

Samenvatting van het Evaluatieonderzoek naar de invoering van Major-minor.

Deel 2: UT-medewerkers over invoering van Major-minor in het UT-onderwijs

ITBE, november 2003. Auteur: drs. W.D.J. Vlas

Inleiding

In januari 2003 is een evaluatief onderzoek gestart naar de invoering van Major-minor aan de Universiteit Twente. De Stuurgroep Major-minor en de CCO (Centrale Commissie Onderwijs) hebben het CvB (College van Bestuur) geadviseerd dit onderzoek te laten uitvoeren. Opdrachtgever is het College van Bestuur en uitvoerden instantie is de Dienst Informatietechnologie, Bibliotheek en Educatie (ITBE). Uitgangspunt voor de opzet van het onderzoek vormde de notitie "Evaluatie van het Major-minorconcept" (dec. 2002, kenmerk DO 02.0771/mb) van de Stuurgroep MM.

In deze samenvatting worden per onderzoeksdoelgroep (opleidingsdirecteuren, minorcoördinatoren, docenten en BOZ's) de onderzoeksresultaten sec (verkort, maar niet concluderend) beschreven. Voorafgaand dient opgemerkt te worden dat in een samenvatting uiteraard de nodige nuances verloren gaan en niet alle informatie, die op zich wel informatief en relevant kan zijn bijvoorbeeld met het oog op verbeteringsvoorstellen, aan de orde komt. Tevens geldt dat alle mitsen en maren betreffende het onderzoek, zoals moment van afname van de enquête (vroeg in het implementatietraject van Major-minor) en in het rapport gemaakte opmerkingen betreffende de responsgroep en opmerkingen betreffende de wijze van interpretatie van bepaalde antwoorden, van kracht blijven.

Samenvatting voor de onderzoeksdoelgroep opleidingsdirecteuren

Responsgroep

Alle opleidingsdirecteuren zijn benaderd om de vragenlijst, desgewenst tezamen met hun opleidingscoördinator, in te vullen. De volgende acht opleidingen zijn in het onderzoek vertegenwoordigd: Technische Natuurkunde, Elektrotechniek, Chemische Technologie, Civiele Techniek, Werktuigbouwkunde, Telematica, Toegepaste Onderwijskunde, Toegepaste Communicatiewetenschap. Voor de opleidingen Industrieel Ontwerpen en Technische Bedrijfskunde zijn de vragenlijsten voor een beperkt deel ingevuld.

Hoe kijken de opleidingsdirecteuren aan tegen het Major-minorconcept; de nagestreefde doelstellingen en de uitwerking van het concept in de praktijk o.a. wat betreft de paradigmashift en het aanbod aan keuzemogelijkheden?

Volgens zes van de tien respondenten heeft de minor meerwaarde voor de eigen studenten. Deze meerwaarde komt voort uit de 'verbreding' voor de studenten en het kunnen kiezen van een samenhangend vakkenpakket. Door drie van deze zes wordt opgemerkt dat 'verbreding' ook op andere wijze bereikt kan worden dan via het huidige minorsysteem. Van de overige vier respondenten (van het totaal van tien), heeft één de vraag niet beantwoord, geven twee aan dat het volgen van een minor wel waarde heeft, maar dat het niet zeker is of dit MEERwaarde is en merkt één opleidingsdirecteur op dat het in zijn opleiding niet nodig is omdat er al sprake is van een combinatie van techniek en bedrijfskunde. Geen van de opleidingsdirecteuren ziet het volgen van een minor als tijdverspilling voor de studenten.

Met de invoering van Major-minor werden (en worden nog steeds) bepaalde doelstellingen nagestreefd. De meerderheid van de respondenten blijkt vooral belang te hechten aan: academische vorming van de studenten, grotere aantrekkingskracht van de opleiding(en), grotere keuzevrijheid voor de student, vergroting van de flexibiliteit van het studiepad en gerichte voorbereiding op het mastertraject.

Wat betreft de uitwerking van het Major-minorconcept, geldt dat vijf van de respondenten niet van mening zijn dat een paradigmashift verplicht moet worden gesteld. Zij zijn respectievelijk van mening dat verplichting niet werkt, het strijdig is met de keuzevrijheid van de student, dat de UT niet voorschrijvend moet zijn, een minor in een ander domein onvoldoende voorwaarde biedt voor een paradigmashift of dat dit niet op gaat voor inter/multidisciplinaire opleidingen. De drie opleidingsdirecteuren die wel van mening zijn dat een paradigmashift verplicht zou moeten worden gesteld, geven respectievelijk aan dat een paradigmashift goed is voor de student en dat je het daarom als opleiding ook mag voorschrijven en dat zonder verplichting het principe van een keuze buiten je eigen vakgebied “verwaterd” of niet gerealiseerd wordt.

Wat betreft het huidige aanbod aan keuzemogelijkheden, vinden de meeste respondenten het keuzeaanbod eerder te groot, dan goed of te beperkt. In de toelichtingen wordt opgemerkt dat het aanbod om efficiencyredenen verkleind zou moeten worden en dat - gezien het keuzepatroon van de studenten - een aanbod van zes gestructureerde minorpakketten voldoende is, indien daarnaast de keuze voor individuele minors blijft bestaan. Eén opleidingsdirecteur wil een beperking tot 15 themaminors. Enkele respondenten geven aan dat de mogelijkheid van een keuze voor een individuele (of ‘vrije’) minor duidelijker naar voren moet worden gebracht. Ook aan de hand van een andere vraag komt naar voren dat een redelijk deel van de respondenten vindt dat de keuze van een individuele minor gestimuleerd moet worden. Het zelf nadenken over de keuze wordt als een belangrijke functie gezien en dat geldt zeker als het om een buitenlandse studie gaat.

Als nieuwe onderwerpen voor toekomstige minors worden alleen “vreemde talen” genoemd.

Mag de vrije keuze van de studenten in bepaalde situaties ook ingeperkt worden? Van de acht respondenten die de vraag beantwoord hebben, geven drie aan dat inperking in geen geval mag. De overige vijf vinden dat dit is toegestaan indien studenten een masteropleiding bij een andere opleiding aan de UT willen volgen. Eén van deze vijf geeft aan vindt dat hij voor ruime keuze is waaraan geen andere dan niveau(kwaliteits-)eisen gesteld dienen te worden.

Welke (meer)waarde hebben de minors? Vervullen de minors de beoogde doelstellingen en leveren ze bijdragen aan de academische vorming en de voorbereiding op de arbeidsmarkt?

Aan enkele doelstellingen waar belang aan wordt gehecht, zoals een grotere aantrekkingskracht van de opleiding(en), vergroting van de flexibiliteit van het studiep pad en gerichte voorbereiding op het mastertraject, blijken de minors volgens de meeste respondenten niet of nauwelijks bij te dragen. De discrepantie is voor de doelstelling “academische vorming van de studenten” en “grotere keuzevrijheid voor de student” iets kleiner; de minors dragen hier volgens de respondenten relatief gezien nog het meest bij.

In relatie tot flexibiliteit geldt dat de meeste opleidingsdirecteuren denken dat de minor voor een student lastig is in te plannen in de persoonlijke studieplanning.

Welke kenniscomponenten en welke vaardigheden zouden volgens de opleidingsdirecteuren via de minors geleerd of geoefend dienen te worden? Volgens de opleidingsdirecteuren zou de minor met name dienen bij te dragen aan een paradigmashift - in de zin van het verdiepen in een ander vakgebied, andere gezichtspunten verwerven, bredere kijk op de wetenschap ontwikkelen – en aan reflectieve en sociale vaardigheden. De minor hoeft geen of nauwelijks een rol te spelen bij het aanleren en oefenen van mondelinge of schriftelijke vaardigheden en de oriëntatie op de arbeidsmarkt en het latere functioneren als beroepsbeoefenaar.

De meeste opleidingsdirecteuren (n=6) zijn “enigszins” van mening dat de vaardigheden die de student leert of oefent en kennis die hij/zij opdoet bij een minor van nut is voor zijn/haar verdere studieprogramma. Twee opleidingsdirecteuren denken “enigszins” en één gelooft zeker dat een deel van de academische vaardigheden die in de minor aan bod komen, niet in de rest van het programma aan bod komen, terwijl vijf denken dat dit zeker niet het geval is.

De meeste opleidingsdirecteuren (n=6) zijn “enigszins” van mening dat de vaardigheden die de student leert of oefent en kennis die hij/zij opdoet bij een minor van nut is voor zijn/haar verdere studieprogramma. Twee opleidingsdirecteuren denken “enigszins” en één gelooft

zeker dat een deel van de academische vaardigheden die in de minor aan bod komen, niet in de rest van het programma aan bod komen, terwijl vijf denken dat dit zeker niet het geval is.

Bij een vergelijking tussen studenten die aan de UT studeren met studenten die elders studeren komt naar voren dat de meeste opleidingsdirecteuren wel "enigszins" van mening zijn dat de studenten, door het volgen van een minor, een bredere kijk op wetenschap(sbeoefening) hebben gekregen. Maar het merendeel is het niet eens met de stelling dat studenten die een minor hebben gevolgd betere kansen hebben op het verkrijgen van een baan of dat ze beter voorbereid zijn op de arbeidsmarkt.

Ten aanzien van de stelling dat studenten die een vergelijkbare studie hebben gevolgd zonder minor, op hun studiegebied inhoudelijk beter zijn (dan studenten die wel een deel van hun tijd aan een minor besteed hebben) zijn de meningen verdeeld.

Welke (neven)effecten heeft de invoering van Major-minor (gehad) op het studiegedrag en studieresultaten van studenten?

Of de studenten meer of minder dan het vastgestelde aantal beschikbare uren aan de minor hebben besteed, daarvan hebben drie respondenten geen beeld. Twee opleidingsdirecteuren denken dat de studenten in het algemeen ongeveer evenveel tijd als voorgeschreven is aan de minor besteden en drie opleidingsdirecteuren denken dat de studenten minder tijd dan voorgeschreven aan de minor besteden.

Twee opleidingsdirecteuren denken dat het volgen van een minor elders (bij een ander vakgebied of instelling) in negatieve zin effect heeft gehad op de *studieresultaten* voor de Majorvakken, vijf denken van niet en één denkt "waarschijnlijk van niet, maar geen idee".

Twee respondenten zijn van mening dat het volgen van een minor (elders) voor de studenten van de eigen opleiding effect heeft gehad op het *studietempo* voor de overige (parallel geplande Major-)vakken binnen de eigen opleiding en zes denken van niet.

Wat betreft het effect van het volgen van een minor op de algehele *studiemotivatie*, geldt dat twee opleidingsdirecteuren zeggen dat hierover geen algemene uitspraak mogelijk is (de minorervaringen zijn te individueel en divers). Eén respondent denkt dat het gaat om een effect in positieve zin ("Studenten zeggen dat ze nu beter weten hoe leuk de opleiding (major) is en hoe goed ze zijn.") en vijf respondenten geven aan dat het geen effect heeft gehad op de algehele studiemotivatie, waarvan drie de keuze wat nuanceren door respectievelijk aan te geven: "Nog niet geëvalueerd."; "Positief als de student de voorkeurskeuze gehonoreerd kreeg, met name de internationale minors en het volgen van vakken bij buitenlandse universiteiten; negatief als men weer eens geconfronteerd werd met beroerd georganiseerd of gegeven onderwijs."; "Beetje in positieve zin (het vervangt immers nogal willekeurige WM pakket)."

Zeven opleidingsdirecteuren zijn het "enigszins eens" met de stelling dat een minor het studieprogramma leuker maakt. De meeste opleidingsdirecteuren zijn het ook "enigszins eens" met de stelling dat studenten het leuk vinden om met studenten van verschillende studierichtingen een minor te volgen.

Welke effecten heeft de invoering op de onderwijskundige ontwikkelingen?

Volgens vier opleidingsdirecteuren is er geen stimulans (niet positief en niet negatief) van Major-minor voor de onderwijskundige ontwikkelingen uitgegaan. Twee geven aan dat er een positieve stimulans van Major-minor is uitgegaan, terwijl drie een tegenovergestelde mening hebben. Twee geven aan dat er een positieve stimulans van Major-minor is uitgegaan, doordat voor Majorprogramma's duidelijke profielen zijn opgesteld met veel keuzemogelijkheden, er voor de minorprogramma's bewust ruimte moest worden geschapen voor verbreding buiten de discipline en de procesgang binnen de opleiding eenvoudiger is geworden omdat de discussie hierover goed te kanaliseren was en omdat dat de Major-minorgelden een positieve bijdrage hebben geleverd aan onderwijsontwikkeling.

Drie vinden eerder sprake van een negatieve stimulans omdat er een enorme beperking is door een rigide systeem, de structuur van Major-minor heeft geleid tot een curriculum dat vol zit met roosterproblemen, omdat ondanks inhoudelijke tevredenheid over de opzet van het Major-minorcurriculum bij een opleiding, de werking daarvan zeer negatief gebleken is, en omdat echte vernieuwingen op gebied van ontwerp- en onderzoeksvaardigheden in de ijskast zijn gezet en MDOO- en WTM-onderwijs hierdoor gesneuveld zijn.

Hoe is het invoeringsproces verlopen? Zijn er problemen en knelpunten opgetreden? Welke verbeteringen zijn er wenselijk en mogelijk? Worden er meer of andere problemen verwacht in de nieuwe Bachelor-master-situatie en zijn daar al oplossingen voor aan te geven?

Aan de hand van een aantal beschreven aspecten betreffende het ontwikkel- en invoeringsproces van de minors, is dit punt onderzocht. Om precies te weten welke knelpunten en problemen er zijn opgetreden en welke verbeteringen er worden voorgesteld, wordt verwezen naar het betreffende deelrapport. Ieder van de afzonderlijke punten bevat relevante informatie ten behoeve van mogelijke verbeterpunten en suggesties voor verbeteringen. In deze samenvatting worden alleen die punten aangegeven waar drie of meer opleidingsdirecteuren voor hebben aangegeven knelpunten of problemen te hebben ondervonden.

- Het vinden van (geschikte) docenten om de minor(s) te ontwikkelen. In de toelichtingen wordt aangegeven dat het voor de docenten te ver van het eigen gebied af staat, het vanwege kleine groepen niet rendabel is en er een enorme werkdruk/onderbezetting is. De suggestie wordt gedaan om expertise in te huren vanuit een andere universiteit.
- Het aantal deelnemers. In de toelichtingen wordt aangegeven dat te weinig deelnemers een probleem vormen (nadelig voor effectiviteit en efficiëntie) of dat dit alleen kan indien minimale overhead wordt gevraagd of dat het een probleem kan vormen als er te veel deelnemers zijn, omdat er maar plaats is voor een bepaald aantal.
- De procedures en processen en de uitvoering daarvan voor inschrijving en cijfers (administratieve procedures en processen). In de toelichtingen wordt opgemerkt dat "minors ten onder gaan aan procedures", bepaalde minors wat betreft inschrijving en afhandeling problemen opleverden, het makkelijker is bij weinig deelnemers iets ad hoc te regelen. De suggestie wordt gegeven het minoronderwijs net als andere toelevering te zien en pas bij de cijferlijst op het einde een kopje "minor" boven de minorvakken te zetten.
- De werkdruk voor betrokken docenten. Aangegeven wordt dat het er allemaal bij komt (en met het huidige financieringsmodel te weinig oplevert), werkdruk een structureel probleem is bij de ontwikkeling van nieuw onderwijs, er sprake is van capaciteitsproblemen en het UT-aanbod hierdoor verder versnipperd is wat betreft zowel ontwikkeltijd als uitvoeringstijd, zonder dat er inkomsten (voor de extra uitvoeringstijd) tegenover staan.
- De werkdruk voor leidinggevendenden/management. Aangegeven wordt dat er duidelijke belasting is geweest met veel extra werkdruk, de bureaucratie (rond accreditatie e.d.) een probleem vormt, het weer omgooien en aanpassen van curricula en het overwinnen van weerstanden binnen de faculteit hieraan bijdragen en dat het moeilijk is om studenten en medewerkers te motiveren voor minors. Ter suggestie wordt opgemerkt dat extra werkdruk wel aanvaardbaar is als het een duidelijk doel dient en progressie zichtbaar is, maar dat het maar gedoseerd gevraagd kan worden.
- De werkdruk voor onderwijsondersteunend personeel. Volgens de opleidingsdirecteuren die knelpunten ondervonden hebben op dit gebied, wordt de technische staf extra belast, komen er veel meer vragen van studenten en zijn er meer door studenten gesignaleerde problemen, is er extra werklust en wordt het personeel overstelpt door e-mails van de projectleider Major-minor.
- Financiële consequenties. Opgemerkt wordt dat de uitvoeringskosten niet opwegen tegen de inkomsten, de betaling achter de "effort" aanloopt en er extra kosten zijn.

De studenten van alle betreffende opleidingen hebben een minor gevolgd bij een andere opleiding of een individuele minor gekozen. Ook deze kant van het invoeringstraject kan tot problemen of knelpunten hebben geleid of neveneffecten hebben gehad voor de eigen opleiding. Via een aantal specifieke vragen is dit onderzocht. In deze samenvatting worden alleen die punten aangegeven waarvoor drie of meer opleidingsdirecteuren hebben aangegeven knelpunten of problemen te hebben ondervonden.

- De procedures en processen en de uitvoering daarvan voor inschrijving en cijfers (administratieve procedures en processen) voor de studenten van de eigen opleiding. In de toelichtingen wordt aangegeven dat de docenten van minors soms slecht bereikbaar blijken te zijn en traag in terugkoppelen en dat er een geheel nieuw Majorprogramma moest worden gemaakt om ruimte te creëren.

- De verroosting van de minor elders. Volgens de toelichtingen wordt er te veel tijd vastgelegd in het rooster voor de minor en hielden bepaalde opleidingen zich niet aan de roosterafspraken.
- De ervaren werkdruk voor BOZ/administratief personeel. Zes opleidingsdirecteuren geven aan dat er op dit gebied problemen zijn opgetreden. Twee geven in een toelichting respectievelijk aan dat het verkrijgen van cijfers soms te lang duurt en de werkdruk voor BOZ door de minors met ongeveer 150 uur/jaar is toegenomen.

Totaaloordeel invoeringstraject

De opleidingsdirecteuren is gevraagd een totaaloordeel uit te spreken over de wijze waarop het invoeringstraject voor het UT-brede Major-minorconcept is verlopen. Van de acht die de vraag hebben beantwoord, vinden twee dat het proces “redelijk goed” verlopen is, eveneens twee respondenten vinden het proces “redelijk slecht” verlopen en één vindt dat het “zeer slecht” verlopen is. De overige drie respondenten hebben geantwoord met “neutraal”.

De volgende ter toelichtingen zijn gegeven (alleen gegeven bij “neutraal” en “slecht”):

- “Te veel bureaucratie. Het heeft geen enkele zin om elkaar de maat te nemen met ingewikkelde validatie en accreditatieprocedures, etc. Naar de buitenwacht is het effect hiervan nihil en het is bovendien veel te duur. De kwaliteitszorg van de minors kan en moet veel eenvoudiger.”
- “Moeilijk om hier antwoord op te geven omdat het traject bij TCW redelijk tot goed verlopen is, maar je er voor de gehele instelling vraagtekens bij kunt zetten. Reflecterend: de Major-minorgelden zijn gebruikt als breekijzer om het concept doorgang te laten vinden. De financiële middelen waren veel te ruim. Ik was er bij en keek er naar, eigenlijk niet goed.”
- “Er is te veel uitgegaan van een uniform concept voor alle opleidingen, waarbij het kiezen van een minor (middel) verplicht geworden is, waarbij de vorming van de student (het doel) naar de achtergrond geschoven is. Dit laat onverlet dat verschillende mensen (Stuurgroep) er keihard aan getrokken hebben. Volgens mij was het goede basisconcept (flexibilisering) met de verkeerde uitwerking (minor is voor iedereen is verplicht) of op het verkeerde moment (na verbreding vwo en na BaMa).”
- “Het in totaal buitengewoon veel tijd heeft gekost.”
- “In de master paste het vrij goed, ineens overhevelen naar bachelor heeft grote problemen in het curriculum gegeven. Bovendien waren de minors voor masterniveau ontwikkeld en bedoeld.”

Bachelor-master en Major-minor

De opleidingsdirecteuren zijn gevraagd of ze verwachten dat door de invoering van Bachelor-master er meer, minder of andersoortige problemen zullen optreden. Drie opleidingsdirecteuren verwachten ongeveer evenveel en gelijksoortige problemen en vier meer problemen. In de toelichtingen geven zij aan dat ze minder flexibiliteit en een grotere belasting van de organisatie verwachten door een driejarig in plaats van een vierjarig traject en verwachten dat er meer problemen komen doordat de accreditatie van de bacheloropleidingen extra eisen aan het programma stelt.

Terugkijkend op het gehele invoeringsproces, wat is het totaaloordeel ten aanzien van Major-minor voor de UT en welke alternatieven ziet men voor het huidige systeem?

Voor- en nadelen tegen elkaar afwegend, vinden twee opleidingsdirecteuren dat de voordelen groter zijn dan de nadelen en zes respondenten zijn van mening dat de nadelen groter zijn dan de voordelen. De laatstgenoemde groep ziet vooral als nadeel dat de vrijheid voor de inrichting van het studieprogramma te beperkt is en de bureaucratie te groot, er sprake is van logistieke complexiteit omdat er geen UT-breed roosterstramien bestaat en het feit dat de minors niet nodig zijn omdat het curriculum al de doelen dekt.

Driekwart van de responsgroep denkt dat er betere alternatieven zijn. De volgende suggesties zijn gedaan:

- “Een minder betuttelend systeem dan nu met de minors.”
- “Brede bachelorprogramma's waarbij minorvakken zijn ingeweven in keuzeprofielen
- “Flexibele studieraden.”
- “Vrije invulling al of niet met een stage.”

- “1. Vrije keuzeruimte die de student ook buiten de eigen opleiding mag invullen 2. Inbouwen van multidisciplinaire opdrachten in het curriculum 3. Organiseren van een systematisch aanbod voor het volgen van onderwijs in het buitenland 4. Een verplicht verbredend aanbod op het gebied van filosofie en ethiek.”
- “Major-minor is achteraf gezien fout gegaan toen men de kant op ging van voorgestructureerde pakketten aanbieden. Geef studenten wel de ruimte om zelf een aantal studieonderdelen te kiezen met de verplichting dat te beargumenteren. Een minor zou mogen, maar stel het niet verplicht en er geen andere eisen aan dan ‘derdejaars niveau’. En dat is nu vaak niet gerealiseerd!”

Aan de hand van een stelling is onderzocht of de opleidingsdirecteuren keuzevakken binnen het eigen studiegebied van de student (Major) een beter alternatief vinden. De stelling luidde: “De student heeft meer aan keuzevakken binnen het eigen studiegebied dan een minor”. De meningen zijn duidelijk verdeeld, waarbij wel iets meer het eerder oneens dan eens zijn met de mening dat Majorkeuzevakken de student meer bieden dan een minor.

Samenvatting voor de onderzoeksdoelgroep minorcoördinatoren

Responsgroep

Alle minorcoördinatoren (van 37 minors) zijn benaderd. De uiteindelijke responsgroep bestond uit 14 minorcoördinatoren. De meeste opleidingen zijn in het onderzoek door een minorcoördinator vertegenwoordigd, uitzondering hierop vormen: TCW, TEL, WB, IO (maar nog maar onlangs gestart), PSY (eveneens onlangs gestart, de opleidingsminor Psychologie valt nu nog onder penvoerderschap van TCW) en WWTS. TBK is vertegenwoordigd via de coördinator van een minor die wordt aangeboden door de Technology and Development Group (TDG).

De volgende minors zijn vertegenwoordigd: Chemische Technologie, Civiele Techniek, Internationaal Management, Financial Engineering, ICT & Maatschappij, Kunst, Media & Technologie, Europese Studies, Imaging, Nanotechnologie, Kennisoverdracht in Bedrijfs- en Onderwijsituaties, Informatica, Toegepaste Onderwijskunde, Biomedische Technologie en Recht in Maatschappij en Bedrijf.

Gezien deze vertegenwoordiging, dient bij de interpretatie van onderstaande resultaten er rekening mee gehouden te worden dat niet alle opleidingen en lang niet alle minors vertegenwoordigd zijn en dat de conclusies bij de meeste vragen gebaseerd zijn op de antwoorden van hooguit veertien personen.

Hoe kijken de minorcoördinatoren aan tegen het Major-minorconcept; de nagestreefde doelstellingen en de uitwerking van het concept in de praktijk, met name wat betreft de paradigmashift?

Volgens elf respondenten heeft de minor meerwaarde voor de studenten. Deze meerwaarde komt voort uit de ‘verbreding’ voor de studenten - het kennismaken met een andere discipline en andere methoden en zienswijze of het verbreden van de geografische, culturele en praktische horizon – het kunnen kiezen van een coherent ‘onderwijspakket’ en het opvangen van in iedere opleiding aanwezige lacunes in de (Major)opleiding. Door twee respondenten die vinden dat de minor geen meerwaarde heeft, wordt respectievelijk opgemerkt dat de minor ten koste gaat van de toch al versnipperde inhoud en het voor een brede en multidisciplinaire opleiding niet nodig is.

Het merendeel van de responsgroep is niet van mening dat het volgen van een minor tijdverspilling is voor de studenten.

Wat betreft de met het Major-minorstelsel nagestreefde doelstellingen, hecht de meerderheid vooral veel belang aan academische vorming van de studenten en grotere aantrekkingskracht van de opleiding(en). Meer samenhang met het onderwijs buiten de discipline wordt door een aantal respondenten als “niet belangrijk” beschouwd, maar ook daarvoor geldt dat de meerderheid het op zijn minst als “tamelijk belangrijk” beschouwt. De overige opties (grotere keuzevrijheid voor de student, vergroting van de flexibiliteit van het studiepad, betere mogelijkheden voor voorbereiding op de arbeidsmarkt) worden over het algemeen genomen op zijn minst als “tamelijk belangrijk” beschouwd, al vinden ook steeds twee of drie personen het “onbelangrijk”.

Vier respondenten zijn van mening dat een paradigmashift verplicht moet worden gesteld, acht vinden dat dit niet zou moeten en één persoon heeft beide opties aangegeven (n=13).

De coördinatoren die positief zijn wat betreft een verplichte paradigmashift, zien dit als onderdeel van de academische vaardigheden, zeker als het de verwevenheid tussen technische en niet-technische opleidingen betreft, dient wel nagegaan te worden wat een paradigmashift in de praktijk betekent. Eén persoon merkt op dat aanbevelen en de student zelf hierover laten beslissen beter zou zijn dan verplicht stellen.

De minorcoördinatoren die niet vinden dat een paradigmashift verplicht zou moeten worden gesteld, zijn respectievelijk van mening dat de studenten keuzevrijheid dienen te hebben, er bij het huidige Major-minorsysteem geen sprake is van een paradigmashift of dat dat discutabel is en dat er flexibelere en betere opties voor verbreding bestaan (binnen het kader van de eigen opleiding).

Welke (meer)waarde hebben de minors? Vervullen de minors de beoogde doelstellingen en leveren ze bijdragen aan de academische vorming en de voorbereiding op de arbeidsmarkt?

Major-minor draagt volgens de respondenten relatief gezien nog het meest bij aan grotere keuzevrijheid voor de student en academische vorming, aspecten waaraan ook waarde wordt gehecht. Aan een grotere aantrekkingskracht voor de opleiding(en) draagt Major-minor minder bij, terwijl dit voor de meerderheid wel een belangrijke doelstelling is. Discrepantie is er ook wat betreft de doelstelling “gerichte voorbereiding op het mastertraject”, waar vrijwel iedereen belang aan hecht, maar waar Major-minor volgens acht respondenten niet of nauwelijks een bijdrage aan levert. Vijf personen denken dat Major-minor niet bijdraagt aan betere mogelijkheden voor voorbereiding op de arbeidsmarkt, terwijl bijna 80% dit op zijn minst een tamelijk belangrijk aspect vindt.

Dat Major-minor niet heel veel maar wel “tamelijk” bijdraagt aan meer samenhang met het onderwijs buiten de discipline gelooft de meerderheid wel.

De mening over de bijdrage van Major-minor aan betere mogelijkheden voor voorbereiding op de arbeidsmarkt zijn sterk verdeeld. Dat Major-minor een gerichte voorbereiding op het mastertraject biedt, gelooft ruim de helft niet.

Men is maar in beperkte mate van mening dat Major-minor bijdraagt aan de flexibiliteit van de studieplanning en een grote mate van keuzevrijheid.

Welke kenniscomponenten en welke vaardigheden hebben de studenten volgens de minorcoördinatoren via de minors geleerd of geoefend? Samenvattend kan gesteld worden dat de minor volgens de meeste minorcoördinatoren aan vrijwel alle in de vraag aangegeven kenniscomponenten en vaardigheden (zie deelrapport) bijdragen. Met name en in vrij sterke mate aan:

- het opdoen van ervaring met kennis, methoden en technieken, vocabulaire en cultuur van een andere discipline, waardoor een bredere blik op wetenschap is ontstaan
- oriëntatie op een specialisatiegebied, vervolgstudie of een (de keuze voor een) andere studie inhoudelijke kennis over een bepaald (nieuw) specialisatiegebied of studiegebied
- creatief denken en creativiteit toepassen
- ontwikkelingsvaardigheden (zelfstandig het leerproces vormgeven en sturen, netwerken opzetten, tijdbewaking, studievaardigheden)
- het grensverleggend denken (meerdere gezichtpunten kunnen zien, verder kijken dan wat gegeven is, originaliteit...)
- kritisch, consistent, logisch, nadenken en redeneren.

In mindere mate, alhoewel voor een deel van de respondenten toch nog wel enigszins, zouden de minors bijdragen aan vaardigheden als oriëntatie op de arbeidsmarkt en het latere functioneren als beroepsbeoefenaar en ondernemerschap.

Vrijwel alle minorcoördinatoren zijn van mening zijn dat de vaardigheden die de student leert of oefent en kennis die hij/zij opdoet bij een minor van nut zijn voor zijn/haar verdere studieprogramma. Over de stelling dat een deel van de academische vaardigheden die in de minor aan bod komen, niet in de rest van het programma aan bod komen, lopen de meningen uiteen: vijf coördinatoren denken van niet en zes denken van wel (n=11).

Bij een vergelijk tussen studenten die aan de UT studenten en een minor gevolgd hebben met studenten die elders studeren bij een opleiding of instelling die geen minors aanbiedt, komt naar voren dat de meeste respondenten wel van mening zijn dat de studenten, door het volgen van een minor, een bredere kijk op wetenschap(sbeoefening) hebben gekregen, maar over de stelling dat studenten die een minor hebben gevolgd betere kansen hebben op het verkrijgen van een baan of dat ze beter voorbereid zijn op de arbeidsmarkt lopen de meningen zeer uiteen.

Ten aanzien van de stelling dat studenten die een vergelijkbare studie hebben gevolgd zonder minor, op hun studiegebeid inhoudelijk beter zijn (dan studenten die wel een deel van hun tijd aan een minor besteed hebben) zijn de meningen verdeeld, maar met een meerderheid die richting "oneens" neigt.

Welke (neven)effecten heeft de invoering van Major-minor (gehad) op het studiegedrag en studieresultaten van studenten?

Drie respondenten hebben "geen idee" of de studenten die de door hem/haar aangeboden minor gevolgd hebben, in het algemeen ongeveer evenveel of juist meer of minder tijd dan voorgeschreven is aan de minor besteden. Eén coördinator denkt dat het om meer tijd gaat en tien coördinatoren denken dat de bestede tijd overeen zal komen met de aangegeven tijd. Negen minorcoördinatoren geven aan "geen idee" te hebben of het volgen van de (door hun aangeboden) minor effect heeft gehad op *de studieresultaten* voor de Majorvakken. Vijf coördinatoren denken dat er geen sprake is van een effect (niet in positieve en niet in negatieve zin).

Dat het volgen van de aangeboden minor effect heeft op het *studietempo* voor de overige (parallel geplande Major-)vakken geloven maar twee coördinatoren; één denkt dat het om een negatief effect gaat (aangegeven wordt dat door 3 maanden verblijf in het buitenland het studieritme wordt onderbroken) en één denkt dat het om een positief effect gaat. Overige respondenten hebben hier geen idee van of denken dat er geen effect is.

De helft van de responsgroep gelooft dat het volgen van de minor een positief effect heeft gehad op de algehele *studiemotivatie*, twee respondenten denken dat er geen effect van uit is gegaan en vijf hebben "geen idee". Het positief effect komt volgens de minorcoördinatoren voort uit het feit dat studenten leren inzien dat een afgeronde opleiding waardevol is, de studenten enthousiast aan de minor hebben gewerkt en de minor door de studenten als een welkome aanvulling op de eigen opleiding wordt beschouwd.

De meerderheid denkt dat een minor (naast een Major), het studieprogramma voor studenten leuker maakt en dat studenten het leuk vinden om met studenten van verschillende studierichtingen een minor te volgen.

Welke effecten heeft de invoering op de onderwijskundige ontwikkelingen?

Vijf van de veertien minorcoördinatoren geven aan dat zij bij de ontwikkeling van de minor gebruik hebben gemaakt van vernieuwende en/of bijzondere en/of binnen de opleiding minder gangbare onderwijsvormen, leeractiviteiten of toetsvormen. Onderwijsvormen die zijn toegepast zijn: individuele onderwijsopdrachten, praktische opdracht aan eind, methodisch werken door uitproberen in plaats van eerst formuleren, PGO-achtig onderwijs en onderwijsleergesprekken, discussie en (geleide) zelfstudie.

Hoe is het invoeringsproces verlopen? Zijn er problemen en knelpunten opgetreden? Welke verbeteringen zijn er wenselijk en mogelijk? Worden er meer of andere problemen verwacht in de nieuwe bama-situatie en zijn daar al oplossingen voor aan te geven?

In deze samenvatting worden alleen die punten aangegeven waar vier of meer coördinatoren voor hebben aangegeven knelpunten of problemen te hebben ondervonden (voor overigen, zeker relevante maar incidenteel genoemde, verbeterpunten en -suggesties zie het algehele eindrapport):

- *Afstemming van het niveau van de minor op de groep deelnemers.* In de toelichtingen wordt aangegeven dat het instapniveau en de belangstelling van de deelnemende studenten verschilt en dat studenten van andere opleidingen te weinig (technische) voorkennis kunnen hebben, waardoor er speciale maatregelen nodig zijn ("gelijkschakelklas" of individuele opdrachten, zoeken naar een "zinnige" mix tussen wat de studenten willen en kunnen en wat geboden kan worden).

- *Het aantal deelnemers.* Meerdere coördinatoren geven aan dat een te beperkt aantal deelnemers een probleem vormt. Een andere coördinator ziet juist het voordeel in van een beperkt aantal; het is dan bij "aanschuifonderwijs" makkelijker om individuele routes samen te stellen. Eén coördinator verwacht wel in de toekomst een probleem door grotere aantallen, waardoor de druk op de docenten vergroot wordt.
- *Verroosting.* Problemen ontstonden doordat roosters van verschillende participerende instellingen niet parallel lopen, studenten voor de minor reguliere Majorvakken (bij een andere studie) volgen, die niet zijn ingepland in de minoruren en het door omstandigheden verplaatsen van vakken onmogelijk is doordat de studenten van zoveel verschillende opleidingen afkomstig zijn.
- *Het feit dat de studenten parallel ook nog Majorvakken volgen.* Problemen komen voort uit roosterproblemen, waarbij studenten soms voorrang geven aan de Majorvakken, bijvoorbeeld wanneer het om practica gaat, en doordat studenten soms wat te veel "hooi op hun vork nemen".
- *De werkdruk door de invoering van minors voor de minorcoördinatoren.* Als probleempunten worden de organisatorische aspecten genoemd (geldt vooral indien ook andere instellingen bij de minor betrokken zijn), waaronder ook administratieve taken, evaluaties en vragenlijsten voor onderzoek worden gerekend. Eén respondent merkt op dat de druk mogelijk mede als groot wordt ervaren, doordat het bij kleine aantallen studenten betwijfeld wordt of het werk de moeite waard is en het draagvlak binnen de organisatie gering is.
- *De werkdruk door de invoering voor betrokken docenten.* Bij deze vraag zijn geen specifieke probleempunten aangegeven.

Totaaloordeel invoeringstraject

Van de elf die de vraag beantwoord hebben, geeft één respondent aan dat het invoeringsproces "zeer goed verlopen" is en zes vinden dat het proces "redelijk goed verlopen" is. Slechts één persoon vindt het proces "redelijk slecht" verlopen en drie personen antwoorden met "neutraal". Het ontbreken van problemen, het hebben kunnen realiseren van de doelstellingen en het behaald hebben van goede resultaten, hebben positief bijgedragen aan het oordeel. Minpunten vormen de grote tijdsinvestering (t.o.v. het aantal deelnemers) en de vele wijzigingen (inhoudelijk en de overgang van 21 naar 14 studiepunten).

Bachelor-master en Major-minor

De minorcoördinatoren verwachten of ongeveer dezelfde en evenveel problemen (n=6) of meer problemen (n=5) door de invoering van Bachelor-master. De volgende toelichtingen en suggesties zijn gegeven:

- "De brede bachelorprogramma's, c.q. de verbreding van bestaande bachelorprogramma's vraagt om spreiding en diversiteit van de verbredingvakken. Op deze wijze kunnen de programma's aantrekkelijker, flexibeler en meer op maat van de wensen van de student gemaakt worden. Een vast minorblok past hierin niet."
- "Het failliet van het Major-minorsysteem zal nog duidelijker worden. Suggestie: Afschaffen van het Major-minorsysteem!!!! Hoe sneller hoe beter."
- "Door de timing van de minor verwachten we problemen met de afstudeerdatum van de studenten, met name als de afronding van de minor uitloopt. Suggestie: Bijvoorbeeld het systeem van Nijmegen waar de minor net zo groot is als bij ons, maar waar de helft in het tweede jaar zit en de andere helft in het derde jaar."
- "De verwevenheid van zaken wordt te groot. efficiency staat op gespannen voet met initiatieven zoals minors."

Terugkijkend op het gehele invoeringsproces, wat is het totaaloordeel ten aanzien van Major-minor voor de UT en welke alternatieven ziet men voor het huidige systeem?

Zes minorcoördinatoren zijn van mening dat de voordelen van de invoering van Major-minor opwegen tegen de nadelen, waarbij ter toelichting aan wordt gegeven dat het leidt tot flexibilisering van het hoger onderwijs (wat nog groter zou kunnen indien er ook nog sprake is van integratie tussen hbo en wo) en bijdraagt aan de "blik buiten het vakgebied".

Vier personen beschouwen de voor- en nadelen als even groot. Eén respondent geeft daarbij als toelichting: "De stelling kan niet in zijn algemeenheid bevestigd worden noch ontkend, want een en ander hangt af van welke minor met welke major gekruist wordt."

Eén respondent vindt de nadelen vele malen groter dan de voordelen en de overige drie hebben de vraag niet beantwoord.

Alternatieven

Twee coördinatoren denken dat er geen geschikte alternatieven zijn, terwijl ruim een derde denkt wel dat er alternatieven zijn. De overigen hebben geen idee of geen mening hierover.

De volgende alternatieven zijn voorgesteld:

- “Brede bachelorprogramma’s; verwevenheid van ‘minorvakken’ door het gehele driejarige programma. Alléén voor 3 tot 4 zeer veel gekozen minors is een monolithisch programmablok (zoals thans in het 3.1 en 3.2) organisatorisch handig. In andere gevallen werkt het eerder verstarrend.”
- “Academische vorming kan in sommige opzichten (niet alle) beter worden bereikt in een gedegen mono-disciplinaire opleiding.”
- “Afschaffing major/minor verbetert elke studie aanzienlijk. De minor steelt een semester uit een slechts 6 semesters lange opleiding, die bij BSK ook nog eens uit 4 disciplines bestaat. Teveel versnippering; compleet onverantwoord.”
- “Zie de invulling van de vragenlijst voor de OLD + onderwijscoördinator voor TO.”
- “Bredere multidisciplinaire opleidingen. Nu kiezen veel studenten een bedrijfskundige minor. Prima. Maar als dat gewenst is moet dat in de reguliere opleiding. En de keuze voor Psychologie typeert de levensfase van de studenten. Dus moet je altijd wat aan doen. Nu kan de student alleen een minor kiezen en dan wordt het te veel van het goede.”

Ten aanzien van de stelling “De student heeft meer aan keuzevakken binnen het eigen studiegebied dan een minor”, zijn de meningen zijn verdeeld; van de elf respondenten die geantwoord hebben, is één het “helemaal eens” en zijn vier het “enigszins eens” met de stelling, is één is het “enigszins oneens” en zijn vijf het “helemaal oneens” met de stelling.

Samenvatting voor de onderzoeksdoelgroep docenten

Responsgroep

Ten behoeve van dit onderzoek zijn ad random 20 docenten per opleiding geselecteerd, met het doel uiteindelijk op ongeveer 5 docenten per opleiding uit te komen, waarbij zoveel mogelijk gestreefd is naar een afspiegeling van de voor de UT geldende vertegenwoordiging naar functies (hgl:uhd:ud:mow/moz – 1:1:2:2). Uiteindelijk heeft deze benadering 65 betrouwbaar ingevulde vragenlijsten opgeleverd, waarbij voor drie vragenlijsten geldt dat alleen de vragen tot en met de eerste vraag over Major-minor zijn beantwoord.

Wat betreft de vertegenwoordiging geldt dat in de uiteindelijke responsgroep de hoogleraren en medewerkers onderwijs en onderzoek wat ondervertegenwoordigd zijn en de ud’s ruim oververtegenwoordigd. De meeste opleidingen blijken redelijk vertegenwoordigd (met minimaal 4 respondenten), de opleidingen TBK en TCW zijn oververtegenwoordigd.

Van de responsgroep is 32% (n = 21) betrokken geweest bij de invoering van een (of meerdere) minor (minors). De meeste docenten die betrokken zijn geweest bij de invoering van een minor, zijn betrokken geweest bij een combinatie van activiteiten, zoals bijvoorbeeld de combinatie van onderwijsontwikkeling en de verzorging van een vak voor minorstudenten.

Onderzoeksvragen

Wat betreft het “docentendeel” stond de volgende vraag centraal: Is er voldoende draagvlak bij het docentenkorps (hoe staat men tegenover de doelstellingen en wat is de stemming t.a.v. voortzetting of afschaffing, mening over praktische uitvoerbaarheid)?

Deze vraag is, mede met het oog op het maken van vergelijkingen met onderzoeksvragen die ook aan andere doelgroepen zijn gesteld, uitgesplitst naar en uitgebreid met een aantal aanvullende deelvragen.

Hoe kijken de docenten aan tegen het Major-minorconcept; de nagestreefde doelstellingen en de uitwerking van het concept in de praktijk, met name wat betreft de paradigmashift?

Volgens iets minder dan de helft van de bevroegde docenten, heeft de minor een meerwaarde voor de eigen studenten. Volgens 28% is dit niet het geval en ruim een kwart heeft geen idee of hier geen mening over. De docenten die vinden dat de invoering een

meerwaarde heeft, geven met name als meerwaarde aan dat de studenten zich hierdoor (kunnen) 'verbreden'. De docenten die van mening zijn dat de invoering van minors geen meerwaarde heeft, geven als argumenten o.a. aan dat deze meerwaarde niet wordt bereikt (door te beperkte ruimte hiervoor of het niveau), dat het volgen van een minor ten koste gaat van de Majorstudie en dat de keuzeruimte van studenten hierdoor beperkt wordt (indien ze liever diepgang wensen).

Nagegaan is of de mening over de meerwaarde gerelateerd is aan de betrokkenheid. De correlatie is niet sterk en komt voornamelijk voort uit de "geen idee, geen mening" categorie, die bij de niet-betrokkenen groter is.

Wat betreft de nagestreefde doelstellingen voor Major-minor, blijken de docenten vooral belang te hechten aan: academische vorming van de studenten, grotere aantrekkingskracht van de opleiding(en), gerichte voorbereiding op het mastertraject en betere mogelijkheden voor voorbereiding op de arbeidsmarkt.

De volgende vraag gesteld: Vindt u dat een "paradigmashift" - de student kiest een minor die duidelijk afwijkt van het eigen, overige (Major), studieprogramma en maakt daardoor kennis met de werkwijze en ideeën van een ander vakgebied - verplicht zou moeten worden gesteld? Van de 60 docenten die de vraag hebben beantwoord, vindt 68% van niet, 25% van wel en 7% heeft bij zowel "ja" als bij "nee" een antwoord gegeven.

In de toelichtingen bij "ja", wijzen de docenten er op dat de paradigmashift bijdraagt aan de academische vorming, in de zin van een 'breder intellectueel repertoire' en het 'over de grenzen van de eigen discipline leren kijken'. Dit gaat - volgens de respondenten - 'verkokering' tegen, kan 'kruisbestuivend' werken, het interdisciplinair samenwerken bevorderen, meer mogelijkheden bieden voor de keuze van een master en de student aantrekkelijker maken voor het bedrijfsleven.

In de toelichtingen bij "nee", wijzen de docenten er op dat een verplichte paradigmashift de keuzevrijheid van de student aantast (in termen van: je kunt het stimuleren, maar moet het niet verplichten, dat werkt demotiverend, de student moet zelf kunnen kiezen of hij/zij verdieping of verbreding wil). Verder wordt gesteld dat het niet noodzakelijk is voor de academische vorming of de voorbereiding op de arbeidsmarkt (de opleiding zelf biedt al voldoende of dit kan op andere manieren worden gerealiseerd, bijvoorbeeld via WMW-vakken of keuzevakken) of dat het 'verlies' betekent voor de eigen opleiding.

Vervullen de minors de beoogde doelstellingen?

Er bestaat redelijke discrepantie tussen doelstellingen waar de docenten belang aan hechten en doelstellingen waar de minors, volgens de respondenten, aan bijdragen. Aan de doelstellingen waar met name belang aan wordt gehecht, zoals een grotere aantrekkingskracht van de opleiding(en), gerichte voorbereiding op het mastertraject en betere mogelijkheden voor voorbereiding op de arbeidsmarkt, blijken de minors volgens de meeste docenten niet of in beperkte mate bij te dragen.

De discrepantie is voor de doelstelling "academische vorming van de studenten" iets kleiner; 42% gelooft dat de minor daar in ieder geval "tamelijk" aan bijdraagt en 18% denkt dat dit in "sterke mate" het geval is. Maar ook daar is het aandeel van 40% dat denkt dat de minor niet of nauwelijks bijdraagt aan de academische vorming nog opmerkelijk hoog.

Dat de minor (tamelijk) bijdraagt aan grotere keuzevrijheid en flexibiliteit van het studiep pad wordt eerder verwacht, maar dit zijn geen doelstellingen die door veel respondenten erg belangrijk worden geacht.

Dient het Major-minorsysteem, nu de UT is overgestapt op het Bachelor-masterstelsel, gehandhaafd te blijven?

Van de responsgroep geeft 36% aan hierover geen mening of geen idee te hebben. Bijna een vijfde vindt dat de minors gehandhaafd dienen te blijven, zoals zij nu worden aangeboden. Zij vinden het niet zinnig of jammer om een vernieuwing weer terug te draaien en/of zien er de voordelen van in, zoals bijvoorbeeld een via de minor aangewakkerde belangstelling voor de lerarenopleiding. Ruim een derde wil de minors liever niet gehandhaafd zien. Zij vinden vooral dat de minor te veel ruimte in beslag neemt in de bachelorfase (ten koste van basiskennis- en vaardigheden voor het eigen vakgebied en voorbereiding op een master), vinden dat de structuur in de onderwijsprogramma's te veel een 'ratjetoe' of onduidelijk is en de werkdruk voor de docenten door het grote aanbod aan keuzemogelijkheden te veel toeneemt. Enkel

zien wel de voordelen in van meer keuzemogelijkheden en –vrijheid voor de studenten, maar dan meer gekoppeld aan het eigen of een belendend vakgebied.

De resterende 11% vindt dat de minors alleen gehandhaafd dienen te blijven indien er een aanpassing plaatsvindt. Aanpassingen die worden voorgesteld betreffen met name: meer keuzevrijheid en keuzemogelijkheden (bijvoorbeeld een kleinere minor en ruimte voor algemene vaardigheden), meer studiepunten voor een minor, beperking van het aanbod aan minors of een andere invulling van de minors met het oog op overstap naar een master.

Zijn er geschikte alternatieven voor het Major-minorsysteem?

Van de 62 docenten die deze vraag beantwoord hebben, denkt ruim de helft dat er alternatieven zijn (6% denkt van niet en 40% heeft geen idee).

De genoemde alternatieven zijn met name gericht op:

- totale keuzevrijheid, keuze niet voorstructureren, minor (al dan niet kleiner) als optie en meer keuzemogelijkheden (ook voor diepgang, keuzevakken e.d.)
- oude situatie van keuzevakken of bijvakken herstellen
- WMW vakkenpakket of 'inkleuring' handhaven
- keuzeruimte besteden aan keuzevakken plus vakken die bijdragen aan algemene academische vorming
- een stage of onderzoekscomponent
- brede propedeuse of bachelor, waarin verbreding is vormgegeven (maar met samenhang)
- vakkenkeuzemogelijkheden in de masterfase
- MDOO of multidisciplinariteit door 'verkaveling' van vakken
- meer aandacht of vakken gericht op algemene academische vaardigheden, zoals reflectie
- minors ter voorbereiding op de keuze van belendende masters
- meer keuzevrijheid binnen de eigen opleiding, vrij doctoraal

Hoe hebben de docenten het invoeringsproces ervaren? Heeft dit wat betreft hun persoonlijke werksituatie geleid tot positieve of negatieve effecten?

Een groot deel van de docenten (39%) geeft aan geen goed zicht te hebben op de wijze waarop het invoeringstraject is verlopen. Van diegenen die wel een uitspraak hebben gedaan, is een groter percentage negatief dan positief over het verloop.

Bij de niet-betrokkenen lijkt het oordeel over het verloop, voor zover uitgesproken (50% geeft aan hier geen zicht op te hebben), vaker negatief dan positief uit te pakken. Bij de betrokkenen zijn de positieve, neutrale en negatieve meningen over het verloop vrijwel gelijk verdeeld.

Een derde van de groep respondenten geeft aan dat de werkdruk is toegenomen, de overigen geven aan dat de werkdruk niet is veranderd. Er is een duidelijke correlatie tussen betrokkenheid bij de invoering van één of meerdere minors en de toename van werkdruk, maar de relatie is niet één-op-één. Uit de toelichtingen komt naar voren dat voor docenten die niet direct betrokken zijn geweest bij het invoeringsproces van een minor, toch extra werkdruk kan ontstaan bijvoorbeeld doordat door de invoering van minors vakken of het curriculum moest worden aangepast of er organisatorisch meer geregeld moet worden.

Naast effect op de werkdruk, kan de invoering van Major-minor ook andere positieve of negatieve effecten met zich meegebracht hebben voor het persoonlijk functioneren van de docenten. Negatieve effecten heeft 19% ondervonden, positieve effecten 15% en 66% heeft geen effecten ondervonden van de invoering van Major-minor.

Als positieve effecten werden onder meer (en hieronder in het kort weergegeven) genoemd:

- verrijking door participatie van studenten uit andere studierichtingen;
- meer samenhang tussen onderdelen; betere afstemming basis- en vervolgvakken;
- betere nadruk op eigen identiteit van vakken, doordat studenten er zelf voor gekozen hebben;
- samenwerking met vakgenoten van andere studierichtingen;
- positieve ervaringen van de studenten;
- ontwikkeling van nieuw materiaal en ideeën (intellectuele stimulans);
- meer betrokkenheid bij onderwijsinrichting.

Als negatieve effecten werden onder meer (en hieronder in het kort weergegeven) genoemd:

- daling van het niveau van of aantal uren voor de eigen opleiding (moet bijgespijkerd worden in de masterfase);
- frictie met docenten van de minor;

- tijdinvestering en extra (overbodig) werk door invoering Mami en Bama;
- toename concurrentiedenken, mede door financieringsstructuur;
- extra curriculumherziening;
- daling arbeidssatisfactie door 'doordrukken' van vernieuwing;
- afname productiviteit en groei cynisme onder docenten;
- chaos in studieprogramma's die ieder jaar aanpassing behoeven, onderwijs is er daardoor niet beter op geworden;
- stress door hogere werkdruk;
- het gevoel dat docenten door centraal management niet serieus genomen worden.

Samenvatting voor de onderzoeksdoelgroep BOZ's

Responsgroep

De responsgroep bedroeg, ook na herinneringsmailtjes en een verlengde responstijd, uiteindelijk slechts de vertegenwoordigers van drie BOZ's (EI, CT/TNW en TW). De antwoorden zijn gezien dit kleine aantal dan ook niet te generaliseren voor alle BOZ's. Bij de interpretatie van onderstaande samenvatting dient dan ook nadrukkelijk rekening gehouden te worden met het feit dat het om een beperkt aantal vertegenwoordigers gaat.

Hoe is het invoeringsproces verlopen? Zijn er problemen en knelpunten opgetreden? Welke verbeteringen zijn er wenselijk en mogelijk?

Wat betreft de organisatorische aspecten van het invoeringsproces, zijn vooral problemen ondervonden op de volgende gebieden:

- De studenten een bevestiging sturen van toelating voor de minor en de inschrijving in FASIT per student aangeven.
- Het voor alle studenten van de eigen opleiding(en) die een minor hebben gevolgd, vastleggen van de resultaten voor de minor.
- De studenten van de eigen opleiding(en) controleren op het voldoen aan de specifieke criteria die gelden voor bepaalde minors (ingangseisen, zoals weergegeven in de toelatingsmatrix).
- Het invoeren van gegevens (inschrijving en resultaten) voor studenten die individuele minors volgen.

Werkdruk

De werkdruk is voor de BOZ-medewerkers persoonlijk zowel als voor hun BOZ's door de invoering van Major-minor toegenomen.

De BOZ's worden maar sporadisch voor het beantwoorden van vragen of het verhelpen van problemen van studenten van de eigen opleiding (in verband met de minors elders) of studenten van andere opleidingen (in verband met de minors waar de opleiding penvoerder van is) benaderd.

Twee BOZ-medewerkers voelden zich bij het invoeringsproces onvoldoende begeleid en ondersteund door de opleidingsdirecteur en/of –coördinator. Over de begeleiding en organisatie vanuit centraal is men tamelijk goed te spreken, al noemt één respondent de begeleiding "nogal bevoogdend".

Aan verzoeken vanuit de centrale organisatie van Major-minor (veelal lopend via de projectleider Major-minor en de Stuurgroep MM/BM) om mededelingen door te spelen aan studenten, wordt over het algemeen voldaan. De informatiestroom vanuit 'centraal' is redelijk groot, maar dit levert weinig problemen op; twee BOZ-medewerkers vinden de hoeveelheid informatie die ze krijgen toegezonden goed. De medewerker die het "te veel" vindt geeft aan dat het niet zo is dat informatie achterwege kan blijven, maar dat het korter geformuleerd zou kunnen worden.

Totaaloordeel invoeringstraject

Als totaaloordeel voor het invoeringsproces de afgelopen jaren, geeft één BOZ-medewerker aan dat hij/zij het invoeringsproces "zeer slecht verlopen" vindt en het "een rommelig gedoe" vond. De twee anderen zijn van mening dat het invoeringsproces "redelijk goed" verlopen is, al was, zoals één van hen aangeeft, het begin wat "chaotisch" doordat de minors van 21 naar 14 studiepunten gingen en er nu twee generaties studenten zijn die de minor in de doctoraalfase (D3) volgen.