

Reactie op de Wijziging van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek in verband met het toevoegen van loting als selectiemethode voor opleidingen met capaciteitsfixus in het hoger onderwijs

Kitty Cleutjens, Sebastiaan Steenman en Karen Stegers-Jager, 7 november 2020

Naar onze mening is de keuze voor de manier waarop schaarse plekken bij opleidingen in het hoger onderwijs worden verdeeld in het fundament een normatief besluit. Daarmee hoort dat besluit te liggen bij de volksvertegenwoordiging. Toch denken we dat een perspectief op het wetsvoorstel vanuit de bril van de huidige stand van het wetenschappelijk onderzoek naar toegang tot het hoger onderwijs dat besluit kan informeren. De memorie van toelichting steunt op inzichten uit dat onderzoek, maar gebruikt daarbij een heel specifieke uitsnede. Het wetsvoorstel doet daarmee geen recht aan de 'state-of-the-art' inzichten vanuit onderzoek in Nederland en daarbuiten. Daarnaast worden verstrekkende conclusies verbonden aan onderzoek dat zich daarvoor onvoldoende leent. Vanuit onze expertise na jarenlange ervaring met het onderzoek naar toegang en selectie hopen we daarom bij te dragen aan een sterkere en kloppende onderbouwing van het voorstel zoals dat er nu in concept ligt. We zullen dat doen op basis van drie kernpunten in het voorstel, namelijk: het voorkomen van bias in de toelating (of 'kansengelijkheid', zoals het wetsvoorstel dat noemt); de vraag of selectie 'werkt'; en de kosten- en batenanalyse van selectie tegenover loting. Ons perspectief is en blijft daarbij dat van de wetenschapper, en daarmee genuanceerd, maar strikt in het afwijzen van onjuistheden en het trekken van onjuiste conclusies op basis van (een selectie van het beschikbare) onderzoek.

Voorkomen van Bias

Als verwacht effect van de invoering van de regeling decentrale loting staat benoemd dat de kansengelijkheid voor studenten om toegelaten te worden in het hoger onderwijs wordt vergroot.

Dit verwachte effect veronderstelt dat er bij decentrale selectie sprake is van kansenongelijkheid en dat dit bij decentrale loting niet het geval is. Dit beeld willen wij graag nuanceren. Hoewel er inderdaad meldingen zijn van ongewenste bias, is er voldoende bewijs dat er ook selectieprocedures zijn die geen tot weinig ongewenste bijeffecten hebben. Een voorbeeld hiervan is onderzoek naar de selectieprocedure voor de geneeskundeopleiding in Rotterdam, waaruit bleek dat de kans op toelating op basis van extra-curriculaire activiteiten niet werd beïnvloed door het wel of niet hebben van een migratieachtergrond en/of hoogopgeleide ouders (Stegers-Jager, Steyerberg, Lucieer & Themmen, 2015). Ook het grote landelijke onderzoek van ResearchNed uit 2018 – benoemd in de memorie – toonde voor de gehele toelating tot de bachelor geen bias aan op basis van geslacht, leeftijd, sociaaleconomische status, eerste generatie hoger onderwijs, hulp van ouders of school en ouders met opleiding in hetzelfde domein (van den Broek, Mulder, de Korte & Bendig-Jacobs, 2018). Het wel geconstateerde relatief kleine verschil in toelating voor kandidaten met een (niet westerse) migratieachtergrond, hangt mogelijk samen met de relatieve oververtegenwoordiging van deze groep in de kandidatenpool en behoeft nadere studie (Cleutjens & Stegers-Jager, 2020).

Dit laatste raakt aan de andere in de memorie genoemde zorg rondom selectie, die van zelfselectie. Het klopt dat een kleinschalige kwalitatieve studie van het VUmc heeft gesuggereerd dat de huidige selectieprocedures kandidaten voor de bachelor geneeskunde zonder 'medisch netwerk' afschrikt om deel te nemen. Het is echter onbekend of deze kandidaten wel mee gedaan zouden hebben aan een decentrale loting. Daar staat tegenover dat, in overeenstemming met de bevinding van ResearchNed, in de bovengenoemde studie uit Rotterdam werd gevonden dat het percentage kandidaten met een niet-Westerse migratie-achtergrond met 27% veel hoger was dan het percentage scholieren met een niet-Westerse achtergrond dat in datzelfde jaar het vwo afrondde met het juiste profiel (8%). De laatste jaren is het percentage eerstejaars studenten met een migratieachtergrond bij geneeskunde in Rotterdam zelfs gestegen naar zo'n 35%. De bevindingen uit Rotterdam staan niet op zich, ook in de gehele kandidatenpool voor toelating tot de bachelor geneeskunde is een relatieve oververtegenwoordiging van kandidaten met een migratieachtergrond te zien. De invloed van zelfselectie en van verschillende selectiemethoden op de diversiteit van de studentenpopulatie wordt momenteel bij verschillende opleidingen en instellingen onderzocht. De op dit moment beschikbare data tonen in elk geval aan dat er geen één-op-één relatie is tussen de selectiviteit van opleidingen en zelfselectie door studenten.

Tot slot is het de vraag of gewogen loting de oplossing is voor het probleem van kansenongelijkheid. Het lijkt naïef om te denken dat hulp van ouders, dure bijlessen en examentrainingen géén invloed hebben op de hoogte van de cijfers op het vwo en al eerder op het schooladvies en de eindtoetsscores op de basisschool en in de brugklas. Kortom als we gelijke kansen tot toelating willen bieden ongeacht achtergrond, dan is ongewogen loting de enige optie. Kansengelijkheid vraagt immers om een instrument dat puur op kans is gebaseerd. Die optie maakt het echter wel onmogelijk om kandidaten toe te laten tot opleidingen die daarvoor het

meest geschikt zijn, waar zij het meest kunnen leren en op basis waarvan zij uiteindelijk de meeste meerwaarde voor de samenleving kunnen hebben.

Werkt selectie?

Het antwoord op de vraag of selectie werkt in het selecteren van de juiste kandidaten, kandidaten die 'later' succesvoller zijn, is zowel erg complex als bijzonder simpel. Het simpele antwoord is dat het onderzoek laat zien dat goede selectie werkt en slechte selectie niet. Gelukkig is de stand van de wetenschap inmiddels verder dan dat, en is de vraag wat 'goede' selectie is veel minder een 'black box' dan de memorie suggereert. Er is dan ook geen sprake van tegenstrijdig bewijs, maar wel van een genuanceerd beeld over verschillende selectie-instrumenten en welke soorten van succes zij kunnen voorspellen. Wat het beeld nog complexer maakt is precies het uitgangspunt van de Wet Kwaliteit in Verscheidenheid, namelijk dat wat een goed instrument is voor de selectie afhangt van wat er in een opleiding gebeurt (zie ook Steenman, 2020). Als een opleiding alleen kennisreproductie en begrip toetst, dan zijn havo of vwo cijfers de beste voorspellers van succes in de opleiding; als een breder palet aan vaardigheden belangrijk is, zoals kritische reflectie of communicatie, dan zijn andere instrumenten bij de toegang ook noodzakelijk (Schreurs et al., 2018; Steenman, 2018; Steenman, Bakker & Van Tartwijk, 2016).

Dat idee van 'alignment' van selectie (Schreurs, 2020; Steenman 2018) met wat er in de opleiding gebeurt en wordt getoetst is eveneens een belangrijke verklaring voor waarom andere onderzoeken, zoals het promotieonderzoek van Schripsema (2017) dat wordt aangehaald in de memorie, laten zien dat selectie niet zou werken. Als instrumenten gericht zijn op het voorspellen van vaardigheden die in de opleiding niet getoetst worden, dan zullen die ook de resultaten van studenten niet voorspellen. Er is dan ook veel onderzoek in de Nederlandse context, waaronder meerdere proefschriften (bijvoorbeeld die van Susan Niessen (2018), Louise Urlings-Strop (2018) en Marieke de Visser (2018)) die aantonen dat selectie-instrumenten die 'work samples' (elementen die ook in de opleiding zelf aan de orde komen) als uitgangspunt hebben een goede voorspeller zijn van studiesucces in het hoger onderwijs.

Een andere verklaring voor het niet werken van selectie is dat wanneer instrumenten verkeerd worden gebruikt, zij niet betrouwbaar of valide meten. Er is bijvoorbeeld veel bewijs dat een open gesprek geen betrouwbaar instrument is (Dana, Dawes & Peterson, 2013), maar ook dat dat voor een gestructureerd interview, mits juist ingezet, een ander verhaal is (Hartwell, Johnson & Posthuma, 2019; Wiesner & Cronshaw, 1988). Zo geldt iets vergelijkbaars voor alle mogelijke instrumenten. Alleen in Nederland zien we nu en dan dat dit verhaal leidt tot het willen opgeven van selectie als instrument, internationaal is er een uitgebreide en genuanceerde discussie over de voorspellende waarde van instrumenten, maar wordt selectie breed gezien als een goede manier om plaatsen te verdelen (zie bijvoorbeeld Sternberg 2016).

Kosten en baten

In de memorie van toelichting wordt uitgebreid ingegaan op de lasten van selectieprocedures en decentrale loting. Door enkel te focussen op de directe uitvoeringskosten wordt ten onrechte de indruk gewekt dat herinvoering van loting tot een forse besparing leidt. Het klopt inderdaad dat het uitvoeren van een decentrale loting an sich goedkoper is dan het uitvoeren van een zorgvuldige selectie procedure. Goedkoop in de uitvoering blijkt echter op termijn duurkoop te kunnen zijn. In empirisch onderzoek zijn de kosten en opbrengsten van decentrale selectie middels een 'constructively aligned' selectieprocedure met meerdere toetsen vergeleken met de kosten en opbrengsten van een centraal uitgevoerde gewogen loting. Daarbij zijn kosten en opbrengsten gedurende de gehele bacheloropleiding meegenomen. Dit onderzoek wijst duidelijk uit dat de uitgebreide selectieprocedure kosteneffectief is ten opzichte van de voor de opleiding "gratis" lotingsprocedure (Schreurs, Cleland, Muijtjens, Oude Egbrink & Cleutjens, 2018). Voor de 3 jaargangen waarbij toelating middels beide procedures parallel werd toegepast bedroeg het verschil gemiddeld € 68.000 per cohort studenten in het voordeel van selectie.

Literatuur

- van den Broek, A, Mulder, J, de Korte, K, Bendig-Jacobs, J, van Essen, M. (2018). *Numerus fixus, selectie en kansengelijkheid in het wetenschappelijk onderwijs*. Gepubliceerd in juni 2018 en digitaal beschikbaar via <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2018/06/01/selectie-bij-opleidingen-met-een-numerus-fixus-en-de-toegankelijkheid-van-het-hoger-onderwijs>
- Cleutjens K., & Stegers-Jager K. (2020). Decentrale selectie is zo slecht nog niet. *Medisch Contact*. 34/35, 36-37.

- Dana, J., Dawes, R., & Peterson, N. (2013). Belief in the unstructured interview: The persistence of an illusion. *Judgement and Decision Making*, 8(5), 512-520.
- Hartwell, C. J., Johnson, C. D., & Posthuma, R. A. (2019). Are we asking the right questions? Predictive validity comparison of four structured interview question types. *Journal of Business Research*, 100, 122-129.
- Niessen, A. S. M. (2018). *New rules, new tools: Predicting academic achievement in college admissions*. Groningen: Rijksuniversiteit Groningen.
- Schreurs, S., Cleutjens, K. B., Muijtjens, A. M., Cleland, J., & Oude Egbrink, M. G. (2018). Selection into medicine: the predictive validity of an outcome-based procedure. *BMC medical education*, 18(1), 214.
- Schreurs, S., Cleland, J., Muijtjens, A. M., Oude Egbrink, M. G., & Cleutjens, K. (2018). Does selection pay off? A cost-benefit comparison of medical school selection and lottery systems. *Medical education*, 52(12), 1240-1248.
- Schreurs, S. (2020). *Selection for medical school: The quest for validity*. Maastricht: Universiteit Maastricht.
- Schripsema, N. R. (2017). *Medical student selection: Effects of different admissions processes*, Groningen: Rijksuniversiteit Groningen.
- Steenman, S. (2018). *Alignment of admission: an exploration and analysis of the links between learning objectives and selective admission to programmes in higher education*. Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Steenman, S. (2020). Anticiperen op het juiste mooie weer: Wat moet een goede selectie voorspellen? *Th&ma Hoger Onderwijs*, 27(3), 40-44.
- Steenman, S., Bakker, W. E., & van Tartwijk, J. W. F. (2016). Predicting Different Grades in Different Ways for Selective Admission: Disentangling the First-Year Grade Point Average. *Studies in Higher Education*, 41(8), 1408-1423.
- Stegers-Jager, K. M., Steyerberg, E. W., Lucieer, S. M., & Themmen A. P. N. (2015). Ethnic and social disparities in performance on medical school selection criteria. *Medical Education* 49(1), 124-33.
- Sternberg, R. J. (2018). *What universities can be: A new model for preparing students for active concerned citizenship and ethical leadership*. Ithaca: Cornell University Press.
- Urlings-Strop, L. (2018). *Developing a Tool for Selection for Medical School: A search for academic and non-academic parameters to predict future medical school performance*. Rotterdam: Erasmus Universiteit Rotterdam
- Visser, M. D. (2018). *Curriculum sample selection for entry to medical school*. Nijmegen: Radboud Universiteit Nijmegen.
- Wiesner, W. H., & Cronshaw, S. F. (1988). A meta-analytic investigation of the impact of interview format and degree of structure on the validity of the employment interview. *Journal of Occupational Psychology*, 61(4), 275-290.