

Zelf doelen stellen

Als ik oliebollen verkoop en in *ESB* lees dat mensen graag vette bollen zonder opsmuk eten (Spierdijk, 2017), maak ik mijn oliebollen extra vet en bespaar ik op de andere ingrediënten. Daarmee maak ik als oliebollenbakker meer winst, maar krijg ik niet per se betere oliebollen.

Dit geldt ook voor het universitair onderwijs. Wanneer een universiteit uitsluitend wordt beloond voor het aantal studenten dat afstudeert, zal dat de kwaliteit van het onderwijs niet ten goede komen. Op de universiteit zijn de middelen immers schaars en moeten dus keuzes gemaakt worden, aldus Ivo Arnold in deze *ESB*. Dat universiteiten voor de meest winstgevendste optie kiezen – zo veel mogelijk studenten opleiden – is dan de correcte oplossing van een optimalisatieprobleem. Maar met de oliebollen in het achterhoofd is het wel mogelijk om andere doelen te stellen, zodat betere keuzes gemaakt worden en de kwaliteit van onderwijs toeneemt, of studenten gemotiveerd worden om betere cijfers te halen. Dit minithema gaat over de gevolgen voor de onderwijskwaliteit van het stellen van doelen in het universitair onderwijs.

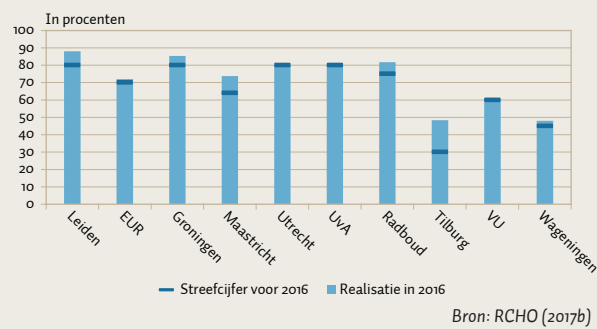
Om de kwaliteit van onderwijs te bevorderen, is de bekostiging van de universiteiten ook afhankelijk van het halen van de in prestatieafspraken vastgelegde doelen over de onderwijskwaliteit. Gelukkig halen alle universiteiten hun doelen. Figuur 1 geeft het streefcijfer uit 2012 voor het aandeel docenten met een Basiskwalificatie Onderwijs (BKO) in 2016 weer en de realisatie daarvan in 2016.

Dat alle universiteiten hun doelen halen, zou natuurlijk kunnen komen omdat ze deze doelen zelf mochten stellen (RCHO, 2017a), maar zegt weinig over of de BKO bijdraagt aan een verbetering van de kwaliteit van het onderwijs. Koos Gardebroek en Gijs Lysen laten zien dat studenten docenten met een BKO als significant beter beoordelen, maar dat het voor hun beoordeling van het vak als geheel niet uitmaakt in hoeverre de docenten BKO-gecertificeerd zijn. Of de beperkte stijging in docentscores de kosten van een duur BKO-traject rechtvaardigt, blijft dus een lastige afweging.

Toch blijft de manier waarop het doel tot stand komt belangrijk. Dat de universiteiten deze doelen zelf mogen stellen, doet natuurlijk wat af aan de geloofwaardigheid van het

Aandeel BKO-docenten

FIGUUR 1



hele proces, zie figuur 1, maar kan wel tot betere resultaten leiden. Een zelf gekozen en eenvoudig doel blijkt effectiever dan een doel dat van bovenaf opgelegd en complex is (Goerg, 2015). Dat blijkt ook uit het onderzoek van Max van Lent naar het stellen van doelen door studenten. Hij laat met een gerandomiseerd experiment zien dat studenten hogere cijfers halen als de student en de mentor gezamenlijk een doel stellen. Maar als de mentor eenzijdig een hoger doel oplegt, werkt dit contraproductief. De intrinsieke motivatie verdwijnt of de hogere verwachting leidt tot stress.

Aandacht voor het ontwerp van een doel is dus belangrijk. Dat leidt tot betere cijfers, beter onderwijs en minder vette oliebollen.

LITERATUUR

- Goerg, S.J. (2015) *Goal setting and worker motivation*. IZA World of Labor. Te vinden op wol.iza.org.
 RCHO (2017a) *Prestatieafspraken: het vervolproces na 2016*. Reviewcommissie Hoger Onderwijs en Onderzoek. Te vinden op www.rcho.nl.
 RCHO (2017b) *Eindadviezen universiteiten*. Alle eindadviezen zijn te vinden op www.rcho.nl.
 Spierdijk, L. (2017) "Niks 'eigen bollen eerst'!". *ESB*, 102(4745), 48.

RUBEN VAN OOSTEN

Vakredacteur
ruben.van.oosten@economie.nl



Basiskwalificatie Onderwijs verhoogt waardering docent

CORNELIS GARDEBROEK EN GIJS LYSEN

571

Stellen van doelen verbetert studieresultaten

MAX VAN LENT

574

Keuzes in het curriculum

IVO ARNOLD

576

Verder lezen

577