel van project studiesucces het creëren van meer binding met de studenten is. Meer binding zou moeten leiden tot een verhoogd studierendement. Binnen dit project is de inzet van SLC het belangrijkste instrument voor binding. De SLC moet persoonlijk contact met de student leggen en deze coachen. Ook als de student afwezig is zou de SLC de studenten moeten proberen te bereiken. Over het algemeen spreken docenten positief over het SLC-programma en de achterliggende doelen. Sinds het SLC-programma is er meer aandacht gekomen voor de student. Studenten ervaren het programma soms als een verplichting, maar zien wel wat de toegevoegde waarde is. Op operationeel niveau zijn er echter veel op- en aanmerkingen vanuit zowel studenten als docenten.

- Eén docent merkt op dat de SLC momenteel erg in een keurslijf zit.
- Het de bedoeling dat de SLC-ers bijscholing krijgen die eindigt in certificering, maar veel docenten heb-

ben hier geen zin in, aldus enkele gesprekspartners. Hierdoor loopt de kwaliteit van de SLC-ers uiteen.

- Meerdere docenten geven aan dat ze wel erg veel verschillende (SLC-)klassen hebben, waardoor een gebrek aan persoonlijke aandacht het lastig maakt om binding te creëren met studenten.
- De inhoud van SLC wordt soms als zweverig ervaren en daar voelen niet alle docenten en studenten zich comfortabel bij.
- Een docent noemt dat studenten tegenwoordig weinig studievaardigheden bezitten en dat hier een vak voor zou moeten komen.
- De toegevoegde waarde van SLC zit vooral in het eerste jaar en bij het terugkommoment na de stage, menen enkele studenten. Na het eerste jaar is SLC alleen van toegevoegde waarde bij problematische situaties in de privésfeer. Eén student met zo'n situatie geeft aan dat zijn SLC hier nooit achter is gekomen, ondanks dat de student zich als gevolg van de situatie heel erg laat voor de opleiding had ingeschreven. De student vond dat de opleiding had moeten vragen naar de reden van zijn late inschrijving.
- Studenten geven aan dat er in de hogere jaren weinig wordt doorgevraagd naar de persoonlijke omstandigheden van de studenten. Studieachterstand door problematische situaties in de privésfeer zijn in enkele gevallen niet opgemerkt.

Ten slotte noemt de gesprekspartner, betrokken bij de implementatie van het SLC-programma, de andere middelen ter bevordering van binding aan de opleiding naast SLC. Dit zijn de startgesprekken, het vooraf testen van studenten en doorverwijsmogelijkheden voor studenten tussen SLC en decaan. Het doorverwijstraject werd duidelijk opgesteld en uitgevoerd. Daarnaast

ontstond het project 'student aan zet', waar de mentoren en peercoaches⁸ uit voortkwamen. Rondom het onderwerp binding noemen de overige gesprekspartners dat de introductieweek erg belangrijk is. Dit wordt genoemd door zowel de docenten als een student.

6.4.4 Differentiatie verschillende groepen

FEITEN

Bouwkunde kent een versneld traject voor studenten met een verwante mbo-vooropleiding. In 2007 is het traject van 2,5 jaar uitgebreid naar 3 jaar.

PERCEPTIES

Enkele gesprekspartners noemen dat het versnelde traject ten tijde van de opleiding Bouwkunde aan het RIBACS (tot 2007) korter duurde.

- Volgens een van de docenten was het oude traject uniek in Nederland, wat veel bewust kiezende studenten aantrok. Docenten geven aan dat de studiebelasting voor het versnelde traject veel te hoog is. Een student omschrijft het echter als "professioneel opgezet, pittig, maar wel te doen als je jezelf goed voorbereid". Veel van zijn klasgenoten waren het er overigens wel mee eens dat de werkdruk te hoog lag.
- Een student vertelde hoe studenten uit het versnelde traject een soort exclusief groepje blijven binnen de normale klassen. Na het versnelde traject worden de studenten verdeeld over een klas reguliere tweedejaars. Deze tweedejaars klas heeft al vijf kwartalen samen les en het is lastig voor de instromers om hierin te integreren.

⁸ Peercoaches zijn ouderejaarsstudenten die jongerejaars begeleiden bij het studeren, bijvoorbeeld door bijles te geven.

Geen enkele docent heeft aangegeven dat er sprake is van ongelijke behandeling op de opleiding. Geen enkele groep wordt voorgetrokken, noch is er sprake van discriminatie.

- Studenten schetsen een wisselend beeld over discriminatie: aan de ene kant gebeurt het dat studenten onderling wel eens discrimineren. Aan de andere kant geven juist de niet-westers allochtone studenten aan dat zij geen discriminatie in de opleiding ervaren. Soms speelt dit wel bij de verschillende niet-westers allochtone groepen onderling, maar dit is beperkt. Enkele niet-westers allochtone studenten zeggen dat het idee van discriminatie de studenten vooral vanuit thuis aangepraat wordt.
- Projectgroepen van studenten worden in het tweede jaar vaak ingedeeld door de opleiding. Hierdoor worden niet-westerse allochtonen geforceerd om met autochtonen samen te werken, dit is volgens één van de niet-westers allochtone gesprekspartners goed voor hun communicatievaardigheden.

Het alcoholgebruik bij de introductieweek wordt door het opleidingsmanagement genoemd als factor die bepaalde studenten mogelijk afschrikt tijdens de introductieweek. Opgemerkt is, dat een biertje er echter bij hoort en als dat studenten afschrikt dan is dat jammer.

Een decaan geeft aan dat de student met een beperking bij sommige opleidingen achtergesteld wordt. Er is vanuit de HR goed beleid op uitgezet maar de implementatie van het beleid wordt niet door elke opleiding even goed gedaan. Een aangepast tentamen voor een dyslectische student is bijvoorbeeld nog niet overal de standaard⁹. Het decanaat geeft tot slot aan dat opleidingen niet goed op de hoogte lijken te zijn van

voorzieningen die de Hogeschool heeft voor studenten met een beperking.

6.5 Opleidingseisen

FEITEN

- Studenten maken aan het begin van de opleiding een instaptoets Nederlands, wiskunde en natuurkunde om het havo-niveau te toetsen. Halen zij deze toetsen niet dan zijn zij verplicht om als keuzevak in de propedeuse de eerder genoemde vakken als bijspijkerkursus te volgen.
- Mbo-instromers volgden tot schooljaar 2014-2015 een verplichte bijspijkerkursus om natuur- en wiskunde tot havo eindexamenniveau op te krikken.

PERCEPTIES

Volgens enkele gesprekspartners lijkt het alsof onderzoeksvaardigheden steeds belangrijker zijn geworden bij het afstuderen. Docenten geven aan dat studenten hier moeite mee hebben. Zodoende wordt er nu bij het eerste project op de opleiding al aandacht aan besteed.

FEITEN

De gebruikelijke manier van afstuderen was tot 2011 de meesterproef. De meesterproef is het oplossen van een technisch probleem en de oplossing aantonen door bouwtechnische tekeningen en mondelinge onderbouwing. Deze vorm van afstuderen werd veelal op school uitgevoerd en continu aangestuurd door de begeleidende docent. Een scriptie is een praktisch toegepast onderzoek waarbij de student een bedrijfsprobleem onderzoekt en een adviesrapport schrijft op basis van zijn bevindingen. De uitvoering van het onderzoek wordt veelal bij een bedrijf uitgevoerd. Er zijn er vaste momenten voor begeleiding.

⁹ Tijdens het interview kwam overigens niet naar voren dat dit bij Bouwkunde het geval is.

PERCEPTIES

Het onderwijsmanagement, de docenten en de studenten zijn van mening dat er een groep studenten in problemen is gekomen door de switch in het afstuderen van de meesterproef naar de scriptie. De beperkte scholing van deze groep studenten in het uitvoeren van onderzoek is aangegeven als verklaring. In dit kader verwijzen meerdere gesprekspartners naar “de tussen wal en schip groep”: de groep studenten die de opleiding zijn gestart ten tijde van afronding middels de meesterproef en nu moeten afronden met een onderzoek en scriptie.

- Er zijn gesprekspartners die vragen stellen of beroepsopleidingen zoals bouwkunde, verpleegkunde, werktuigbouwkunde, et cetera niet ‘gewoon’ met een goede praktijkopdracht kunnen afstuderen.
- Het onderwijsmanagement zet zelf ook een vraagteken bij de verplichte scriptie-eis van de opleiding: “er zijn studenten die hierdoor uitvallen, die an sich een prima hbo bouwkundige zouden kunnen zijn”.

Veel gesprekspartners noemen dat er door het IN-Holland schandaal alleen nog maar afgestudeerd kan worden met een onderzoek dat uitmondt in een scriptie. Het onderwijsmanagement ziet de scriptie als praktijkgericht en als bewijs dat een student zelfstandig kan functioneren. Het onderwijsmanagement geeft aan dat van de huidige generatie studenten mag worden verwacht dat zij hun stukken beter kunnen onderbouwen dan voorgaande generaties. Zij zijn hier immers meer getraind tijdens de opleiding. Verder noemt het onderwijsmanagement dat de striktere handhaving van de regels er toe leidt dat er nu regelmatig scripties worden afgekeurd. Vroeger werden er zelden afstudeerstukken afgekeurd. Het onderwijsmanagement geeft aan dat sommige docenten tijdens het afstuderen de eisen aan het afstuderen gelijk trekken naar wat universiteiten doen en noemt dit een slechte beweging. Docenten geven aan dat de mbo'ers het zwaarst getroffen worden in

het afstuderen in de huidige vorm, omdat onderzoeksvaardigheden, de schrijfvaardigheid en zelfstandigheid van de student belangrijker zijn geworden.

Volgens veel docenten is het schrijven van Nederlandse teksten belangrijker geworden, omdat onderbouwing een veel belangrijkere rol is gaan spelen. Studenten die dit minder goed kunnen, veelal de mbo'ers, zijn hier de dupe van.

- Het decanaat herkent dat de niet-westers allochtone mbo-student meer moeite heeft met het afstuderen door middel van een scriptie dan de gemiddelde autochtone havist. De toetsing vindt meer formeel cognitief plaats waarbij verbale en taalkundige kwaliteiten belangrijk zijn.

Veel gesprekspartners herkennen dat de opleiding beperkt toetst op de taalvaardigheid.

- Sommige studenten vinden dat de opleiding meer moet doen om het taalniveau van studenten te beoordelen. De studenten ervaren weinig tot geen feedback van de docenten hierop. Eén docent vindt dat docenten te weinig ondersteuning krijgen in het ontwikkelen van hun eigen taalvaardigheid. Er is een perceptie van enkele docenten dat de korte, krachtige berichtjes op social media een oorzaak zijn van het dalende taalniveau van studenten.
- Het onderwijsmanagement noemt dat docenten het taalniveau van ondergeschikt belang achten aan de bouwkundige vakkennis. Daarnaast zegt het onderwijsmanagement dat de taalvaardigheid van studenten omhoog is gegaan doordat ze meer rapporten en verslagen schrijven.

- Tevens zien zowel het management als de studenten het afstuderen bij een bedrijf als waarborg dat studenten correct moeten communiceren, omdat zij veelal binnen het bedrijf hierop gecorrigeerd worden.
- Docenten zeggen te merken dat de bouwkundestudent een lager taalniveau heeft ten opzichte van de studenten van de andere opleidingen tijdens projecten waarbij verschillende opleidingen betrokken zijn.

Tot slot noemen docenten dat mbo'ers analyseren en onderbouwen erg lastig vinden. De gemiddelde mbo'er zou met de bovenste search-hit tevreden zijn. Een andere docent noemt dat studenten tegenwoordig de meeste informatie van het internet halen. Vroeger was het boek het filter van goede informatie, nu moet de student dit zijn. Hierdoor heeft de student het lastig om aan goede informatie te komen. Docenten noemen dat de mbo-studenten vaak zeer praktijk- en oplossingsgericht zijn, wat voor een onderzoekende houding niet altijd wenselijk is.

Docenten merken op dat steeds meer studenten langer dan een half jaar bezig zijn met het afstuderen. Dit heeft het logische gevolg dat er een groeiende groep afstudeerders begeleid moet worden en daardoor is er minder tijd per afstudeerder. Studenten ervaren, dat de onderzoeksvaardigheid van docenten beperkt is en noemen dat docenten die het onderzoekkundige deel minder begrijpen ook soepeler beoordelen. Het onderwijsmanagement geeft aan dat sommige docenten te ver doorschieten in het onderzoek.

6.6 Interne organisatie opleiding

FEITEN

Tot 2007 had de opleiding Bouwkunde organisatorisch een plek binnen het RIBACS¹⁰. Per 1 september 2007 zijn het RIBACS en het Instituut voor Service Management opgegaan in een nieuw instituut: het Instituut voor Bouw- en Bedrijfskunde (IBB). Vervolgens is in september 2012 het IBB overgegaan in het Instituut voor de Gebouwde Omgeving (IGO).

De positie van onderwijsmanager is in de afgelopen jaren door veel verschillende personen ingevuld. In 2008, 2009, 2011, 2012, 2014 en 2016 is er een andere onderwijsmanager gekomen.

PERCEPTIES

Studenten afkomstig uit het mbo noemen expliciet dat de hbo-opleiding goed geregeld is. Ze kijken positief aan tegen de organisatorische aspecten van de opleiding, de kwaliteit van de docenten en de opleiding als geheel. Zij onderkennen wel kwaliteitsverschillen tussen de docenten. Docenten vermoeden dat de hoeveelheid studenten per klas aan het toenemen is. Studenten geven aan dat zij zien dat de opleiding aan het verbeteren is. Zij zien dit terug in aanpassingen van de curricula en de projecten die beter ingericht zijn. Een andere verbetering is dat Bouwkunde een eigen plek in het gebouw heeft. Enkele studenten ervaren dat de docenten Bouwkunde vaak alleen negatieve feedback leveren, soms op een kwetsende manier. Studenten zeggen dat docenten weinig open staan voor inbreng vanuit de studenten. "Docenten denken het altijd beter te weten".

6.6.1 Curriculumcommissie

FEITEN

De curriculumcommissie bestaat uit zeven docenten die de verschillende jaren en verschillende vakgroepen vertegenwoordigen. Zij brengt een advies uit aan de opleidingsmanager over het curriculum.

PERCEPTIES

Het huidige curriculum wordt door studenten als te breed gezien. Er is een wens bij studenten om specifieker opgeleid te kunnen worden voor een deelgebied in plaats van de volle breedte van het domein Bouwkunde. Een docent heeft ook gezegd dat dit wenselijk is.

Het onderwijsmanagement ziet juist een steeds breder wordend beroepenveld en competenties. Er is een wens om hierop aan te blijven sluiten. Daarnaast wordt het beroepenveld ook qua thema's breder en ingewikkelder.

6.6.2 Interne organisatie docentenkorps

FEITEN

Bouwkunde (BK) heeft 39 werknemers, verdeeld over 28,1 fte. Er zijn 36 docenten.

Er zijn meer fulltime docenten aanwezig dan voorheen. Het docentenkorps is daarnaast meer divers geworden qua leeftijd en geslacht. Er zijn 4 docenten van niet-westers allochtone afkomst.

Bij het medewerkerstevredenheidsonderzoek van de hogeschool komt de werkdruk van docenten bij de opleiding Bouwkunde al enkele jaren op één van de punten waar het grootste verbeterpotentieel in zit.

PERCEPTIES

Onderwijsmanagement en docenten geven aan dat er tegenwoordig meer overleg is met elkaar. De indeling

in jaarteam is hiervan de directe oorzaak. Doordat de docenten in een ander verband zitten wordt er meer overlegd over de aansluiting van modules. Het onderwijsmanagement geeft daarnaast aan dat het Focus-programma¹¹ een andere aansturing van de teams teweeg heeft gebracht: de verantwoordelijkheid van beslissingen worden zoveel mogelijk bij de teams gelegd. Het onderwijsmanagement is niet van mening dat dit meer werkdruk oplevert bij de docenten.

De docenten geven aan dat de structuurverandering bij Bouwkunde ertoe heeft geleid dat de docenten meer algemene en coördinerende taken op zich moeten nemen. Docenten geven erg gepassioneerd aan dat mede hierdoor de werkdruk verder is toegenomen. Docenten geven daarnaast aan dat het nakijken meer tijd is gaan kosten. Zij zien de oorzaak hiervan de richtlijn dat er altijd "vier ogen" moeten beoordelen in plaats van twee. Tevens wordt benoemd dat digitaal nakijken arbeidsintensiever is, vooral de tekenopdrachten. Er lijkt een roep te zijn naar management om hier iets aan te doen.

Docenten benoemen dat het team van Bouwkunde veranderd is. Er zijn meer vrouwen en veel oudgedienden zijn met pensioen gegaan. Een enkeling geeft aan dat er veel minder bouwkundige kennis in het team is. Er zijn docenten aangenomen die op maar weinig vakken ingezet kunnen worden volgens deze persoon.

Het onderwijsmanagement geeft aan dat in een ideale situatie de sterke inhoudelijke docenten in jaar 4 les zouden geven en de meer didactisch bekwame docenten in jaar 1. Hier wordt nog niet op gestuurd.

¹¹ Het Focus-programma houdt gerichte aandacht op kwaliteit in, uitgedrukt in een hoger eindniveau, een hogere waardering door de studenten en goede aansluiting op de beroepspraktijk, gecombineerd met studiesucces. Zie voor meer informatie: <https://www.hogeschoolrotterdam.nl/hogeschool/position-paper/>.

Sommige gesprekspartners maken duidelijk dat docenten niet van elkaar willen leren en niet met elkaar willen samenwerken buiten het inhoudelijk vlak van het vak. Studenten herkennen dat de binding tussen docenten onderling en van docenten naar studenten slecht is. Enkele gesprekspartners geven aan dat er nog immer docenten zijn, die het niet als hun eigen verantwoordelijkheid zien wanneer er geen enkele voldoende is gehaald in een klas.. Het onderwijsmanagement geeft aan dat er nog een aantal docenten zijn die een 'oude mindset' hebben: "de onderbouwing van wat zij stellen is nog gebrekkig". Tot slot zijn er enkele docenten die zeggen dat andere docenten soms in hokjes denken: "die spreken over De Antillianen, De Turken, De Zeeuwen, De Westlanders".

6.6.3 Rol leiding opleiding/hogeschool

FEITEN

Bouwkunde is qua structuur veranderd naar aanleiding van het Focus-programma. Voorheen was de opleiding georganiseerd per vakgroep (constructie, ontwerp, bouwtechniek, etc.). Sinds schooljaar 2014-15 is het docententeam georganiseerd per leerjaar en zijn er zodoende jaarteam die bij elkaar op een kamer zitten. Er is geen aparte groep die de verantwoordelijkheid heeft over de langstudeerders. In jaarteam 1 is er sinds november 2015 een docent belast met de coördinatie van het versnelde traject voor mbo'ers.

Docenten hebben hun eigen werkkamers en studenten hebben hun eigen onderwijspleinen. Deze liggen zoveel mogelijk direct naast elkaar en zijn per opleiding 'eigen gemaakt': 'couleur locale'. Het koffiezetapparaat is bewust door het onderwijsmanagement in het midden van de studentruimte geplaatst zodat er automatisch interactie plaatsvindt tussen de docenten en studenten.

PERCEPTIES

Het onderwijsmanagement is van mening dat het

Focus-programma veel veranderingen heeft gebracht waarvan de beweging van top-down sturing naar bottom-up de belangrijkste is. Tevens ziet het management de gegeven ruimte vanuit het management als een groot pluspunt van het Focus-programma.

Andere gesprekspartners geven aan dat er juist een striktere aansturing is op de 'Big Five'¹² van Ron Bormans. Zij ervaren een sterkere top-down aansturing. Het onderwijsmanagement zegt dat ze onder invloed van het Focus-programma anders zijn gaan sturen door meer ruimte te geven aan teams voor besluitvorming.

Sommige gesprekspartners geven aan dat zij de interne organisatie als ingewikkeld zien.

6.6.4 Overige relevante aspecten

PERCEPTIES

Het decanaat heeft moeite met de stilte ruimte die voornamelijk gebruikt wordt als gebedsruimte voor islamitische studenten. Het gebruikte argument is dat de hogeschool een openbare school is. Er is een diversiteitsbeleid geformuleerd maar hier wordt volgens het decanaat weinig uitvoering aan gegeven.

De facilitaire dienst merkt op dat de polarisering buiten de hogeschool ook zijn weerslag heeft binnen de Hogeschool; dit zie je vooral terug op de toiletten: "rot op islam".

¹² Een opleiding is een goede hbo-bacheloropleiding als deze 1) een goede accreditatie kent, met name standaard drie (niveau en toetsing daarvan); 2) kunnen bogen op een goede studenttevredenheid (NSE); 3) het werk doen met collega's die tevreden zijn (MTO); 4) een voldoende aantal studenten op niveau laten afstuderen (studiesucces); 5) studenten afleveren die het goed doen in de praktijk (afnemerstevredenheid).

6.7 Organisatie studenten

FEITEN

Peercoaches zijn ouderejaarsstudenten die eerstejaars studenten helpen bij de studie. Een peercoach is een rolmodel voor met name studenten uit het eerste jaar. Binnen de hogeschool zijn ongeveer driehonderd (betaalde) peercoaches werkzaam en meer dan tweeduizend studenten hebben een peercoachtraject gevolgd. Peercoaches begeleiden studenten vakinhoudelijk en met studievaardigheden. Iedere opleiding heeft een team van peercoaches.

Op de opleiding Bouwkunde zijn 6 peercoaches toebedeeld voor ondersteuning van de eerstejaars studenten. Er zijn geen peercoaches voor begeleiding bij het afstuderen. Peercoaches werken tussen de 40 en 80 uur op jaarbasis. Het aantal uren hangt af van de vraag naar peercoaches op de opleiding.

Bouwkunde heeft een studievereniging genaamd Sketch.

6.7.1 Peercoaches

PERCEPTIES

Alle gesprekspartners geven aan dat de peercoaches die bij de opleiding horen goed werk verrichten. Peercoaches zorgen naast ondersteuning ook voor meer binding in de opleiding, vooral bij de studenten. Een peercoach noemt wel dat studenten er vaak voor kiezen om pas in week 6 of 7 van een blok aan te sluiten bij de peercoach activiteiten. Dan is het vaak al te laat.

Docenten denken dat de peercoaches te weinig aansluiting hebben bij de allochtone studenten. Toch zeggen peercoaches en studenten dat ze de Antilliaanse en Surinaamse studenten weten te bereiken en dat deze groep baat heeft bij de peercoaching. Een student van deze komaf bevestigt dit ook.

6.7.2 Studievereniging

PERCEPTIES

De studievereniging als bindmiddel binnen de opleiding lijkt een succes te zijn volgens het onderwijsmanagement en enkele docenten. Zij zien wel dat de activiteiten van de studievereniging minder aansluiten bij niet-westers allochtone studenten. Het onderwijsmanagement en docenten zien de huidige binding vooral ontstaan tijdens feestjes waar alcohol gedronken wordt. Dit sluit voornamelijk aan bij de studenten met een westerse achtergrond. Een student geeft aan dat de interesse voor de borrel snel minder werd toen de studievereniging dit overnam van de peercoaches. Hij verklaarde dit vanuit een gebrekkige organisatie door de studievereniging.

6.7.3 Overige relevante aspecten

PERCEPTIES

Studenten hebben de perceptie dat veel studenten elkaar kennen. Dit komt primair door het eerste jaar en de binding die daar gecreëerd wordt. Docenten en studenten ervaren dat de studenten zichzelf organiseren in groepjes van afkomst. Allochtone studenten lijken hierin meer onderling met elkaar op te trekken dan autochtone studenten. Toch zien zowel studenten als docenten dat ook sommige groepen autochtone studenten sterk naar elkaar toe trekken. Westlanders, Zeeuwen en 'stadsmensen' worden in deze context benoemd. Ook de verwante mbo'ers lijken meer richting elkaar te trekken. Er vindt weinig tot geen uitwisseling plaats tussen deze groepen studenten.

6.8 Organisatie verbindingen met afnemende veld

FEITEN

Een brede vertegenwoordiging van het werkveld is vertegenwoordigd in de beroepenveldcommissie.

Bouwkunde is druk bezig met een curriculumwijziging om beter aan te sluiten op de vraag vanuit het beroepenveld. Dit curriculum gaat in vanaf het schooljaar 2017-2018.

PERCEPTIES

De gesprekken met het beroepenveld gaan voornamelijk over de inhoud van het vakgebied, zegt het onderwijsmanagement. De omgang met beroepenveldcommissie is verbeterd waardoor de feedback van deze groep meer gebruikt wordt door de opleiding. Gesprekspartners zijn onder andere brancheverenigingen en de TU Delft. Het onderwijsmanagement ziet in de ideale situatie dat het beroepenveld een sterke invloed moet hebben op het curriculum. Volgens studenten mag de opleiding praktijkgericht zijn door veel meer opdrachten uit het bedrijfsleven te onderwijzen.

Enkele gesprekspartners geven aan dat de opleiding te weinig doet met de alumni van de opleiding. De alumni zouden een goede bron van informatie zijn om de opleiding richting te geven.

6.9 Overige

FEITEN

De regels omtrent bekostiging hoger onderwijs zijn in de beschouwde periode veranderd.

PERCEPTIES

Financiële regelgeving

- Een decaan geeft aan dat de financiële omstandigheden zijn verslechterd voor studenten, vooral uit de lagere klassen. Het is voor studenten lastiger om een bijbaan te vinden. Daarnaast heeft de afschaffing van de basisbeurs de financiële situatie van studenten er niet gemakkelijker op gemaakt. Ook bij het decanaat zijn voorzieningen zoals schuldhulpverlening gestopt.
- Een docent geeft aan dat de bekostiging van het hoger onderwijs is veranderd waardoor de opleiding een prikkel kreeg om de vijver met langstudeerders kleiner te maken.

Regelgeving rondom zorg

- Dezelfde decaan geeft aan dat de veranderende regelgeving omtrent zorg (verminderde PGB's; Wajong afgeschaft) zorgt voor een toename van psychisch belaste studenten in het onderwijs die slechter presteren.
- De zorg voor de meer psychisch belaste studenten-jongeren is sterk uitgekleed. Er is geen Wajong meer voor deze mensen, maar vaak ook geen werk. De enige keuze die overblijft is studeren. Ze doen het echter vaak slecht in de studie, omdat de nodige aanvullende zorg ontbreekt.
- Het wegbezuinigen van de PGB's treft de jongeren in het onderwijs die het met een klein beetje extra aandacht wel zouden redden, bijvoorbeeld autistische studenten.
- Het verhogen van het eigen risico zorgt ervoor dat studenten met psychische verschijnselen zich minder snel laten behandelen. Hierdoor komen deze studenten onbehandeld op school – dit leidt weer tot meer decaangevallen.

6.10 Conclusie

De opleiding Bouwkunde kent een licht dalend opleidings- en propedeuserendement. De daling in rendement is groter onder studenten die doorstromen vanuit een mbo-opleiding die niet verwant is aan de opleiding Bouwkunde. Studenten die doorstromen vanuit mbo Bouwkunde presteren het best. Het rendement van studenten van verschillende etniciteit is stabiel over de beschouwde periode, maar niet-westerse allochtonen halen structureel een lager opleidingsrendement dan autochtonen.

De percepties over oorzaken van het dalend studierendement lopen uiteen. De meeste gesprekspartners zoeken de oorzaken in exogene factoren zoals een 'zwakkere instroom'. Onder andere het taalniveau en het niveau van exacte vakken van de instroom is bekritiseerd. Daarnaast hebben met name niet-westerse allochtonen veel zorgtaken naast de opleiding.

De oriëntatie en motivatie van uitvallende studenten is vooral bekritiseerd door studenten die nog op de opleiding zijn. Daarnaast noemen gesprekspartners endogene factoren zoals een strengere opleidingseisen en het toegenomen belang van taal op de opleiding. Deze laatste factor hangt samen met de vergrote focus op onderzoeksvaardigheden.

Er is geen algemene helderheid over het didactisch concept van de opleiding. Een groot deel van de gesprekspartners is van mening dat de opleiding acties moet uitvoeren om het kennisniveau waarmee studenten aan te opleiding beginnen te verhogen. Het SLC-programma is voornamelijk bekritiseerd op inhoudelijke aspecten, de meerwaarde is enkele malen benoemd. Het peercoachprogramma is erg succesvol, maar ook daar is nog ruimte voor verbetering.

7. Leisure management

7.1. Structuur van de opleiding

De opleiding Leisure Management aan de Hogeschool Rotterdam valt onder de Willem de Kooning Academie (WdKA). De opleiding heeft 27 personen in dienst verdeeld over 19 fte. Hiervan zijn 18,5 fte docenten. Er is één onderwijsmanager. De opleiding is verdeeld in jaarteam met elk een jaarcoördinator. De taken van de jaarcoördinator zijn intern vastgelegd. De grootte van de jaarteam varieert. Elk jaarteam is verantwoordelijk voor de vakken in het betreffende jaar. Een jaar bestaat uit vier onderwijsperiodes van tien weken waarin verschillende modules worden aangeboden binnen één thema. Per module is er een docent aangewezen als 'trekker'. De trekker coördineert de module zowel procesmatig als inhoudelijk. Hij/zij is samen met de overige docenten die de module geven eindverantwoordelijke voor de inhoud van een cursus. Daarnaast zijn verschillende commissies ingesteld:

- Curriculumcommissie (vijf docenten). De curriculumcommissie heeft een adviserende rol voor de inhoud van het curriculum. Het doel van de curriculumcommissie is het onderwijskundig en inhoudelijk bewaken en verbeteren van de kwaliteit van het curriculum. Zij reflecteert op bestaand curriculum en ontwikkelt nieuw curriculum. De onderwijsmanager schuift regelmatig bij het overleg aan als opdrachtgever.
- Opleidingscommissie (acht leden bestaande uit zeven docenten en een student). Zij heeft verschillende adviestaken aan het instituut management, onderwijsmanagement en verwante commissies omtrent de onderwijs- en examenregeling. Zij beoordeelt evaluatiegegevens van de opleiding en adviseert kwaliteit bevorderende maatregelen.
- Werkveldcommissie (afhankelijk van de agenda vijf á zes vertegenwoordigers uit het werkveld en drie á vier docenten). Het doel van de werkveldcommissie

is uitwisseling van trends en ontwikkelingen vanuit het werkveld. Op deze wijze sluiten praktijk en opleiding beter op elkaar aan. De beroepenveldcommissie draagt bij aan aansluiting van de opleidingsprofielen op de betreffende beroepsprofielen en aan waarborging van het beoogde civiel effect. Vanuit dit perspectief kan zij gevraagd en ongevraagd advies geven inzake toetsing binnen de opleiding.

- Instituutsmedezeggenschapsraad (tien gekozen leden bestaande uit vijf docenten en vijf studenten). De Instituutsmedezeggenschapsraad (IMR) van de Willem de Kooning Academie geeft studenten en medewerkers de mogelijkheid mee te praten over onderwerpen die belangrijk zijn voor werk en studie binnen het Instituut. Deze medezeggenschap voor het hoger beroepsonderwijs is in de wet geregeld.
- Toetscommissie (drie docenten). De examencommissie WdKA is verantwoordelijk voor de kwaliteit en het niveau van de toetsing in de opleidingen aan de WdKA. Om aan deze taak uitvoering te geven, is er een toetscommissie in het leven geroepen. De toetscommissie richt zich namens de examencommissie op het monitoren van de deugdelijkheid van de processen die met toetsing zijn gemoeid.
- PR-commissie (twee docenten en een variërend aantal studenten). In het kader van studievoorlichting is bij Leisure Management een PR-commissie in het leven geroepen. Deze commissie bestaat jaarlijks uit twee docenten van de opleiding en een aantal studenten. De PR-commissie houdt zich bezig met externe communicatie over de opleiding (o.a. website, brochure) en de invulling van de open dagen, het proefstuderen en de schoolbezoeken. Tijdens voorlichtingsactiviteiten zijn naast de PR-commissie ook overige docenten en studenten actief.

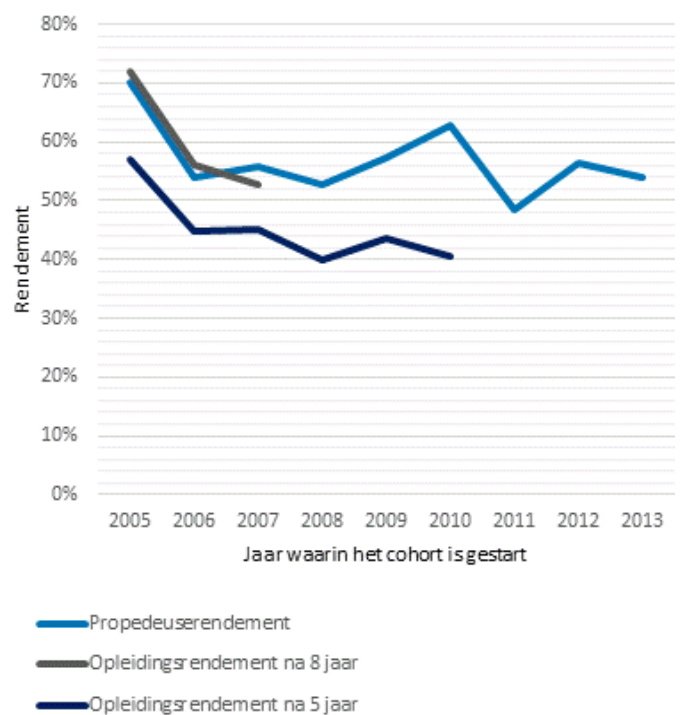
De opleiding kent alleen een regulier traject waar studenten met elk havo- en elk mbo-niveau 4-diploma in mogen stromen. Tot schooljaar 2012-2013 kende de opleiding een speciaal traject voor studenten vanuit een aantal geselecteerde mbo-opleidingen die inhoudelijk zeer sterk verwant waren aan Leisure Management. Het traject is afgeschaft, omdat de mbo-studenten geen significante voorsprong hadden ten opzichte van de studenten die instroomden in het reguliere traject. Als gevolg hiervan was het rendement van het verkorte traject erg laag.

Het studierendement van Leisure Management

FEITEN

Er is een kwantitatieve analyse gemaakt van de ontwikkeling van het studierendement (het aantal studenten dat de studie met een diploma heeft afgerond). In de grafiek hieronder zijn de cijfers grafisch weergegeven.¹³

Voor de cohorten 2005 tot en met 2013 is gekeken naar het percentage studenten dat de propedeuse binnen twee jaar heeft gehaald. Daarnaast is voor een aantal cohorten gekeken naar het percentage studenten dat de opleiding Leisure Management binnen 5 jaar en binnen 8 jaar met een diploma heeft afgerond.



Grafiek 19: Overzicht algemene rendementscijfers Leisure management

In bovenstaande grafiek is te zien dat er sprake is van een algemene rendementsdaling. Dit geldt zowel voor het propedeuse rendement als voor het opleidingsrendement. Van de studenten die in 2005 met hun opleiding zijn gestart, haalde 57% zijn diploma binnen vijf jaar. Van de studenten die in 2010 met de opleiding startten heeft 40% na vijf jaar een diploma behaald. Een deel van de studenten uit 2010 heeft de opleiding nog niet afgerond. Het rendement kan nog oplopen naar 55%. Het achtjaarsrendement voor de opleiding Leisure Management van cohort 2005 was 72%, er is dus ook in dit rendement sprake van een scherpe daling. Het propedeuserendement laat een iets kleinere daling zien, maar hiervoor geldt eveneens dat over acht cohorten genomen een steeds kleiner deel van de studenten de propedeuse haalt.

¹³ Voor de grafieken in dit rapport geldt het volgende: Een punt in de grafiek duidt op de verticale as het percentage studenten aan dat het diploma heeft gehaald en op de horizontale as de positie van het begincohort in de specificatie die bij de kleur past. Dus: een punt van 40% op 2005 bij de kleur 'opleidingsrendement na 8 jaar' geeft de situatie weer van dat cohort in het jaar 2013.

7. Leisure management

In de volgende paragraaf zijn de rendementscijfers weergegeven naar vooropleiding: havo / vwo / overig, niet-verwante mbo-opleidingen en verwante mbo-vooropleidingen. Verwante mbo-vooropleidingen zijn lastig te definiëren maar deze zitten in de evenementen en toerismehoek. Daarnaast is onderscheid gemaakt tussen studenten met een autochtone achtergrond en studenten met een niet-westerse achtergrond. De veranderingen in het rendement zijn allereerst feitelijk beschreven. Vervolgens zijn de percepties van de gesprekspartners over de cijfers en mogelijke verklaringen voor verschillen en veranderingen gegeven.

Het decanaat houdt cijfers bij over de gesprekken die ze voeren met studenten. In 2014-2015 heeft het decanaat 26 % van de studenten van Leisure Management gesproken, een toename van 4% ten opzichte van het jaar ervoor en iets boven het gemiddelde bezoek van de WdkA. 49% van deze bezoeken gingen over persoonlijke omstandigheden, 17% over wet- en regelgeving (vaak gerelateerd aan BSA-procedures), 16% over materiële voorzieningen (vaak gerelateerd aan financiële problemen), 16 % over aanpak van de studie en 3% over studiekeuze advies.

PERCEPTIES

Vanuit de studenten zijn drie algemene verklaringen gegeven voor de rendementsdaling. De studenten leggen de schuld van uitval bij de oriëntatie van de individuele student. Als eerste reden voor uitval geven studenten dat de opleiding en de individuele student niet bij elkaar passen, waardoor de student gedesillusioneerd raakt en uitvalt. Een student noemt als voorbeeld dat het conceptueel denken niet past bij een uitgevallen student. Als tweede reden geven studenten aan dat studenten uitvallen, omdat het niveau van de opleiding te hoog is voor hen. Ten derde is het gebrek aan doorzettingsvermogen van de gestopte studenten aangehaald. Een mogelijke verklaring voor dit gebrek is dat studenten die geen aansluiting vinden binnen de

opleiding voor een grote uitdaging staan vanwege het vele projectwerk op de opleiding. Een student noemt dat het erg demotiverend kan werken als deze studenten geen projectgroep kunnen vinden.

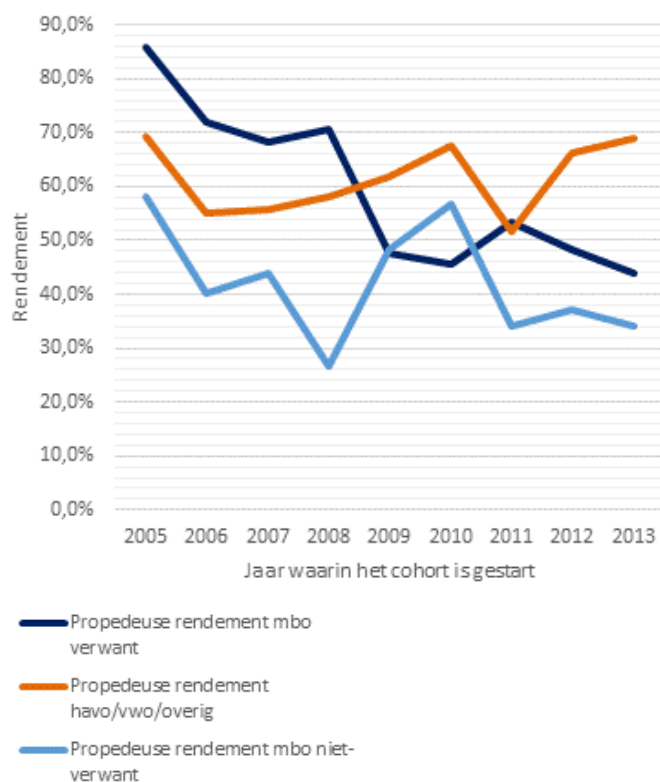
Studenten van verschillende etniciteit hebben verschillende thuissituaties geschetst met verschillende niveaus aan support. Studenten met een autochtone achtergrond geven aan dat hun ouders ze financieel en mentaal aanmoedigen en soms bijles geven. Niet alle ouders zijn even blij met de keuze van hun kinderen om Leisure Management te gaan studeren. Studenten met een niet-westerse allochtone achtergrond geven aan minder support vanuit huis te ontvangen. Eén student gaf bijvoorbeeld aan dat hij veel medische zaken voor zijn ouders regelt, omdat deze niet goed Nederlands spreken. De ouders van deze student keuren de opleiding af en hadden liever gezien dat de student een economische opleiding had gevolgd.

De docenten, decanen en opleidingsmanagement noemen andere redenen voor uitval bij studenten dan de studenten zelf. Volgens deze gesprekspartners zijn er meer problemen in de privésfeer gemeld bij de studieloopbaancoaches. Voorbeelden hiervan zijn tienerzwangerschappen, drugsproblemen en criminaliteit.

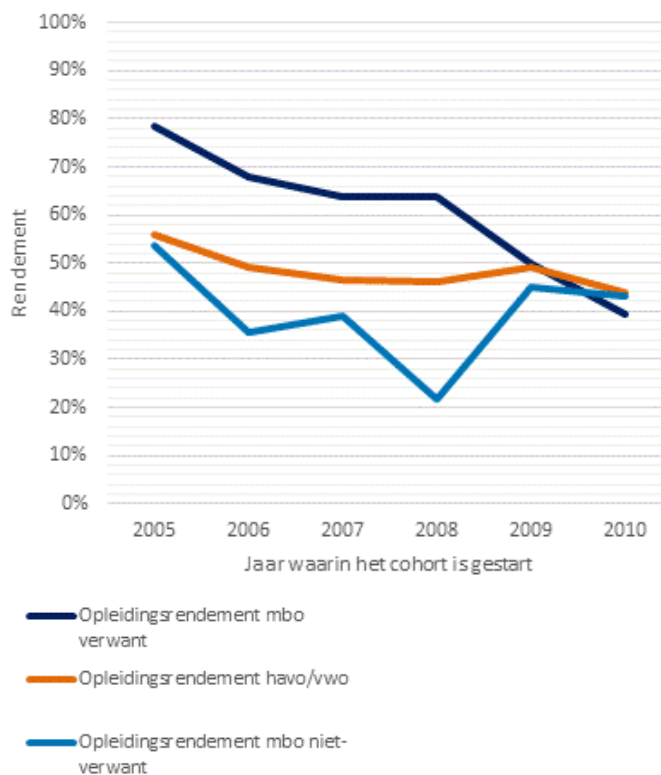
Zowel studenten als docenten geven aan dat meer studenten een baan hebben, soms prioriteren ze de baan boven de studie. Een docent gaf daarnaast aan dat studenten geen boeken kopen vanwege de kosten (en omdat ze daar geen gevoel bij hebben).

7.2.1. Rendement mbo-doorstroom

FEITEN



Grafiek 20: Propedeuserendement Leisure Management onderverdeeld naar vooropleiding voor de cohorten 2005-2013.



Grafiek 21: Propedeuserendement Leisure Management onderverdeeld naar vooropleiding voor de cohorten 2005-2013.

7. Leisure management

Het opleidingsrendement bij de opleiding Leisure Management verloopt erg grillig. De uitsplitsing naar vooropleiding laat een sterk verschil in opleidingsrendement zien in 2005 waarbij mbo verwant het hoogste rendement haalt. De studenten van cohort 2010 behalen een vergelijkbaar rendement ongeacht de vooropleiding. Over het algemeen haalt sinds 2010 een groter deel van de studenten met een havo / vwo vooropleiding de propedeuse dan studenten met een mbo-vooropleiding. Over het algemeen is het rendement van de studenten uit het havo en vwo redelijk constant gebleven, terwijl het rendement van studenten met een mbo-vooropleiding vrij sterk is gedaald. Deze trend zet zich door in het propedeuserendement.

De sterke rendementsdaling van studenten met een verwante mbo-opleiding valt op. Overigens is de mate van verwantschap met de vooropleiding vermoedelijk kleiner bij de opleiding Leisure Management dan bij Bouwkunde of Verpleegkunde.

FEITEN

De studenten die doorstromen vanuit het mbo naar Leisure Management komen vanuit 96 verschillende mbo vooropleidingen. Deze lopen zeer uiteen qua inhoud. Verwante opleidingen zijn gedefinieerd als mbo-opleidingen met leisure aspecten, bijvoorbeeld opleiding op het gebied van toerisme, horeca en evenementen.

Bij de instaptoets 2014-2015 zijn er resultaten geregistreerd naar vooropleiding. Op een schaal van 1-5 scoorden mbo'ers gemiddeld een 2,33 en havisten een 2,54. Bij de instaptoets moesten de studenten een tekst schrijven waarbij de volgende beoordelingscriteria zijn gebruikt: congruentie tussen onderwerp en persoonsvorm, formuleren, interpunctie, spelling algemeen, spreektaal, vaag of incorrect woordgebruik, verwijzwoorden en lidwoorden, werkwoordspelling, eigen mening blijkt duidelijk uit de tekst, een onderwerp

per alinea, gebruik van signaalwoorden en structuur-aanduiders, alineaopbouw, argumenten zijn uitgewerkt, inleiding is uitgewerkt, conclusie is uitgewerkt.

PERCEPTIES

Docenten en opleidingsmanagement geven aan niet op de hoogte te zijn van de rendementscijfers van de instromers vanuit het mbo. Meermalen is gezegd dat er bij de opleiding Leisure Management niet naar vooropleiding gekeken wordt. Hierdoor zijn er weinig specifieke verklaringen voor de daling bij mbo'ers gegeven, maar zijn de algemene verklaringen genoemd die in het eerste deel van deze paragraaf besproken zijn of geven de docenten aan dat ze gaan speculeren.

Onder enkele docenten bestaat er de perceptie dat er grote verschillen zijn in voorkennis van de studenten die doorstromen vanuit het mbo. Een verklaring zoeken de gesprekspartners in de grote verscheidenheid aan vooropleidingen vanuit het mbo. Deze docenten merken op dat het lastig zou zijn om deze verschillen in voorkennis in een voortraject te compenseren. Daar komt bij dat er, behalve in het kader van de voorlichting, geen contact is tussen Leisure Management en de verschillende mbo-opleidingen.

Studenten die doorstromen vanuit het mbo geven aan dat het niveau van de gevolgde vooropleiding laag was. Dit verklaren zij vanuit organisatorische en inhoudelijke aspecten. Bij docenten ontstaat de opvatting dat de kloof tussen havisten en mbo'ers groeit. Zowel studenten als docenten benoemen een niveauverschil in taal en economische vakken tussen mbo'ers en havisten.

Studenten en docenten geven aan dat de overstap van het schoolse karakter van het mbo naar het hbo bijzonder groot is. De gesprekspartners noemen dat discipline tot zelfstudie een uitdaging is voor mbo'ers die doorstromen naar het hbo. Enkele gesprekspartners

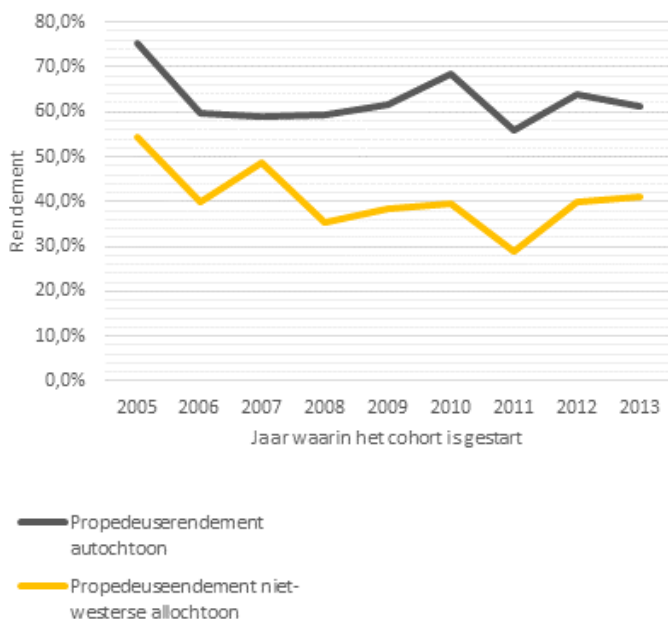
suggereren dat deze problematiek leidt tot uitval onder mbo'ers op het hbo en dat ondersteuning wenselijk is.

Een veel gehoord geluid onder docenten en studenten is dat mbo-studenten moeite hebben met taal. De studenten ervaren voornamelijk moeilijkheden in het formuleren. Studenten geven aan dat het niveau van taalvaardigheid op het hbo hoger ligt. Dit bemoeilijkt de aansluiting van mbo'ers aan het hbo. Een student geeft aan dat de overgang te groot is zonder 'tussenjaar' waarin extra aandacht is voor taalvaardigheden.

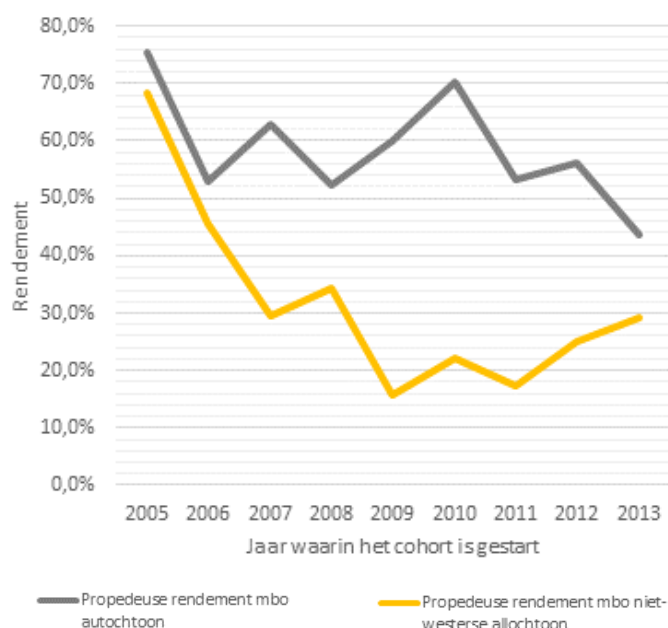
Studenten geven aan dat de overstap naar hbo op de mbo-opleiding niet wordt gestimuleerd. Het is de verantwoordelijkheid van de student zelf om hier onderzoek naar te doen in de laatste fase van de mbo-opleiding. Daarnaast geven studenten aan dat er vanuit het hbo weinig aandacht is voor de overgang van mbo naar hbo.

7.2.2. Rendement niet-westerse allochtonen

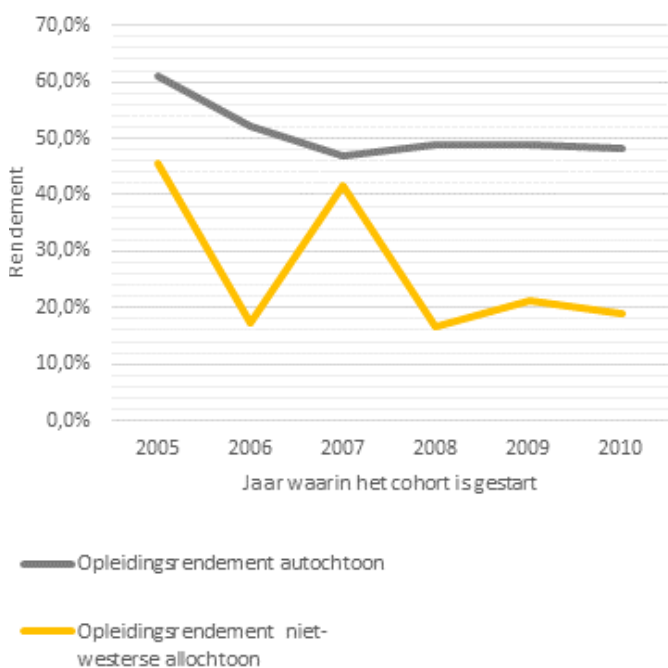
FEITEN



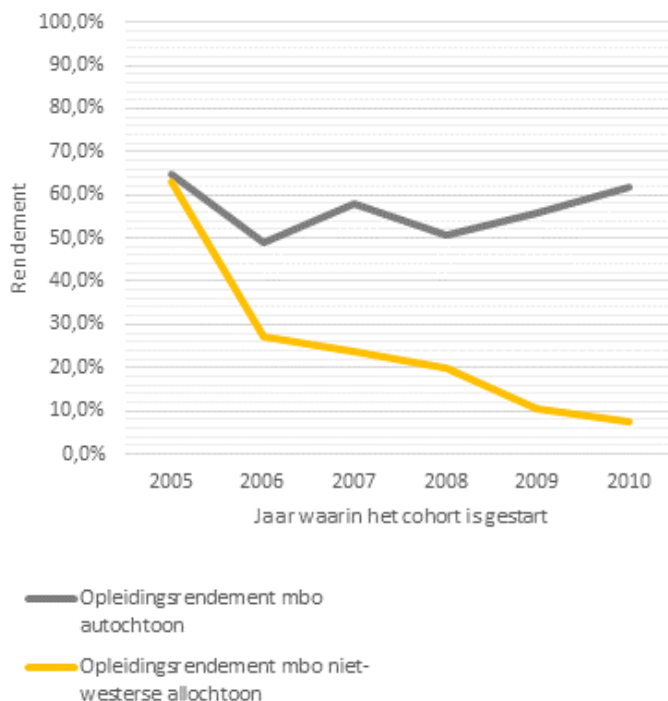
Grafiek 22: Propedeuserendement Leisure Management onderverdeeld naar autochtonen en niet-westerse allochtonen voor de cohorten 2005-2013



Grafiek 24: Propedeuserendement Leisure Management mbo-doorstromers onderverdeeld naar autochtonen en niet-westerse allochtonen voor de cohorten 2005-2013.



Grafiek 23: Opleidingsrendement (na 5 jaar) Leisure Management onderverdeeld naar autochtonen en niet-westerse allochtonen voor de cohorten 2005-2010.



Grafiek 25: Opleidingsrendement (na 5 jaar) Leisure Management mbo-doorstromers onderverdeeld naar autochtonen en niet-westerse allochtonen voor de cohorten 2005-2010.

Studenten met een niet-westerse achtergrond vallen vaker uit dan autochtone studenten in de propedeuse fase en een kleiner deel van de niet-westers allochtone studenten haalt het diploma. Het verschil in rendement tussen de twee groepen is groter bij de studenten met een vooropleiding mbo. Ook voor de studenten die doorstromen vanuit het mbo geldt dat het percentage niet-westers allochtone studenten dat het diploma behaalt kleiner is dan het percentage autochtone studenten die doorstromen vanuit het mbo en het diploma behalen.

PERCEPTIES

Het onderwijsmanagement noemt dat de aanwezige niet-westerse allochtonen zijn opgevoed vanuit westerse traditie en dat er daarom geen problemen zijn met deze studenten. Ook enkele docenten geven aan dat de paar niet-westerse allochtonen die er zijn op de opleiding, geen probleemgroep vormen. Andere docenten geven juist wel aan dat de niet-westers allochtone studenten op de opleiding met hangen en wurgen door de opleiding komen. Een docent noemt dat veel van de niet-westers allochtone studenten uit de Antillen komen. Een andere docent ervaart dat de vooropleiding van Antilliaanse studenten van kwalitatief lager niveau zijn dan de vooropleiding van studenten uit Nederland. Daarnaast is er relatief veel eigen verantwoordelijkheid voor studenten op de opleiding Leisure Management. Een voorbeeld is dat er veelal geen aanwezigheidsplicht is. Dat is volgens gesprekspartners in meerdere mate een uitdaging voor studenten uit de Antillen.

Het onduidelijke beroepsprofiel is aangehaald als reden van de lage instroom en de hoge uitval onder niet-westerse allochtonen. Enkele gesprekspartners geven aan dat Leisure Management niet voor vol aangezien wordt in bepaalde culturen zoals de Marokkaanse en Turkse cultuur. Eén van de gesprekspartners geeft aan dat slechte prestaties onder studenten van niet-westerse afkomst te verklaren zijn doordat de opleiding vraagt

aan niet-westerse allochtonen om zich aan te passen aan de 'witte opleiding'. De opleiding Leisure Management heeft volgens deze gesprekspartners niet nagedacht over de combinatie van het vrijetijdskundig concept en niet-westerse culturen. Zie verder de discussie onder in paragraaf 7.3.

Taal is het grootste probleem voor studenten van niet-westers allochtone afkomst, zo stellen zowel studenten, docenten als het decanaat. Eén docent stelt dat de niet-westerse allochtonen elkaar opzoeken en hierdoor niet op een hoger taalniveau komen. "Ze hebben per definitie een lager taalniveau dan autochtonen".

Daarnaast stelden twee docenten dat de assertiviteit van studenten van niet-westers allochtone afkomst zorgt voor een slechter functioneren op de opleiding. Dit kan beide kanten op werken - zowel het gebrek aan assertiviteit bij Aziatische studenten als het overschot aan assertiviteit bij andere groepen studenten.

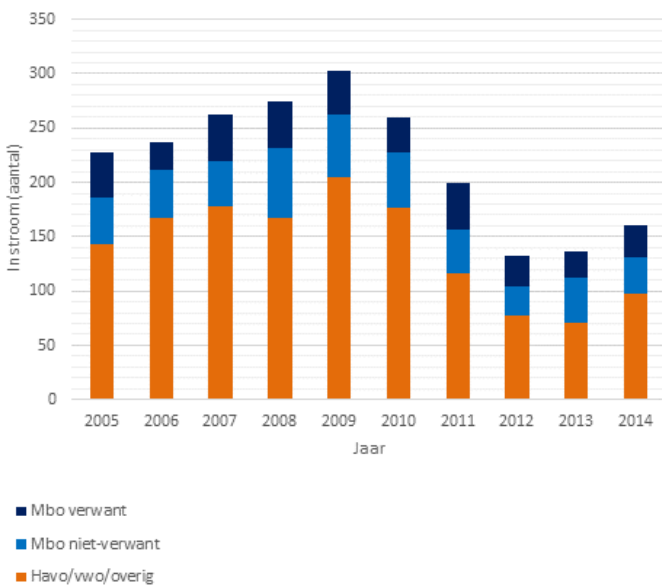
Het decanaat zegt dat studenten van niet-westers allochtone afkomst vaker problemen in de privésfeer ervaren. Ook een docent herkent dit, in het bijzonder bij de vrouwelijke studenten. Niet-westers allochtone studenten hebben bijvoorbeeld vaker kinderen. Het decanaat noemt overigens dat weinig niet-westerse allochtonen die tienermoeder zijn zich melden. De gegeven verklaring hiervoor is dat niet-westerse allochtonen veelal niet graag over hun problematiek praten. "Ze [niet-westerse allochtonen] willen liever niet naar hulpverleners met dezelfde achtergrond. Dit vanwege het feit dat er veel gepraat wordt binnen de gemeenschap en je de vuile was niet buiten hangt. Deze studenten komen dan ook vaak pas aan het einde van het jaar als het echt niet is gelukt om het een en ander zelf op te lossen. [...] Over het algemeen houden ze dingen voor zichzelf en geven ze aan dat het goed gaat. Ook met ouders wordt niet over problemen gesproken."

7. Leisure management

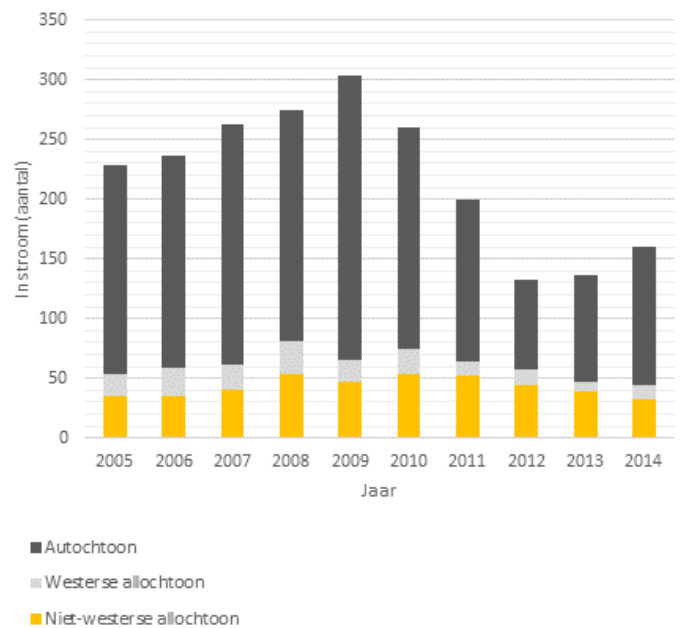
Tot slot stelt het decanaat dat er vaak sprake is van maximale leningen en een beurs bij niet-westers allochtone studenten. Daarnaast hebben vooral studenten van Turkse en Marokkaanse studenten zorgtaken binnen het gezin. Tot slot speelt volgens het decanaat voor Antilliaanse studenten heimwee een grote rol.

7.3. Instroom

FEITEN



Grafiek 26: Instroomaantallen Leisure Management onderverdeeld naar vooropleiding voor de jaren 2005-2014.



Grafiek 27: Instroomaantallen Leisure Management onderverdeeld naar autochtonen, westerse allochtonen en niet-westerse allochtonen voor de jaren 2005-2014.

De opleiding Leisure Management heeft een hoog percentage instroom van autochtone studenten en een hoog percentage studenten met een vooropleiding havo/vwo. De absolute instroom is gedaald na 2010. Er zijn voornamelijk minder autochtonen ingestroomd sinds 2010. Het percentage niet-westerse allochtonen op de opleiding is daarmee toegenomen door de jaren heen, maar het aantal allochtone studenten is in absolute aantallen niet gestegen.

PERCEPTIES

Een aantal docenten is van mening dat de groei van de opleiding in de periode 2008-2011 ervoor zorgde dat de 'kleine kwaliteit' afnam. Met kleine kwaliteit bedoelen docenten organisatorische aspecten zoals een correct rooster inclusief tijdige communicatie en tijdig nakijken van toetsen. Anderzijds zijn er docenten die dit niet herkennen. Door de grote studentenpopulatie

was er volgens gesprekspartners tevens minder binding onder studenten. Er was sprake van veel tijdelijke docenten om de grote hoeveelheid klassen les te kunnen geven. Dit kwam de kwaliteit niet ten goede. Enkele docenten en onderwijsmanagement merken op dat de instroom in het jaar 2015-2016 lager was dankzij de numerus fixus (zie 1.4.1.).

In 2009 was er volgens enkele gesprekspartners sprake van een imago probleem. Leisure Management stond te boek als 'feestopleiding' en de ervaring op de opleiding viel de studenten dan tegen. Theoretische vakken zoals onderzoeksvaardigheden en verschillende financiële vakken verliepen problematisch waardoor studenten afhaakten. Eén student noemt dat het imago van Leisure Management ook nu wellicht nog 'lanterfanter's' aantrekt. Een andere gesprekspartner noemt dat het imago de afgelopen vijf jaar sterk verbeterd is. Een aantal studenten ervaart dat er vervelende grappen worden gemaakt over de opleiding door hun omgeving. Na een goede uitleg kijkt hun omgeving anders naar de opleiding.

Een aantal docenten en studenten benoemt het westerse karakter van Leisure Management en gebruiken dit karakter om te verklaren dat er weinig niet-westerse allochtonen instromen bij Leisure Management. Zij vertellen onder andere dat Leisure Management uitgaat van een commerciële invulling van de vrijetijdsbeleving en dat dit een fenomeen is dat voornamelijk voorkomt in westerse culturen. Voor niet-westerse allochtonen heeft de opleiding Leisure Management daardoor minder aanzien. Het biedt hen daarnaast geen duidelijk beroepsperspectief. Over het algemeen vinden niet-westerse allochtonen dit belangrijke punten en daardoor is Leisure Management voor hen minder aantrekkelijk.

7.3.1. Instroombeleid

FEITEN

- Leisure management kende een verkorte route voor verwante mbo instroom van schooljaar 2004-2005 tot en met 2011-2012.
- Vanaf schooljaar 2009-2010 zijn startgesprekken ingevoerd.
- Door late aanmelding heeft ruim de helft van alle nieuwe studenten geen startgesprek gevoerd voordat ze aan hun studie beginnen. Aan het eind van de Startweek (zie paragraaf 7.4 worden daarom alle nog openstaande startgesprekken gevoerd. Docenten, gastsprekers en peercoaches voeren de Startweek gezamenlijk uit.
- Vanaf studiejaar 2015-2016 vindt er centrale selectie plaats voor de opleiding Leisure Management. De aanvraag is ingediend vanwege een te groot aantal aanmeldingen, de arbeidsmarktpositie die niet goed is en omdat de opleiding binnen de WdKA een specifiek en specialistisch karakter heeft. Voor studiejaar 2015-2016 was er sprake van een numerus fixus bij Leisure Management. Het maximaal aantal inschrijvingen was vastgesteld op 150. Momenteel loopt de aanvraagprocedure voor afschaffing van de numerus fixus voor het jaar 2016-2017

PERCEPTIES

In het kader van de verkorte route voor verwante mbo instroom was er sprake van specifieke werving. Het ging om bezoek aan mbo-scholen en aandacht voor deze groep tijdens de open dagen. Er golden ook specifieke toelatingseisen. De opleiding op mbo-niveau moest inhoudelijk verwant zijn aan vrijetijdsmanagement.

7. Leisure management

Het opleidingsmanagement geeft aan dat de numerus fixus niet goed is bevallen omdat studenten pas in juli hoorden of ze waren ingeloot. Concurrerende opleidingen lieten studenten reeds in mei weten of ze waren ingeloot. De achterliggende gedachte voor de loting was exclusiviteit voor de opleiding, evenals bij het kunstonderwijs het geval is. Zowel directie, management als docenten staan momenteel niet meer achter een numerus fixus voor de opleiding.

Een docent vertelt dat Leisure Management een opleiding is waar veel studenten aan beginnen zonder goede voorkennis. Dit blijkt uit startgesprekken die voor aanvang van de opleiding met aanmelders worden gevoerd. Een gesprekspartner vertelt dat studenten zich de laatste jaren bewuster inschrijven doordat ouders er meer bovenop zitten in combinatie met het feit dat het leenstelsel is ingevoerd. Het leenstelsel dwingt studenten om een goede keuze te maken. Er is nu een instroom van ongeveer 150 studenten per studiejaar. Onder de aanmeldingen zijn nog altijd veel studenten die niet goed weten wat ze met de opleiding willen.

7.4. Didactisch concept opleiding

FEITEN

Vanaf september 2012 is de startweek ingevoerd. De startweek vindt plaats in de eerste lesweek van de opleiding en is verplicht voor alle eerstejaarsstudenten. In een intensief weekprogramma krijgen studenten snel zicht op de inhoud van de studie, het beroepsperspectief en de mogelijkheden daarbinnen keuzes te maken. SLC en peercoaching maken elke dag onderdeel uit van het programma, om snel knelpunten te kunnen achterhalen bij studenten. Aan de hand van diverse instaptoetsen en de uitslag van de Startmeter, wordt er zo nodig direct doorverwezen naar bijvoorbeeld Ondersteunend Onderwijs of kan een student dezelfde week nog worden gekoppeld aan een peercoach.

7.4.1. Selectiviteit propedeuse en benadering hoofdfase

De selectiviteit van een propedeusefase geeft aan welk deel van de studenten afvalt in de propedeuse en hoeveel student later afvallen in de hoofdfase. Het idee is dat hoe selectiever de propedeuse hoe kleiner het deel dat afvalt in de hoofdfase en hoe kleiner het aantal langstudeerders. De selectiviteit van de propedeuse is van invloed op de benadering van de hoofdfase.

FEITEN

- Het grootste deel van de studenten valt af in de propedeuse fase. De opleiding heeft een hoofdfase rendement van gemiddeld 87% (over de cohorten 2005 tot 2010 genomen). Dit is het aandeel studenten dat het diploma haalt van het totaal aantal studenten dat de propedeuse heeft gehaald.
- De opleiding Leisure Management telde aan het (begin van studiejaar 2015/2016) 51 langstudeerders. Dit zijn studenten die langer dan 5 jaar met de opleiding bezig zijn. 9 van de 51 langstudeerders heeft een niet-westerse achtergrond.

PERCEPTIES

De propedeuse is volgens de gesprekspartners het selectiemoment van de opleiding. Volgens een andere docent moet de propedeuse gelden als enige bepaling (selectiemoment) of de student de opleiding af kan ronden. Enkele docenten geven aan dat uitval in het eerste jaar niet erg is, omdat je alleen verder wilt gaan met de studenten die de opleiding kunnen halen. Een docent merkt op dat de propedeuse strenger is geworden.

Een docent stelt dat de verantwoordelijkheid om tijdig af te studeren bij de student ligt als hij of zij het eerste jaar behaald heeft. Veel studenten lopen achterstand op in studiejaar drie, omdat ze pas mogen beginnen

aan de stage als een groot deel van de punten uit de eerste twee jaar behaald zijn.

7.4.2. Bindend Studieadvies (BSA)

FEITEN

De afgelopen tien jaar hebben zich veranderingen voorgedaan in het bindend studieadvies (BSA). Van 2004 tot 2011 gold voor hbo Leisure Management een kwantitatieve BSA-norm van 37 van de in totaal 60 studiepunten (ECTS). Dit hield in dat als de student minder dan 37 studiepunten had behaald in het eerste jaar, de student dezelfde opleiding op de Hogeschool Rotterdam niet meer mocht volgen. Had de student tussen de 37 en 46 studiepunten dan moest de student voldoen aan de kwalitatieve norm die inhield dat bepaalde vakken gehaald moesten zijn. Bij meer dan 47 studiepunten kreeg de student automatisch een positief BSA. Vanaf het collegejaar 2011-2012 is de kwalitatieve norm afgeschaft en de kwantitatieve norm omhoog gegaan van 37 naar 48 van de in totaal 60 studiepunten. Daarnaast moeten de 60 studiepunten van het eerste jaar aan het eind van jaar twee gehaald zijn. Lukt de student dit niet dan krijgt hij of zij een negatief BSA.

7.4.3. Studieloopbaancoaches (SLC)

FEITEN

Elke student heeft vanuit de module Studieloopbaancoaching een eigen studieloopbaancoach (SLC). Per studiejaar vinden minimaal vier individuele gesprekken met de SLC plaats en worden bijeenkomsten georganiseerd rondom verschillende thema's en opdrachten. De thema's en opdrachten verschillen per studiejaar en worden aan studenten kenbaar gemaakt via de themahandleidingen en aanvullende documentatie.

De SLC heeft een aantal taken. Deze taken staan vermeld in de informatiegids die studenten voor aanvang

van het studiejaar ontvangen. De SLC is een aanspreekpunt voor studenten en fungeert als bron van informatie omtrent roosters en dergelijke. De SLC houdt de studieresultaten van de student in de gaten en commentarieert deze zo nodig. Daarnaast bevordert de SLC studievaardigheden van de student rondom planning en adequate studiediscipline. De SLC signaleert problemen met betrekking tot motivatie, moeilijkheidsgraad van de studie, studievaardigheden en studieplanning. De SLC is behulpzaam bij keuzes met betrekking tot keuzevakken, minoren en stages, het bevorderen van voortdurende oriëntatie op het beroep en aandacht voor de overstap naar de toekomstige carrière. De SLC fungeert als doorverwijspunt door studenten door te verwijzen naar de vertrouwenspersoon of de decaan als dat nodig is.¹⁴

PERCEPTIES

Een gesprekspartner vertelt dat studieloopbaancoaches specifieke aandacht hebben voor niet-westers allochtone studenten, in tegenstelling tot het docentenkorps. Ze komen bij deze studenten specifieke problematiek tegen zoals (drugs)criminaliteit en tienerzwangerschappen. Als een studieloopbaancoach niet goed functioneert, blijft deze veelal rondlopen en volgt geen bijscholing. Alle docenten kunnen studieloopbaancoach zijn. Studieloopbaancoaches kunnen binnen de hogeschool gecertificeerd worden als coach. Een aantal van de coaches bij Leisure Management heeft dit traject doorlopen. Het opleidingsmanagement vertelt dat het streven is om meer peercoaches in te zetten ter ondersteuning van het SLC-programma.

Een student vertelt dat de afstemming tussen docenten en SLC niet altijd goed gaat. Docenten en studieloopbaancoaches spreken onderling weinig met elkaar over de individuele studenten die bij hem/haar in de les zit-

14

Bronnen: informatiegids, themahandleidingen en aanvullende documentatie op n@tschool

7. Leisure management

ten. Een docent wil graag dat de 'studentenbesprekingen' tussen docenten en SLC weer ingevoerd worden om zo meer grip te houden op studenten.

De ene SLC-er heeft een andere werkwijze dan de ander. Sommige SLC-ers laten het programma en de opdrachten in de handleiding los terwijl anderen er wel aan vast houden. Een student noemt dat dit eigenlijk niet zo hoort te zijn.

Over de toegevoegde waarde van SLC zijn de meningen verdeeld onder zowel de docenten, studieloopbaancoaches als studenten. De volgende kritiekpunten zijn genoemd:

- Coaches zijn wellicht onvoldoende op de hoogte van doorverwijsmogelijkheden binnen de Hogeschool Rotterdam.
- De begeleiding voor studenten heeft weinig toegevoegde waarde en er is weinig afstemming tussen de coaches. Hierdoor ontstaan verschillen in aanpak en programma.
- Aan de andere kant is ook genoemd dat SLC binnen Leisure Management weinig ondersteuning nodig heeft. Het decanaat heeft aangegeven dat binnen de Wdka de minste studenten van Leisure Management zich melden bij de decaan. Dit is in strijd met de cijfers die gepresenteerd zijn in paragraaf 7.2 Een mogelijke verklaring is dat er een aantal goede studieloopbaancoaches binnen de opleiding rondloopt en de studenten op weg helpt.

7.4.4. Differentiatie verschillende groepen

FEITEN

Leisure Management kende een verkorte route voor verwante mbo instroom van schooljaar 2004-2005 tot en met 2011-2012.

PERCEPTIES

Zowel docenten als studenten geven aan dat het docentenkorps niet op de hoogte is van de vooropleiding van studenten, tenzij ze hier 'toevallig' achter komen. Er is daardoor geen aandacht en begeleiding voor specifieke groepen. Niet-westerse allochtonen noch mbo'ers krijgen specifieke aandacht of begeleiding. Docenten en studenten delen deze perceptie. Studenten zijn wisselend in hun mening of er in het algemeen wel of geen aandacht voor specifieke groepen moet zijn. De studenten geven wel eensgezind aan dat studenten met een mbo-vooropleiding graag meer informatie willen over de hbo-werkwijze.

Er zijn weinig niet-westers allochtone studenten op de opleiding, maar dit levert volgens studenten geen problemen op voor de aanwezige niet-westers allochtone studenten. Er is geen sprake van racisme. "Je wordt getriggerd om open-minded te zijn op deze opleiding", aldus een van de studenten.

7.5. Opleidingseisen

FEITEN

- Afschaffing compensatieregeling (2009) – Tot 2009 konden studenten maximaal 3 erts compenseren in de propedeuse of in de hoofdfase met hogere cijfers voor andere vakken.
- Verhoging Bindend Studieadvies (2011) – Vanaf het schooljaar 2011-2012 is de grens waarbij de student een Bindend Studieadvies krijgt opgetrokken van 37 naar 48 ECTS.
- Onvoldoende beoordeling door de NQA (Netherlands Quality Agency) (2013) – De NQA heeft de opleiding vrijetijdsmanagement als onvoldoende beoordeeld op niveau drie. Niveau drie houdt in dat de opleiding beschikt over een adequaat systeem van

toetsing en toont aan dat de beoogde eindkwalificaties worden bereikt. Naar aanleiding hiervan is het afstuderen in tweetallen vanaf dat jaar afgeschaft.

- Naar aanleiding van de onvoldoende beoordeling van 2013 is bij Leisure Management een herstelplan geschreven. Hieruit is onder andere voortgekomen dat er meer aandacht komt voor onderzoeksvaardigheden bij het afstuderen. Dit komt in de praktijk terug bij de beoordelingscriteria voor het afstuderen.
- Ter voorbereiding op de opleiding Leisure Management namen studenten in de studie jaren 2010-2011 en 2011-2012 op vrijwillige basis deel aan een summerschool. Vanaf studiejaar 2012-2013 is de Startweek voor alle eerstejaars studenten verplicht.

PERCEPTIES

Veel gesprekspartners geven aan dat de nadruk op onderzoeksvaardigheden in het hbo is vergroot. Eén van de gesprekspartners noemt dat dit ten koste gaat van voorbereiding op beroepsvaardigheden. Door verschillende docenten werd dit onderwerp aangegeven als grote verandering. Vanuit de overheid en de accreditatiecommissie verwacht men tegenwoordig onderzoek dat een sterke academische component heeft. Volgens een aantal docenten is het werkveld op zoek naar ontwerpend onderzoek in plaats van academisch onderzoek. Dit brengt studenten in een lastige positie. Een docent stelt dat de 'doeners' het moeilijker hebben met de onderzoeksvaardigheden dan de denkers.

Het opleidingsmanagement noemt dat lectoraten belangrijker zijn geworden door de verhoogde nadruk op onderzoek. Bij Leisure Management is één hoofddocent aanwezig. Hij is betrokken bij CreatingO10 en is de schakel tussen de lector en de opleiding. De opleiding doet pogingen het lectoraat te betrekken bij de opleiding. Er is geen directe inhoudelijke link tussen het lectoraat CreatingO10 en Leisure Management.

Eén van de gesprekspartners vindt dat er te snel geroepen wordt dat studenten onvoldoende onderzoeksvaardigheden bezitten. Sommige studenten hebben er meer moeite mee, maar over algemeen gaat het volgens deze gesprekspartner vrij aardig met de onderzoeksvaardigheden. Ten opzichte van andere opleidingen doen Leisure Management studenten het volgens deze gesprekspartner niet slecht. Enkele docenten noemen dat studenten uit het mbo het onderbouwen en kiezen van onderzoeksmethoden op basis van literatuur als lastig ervaren. Deze studenten hebben moeite met het leggen van verbanden tussen theorieën, het in- en uitzoemen op de materie om een overzicht te krijgen en een kritische blik op het eigen werk en dat van anderen. Bij het afstuderen levert dit problemen op voor de student. Na de stage in het derde jaar worden vaardigheden zoals denken in verbanden en koppelen van theorie en praktijk belangrijk. Studenten uit het mbo vinden dit lastig en komen dan in de problemen. Vanuit de opleiding is hier geen extra ondersteuning in. Enkele mbo-studenten bevestigen dit verhaal.

Een verklaring voor het fenomeen dat sommige studenten de onderzoeksvaardigheden niet bezitten tijdens het afstuderen ligt aan het werken in groepjes tijdens de opleiding zegt een docent. Het gebrek aan onderzoeksvaardigheden van het individu kan diegene verbloemen door samen te werken met studenten welke deze wel bezitten. Veel studenten hebben moeite met conceptuele en abstracte vaardigheden. Het opstellen van een theoretisch kader vinden veel studenten bijvoorbeeld lastig volgens deze docent.

Een student noemt dat docenten verschillende ideeën lijken te hebben over onderzoek in het algemeen en het theoretisch kader in het bijzonder.

In de perceptie van verschillende docenten zijn de eisen ten aanzien van de propedeuse strenger geworden. Deze gesprekspartners noemen dat een aantal

7. Leisure management

regelingen omtrent de propedeuse zijn afgeschaft. De gesprekspartners noemen de compensatieregeling, de BSA-norm, de bezemronde en de summerschool voorafgaand aan de opleiding. Het decanaat geeft aan dat de opleiding in het algemeen - dus niet alleen propedeuse - strenger is geworden. De kwaliteitseisen en het niveau van de opleiding zijn omhoog gegaan. Aan het begin van de opleiding waren de eisen t.a.v. het verwerven van theoretische kennis lager. Studenten kwamen gemakkelijker weg met een lager niveau, kregen een 5,5 of er was een compensatieregeling.

Een student noemt dat je in het eerste studiejaar een kunstje leert dat je de overige jaren herhaalt op een hoger niveau. De student heeft daardoor niet zoveel verschillende dingen geleerd.

7.6. Interne organisatie opleiding

FEITEN

Verandering van instituut (2007) - In 2007 is het toenmalige vrijetijdsmanagement bij de Willem de Kooning Academie gevoegd. Tot 2007 was de opleiding onderdeel van het cluster Communicatie, Media en Informatie.

Naamswijziging (2014) - In schooljaar 2013-2014 besluit het CvB tot naamswijziging van de opleiding vrijetijdsmanagement tot Leisure Management. Vanaf het schooljaar 2014-2015 is de opleiding deze naam officieel gaan dragen.

7.6.1. Curriculumcommissie en opleidingscommissie

FEITEN

Leisure management heeft een curriculumcommissie bestaande uit vijf docenten. Deze commissie houdt zich bezig met de verschillende leerlijnen binnen de opleiding en heeft een adviserende rol. In 2012 is beslo-

ten om het opleidingsprofiel uit 2007 te herzien. Hier toe is een tijdelijke commissie in het leven geroepen, de profileringscommissie. Deze commissie heeft het nieuwe opleidingsprofiel beschreven in een document voor intern gebruik. Dit document dient als houvast voor de totstandkoming van het curriculum, het toetsbeleid en overige onderwijs gerelateerde keuzes. De curriculumcommissie heeft op basis van dit document een nieuw curriculum ontworpen.

7.6.2. Interne organisatie docentenkorps

FEITEN

- De eindverantwoordelijkheid voor de opleiding Leisure Management ligt bij de directeur van de Willem de Kooning Academie. De onderwijsmanager legt verantwoording af aan de directeur en maakt jaarlijks prestatieafspraken. Het docententeam legt vanuit de verschillende jaarteams met eigen jaarcoördinatoren verantwoording af aan de onderwijsmanager.
- Docenten kunnen worden aangesteld op de volgende niveaus: docent, kerndocent, hogeschooldocent en hoofddocent. De taaktoebedeling van docenten ligt vast in het PTD (Planning Taaktoebedeling Docenten). Bij de planning en inzet van docenten wordt gepoogd de diverse taken van docenten zo goed mogelijk tot hun recht te laten komen en het werk zo eerlijk mogelijk te verdelen. Taakbelasting en Planning van inzet komen in het PTD samen. 40% van de tijd wordt besteed aan contacttijd; 40% van de tijd aan voorbereidende activiteiten, toetsing en nazorg; 10% van de tijd gaat op aan administratieve en regelwerkzaamheden en 10% is voor professionalisering.

PERCEPTIES

Een aantal docenten is erg gepassioneerd als ze over het PTD vertellen. Deze docenten noemen het PTD een ondoorzichtig instrument. Docenten ervaren tijdgebrek, bureaucratie, administratieve druk en veel neventaken.

Het beeld bestaat bij veel gesprekspartners dat er een hogere werkdruk is gekomen op de opleiding in de afgelopen jaren.

Daarnaast geven docenten aan dat onderdelen van het curriculum regelmatig wisselen en dat de inzet van docenten op vakken ook wisselt. Docenten zijn hierdoor meer generalist dan specialist. Docenten geven aan dat er een grote doorloop van collega's is. Dit maakt onderwijsvernieuwing lastig. Docenten verschillen onderling van elkaar qua aanpak. Dit zorgt voor onrust bij docenten en studenten. Vanaf 2013 zijn docenten ingedeeld in jaarteam en hebben zij meer verantwoordelijkheden.

Docenten geven aan dat er een 'wit' docentenkorps is. Er doceren geen niet-westerse allochtonen aan de opleiding.

7.6.3. Rol leiding opleiding/hogeschool

PERCEPTIES

Enkele docenten noemen dat er een hoog verloop van onderwijsmanagers was ten tijde van de vorige instituutdirecteur. Het was volgens docenten een zeer roerige tijd waarin docenten en managers zich niet veilig voelden dankzij de managementstijl van de vorige directeur van de Willem de Kooning Academie. Onder de huidige instituutdirecteur is dit niet meer het geval.

7.7. Organisatie studenten

7.7.1. Peercoaches

FEITEN

De Hogeschool Rotterdam omschrijft haar peercoaches als volgt: Een peercoach is een ouderejaarsstudent die andere studenten helpt bij de studie. De peercoach is een rolmodel voor vooral eerstejaarsstudenten: hij of zij

heeft goede studieresultaten en de propedeuse behaald. De peercoach heeft ook inzicht in de opleiding en in hindernissen die studenten tegenkomen. Er zijn twee soorten peercoaches: studentmentor en student-tutor.¹⁵

Studentmentor: biedt extra begeleiding op uiteenlopende vlakken. Mentor is contactpersoon/maatje. Vooral bedoeld voor studenten die doorzetters zijn (en extra hobbels moeten nemen).

Studenttutor: biedt inhoudelijke begeleiding op vakgebied (struikelvakken of projecten). Begeleidt vooral eerste- en tweedejaars.

PERCEPTIES

Enkele gesprekspartners geven aan dat peercoaches een middel zijn om studenten te ondersteunen en meer binding te creëren. Voor minder goede studenten kan persoonlijke aandacht in de vorm van een peercoach een oplossing zijn. Verschillende gesprekspartners geven aan dat er te weinig peercoaches zijn door geldgebrek.

7.7.2. Studieverenigingen

Leisure Management kent geen studievereniging.

7.7.3. Overige relevante aspecten

PERCEPTIES

Studenten vormen groepen op de opleiding met andere studenten die gemeenschappelijke interesses hebben. Meerdere studenten geven aan dat deze interesses misschien gevoed worden vanuit etniciteit, maar dat dit geen sturende factor is in de groepsvorming. Studenten met studieachterstand lijken elkaar op te zoeken.

7. Leisure management

Een docent vertelt over de verschillende maatregelen die in het eerste jaar genomen zijn om binding te bevorderen. Er is een vast lokaal voor studenten en ze ontvangen begeleiding van een studieloopbaancoach die minimaal vier dagen aanwezig is. Verscheidene gesprekspartners geven aan dat de drempel om docenten te benaderen over het algemeen laag is. Dit leidt tot binding. Studenten komen ad-hoc binnen bij de docenten in de docentenkamer. Dit zorgt bij sommige docenten voor wat ergernis omdat dit voor afleiding zorgt.

Verschiede gesprekspartners omschrijven studenten van Leisure Management als “actieveringen”. Het zijn studenten die willen aanpakken, dingen organiseren, hun eigen opdrachten uitvoeren en ondernemingen opzetten. De studenten noemen de volgende ervaringen:

- Brede opleiding, waarbij in het tweede jaar een beter beeld ontstaat van de mogelijkheden. Breedte van de opleiding geeft vertrouwen in het vinden van een baan.
- Opleiding waarbij je kunt ontdekken wie je bent en wat je wilt.
- Praktijkgerichte opdrachten en opdrachtgevers; opdrachtgevers hebben geringe bijdrage in de beoordeling.
- Het opdoen van theoretische kennis met specifieke aandacht voor het vakgebied Leisure.
- Aandacht voor netwerken tijdens de opleiding; relevant voor het vinden van een baan. De meeste studenten hebben vertrouwen in het vinden van een baan (één gesprekspartner maakte zich wel zorgen).
- Er is geen sprake van differentiatie in groepen. Dit geldt tevens voor niet-westerse allochtonen. Er is geen sprake van discriminatie en racisme; wel nieuwsgierigheid naar andere culturen.

- Theoretische (specifiek: financiële) vakken ervaren studenten als struikelvakken.

7.8. Organisatie verbindingen met afnemende veld

FEITEN

De opleiding Leisure Management kent sinds 2004-2005 een beroepenveldcommissie om de verbindingen met het afnemende veld te waarborgen. Daarnaast zijn er banden met het onderzoeksinstituut Creating010 vanuit de hoofddocent van Leisure Management. Zoals eerder aangegeven zijn er geen formele banden.

PERCEPTIE

Het onderwerp verbindingen met het afnemende veld is niet genoemd buiten de eerder vermelde banden met Creating010.

7.9. Overige veranderingen

FEITEN

Het ‘Vreemde Ogen Dwingen’-rapport werd in mei 2012 uitgebracht door de commissie externe validering examenkwaliteit hoger beroepsonderwijs. Het rapport is een verkenning van de mogelijkheden tot centrale examinering in het hbo. Het adviseert de hogescholen om de kwaliteit van de examennormering extern te laten valideren, onder andere door samenwerking tussen verschillende hogescholen.

PERCEPTIES

Het onderwijsmanagement noemt een toegenomen verantwoording naar externe partijen en zegt dat dit voortkomt uit het INHolland incident. Verscheidene gesprekspartners noemen de toegenomen verantwoording een “verantwoordingscircuit”. Dit zorgt voor veel werkdruk bij docenten. Zie ook de paragraaf

over interne organisatie docentenkorps. Verscheidene docenten noemen dat de opleidingen vrijetijdskunde in Nederland onder een vergrootglas liggen. Er is een hogere focus op rendement, meer concurrentie tussen verschillende opleidingen en een verhoogde toestroom havisten wat leidt tot meer diploma's, zo zegt een docent.

Eén docent noemde het 'Vreemde Ogen Dwingen'-rapport als voorbeeld van de verhoogde verantwoording van buitenaf.

7.10. Conclusie

De opleiding Leisure Management kent een sterk dalend opleidings- en propedeuserendement. De daling in rendement is groter onder studenten met een mbo-opleiding, de groep havo / vwo is vrij stabiel. De sterkste daling vindt plaats onder studenten met een niet-verbante mbo-vooropleiding. Het opleidingsrendement van autochtonen en niet-westerse allochtonen is stabiel, maar niet-westerse allochtonen halen structureel een lager opleidingsrendement dan autochtonen. De groep niet-westerse allochtonen met een vooropleiding aan het mbo kent een zeer sterke rendementsdaling.

De rendementsdaling onder niet-westerse allochtonen was niet bekend bij de opleiding. Wel waren bijna alle gesprekspartners op de hoogte van het dalende rendement in het algemeen. De percepties over oorzaken van het dalend studierendement lopen uiteen.

Een aantal gesprekspartners zoekt de oorzaken in exogene factoren zoals een 'zwakkere instroom'. Onder andere het taalniveau en het niveau van exacte vakken van de instroom is bekritiseerd. Een veelgenoemde factor is een groter aantal studenten met een privé situatie die het studiesucces belemmert.

Vrijwel alle gesprekspartners hebben het studiekeuzeproces van studenten die uitvallen bekritiseerd. Enkele malen is genoemd dat Leisure Management een tijd te maken heeft gehad met het imago van een feestopleiding waardoor de opleiding aantrekkingskracht uitoefende op een type studenten dat snel uitviel.

Daarnaast noemen gesprekspartners endogene factoren zoals het toegenomen belang van taal op de opleiding en de strengere omgang met toetsing en afstuderen. Deze factor hangt samen met de vergrote focus op onderzoeksvaardigheden. Het afschaffen van afstuderen in tweetallen is vaak genoemd als belangrijke reden voor een verlaagd rendement. Gesprekspartners waren positief over de strengere omgang met toetsen van de opleiding.

Er is geen algemene helderheid over het didactisch concept van de opleiding. De propedeuse als selectiemoment is door verscheidene gesprekspartners aangedragen. Het SLC-programma is voornamelijk bekritiseerd op inhoudelijke aspecten, de meerwaarde is enkele malen benoemd. Het peercoachprogramma is erg klein op de opleiding.

8. Verpleegkunde

8.1. Structuur van de opleiding

De opleiding tot verpleegkundige op de Hogeschool Rotterdam (HBO-V) valt onder het Instituut voor Gezondheidszorg. De opleiding heeft 90 personeelsleden in dienst verdeeld over 58,6 Fte. Hiervan zijn 58 Fte docenten en 0,6 is extra ondersteuning. Er zijn drie onderwijsmanagers. Eén onderwijsmanager is verantwoordelijk voor het eerste leerjaar, één voor het tweede leerjaar en één voor het derde en vierde leerjaar. Per leerjaar is er een jaarteam van ongeveer 30 docenten die gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor de vakken in dit jaar. Een jaar bestaat uit vier kwartalen van tien weken met verschillende cursussen. Een cursushouder is binnen een jaarteam eindverantwoordelijke voor de inhoud van een cursus. Daarnaast zijn per jaarteam één of twee coördinatoren met een meer organisatorische taak. Zij zorgen ervoor dat de volgorde van cursussen en de stage op elkaar aansluiten. Daarnaast zijn verschillende commissies ingesteld:

- **Curriculumraad:** (vijf leden bestaande uit de drie opleidingsmanagers en twee docenten) is verantwoordelijk voor de inhoud van de vakken en de toekenning van het aantal studiepunten.
- **Opleidingscommissie:** (zes leden bestaande uit drie docenten en drie studenten) is verantwoordelijk voor de studeerbaarheid en belastbaarheid van studenten, het afhandelen en voorkomen van fraudezaken, de OER (Opleidings- en examenreglement) bewaken en de werklastverdeling bekijken.
- **Beroepenveldcommissie/klankbordgroep:** Het werkveld is vertegenwoordigd in de klankbordgroep die twee keer per jaar op de werkveldconferentie meedenkt over het curriculum. Daarnaast is er drie keer per jaar een overleg met het werkveld over beleidsmatige aangelegenheden en over alles wat effect heeft op de praktijk. Alle wijzigingen van het

curriculum worden tijdens deze bijeenkomst besproken. Daarnaast is er intensief overleg tussen opleiding en werkveld in de Rotterdamse zorg en in het netwerk 'Werkplekieren en stagebegeleiding'.

- **Instituutsmedezeggenschapsraad** (Tien gekozen leden bestaande uit: vijf docenten en vijf studenten). De Instituutsmedezeggenschapsraad (IMR) van het Instituut voor Gezondheidszorg geeft studenten en medewerkers de mogelijkheid mee te praten over onderwerpen die belangrijk zijn voor werk en studie binnen het Instituut. Deze medezeggenschap voor het hoger beroepsonderwijs is in de wet geregeld.
- **Studentenraad:** (Bestaande uit een vertegenwoordiger per klas en een coördinator studentzaken). Een leerarrangement wordt na afloop in zijn geheel mondeling besproken tijdens studentenraden en arena's en daarnaast deels schriftelijk geëvalueerd. Uitkomsten hiervan worden vervolgens bij het managementteam en cursushouders gelegd om het leerarrangement te verbeteren.

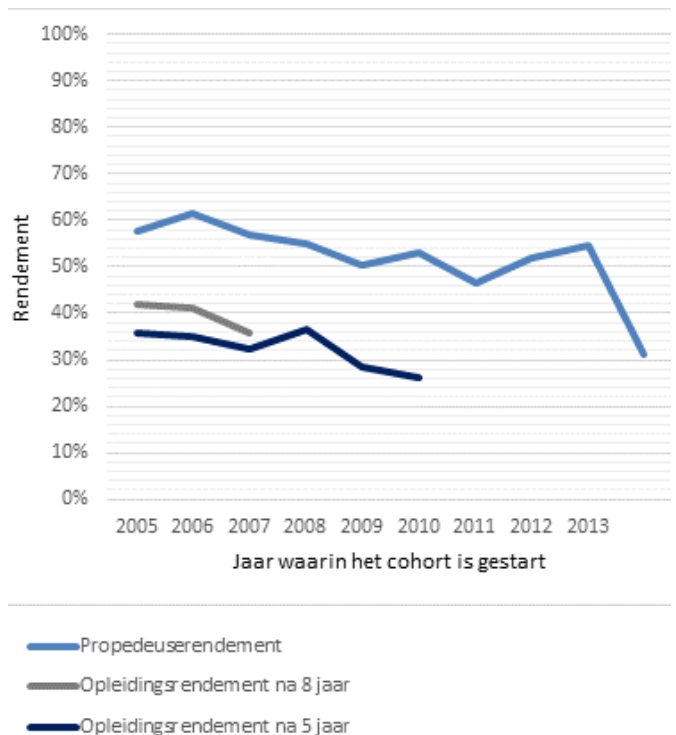
De opleiding heeft verschillende trajecten voor studenten met diverse vooropleidingen. Het reguliere voltijdprogramma duurt vier jaar en is bedoeld voor studenten die geen vooropleiding hebben afgerond die qua inhoud verwant is aan Verpleegkunde. Het gaat voornamelijk om instromers met een havo- of vwo-diploma en studenten met een diploma van een mbo niveau 4 opleiding, anders dan mbo Verpleegkunde. Daarnaast is er een mbo-route. Studenten die een opleiding Verpleegkunde op mbo niveau 4 hebben afgerond, kunnen dit aangepaste programma in voltijd studeren. Studenten die daarnaast een relevante baan en twee jaar werkervaring hebben, kunnen de mbo-route in deeltijd volgen. Doordat studenten met een mbo-diploma Verpleegkunde al relevante kennis en vaardigheden op het gebied van Verpleegkunde hebben, kunnen zij de eerste twee jaar van de opleiding in één jaar doorlopen.

Hierdoor duurt de opleiding in totaal drie jaar. Voor studenten die de mbo-route volgen geldt dat ze na dat eerste jaar instromen in jaar drie van het reguliere programma. Voorheen duurde de mbo-route 2,5 jaar, sinds 2012 duurt dit programma drie jaar.

8.2. Het studierendement van Verpleegkunde

Er is een kwantitatieve analyse gemaakt van de ontwikkeling van het studierendement (het aantal studenten dat de studie met een diploma heeft afgerond). In de grafiek hieronder zijn de cijfers grafisch weergegeven.¹⁶

Voor de cohorten 2005 tot en met 2013 is gekeken naar het percentage studenten dat de propedeuse heeft gehaald. Daarnaast is voor de cohorten 2005 tot en met 2010 gekeken naar het percentage studenten dat de hbo-opleiding Verpleegkunde binnen vijf jaar met een diploma heeft afgerond. Tot slot is voor de cohorten 2005 tot en met 2007 gekeken naar het percentage studenten dat de opleiding Verpleegkunde binnen acht jaar met een diploma heeft afgerond. De cijfers geven enkel het studierendement van voltijd studenten weer. Er is bij verpleegkunde ook een groot aantal deeltijdstudenten, deze zijn niet in de cijfers meegenomen.



Grafiek 28: Overzicht algemene rendementscijfers Verpleegkunde.

In bovenstaande grafiek is te zien dat er sprake is van een algemene rendementsdaling. Dit geldt zowel voor het propedeuserendement als het opleidingsrendement. Van de student die in 2005 met hun opleiding zijn gestart, haalde 35,8% zijn diploma binnen vijf jaar. Van de studenten die in 2010 met de opleiding Verpleegkunde startten heeft 26% na vijf jaar een diploma. Een deel van de studenten uit 2010 heeft de opleiding nog niet afgerond. Het rendement kan nog oplopen naar 35,6%. Dit is eveneens lager dan het totale rendement van het cohort 2005. 41,8% van de totale instroom in 2005 heeft de opleiding met diploma verlaten. Het propedeuse rendement laat een iets kleinere daling zien, maar hiervoor geldt eveneens dat, over acht jaar genomen, een kleiner deel van de studenten de propedeuse binnen twee jaar haalt.

¹⁶ Voor de grafieken in dit rapport geldt het volgende: Een punt in de grafiek duidt op de verticale as het percentage studenten aan dat het diploma heeft gehaald en op de horizontale as de positie van het begincohort in de specificatie die bij de kleur past. Dus: een punt van 40% op 2005 bij de kleur 'opleidingsrendement na 8 jaar' geeft de situatie weer van dat cohort in het jaar 2013.

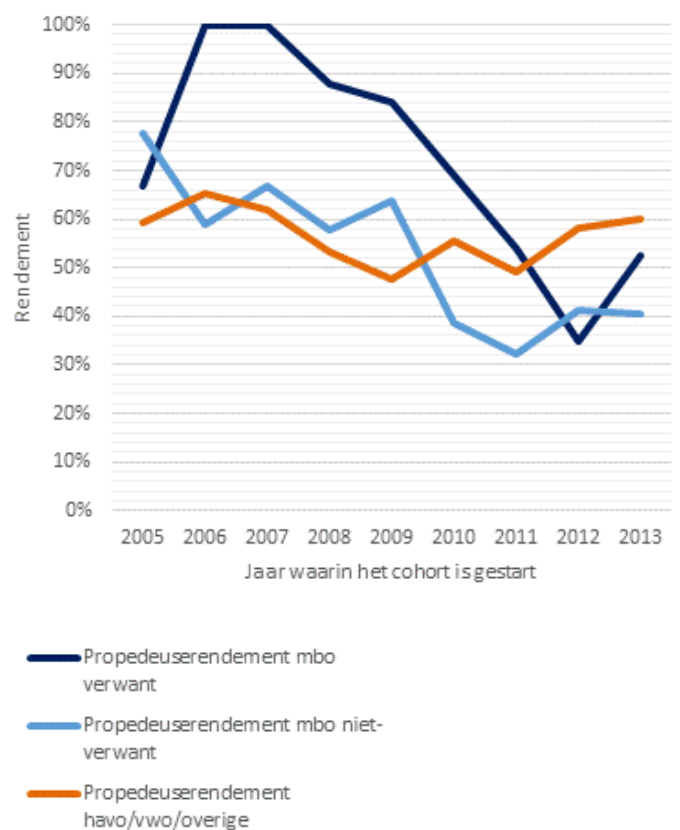
8. Verpleegkunde

In de volgende paragraaf zijn de rendementcijfers weergegeven naar vooropleiding: havo/vwo/overig, niet-verwante mbo-opleidingen en mbo Verpleegkunde. Daarnaast is onderscheid gemaakt tussen studenten met een autochtone achtergrond en studenten met een niet-westerse achtergrond. De veranderingen in het rendement zijn allereerst feitelijk beschreven. Vervolgens zijn de percepties van de gesprekspartners over de cijfers en mogelijke verklaringen voor verschillen en veranderingen weergegeven.

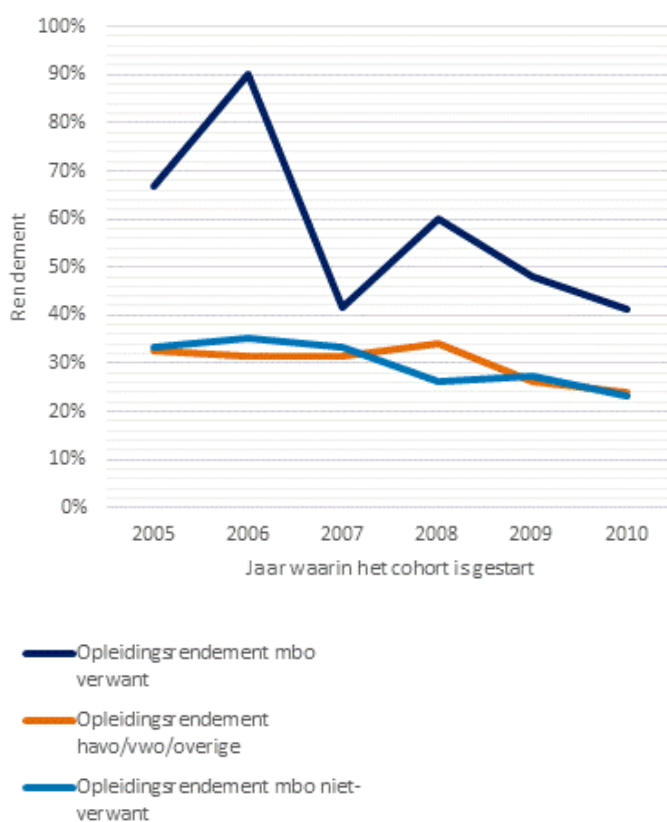
8.2.1. Studenten met een mbo vooropleiding

In de onderstaande grafieken staat zowel het opleidingsrendement na vijf jaar als het propedeuserendement per vooropleiding weergegeven. De cijfers geven alleen het studierendement van de voltijd studenten weer. Veel studenten die doorstromen met een mbo Verpleegkunde opleiding studeren deeltijd of duaal. Zij zijn niet in de cijfers meegenomen.

FEITEN



Grafiek 29: Propedeuserendement Verpleegkunde onderverdeeld naar vooropleiding voor de cohorten 2005-2013.



Grafiek 30: Opleidingsrendement (na 5 jaar) Verpleegkunde onderverdeeld naar vooropleiding voor de cohorten 2005-2010.

Er bestaan verschillen in rendement tussen studenten met verschillende vooropleidingen. Over het algemeen haalt een groter deel van de studenten met een mbo-vooropleiding een diploma Verpleegkunde dan studenten met een havo/vwo/overige vooropleiding. Daarnaast is er een verschil in rendement tussen studenten met een niet-verwante mbo-vooropleiding en studenten die een mbo-opleiding Verpleegkunde hebben afgerond. Studenten met een verwante mbo-vooropleiding halen vaker een diploma dan studenten

met een niet-verwante mbo-vooropleiding. Hoewel in sommige cohorten een kleiner deel van de studenten met een havo-vwo-diploma zijn diploma behaalden dan studenten met een niet-verwante mbo-opleidingen. Laat deze groep bij zowel het opleidingsrendement als het propedeuserendement een redelijk stabiel percentage over tijd zien. In tegenstelling tot het rendement van de groep studenten met een mbo-vooropleiding. Het rendement is wisselvalliger en er is de afgelopen jaren een grotere daling te zien.

PERCEPTIES

Het algemene beeld dat bij gesprekspartners bestaat is dat studenten afkomstig van mbo Verpleegkunde het relatief goed doen. Terwijl studenten met een niet-verwante mbo-opleiding die direct instromen in het reguliere programma veel moeite hebben met de overstap van het mbo naar het hbo. In de interviews is aangegeven dat de cijfers vertekend zijn, omdat het studiesucces van de doorstromers van mbo Verpleegkunde zo hoog ligt, compenseren zij het lage rendement van de mbo-doorstromers met een niet-verwante vooropleiding.

De gesprekspartners geven verschillende redenen voor het grote verschil in studiesucces tussen studenten die doorstromen vanuit mbo Verpleegkunde en studenten die doorstromen vanuit een niet-verwante mbo-opleiding:

- De aansluiting tussen een mbo niet-verwante opleiding en het hbo is niet goed. Studenten die eerder Verpleegkunde hebben gedaan op mbo-niveau hebben qua kennis deze aansluiting wel.
- Studenten afkomstig van mbo Verpleegkunde maken een bewuste keuze voor Verpleegkunde.
- Studenten die doorstromen vanuit mbo Verpleegkunde volgen een apart traject. Dit betekent dat zij in het eerste jaar uitsluitend in de klas zitten met

8. Verpleegkunde

studenten die eveneens in het bezit zijn van een diploma mbo Verpleegkunde. In tegenstelling tot mbo-doorstromers met een niet-verwante opleiding, die in de klas komen met studenten met diverse vooropleidingen, zoals studenten met andere mbo-vooropleidingen, havo en vwo.

- Een gesprekspartner geeft aan dat mbo-doorstromers met een niet-verwante opleiding vaker een lagere sociaal economische status hebben.

Mbo-doorstromers met een niet-verwante opleiding komen in het reguliere programma terecht. Volgens de gesprekspartners zijn docenten of studieloopbaan-coaches niet altijd op de hoogte van de vooropleiding van de student. In het onderwijs en in het curriculum wordt geen onderscheid gemaakt tussen studenten die doorstromen vanuit de havo of vanuit het mbo met een niet-verwante opleiding. Verschillende docenten en een management geven in de gesprekken aan dat er mogelijk te weinig aandacht is voor deze specifieke subgroep binnen het reguliere programma. Deze groep heeft andere behoeften en vraagt om een andere benadering dan studenten die van de havo komen. Het gaat om een andere type student. De mbo-doorstromer is vaak ouder en heeft een andere motivatie, doordat zij al in het bezit is van een diploma en er dus bewust voor kiest nog een opleiding te volgen.

Naast de specifieke situatie die geldt voor mbo-doorstromers met een niet-verwante vooropleiding, noemen de gesprekspartners ook kenmerken die voor mbo-doorstromers in het algemeen gelden en die kunnen verklaren waarom mbo-doorstromers hun hbo Verpleegkunde diploma niet halen:

- Gesprekspartners noemen veelvuldig dat in de basisvaardigheden zoals rekenen, maar voornamelijk taal een groot verschil zit tussen de mbo-doorstromer en de student die van de havo komt. Deze basisvaardig-

heden zijn volgens gesprekspartners over het algemeen zwakker bij studenten die van het mbo komen.

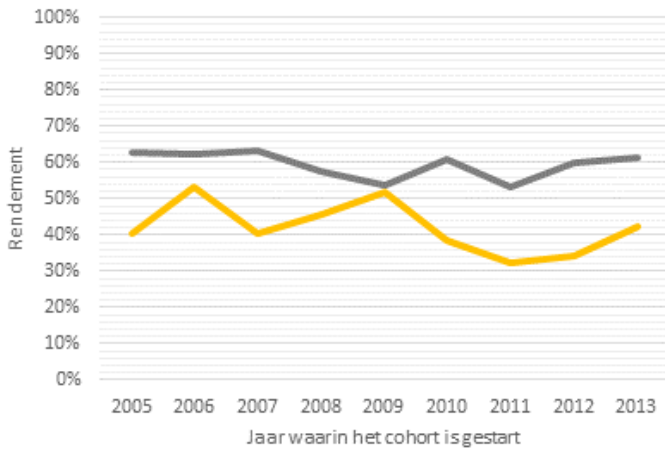
- Daarnaast is in de gesprekken genoemd dat mbo-doorstromers meer moeite hebben met de onderzoeksvaardigheden. Zowel studenten als docenten geven aan dat op dit punt een hbo-opleiding in grote mate verschilt met een mbo-opleiding. Het hbo vraagt om een proactieve en onderzoekende houding, deze ontbreekt in sommige gevallen bij de mbo-student. De afgelopen paar jaar heeft onderzoek, zowel bij Verpleegkunde als in het gehele hbo een grotere plaats in het onderwijs ingenomen. Mogelijk hebben mbo-doorstromers meer last van deze verandering. In paragraaf 8.5 wordt verder ingegaan op de grotere rol van onderzoeksvaardigheden in het curriculum.
- Gesprekspartners geven aan dat mbo-studenten die kiezen om door te stromen naar het hbo vaak gemakkelijk hun mbo-studie hebben doorlopen. Zij zijn gewend om weinig inspanning te leveren op het mbo. Zij lopen tegen problemen aan, omdat zij op het hbo wel hard aan de slag moeten.
- Eén gesprekspartner geeft aan dat sommige deeltijdstudenten met een mbo Verpleegkunde-opleiding en een baan in de zorg extrinsiek gemotiveerd zijn, omdat de werkgever 'de student naar het hbo stuurt'. Volgens deze gesprekspartners is de motivatie van deze studenten lager (want niet intrinsiek), waardoor de studenten sneller uitvallen. Anderzijds geven enkele deeltijdstudenten waarvan de werkgever de opleiding bekostigt juist aan, dat de motivatie van deze studenten zeer hoog is. Aangezien niet iedereen met een baan op mbo-niveau de kans krijgt om een hbo-opleiding te volgen. De verklaring voor uitval in deze groep ligt volgens deze studenten eerder in persoonlijke omstandigheden en het combineren van werk, school en privé.

- Studenten ervaren dat de intrinsieke motivatie doorslaggevend is bij het succesvol doorlopen van de studie. Als de motivatie wordt beïnvloed door bijvoorbeeld een zesjescultuur, financiële problemen, lastige gezinssituatie, psychische en lichamelijke beperkingen, studeren op laste van werkgever, dan heeft de student een grotere kans om uit te vallen.
- Studenten die zijn doorgestroomd vanuit het mbo ervaren voornamelijk de grote hoeveelheid leerstof, de sneller gaande lessen en de hogere eigen verantwoordelijkheid als grootste verschillen tussen het mbo en het hbo. De ene student ervaart dit als meer vrijheid en als stimulerend. Voor een ander is dit moeilijker, waardoor de student sneller vast loopt. Daarnaast blijken studenten het competentiegericht onderwijs in het hbo in plaats van het taakgerichte onderwijs in het mbo wisselend te ervaren. De ene student heeft hier meer moeite mee dan de andere. Studenten lijken de werkdruk op het hbo in sommige gevallen te onderschatten.

8.2.2. Studenten met een niet-westerse achtergrond

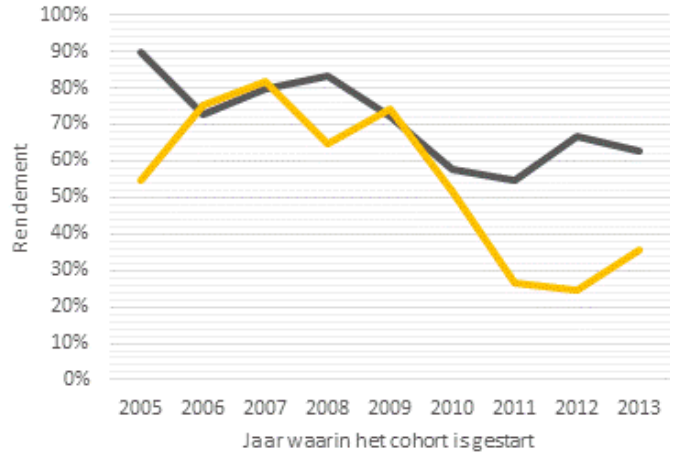
Naast verschillen in studierendement voor studenten met verschillende vooropleidingen is er ook gekeken naar verschillen in studierendement van studenten met een autochtone achtergrond en studenten met een niet-westerse achtergrond. Daarnaast is er ook gekeken naar het rendement van mbo doorstromers met een niet-westerse achtergrond.

FEITEN



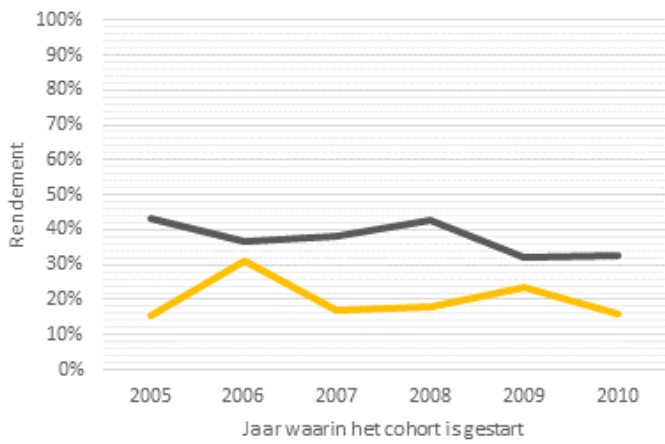
— Propedeuserendement autochtoon
 — Propedeuserendement niet-westerse allochtoon

Grafiek 31: Propedeuserendement Verpleegkunde onderverdeeld naar autochtonen en niet-westerse allochtonen voor de cohorten 2005-2013.



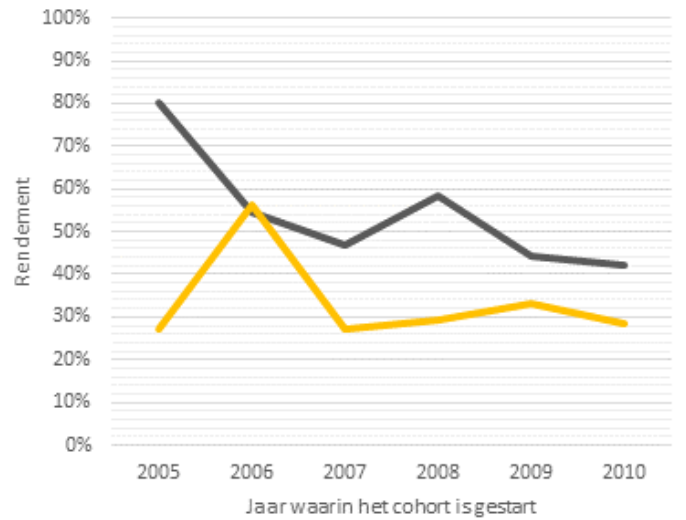
— Propedeuserendement mbo autochtoon
 — Propedeuserendement mbo niet-westerse allochtoon

Grafiek 33: Propedeuserendement Verpleegkunde mbo doorstromers onderverdeeld naar autochtonen en niet-westerse allochtonen voor de cohorten 2005-2013.



— Opleidingsrendement autochtoon
 — Opleidingsrendement niet-westerse allochtoon

Grafiek 32: Opleidingsrendement (na 5 jaar) Verpleegkunde onderverdeeld naar autochtonen en niet-westerse allochtonen voor de cohorten 2005-2010.



— Opleidingsrendement mbo autochtoon
 — Opleidingsrendement mbo niet-westerse allochtoon

Grafiek 34: Opleidingsrendement (na 5 jaar) Verpleegkunde mbo doorstromers onderverdeeld naar autochtonen en niet-westerse allochtonen voor de cohorten 2005-2010.

Studenten met een niet-westerse achtergrond vallen vaker uit in de propedeusefase en een kleiner deel van deze studenten haalt het diploma. Het algemene beeld is dat de verschillen tussen deze twee groepen de afgelopen tien jaar redelijk stabiel is gebleven. Echter, het propedeuserendement van mbo-doorstromers met een niet-westerse achtergrond is wel sterker gedaald dan dat van autochtone mbo-doorstromers. Van de autochtone mbo-doorstromers die in 2009 zijn gestart met de studie heeft 72,2% zijn propedeuse behaald. 74,1% van de mbo-doorstromers met een niet-westerse achtergrond uit cohort 2009 bereikte dit. Van het cohort 2013 haalt 35,4% van deze groep zijn propedeuse. De groep autochtone mbo-doorstromers die zijn gestart in 2013 laat een kleinere rendementsdaling zien. 62,5% van deze groep heeft zijn propedeuse behaald.

Sinds twee jaar is het voor studenten, die een mbo-diploma Verpleegkunde op de Antillen hebben behaald, niet meer mogelijk om door te stromen in het verkorte programma. Na deze opleiding zijn de studenten niet opgenomen in de BIG-registratie.

PERCEPTIES

Gesprekspartners geven diverse verklaringen voor het feit dat studenten met een niet-westerse achtergrond slechter presteren op de opleiding:

- Docenten geven aan dat taal een probleem is voor veel studenten. Studenten met een niet-westerse achtergrond lijken hier in grotere mate problemen mee te hebben, vooral bij het maken van schrijfofdrachten. Een student geeft aan dat docenten in het algemeen niet streng zijn op taalfouten. Daarnaast blijkt dat studenten vaak het werk van elkaar verbeteren. Dus een student die niet goed is in taal, kan haar werk altijd door medestudenten laten verbeteren. Volgens de gesproken studenten leidt dit ertoe dat het taalprobleem blijft bestaan.
- De thuissituatie van niet-westerse studenten is volgens de gesprekspartners vaak complexer dan bij autochtone studenten. Allochtone vrouwen hebben vaker zorgtaken, zijn vaker mantelzorger, zijn vaker (alleenstaand) moeder. Niet-westerse studenten hebben daarnaast minder steun van ouders en zijn genooddaakt meer uren te werken naast hun studie. Studenten met een niet-westerse achtergrond lijken meer verplichtingen te hebben en minder steun te krijgen.
- Gesprekspartners geven als verklaring dat de omgeving van havisten verwacht dat zij een hbo-opleiding gaan doen. Terwijl de omgeving van de mbo-studenten verwacht dat zij gaan werken na afronding van een mbo-opleiding. Dit heeft tot gevolg dat de mbo-student in mindere mate steun ontvangt vanuit de sociale omgeving om verder te studeren op hbo-niveau. Volgens gesprekspartners geldt dit in grotere mate voor studenten met een niet-westerse achtergrond.
- Een peercoach geeft eveneens aan dat studenten met een niet-westerse achtergrond vaker buiten de groep vallen. Dit komt door zowel culturele verschillen als taalbarrières. Het geldt voornamelijk voor studenten die nog maar kort in Nederland wonen. Zij hebben minder aansluiting in de klas en hebben daarom meer moeite met het vinden van medestudenten bij een groepsopdracht.
- Daarnaast is er volgens de gesprekspartners sprake van subgroepvorming in de klas, waarbij studenten met dezelfde achtergrond vaak naar elkaar toetrekken. Dit zou mogelijk een negatieve werking hebben op de prestaties, wanneer studenten die slecht presteren naar elkaar toetrekken.

8. Verpleegkunde

- Docenten hebben het idee dat studenten met een niet-westerse achtergrond minder snel om hulp vragen.
- Daarnaast zijn sommige docenten van mening dat mbo-doorstromers met een niet-westerse achtergrond vaker niet voor de inhoud van een opleiding, maar voor de status van een hbo-diploma doorstromen naar het hbo.

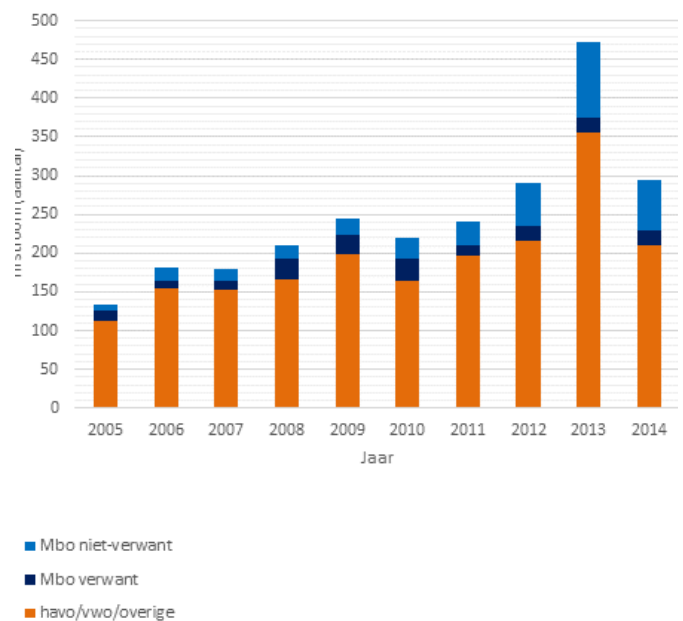
Gesprekspartners noemen veelvuldig dat de groep studenten afkomstig van de Antillen, die speciaal voor een hbo-studie naar Nederland toe komen, specifieke kenmerken heeft. De voornaamste verklaringen voor de uitval in deze groep studenten die genoemd zijn als volgt:

- Volgens gesprekspartners hebben veel Antilliaanse studenten een klein netwerk. Deze studenten zijn vaak nog maar kort in Nederland. Zij kennen hierdoor weinig mensen die ondersteuning kunnen bieden.
- Taal is een groot probleem bij deze groep. Dit komt doordat studenten afkomstig van de Antillen geen Nederlandstalig onderwijs hebben gevolgd. Zij kunnen de taal wel spreken, maar hebben veel moeite met het te schrijven. Dit terwijl schriftelijke rapportage een belangrijke vaardigheid is op het hbo. De studenten die hun taal vrijwillig op de Hogeschool laten bijspijkeren kunnen deze achterstand vaak opvangen, maar veel studenten kiezen er niet voor om dit te doen.
- Het cultureel bepaalde onderwijssysteem op de Hogeschool Rotterdam past volgens sommige gesprekspartners niet bij studenten van de Antillen. Het halen van harde deadlines, het op tijd moeten inschrijven voor vakken en het lezen van de studentenmail zijn organisatievaardigheden die voor deze groep lastiger lijken.

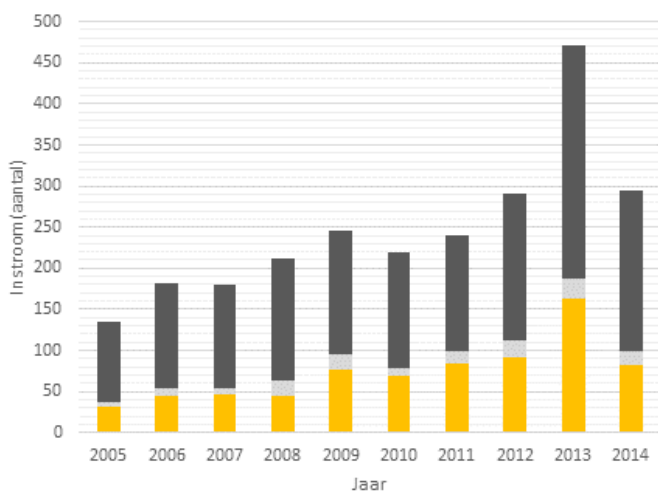
Voorheen kwamen er meer studenten van de Antillen met een diploma mbo Verpleegkunde op de Hogeschool Rotterdam. Tegenwoordig is het niet meer mogelijk om in het verkorte traject in te stromen. Dit komt doordat bovenstaande problemen tot gevolg hebben dat deze groep het niet lukt om een hbo-diploma in drie jaar te halen. Door de BIG-registratie als eis te stellen, verplicht dit de mbo-er van de Antillen om eerst in Nederland ervaring op te doen, zodat drie jaar wel haalbaar is.

8.3. Instroom

FEITEN



Grafiek 35: Instroomaantallen Verpleegkunde onderverdeeld naar vooropleiding voor de jaren 2005-2014.



■ Autochtoon
 ■ Westerse allochtoon
 ■ Niet-westerse allochtoon

Grafiek 36: Instroomaantallen Verpleegkunde onderverdeeld naar autochtonen, westerse allochtonen en niet-westerse allochtonen voor de jaren 2005-2014.

De afgelopen tien jaar hebben zich veranderingen voorgedaan in de aantallen studenten die zijn gestart op de opleiding en de procedures die studenten voor aanvang van de opleiding doorlopen:

- De instroom van het aantal studenten is tussen 2005 en 2013 toegenomen. Dit geldt zowel voor de totale instroom als de instroom van mbo-studenten.
- Eveneens is het aandeel van mbo-studenten en studenten met een niet-westerse achtergrond van de totale instroom licht gestegen.

PERCEPTIES

Gesprekspartners noemen de toegenomen studenten-aantallen niet als directe oorzaak voor toegenomen uitval. Genoemde oorzaken voor de toename zijn:

- Door de verslechterde arbeidsmarkt in de gezondheidszorg kiezen meer mbo verpleegkundestudenten ervoor om door te studeren.
- Door de aanstaande afschaffing van de basisbeurs is een groot aantal studenten eerder gestart met een opleiding.
- Studenten hebben volgens de gesprekspartners de perceptie dat HBO-V een opleiding met een hoge baangarantie is, daarom is de instroom hoog.

8.3.1. Instroombeleid

FEITEN

De instroomcijfers laten zien dat er sprake was van een constant lichte groei in het totale aantal instromers. In 2013 was er landelijk een grote toename van het aantal instromers bij Verpleegkunde. Dit had tot gevolg dat het jaar daarop vijftien van de zeventien opleidingen Verpleegkunde in Nederland een numerus fixus instelden. Deze numerus fixus had tot gevolg dat in 2014 slechts 294 studenten zich aanmeldden voor de opleiding Verpleegkunde op de Hogeschool Rotterdam terwijl er plek was voor 450 studenten. In 2015 schafte de opleiding Verpleegkunde op de Hogeschool Rotterdam de numerus fixus daarom weer af. Doordat de andere opleidingen in de Randstad de numerus fixus bleven hanteren leidde dit in 2015 tot een instroom van 577 Verpleegkundestudenten op de Hogeschool Rotterdam. In 2016 is daarom besloten opnieuw een numerus fixus in te stellen.

Studenten voeren voor aanvang van de opleiding een intakegesprek met een docent. Daarnaast maken studenten sinds drie jaar bij aanvang van de opleiding een test: de startmeter. Het doel van het gesprek en deze test is om de student een warm welkom te heten en een niet-bindend advies te geven om wel of niet te starten met de opleiding.

PERCEPTIES

Enkele docenten en studenten geven aan dat op basis van de intakegesprekken het moeilijk lijkt om de studenten te adviseren of zij wel of niet met de opleiding moeten starten. De ervaring leert dat aanmelders het advies soms niet ter harte nemen en toch beginnen met de opleiding ondanks een negatief advies.

Daarnaast lijkt er geen uniformiteit te zijn in hoe de gesprekken moeten verlopen en wat het doel is van de gesprekken. Sommige gesprekspartners zijn van mening dat de startgesprekken bedoeld zijn om de toekomstige studenten, naast te adviseren, volledig te informeren over de vakken, de wijze van leren en het niveau. De docenten schetsen een realistisch beeld van de opleiding en de student krijgt een indicatie van zijn slagingskansen voor aanvang van de opleiding. Daarnaast is volgens een docent een realistisch beeld van het beroep geven eveneens van belang. Veel studenten denken in een ziekenhuis terecht te komen terwijl in realiteit zij ook in een verzorgingstehuis terecht kunnen komen. Door aan de poort een duidelijk en realistisch beeld te schetsen, is de student instaat zelf te besluiten zich op tijd uit te schrijven. Er bestaat geen consensus bij studenten en docenten of het intakegesprek een ontmoedigende of stimulerende werking moet hebben.

Daarnaast zijn er percepties en meningen over de veranderende regelgeving omtrent de instroom. Doordat studenten van de Antillen met een mbo Verpleegkundediploma niet het verkorte traject kunnen volgen zou de instroom van deze groep studenten zijn teruggedrongen.

Daarnaast geeft het management aan niet achter het beleid van een numerus fixus te staan, maar zien zij het als noodzakelijk zolang andere hogescholen een numerus fixus hanteren en de overheid het mogelijk maakt.

8.4. Didactisch concept opleiding

Onder 'didactisch concept' verstaan we een samenhangend geheel van pedagogische uitgangspunten aangaande de relatie tussen de doelen van de opleiding en de inhoud en vormen. Onderwerpen die we onder didactisch concept behandelen zijn bijvoorbeeld de selectiviteit van de propedeuse, de benadering van de hoofdfase en de differentiatie van verschillende groepen studenten.

8.4.1. Selectiviteit propedeuse en benadering hoofdfase

De selectiviteit van een propedeusefase geeft aan welk deel van de studenten afvalt in de propedeuse en hoeveel studenten later afvallen in de hoofdfase. Het idee is dat hoe selectiever de propedeuse hoe kleiner het deel dat afvalt in de hoofdfase en hoe kleiner het aantal langstudeerders. De selectiviteit van de propedeuse is van invloed op de benadering van de hoofdfase.

FEITEN

- Het grootste deel van de studenten valt af in de propedeusefase. De opleiding heeft een hoofdfaserendement van gemiddeld 70% (over de cohorten 2005 tot 2010 genomen). Dit is het aandeel dat zijn diploma behaalt van het totaal dat zijn propedeuse heeft gehaald.
- De opleiding Verpleegkunde telde aan het begin van studiejaar 2015/2016 44 langstudeerders. Dit zijn studenten die langer dan vijf jaar met de opleiding bezig zijn. 25 van de 44 langstudeerders heeft een niet-westerse achtergrond.
- Er is in het studiejaar 2015 een pilot gestart voor langstudeerders. Studenten Verpleegkunde en Fysiotherapie die langer dan vijf jaar met hun opleiding bezig waren zijn persoonlijk benaderd om deel te nemen aan een bepaald programma om het afstude-

ren voor deze studenten mogelijk te maken.

- Sinds het studiejaar 2015-2016 is de stage in het eerste jaar komen te vervallen. De reden is dat door de grote hoeveelheid studenten het niet mogelijk is om voor iedere student een stageplek te realiseren.

PERCEPTIES

Sommige gesprekspartners geven aan dat de ideale situatie is dat studenten die hun propedeuse hebben gehaald niet meer uitvallen. Tegelijkertijd geven gesprekspartners aan dat dit in de praktijk soms lastig is. Sommige studenten komen er bijvoorbeeld bij de stage in het tweede jaar achter dat het werk niet bij hen past en stoppen daarom alsnog met de opleiding. Daarnaast zijn er docenten die van mening zijn dat er juist ook in de hoofdfase ruimte zou moeten zijn om een student te motiveren met de opleiding te stoppen, omdat de student niet over de juiste competenties blijkt te beschikken. Anderzijds geeft een docent aan het niet eerlijk te vinden om een student wel tot het derde jaar te laten komen en dan te constateren dat de student de opleiding niet kan halen. De docent geeft aan over het algemeen het beeld te hebben dat docenten de studenten die dit nodig hebben door de hoofdfase 'heen slepen'.

Hoewel de uitkomsten van de verandering in de eerstejaars stage nog niet duidelijk zijn, geven verschillende docenten en studenten aan zich zorgen te maken over deze verandering. Een docent geeft aan dat vooral studenten die praktijkgericht zijn sneller uitvallen, omdat deze groep studenten meer moeite heeft met de theorie. Het helpt dit type student om eerst stage te lopen, zodat zij daarna bij de theoretische vakken een koppeling met de praktijk kunnen maken, waardoor de student de informatie makkelijker opneemt. Een peercoach geeft aan dat de meeste studenten uitvielen nadat zij een moeilijk vak niet hadden gehaald of na de stage, omdat studenten erachter kwamen dat het

beroep verpleegkunde niet goed bij hen pasten. Echter geven twee docenten aan dat zij niet het idee hebben dat studenten uit gaan vallen na de stage in het tweede jaar, omdat studenten inmiddels zonder stage al een goed beeld van het werk hebben.

Een gesprekspartner uit het onderwijsmanagement geeft aan dat er binnen de opleiding Verpleegkunde is gezocht naar de beste interventies om met het dalende rendement om te gaan. De gesprekspartner noemt een verhoogde inzet van peercoaches, extra begeleiding op biologie en Nederlands, video-coaching om betere en meer individuele feedback te geven, een nieuw vak om de stage beter te laten verlopen en een geheel nieuw programma voor jaar drie met minder studiebelasting.

8.4.2. Bindend Studieadvies (BSA)

FEITEN

De afgelopen tien jaar hebben zich veranderingen voorgedaan in het Bindend Studieadvies (BSA). Van 2004 tot 2011 gold voor hbo Verpleegkunde een kwantitatieve norm van 37 van de in totaal 60 studiepunten (ECTS). Dit hield in dat als de student minder dan 37 studiepunten had behaald in het eerste jaar, de student dezelfde opleiding op de Hogeschool Rotterdam niet meer mocht volgen. Had de student tussen de 37 en 46 studiepunten dan moest de student voldoen aan de kwalitatieve norm die inhield dat bepaalde vakken gehaald moesten zijn. Bij meer dan 47 studiepunten kreeg de student automatisch geen BSA. Vanaf het collegejaar 2011-2012 is de kwalitatieve norm afgeschaft en de kwantitatieve norm omhoog gegaan van 37 naar 48 van de in totaal 60 studiepunten. Daarnaast moeten de 60 studiepunten van het eerste jaar aan het eind van jaar twee gehaald zijn. Lukt de student dit niet dan krijgt zij alsnog een negatief BSA. De opleiding heeft het College van Bestuur gevraagd de BSA-norm te verhogen naar 52 studiepunten.

PERCEPTIES

In sommige gevallen mag een student die niet voldoende punten heeft voor een BSA de opleiding toch vervolgen. Een uitzondering kan bijvoorbeeld gemaakt worden wanneer persoonlijke omstandigheden de studievoortgang hebben belemmerd. De decanen kunnen Studentzaken adviseren om een uitzondering te maken voor een student. Studentzaken neemt dit advies volgens de gesprekspartners meestal over.

Als een student na twee jaar geen BSA heeft, maar toch een uitzondering krijgt om verder te gaan met de opleiding, dan zijn in de komende studieloopbaan van de student geen bindende eisen meer mogelijk. Sommige gesprekspartners geven aan dat dit er soms toe leidt dat studenten vele jaren de opleiding volgen zonder voldoende punten te halen. Deze gesprekspartners geven aan een instrument te missen om deze studenten alsnog een negatief BSA te kunnen geven.

8.4.3. Studieloopbaancoach (SLC)

FEITEN

Een studieloopbaancoach (SLC-er) richt zich op de persoonlijke- en studie-ontwikkeling van de student. Een SLC-er is eveneens docent op een opleiding en begeleidt en adviseert studenten met betrekking op studievoortgang, studievoordigheden en de persoonlijke situatie. De afspraak is dat studenten per jaar vier individuele gesprekken met hun studieloopbaancoach hebben. Daarnaast zijn er klassikale SLC lessen. Er zijn extra gesprekken mogelijk voor studenten die dit nodig hebben. Er zijn geen vastgestelde criteria bekend waar een SLC aan moet voldoen.

PERCEPTIES

Zowel studenten als docenten geven aan dat er een groot verschil is in de kwaliteit van de SLC-er binnen de opleiding. Uit gesprekken met studenten blijken grote verschillen te bestaan wat betreft de invulling die

een SLC aan de functie geeft. Sommige SLC-ers zijn volgens de studenten zeer hulpvaardig en proberen de studenten te helpen met de vragen die ze over de opleiding hebben. Anders SLC-ers daarentegen zien dit niet als hun taak.

Sommige gesprekspartners geven aan dat er SLC-ers zijn die eigenlijk niet geschikt zijn voor deze functie. Beginnende docenten zouden minder geschikt zijn omdat ze een gebrek aan ervaring en kennis hebben. Daarnaast zijn er volgens de gesprekspartners SLC-ers die eigenlijk niet gemotiveerd zijn om SLC-er te zijn. De kwaliteit van een SLC-er is volgens de gesprekspartners afhankelijk van de persoonlijkheid en de ervaring. Daarnaast gaf een SLC in het gesprek aan dat de taakbeschrijving van SLC heel vrij is. De SLC-er zou dus zelf de keuze kunnen maken welke taken wel of niet op zich te nemen.

8.4.4. Differentiatie verschillende groepen

FEITEN

Studenten die een mbo-opleiding Verpleegkunde hebben gevolgd, volgen in hun eerste jaar een apart programma. Vervolgens stromen zij in het derde jaar van de reguliere opleiding in. Voorheen bestonden er maatwerkroutes voor studenten die geen verwante vooropleiding hadden en in deeltijd studeerden. Dit traject is gestopt.

PERCEPTIES

- Veel gesprekspartners geven aan dat er geen speciale aandacht is voor mbo-doorstromers met een niet-verwante opleidingen, studenten met een niet-westerse allochtone achtergrond of mensen uit niet-traditionele milieus.
- Er bestaat onder de gesprekspartners geen consensus of er extra ondersteuning zou moeten zijn voor slechter presterende groepen. Sommige docenten zijn van mening dat dit wel het geval zou

moeten zijn, terwijl anderen aangeven dit oneerlijk te vinden. Een gesprekspartner is van mening dat differentiatie in de eerste twee jaar mag, maar dat uiteindelijk iedereen hetzelfde niveau moet hebben. Een gesprekspartner noemt: “Er moet oog zijn voor diversiteit zonder dat de kwaliteit van de opleiding in gevaar komt”.

- Enkele docenten benadrukken dat er in plaats van aandacht voor diverse groepen aandacht moet zijn voor de diversiteit van alle individuele studenten. Deze docenten vinden het belangrijk dat docenten studenten persoonlijk benaderen, ongeacht de verschillen tussen mbo en havo, verwant niet-verwant en niet-westerse- en westerse achtergrond.
- Daarnaast bestaat er geen consensus tussen de gesprekspartners of het de taak van de Hogeschool is om iedere mbo-doorstromer in het hbo op te leiden. Sommige docenten geven aan dat de opleiding eerder zou moeten aangeven wanneer een mbo-doorstromer het niveau van de hbo opleiding niet kan halen.
- De meningen over de eisen die wel of niet voor iedere student moeten gelden lopen uiteen. Een docent geeft bijvoorbeeld aan dat zij vindt dat een taalachterstand nooit een reden zou moeten zijn om de opleiding Verpleegkunde niet te kunnen volgen. Een andere docent geeft aan dat iedere student moet voldoen aan de basis taaleisen.
- Ook onder de studenten bestaat geen consensus of er al dan niet een speciale behandeling moet zijn voor studenten die minder presteren. De ene student is van mening dat het belangrijk is hier rekening mee te houden. Terwijl de andere student zegt het verschil niet te kennen of te ervaren. Een student geeft aan het gevoel te hebben dat er anders naar haar als mbo'er wordt gekeken. Zij ziet dit als negatief, om-

dat er een generaliserend beeld vooraf bestaat en de omgeving lagere verwachtingen van haar heeft.

8.5. Opleidingseisen

FEITEN

De NVAO (Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie) is verantwoordelijk voor de accreditatie van opleidingen in het hoger onderwijs. Eens in de zes jaar beoordeelt de NVAO de opleidingen in het hoger onderwijs. Het doel van deze beoordeling is het geven van een oordeel over de kwaliteit en inhoud van de opleiding. Door middel van documenten en een bezoek aan de opleiding heeft de NVAO zich een oordeel over accreditatie gevormd. Een onderdeel van deze beoordeling is het beoordelen van de eindwerken, dit meet of het eindniveau van de studenten op het gewenste niveau is. Een accreditatie is noodzakelijk voor de bekostiging van de opleiding, de geldigheid van de diploma's en de aanspraak op studiefinanciering voor studenten. Als een opleiding een negatief accreditatiebesluit krijgt dan krijgt de opleiding een hersteltermijn.

De opleiding Verpleegkunde kreeg in 2012 een negatieve accreditatiebeoordeling. Vervolgens heeft de opleiding een verbeterplan moeten opstellen waarin zij aangaf de tekortkomingen, in het geval van Verpleegkunde het niveau van de eindwerken, te verbeteren. Nadat de verbeteringen waren doorgevoerd is de opleiding opnieuw beoordeeld, ditmaal was het niveau goed. De verbeteringen die zijn doorgevoerd houden onder andere in dat eerst jaar vier is aangepast, en daarna stapsgewijs ook de andere jaren. Daarnaast is er een nieuwe onderzoeksleerlijn geschreven waarin per kwartaal de onderzoekvaardigheden beschreven zijn.

Studenten maken aan het begin van de opleiding een instaptoets Nederlands om het niveau Nederlands te toetsen. Halen zij deze toets niet dan zijn zij verplicht

om als keuzevak in de propedeuse het bijspijkervak Nederlands te volgen.

PERCEPTIES

- De gesprekspartners geven aan dat de negatieve accreditatiebeoordeling ertoe heeft geleid dat de focus op onderzoek is toegenomen. Onder focus op onderzoek verstaan de meeste gesprekspartners dat studenten wetenschappelijke literatuur kunnen vinden en vergelijken om zo te kunnen handelen op basis van de wetenschappelijke literatuur. Dit betekent dat studenten in de opleiding vaker stukken moeten schrijven waarbij ze wetenschappelijke literatuur gebruiken.
- Onder gesprekspartners bestaan verschillende opvattingen over de waarde van de verhoogde focus op onderzoeksvaardigheden. Sommige gesprekspartners geven aan dat de nadruk op onderzoek “is doorgeschoten”. Deze gesprekspartners noemen dat de onderzoeksopdrachten die de studenten moeten doen niet altijd meer een link hebben met de praktijk. Dit gaat mogelijk ten koste van het leren van praktijkvaardigheden die belangrijk zijn voor een verpleegkundige. Andere gesprekspartners zijn juist zeer positief over de nadruk op onderzoeksvaardigheden en geven aan dat hierdoor de kwaliteit van de afstudeerders hoger is. Deze gesprekspartners geven aan dat de afstudeerders in meerdere mate in staat zijn om op hun handelen te reflecteren op basis van wetenschappelijke inzichten.
- Studenten die zijn doorgestroomd vanuit het mbo geven aan dat onderzoek doen en het wetenschappelijke karakter van de opleiding één van de redenen was om een hbo opleiding te volgen. Een student heeft ook het idee dat het werkveld dit waardeert.

De instaptoets Nederlands is ingevoerd om het taalniveau van de studenten indien nodig direct in het eerste jaar bij te spijkeren. In de praktijk blijkt echter dat dit niveau vaak tot laat in de studie ondermaats is. Studenten die de instaptoets Nederlands niet halen moeten het keuzevak Nederlands volgen. De punten voor dit keuzevak tellen mee voor de propedeuse. Wanneer de student het keuzevak niet haalt, kan de zij dus ook de propedeuse niet behalen. Gesprekspartners geven echter aan dat in de praktijk studenten een andere keuzevak volgen in plaats van Nederlands, en hierdoor wel hun propedeuse behalen. Deze studenten kunnen daardoor geen negatief BSA meer krijgen. Daardoor blijven er studenten die ook na het eerste jaar het Nederlands onvoldoende beheersen.

Andere veranderingen die door de gesprekspartners zijn aangekaart met betrekking tot de opleidingseisen zijn:

- Het niveau van de stage is omhoog gegaan. De beoordeling richt zich meer op hbo-competenties, waaronder het uitvoeren van een onderzoek binnen de stageomgeving.
- De eis wat betreft de mate van zelfstandigheid van de student heeft de afgelopen tien jaar gefluctueerd. Soms verwachtte de opleiding veel zelfstandigheid van de student en soms hanteerde zij juist een meer sturende aanpak. Momenteel heeft de opleiding dit volgens sommige gesprekspartners weer losgelaten en verwacht zij weer een hoge mate van zelfstandigheid van de student.

8.6. Interne organisatie opleiding

8.6.1. Curriculumraad en Opleidingscommissie

FEITEN

- De leden van de curriculumraad zijn de drie opleidingsmanagers van de opleiding en twee docenten. De curriculumraad is verantwoordelijk voor de inhoud van de vakken en de toekenning van het aantal studiepunten. De curriculumraad is niet verantwoordelijk voor de manier van lesgeven.
- De opleidingscommissie bestaat uit zowel docenten als studenten en is verantwoordelijk voor de studeerbaarheid en belastbaarheid van studenten, fraudezaken afhandelen en voorkomen, de OER (Opleidings- en examenreglement) bewaken en werklastverdeling bekijken.

8.6.2. Interne organisatie docentencorps

FEITEN

- Het personeel dat werkzaam is binnen de opleiding HBO-V behelst 58,6 Fte. In 2010 was dat 36 Fte.
- Er zijn drie opleidingsmanagers. Eén opleidingsmanager is verantwoordelijk voor het eerste leerjaar, één voor het tweede leerjaar en één voor het derde en vierde leerjaar. Per leerjaar is er een jaarteam van ongeveer 30 docenten die gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor de vakken in dat jaar. Een jaar bestaat uit vier kwartalen met verschillende cursussen van tien weken. Een cursushouder is binnen een jaarklas eindverantwoordelijke voor de inhoud van een cursus. Daarnaast heeft elk leerjaar één of twee coördinatoren die een meer organisatorische taak hebben. Zij zorgen ervoor dat de volgorde van cursussen en de stage op elkaar aansluiten.
- Sinds 2014 zijn alle docenten uit jaar twee en jaar

drie gecoacht in de klas door middel van video-coaching. De docenten hebben video-coaching met elkaar rond het geven van feedback. In het studiejaar 2016-2017 zijn de docenten uit jaar één aan de beurt. Twee docenten van de opleiding zijn opgeleid in een tweejarig traject om beeldcoach te worden, zij begeleiden de docenten. Drie andere docenten zijn nog in opleiding.

- Vier docenten uit de lerarenopleiding coachen en begeleiden nieuwe docenten.

PERCEPTIES

- Eén gesprekspartner geeft aan dat er een hoog verloop is binnen het docententeam. Naast dat docenten met pensioen gaan komt dit mogelijk door stress en een hoge werkdruk.
- Gesprekspartners geven aan dat het huidige College van Bestuur het docentencorps beter faciliteert en ondersteunt.
- Volgens het onderwijsmanagement is er tegenwoordig meer aandacht voor de rol van docenten in het motiveren van studenten, waar een aantal jaar geleden veel verantwoordelijkheid bij de student werd gelegd.

8.7. Organisatie studenten

8.7.1. Peercoaches

FEITEN

Peercoaches zijn ouderejaarsstudenten die andere studenten helpen bij de studie. Een peercoach is een rolmodel voor met name studenten uit het eerste jaar. Binnen de Hogeschool zijn ongeveer driehonderd (betaalde) peercoaches werkzaam en meer dan tweedu-

zend studenten hebben een peercoachtraject gevolgd. Peercoaches begeleiden studenten vakinhoudelijk (bijles voor een specifiek vak) en met studievaardigheden. Ieder instituut heeft een team van peercoaches. Daarnaast bestaan er ook nog mentoraten voor specifieke doelgroepen. Op de opleiding Verpleegkunde is er één peercoach per twee klassen in het eerste jaar. Voor het tweede jaar zijn er in totaal drie peercoaches en voor het derde jaar twee. Tot slot zijn er vier peercoaches of instructors voor het afstuderen in het vierde jaar, dit zijn alumni. Peercoaches werken tussen de 40 en 80 uur op jaarbasis. Dus maximaal twee uur per week, maar het aantal uren hangt ook af van de vraag naar peercoaches op de opleiding.

PERCEPTIES

De selectie van peercoaches vindt plaats op basis van motivatie en studieresultaten. De diversiteit in de peercoaches is beperkt, volgens één van de gesprekspartners. Er is vooral een tekort aan peercoaches met een niet-westerse achtergrond.

Een peercoach geeft aan dat studieloopbaancoaches soms verder af staan van de studenten. Als het gaat om persoonlijke problemen zijn sommige studenten daarom eerder geneigd dit te delen met een peercoach dan met hun SLC.

Organisatie verbindingen met afnemende veld

FEITEN

Het werkveld is vertegenwoordigd in de klankbordgroep die halfjaarlijks meedenkt over het curriculum.

Er is een nieuw beroepsprofiel ontwikkeld, waardoor er ook een nieuw opleidingsprofiel moet volgen. Het curriculum wordt vernieuwd om hierbij aan te sluiten.

PERCEPTIES

Een docent die betrokken is bij de bijeenkomsten met de klankbordgroep geeft aan dat de grote lijnen van het curriculum worden besproken en niet de inhoud. Deze inspraak is mogelijk te beperkt. Het werkveld is namelijk constant in verandering en bijna geen van de docenten werkt ernaast nog als verpleegkundige. Een andere docent geeft eveneens aan dat docenten vaak al geruime tijd niet actief zijn in het werkveld. Eveneens geven enkele deeltijdstudenten aan, die zelf werkzaam zijn in de zorg, dat sommige docenten niet voldoende op de hoogte zijn van wat er speelt in de praktijk. Een docent geeft aan dat er momenteel enkele projecten lopen waarbij een uitwisseling plaatsvindt tussen de kennis van het onderwijs van de docenten en de kennis van het werkveld.

8.9. Conclusie

Het rendement van de opleiding Verpleegkunde is licht gedaald. De gesprekspartners (docenten en management) wijten dit aan de groep niet-verwante mbo-doorstromers. Het rendement van deze groep is echter gelijk aan dat van studenten die doorstromen vanuit een havo/vwo/overige vooropleiding. Hoewel er een negatief beeld is van de mbo-doorstromer met een niet-verwante opleiding geven de meeste docenten aan niet op de hoogte te zijn van de vooropleiding van de student. Toch lijkt er een stigma te hangen aan deze groep. Een mogelijke oorzaak van deze perceptie van docenten en management is dat het rendement van de mbo-doorstromer minder constant is geweest de afgelopen jaren dan dat van studenten die doorstromen vanuit een havo/vwo of andere vooropleiding. Daarnaast is het propedeuserendement van de mbo-doorstromer met een niet-verwante opleiding de afgelopen jaren sterker gedaald dan dat van de havo/vwo-doorstromer.

Studenten die doorstromen met een mbo niveau 4 verpleegkundediploma kunnen instromen in een verkort programma. Dit programma heeft een relatief hoog rendement. In het eerste jaar volgen deze studenten een apart traject. Dit lijkt goed te werken, mogelijk doordat dit programma een duidelijker didactisch concept heeft. De studenten lijken qua motivatie, capaciteiten en kennis op elkaar, dit maakt het voor docenten mogelijk onderwijs aan te laten sluiten op de specifieke behoeften van de studenten. Studenten geven eveneens aan het prettig te vinden om met gelijkgestemden in de klas te zitten.

Het reguliere onderwijsprogramma, waar studenten afkomstige van een niet-verwante mbo-opleiding, havo, vwo en overige vooropleidingen instromen, kent een minder duidelijk didactisch concept. Gesprekspartners zijn het er ook niet over eens hoe het didactisch concept zou moeten zijn. Allereerst wordt er geen onderscheid gemaakt tussen studenten met verschillende achtergronden in de reguliere opleiding. Hoewel het idee bestaat dat studenten in dit programma verschillende behoeften hebben. Echter bestaat er geen consensus of slecht presterende groepen, zoals studenten met een niet-westerse achtergrond, extra geholpen moeten worden gedurende de opleiding. Daarnaast bestaat er geen consensus over het feit of studenten wel of niet nog zouden moeten uitvallen in de hoofd-fase. Tot slot geven docenten verschillend invulling aan de functie van SLC en er lijken grote verschillen in de kwaliteit van de SLC-er te bestaan.

Studenten met een niet-westerse achtergrond hebben een lager opleidingsrendement dan hun autochtone medestudenten. Taalproblemen, de thuissituatie en culturele verschillen worden genoemd als oorzaken. Het algemene beeld is dat in de afgelopen tien jaar het verschil in rendement tussen autochtone studenten en studenten met een niet-westerse achtergrond niet groter is geworden. Echter is het propedeuserendement van

mbo-doorstromers met een niet-westerse achtergrond wel sterker gedaald dan dat van autochtone mbo-doorstromers. Van de autochtone mbo-doorstromers die in 2009 zijn gestart met de studie had 72,2% zijn propedeuse gehaald. 74,1% van de mbo-doorstromers met een niet-westerse achtergrond uit cohort 2009 haalde dit. Van het cohort 2013 haalt echter nog maar 35,4% van deze groep de propedeuse. De groep autochtone mbo-doorstromers die zijn gestart in 2013 laat een kleinere rendementsdaling zien. 62,5% van deze groep heeft de propedeuse behaald. Mogelijk ondervindt de groep mbo-doorstromers met een niet-westerse achtergrond meer problemen van de veranderingen die de afgelopen jaren zijn doorgevoerd.

De negatieve accreditatiebeoordeling uit 2012 heeft bijgedragen aan de hogere eisen van het scriptie eind-niveau. Echter lijkt er binnen de opleiding nog geen overeenstemming te zijn over het didactisch concept. Daarnaast is niet iedere docent van mening dat de grotere nadruk op onderzoek bijdraagt aan een betere opleiding. Als de eisen van onderzoek omhoog gaan zonder dat het onderwijs voldoende meegroeit lijkt hogere uitval een logisch gevolg. Hoewel de rendementsdaling op de opleiding in vergelijking met andere opleidingen meevalt en de niet-verwante mbo doorstromer het relatief goed doet, geven gesprekspartners aan dat de opleiding veel langstudeerders heeft. Als mogelijke oorzaak die is genoemd is dat de eisen bij het afstuderen zijn verhoogd, maar dat dit niet is doorgetrokken naar eerdere fasen van de studie.

Samenvattend, de rendementscijfers van Verpleegkunde zijn minder hard gedaald dan bij de andere onderzochte bachelor opleidingen op de Hogeschool Rotterdam. Vooral de studenten met een mbo-verwante opleiding presteren goed en ook de mbo niet-verwante doorstromers doen het niet slechter dan de student die doorstroomt vanuit het secundaire onderwijs. Uit de gesprekken blijkt dat er op sommige vlakken geen

8. Verpleegkunde

consensus bestaat over het didactisch concept. Veel genoemde oorzaken voor het dalend rendement zijn de instroom van de niet-verwante mbo student en toegenomen persoonlijke omstandigheden van studenten. De hogere eisen die aan de scriptie worden gesteld lijken voornamelijk invloed te hebben op het aantal langstudeerders en in mindere mate op het opleidings- en propedeuserendement.

9. AD Officemanagement

9.1. Structuur van de opleiding

De opleiding Officemanagement (OFM) is een Associate Degree opleiding (AD-opleiding) en ondergebracht in het instituut Rotterdam Academy (RAC) dat alle AD-opleidingen van de Hogeschool Rotterdam (HR) herbergt. De opleiding Officemanagement is gelieerd aan de bachelor opleiding Bedrijfskunde MER (BKM) van het Instituut Bedrijfskunde (IBK), Hogeschool Rotterdam.

De opleiding Officemanagement heeft 31 werknemers, verdeeld over 22,5 Fte. Hiervan zijn 21,5 Fte docenten. De opleiding heeft een onderwijsmanager die vanaf de start van de opleiding deze rol vervult en inmiddels ook de leiding heeft over de AD's Management in de Zorg (MIZ) en Cross Mediale Communicatie (CMC). OFM bestaat verder uit autonoom functionerende semester teams. De semester teams bestaan uit docenten die gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor het onderwijs in een bepaald semester. In elk team is er een semester verantwoordelijke die de coördinatie van het semester overziet. Buiten de semester teams zijn er vakinhoudelijke teams die zorg dragen voor de aansluiting van het curriculum over de verschillende semesters. De vier rollen die in de organisatiestructuur onderscheiden worden zijn de rollen van:

- Onderwijsmanager: personeel, kwaliteit, programma en besturing van de opleiding.
- Semesterverantwoordelijken: samenhang tussen de leerlijnen en integratie van de cursussen en toetsing.
- Cursusverantwoordelijken: ontwikkeling van de cursus, materiaal en toetsing.
- Docent: voorbereiding, uitvoering conform programma en evaluatie en feedback op het programma.

Daarnaast kent de OFM vier officiële organen die zich bezighouden met specifieke aspecten van de evaluatie van het onderwijs en de organisatie. Daarnaast is de examencommissie van de bacheloropleiding Bedrijfskunde MER ook verantwoordelijk voor de AD-opleiding:

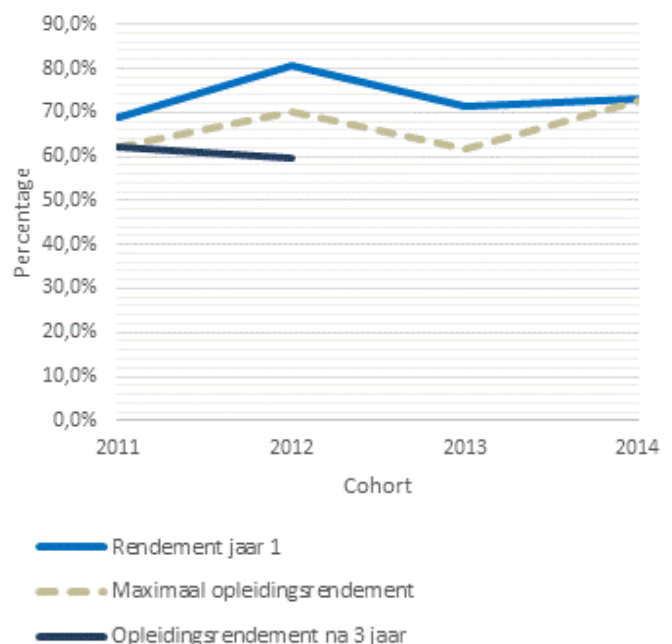
- **Examencommissie:** De examencommissie IBK borgt onder andere de kwaliteit van de tentamens en examens, verleent vrijstellingen en stelt vast of een student in aanmerking komt voor het diploma. De examencommissie van de bacheloropleiding is ook verantwoordelijk voor de AD-opleiding.
- **Opleidingscommissie (drie docenten en twee studenten):** De opleidingscommissie brengt gevraagd en ongevraagd advies uit over onder andere de onderwijs- en examenregeling, het onderwijs in het algemeen en kwaliteit bevorderende maatregelen betreffende het onderwijs. Deze commissie komt twee keer per jaar bijeen.
- **Curriculumcommissie (drie docenten en de onderwijsmanager):** De curriculumcommissie bespreekt de inhoud en opbouw van het curriculum. De commissie verzamelt informatie over de kwaliteit, inhoud en samenhang van het onderwijs. Op basis daarvan doet zij voorstellen voor aanpassingen binnen het curriculum en doet zij voorstellen voor het curriculum van het nieuwe studiejaar. De voorstellen zijn gericht aan onderwijsmanagement en directie. Deze taak is adviserend van aard; de verantwoordelijkheid voor het curriculum ligt bij het onderwijsmanagement en de directie. Deze commissie komt twee keer per jaar bijeen.
- **Instituutsmedezeggenschapsraad (IMR, geen leden vanuit OFM):** Deze medezeggenschapsraad heeft advies- en instemmingsrecht op verschillende onderwerpen betreffende het opleidingsprogramma en de organisatie van het Instituut RAC.

- **Toetscommissie (drie leden):** OFM heeft sinds december 2013 een mandaat van de examencommissie van IBK om een eigen toetscommissie in te stellen. Tot die tijd viel de AD Officemanagement onder de verantwoording van de toetscommissie van BKM. De toetscommissie heeft tot taak om kwaliteit van tentamens en examens te beoordelen.

9.2. Het studierendement van de AD Officemanagement

Er is een kwantitatieve analyse gemaakt van de ontwikkeling van het studierendement (het aantal studenten dat de studie met een diploma heeft afgerond). In de grafiek hieronder zijn de cijfers grafisch weergegeven.¹⁷

FEITEN



Grafiek 37: Overzicht algemene rendementscijfers Officemanagement

Bovenstaande grafiek toont het opleidingsrendement voor alle studenten van de opleiding OFM. Rendement jaar 1 is het percentage studenten van ieder cohort dat na het eerste jaar doorgaat met de opleiding. Dit is dus een *ander* rendement dan het propedeuserendement bij de onderzochte hbo bacheloropleidingen¹⁸. Het opleidingsrendement na drie jaar betreft de studenten die drie jaar na de start van de opleiding een diploma ontvangen hebben. Vanwege het jonge karakter van

¹⁷ Voor de grafieken in dit rapport geldt het volgende: Een punt in de grafiek duidt op de verticale as het percentage studenten aan dat het diploma heeft gehaald en op de horizontale as de positie van het begincohort in de specificatie die bij de kleur past. Dus: een punt van 40% op 2011 bij de kleur 'opleidingsrendement na 3 jaar' geeft de situatie weer van dat cohort in het jaar 2011.

¹⁸ Rendement jaar 1 is (totaal aantal studenten dat gestart is) - (percentage studenten dat in het eerste jaar gestopt is) - (percentage studenten dat in het eerste jaar gewicht is). Propedeuserendement is het percentage studenten dat haar propedeuse heeft gehaald. De twee zijn niet vergelijkbaar omdat de propedeuse ook in een later jaar dan jaar 1 behaald kan worden.

de opleiding is het maximaal opleidingsrendement ook uitgerekend. Het maximaal opleidingsrendement is een ruwe voorspelling van de trend van het opleidingsrendement. Het percentage omvat alle studenten van een bepaald cohort dat de opleiding behaald heeft, aangevuld met de studenten die nog studeren. De achterliggende aanname is dus dat de nog studerende studenten het diploma zullen behalen. Te zien valt dat het opleidingsrendement vrij stabiel is over de verschillende cohorten. Het percentage uitvallers in het eerste jaar is ook vrij stabiel. Het percentage uitvallers is daarnaast opvallend laag ten opzichte van de AD Ondernemen. Ten opzichte van de overige bekeken reguliere hbo bacheloropleidingen is de uitval vergelijkbaar in het eerste jaar.

PERCEPTIES

De AD OFM kent een laag percentage uitvallers in het eerste jaar ten opzichte van de AD Ondernemen. In reactie op deze feiten noemen veel gesprekspartners dat de uitval nog niet laag genoeg ligt. Een algemene opvatting onder het docentencorps is dat bijna elke uitvaller er één te veel is.

Verscheidene gesprekspartners hebben oorzaken van uitval benoemd waarbij geen aanduiding gegeven werd voor een specifieke groep studenten. Enkele docenten hebben benoemd dat de inhoud van de opleiding vaak niet de reden is dat studenten stoppen.

- Meerdere docenten noemen dat er een groot verschil is tussen studenten die toestromen uit een verwante opleiding en studenten die toestromen uit een niet-verwante opleiding. De eerste groep is vaak succesvoller.
- Veel docenten noemen problematiek in de privésfeer als reden voor uitval, waarbij ze opmerken dat dit vaker voorkomt bij studenten met een niet-westerse achtergrond en studenten afkomstig van het mbo.
- Enkele docenten noemen dat studenten soms uitvallen omdat zij een verkeerde studiekeuze hebben gemaakt. Een docent noemt onvoldoende oriëntatie naar de inhoud van de opleiding als reden voor uitval. Een docent noemt dat dit vaker gebeurt bij studenten die geen startgesprek hebben gehad.
- Een docent vertelt dat hij de studenten die (tijdelijk) een hbo bachelor gedaan hebben vaak wel herkent, omdat zij een misplaatste arrogantie tentoonspreiden. Sommigen van deze studenten uit het hbo hebben een lakse houding en vallen dan over de struikelvakken, terwijl de hardwerkende mbo'er deze vakken wel haalt.

Twee gesprekspartners hebben redenen van uitval benoemd die gelden voor specifieke groepen studenten welke verder niet aan bod komen in de hierna volgende paragrafen.

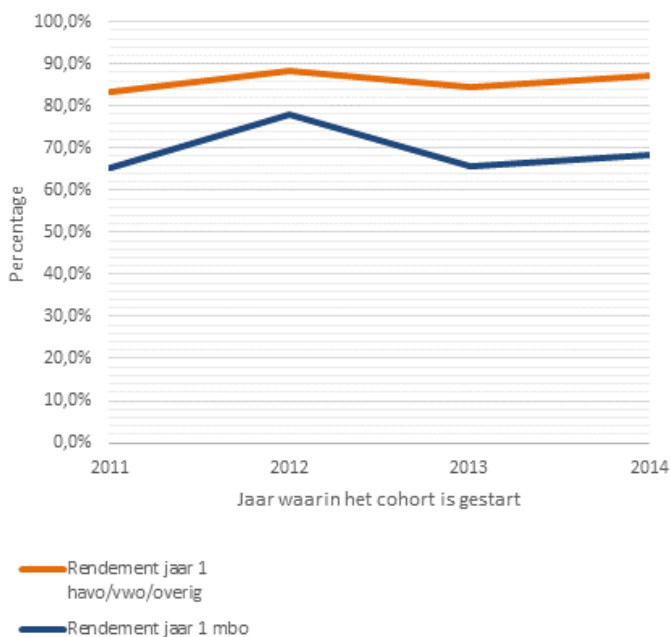
- Een docent noemt dat havisten soms uitvallen vanwege hun jonge leeftijd, beschermde opvoeding en het grote verschil in omgeving op de AD en de vooropleiding van de havist. De docent legt uit dat het voor een zeventienjarig meisje nogal confronterend kan zijn om vanuit de havo in het Westland tussen de 27-jarige moeders afkomstig uit de Antillen in de klas te komen. Andere redenen van uitval zijn dat ze een verkeerde studiekeuze hebben gemaakt of omdat ze minder mondig zijn.
- Een studente die aan deze omschrijving voldoet geeft aan dat blanke meisjes haar soms wat “freaky” vinden.
- Een gesprekspartner suggereert dat de lage uitval ligt aan het type student op de opleiding – dit zijn vaak brave meisjes die hard werken.

9. AD Officemanagement

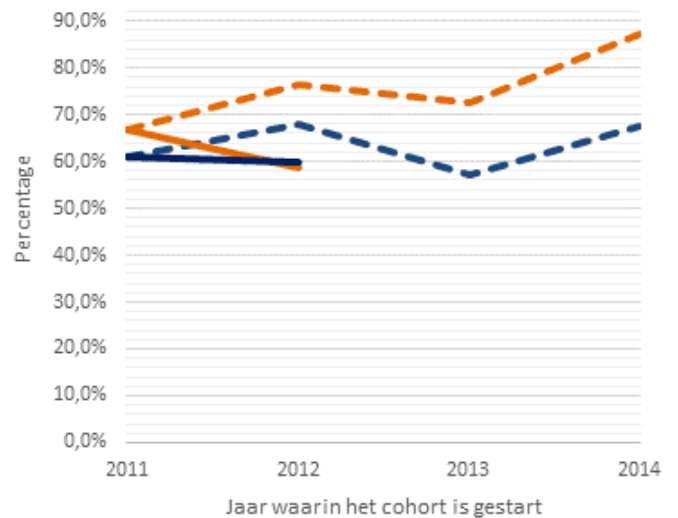
Tot slot is een oorzaak van de lage uitval van studenten regelmatig benoemd. Enkele docenten noemen dat de ontwikkeling van algemene vaardigheden, waaronder studievaardigheden, een belangrijke rol kan spelen in het voorkomen van uitval. Andere voorbeelden van dit soort vaardigheden zijn inzet, *time management* en motivatie. Enkele docenten noemen dat een deel van de instroom deze vaardigheden onvoldoende ontwikkeld heeft. Docenten vertellen dat de opleiding veel tijd besteedt aan het ontwikkelen van dit soort vaardigheden bij de studenten. Een docent vertelt dat de studieloopbaancoaching zich richt op de individuele student en noemt dit als een oorzaak van het studiesucces op de AD OFM.

9.2.1. Rendement mbo-doorstroom

FEITEN



Grafiek 38: Rendement jaar 1 Officemanagement onderverdeeld naar vooropleiding voor de cohorten 2011-2014.



Grafiek 39: Opleidingsrendement (na 3 jaar) en Maximaal opleidingsrendement Officemanagement onderverdeeld naar vooropleiding voor de cohorten 2011-2014.

Bovenstaande grafieken tonen het rendement jaar 1, het rendement over drie jaar en het maximaal opleidingsrendement van studenten officemanagement, uitgesplitst naar vooropleiding. Zoals grafiek 43 'instroomaantallen officemanagement onderverdeeld naar vooropleiding' laat zien, betreft vrijwel de gehele mbo-instroom studenten met een verwante vooropleiding (mbo opleiding die inhoudelijk verwant is aan OFM). Rendement jaar 1 is het percentage studenten van ieder cohort dat na het eerste jaar doorgaat met de opleiding. Het opleidingsrendement na drie jaar is het percentage studenten van een bepaald cohort dat het diploma behaald heeft. Het maximaal opleidingsrendement is een voorspelling van de trend van het opleidingsrendement. Het percentage omvat alle studen-

ten van een bepaald cohort dat de opleiding behaald heeft, aangevuld met de studenten die nog studeren. De achterliggende aanname is dus dat deze studenten hun diploma nog zullen behalen.

Te zien valt dat het rendement jaar 1 vrij stabiel is, waarbij studenten met een vooropleiding havo/vwo een hoger rendement behalen. De vooropleiding van studenten maakt momenteel nog geen verschil voor het opleidingsrendement, maar het maximaal rendement loopt wel steeds verder uit elkaar.

PERCEPTIES

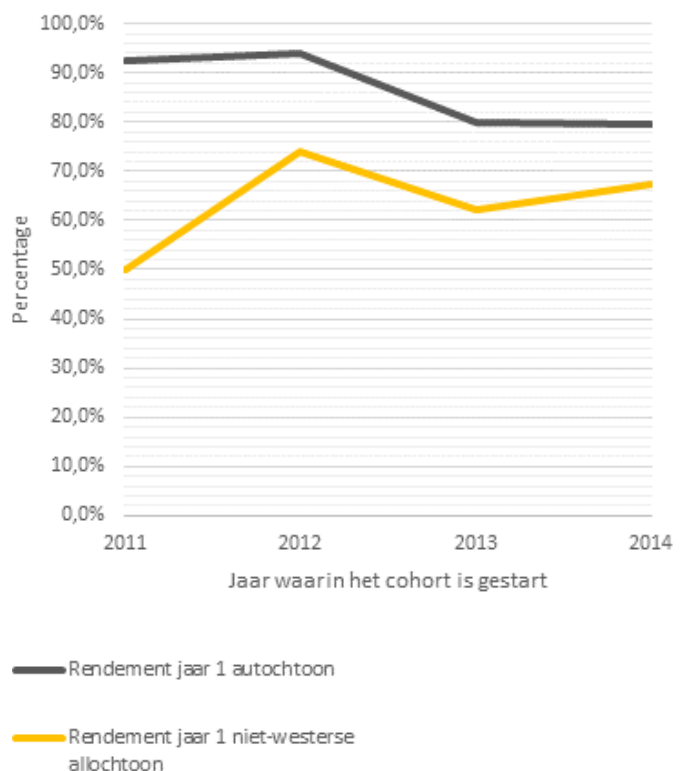
Tijdens de gesprekken zijn verscheidene verklaringen gegeven voor de verhoogde uitval onder mbo-studenten. Enkele docenten vertellen dat studenten vanuit het mbo vaak zorgtaken thuis hebben. Daarnaast werken veel studenten werken naast de opleiding.

Meerdere docenten geven aan dat studenten die zijn doorgestroomd vanuit het mbo vaak achterstanden hebben op de basisvakken Nederlands, Engels en rekenen en hierdoor minder presteren. Een docent noemt dat dit vooral speelt bij studenten die een mbo-opleiding in Rotterdam hebben gevolgd. Als voorbeeld van een achterstand noemt een docent dat sommige mbo-doorstromers niet weten wat een eerstegraadsvergelijking is. Een docent noemt dat hij tijdens zijn periode bij de verwante bachelor Bedrijfskunde MER ervaren heeft dat studenten die de instaptoets voor twee van de drie basisvakken niet halen, steevast een negatief bindend studieadvies krijgen.

Aan de andere kant hebben enkele docenten verteld dat mbo'ers vaak beter presteren dan havisten in projectvakken. De docenten verklaren dit doordat mbo'ers veel meer vragen stellen en ervarener zijn in het werken in projecten. Havisten presteren beter op de theoretische vakken.

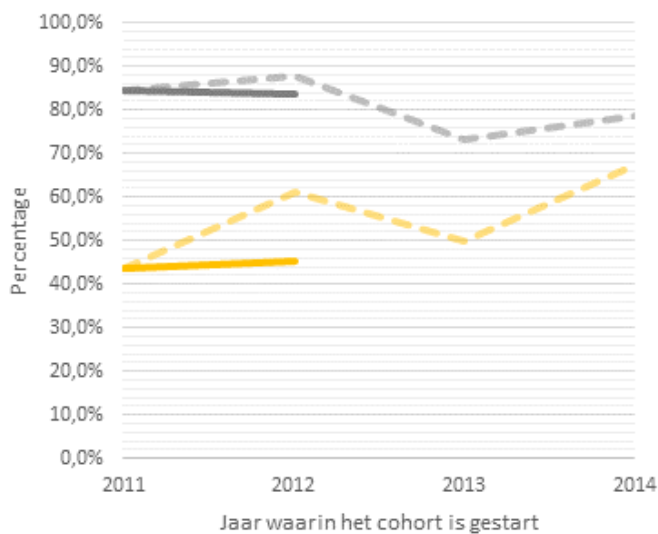
9.2.2. Rendement niet-westerse allochtonen

FEITEN



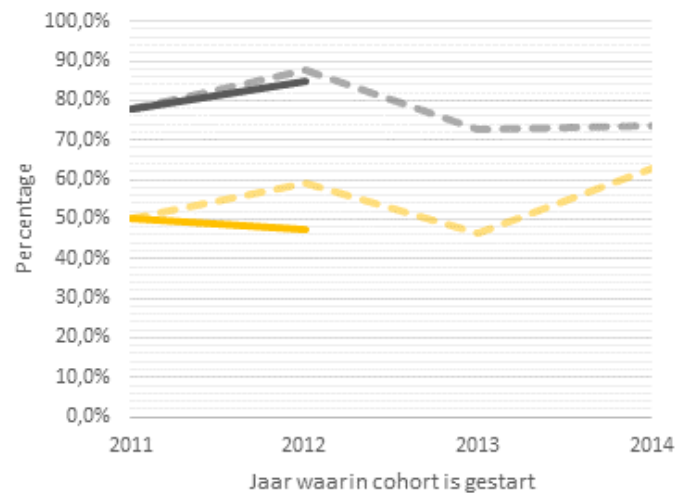
Grafiek 40: Rendement jaar 1 Officemanagement onderverdeeld naar autochtonen en niet-westerse allochtonen voor de cohorten 2011-2014

9. AD Officemanagement



- — — Maximaal opleidingsrendement autochtoon
- — — Opleidingsrendement na 3 jaar autochtoon
- — — Maximaal opleidingsrendement niet-westerse allochtoon
- — — Opleidingsrendement na 3 jaar niet-westerse allochtoon

Grafiek 41: Opleidingsrendement (na 3 jaar) en Maximaal rendement Officemanagement onderverdeeld naar autochtonen en niet-westerse allochtonen voor de cohorten 2011-2014.



- — — Maximaal opleidingsrendement mbo autochtoon
- — — Opleidingsrendement na 3 jaar mbo autochtoon
- — — Maximaal opleidingsrendement mbo niet-westerse allochtoon
- — — Opleidingsrendement na 3 jaar mbo niet-westerse allochtoon

Grafiek 42: Opleidingsrendement (na 3 jaar) en maximaal opleidingsrendement mbo doorstromers onderverdeeld naar autochtonen en niet-westerse allochtonen voor de cohorten 2011-2014.

Bovenstaande grafieken tonen het rendement jaar 1, het rendement over drie jaar en het maximaal opleidingsrendement van studenten officemanagement, onderverdeeld naar autochtonen en niet-westerse allochtonen. Rendement jaar 1 is het percentage studenten van ieder cohort dat na het eerste jaar doorgaat met de opleiding. Het opleidingsrendement na drie jaar is het percentage studenten van een bepaald cohort dat het diploma behaald heeft. Het maximaal opleidingsrendement is een ruwe voorspelling van de trend van het opleidingsrendement. Het percentage omvat alle studenten van een bepaald cohort dat de opleiding

behaald heeft, aangevuld met de studenten die nog studeren. De achterliggende aanname is dus dat deze studenten hun diploma nog zullen behalen.

Bovenstaande grafieken tonen dat autochtone studenten een hoger rendement behalen dan niet-westerse allochtone studenten. Het maximale opleidingsrendement toont echter dat deze groepen naar elkaar toe zullen groeien. Het uitvalpercentage onder autochtone studenten ligt lager dan onder niet-westerse allochtone studenten. Ook hierbij is te zien dat het uitvalpercentage van de beide populaties naar elkaar toe groeit.

Tot slot zijn de data getoond van studenten met een vooropleiding mbo en van niet-westerse allochtone afkomst. Met een rendement van vijftig procent behaalt deze groep een goed rendement ten opzichte van vergelijkbare groepen op andere opleidingen. Het uitvalpercentage kent een lichte daling en het maximale opleidingsrendement kent een lichte stijging.

PERCEPTIES

Het verschil in rendement tussen autochtone en niet-westerse allochtone studenten is door veel gesprekspartners herkend. Enkele docenten geven aan dat niet-westerse allochtone studenten vaker uitvallen vanwege een achterstand in hun taalvaardigheid ten opzichte van de autochtone student. Een docent noemt dat niet-westerse allochtone studenten en beperkter woordbegrip hebben dan autochtonen. Een voorbeeld van een vak waarbij taal een belangrijke factor is, is het vak Rechten. Een niet-westerse allochtone studente vertelt dat ze vier talen spreekt, maar dat Nederlands haar slechtste taal is. Ze vertelt dat er onder niet-westerse allochtone studenten een gevoel heerst dat ze als dom worden gezien door hun autochtone medestudenten. Hierdoor trekken niet-westerse allochtone studenten naar elkaar toe. Een docent noemt dat niet-westerse allochtonen veel naar elkaar toe trekken en dat ze hun taalvaardigheid daardoor minder snel verbeteren.

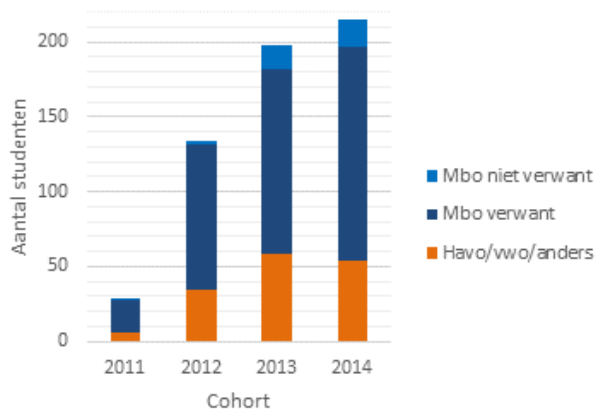
Een aantal docenten geeft aan dat de houding van niet-westerse allochtone studenten anders is dan die van autochtone studenten. Zo noemt een docent dat niet-westerse studenten vaker klagen en soms minder gemotiveerd zijn. Ze hebben moeite om met kritiek om te gaan. Dit speelt vaker bij niet-westerse allochtone jongens. Een andere docent noemt dat niet-westerse allochtone studenten uitvallen omdat ze minder zelfstandig zijn dan autochtone studenten. De docent wijdt dit aan de culturele achtergrond van niet-westerse allochtonen. Er lijkt een cultureel bepaald minderwaardigheidscomplex te spelen bij deze studenten. De docent verklaart dit doordat de switch tussen de school- en thuissituatie voor deze studenten erg lastig is. De verschillende situaties verlangen verschillende maten van assertiviteit en zelfstandigheid van de studenten.

Enkele docenten noemen dat de omgeving van studenten voor een groot deel de keuze en de mate van succes van studenten bepaalt. Een docent noemt dat niet-westerse allochtone studenten in hun netwerk vaak weinig personen hebben om ze te helpen of begeleiden bij hun studie en studievoordigheden. Een docent van niet-westerse afkomst vertelt dat een bepaalde groep niet-westerse allochtonen vaker naar hem toe komt om met hem te spreken. De groep studenten die eenzelfde oorspronkelijke nationaliteit hebben als de docent komen juist niet naar hem toe. Volgens de docent is dit ingegeven vanuit de nationale cultuur.

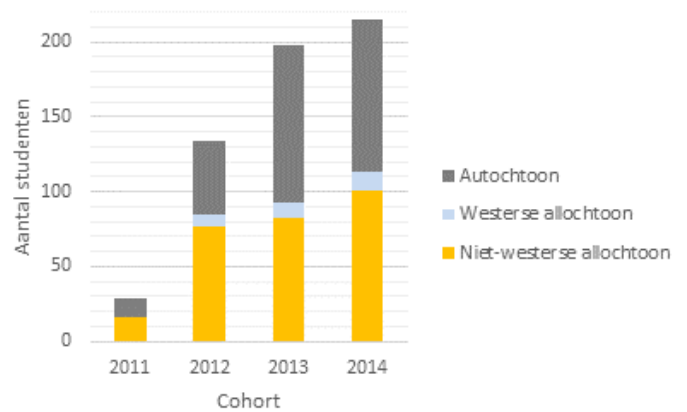
Een docent noemt dat niet-westerse allochtone studenten vaak geen realistisch beeld en verwachtingspatroon hebben van de opleiding. De docent geeft aan dat niet-westerse allochtonen denken dat de opleiding wel in twee jaar te overzien is, zonder dat ze goed door hebben wat benodigd is om succesvol te zijn.

9.3. Instroom

FEITEN



Grafiek 43: Instroomaantallen Officemanagement onderverdeeld naar vooropleiding voor de jaren 2011-2014.



Grafiek 44: Instroomaantallen Officemanagement onderverdeeld naar autochtonen, westerse allochtonen en niet-westerse allochtonen voor de jaren 2011-2014.

Bovenstaande grafieken tonen de instroom van studenten naar vooropleiding en geven een onderverdeling naar afkomst. Qua absolute aantallen is de studentenpopulatie toegenomen. Daarnaast lijkt de samenstelling relatief vergelijkbaar te blijven. Mbo-studenten met een verwante vooropleiding hebben een groot aandeel in de instroom.

9.3.1. Instroombeleid

FEITEN

OFM richt zich op mbo-afgestudeerden en werkenden in de secretariële sector, met verzwaarde taken en/of werkenden die de ambitie hebben om naar de functie (rol) van officemanager (of een vergelijkbare functie) door te stromen. Om de opleiding zo toegankelijk mogelijk te maken voor deze doelgroep en te voldoen aan de vraag van de markt, wordt OFM in voltijd en deeltijd aangeboden.

Voor toelating tot de voltijd opleiding gelden de volgende eisen:

- De student is in het bezit van een havo-, vwo- of mbo 4-diploma; er worden geen aanvullende eisen gesteld m.b.t. de samenstelling van het vakkenpakket of de aard van het behaalde mbo 4-diploma;
- Indien een student in het bezit is van een havo-, vwo- of een 'oud' mbo-lang-diploma met een doorstroomprofiel of vakkenpakket waarmee de student niet (direct) toelaatbaar is, dan heeft zij een deficiëntie. Deze deficiëntie moet worden weggewerkt vóórdat met de opleiding gestart wordt. Hiervoor biedt de Hogeschool Rotterdam speciale deficiëntietoetsen aan, die met positief resultaat moeten worden afgerond.
- Wanneer de student een onvoldoende vooropleiding heeft en ouder is dan 21, kan hij gebruik maken van de 21+ regeling, wat inhoudt dat zij kan deelnemen aan een toelatingsexamen.

Met het Albeda College en het ROC Zadkine in Rotterdam bestaat een samenwerkingsverband en vindt op regelmatige basis overleg plaats over de doorstroom van het mbo-4 naar OFM.

Na inschrijving in Studielink krijgt de aspirant-student een startmeter toegestuurd: een test waarmee competenties, drijfveren en andere relevante signalen naar boven worden gehaald. Dit vormt het vertrekpunt van een startgesprek dat de student voert met een docent van de opleiding. Een startgesprek duurt maximaal dertig minuten. Op basis hiervan wordt een toelatingsadvies gegeven. Dit advies is bindend wanneer de student zich ná 1 mei heeft ingeschreven. Voor studenten die moeite hebben met Nederlands, Engels, rekenen of studeren op hbo-niveau in het algemeen is de zogeheten Vakantieschool bedacht: een bijspijkerpro-

gramma in de eerste week van juli. Hierin wordt tevens de mogelijkheid geboden de studiepunten voor het vak Nederlands alvast te behalen. De vakantieschool is gefinancierd door de gemeente.

PERCEPTIES

De doelgroep van het AD-onderwijs is door verschillende docenten omschreven. Een aantal docenten noemt mbo-studenten de doelgroep van het AD-onderwijs. Enkele docenten zijn specifiek door te noemen dat de Associate Degree een opleidingsvorm is die zich richt op studenten uit het mbo die het hbo bachelorniveau niet aankunnen. Als voorbeeld noemt een docent dat een deel van de doelgroep bestaat uit studenten die Bedrijfskunde MER niet halen.

Een docent noemt dat het mogelijk moet zijn voor studenten om in te stromen op twee momenten (september en februari). Zo kan de student een voor-spijkertraject volgen waardoor meer kans op succes mogelijk is. Een andere gesprekspartner is het niet met deze perceptie eens, omdat de opleiding dan erg veel energie in een tweede programma moet stoppen om ervoor te zorgen dat het net zo goed is als het reguliere programma.

Enkele docenten zijn om verschillende redenen enthousiast over de Vakantieschool. Namelijk omdat veel van de studenten die de Vakantieschool hebben gevolgd op de opleiding blijven terwijl het niet de sterkste studenten zijn. De docenten verklaren het succes van de Vakantieschool vanuit de bindingscomponent van de vakantieschool en omdat de studenten al een 'succesmomentje' beleven tijdens de vakantieschool. Volgens een gesprekspartner is het creëren van binding het doel van de Vakantieschool. Het succesmomentje refereert aan het behalen van het vak Nederlands tijdens de Vakantieschool.

Docenten hebben zowel positieve als negatieve percepties over de startgesprekken. Er is genoemd dat de startgesprekken de huidige selectie aan de poort zijn voor alle studenten en dat studenten soms uitvallen omdat ze geen goede keuze hebben gemaakt – dit gebeurt vaker bij studenten die geen startgesprek hebben gehad. Daarnaast is genoemd dat de startgesprekken inhoudelijker van aard zouden moeten zijn.

9.4. Didactisch concept opleiding

FEITEN

Indien de nominale studieduur plus één jaar wordt aangehouden als definitie van de langstudeerder, heeft OFM twaalf langstudeerders in maart 2016. Elf studenten zijn van niet-westers allochtone afkomst. Er zijn nog 54 studenten op de opleiding actief die in 2013 of eerder aan de opleiding zijn begonnen en nog niet zijn afgestudeerd. Hiervan zijn 40 studenten van niet-westers allochtone afkomst.

PERCEPTIES

Een docent vertelt dat er een groep langstudeerders is ontstaan, die sinds dit jaar actief begeleid wordt door twee daarvoor aangestelde docenten. De gesprekspartners hebben twee voornamen redenen genoemd dat studenten langstudeerder worden. De eerste reden is dat de student last heeft van hinderende omstandigheden in de privésfeer. Dit kan zijn dat de student overspannen is geraakt of moeder is geworden. Volgens de docent zouden deze gevallen minder vaak voorkomen als de opleiding flexibeler omspringt met de momenten waarop studenten een tentamen kunnen halen. Een tweede reden is dat een aantal studenten die het eigenlijk niet kunnen toch langs het BSA-moment zijn gekomen. Die studenten moeten door het hele afstudeertraject heen gesleept worden.

Een docent noemt dat studenten die zich voor 1 mei aanmelden veelal nominaal lopen, terwijl studenten die later binnenkomen vaak niet nominaal lopen. De docent vermoedt dat specifiek SLC-beleid op dit punt zou helpen om het rendement te verbeteren.

9.4.1. Selectiemoment van de opleiding en Bindend Studietoelating (BSA)

FEITEN

De opleiding volgt de hogeschoolbrede Bindend Studietoelatingregeling waarbij een student met minder dan 48 punten een negatief BSA ontvangt en moet stoppen met de opleiding. De eerste zestig punten van de opleiding moeten aan het einde van het tweede jaar behaald zijn.

PERCEPTIES

Het selectiemoment van de opleiding is volgens enkele docenten de selectie aan de poort, beschreven in de vorige paragraaf. Een docent geeft aan geen voorstander te zijn van deze selectie en geeft twee redenen. De docent omschrijft dat het voordeel van selectie aan de poort is dat je door de juiste selectie een hoger rendement kan halen. Tegelijkertijd denkt de docent dat elke student met een mbo 4-opleiding gekwalificeerd genoeg is om een AD-opleiding te volgen. De selectie aan de poort moet daarom gebaseerd zijn op studenten die een weloverwogen keuze maken om een AD te gaan volgen. Een voorbeeld van een weloverwogen keuze is volgens de docent dat studenten die beginnen aan de AD Pedagogische Educatief Medewerker al gerelateerde werkervaring moeten hebben op mbo 4-niveau voordat ze aan de opleiding mogen beginnen.

Het tweede onderdeel van het didactisch concept is het BSA. Veel docenten noemen het BSA een goed middel. Zij zijn het eens met het aantal punten van het BSA en noemen het BSA een nuttige stok achter de deur die druk richting studenten uitoefent. Een docent

noemt het BSA een nuttig instrument om de kwaliteit van de opleiding te bewaren. Het is volgens enkele docenten belangrijk dat de opleiding de regelingen rondom het BSA duidelijk communiceert richting de studenten.

Gesprekspartners geven aan dat het BSA in enkele gevallen averechts werkt, namelijk bij studenten die de opleiding niet halen vanwege problemen in de privésfeer. Een gesprekspartner noemt dat een zwak punt van de BSA-regeling is dat het afrekent op resultaat en niet op de groei van de student. De gesprekspartner noemt negen van de tien negatieve BSA's een goede zaak.

9.4.2. Studieloopbaancoaches (SLC)

FEITEN

Bij OFM zijn op dit moment vijftien SLC-ers actief, verdeeld over alle klassen van zowel de deeltijd- als voltijdvariant van de opleiding. Studenten in het eerste jaar van de opleiding voeren ten minste twee maal per jaar een gesprek over de voortgang van de studie met de SLC-er. Indien niet alle vakken van het eerste jaar behaald zijn, voeren zij in het tweede jaar opnieuw ten minste twee gesprekken. Zodra alle vakken van het eerste jaar behaald zijn verlaagt de gespreksfrequentie met de SLC-er naar eenmaal per jaar.

PERCEPTIES

Enkele docenten noemen dat er een groep is van niet-westerse allochtonen die niet met hun problemen naar de studieloopbaancoach stappen. Omdat de SLC-er niet van de problemen afweet, kunnen de studenten niet naar de decaan worden doorverwezen. Hierdoor kan er geen regeling getroffen kan worden om een negatief BSA te ontwijken. Volgens een docent is dit een cultuurgebonden probleem. Een andere mogelijke oorzaak is dat niet alle regelingen omtrent doorverwijzing naar de decaan en de mogelijkheden om een

negatief BSA te ontwijken bekend zijn bij studenten. Dit is weliswaar ingesteld om te voorkomen dat studenten misbruik maken van deze regelingen maar het zou negatieve bijwerkingen kunnen hebben.

Door de gesprekspartners zijn enkele punten ter verbetering van het studieloopbaancoachprogramma aangedragen.

Een docent noemt dat de opleiding kan verbeteren door meer middelen vrij te maken voor het ontwikkelen van vaardigheden zoals *21st century skills* en solliciteren.

Enkele docenten noemen dat vakdocenten meer kunnen schakelen met de SLC-ers om signalen preventief te signaleren en door te geven, bijvoorbeeld bij slechte testresultaten. Dit kan uitval voorkomen als het een standaardprocedure is.

9.4.3. Peercoaches

FEITEN

Peercoaches zijn ouderejaarsstudenten die andere studenten helpen bij de studie. Een peercoach is een rolmodel voor met name studenten uit het eerste jaar. Binnen de Hogeschool zijn ongeveer driehonderd (betaalde) peercoaches werkzaam en meer dan tweeduizend studenten hebben een peercoachtraject gevolgd. Peercoaches begeleiden studenten vakinhoudelijk (bijles voor een specifiek vak) en met studievaardigheden. Ieder instituut heeft een team van peercoaches. Daarnaast bestaan er ook nog mentoraten voor specifieke doelgroepen.¹⁹ Bij OFM zijn momenteel twaalf peercoaches actief.

PERCEPTIES

Een gesprekspartner vertelt dat er veel vraag naar peercoaches is waardoor er een capaciteitstekort is. De gesprekspartner geeft aan dat hij redelijk tevreden is over het programma, maar dat er nog ruimte voor verbetering is. Een studente vertelt dat ze een erg negatieve ervaring heeft gehad met een peercoach vanuit het mentoraat Antuba.

9.5. Leerervaring op de Associate Degree

Dit hoofdstuk gaat in op de leerervaring die verband houdt met het concept studiesucces op de Associate Degree. De leerervaring is niet van te voren gedefinieerd maar afgeleid uit de interviews met de gesprekspartners. De gesprekspartners hebben de leerervaring in vier algemene thema's omschreven. Ten eerste de inhoud en de praktijkgerichtheid van het curriculum, ten tweede de omgeving en de sfeer van de opleiding, ten derde de omgang met studenten en tot slot het doel van de opleiding.

PERCEPTIES

Om de typische officemanager te karakteriseren gebruiken meerdere docenten en studenten de term 'spin in het web'. Een docent vertelt wat Office Management volgens hem inhoudt. "Studenten kunnen op tactisch-operationeel niveau meedenken over strategische zaken. Studenten functioneren niet alleen uitvoerend en kunnen geheel zelfstandig opdrachten uitvoeren. Officemanagers kunnen nadenken over de consequenties van de acties van het bedrijf. Een verschil met de directiesecretaresse is dat ze op een hoger niveau dan uitvoerend meedenken." Een student geeft echter aan dat ze aan het eind van haar opleiding nog geen duidelijk beroepsbeeld van de opleiding heeft.

De mate van de verweving met de praktijk in het curriculum is door verscheidene gesprekspartners genoemd

als belangrijk onderdeel van de leerervaring. Met één docent is het curriculum en daarbinnen de praktijkgerichtheid zeer uitgebreid besproken. De opleiding werkt nauwelijks met casussen, maar veel met praktijkgerichte projecten bij bedrijven op de werkvloer. Studenten benaderen de bedrijven voor deze projecten zelf. Ter ondersteuning krijgen zij een set informatie mee waarin de toegevoegde waarde voor de bedrijven staat beschreven. De insteek van de opleiding is om de theorievakken aan te laten sluiten op het moment dat de studenten het nodig hebben bij hun praktische opdracht. De docent vertelt dat de student interne en externe bedrijfskundige processen moet kunnen analyseren bij het midden- en kleinbedrijf aan de hand van modellen (bijvoorbeeld het 7S-model²⁰ en het DESTEP-model²¹). Uit die analyses moet blijken welke bedrijfsprocessen het bedrijf kan verbeteren. De student moet vervolgens een plan van aanpak schrijven om de verandering door te voeren. De docent vertelt dat een student bij het afstuderen zelfstandig naar een bedrijf gaat om daar een bedrijfskundig proces te analyseren aan de hand van een theoretisch model.

Een docent vertelt dat de student in het tweede jaar kan kiezen tussen twee uitstroomprofielen: een traject gericht op de front office en een traject gericht op de back office. De opleiding denkt na over meerdere uitstroomprofielen. Een gesprekspartner vertelt dat er bij de ontwikkeling van het curriculum hard aan gewerkt is om de opleiding niet te conceptueel te maken.

Het concept onderzoeksvaardigheden op de opleiding is door een docent als volgt uitgelegd. Studenten moeten een hoofdvraag en deelvragen opstellen, methodes uitkiezen en een theorie meenemen en uitwerken. De studenten hoeven niet te beargumenteren waarom een methode de beste methode is, maar wel waarom de

20
21

Korte uitleg - <https://nl.wikipedia.org/wiki/7S-model>
Korte uitleg - <https://nl.wikipedia.org/wiki/STEP-analyse>

methode werkt. De theorie mag vanuit het curriculum van de opleiding komen. Studenten die een theoretisch kader opstellen waarin theorieën zijn verwerkt die buiten het curriculum liggen krijgen een hoger cijfer. De docent vertelt dat studenten vaak direct interviewvragen gaan schrijven, zonder dat ze kunnen onderbouwen waarom ze deze vragen stellen. Een docent vertelt dat het al dan niet bezitten van onderzoeksvaardigheden door de student niet wordt gezien als de bepalende factor voor het vertragen van de opleiding.

Volgens enkele docenten is de grote aandacht voor *soft skills* mogelijk een verklarende factor voor het behaalde studiesucces aan de opleiding. Een docent somt op dat *soft skills* bestaan uit allerlei trainingen zoals communicatie, leiderschap en presentatie. Dit programma loopt buiten het SLC-programma om en is uniek voor Officemanagement. Een andere docent noemt dat de opleiding meer aandacht aan dit soort vaardigheden zou kunnen besteden waardoor studenten meer studiesucces kunnen behalen. Enkele studenten zijn echter erg kritisch over dit programma en merken op dat ze weinig toegevoegde waarde zien.

Enkele docenten en een student noemen verbeterpunten voor het curriculum van de opleiding.

- Een docent noemt dat tentamens zouden moeten aansluiten op de huidige maatschappelijke behoefte, door de student gebruik te laten maken van alle mogelijke bronnen van informatie. De docent is een groot voorstander van openboektentamens.
- Een docent noemt dat de maatschappij een deel van de doelgroep van de opleiding stigmatiseert, in het bijzonder de niet-westerse allochtonen. De opleiding doet momenteel weinig met deze onderwerpen, terwijl ze wel spelen bij deze groep. De docent vindt dat de opleiding hier iets mee moet doen, hoewel hij niet precies weet hoe.

- Een student noemt dat de afstemming tussen de verschillende vakgebieden een punt van verbetering is.

Een tweede onderdeel van de leerervaring is volgens gesprekspartners de omgeving van de opleiding en de betrokkenheid bij studenten. Over de omgeving noemt een docent dat hij erg positief is over de kleinschalige locatie van de AD. Hij is bang dat de mogelijke verhuizing van het AD-onderwijs naar het Museumpark niet goed uit gaat pakken. Op Museumpark is er concurrentie met de bachelors wat tot afgunst tussen de studenten kan leiden. Daarnaast is het een enorm gebouw wat de huiselijkheid van de opleiding niet ten goede komt.

Een aantal gesprekspartners noemt dat docenten aan de opleiding zeer betrokken zijn bij de persoonlijke situaties van studenten. In relatief kleine groepen krijgen de studenten veel persoonlijke aandacht. Volgens een docent zijn er met extra financiële middelen nog veel mogelijkheden tot groei op dit vlak, maar is de opleiding aan flexibiliteit richting de studenten aan het inboeten is omdat zij groeiende is.

Het derde onderdeel van de leerervaring is volgens een aantal docenten de manier waarop de docenten met de opleiding omgaan. Enkele docenten vertellen dat er binnen de opleiding veel aandacht bestaat voor 'de warme overdracht'. Dit houdt in dat studenten in de eerste periode nog enigszins begeleiding krijgen bij het studeren. De begeleiding wordt afgebouwd als de studenten verder in de opleiding komen. Als voorbeeld van deze zelfstandigheid noemt een docent dat studenten in het tweede jaar meer projectmatig aan de slag gaan, onder andere door een event te organiseren voor een goed doel. Een docent vertelt dat studenten de begeleiding nodig hebben. Dit jaar is er een proef geweest waarbij er meer verantwoordelijkheid bij de studenten werd gelegd om de stof van de bijspiijkermodule rekenen zelfstandig te bestuderen. De resultaten

van deze proef waren dat het rendement van de bijspijkermodule rekenen tien procent daalde van vijftig naar veertig procent.

Tot slot hebben gesprekspartners hun mening gegeven over het doel van de opleiding Officemanagement. Docenten noemen dat zowel het vinden van werk door studenten die de opleiding hebben afgerond als de doorstroom naar de gelieerde bachelor belangrijke doelen zijn. Het vinden van werk door studenten is volgens een aantal gesprekspartners een belangrijke indicator dat de opleiding succesvol is. Een gesprekspartner vertelt dat het onderwijsmanagement volgend jaar onderzoek wil laten doen naar de plek waar studenten terecht komen nadat ze OFM afgerond hebben.

Een docent vertelt dat er een beweging is waardoor de aansluiting op de gelieerde bachelor minder belangrijk wordt. Dit is mede veroorzaakt door een incident waarbij studenten die zich gingen oriënteren op het doorstromen, ernstig gedemotiveerd werden door de promotie vanuit de bachelor.

Enkele docenten noemen dat het RAC succesvol is omdat het een podium biedt voor studenten die vooraf gedacht hebben dat een hbo-bachelor voor hen niet is weggelegd. Hierdoor is een deel van de samenleving in staat om een beter diploma te halen dan dat zij voorheen konden. Daarnaast speelt het AD in op een vraag vanuit het bedrijfsleven naar een bepaald type werknemers.

Er zijn door de gesprekspartners enkele verbeterpunten genoemd voor de leerervaring op OFM. Verscheidene docenten hebben als verbeterpunt genoemd dat de opleiding progressie kan boeken op het gebied van ICT-faciliteiten. Zo noemt een docent dat de lokalen moeten toegerust zijn op de huidige behoefte van de organisatie en de doelgroep. Een andere docent noemt dat de ICT-infrastructuur de informatievoorziening richting studenten belemmert. Een student is het hier

hartgrondig mee eens. Ten tweede noemt een docent de gebreken in de informatievoorziening die de opleiding levert richting de studenten; dit komt door de drukte van docenten. De docent vertelt dat er nog veel te verbeteren valt op dit punt vanuit zowel de docenten als op ICT-gebied.

9.5.1. Positionering van de Associate Degree

PERCEPTIES

Docenten zijn van mening dat de ADs binnen het onderwijsstelsel veel toegevoegde waarde hebben omdat ze inspelen op een behoefte uit het bedrijfsleven. Enkele docenten noemen dat de beroepspraktijk staat te springen om operationele krachten die op tactisch niveau mee kunnen praten. Als kanttkening noemt een docent dat het lastig is voor opleidingen met een breed uitstroomprofiel zoals OFM en Ondernemen om een naadloze aansluiting bij de praktijk te creëren. Andere AD-opleidingen kunnen dit beter faciliteren. Een docent noemt dat studenten die afstuderen op korte termijn een baan krijgen. De docent denkt dat de ADs kunnen gaan concurreren met de hbo-bachelors omdat de ADs sneller en in groten getale studenten met een relevante opleiding en kwalificaties naar de arbeidsmarkt kunnen brengen.

Daarnaast noemen enkele docenten dat een tweejarige opleiding voor veel studenten beter te overzien is dan een vierjarige hbo-bachelor. Studenten die eigenlijk willen werken worden zo toch nog hoger opgeleid.

Een docent heeft een vergelijking gemaakt tussen het mbo-, AD- en hbo-bachelorniveau. De docent vertelt dat mbo-niveau reproductie is, waarbij je enkele routinematige zaken uitvoert. Bij het AD-niveau neemt de zelfstandigheid toe en kunnen studenten enkele theoretische modellen zelfstandig toepassen op een situatie. Op hbo bachelor-niveau kan een student kritisch kijken naar modellen en processen en daar op reflecteren.

teren. Studenten bij het AD-onderwijs krijgen slechts enkele modellen onderwezen terwijl de hbo-bachelor meer modellen krijgt. Zij moeten verantwoorden waarom het ene model beter is dan het andere model voor een bepaalde opdracht.

Het onderdeel reflectie komt bij het AD-onderwijs iets vaker terug dan bij het mbo. Bij het hbo-onderwijs zijn studenten in staat om een verandertraject op te stellen op basis van een reflectie. Bij het AD houden de studenten het bij aanbevelingen tot verbetering. De docent geeft aan dat het complex is om deze verschillen te duiden.

9.6. Interne organisatie opleiding

PERCEPTIES

Een student noemt dat er op organisatorisch niveau veel ruimte voor verbetering bestaat, onder andere op het gebied van de roosters.

9.6.1. Curriculumcommissie en opleidingscommissie

FEITEN

- Curriculumcommissie (drie docenten en de onderwijsmanager): De Curriculumcommissie bespreekt de inhoud en opbouw van het curriculum. De commissie verzamelt informatie over de kwaliteit, inhoud en samenhang van het onderwijs. Op basis daarvan doet zij voorstellen voor aanpassingen van en binnen het curriculum en doet zij voorstellen voor het curriculum van het nieuwe studiejaar. De voorstellen zijn gericht aan onderwijsmanagement en directie. Deze taak is adviserend van aard; de verantwoordelijkheid voor het curriculum ligt bij onderwijsmanagement en directie. Deze commissie komt twee keer per jaar bijeen.

- Opleidingscommissie (drie docenten en twee studenten): De Opleidingscommissie brengt gevraagd en ongevraagd advies uit over onder andere de onderwijs- en examenregeling, het onderwijs in het algemeen en kwaliteit bevorderende maatregelen betreffende het onderwijs. Deze commissie komt twee keer per jaar bijeen.

9.6.2. Interne organisatie docentencorps

FEITEN

De opleiding Officemanagement heeft 31 werknemers, verdeeld over 22,5 Fte. Hiervan zijn 21,5 Fte docenten. Ondersteunend personeel functioneert op RAC-niveau.

PERCEPTIES

Een gesprekspartner vertelt dat vrijwel alle docenten minimaal 0,5 Fte werken of hoger. De gesprekspartner noemt dat de verhouding ondersteunend personeel - docenten bij het RAC lager ligt dan bij de overige instituten van de Hogeschool. Een gesprekspartner noemt het belang van een goede afstelling binnen het docentencorps. Er moet een gezamenlijke visie zijn op onderwijs waarbij studenten intrinsiek gemotiveerd blijven om de studie te doen.

Enkele docenten vertellen enthousiast over de samenstelling van het docentencorps. Zij zien de samenstelling van het docentencorps als een van de succesfactoren van het AD onderwijs en enkele studenten bevestigen dit. Een docent vertelt dat er een jong team van collega's is met twee hele goede senioren. De docent heeft ook bij Bedrijfskunde MER gewerkt en vertelt dat de sfeer in het team op beide opleidingen zeer verschillend is. Docenten bij OFM zijn veel opener om aanpassingen te doen aan modules. De docent denkt dat de langer bestaande opleidingen zijn vastgeroest, waardoor ze minder open staan voor feedback vanuit studenten. Een andere docent noemt een van de succesfactoren van het AD-onderwijs dat er een

aantal docenten rondlopen die ook op het mbo hebben lesgegeven.

Een gesprekspartner noemt dat het docentencorps veel autonomie heeft. De docententeams zijn eindverantwoordelijk voor bepaalde delen van het onderwijs. De pedagogische verantwoordelijkheid van de opleiding ligt bij de docenten. Enkele gesprekspartners vertellen dat er veel kruisbestuiving binnen het team plaatsvindt, aangewakkerd door de onderwijsmanager. Er is veel vrijheid voor het docententeam en de docenten waarderen dit. Docenten hebben een voorbeeldrol. Als zij autonoom en zelfbewust zijn straalt dit af op de studenten.

Enkele docenten geven ook aan dat er ruimte is voor verbetering. Zo noemen ze dat er meer tijd zou moeten komen voor het ontwikkelen van de vaardigheden van de docent. Daarnaast is door enkele gesprekspartners benoemd dat er veel ruimte voor verbetering ligt bij de teambuilding van docenten. Als voorbeeld noemt een docent een eigen eet- en koffieplek om de onderlinge afstemming te bevorderen en vaker informeel aanbinding te doen.

Een gesprekspartner vertelt dat professionalisering van het docentencorps zowel op collectief als op individueel niveau plaatsvindt. Voor een aantal grote thema's zoals digitalisering zijn bijvoorbeeld trainingsdagen georganiseerd.

9.7. Organisatie verbindingen met afnemende veld

FEITEN

De beroepenveldcommissie bestaat uit zes leden uit de beroepspraktijk en de onderwijsmanager en geeft gevraagd en ongevraagd advies ten aanzien van de aansluiting van de opleiding op de beroepspraktijk. Zij vergadert twee keer per jaar.

PERCEPTIES

In paragraaf 9.5 is de mate van praktijkgerichtheid van de opleiding besproken. Enkele docenten noemen dat er contact is met het beroepenveld om de studenten naar behoefte op te leiden. De beroepenveldcommissie onderhoudt dit contact. Er zijn enkele suggesties gedaan waarop de verbindingen met het afnemende veld verbeterd kunnen worden.

Een docent noemt dat de opleiding meer bedrijfsbezoeken voor studenten kan faciliteren om studenten bij de beroepspraktijk te betrekken. Studenten kunnen zo een goed beeld krijgen van hun toekomstig beroepsprofiel en de daarbij behorende competenties.

Een docent vertelt dat studenten die doorstromen naar Bedrijfskunde MER het lastig vinden om op basis van weinig informatie conceptueel denken te implementeren. Er is een keuzevak ontwikkeld door de HR om dat aan te leren bij studenten, maar hier stromen alleen nog maar bachelorstudenten in.

9.8. Conclusie

De Associate Degree Officemanagement kent voor de cohorten 2011 en 2012 een relatief hoog opleidingsrendement van ongeveer 60%. Het percentage studenten dat uitvalt in het eerste jaar varieert tussen de 15 en 28% voor de cohorten 2011 - 2014. Hiermee is de uitval relatief laag ten opzichte van de Associate Degree Ondernemen.

Een uitsplitsing van het studierendement naar vooropleiding laat geen verschil zien tussen studenten met een vooropleiding mbo en havisten, in tegenstelling tot de overige onderzochte studies. Een mogelijke verklaring voor deze cijfers is dat een zeer groot deel van de mbo-instroom een verwante mbo-opleiding heeft gevolgd.

Gesprekspartners zijn van mening dat basisvaardigheden zoals Nederlands, Engels en rekenen bij mbo'ers vaak onder de maat zijn.

Een uitsplitsing van het studierendement laat een groot verschil (43%) zien in rendement tussen autochtone en niet-westerse allochtone studenten. Het maximale opleidingsrendement, een berekening waarbij ervan uitgegaan wordt dat alle studenten uit een cohort die momenteel nog op de opleiding zitten, een diploma halen, laat zien dat er een stijging in opleidingsrendement voor niet-westerse allochtonen te verwachten is. De uitval in het eerste jaar van niet-westerse allochtonen is tussen 2011 en 2014 met 17% gedaald.

Er is een aantal verklaringen gegeven voor het verschil in rendement tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen. De (gebrekkige) taalvaardigheid en houding van niet-westerse allochtone studenten zijn genoemd als factoren. Daarnaast is door de gesprekspartners benoemd dat niet-westerse allochtonen een gebrek aan ondersteuning voor de studie vanuit het sociale netwerk hebben. Er zijn geen factoren genoemd die gevolg zijn van het handelen van de Hogeschool.

Als tweede onderwerp is de leerervaring op de Associate Degree Officemanagement besproken met de gesprekspartners. Het doel van de AD Officemanagement is volgens gesprekspartners zowel het klaarstomen van studenten voor een baan als het doorstromen naar de gelieerde bachelor. Daarnaast biedt de AD een kans aan studenten die denken dat zij een hbo-bachelor niet kunnen halen.

Wat het curriculum betreft zijn zowel docenten als studenten enthousiast over de mate van aansluiting met de praktijk van de opleiding. Enkele docenten noemen de aandacht die de opleiding aan *soft skills* besteedt een toegevoegde waarde voor de leerervaring op de AD Officemanagement. Studenten zijn echter juist erg

kritisch over dit programma en vinden het zonde van hun tijd.

De sfeer op de opleiding is door docenten benoemd als succesfactor. Studenten krijgen in relatief kleine groepen veel persoonlijke aandacht. Daarnaast bestaat er binnen de opleiding veel aandacht voor 'de warme overdracht', waarbij studenten kunnen wennen aan de hoge mate van zelfstandig studeren die van hen verwacht wordt ten opzichte van het mbo en de havo.

Qua interne organisatie valt op dat docenten erg enthousiast spreken over de samenstelling van het docententeam en de manier waarop het team functioneert. In het bijzonder de kruisbestuiving tussen de verschillende docenten in het opzetten van de lessen is positief benoemd. De docenten zien kansen in verdere professionalisering van het docentencorps en het vergroten van de band binnen het docententeam.

10. AD Ondernemen

10.1. Structuur van de opleiding

De tweejarige Associate Degree opleiding (AD) Ondernemen (OND) valt onder de Rotterdam Academy (RAC): een instituut waaronder alle tweejarige opleidingen van de Hogeschool Rotterdam zijn samengebracht. Momenteel worden er negen AD's voltijd aangeboden en elf deeltijd. Ondernemen is met nog vijf andere opleidingen ondergebracht bij onderwijsgroep Commerce (COM). De aansturing van de onderwijsgroep gebeurt door een onderwijsmanager. Voor de opleidingen van COM bestaan een eigen examencommissie en het zogeheten Workforce Development Center (WDC) dat relaties onderhoudt met de beroepspraktijk. Onder de onderwijsmanager staan de programmamanagers van de verschillende opleidingen welke de aansturing van het opleidingsteam verzorgen. In het team van Ondernemen werken op 1 mei 2016 achttien docenten, tezamen goed voor 13,29 Fte. Zij geven les in de eerste vijf van de volgende zes leerlijnen (Nederlands wordt niet gedoceerd maar slechts getoetst):

1. Ondernemen: kennismakken
2. Communicatie: vaardigheidsvakken
3. Marketing: kennismakken
4. Financieel: kennismakken
5. Engels
6. Nederlands

Leerlijnen worden ook wel domeinen genoemd. Elk domein heeft een domeinhouder: een docent die zorgt dat de vakken binnen dit domein goed passen in het curriculum en voldoen aan de eisen die zijn vastgelegd in de studiehandleiding. De domeinhouder stelt voor elk vak een modulehouder aan. De modulehouder schrijft een studiehandleiding voor het betreffende vak en verzorgt het lesmateriaal.

Hiernaast lopen er continu praktijkgerichte groepsprojecten, en is er een voortdurend studieloopbaanpro-

gramma. Bijna alle docenten zijn projectbegeleider en studieloopbaancoach (SLC) van één klas. De belangen van de klas worden vertegenwoordigd door een klasvertegenwoordiger. In jaar twee krijgen studenten aanvullend nog een business coach. Dit is ofwel een docent, ofwel een werknemer van het Workforce Development Center.

De docenten vervullen naast lesgeven, begeleiden, coachen en managementtaken nog een aantal neventaken in commissies. De volgende commissies zijn ingesteld bij Ondernemen:

Opleidingscommissie (drie docenten en drie tweedejaarsstudenten): adviesorgaan voor de hele opleiding.

Curriculumcommissie (drie docenten en één medewerker van Workforce Development center): verantwoordelijk voor de vormgeving van het curriculum.

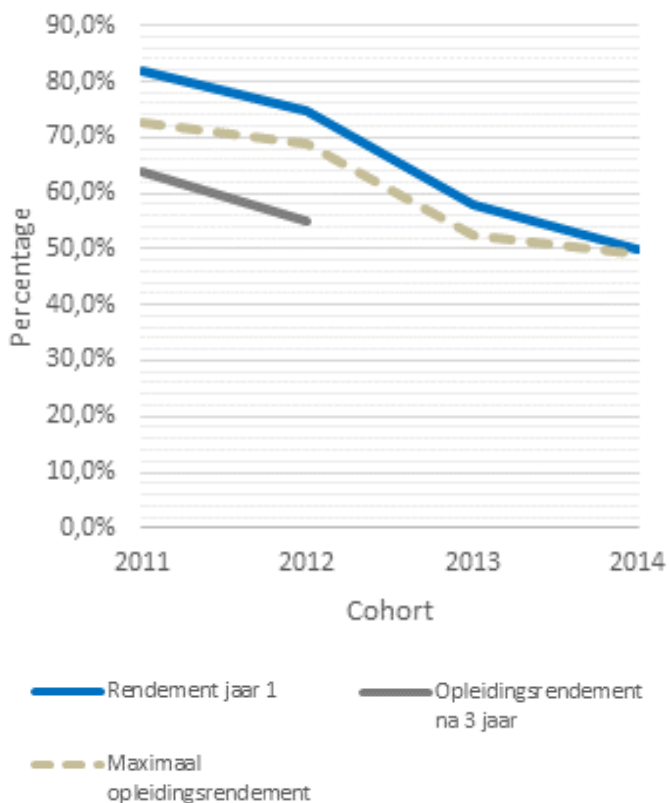
Toetscommissie (twee docenten): bewaakt de kwaliteit van de toetsing.

Previewcommissie (drie docenten): checkt toetsen op taal, consistentie en inhoud alvorens ze naar de toetscommissie te sturen.

10.2. Het studierendement van de AD Ondernemen

FEITEN

Er is een kwantitatieve analyse gemaakt van de ontwikkeling van het studierendement (het aantal studenten dat de studie met een diploma heeft afgerond). In de grafiek hieronder zijn de cijfers grafisch weergegeven.²²



Grafiek 45: Overzicht algemene rendementscijfers Ondernemen

22 Voor de grafieken in dit rapport geldt het volgende: Een punt in de grafiek duidt op de verticale as het percentage studenten aan dat het diploma heeft gehaald en op de horizontale as de positie van het begincohort in de specificatie die bij de kleur past. Dus: een punt van 40% op 2011 bij de kleur 'opleidingsrendement na 3 jaar' geeft de situatie weer van dat cohort in het jaar 2011.

Bovenstaande grafiek toont het opleidingsrendement voor alle studenten van de opleiding OND. Rendement jaar 1 is het percentage studenten van ieder cohort dat na het eerste jaar doorgaat met de opleiding. Dit is dus een *ander* rendement dan het propedeuserendement bij de onderzochte hbo-bacheloropleidingen²³. Het opleidingsrendement na drie jaar betreft de studenten die drie jaar na de start van de opleiding een diploma ontvangen hebben. Vanwege het jonge karakter van de opleiding is het maximale opleidingsrendement ook uitgerekend. Het maximale opleidingsrendement is een ruwe voorspelling van de trend van het opleidingsrendement. Het percentage omvat alle studenten van een bepaald cohort dat de opleiding behaald heeft, aangevuld met de studenten die nog studeren. De achterliggende aanname is dus dat de nog studerende studenten het diploma zullen behalen.

Te zien valt dat het opleidingsrendement zeer hoog lag bij de eerste cohorten, maar dat er een scherpe daling te verwachten is bij de latere cohorten. Dit kan grotendeels verklaard worden vanuit het afnemende rendement in het eerste jaar.

PERCEPTIES

Verscheidene gesprekspartners merken op dat het ondanks alle inspanningen van de opleiding om de uitval terug te dringen niet goed gaat met de uitval van studenten. Enkele docenten noemen dat de uitval wel teruggedrongen wordt, maar dat deze nog steeds groot is.

23 Rendement jaar 1 is (totaal aantal studenten dat gestart is) - (percentage studenten dat in het eerste jaar gestopt is) - (percentage studenten dat in het eerste jaar geswitcht is). Propedeuserendement is het percentage studenten dat haar propedeuse heeft gehaald. De twee zijn niet vergelijkbaar omdat de propedeuse ook in een later jaar dan jaar 1 behaald kan worden.

10. AD Ondernemen

Tijdens de gesprekken is een aantal algemene factoren genoemd die bijdragen aan de uitval:

- Meerdere gesprekspartners hebben genoemd dat de hogere gemiddelde instroomleeftijd leidt tot een hoge incidentie aan privéproblematiek aan de ADs. Problematiek in de privésfeer is volgens vrijwel alle gesprekspartners de gemeenschappelijke deler van studenten die uitvallen op de AD. Volgens de gesprekspartners kan problematiek in de privésfeer van financiële, psychische en persoonlijke aard zijn.
- Volgens een docent vallen studenten bijna nooit uit door een gebrek aan binding.
- Over financiële problematiek vertellen enkele gesprekspartners dat veel studenten geld moeten inbrengen in het gezin. Om deze redenen werken studenten veel naast de studie en is lenen erg aantrekkelijk voor de doelgroep van het AD-onderwijs. Ter illustratie van de problematiek noemt een gesprekspartner dat 50% van de studenten niet mee kon op buitenlandreis vanwege financiële redenen.
- Een aantal gesprekspartners noemen dat een relatief hoog aantal van de studenten jonge moeders zijn met de bijbehorende uitdagingen op financieel, psychisch en persoonlijk vlak.
- Een ander voorbeeld van problematiek in de privésfeer is volgens een docent dat sommige studenten te maken hebben met justitie.

Een aantal gesprekspartners zoekt oorzaken voor de uitval in de organisatie van OND:

- Volgens een gesprekspartner schrijft de grootste groep uitvallers zich pas in augustus in. Dit is problematisch omdat je deze studenten niet kunt voorbereiden op het onderwijs, bijvoorbeeld door middel

van de vakantieschool. In paragraaf 10.3.1 aan we verder in op de vakantieschool.

- Een aantal studenten noemt dat de opleiding organisatorisch steken heeft laten vallen, bijvoorbeeld door docenten die te laat komen bij lessen en onduidelijke communicatie richting de studenten. Er is een groep studenten die vakken met veel moeite haalt en zich door de organisatie in de steek gelaten voelt. Een specifiek voorbeeld dat is genoemd betreft onduidelijkheid rondom de instaptoets Nederlands en het vervolg met het programma Hogeschooltaal. Het programma Hogeschooltaal is het programma van de HR om het taalniveau van studenten op het havo-afstudeerniveau te krijgen.

Enkele gesprekspartners benoemen de verscheidenheid aan instroom een rol speelt bij de hoge uitval in het eerste jaar:

- Volgens verschillende gesprekspartners is een deel van de instroom al een tijd uit de schoolbanken, bijvoorbeeld mbo'ers die een tijd hebben gewerkt of studenten die zijn begonnen aan een hbo bachelor en zijn uitgevallen. Dit soort studenten hebben veel moeite om weer te beginnen met studeren.
- Een student noemt daarnaast dat studieachtergrond een belangrijke rol speelt. De voorkennis zorgt voor minder huiswerk, maar schept ook een kapstok waaraan je nieuwe kennis kunt ophangen waardoor je de aandacht ook makkelijker vasthoudt. De opleiding van deze student heeft haar voorbereid op een hbo-opleiding met hoge werkdruk en hierdoor heeft ze een stapje voor op haar medestudenten.
- Een docent vertelt dat studenten die het op de AD Ondernemen zwaar hebben vaak uit lage sociale klassen komen. Zij missen bepaalde algemene kennis en/of hebben problemen thuis. Dit zijn ook vaak

studenten die moeite hebben om hulp te vragen, waardoor je er zelfs als SLC-er te laat of helemaal niet achter komt.

Volgens een aantal gesprekspartners speelt een gebrek aan motivatie een grote rol bij de uiteindelijke uitval van studenten. Dit zijn studenten die er op een gegeven moment achter komen dat ze geen ondernemer zijn en dat ze dus de verkeerde studiekeuze hebben gemaakt.

- Een aantal studenten en docenten noemt dat uitgevallen studenten zich slecht hebben georiënteerd en dat de AD ze tegenvalt qua niveau en werkdruk. Deze studenten vallen snel uit. Een docent noemt als voorbeeld dat ondernemerschap net zo specialistisch is als geneeskunde of tandheelkunde. Zodra een student zich realiseert dat de studie niets voor hem of haar is valt deze uit. Dit is maar goed ook volgens de docent.
- Een andere genoemde reden is dat de uitvallers voornamelijk kwamen om binnen twee jaar een diploma te halen. Deze studenten zijn gemakzuchtig en zien het AD als een snelle weg naar een diploma. De studenten die hier over spreken zijn blij dat deze studenten zijn uitgevallen, zo blijven alleen de serieuze studenten over.
- De motivatie van de hier beschreven studenten komt volgens enkele studenten tot uiting in hun werkhouding. Veel studenten noemen werkhouding als de reden waardoor ze studiesucces kunnen behalen. Studenten die uitvallen hebben vaak hun leven niet op orde en stellen andere prioriteiten boven de studie. Een student noemt het een probleem dat de werkhouding al wordt gevormd op de vooropleiding en dat dit nauwelijks meer is af te leren. Dit probleem speelt onder zowel mbo'ers, havisten, autochtonen en niet-westerse allochtonen.

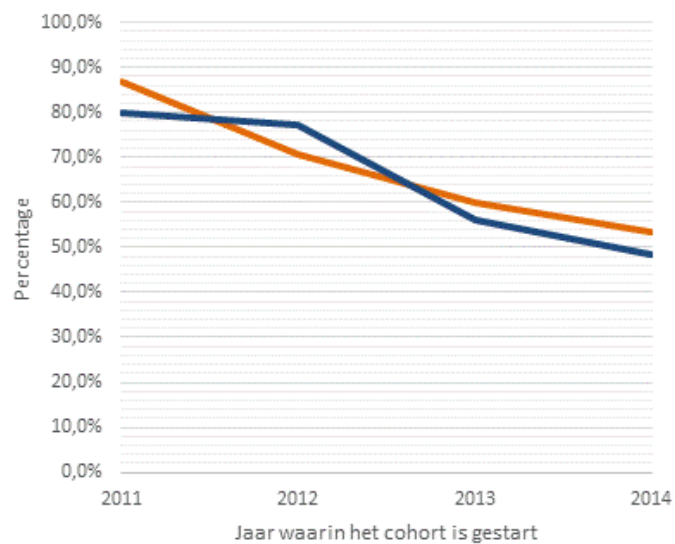
Overige algemene redenen voor uitval van studenten die genoemd zijn door gesprekspartners zijn:

- Volgens verscheidene docenten werkt het doorverwijstraject van de SLC naar de decaan niet. Genoemde redenen zijn dat de decaan op een andere locatie zit en dat studenten niet met hun problemen naar de SLC-er of de decaan gaan wegens culturele redenen of omdat het 'raar' is. Een voorbeeld van een culturele reden is dat studenten niet graag over hun problemen praten, omdat de culturele gemeenschap waarin ze opgroeien veel over elkaar praat. In paragraaf 10.2.2 gaan we hier verder op in.
- Verscheidene gesprekspartners hebben benoemd dat studenten die uitvallen vaak ook nog studenten zijn die moeite hebben met de Nederlandse taal. Een student van niet-westerse afkomst noemt juist dat taal niet zo'n grote rol speelt op de opleiding.

Enkele gesprekspartners hebben benoemd dat steun vanuit je sociale netwerk (zowel motivatie als didactische ondersteuning) belangrijk is voor studiesucces. Uitvallers missen deze steun vaak in hun persoonlijke netwerk.

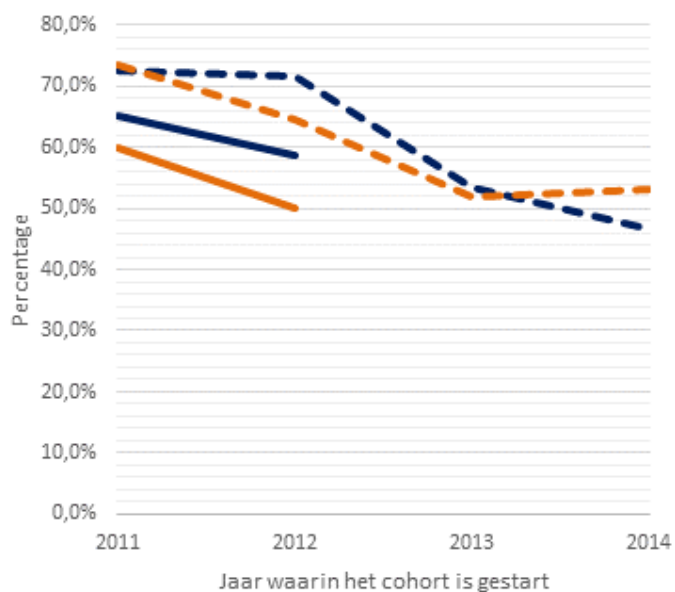
10.2.1. Rendement mbo-doorstroom

FEITEN



— Rendement jaar 1 havo/vwo
— Rendement jaar 1 mbo

Grafiek 46: Rendement jaar 1 Ondernemen onderverdeeld naar vooropleiding voor de cohorten 2011-2014.



--- Maximaal opleidingsrendement mbo
— Opleidingsrendement na 3 jaar mbo
--- Maximaal opleidingsrendement havo/vwo/overig
— Opleidingsrendement na 3 jaar havo/vwo/overig

Grafiek 47: Opleidingsrendement (na 3 jaar) en Maximaal opleidingsrendement Ondernemen onderverdeeld naar vooropleiding voor de cohorten 2011-2014.

Bovenstaande grafieken tonen het rendement jaar 1, het rendement over drie jaar en het maximaal opleidingsrendement van studenten Ondernemen, uitgesplitst naar vooropleiding. Rendement jaar 1 is het percentage studenten van ieder cohort dat na het eerste jaar doorgaat met de opleiding. Het opleidingsrendement na drie jaar is het percentage studenten van een bepaald cohort dat het diploma behaald heeft. Het maximaal opleidingsrendement is een voorspelling van de trend van het opleidingsrendement. Het percentage omvat alle studenten van een bepaald cohort dat de opleiding behaald heeft, aangevuld met de studenten die nog studeren. De achterliggende aanname is dus dat deze studenten hun diploma nog zullen behalen. Een verdere opsplitsing van de mbo-grafiek naar verwante en niet-verwante vooropleidingen geeft geen nieuwe inzichten. Er is geen opvallend verschil tussen de studenten vanuit het mbo met een verwante en een niet-verwante vooropleiding.

De studenten met een vooropleiding op het mbo halen in de eerste paar jaren een hoger opleidingsrendement voor de opleiding, maar de trendlijn voorspelt dat dit af zal nemen. Het uitvalpercentage van de opleiding stijgt, deze stijging lijkt zich sterker af te tekenen onder de studenten uit het mbo.

PERCEPTIES

Het niveauverschil tussen het mbo en het AD-onderwijs is vele malen genoemd als reden voor uitval onder mbo'ers. Dit komt in twee onderwerpen terug: in de verschillende manier van werken en leren en door het lage uitstroomniveau van de mbo-scholen.

Ten eerste is volgens verscheidene gesprekspartners de manier van werken en leren heel anders op het AD-onderwijs dan op het mbo.

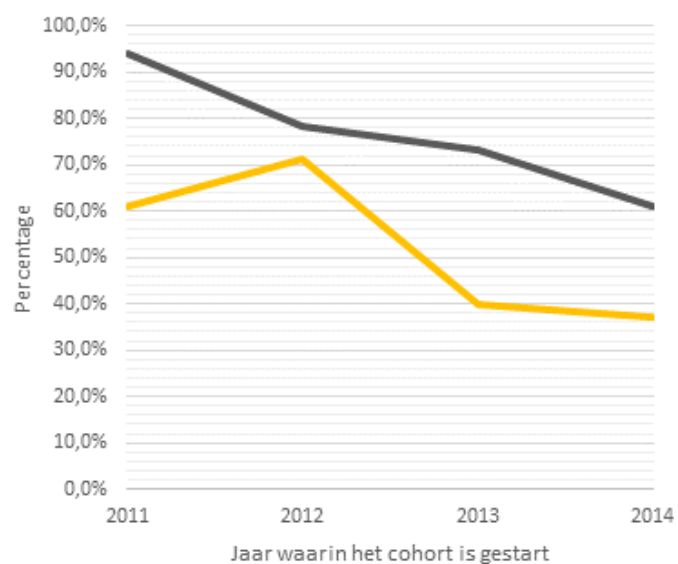
- Studievaardigheden zijn een uitdaging voor mbo'ers. Enkele docenten noemen dat studenten meer bij de hand genomen worden op het mbo en dat veel van de informatie voorgekauwd is. Op het AD moeten deze studenten zes studiehandleidingen van ieder dertig pagina's doorlezen. Ze zien door de bomen het bos niet meer. Een andere docent noemt de studenten vanuit het mbo erg schools. Zij hebben een houding waarbij ze denken: "Ik mag doorstuderen dus het zal wel voor me geregeld zijn."
- Een docent noemt dat de opleiding al vroeg van studenten verwacht om analytische vaardigheden toe te passen, terwijl ze de kennis om deze vaardigheden toe te passen nog niet bezitten. Dat is vooral voor mbo'ers een uitdaging omdat zij praktischer zijn ingesteld. Als voorbeeld geeft de docent een project uit het eerste semester waarbij studenten een marktkraam moeten opzetten. De benodigde kennis is het bedenken wat de marktvraag is, terwijl de analyse is hoe ze om moeten gaan met de marktvraag. Volgens de docent vraagt dit erg veel van de studenten.

Ten tweede is het uitstroomniveau van mbo-scholen genoemd door een aantal docenten. Dit sluit onvoldoende aan op het hbo bachelor niveau en daardoor wordt het AD-onderwijs verantwoordelijk voor de doorstroom van het mbo naar het hbo-onderwijs. Enkele gesprekspartners hebben hiervan voorbeelden genoemd.

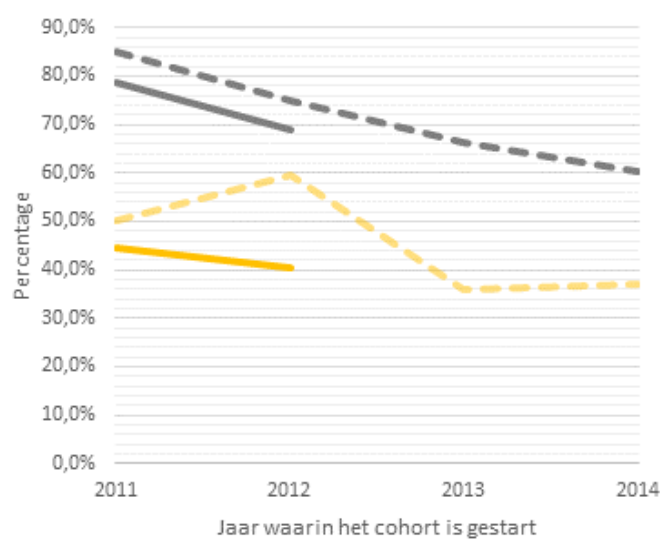
- Een docent noemt dat er veel marketingtheorie in het curriculum zit en dat studenten vanaf het mbo veel moeite hebben met theoretische vakken.
- Enkele studenten noemen dat mbo'ers vooral achterstand hebben op taalgebied, met name Engels.

10.2.2. Rendement niet-westerse allochtonen

FEITEN



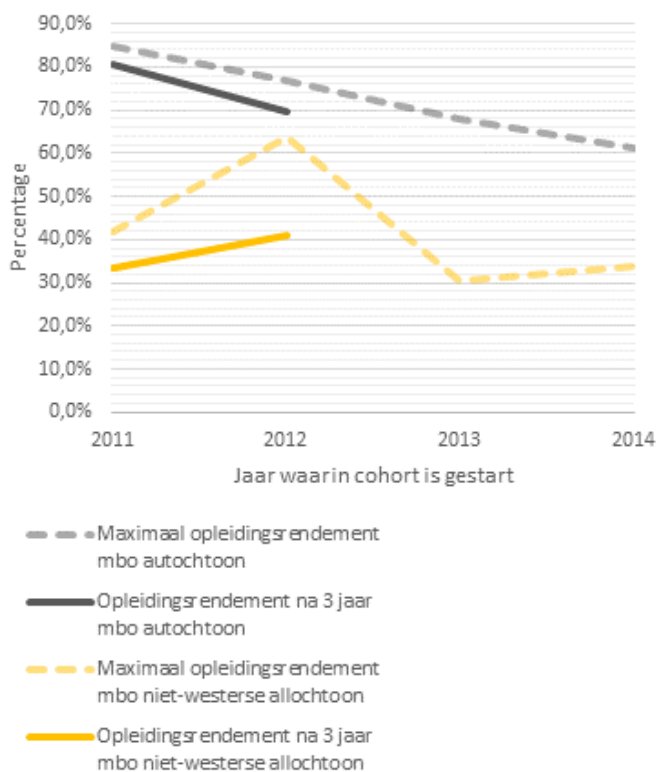
— Rendement jaar 1 autochtoon
 — Rendement jaar 1 niet-westerse allochtoon



— Maximaal opleidingsrendement autochtoon
 — Opleidingsrendement na 3 jaar autochtoon
 — Maximaal opleidingsrendement niet-westerse allochtoon
 — Opleidingsrendement na 3 jaar niet-westerse allochtoon

Grafiek 48: Rendement jaar 1 Ondernemen onderverdeeld naar autochtonen en niet-westerse allochtonen voor de cohorten 2011-2014.

Grafiek 49: Opleidingsrendement (na 3 jaar) en Maximaal rendement Officemanagement onderverdeeld naar autochtonen en niet-westerse allochtonen voor de cohorten 2011-2014.



Grafiek 50: Opleidingsrendement (na 3 jaar) en maximaal opleidingsrendement Officemanagement mbo doorstromers onderverdeeld naar autochtonen en niet-westerse allochtonen voor de cohorten 2011-2014.

Bovenstaande grafieken tonen het rendement jaar 1, het rendement over drie jaar en het maximale opleidingsrendement van studenten Ondernemen, onderverdeeld naar autochtonen en niet-westerse allochtonen. Rendement jaar 1 is het percentage studenten van ieder cohort dat na het eerste jaar doorgaat met

de opleiding. Het opleidingsrendement na drie jaar is het percentage studenten van een bepaald cohort dat het diploma behaald heeft. Het maximale opleidingsrendement is een ruwe voorspelling van de trend van het opleidingsrendement. Het percentage omvat alle studenten van een bepaald cohort dat de opleiding behaald heeft, aangevuld met de studenten die nog studeren. De achterliggende aanname is dus dat deze studenten hun diploma nog zullen behalen.

Bovenstaande grafieken tonen een groot verschil in rendement- en uitvalcijfers tussen de verschillende etnische groepen. Het rendement voor de groep autochtone studenten ligt een stuk hoger dan dat van niet-westerse allochtone studenten. Dit geldt ook voor studenten met een vooropleiding mbo. Het voorspelde rendement geeft aan dat het verschil tussen de twee groepen kleiner zal worden. Dit valt echter vooral te verklaren uit de sterke daling in het maximale rendement bij autochtonen. Ook het rendement jaar 1 daalt onder autochtonen harder dan onder niet-westerse allochtonen.

PERCEPTIES

Enkele gesprekspartners noemen dat de eerste generatie niet-westerse allochtonen die gaat studeren vaak weinig steun ervaart vanuit het thuisfront. Een student gaat hier dieper op in en legt uit wat voor soort druk bij niet-westerse allochtonen tot onjuiste studiekeuzes en demotivatie leidt. Studenten van Turkse en Marokkaanse komaf hebben veel druk vanuit huis om te werken in plaats van te studeren. Studenten van Antilliaanse en Surinaamse komaf hebben (te) veel druk vanuit huis om te presteren op school. Een gesprekspartner noemt dat de mentoraten die zich richten op specifieke doelgroepen (moeders, Surinamers, Antillianen, enz.) een onderdeel kunnen zijn van de oplossing van dit probleem. Volgens de gesprekspartner moet de opleiding deze mentoraten meer bij de opleiding betrekken.

10. AD Ondernemen

Enkele gesprekspartners van niet-westerse allochtone afkomst benoemen de collectivistische cultuur binnen de niet-westerse allochtone gemeenschappen. Het individu is niet belangrijk in de thuissituatie van deze studenten en hierdoor zijn ze minder snel geneigd om de opleiding om hulp te vragen.

- Een docent noemt dat autochtone studenten sneller om hulp vragen terwijl niet-westerse allochtone studenten deze optie bewaren totdat het eigenlijk al te laat is. Dit heeft te maken met angst en trots, en dat zit erg in de weg. Het steunpunt Marokkaanse jongeren van de Hogeschool houdt zich hiermee bezig maar ook in het SLC-beleid moet hiervoor meer aandacht komen. Volgens de docent is het grote probleem is dat SLC-ers niet genoeg de indruk wekken dat ze de problemen van niet-westerse allochtonen begrijpen volgens deze docent.
- Volgens een andere docent hebben autochtonen meer ruimte om op zichzelf te letten. Zij kunnen “self-centered” zijn. Niet-westerse allochtonen hebben deze luxe vaak niet en hebben vaker andere zaken aan het hoofd, zoals problematiek in de privésituatie.

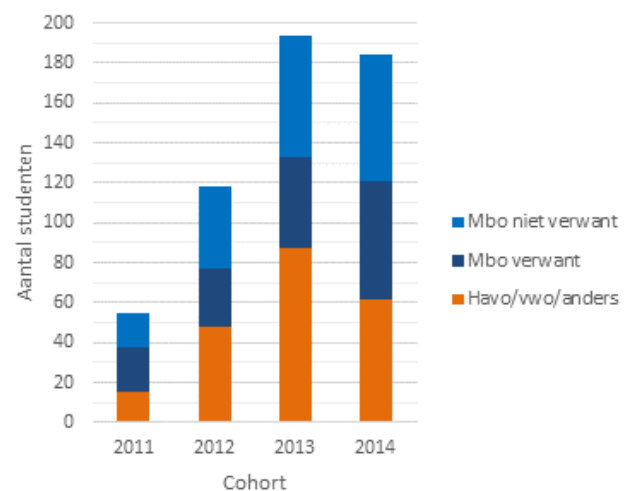
Enkele studenten en een docent herkennen niet dat etnische of culturele achtergrond een goede voorspeller lijkt te zijn van studiesucces. Desondanks benoemen deze studenten wel een aantal problemen voor niet-westerse allochtonen op de opleiding.

- Een niet-westerse allochtone student noemt dat niet-westerse allochtonen minder kritisch nadenken en het moeilijker vinden om opdrachten goed te interpreteren. Ze zijn intuïtiever ingesteld en nemen sneller iets voor waar aan.
- Een gesprekspartner noemt dat Antilliaanse studenten kampen met eenzaamheid omdat hun familie op afstand is.

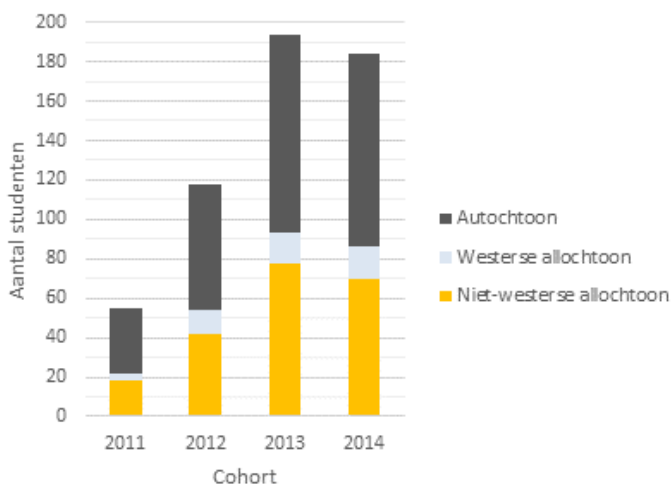
- Verscheidene gesprekspartners noemen dat achterstand in taal bepalend kan zijn voor studiesucces. Niet-westerse allochtonen hebben het daarom waarschijnlijk moeilijker.

10.3. Instroom

FEITEN



Grafiek 51: Instroomaantallen Ondernemen onderverdeeld naar vooropleiding voor de jaren 2011-2014



Grafiek 52: Instroomaantallen Ondernemen onderverdeeld naar autochtonen, westerse allochtonen en niet-westerse allochtonen voor de jaren 2011-2014

Bovenstaande grafieken tonen de instroom voor de verschillende grafieken naar vooropleiding en geven een onderverdeling naar afkomst. Het valt op dat het aandeel studenten uit het mbo en van niet-westerse allochtonen afkomst aan de opleiding iets toeneemt.

PERCEPTIES

Gesprekspartners noemen een aantal kenmerken van de instroom op de AD-opleiding:

- Enkele docenten noemen dat de AD vooral een geschikt programma is voor studenten uit het mbo die opzien tegen een vierjarige hbo-opleiding.
- Een docent noemt dat de doelgroep langzaam veranderd naar niet-westerse allochtonen die afvallen in het traditionele onderwijssysteem. De vraag 'wie is de AD'er?' wordt nu anders beantwoord.
- Een docent noemt dat AD Ondernemen vergelijkbaar is met deeltijd en duaal onderwijs (werkend leren). Het is daarmee tweedekansonderwijs.

Enkele gesprekspartners noemen dat de instroom op de opleiding over het algemeen uit wat oudere studenten bestaat. Hierdoor kennen de studenten ook andere privéproblematiek en werken ze vaak naast de opleiding.

- Het onderwerp privéproblematiek is besproken in paragraaf 10.2.
- Een student noemt dat de opleiding genoeg vrije tijd biedt om te werken, dit draagt bij aan zijn studiesucces.
- Een docent noemt dat de hoge instroomleeftijd juist voordelig is omdat oudere studenten meer focus hebben en al veel van het leven hebben gezien. Achttienjarigen gaan eerder naar school omdat het moet, maar oudere studenten hebben meer intrinsieke motivatie. Een student zegt dat de studenten op het AD volwassener keuzes maken dan op het MBO. Een student noemt dat de verschillende leeftijds categorieën goed mengen en veel leren van elkaar. Er is daardoor een leuke dynamiek in de klas.

De motivatie om voor een AD te kiezen in plaats van een reguliere hbo bachelor is bij vrijwel alle studenten dat ze dat in ieder geval na twee jaar een diploma hebben. Daarnaast zijn enkele andere redenen genoemd.

- Enkele studenten verwachten met hun AD-diploma hun carrièremogelijkheden te vergroten ten opzichte van hun mbo-diploma.
- Enkele studenten noemen dat het aantrekkelijk is dat je na twee jaar een diploma hebt, maar toch nog de mogelijkheid om door te studeren.
- Enkele studenten noemen dat het ze aanspreekt dat de opleiding dankzij het tweejarige karakter overzichtelijker is.

10.3.1. Instroombeleid

FEITEN

Na inschrijving in Studielink krijgt de aspirant-student een startmeter toegestuurd: een test waarmee competenties, drijfveren en andere relevante signalen naar boven worden gehaald. Dit vormt het vertrekpunt van een startgesprek dat de student voert met een docent van de opleiding. Een startgesprek duurt maximaal dertig minuten. Op basis hiervan wordt een toelatingsadvies gegeven. Dit advies is bindend wanneer de student zich ná 1 mei heeft ingeschreven. Voor studenten die moeite hebben met Nederlands, Engels, rekenen of studeren op hbo-niveau in het algemeen is de zogeheten vakantieschool opgezet: een bijspijkerprogramma in de eerste week van juli. Hierin wordt tevens de mogelijkheid geboden de studiepunten voor het vak Nederlands alvast te behalen. De vakantieschool is gefinancierd door de gemeente en is op vrijwillige basis.

PERCEPTIES

Een middel waarvan een aantal docenten noemt dat het kan helpen tegen het hoge uitvalpercentage, is selectie aan de poort. Volgens een gesprekspartner zijn de startgesprekken de belangrijkste filter en doorverwijsinstrument van de opleiding en vormen de oplossing om uitval tegen te gaan.

- Een gesprekspartner noemt dat het instroombeleid moet zijn om vóór de poort al te selecteren of studenten door te verwijzen naar andere opleidingen. Een andere gesprekspartner noemt dat de instroom nu uit te veel studenten bestaat die erg veel tijd vergen van de docent (“trekken aan dode paarden, daar worden we niet voor betaald.”), wat ten koste gaat van de onderwijskwaliteit.
 - Volgens een gesprekspartner werkt het onderwijsmanagement momenteel om beter aan de poort te selecteren.
 - Een gesprekspartner noemt dat het klaarstomen voor dit type onderwijs voor de poort moet worden gedaan. Succesmomenten zijn daarbij belangrijk omdat ze zelfvertrouwen creëren.
- Bij de gesprekspartners zijn veel verschillende percepties over de toegevoegde waarde van de startgesprekken.
- Een aantal docenten noemt dat het doel van de startgesprekken is om de student te begeleiden in het maken van een bewuste studiekeuze. Een docent noemt het meedenken met de student een zorgtaak omdat je het beste wilt voor zowel de student als de opleiding.
 - Een ander doel is volgens enkele docenten dat bij het startgesprek al naar voren komt dat de student in een problematische privésituatie zit die studiesucces negatief kan beïnvloeden. Voorbeelden van zulke situaties zijn besproken in paragraaf 10.2.
 - Volgens enkele gesprekspartners krijgen de startgesprekken een steeds indringender karakter waarbij studenten vaker doorverwezen of afgewezen worden. Een aantal docenten noemt zaken die aanleiding kunnen geven tot een negatief advies bij de startgesprekken.
 - Maakt de student een bewuste keuze of kiest diegene voor Ondernemen omdat de student denkt dat het een brede opleiding is? Is de student wel een ondernemer?
 - Er zijn sterke aanwijzingen dat de student ook een hbo-bachelor aankan, bijvoorbeeld als de student uitgestroomd is van de universiteit.
 - Uit de startmeter blijkt dat studenten organisatorisch niet sterk zijn.
 - Uit de startmeter blijkt dat studenten onvoldoende voorkennis hebben, vooral op economie en Nederlands.

- Een aantal studenten noemt het startgesprek een prettige bevestiging van de keuze. Een student noemt dat hij graag zou zien dat er strengere selectie op motivatie plaatsvindt.

Daarnaast zijn een aantal aspecten van de startgesprekken bekritiseerd tijdens de interviews.

- Verscheidene docenten hebben aangegeven dat niet elke docent geschikt is om startgesprekken af te nemen. Een aantal docenten noemt dat er behoefte is aan een training in het afnemen van startgesprekken. Enkele docenten noemen dat er te weinig negatieve adviezen afgegeven worden tijdens de startgesprekken.
- Een docent is juist van mening dat in essentie alle docenten startgesprekken af moeten kunnen nemen. De docent moet een inschatting maken of de student aan een bepaald plaatje voldoet. Volgens de docent is het plaatje opgesteld door de opleiding. Dit is gebaseerd op de landelijk vastgestelde competenties. Daarnaast hebben de verantwoordelijken van de opleiding vastgesteld dat er een bepaalde houding nodig is voor de opleiding Ondernemen. Componenten van deze houding zijn: Het tonen van lef, het kunnen leren en reflecteren, het kunnen zetten van een stip op de horizon en het kunnen organiseren.
- Een aantal docenten is van mening dat de startgesprekken te kort zijn om de student goed te doorgronden en om een juiste inschatting te maken of een student in het plaatje past. Het is daarom lastig om in een half uur een goede afweging te maken om het advies op te baseren.
- Een docent noemt dat studenten vaak slecht voorbereid naar het gesprek komen. Hierdoor is de docent het eerste kwartier bezig met het uitleggen

van het format van de opleiding. Een andere docent herkent dit probleem niet.

- Een docent noemt dat studenten het advies mogen negeren. Dit gebeurt in ongeveer twintig procent van de afgegeven adviezen volgens de docent. Er zou beleid moeten komen waardoor de student het advies strikter moet opvolgen.

Enkele gesprekspartners hebben suggesties gedaan tot verbeteringen van het mechanisme van de startgesprekken.

- Een docent is er voorstander van om het selectieproces gedeeltelijk elektronisch te maken – via een online test van de HR is het mogelijk een competentieprofiel op te laten stellen en de kennis van een student over de opleiding te testen, bijvoorbeeld via situatieschetsen. Vervolgens kan er op basis van deze informatie een advies gegeven worden of de student wel of niet bij de opleiding past. In het geval van een negatief advies kan een startgesprek dienen om de student verder te beoordelen. Dit startgesprek kan dan veel langer duren.
- Een student stelt voor om de startgesprekken te vervangen door een dag op de Hogeschool waarbij de potentiële nieuwe studenten een dag naar de Hogeschool komen om een casus te doen. Het voltooien van de casus is een goede indicatie van de geschiktheid van de student voor de opleiding.

Enkele gesprekspartners, waaronder het onderwijsmanagement, zijn erg positief over de vakantieschool.

- Een gesprekspartner noemt dat de vakantieschool kan dienen als een opstapje naar betere resultaten bij de traditionele struikelvakken zoals economie en

Nederlands.

- Een andere docent was minder positief. Deze docent is van mening dat de vakantieschool “trekken aan een dood paard” is, omdat je het falen van het mbo aan het compenseren bent. De docent licht verder toe dat je iemand al begint te helpen voordat diegene gestart is, daar is de docent het niet mee eens.

Een laatste onderdeel van het instroombeleid waarover gesproken is, is het contact met de toeleverende opleidingen.

- Enkele gesprekspartners geven aan dat er contact is met een aantal mbo-scholen maar dat dit contact verwatert.
- Volgens een docent zou er actievere voorlichting gegeven moeten worden op mbo-scholen maar zijn mbo-scholen niet ontvankelijk voor meer voorlichting.
 - De docent noemt dat op het mbo alles draait om het afstuderen. Op het mbo geeft men onvoldoende aandacht aan de studenten die mogelijkheden hebben om door te studeren. De docenten op het mbo weten niet wat het AD-onderwijs is en kunnen de studenten niet uitleggen wat de posters voor AD betekenen.
 - Een gesprekspartner noemt dat er met mbo-scholen wordt overlegd om een curriculum Ondernemen aan te laten bieden op de mbo-scholen met een brugfunctie naar de AD Ondernemen.

10.4. Didactisch concept opleiding

FEITEN

Indien de nominale studieduur plus één jaar wordt aangehouden als definitie van de langstudeerder, heeft OND vijftien langstudeerders in maart 2016. Zeven studenten zijn van niet-westers allochtone afkomst. Er zijn nog 46 studenten op de opleiding actief die in 2013 of eerder aan de opleiding zijn begonnen en nog niet zijn afgestudeerd. Hiervan zijn 21 studenten van niet-westers allochtone afkomst.

10.4.1. Selectiemoment van de opleiding en Bindend Studietoelichtingsadvies (BSA)

FEITEN

De opleiding volgt de hogeschoolbrede Bindend Studietoelichtingsadviesregeling waarbij een student met minder dan 48 punten een negatief BSA ontvangt en moet stoppen met de opleiding. De eerste zestig punten van de opleiding moeten aan het einde van het tweede jaar behaald zijn.

PERCEPTIES

Een aantal gesprekspartners noemt dat het selectiemoment van de opleiding bij de startgesprekken zou moeten liggen. Dit is besproken in de paragraaf instroombeleid. Enkele docenten geven aan dat er heel hard gewerkt moet worden om studenten binnen te houden op de opleiding, soms in de vorm van gestes naar de student. Dit komt het niveau van de opleiding niet ten goede. Een docent geeft aan dat de opleiding keuzes moet gaan maken in de afstemming tussen het niveau van de opleiding en de mate van selectie aan de poort – een opleiding op hbo-niveau moet leiden tot strengere selectie aan de poort.

Verscheidene gesprekspartners noemen het BSA een goede regeling omdat er een duidelijk kader staat waar de opleiding in bijzondere persoonlijke situaties vanaf kan wijken.

Een gesprekspartner noemt dat het BSA bindend is. Alleen in uitzonderlijke gevallen kan in overleg met Studentzaken, directie en decanen besloten worden dat een student met 47 punten toch mag blijven. Een docent noemt het BSA een middel om te verifiëren dat de juiste studenten zijn binnengelaten bij de opleiding.

Een docent heeft zijn twijfels bij de huidige BSA-regeling, welke gebaseerd is op een vierjarige hbo-bachelor. De docent redeneert dat als het BSA op een kwart van de opleiding ligt zoals bij de hbo-bachelor, je een BSA zou kunnen geven na een half jaar. Dat is dan het selecterende moment. In een half jaar kan je een beeld vormen van de student, volgens de docent.

10.4.2. Studieloopbaancoaches (SLC)

FEITEN

Elke klas heeft één studieloopbaancoach (SLC). Per student is twintig minuten per onderwijsperiode groot voor een-op-een contact met de SLC-er, waarbij de nadruk moet liggen op competentiegericht coachen. De SLC-er of de decaan hebben de bevoegdheid om studenten door te verwijzen naar coaches-plus (coaches met expertise in een bepaald type problematiek), deficiëntiegerichte keuzevakken, studentzaken, of naar steunpunten die worden verzorgd door het hogeschoolbrede orgaan Student aan Zet.

PERCEPTIES

- Er is een aantal punten van kritiek geuit op het SLC-programma aan de opleiding OND.
- Enkele docenten noemen dat het algemene karakter van het SLC-programma momenteel niet afgestemd is op de behoefte van de individuele student. Waar de ene student behoefte heeft aan het 'leren leren', heeft de andere student behoefte aan een cursus gestructureerd werken. Met andere woorden, de behoefte aan SLC-vaardigheden is niet voor iedereen gelijk.

- Een docent vertelt dat halverwege dit schooljaar besloten is om van oplossingsgericht coachen langzaam te verschuiven naar het coachen op studievaardigheden. Volgens deze docent moet de focus van het SLC-programma liggen op 'leren leren' en studiesucces, in plaats van professionele competentie-ontwikkeling. De docent vertelt dat de opleiding het vanaf komend jaar daarom mogelijk maakt om het SLC-programma te differentiëren naar specifieke behoeftes per individu. Een aantal onderwerpen zullen worden behandeld in workshops. De student moet in afstemming met de SLC verplicht één of meerdere workshops volgen.
- Enkele docenten noemt dat het SLC-programma een grote tijdsinvestering is van de docent. De individuele contacttijd per student neemt bijvoorbeeld vaak veel meer tijd in dan twintig minuten.
- Enkele niet-westerse allochtone studenten noemen het SLC-programma van grote toegevoegde waarde, onder andere omdat de band met de SLC-er erg goed is.

Daarnaast is er een aantal verbeterpunten genoemd door de gesprekspartners.

- Een docent noemt ter verbetering van het SLC-beleid dat de SLC-ers meer informele zaken ondernemen met studenten, bijvoorbeeld door met de klas uit eten te gaan.
- Twee docenten noemen dat er fulltime coaches moeten komen, omdat docenten vaak geen tijd voor SLC hebben en het "er een beetje naast doen". Er kan een voorbeeld genomen worden aan instituten waar fulltime coaches aan het werk zijn en waar de contacttijd een uur per student per periode bedraagt.

- Een niet-westerse allochtone docent noemt dat het een probleem is dat SLC-ers soms niet genoeg de indruk wekken dat ze de problemen van niet-westerse allochtonen begrijpen.

Een docent vertelt dat er geen selectiecriteria gelden voor docenten met een SLC-taak. Bij enkele gesprekken kwam de vraag naar voren: wat maakt dan een goede SLC-er?

- Een docent noemt het in staat zijn om oplossingsgericht te coachen. De docent vertelt dat dit inhoudt dat de docent samen met de student accepteert hoe een bepaalde situatie is en samen op zoek gaat naar een oplossing voor de situatie.
- Een gesprekspartner noemt dat niet alle docenten goede coaches zijn. Een goede coach ben je als je kunt doorvragen, of je kan aanvoelen wat de behoefte is van de individuele student. De gesprekspartner denkt dat dit gecombineerd kan worden met het docentschap. Toch noemt ze dat je organisatorisch de plank mislaat als coachen een bijvak is voor docenten.

10.4.3. Peercoaches

FEITEN

Peercoaches zijn ouderejaarsstudenten die andere studenten helpen bij de studie. Een peercoach is een rolmodel voor met name studenten uit het eerste jaar. Binnen de Hogeschool zijn ongeveer driehonderd (betaalde) peercoaches werkzaam en meer dan tweeduizend studenten hebben een peercoachtraject gevolgd.

Peercoaches begeleiden studenten vakinhoudelijk (bijles voor een specifiek vak) en met studievaardigheden. Ieder instituut heeft een team van peercoaches. Daarnaast bestaan er ook nog mentoraten voor specifieke doelgroepen.²⁴ Bij OND zijn momenteel twee peercoaches actief.

PERCEPTIES

Een gesprekspartner vertelt dat het peercoachbeleid vorig jaar opgezet is maar dat er een budgettair probleem speelt. De gesprekspartner vertelt verder dat het moeilijk is om goede peercoaches te vinden, hoewel deze nog nauwelijks buiten de AD Ondernemen worden gezocht. Dit is besloten door het bedrijfsbureau.

Volgens enkele gesprekspartners werkt het peercoachprogramma erg goed, maar neemt de opleiding het programma niet serieus omdat er geen budget is om het systeem op te schalen naar het gewenste niveau. Een andere docent zegt juist niet zo in het peercoachsysteem te geloven. De docent vertelt over een student die buiten het peercoach programma om, vrijwillig *finance*-bijles geeft. Dit werkt beter omdat de coach dan vanuit intrinsieke motivatie werkt.

10.5. Leerervaring op de Associate Degree

Dit hoofdstuk gaat in op de leerervaring die onder het concept studiesucces ligt op de Associate Degree. De leerervaring is niet van tevoren gedefinieerd maar afgeleid vanuit de interviews met de gesprekspartners. De gesprekspartners hebben de leerervaring in vier algemene thema's omschreven. Ten eerste de inhoud en de praktijkgerichtheid van het curriculum, ten tweede de omgeving en de sfeer van de opleiding, ten derde de omgang met studenten en tot slot het doel van de opleiding.

FEITEN

De eerste zes onderwijsperiodes volgen de studenten lessen in de eerder geïntroduceerde leerlijnen (ondernemen, communicatie, marketing, financieel, Engels, Nederlands). Hiernaast dienen studenten twee keuzevakken te volgen. In onderwijsperiode vijf schrijven studenten zich met een bedrijfsconcept in bij de Kamer van Koophandel. Onderwijsperiode zeven en acht staan in het teken van het schrijven van een business plan waarop de student uiteindelijk afstudeert. Hoewel studenten samen een bedrijf mogen opzetten zullen ze individueel moeten afstuderen op een zelf bedachte variant van een business plan. Er zijn geen (verplichte) stages.

PERCEPTIES

De inhoud van het curriculum en praktijkgerichtheid van de opleiding zijn door veel gesprekspartners benoemd als positief punt van de leerervaring op het AD.

- Een groot aantal studenten en een aantal docenten zijn erg enthousiast over de mate waarin de praktijk bij het onderwijs betrokken is. Als positieve punten zijn genoemd het werken in groepsverband en het verkrijgen van competenties die nodig zijn om ondernemer te worden.

- Vrijwel alle gesprekspartners noemen de positieve aspecten van docenten uit de praktijk. Een docent noemt dat ze merkt dat docenten veel respect krijgen van studenten aan de opleiding vanwege hun praktische ervaring en verhalen.
- Een docent noemt dat het praktijkgerichte curriculum vaak eng is voor studenten maar dat het uiteindelijk heel veel motivatie oplevert.

Een aantal gesprekspartners is minder enthousiast over de mate van praktijkgerichtheid.

- Een docent stelde zichzelf tijdens een interview de vraag: 'Wat toets je bij een AD Ondernemen?'. De docent antwoordde dat de opleiding nu kijkt of iemand een ondernemer is door het laten opstellen van een business plan. Een goed business plan getuigt echter niet van goed ondernemerschap - studenten komen nu nog te makkelijk weg met desk research. De opleiding zou moeten verwachten van de student dat het concept uit het business plan getoetst is aan de praktijk waardoor de student weet wat het concept waard is in de praktijk.
- De docent noemt dat momenteel nog drie business plannen in de praktijk (van de ~200) worden uitgevoerd.
- Een student vertelt dat AD Ondernemen draait om rapporten en verslagen schrijven. Dat vindt ze op zich wel goed omdat studenten problemen moeten kunnen omschrijven. De student mist echter het 'doen' - *hands-on* potentiële klanten bellen bijvoorbeeld.

De docent noemt dat de opleiding daarmee dus niet zo praktijkgericht is als zij pretendeert te zijn. Een aantal gesprekspartners is het hier mee eens en biedt suggesties om de opleiding praktijkgerichter en daarmee interessanter te maken.

- Een interventie om de opleiding praktijkgericht te maken is volgens een docent om theoretische marketingvakken te vervangen door het ontwerpen van marketinginterventies in hun eigen onderneming.
- Een docent is van mening dat er gezorgd moet worden voor meer netwerkmogelijkheden, onder andere tussen de verschillende klassen.
- Een student zegt dat hij de opleiding pas praktijkgericht vindt als je bij het afstuderen de opdracht krijgt om een omzet van 2500 euro per maand te draaien in plaats van met een 'echt ondernemingsplan'.

Een tweede punt van de leerervaring dat vaak benoemd is als positief punt door de gesprekspartners is de leeromgeving en de sfeer van de opleiding.

Een groot aantal studenten en docenten vertelt dat studenten zich thuis voelen op de opleiding. Een gesprekspartner noemt dat kleinschaligheid en transparantie voorwaarden zijn voor het 'thuisgevoel'. Een docent vertelt dat de 'huiskamersetting' goed is voor de binding op de opleiding.

Een aantal gesprekspartners noemt dat ze zeer positief zijn over de locatie van het RAC en dan vooral over het Oceaanhuis.²⁵ In het bijzonder de intieme, huiselijke sfeer is genoemd als positief punt. Docenten zijn er erg benaderbaar en er hangt een respectvolle sfeer.

- Een aantal docenten heeft duidelijk gemaakt dat de mogelijke verhuizing naar locatie Museumplein voor komend jaar problematisch zou kunnen zijn voor de sfeer op de opleiding.

- Volgens enkele gesprekspartners is het problematisch dat studenten niet altijd op een dezelfde locatie zitten. Een docent noemt dat uit de exitgesprekken blijkt dat studenten met name in het eerste jaar behoefte hebben aan een vaste plaats.

Een derde punt dat door de gesprekspartners benoemd is als positief onderdeel van de leerervaring is de omgang met studenten en de zelfstandigheid van studenten op de opleiding.

Een aantal gesprekspartners geeft aan dat de studenten en docenten één team vormen op de opleiding. Een student is het niet eens met het concept van de opleiding als één team. Het bestaat wel maar er is een groep studenten die buiten het 'team' valt. De studenten uit deze groep die het goed doen trekken steeds meer naar het 'team' toe, terwijl de studenten die het slecht doen vaak ongemotiveerd zijn en niet naar de klas komen.

Veel gesprekspartners noemen dat de insteek van de opleiding is om studenten als professionals te behandelen. Van de studenten wordt een bepaalde ondernemershouding verwacht die onafhankelijk is van de persoonlijke achtergrond van de student. Tegelijkertijd noemen enkele gesprekspartners dat studenten veel begeleiding krijgen in het eerste jaar van de opleiding. In het tweede jaar verwacht de opleiding meer zelfstandigheid van studenten.

- Een gesprekspartner zegt dat studenten soms heftige levensverhalen hebben en daarom aangeven structuur nodig te hebben. De opleiding voorziet hierin door heldere regels rondom toetsmomenten en vaste deadlines te faciliteren.
- Een student noemt dat hij het prettig vindt dat de opleiding soepel omgaat met studenten die hun eigen onderneming naast de opleiding hebben. De

opleiding denkt mee met de student hoe hij het meeste uit het onderwijs kan halen en er worden uitzonderingen op de regels gemaakt.

Tot slot hebben gesprekspartners hun mening gegeven over het doel van OND.

- Een aantal gesprekspartners noemt dat het doel van de opleiding moet zijn om ondernemers af te leveren in plaats van door kunnen studeren aan de hbo bachelor. Enkele gesprekspartners merken op dat veel alumni van de opleiding in een commerciële functie terecht komen in plaats van dat zij als ondernemer aan de slag gaan.
- Een docent noemt dat de opleiding pas een succes is als de doelgroep die nu geen kans heeft in het onderwijsstelsel, een kans krijgt.
 - Een gesprekspartner noemt dat het AD-onderwijs voornamelijk 'laatste-kans onderwijs' is.

10.5.1. Ervaringen studenten

PERCEPTIES

Een aantal studenten vertelt over ervaringen bij de opleiding Ondernemen waardoor ze erg enthousiast zijn over de opleiding.

- Een student vertelt dat hij zocht naar de stappen om tot een eigen onderneming te komen en dat hij dat op de AD-Ondernemen heeft gevonden.
- Een student vertelt dat ze het erg waardeert dat ze via het netwerk van de (docenten van de) opleiding enkele zakenkansen heeft gekregen voor haar eigen onderneming. De student is daarnaast zeer positief over de business coaches. Dit zijn ondernemers die de klas coachen tijdens een project.
 - Een andere student noemt ook het netwerk van de opleiding en specifiek de ondernemerstuinen

die georganiseerd worden. Veel studenten durven nog niet op de ondernemers af te stappen, ondanks dat daar heel veel kansen liggen voor de studenten. De opleiding zou daar wat aan moeten doen.

- Een student vertelt enthousiast over de vele mogelijkheden die je als student uit de opleiding kan halen. Ze noemt dat ze via een project van de opleiding op het radiostation FunX is geweest en dat ze met een aantal studenten een project in Marokko gaat doen.
- Een student noemt de introductieweek van het AD erg leuk omdat er direct allerlei contacten met ondernemers waren en je actief aan de slag ging. Dit in contrast tot de introductieweek op twee hbo-opleidingen waar ze geweest is waar de studenten 'allerlei toetsen moesten maken en saaie verhalen aanhoren'.

10.5.2. Positionering van de Associate Degree

PERCEPTIES

Een aantal studenten vertelt hoe zij de waarde van het AD-diploma zien ten opzichte van het mbo- en het hbo-bachelordiploma.

- Een student benadrukt dat het AD ten opzichte van het hbo 'een iets lagere vorm' is, maar dat het juridisch een hbo-opleiding is.
- Een tweede student noemt het AD een tweejarige mbo+-opleiding en ziet de opleiding niet als een eindproduct. Ze zegt dat veel havisten het AD als tussendiploma zien.
- Een derde student noemt de opleiding een goed fundament, maar hij beschouwt het diploma niet als iets noemenswaardigs.

10. AD Ondernemen

Over het niveau van de AD ondernemen ten opzichte van mbo en hbo bachelor onderwijs zijn verschillende percepties. De meeste gesprekspartners noemen dat het AD niveau dichterbij het hbo bachelor onderwijs ligt dan bij het mbo niveau.

- Enkele docenten noemen dat het abstractieniveau van het onderwijs vaak op hbo niveau is. Een docent noemt zelfs dat de tentamens op het AD van een te hoog niveau zijn. Volgens de docent zweeft het niveau ergens tussen hbo bachelor en universiteit.
- Een andere docent met ervaring op het mbo noemt dat er op de AD dieper op de materie ingegaan wordt ten opzichte van het mbo.
 - Enkele studenten noemen de opleiding van hoog niveau. Twee studenten noemen dat dat ze geen niveauverschil ervaren ten opzichte van hun ervaring op een hbo bacheloropleiding.
- Enkele studenten met ervaring op een hbo-bachelor noemen het taalniveau van de AD-opleiding vergelijkbaar met de hbo-bachelor. Een student noemt juist dat de Hogeschool minder streng op taal beoordeelt dan de mbo-opleiding die ze gevolgd heeft.
- Een student noemt dat ze de financiële vakken qua diepgang vergelijkbaar vindt met haar ervaring op het hbo, maar dat de vakken relevanter zijn vanwege de beroepscontext.

Gesprekspartners hebben twee voorbeelden gegeven waarmee het niveauverschil tussen het mbo, AD-onderwijs en hbo-bachelor-onderwijs duidelijker gemaakt wordt.

- Een docent, actief op zowel mbo als hbo, duidt het niveauverschil tussen mbo en hbo met een voorbeeld van communicatieve vaardigheden: Op het mbo ben ik bezig studenten op te voeden om

goedemorgen te zeggen bij binnenkomst. Op het AD ben ik bezig om studenten te leren een goede pitch te laten geven.

- Een docent legt uit dat de diepgang van de AD Ondernemen ten opzichte van de geassocieerde hbo-bachelor Small Business en Retail Management te duiden is doordat de AD ongeveer de helft van de stof in en op elk onderdeel veel minder diep in gaat. De docent noemt het AD een halve hbo-bacheloropleiding.

Tot slot hebben enkele gesprekspartners andere zaken met betrekking tot de positionering van de opleiding genoemd.

- Enkele docenten met zowel ervaring op het AD als het mbo beschrijven de verschillen in klassikale omgeving op het mbo en het AD. De omgeving op het AD is veel serieuzer. Een treffend voorbeeld van een docent met ervaring op zowel het mbo als het AD: “op het mbo ben ik tevreden als de studenten mee doen in de les. Op het AD ben ik tevreden als studenten de lesstof kunnen reproduceren.”
- Een aantal studenten heeft gezegd dat de werkdruk op het AD over het algemeen hoger ligt dan op andere onderwijsvormen. Studenten geven aan 35-50 uur per week met de opleiding bezig te zijn, waarvan 12 contacturen.
- Enkele studenten noemen dat het afstudeertraject zeer praktisch is ten opzichte van het hbo. Een docent noemt dat waar het hbo met fictieve casussen aan de slag gaat, het AD-onderwijs de theorie in de praktijk brengt. Het direct toepassen van de theorie hebben de studenten nodig volgens de docent. Een student noemt dat hij veel leert van zijn afstudeerproject, omdat hij het direct in de praktijk kan brengen bij zijn eigen bedrijf. Hij ziet nieuwe kansen en invalshoeken voor zijn bedrijf.

- Een docent beschrijft de toegevoegde waarde van de AD'er op de werkvloer. Ze noemt dat AD'ers een goede mentaliteit hebben en meer kunnen dan mbo'ers, terwijl ze praktischer ingesteld zijn dan hbo'ers.

10.6. Interne organisatie opleiding

FEITEN

In het team van Ondernemen werken op 1 mei 2016 achttien docenten verdeeld over 13,3 Fte. De docenten vervullen naast lesgeven, begeleiden, coachen en managementtaken nog een aantal neventaken in enkele commissies.

PERCEPTIES

Er zijn een aantal relevante opmerkingen gemaakt door de gesprekspartners over dit onderwerp.

Een gesprekspartner noemt dat de opleiding direct actie onderneemt als een docent een vak niet leuk vindt. Ze vervolgt dat de opleiding probeert het docenten naar de zin te maken.

Volgens een gesprekspartner lopen er gesprekken om samen met de opleiding Accountancy een traject van collectieve professionalisering op te starten.

Een student noemt dat hij bijna uitgevallen is omdat de opleiding af en toe een warboel is. De student noemt voorbeelden van docenten die halverwege het vak stopten met lesgeven of te laat kwamen bij lessen. Daarnaast noemt hij onduidelijke communicatie van de opleiding richting de studenten.

10.6.1. Curriculumcommissie en opleidingscommissie

FEITEN

- **Opleidingscommissie** (drie docenten en drie tweedejaarsstudenten): adviesorgaan voor de hele opleiding.
- **Curriculumcommissie (drie docenten en één medewerker van Workforce Development center)**: verantwoordelijk voor de vormgeving van het curriculum.

PERCEPTIES

- Een docent noemt dat het curriculum- en toetsbeleid onnodig ingewikkeld in elkaar zit, waardoor de opleiding het zichzelf erg moeilijk maakt.

10.6.2. Interne organisatie docentencorps

FEITEN

Elk domein heeft een domeinhouder: een docent die zorgt dat de vakken binnen dit domein goed passen in het curriculum en voldoen aan de eisen die zijn vastgelegd in de studiehandleiding, en voor elk vak een modulehouder aanstelt. De modulehouder schrijft een studiehandleiding voor het betreffende vak en verzorgt het lesmateriaal.

PERCEPTIES

Enkele docenten hebben verteld over de interne communicatie op de opleiding.

- Een docent vertelt dat het domeinhoudersoverleg tussen de vijf leerlijnen ervoor zorgt dat de leerlijnen bij elkaar aansluiten. Wekelijks is er een overleg, waar onder andere gesproken wordt over generieke onderwijsinformatie, werkende didactische concepten (praktijk/projectvormen versus lesmateriaal) en input voor de curriculumcommissie.

- Een docent geeft aan dat hij het jonge, creatieve docententeam een sterk punt vindt van de opleiding. Docenten vinden het leuk om mee te denken om het onderwijs te verbeteren en het team staat daar ook voor open.
- Een docent geeft aan dat scherp contrasterende meningen goed besproken kunnen worden intern.

Over de docentenpopulatie merkt een van de docenten op dat binding met de stad een van de pijlers is van de Hogeschool. De docent vraagt zich daarom af waarom het percentage niet-westerse allochtone docenten aan de Hogeschool lager is dan het percentage niet-westerse allochtonen in de stad.

Enkele docenten hebben toelichting gegeven op hun wekelijkse bezigheden en verteld hoe lang ze daar mee bezig zijn. De docenten ervaren een hoge werkdruk. Enkele docenten noemen dat de beste verbetering voor het RAC zou zijn om meer docenten aan te nemen om de werkdruk te verminderen. De docenten noemen dat het docententeam niet voldoende toekomt aan de ondersteuning van studenten. Daarnaast noemt een docent dat het AD-onderwijs nog continu in ontwikkeling is, wat misschien niet zo had hoeven zijn als de docenten meer adempauze hadden gekregen tussen het lesgeven door, zodat ze tijd hadden om verbeteringen door te voeren.

Veel docenten hebben aangegeven vanuit het bedrijfsleven overgestapt te zijn naar de AD. Een aantal docenten heeft verteld over hun motivatie om voor het AD-onderwijs te gaan werken

- Een docent noemt dat hij uit een onderwijsgezin komt en mede daarom overgestapt is vanuit de bancaire wereld.

- Een docent noemt dat zijn eerste onderneming niet zo goed gelukt is, maar dat hij de ondernemersdroom niet los wilde laten en daarom op zoek ging naar een gerelateerde baan. De docent had al ervaring met lesgeven op het middelbaar onderwijs en koos er daarom voor om onderwijs te geven aan de AD. De leervorm AD speelde geen rol ten opzichte van het hbo-onderwijs. De docent noemt daarnaast wel dat hij het spannend vindt dat het onderwijs nog vol in ontwikkeling is.

10.6.3. Rol leiding opleiding/Hogeschool-Perceptie

Een docent noemt dat hij twijfelt over het succes van het RAC. “De oorspronkelijke gedachte was om het RAC los te koppelen van de rest van de Hogeschool Rotterdam omdat het belangrijker was om opleidingen qua vorm te clusteren dan qua inhoud. Vervolgens moesten die opleidingen van dezelfde vorm veel met elkaar communiceren om van elkaar te leren. Deze communicatie gebeurt echter niet - de enige communicatie die er nu is zijn de studiedagen waar dezelfde thema's worden uitgekauwd. De docenten laten zich inspireren, maar hebben geen tijd om vernieuwingen door te voeren. Elke AD zit op zijn eigen eilandje het wiel opnieuw uit te vinden. Dit is bijvoorbeeld zichtbaar door de grote verschillen in SLC-beleid tussen de AD-opleidingen.”

10.7. Organisatie verbindingen met afnemende veld

Een gesprekspartner vertelt dat het alumni-beleid niet goed is, omdat ze nauwelijks zijn betrokken bij de opleiding. De gesprekspartner noemt dat ze hier veel meer mee zou willen doen, bijvoorbeeld via netwerkborels en het bouwen van een community.

10.8. Conclusie

De AD Ondernemen kent een stijgende trend in uitval onder studenten in het eerste jaar. Het rendement van Ondernemen is in de eerste jaren vrij hoog geweest maar zal vanwege de stijgende uitval gaan dalen. Er is een analyse gemaakt van het maximaal te behalen opleidingsrendement, dit is gedaald van 73% van cohort 2011 naar 48% voor cohort 2014.

De instroom bestaat voor een groter deel uit mbo'ers dan uit studenten van de havo of het vwo. Er zijn ongeveer evenveel autochtonen als niet-westerse allochtonen op de opleiding. Een uitsplitsing van het rendement naar vooropleiding toont een vergelijkbaar rendement voor mbo'ers en havisten/vwo'ers. Een uitsplitsing van het rendement naar etniciteit toont een zeer groot verschil (28%) tussen niet-westerse allochtonen en autochtonen. Niet-westerse allochtonen halen een lager rendement dan niet-westerse allochtonen.

De doelgroep van de opleiding bestaat volgens veel gesprekspartners uit studenten die een mbo-opleiding hebben gevolgd en niet geschikt zijn om door te studeren aan een vierjarige hbo-opleiding. Het tweejarige karakter van de opleiding is door veel studenten genoemd als aantrekkelijk punt om door te studeren.

Gesprekspartners zijn zich bewust van de hoge uitval maar zijn erg onzeker over de oorzaken. Er is een aantal mogelijke oorzaken genoemd. Een veelgenoemde oorzaak is de hoge leeftijd van de studenten. Veel gesprekspartners noemen dat er door de hoge leeftijd bij een groot deel van de studenten vele factoren naast de opleiding spelen die studiesucces tegenwerken. Voorbeelden hiervan zijn een baan of een lastige thuissituatie. Op het moment dat studenten dit niet meer kunnen combineren vallen ze vaak uit. Deze situaties komen vaak voor bij de doelgroep van het AD-onderwijs. Een specifiek benoemd probleem rondom de niet-westerse

allochtone student is dat deze de factoren die spelen buiten de opleiding vaak vanwege cultuurgebonden redenen niet melden bij de studieloopbaancoaches. Hierdoor krijgen ze de beschikbare hulp vanuit de Hogeschool niet aangeboden en komen zij niet in aanmerking voor de specifieke regelingen rondom het BSA.

Een tweede gevolg van de hoge instroomleeftijd is dat studenten een tijd niet gestudeerd hebben. Gesprekspartners hebben benoemd dat veel studenten de studievoordereidingen missen om succesvol te zijn op het AD onderwijs. Daarnaast oordelen gesprekspartners dat het onderwijs op mbo niveau van lage kwaliteit is, waardoor studenten een achterstand hebben op essentiële vaardigheden zoals taal en rekenen.

Een deel van de instroom staat dus al met 2-0 achter voordat ze aan de opleiding begonnen zijn. Het zeer enthousiaste docententeam van de opleiding erkent dit en ontplooit in samenwerking met de Rotterdam Academy allerlei activiteiten om de studenten op de opleiding te houden en de achterstanden weg te werken. Er zijn drie voorbeelden naar voren gekomen van deze activiteiten.

Ten eerste is de overgang van het mbo naar het hbo gemakkelijker gemaakt omdat docenten de studenten begeleiden bij het studeren in een intieme en huiselijke sfeer. De begeleiding neemt af tot hbo-niveau naarmate de opleiding vordert. Docenten behandelen studenten als professionals in plaats van als studenten.

Ten tweede begeleiden docenten de studenten bij het studieloopbaancoachprogramma uitgebreider dan bij de reguliere hbo-bachelor. Er is vanaf komend jaar de mogelijkheid voor de student om het programma af te stemmen op de individuele behoefte.

Ten derde is de vakantieschool opgericht om lacunes in de essentiële vaardigheden alvast weg te werken voordat studenten aan de opleiding starten.

De gesprekspartners, in het bijzonder de studenten, tonen erg veel enthousiasme over de inhoud van de AD Ondernemen. De praktijkgerichtheid van de opleiding in combinatie met de praktijkervaring van de docenten is voor veel studenten een motivator om op de opleiding te blijven. Enkele gesprekspartners spraken zeer kritisch over de aansluiting van de opleiding bij de praktijk. De kern van deze kritiek was dat ondernemen interactie met de buitenwereld vereist, maar dat een groot deel van de opleiding bestaat uit het schrijven van plannen voor deze interactie. De uitvoering van de plannen gebeurt mondjesmaat waardoor de student er niet achter komt wat in de praktijk werkt als ondernemer.

Er is een aantal mogelijke remedies genoemd om de uitval tegen te gaan, die op hoofdlijnen onder de volgende twee oplossingsrichtingen vallen.

Ten eerste via strengere selectie aan de poort, met een efficiënter systeem voor de huidige startgesprekken. Er zijn drie tekortkomingen genoemd aan het huidige systeem waardoor deze de docenten te veel tijd kosten en nog niet het gewenste effect behalen. Niet alle docenten bezitten de vaardigheden die nodig zijn om een goed startgesprek af te nemen, de tijd die staat voor het startgesprek is te kort en studenten kennen een gebrekkige voorbereiding voor het startgesprek. Ten tweede via een betere signalering van de privé-problematiek die mogelijk speelt bij de student. Deze studenten individueel ondersteunen via de daarvoor beschikbare middelen en deze middelen mogelijk intensiveren. Een vaak genoemde '*quick win*' is verbetering van communicatie tussen vakdocenten en studieloopbaancoaches waarbij signalering van achterstanden bij studenten belangrijk is zodat de studieloopbaancoach hier naar kan vragen tijdens de persoonlijke gesprekken met studenten.

Bij het kiezen voor remedies zal de opleiding een keuze moeten maken in het doel van de opleiding. De eerste mogelijkheid is om als doel te stellen dat de opleiding hoogwaardige ondernemers aflevert en streng gaat selecteren aan de poort. Een tweede mogelijkheid is om als doel te stellen zoveel mogelijk studenten uit de doelgroep aan een betere kans op de arbeidsmarkt te helpen. Hoewel de keuze tussen deze twee opties niet volledig zwart-wit is zal een beweging richting een van de doelen vermoedelijk gevolgen hebben voor de realisatie van het andere doel.

Een belangrijke overweging bij het maken van toekomstige keuzes is dat de docenten de kern van de opleiding vormen. De opleiding Ondernemen heeft een zeer capabel docentencorps dat tijdens de interviews de indruk wekte continu na te denken over vernieuwingen. Het docentencorps zoveel mogelijk tijd geven voor zijn kerntaken - lesgeven en coachen - zal dan ook cruciaal zijn in het maken van een keuze voor het opleidingsdoel.

ISBN 90-5179-940-3



9 789051 799408

