

Ontwikkeling door visie

Verslag van de midterm review van de opleidingen Bestuurskunde aan de Erasmus Universiteit

7 dec. 2007

I Inleiding

De opleidingen op het gebied van de bestuurskunde aan de Erasmus Universiteit zijn positief geaccrediteerd. Sinds die accreditatie zijn verbeteroperaties ondernomen. Het CvB meent dat het in dergelijke omstandigheden goed is als een externe commissie tussentijds kritisch beziet of de verbeteringen sporen met wat bij de eerdere accreditatie als wenselijk is geformuleerd. Het CvB werkt daarom met zgn. midterm reviews. In deze tekst wordt door een commissie verslag gedaan van die midterm review.

II Samenstelling en werkwijze

De midterm review commissie, bestaande uit prof.dr. A.F.A. Korsten (voorzitter), dr. P.J.M. de Goede, drs. T. Kallenberg, dr. M. van de Ven (secretaris van de commissie), heeft in de maanden oktober en november 2007 haar werkzaamheden op verzoek van het College van Bestuur en meer in het bijzonder de dekaan verricht. Ze heeft voortvarend kunnen werken, mede dankzij de ondersteuning en coördinerende rol van dhr. drs. J. Nagtzaam. De commissie heeft bij de start goede afstemmingscontacten gehad met de heren prof.dr. B. Steijn en prof.dr. C. van Paridon (vz. Bestuursraad), alsmede met dr. L. Cachet (lid bestuursraad). Mede hierdoor heeft de commissie voortvarend kunnen werken.

De werkwijze van de midterm review commissie – verder ook aan te duiden als de commissie - laat zich als volgt samenvatten.

1. Ze heeft op de Erasmus Universiteit tal van documenten geraadpleegd, zoals m.b.t. de opleidingsprogramma's, de verschillende vakinhouden, het examenreglement, de vorige rapportage over de visitatie, de – na de accreditatie door de commissie-Van Paridon opgestelde - zelfanalyse van de opleidingen, de werkwijze bij het bindend studieadvies, de studielast, de studievoortgang en rendementscijfers, het studentenvolgsysteem en de werkwijzen op het vlak van management informatie, de onderzoeksoriëntaties, de samenstelling van de staf en de publicatieomvang.
2. De midterm review commissie heeft een presentatie gekregen van het studievolsysteem en de rol van management informatie systemen.
3. Deze commissie heeft ook afzonderlijke gesprekken gevoerd met o.a. de bachelorcoördinatoren, de coördinator van het schakelprogramma, de mastercoördinator, de parttimeopleidingscoördinator, de coördinator van het atelier, de 'boegbeelden' van de masteropleiding en tevens docent, de opleidingsdirecteur, de voorzitter van de bestuursraad (en tevens vorige opleidingsdirecteur) en last-but-not least, studenten uit de verschillende studie jaren en opleidingen.

De commissie heeft een aantal bachelor- en masterscripties gezien en daarmee ook de argumentatie in het kader van de beoordeling. Ze heeft ook de toegekende cijfers van de laatste 60 masterscripties bekeken.

De commissie heeft vervolgens een concept van haar rapportage voorgelegd aan de opleidingsdirecteur, met het verzoek te checken of hier en daar sprake was van een fout of omissie, dan wel een stellingname of argumentatie die verduidelijking behoeft.

III De geëvalueerde opleidingen

De midterm review betreft de volgende opleidingen:

- Bacheloropleiding
- Masteropleidingen (gedeelde master)
 - Beleid en Politiek
 - Publiek Management
 - Besluitvorming en management van complexe ruimtelijke vraagstukken
 - Arbeid, organisatie en management
- International Master Public Management and Policy
- Parttime Master Bestuurskunde
- Dag-schakelopleiding

IV Algemene indruk van het geheel van opleidingen

De Bestuurskundeopleidingen aan de Erasmus Universiteit hebben veel positieve kwaliteiten, die onder meer blijken uit:

- de adequate inhoud van de programma's (aspectwetenschappelijke vakken en bestuurskundige kernvakken),
- de opbouw van de programma's,
- de verbinding academie-praktijk met het atelier in het onderwijs als verbinding,
- de kwaliteit en betrokkenheid van docenten, ondersteuners en studenten,
- de kwaliteitszorg (o.a. klankbordgroep, focusgroepen) en het werken met een bindend studieadvies,
- de balans in de bestuurssituatie (in casu de proportionaliteit in het bestuurlijk handelen naar staf en studenten; stabiliteit van bestuur),
- de ondersteuning die o.a. gericht is op verbetering van de management informatiesystemen,
- de waardering van studenten voor het programma, het onderwijs en de opleidingscommissie.

De commissie constateert dat de richting van de verbeteroperaties na het laatste visitatierapport, zoals geformuleerd in de zelfanalyse, positief te duiden is. De belangrijkste aandachtspunten, zoals genoemd door de visitatiecommissie, zijn opgepakt (zoals de herinvoering van de stage als een verplicht onderdeel van de masteropleiding). De breed samengestelde commissie die de (interne) zelfanalyse opstelde, heeft zelf nog enige kritische punten geformuleerd en opgepakt.

De verbeteroperaties maken deze midterm review overigens wel lastig uit te voeren, omdat de ontwikkelde nieuwe onderwijsvormen nog niet in alle studiejaren zijn doorgevoerd en omdat ze nog kinderziektes bevatten. De waarde van de sequentiële structuur van het nieuwe bachelorprogramma moet zich bijv. nog bewijzen. De commissie houdt in haar beschouwingen rekening met deze situatie.

1. Doelstellingen opleidingen

De doelstellingen van de opleidingen zijn in erg globale eindtermen beschreven. De beschreven doelstellingen zijn opgesteld volgens de Dublin Descriptoren voor academische opleidingen.

De commissie constateert dat de eindtermen nog niet in voldoende mate door alle docenten en studenten gekend worden. Bovendien blijkt dat veel leerdoelen van programmaonderdelen niet voldoende expliciet zijn gemaakt. Om te komen tot het programma is in het recente verleden sterk gewerkt vanuit betrokkenheid en expertise van vakdocenten zelf. Van daaruit is bezien of overlap te vermijden was. Dat heeft voordelen die doorgaans worden geassocieerd met 'veranderen van onderop' maar als nadeel dat de algehele samenhang en het eindbeeld van het totale programma niet bij iedereen uit de staf op het netvlies staat en referentiepunt is voor handelen. Wat ons inziens ontbreekt, is een door management (bestuursraad e.d.) en docenten gedeelde visie op het profiel van het reguliere bestuurskundeprogramma (bama) en de karakteristieken van een Rotterdamse afgestudeerde. De commissie adviseert de opleiding om zo'n gezamenlijke visie te expliciteren en beschikbaar te stellen aan (potentiële) studenten en werkgevers. Verderop komen we hierop terug.

2. Programma's opleidingen

Minimumeisen

De programma's van de opleidingen voldoen aan de gestelde minimeisen voor een Bestuurskunde programma. Ze bevatten naast bestuurskundige onderwerpen en vakinhouden ook ondersteunende vakken zoals methoden en technieken van onderzoek, filosofie, recht, economie en de politieke wetenschap.

Knip

De commissie waardeert de 'knip' in het programma van de Bacheloropleiding: eerst het verwerven van een solide basis van cognitieve kennis en vervolgens het professioneel toepassen van die kennis in zowel onderzoek als praktijksituaties. De commissie waardeert de pogingen om het methoden-onderwijs meer af te stemmen op bestuurskundevakken.

Compensatie

De commissie heeft enige twijfels gehad over de compensatieregeling in de bacheloropleiding, zeker gelet op de door de vorige visitatiecommissie geconstateerde - te lichte - studielast. Enerzijds ziet ze het nut van de regeling, namelijk een bijdrage aan de verhoging van de rendementen. Anderzijds vindt ze het discutabel dat studenten de mogelijkheid hebben de bachelor te behalen met (zware) onvoldoendes (4-en of 5-en) voor kennisvakken. Vroeger bestond die mogelijkheid niet, nu wel. Waarom? Uiteraard is het zo dat bestuurskundigen in de praktijk niet deskundig zullen zijn op alle terreinen van de bestuurskundige discipline, maar ze zouden wel op alle terreinen de basiskennis moeten beheersen of tenminste snel tot zich kunnen nemen. In de bacheloropleiding moeten ze dat kunnen aantonen, het niveau van de bacheloropleiding is daar immers op afgestemd. Daarnaast bestaat het gevaar van een scheve verdeling van kennisdelen, bijvoorbeeld als studenten systematisch een bepaald vak compenseren. Dan zou de indruk kunnen ontstaan dat afgestudeerden uit Rotterdam op een bepaald terrein onvoldoende kennis bezitten, bijvoorbeeld op het terrein van methoden en technieken van onderzoek.

De commissie ziet er ondanks aarzeling toch vanaf de opleiding te adviseren de compensatieregeling te heroverwegen omdat de compensatieregeling in een breder kader geplaatst moet worden, namelijk de besluitvorming bij diverse studierichtingen aan de EUR en de koers van de decaan. Niet compenseren bij Bestuurskunde terwijl bijvoorbeeld bij de opleiding Psychologie wel sprake is van een compensatiebeleid valt moeilijk uit te leggen aan studenten Bestuurskunde. Meer in het algemeen is overigens wel aan de orde dat een compensatiemogelijkheid leidt tot bureaucratiekosten in de vorm van administratieve lasten en communicatiekosten (bijgehouden moet worden of compensatie acceptabel is of niet, en dit moet naar de student gecommuniceerd worden resp. met deze besproken worden). En een dergelijke compensatieregeling heeft nog een ander effect: het roept behoeften van studenten op om op de hoogte te zijn van wat wel of niet is toegestaan. Door een compensatieregeling wordt de transparantie van de studierichting ook niet bevorderd. Daarnaast valt op te merken dat compensatie de neiging kan hebben zich uit te breiden. Immers, waarom wel zeg twee vijven compenseren maar vier of zes cijfers 5 niet. Vier of vijf of zes compensaties zal ongetwijfeld verder bijdragen aan de bevordering van de studievoortgang. De vraag komt dan op: gaat het om het studieniveau of de voortgang? Kortom, is het compensatiepad een duidelijk, helder pad dat ook 'stabiel' te bewandelen is of bevinden we ons hier op een glijdend pad?

De commissie geeft de compensatieregeling uiteindelijk het voordeel van de twijfel maar wil u haar overwegingen niet onthouden. Ze roept de bestuursraad en ondersteuners op om wel te blijven bezien of het bepaalde vakken zijn, die nopen tot compensatie of dat de compensatiebehoefte zich willekeurig over alle vakken verspreidt.

Masters

Aan de masters hoeft naar het oordeel van de betrokkenen en de commissie weinig te veranderen. Het bestaan van een overigens beperkte gemeenschappelijke stam van de fulltime Nederlandse masters acht de commissie waardevol want doelmatig en door docenten gesteund.

Parttime-opleiding

De parttime-opleiding is een waardevol complement, zeker ook vanwege de studentenaantallen, ter versteviging van de financiële basis van de Rotterdamse Bestuurskunde.

Schakelprogramma

De commissie acht het dagschakelprogramma adequaat en is positief over het restrictieve vrijstellingsbeleid. We constateerden dat daarin meer aandacht wordt besteed aan M&T van onderzoek, hetgeen de commissie als vanzelfsprekend en belangrijk ziet, zeker omdat hbo'ers met lacunes op dit gebied uiteindelijk met voldoende bagage moeten kunnen instromen in de masters. De commissie betwijfelt of in het *parttime*-schakelprogramma voldoende aandacht wordt geschonken aan onderzoeksvaardigheden.

Doorstroom

De commissie constateert dat de doorstroom van hbo-studenten in de masterfase gemiddeld genomen niet trager of sneller verloopt dan van eigen bachelorstudenten.

Internationale master

De internationale master voldoet goed. De commissie ondersteunt het idee om Nederlandse studenten als 'buddy's' aan een internationale studenten te koppelen.

Researchmaster

Het viel de commissie op dat in de studiegids van de opleiding de aandacht voor de researchmaster uiterst gering was. In de voorlichting aan de studenten zou wat meer aandacht aan de researchmaster geschonken mogen worden. Overigens is de accreditatie van de researchmasters een afzonderlijk traject. De beoordeling van deze master valt derhalve buiten het bestek van deze midterm-review.

Atelier

We komen nu bij een kernelement van bestuurskunde aan de EUR: het atelier. Het atelier geeft studenten de mogelijkheid om door middel van opdrachten georganiseerd rond een thema te oefenen met de stof uit colleges (cognitief deel van de studie gericht op theorie en empirie). Oefenen impliceert toepassen van kennis én vaardigheidstraining in de vorm van het opzetten van een onderzoek, het formuleren van een probleemstelling vanuit literatuurstudie, het schrijven van een paper, samenwerken en debatteren. De oefeningen zijn aan vakken gekoppeld. Dat lijkt zinnig. De commissie constateert echter ook dat docenten erg vakgericht zijn en volgens de zelfanalyserapportage niet erg over de schutting van hun eigen onderwijs kijken. Dat raakt aan wat in het atelier wel of niet gebeurt en kan raken aan wat in het totale programma aangeboden wordt in het licht van het beroepsprofiel van de afgestudeerde. Daarom zetten bachelorcoördinatoren zeilen bij om te voorkomen dat in het atelier overlap of omissies optreden in oefeningen. Bijvoorbeeld in het nieuwe BA1-programma lijkt dat vruchten af te werpen. De commissie meent echter dat die inzet alleen nog niet voldoende is. Haar aanbeveling is dat de opleidingsdirecteur en bestuursraad een overkoepelende visie op de opleidingen, met name in verband met een beeldvorming over het geheel van vaardigheidstrainingen, formuleren. Het gaat hier om het beroepsprofiel en de daarvan afgeleide gewenste competenties. De visie betreft zowel het eerder genoemde profiel van de afgestudeerde, als het achter de opleidingen liggende didactische concept. Waartoe leidt het geheel van vaardigheidstrainingen en toepassingsgerichte oefeningen? Zijn er hiaten in het atelierprogramma of juist niet vanuit een omvattend oriëntatiepunt ten aanzien van de opleiding (missie, beroepsprofiel).

Didactisch concept

Het is de commissie, ondanks de uitgesproken waardering, uit de gesprekken en de documenten niet voldoende duidelijk geworden wat de specifieke, samenbindende ideeën van de opleidingen zijn over het leren en doceren van bestuurskundige kennis, vaardigheden en attitude. Dat geldt dus ook voor de implicaties van het didactisch concept voor de eindtermen van de opleiding en de vertaling daarvan voor de inrichting van het onderwijs. Het didactisch concept achter het programma zou meer expliciet gemaakt moeten worden, zodat het door alle docenten en studenten gesteund kan worden. Het themagerichte onderwijs is niet een concept van probleemgestuurd onderwijs, evenmin van projectonderwijs, maar wat dan wel? Een mix? De commissie adviseert de opleiding om als element van de visie het didactisch concept achter de opleiding te expliciteren en studenten erover te informeren.

Parttime master

Over het algemeen zijn de studenten redelijk tevreden over de ateliers. Dat geldt het minst voor de studenten van de parttime master, die merendeels in de praktijk van het openbaar bestuur werkzaam zijn. Zij brengen naar voren dat de ateliers voor hen te veel tijd kosten in relatie met de opbrengst, wat volgens hen komt door het grote aantal bijeenkomsten, het feit dat het atelier vaak een herhaling is van de theorie in de hoorcolleges en de (voor hen) weinig interactieve aard van de ateliers. De commissie adviseert de opleiding de ateliers voor deze groep studenten nadrukkelijker te relateren aan de speciaal voor deze groep ontwikkelde

didactische opzet (of – voorzichtiger - te relateren aan de praktijkervaring die de studenten zelf inbrengen).

Leerlijnen

Het is voor de commissie lastig gebleken grip te krijgen op de leerlijnen in het programma. Dat geldt zowel voor leerlijnen op inhoudelijke thema's als leerlijnen op gebied van vaardigheden. Een voorbeeld van hoe dat beter kan is het gebied M&T. Ook op het gebied van M&T ontbrak in het verleden een duidelijke leerlijn. Dat blijkt bijvoorbeeld uit bestudering van de scripties, waarin de studenten weinig blijken te doen met kwantitatieve M&T van onderzoek (bijvoorbeeld blijkend uit toepassing van SPSS). De commissie constateert echter dat er dit jaar in met name het BA-programma meer expliciet aandacht geschonken wordt aan het geleidelijk en cumulatief opbouwen van kennis en vaardigheden op zowel kwalitatieve als kwantitatieve onderzoeksmethoden en technieken. Deze vernieuwing van het onderwijsprogramma zal binnen afzienbare tijd terug te zien zijn in de kwaliteit van de afgeleverde scripties. Een vergelijkbare verbetering zou ook voor andere leerlijnen moeten worden ingezet, om ook deze te versterken.

Studielast

De vorige accreditatiecommissie constateerde dat de studielast laag was. De commissie van de midterm review concludeert onder meer op basis van de gesprekken met studenten dat de studielast in het nieuwe programma is toegenomen. Toekomstige metingen van die studielast zullen het opleidingsmanagement in staat moeten stellen dit aan te tonen.

Uitwisseling

Het aantal uitwisselingsstudenten, dat vanuit Nederland in het buitenland studeert of stage loopt, is dramatisch laag. De commissie betwijfelt of inbedding van internationale uitwisseling in de minor van 7 weken in het B3 het aantal studenten dat kiest voor een dergelijke uitwisseling zal doen toenemen. Er zijn wel mogelijkheden, maar de animo hiervoor bij studenten is laag. De commissie adviseert de opleiding te zoeken naar mogelijkheden om internationale uitwisseling te stimuleren, zoals structurele samenwerking met enkele zusteropleidingen in het buitenland.

3. Inzet van personeel

Kwaliteiten

De universitair docenten, universitair hoofddocenten en hoogleraren zijn naar de indruk van de commissie capabel als docent (en redelijk tot goed succesvol als onderzoeker). Er is in voldoende mate sprake van feedback over onderwijs.

Docenten in het atelier

Een belangrijk kenmerk van het onderwijs binnen de betreffende opleidingen is de combinatie van onderwijsvormen, namelijk hoorcolleges en daarop afgestemde ateliers (ook wel: het atelier). De ateliers zijn cruciaal voor de invulling van het kleinschalig onderwijs. Eén van de meest kenmerkende succesfactoren van kleinschalig onderwijs is de intensiteit van het contact tussen studenten en docenten. In de masteropleidingen worden de ateliers verzorgd door de wetenschappelijk docenten, die hierdoor in staat zijn in hun onderwijs een directe koppeling te leggen naar hun onderzoek. Dit intensieve contact tussen 'meester' en 'gezel' komt de kwaliteit van dit academisch onderwijs ten goede. In de bacheloropleiding echter, verzorgen de docenten die de hoorcolleges geven niet zelf de ateliers. Wel ontwikkelen zij de opdrachten

en oefeningen waaraan de studenten in de daarbij behorende ateliers werken. Dat doen zij onder begeleiding van jonge docenten, die doorgaans zelf pas afgestudeerd zijn. Het opleidingsmanagement is vanuit kostenoverwegingen genoodzaakt deze pas afgestudeerden de rol van docent in de ateliers te laten invullen. Het is voor het management tevens een manier om deze medewerkers aan de faculteit te binden, mede omdat zij hen in deze fase van hun carrière de gelegenheid geven eigen onderzoeksprojecten op te zetten en gehonoreerd te krijgen. In de begeleiding van deze jonge docenten speelt één ervaren collega een belangrijke rol. Hoewel de commissie begrip heeft voor deze strategie, ziet zij hierin de achilleshiel voor de kwaliteit van het kleinschalig onderwijs. Zij adviseert de opleiding extra voorzieningen te treffen voor zowel de training als de begeleiding van de ateliodocenten (bijv. in de vorm van een mentorstelsel).

Gezien de relatie tussen de kennisvakken en het atelier is het van groot belang dat de betreffende docenten intensief met elkaar samenwerken om te komen tot de ontwikkeling en realisatie van een coherente onderwijsaanpak (die past binnen een omvattende visie). Dat geldt niet alleen binnen de drie opeenvolgende modules bij het atelier in één blok, waaraan dit jaar binnen het B1-programma aanzienlijke verbeteringen zijn gerealiseerd, maar ook voor het programma als geheel. Juist de afstemming tussen verschillende blokken en verschillende leerjaren maakt de leerlijnen door het programma als geheel duidelijker. Dit betekent dat de opleidingen moeten investeren in het groeien naar een cultuur waarin intercollegiale samenwerking en terugkoppeling de praktijk zijn. De opleidingen zijn ook wat dat betreft op de goede weg. Een visie op het beroepsprofiel van de Bestuurskundeopleiding zou daarbij echter kunnen helpen als middel om eventuele omissies of overlap in de oefenstof voor het atelier op een module- en blokoverstijgend niveau op het spoor te komen. Wellicht kan dit er iets meer toe bijdragen dat het atelier meer is dan – overdreven gesteld - de optelsom van vakgerelateerde oefeningen.

Governance code-perspectief

Voor een complexe organisatie als de opleiding Bestuurskunde, waarin medewerkers in verschillende functies en rollen met elkaar samenwerken, is het mogelijk de posities eens te bezien vanuit een governance code zoals ook wel voor andere sectoren – zoals de gezondheidszorg of het middelbaar beroepsonderwijs - opgesteld en toegepast. In zo'n code is vastgelegd wat de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de verschillende functies zijn, en over welke middelen en instrumenten zij beschikken. Onze analyse leert op dit punt dat hoewel in de gesprekken geen botsingen tussen functies naar voren kwamen, het ons belangrijk lijkt eventuele botsingen in de toekomst te voorkomen. En, als op enig moment alle functiebekleders vervangen zouden worden door andere, is dan duidelijk wat van wie verwacht wordt? En weet een nieuwe functiebekleider dan wat hem of haar te doen staat? Wij adviseren de faculteit daarom te overwegen om een governance code met beschrijvingen van alle functies op te stellen. Vanzelfsprekend beogen wij geen bureaucratisering. Daar staat tegenover dat een wetenschappelijke staf met bestuurlijke gremia een dynamisch geheel vormt, waarbij door competentie management gepoogd wordt iedereen op de goede plaats te krijgen en te blijven motiveren en te laten 'groeien'. Dat relativeert een kijk vanuit een governance code met 'starre gevolgen' enigszins.

4. Voorzieningen

Een loket

Uit de Elsevier enquête van oktober 2007 onder studenten van alle opleidingen Bestuurskunde in den lande blijkt dat de opleidingen Bestuurskunde aan de EUR positief scoren, maar van

alle opleidingen in Nederland niet bovenaan staan. Het beeld is wel positief maar licht ‘flets’ temeer daar de EUR ooit bovenaan stond. Op enkele punten kunnen en moeten de opleidingen beter worden. Daartoe behoort zeker communicatie.

In de gesprekken geven alle betrokkenen aan dat het niet schort aan voldoende informatie, maar het ontbreken van één loket voor de communicatie met de studenten zorgt voor onwenselijke misverstanden. Nu is het zo dat de informatie vanuit de opleiding en de docenten via verschillende kanalen bij de studenten terechtkomt: de facultaire website, Osiris, SIN Online en Blackboard. De commissie adviseert de opleidingen met voortvarendheid al in 2007/8 af te stevenen op ‘een loket’ voor studenten en andere geïnteresseerden.

International office

De commissie is positief over de inrichting van het international office, gericht op studenten van alle opleidingen van de faculteit en op zowel inkomende als uitgaande studenten.

5. Interne kwaliteitszorg

Kwaliteitszorgsysteem

De commissie is onder de indruk van het kwaliteitszorgsysteem van de faculteit, zowel wat betreft de opbouw van het systeem als de toepassing daarvan in de onderwijspraktijk. Het is de commissie duidelijk geworden dat het systeem ook daadwerkelijk in de praktijk leidt tot signalen ter verbetering, bijvoorbeeld over het functioneren van individuele docenten, en dat de faculteit deze signalen aangrijpt om verbeteracties te starten.

BSA

De faculteit hanteert een systeem van bindend studieadvies (BSA) na het eerste jaar. Dit systeem wordt nauwgezet toegepast. De resultaten van de eerste twee jaren met dit systeem tonen aan dat er een selecte groep studenten aan het tweede studiejaar begint (respectievelijk 64% en 51% van de oorspronkelijke eerstejaars). Deze vroege uitval zal mogelijk de kwaliteit van het onderwijs in de latere jaren positief beïnvloeden. De commissie is onder de indruk van de zorgvuldige wijze waarop de opleiding de BSA als selectie-instrument inzet.

Anti-fraudebeleid

De commissie is onder de indruk van de uitvoering van het intensieve (anti-)fraudebeleid van de opleiding. Hoewel automatische detectie niet 100% waterdicht is, adviseert de commissie de opleidingen dit beleid onverkort door te zetten.

6. Resultaten

Bachelor

De bachelorwerkstukken zijn van redelijk goede tot goede kwaliteit, ze zijn leesbaar en ze gaan over bestuurskundig relevante vraagstukken. Qua onderwerp varieerden de werkstukken sterk, wat impliceert dat de studenten breed begeleidbaar zijn. Onderwerpen betroffen o.a. zaken op het vlak van de bijdrage van de EU aan de economische ontwikkeling van Ierland, de buitenlandse politiek van Duitsland, vaderschapsverlof en Human Resource Management. De schrijvers gaven er blijk van te komen tot aardige probleemstellingen met een consequente uitwerking van de vraagstelling. Ook waren de scripties steeds conclusief.

Van toepassing van bijzondere analysetechnieken was geen sprake. Er werd geen gewag gemaakt van SPSS of van kwantitatief onderzoek. Slechts een enkel werkstuk bevatte tabellen.

Gezien de hoge kwaliteit van de werkstukken is het verdedigbaar dat de werkstukken door twee studenten, een enkele uitzondering daargelaten, geschreven moeten worden.

Hoewel de commissie aanvankelijk haar twijfels had over het feit dat BA-werkstukken door duo's werden geschreven, hebben de omvang en de kwaliteit van de werkstukken haar ervan overtuigd dat deze duo-aanpak een goede afronding van de BA-opleiding is. De commissie geeft de opleiding wel ter overweging of de vraagstellingen van de bachelorwerkstukken niet wat eenvoudiger zouden kunnen zijn, zodat de studenten beter in staat zijn hun competenties op het vlak van toepassing van M&T te tonen, bijvoorbeeld door een onderzoek te doen waarbij gebruik gemaakt wordt van enquêtes of observatie als waarnemingsmethode en min of meer geavanceerde analysetechnieken, bijvoorbeeld op het vlak van inhoudsanalyse. De vraag is of het atelier hier nog een rol in kan spelen.

Masters

Ook de bekeken masterscripties voldeden aan de gestelde criteria. De becijfering vond systematisch plaats middels een standaard beoordelingsformulier. Uit een oogpunt van kwaliteitszorg op examenvlak is dat volstrekt in orde. Ook de cijferlijsten voor scripties zijn bekeken. Deze geven een gebalanceerde verdeling van cijfers te zien, waarbij het merendeel van de scripties met een zeven werd beoordeeld.

Hoewel de masterscripties aansluiten bij het werk van hun begeleiders, is het de commissie niet duidelijk geworden of de scripties nadrukkelijk onderdeel zijn van 'communities' van onderzoekers of dat ze aansluiten op of afgeleid zijn van een onderzoeksprogramma, zoals in het algemeen wel van NVAO-zijde bepleit. Bovendien blijkt dat studenten bij hun onderzoek moeite hebben met het formuleren van een probleemstelling en het kiezen van een theoretisch kader. De commissie adviseert de masteropleidingen te zoeken naar mogelijkheden om de scribenten meer te betrekken bij lopend onderzoek of op zijn minst in netwerken van onderzoekers op te nemen.

Doorstroming

De rendementen van de master-opleidingen worden nadelig beïnvloed door studenten die instromen met nog niet volledig afgeronde BA-opleidingen. De commissie adviseert de opleiding om de eis van een afgeronde BA-scriptie streng te hanteren.

V Advies

Met het oog op de eerstvolgende accreditatie van de Bestuurskunde-opleidingen aan de Erasmus Universiteit zijn er geen grote problemen te verwachten. De opleidingen hebben goede nota genomen van eerdere kritieken, en hebben adequate verbeterstappen ondernomen. Hoewel het nog wel af te wachten is wat die verbeterstappen exact op zullen leveren lijken de opleidingen op de goede weg. Niettemin zijn er op een aantal punten nog wel verbeteringen mogelijk. De commissie heeft in dat verband een expliciet advies.

Ontwikkeling door visie

Wat volgens de commissie gemist wordt, is een verbindende en leidende visie op de opleidingen Bestuurskunde. Het ontbreekt de Bestuurskunde-opleidingen aan de Erasmus Universiteit aan een geëxpliciteerde, gedeelde en richtinggevende visie op de opleiding qua

profiel van de afgestudeerde en qua didactisch concept achter het onderwijs. Het advies van de commissie luidt: stel een visie op die spoort met het huidige bachelor en de masterprogramma's (die immers gewaardeerd worden).

Toelichting op het advies

Het is denkbaar dat achter een opleiding een visie schuil gaat die betrekking heeft op een *algemeen beroepsbeeld* van de bestuurskundige. Dat beeld geeft aan wat voor soort type academicus de bacheloropleiding en de masteropleidingen afleveren. Denkbaar is uiteraard dat hier een beeld te schetsen is dat *masteroverstijgend* is. Van een dergelijk beroepsbeeld kan vervolgens doorwerking uitgaan in termen van het academisch profiel, het geheel aan vakken, en de didactische aanpak. Een aanknopingspunt voor zo'n beroepsbeeld zou bijvoorbeeld *'the reflective practioner'* (vergelijk publicaties van Schön, Rein, Fischer, Morgan, Bolman) kunnen zijn.

Met een beroepsbeeld als referentiepunt is – wat we hier noemen - een *competentiebeeld* van een bestuurskundige af te leiden. Over welke academische kwaliteiten (kennis, vaardigheden, ervaring) zou een academicus vanuit het wenselijke beroepsbeeld moeten beschikken? De academische – van een beroepsbeeld afgeleide of daaraan gerelateerde - competenties zijn in een opleiding Bestuurskunde aan de orde. Ze zijn mogelijk te verdelen in

- sociaal-communicatieve kennis en vaardigheden,
- algemeen academische en aan sociale wetenschappen gerelateerde kennis en vaardigheden (zoals op het vlak van wetenschapsleer en onderzoek)
- aspectwetenschappelijke - voor het openbaar bestuur relevante - kennis en vaardigheden
- en uiteraard bestuurskundige kennis en vaardigheden.

Zou een opleiding vanuit een visie (bijv. koersen op het afleveren van 'reflective practioners') gericht zijn, dan zal dat profilerend zijn voor een opleiding. Daarmee krijgt ze *een duidelijker gezicht*. Dan is het dus mogelijk van daaruit nog eens te kijken naar het onderwijsprogramma en de uitwerking daarvan. Hierbij kan men bijvoorbeeld aan de volgende zaken denken:

1) Rode draad-argument.

Er is zeker sprake van een bestuurskundig relevant programma van vakken in de bachelor- en masteropleiding. Dat ziet er goed uit en is ook over een reeks van jaren door de komst van een minimumprogramma voor Bestuurskunde-opleidingen in Nederland ontstaan, door de rapportages van visitatiecommissies verder gegroeid, alsmede door de blik over de grenzen te werpen en door intercollegiale discussie tussen stafleden. De commissie heeft dat nog eens waargenomen. Toch kwam de vraag op: ontbreekt het niet aan een *zichtbare rode draad* in het programma vanuit een algemeen concept, ontleend aan een visie?

2) Omvattend beeld/profielversterking.

Natuurlijk is de Rotterdamse opleiding extern bekend en weten opdrachtgevers voor onderzoek en werkgevers met hun werknemers de parttime-opleiding Bestuurskunde volop te vinden. Er bestaat blijkbaar een extern beeld. We herkennen dat. De boegbeelden van de masters en andere ervaren en gereputeerde docenten in 'rangen en standen' hebben zelf een profiel. Ook de master-opleidingen zijn herkenbaar. De masters kunnen zeker een eigen accent blijven houden. In het aantal masters en in het onderwijsprogramma moet o.i. niet op voorhand iets veranderen. Maar de representanten in allerlei functies die we spraken en de geraadpleegde stukken ontberen *een gedeelde en gekende visie*. Daarmee is zeker niet gezegd

dat de opleiding ‘los zand’ is. De opleiding is volop deugdelijk, studenten zijn (redelijk) tevreden, maar een dragende *visie zou dat versterken. En een visie is een diagnosemiddel om nog te zien of er een hiaat is, ergens, of overlap.*

3) *Diagnosemiddel contra verkokering.*

Een expliciete visie geeft meer houvast en kan een aanvullend diagnose- en sturingsmiddel zijn, die het maken en verbeteren van de reguliere en parttime opleiding ook wat meer uit de sfeer van onderhandelen tussen secties, vakgroepjes e.d. haalt. .

4) *Richtinggevend voor studenten*

De opleidingsvisie zoals wij die ons voorstellen, kan impliceren dat studenten duidelijker kunnen zeggen *wat een bestuurskundige is*, waarvoor die staat en gaat en waarin die zich onderscheidt van een psycholoog of econoom. Uit gesprekken met een twintigtal EUR-studenten uit de bachelor- en masterfase van de reguliere en parttime-opleiding bleek ons dat de studenten hierin gemiddeld genomen niet sterk genoeg waren.

De opleidingsvisie zou ook kunnen impliceren dat studenten weten wat ze eigenlijk aan vaardigheidstraining krijgen en in welke richting die gaat. Nu konden ze desgevraagd slechts voorbeelden noemen in de sfeer van oefening in schrijven, debatteren, onderzoeksvoorstel maken, e.d.. Studenten hebben een *gefragmenteerd beeld* van wat ze in *het atelier* doen en laten. Over het atelier zijn ze positief en ook over de vakgebonden oefeningen e.d. maar ze hebben geen beeld van het totaal.

De *vakoverstijgende bezinning* ontbreekt goeddeels bij zowel docenten als studenten. Ook in stukken over het atelier ontbreekt deze informatie. Het gevolg is dat niet goed duidelijk is of er hiaten en dubbelingen zitten in het totaalprogramma. Het totaal aan atelieruitkomsten is teveel alleen opgebouwd uit oefeningen gerelateerd aan individuele vakken.

We menen dus – concluderend - dat de Rotterdamse Bestuurskunde meer zou moeten zijn dan ‘wat de opleiding in zijn verschillende onderdelen biedt’. Een visie op het beroepsprofiel van de bestuurskundige en vervolgens het competentieprofiel waartoe je opleidt, zou kunnen helpen om het didactisch concept achter de opleidingen op te stellen en te implementeren.

Nu de opleidingen staan en niet op de schop hoeven, en van onderop gedragen worden, is een visie niet een middel om een nieuwe opleiding te bouwen, maar een betrekkelijk lichtvoetig instrument om naar het totaal te kijken, de samenhang te versterken, en de kijk op het totaal bij docenten te versterken, zodat bijv. bachelorcoördinatoren op basis van die visie de waarneming van een hiaat of overlap kunnen leggen naast een ad hoc waarneming op basis van voornamelijk vakgerelateerde oefeningen.

VI Overige opmerkingen

De commissie is de vraag voorgelegd of het zinvol is de parttime opleiding en de international master aan accreditatie te onderwerpen. In het algemeen zijn we daarvan, gegeven het bestel met accreditaties, voorstander. Tegenargumenten hebben wij zelf niet en ze zijn ons ook niet aangeboden.

Literatuur

- Bolman, L.G. & T. Deal, *Reframing Organizations*, Jossey-Bass Inc., San Francisco, 1991.
- Fischer, F., *Reframing Public Policy- Discursive Politics and Deliberative Practices*, Oxford UP, Oxford, 2003.
- Goede, Peter de & Nico Nelissen, Teaching Public Administration: A New Agenda, in: *Journal of Public Affairs Education*, jrg. 7 (July 2001), nr. 3, pp. 133-143.
- Korsten, A., *Bestuurskunde als avontuur*, Kluwer, Deventer, 1988.
- Morgan, G., *Images of Organization*, Sage, Londen, 1986.
- Schön, D. & M. Rein, *Frame Reflection – Towards the Resolution of Intractable Policy Controversies*, Basis Books, New York, 1994.