

Selectie aan de poort: zinvol of onzin?

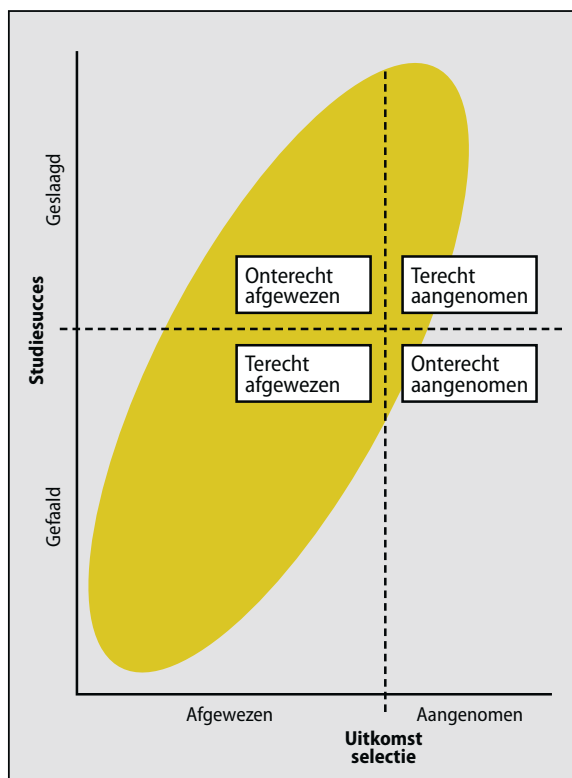
De afgelopen tijd staat het rendement van het hoger onderwijs weer volop in de belangstelling. De feiten lijken voor zich te spreken: een fors percentage van de wo- en hbo-studenten haalt de eindstreep niet. Steeds vaker wordt gepleit voor selectie aan de poort als middel om het rendement te verhogen. De auteurs vragen zich af of dit een geschikt instrument is.

De gemiddelde universitaire student doet 4,5 jaar over een bacheloropleiding, waar officieel drie jaar voor staat. De University Colleges in Nederland, die sinds hun start een selectieprocedure hanteren en zich met hun programma's richten op gemotiveerde en ambitieuze studenten, laten daarentegen andere cijfers zien: minimale uitval en meer dan 90 procent van de studenten rondt de opleiding binnen drie jaar af. Dat lijkt te pleiten voor selectie aan de poort. Politici, opleidingsmanagers en onderwijskundigen hebben zich daarom met veel enthousiasme op dit thema gestort. Gesproken is onder meer over het inzetten van intakegesprekken, het laten schrijven van motivatiebrieven door kandidaten en het inzetten van toelatingstests. Alles om het studiesucces van studenten te verhogen.

Beperkt voorspellende waarde

Bij al dit enthousiasme realiseert men zich echter onvoldoende dat de informatie die dergelijke procedures opleveren een beperkte voorspellende waarde zal hebben. Daarom kunnen we er zeker van zijn dat een bepaald percentage van de kandidaten onterecht zal worden afgewezen. Hoe groot dat percentage is, is afhankelijk van twee factoren. Het betreft in de eerste plaats de sterkte van de samenhang tussen de gebruikte informatie, de voorspeller, en het gemeten studiesucces, het criterium. En in de tweede plaats de selectieratio: het percentage kandidaten dat wordt toegelaten.

Figuur 1 geeft de uitkomstenruimte bij selectie aan de poort grafisch weer. De vorm van de afgebeelde puntenwolk laat zien dat er in dit fictieve geval een relatief sterke positieve samenhang bestaat tussen de informatie die bij selectie gebruikt wordt en het uiteindelijke studiesucces. De verticale stippellijn maakt duidelijk dat in deze situatie een relatief groot deel van de kandidaten wordt afgewezen. De horizontale stippellijn geeft aan dat van de aangenomen kandidaten verreweg het grootste deel de studie met succes afrondt. Maar zelfs in deze gunstige fictieve situatie is er naast een kleine groep onterecht aangenomen kandidaten een veel minder kleine groep onterecht afgewezen kandidaten.



Figuur 1 Uitkomstenruimte bij selectie

Selectie als middel voor rendementsverhoging

Al heel lang worden examens ingezet als middel tot selectie. In China bestond tijdens de Sui-dynastie, rond het jaar 600, al een goed functionerend examensysteem voor het selecteren van ambtenaren (Têng, 1943). Deze examens waren zwaar. Er was sprake van een selectieratio van 0,05 (Miyazaki, 1981). Dat wil zeggen dat van iedere honderd kandidaten er maar vijf werden aangenomen. Omdat er concreet bewijs is voor de

Cor Sluiter
Jeanine Treep
Gerard Straetmans
De auteurs zijn allen werkzaam bij het Cito, respectievelijk als directeur Hoger Onderwijs, als manager Hoger Onderwijs en als toetsdeskundige. Sluiter is tevens voorzitter van de Nederlandse Vereniging voor Examen. Straetmans is tevens lector Assessment bij Saxion.



eerlijkheid, betrouwbaarheid en validiteit van de examens (Suen & Wu, 2006), mogen we aannemen dat de kandidaten die het examen behaalden in de regel geschikt zullen zijn geweest voor hun functie. De combinatie van een hoge selectieratio en valide examens moet ervoor hebben gezorgd dat er maar weinig kandidaten ten onrechte zullen zijn aangenomen. Dat daarmee ook een hoog percentage personen ten onrechte werd afgewezen, was voor de Chinese overheid destijds niet van belang, omdat ze maar relatief weinig ambtenaren nodig hadden. De situatie in Nederland wijkt op dit moment sterk af van de selectieproblematiek in het oude China.

Onze maatschappij heeft op korte termijn behoefte aan meer en beter opgeleide beroepsbeoefenaren. In zo'n situatie is selectie aan de poort alleen maar een geschikt middel als het lage percentage onterecht aangenomen kandidaten niet ten koste gaat van een groot percentage onterecht afgewezen kandidaten. Dat nu trekt een zware wissel op de informatie die gebruikt wordt bij de selectie. Alles staat of valt met de mate van samenhang tussen die informatie en studiesucces.

Die moet zo hoog mogelijk zijn.

Selectie kan dus een probaat middel zijn voor het verhogen van het rendement van opleidingen. Maar men dient zich af te vragen of de informatie die men daarvoor wil gebruiken niet leidt tot een relatief hoog percentage onterecht afgewezen kandidaten. We zetten wat zaken op een rijtje.

Studiesucces

Om succesvol te kunnen zijn bij het volgen van een studie moet een student ruwweg over de volgende kenmerken beschikken:

- A. Voldoende cognitieve capaciteiten;
- B. Kennis en vaardigheden waarvan de beheersing voorwaardelijk is voor de gekozen studie;
- C. Voldoende motivatie.

De aanhoudende discussies over de kwaliteit van het Nederlandse onderwijs ten spijt, mag er nog steeds van worden uitgegaan dat degenen die een diploma hebben dat toegang verleent tot het hoger onderwijs, in ieder geval voldoen aan de onder A genoemde voorwaarde. En, indien sprake is van een juist vakkenpakket, aan de onder B genoemde voorwaarde. Daarmee willen we overigens niet ontkennen dat er sprake is van onaanvaardbaar hoge uitval en onvoldoende rendement, vooral bij studenten met een mbo en havo-diploma (Onderwijsraad, 2009).

Moeilijker ligt het bij de onder C genoemde voorwaarde.

Studiemotivatie is een complex en abstract begrip waar zowel interesse voor een onderwerp, de wil om te presteren, als doorzettingsvermogen onder begrepen worden. Het belang van studiemotivatie wordt in onderwijskringen hoog ingeschat. Het is dan ook niet verwonderlijk dat er regelmatig pogingen ondernomen worden om de studiemotivatie van aankomende eerstejaars studenten vast te stellen. Door het ontbreken van

tests waarmee de studiemotivatie van kandidaten op valide wijze gemeten kan worden, neemt men vaak zijn toevlucht tot andere methodieken, zoals bijvoorbeeld intakegesprekken en motivatiebrieven.

Onbetrouwbare methoden

Enige jaren geleden schreef de testexpert Drenth (2004): "Als voorstander van 'evidence based psychology' rijzen mij de haren te berge als ik lees dat men werkhouding, inzet en doorzettingsvermogen wil gaan beoordelen aan de hand van essays of motivatiebrieven, of op grond van interviews. Dat zijn volstrekt onbetrouwbare, ondeugdelijke en fraudegevoelige methoden, die in een verantwoorde selectie niet thuishoren."

Drenth stelt dat een intakegesprek niet geschikt is bij selectie omdat mensen geen objectieve beoordelaars zijn en zich vaak onbewust laten beïnvloeden door kenmerken die er niet toe doen, zoals uiterlijk en verbale begaafdheid. Wij zijn wat minder pessimistisch dan Drenth. Er zijn best goede intakegesprekken mogelijk, maar alleen als er duidelijke protocollen, meerdere beoordelaars en gestandaardiseerde beoordelingscriteria zijn. Hetzelfde geldt voor het beoordelen van motivatiebrieven. Bovendien moeten beoordelaars worden getraind om de onderlinge overeenstemming verder te verhogen. Wordt dit nagelaten, dan heeft iedere student die niet wordt aangenomen redenen om deze beslissing juridisch aan te vechten.

De maatregelen die noodzakelijk zijn om op basis van intakegesprekken en motivatiebrieven valide conclusies te trekken over de studiemotivatie van aankomende studenten zijn arbeidsintensief, vooral tijdens de uitvoeringsfase. Het is dan ook de vraag of de inzet van dergelijke methoden in termen van kosten en baten zinvol is.

Toelatingstests

De roep om aanvullende tests naast het eindexamen is eveneens een terugkerend fenomeen. We hebben weinig toe te voegen aan de conclusies van wederom Drenth (2004) of Mellenbergh (2005). Drenth stelt onder meer dat de voorspellende waarde of criteriumvaliditeit van toelatingstoetsen relatief gering is. De minst slechte correlaties tussen toetsen en studiesucces (het criterium) worden, aldus Mellenbergh (in Cito 2005, p. 26), gevonden bij instrumenten die 'achter de poort' worden ingezet. Het eerste tentamen is de minst slechte voorspeller en in ieder geval beter dan tests aan de poort. Op zich is de geringe voorspellende waarde van dergelijke instrumenten geen verrassing omdat er in feite al selectie heeft plaatsgevonden. Aankomende studenten hebben immers het mbo, de havo of het vwo doorlopen en hebben het eindexamen van deze opleidingen met goed gevolg afgelegd. Zij vormen dus al een homogene groep. Deze 'restriction of range' leidt er per definitie toe dat toelatingstests een lagere voorspellende waarde hebben dan bij een meer heterogeen samengestelde groep.



Uiteraard is het wel mogelijk voor een hoger onderwijsinstelling om specifiek voor selectie achter de poort een gestandaardiseerde toets te (laten) ontwikkelen en af te nemen om de kennis en vaardigheden die noodzakelijk geacht worden voor bepaalde studieonderdelen vast te stellen. Denk bijvoorbeeld aan de verplichte taal- en rekentoets die eerstejaars pabo-studenten moeten afleggen. Dit zal vaak een goedkoper en in ieder geval objectiever selectiemiddel zijn dan het houden van een intakegesprek of het beoordelen van een motivatiebrief.

University Colleges

Op basis van het voorafgaande is het mogelijk een antwoord te geven op de vraag waarom de University Colleges wél tot een hoog rendement kunnen komen. Bij ons weten is daar nog geen onderzoek naar gedaan. Een tentatieve verklaring zou kunnen liggen in een combinatie van factoren.

Ongemotiveerde kandidaten zullen zich bij deze instellingen bij voorbaat niet aanmelden, vanwege de inspanningen die zij moeten leveren om toegelaten te worden. Maar vooral van belang zal zijn dat er bij deze instellingen sprake is van een hoge selectieratio en studenten die zeer bewust kiezen voor een opleiding. Het moge echter duidelijk zijn dat zich bij de University Colleges onder de afgewezen kandidaten de nodige personen zullen bevinden die de opleiding succesvol zouden hebben afgerond, indien zij wel waren aangenomen.

Conclusies

Het rendement van het hoger onderwijs zal toenemen naarmate sprake is van een hogere selectieratio. Hoe hoger de selectieratio, des te kleiner het aantal onterecht aangenomen kandidaten, maar hoe groter het aantal onterecht afgewezen personen. Hoe hoger de selectieratio, des te onmogelijker zal het worden om de Lissabon doelstelling van minstens 50 procent hoger opgeleiden in de Nederlandse beroepsbevolking te realiseren.

Het inzetten van extra instrumenten naast het eindexamen zal niet leiden tot een sterke verhoging van het rendement.

De minst slechte keuze lijkt het ontwikkelen van gestandaardiseerde toetsen te zijn voor selectie ná de poort, in de vorm van een bindend studieadvies. Dat ligt meer voor de hand, want is aantoonbaar effectiever, zoals Mellenbergh (in Cito, 2005) laat zien. Andere selectiemethoden, zoals het inzetten van intakegesprekken of beoordelen van motivatiebrieven, zijn waarschijnlijk minder effectief en zeker minder (kosten)efficiënt. Er lijken ons andere, effectievere en goedkopere maatregelen te zijn dan selectie aan de poort om het rendement te verhogen. Denk bijvoorbeeld aan het geven van betere voorlichting over de concrete inhoud van opleidingen en het ontwikkelen van bredere bachelors. Betere voorlichting voorkomt teleurstelling en demotivatatie bij, en vervolgens afhaken van, beginnende studenten voor wie de gekozen opleiding toch iets anders bleek dan verwacht. Bredere bachelors bieden studenten de mogelijkheid zich beter te oriënteren op vervolgstudies die hen werkelijk aanspreken en dus motiveren. Onderzoek zou kunnen uitwijzen dat dit daadwerkelijk betere maatregelen zijn. En laten we tot slot nog eens out of the box denken: het rendement van opleidingen valt natuurlijk ook te verhogen door het verzorgen van beter onderwijs in het hbo.

Literatuur

- Cito (2005a), *Schipper mag ik overvaren? Over selectie van aankomende studenten door universiteiten*. Cito Arnhem.
- Drenth, P.J.D. (2004). *Selectie aan de poort werkt niet*. NRC Handelsblad, 08-04-2004.
- Miyazaki, I. *China's Examination Hell: The Civil Service Examinations of Imperial China* vertaald door Conrad Schirokauer. New York: Weatherhill, 1981.
- Onderwijsraad (2009). *De weg naar de hogeschool. Een betere aansluiting tussen mbo en hbo*. Advies. Onderwijsraad: Den Haag.
- Suen, H.K., & Wu, Q.(2006). *The Keju exam system from a psychometric perspective*. In Liu, H.F. (Ed.) *Selected anthology of the International Conference on Imperial Examinations*, Xiamen, China.
- Têng, S. (1943). Chinese Influence on the Western examination system. *Harvard Journal of Asiatic Studies*, 7, 267-312.

