

Compensatoir toetsen binnen Hogeschool Rotterdam

Een analyse van huidige toepassingen en
handvatten voor de praktijk



Elisa van Bakkum
Hogeschool Rotterdam
Kenniscentrum Talentontwikkeling
Lectoraat Integrale Curriculumontwikkeling

Inleiding

Binnen Hogeschool Rotterdam is de afgelopen jaren veel geïnvesteerd in het bevorderen van studiesucces en het terugdringen van studievertraging. In dit kader zijn diverse maatregelen getroffen om het studiesucces en het studiesuccesrendement te verhogen. De toentertijd ingerichte adviescommissie Studiesucces sprak met verschillende opleidingsteams over hun onderwijsvernieuwingen. Deze gesprekken resulteerden in 2019 in het adviesrapport *Grip op Studiesucces*, waarin tien concrete maatregelen worden beschreven die aantoonbaar bijdragen aan succesvol studeren (Klatter et al., 2019).

Een van de manieren waarop opleidingen bijdragen aan studiesucces is via de herziening en doorontwikkeling van toetsbeleid. In dit verband krijgt het compensatoir toetsen op verschillende plekken binnen de hogeschool vorm. Compensatoir toetsen houdt in dat een student een onvoldoende mag behalen voor (een deel van) een toets of tentamen, mits daar tegenover voldoende hoge scores staan op andere onderdelen. Dit in tegenstelling tot een conjunctieve regeling, waarbij alle toetsonderdelen afzonderlijk met een voldoende moeten worden afgesloten. In beide gevallen wordt extra inzet gevraagd van studenten met een onvoldoende: hetzij via een betere prestatie op een ander onderdeel, hetzij via een herkansing (Arnold, 2011).

Rationale voor compensatoir toetsen

Voor het inzetten van compensatoir toetsen zijn wetenschappelijk, praktische en maatschappelijke argumenten te geven. De onderwijskundige literatuur biedt verschillende *evidence-informed* argumenten voor het legitiem inzetten van compensatie. Zo is geen enkele toets volledig betrouwbaar. De samenstelling van een toets of kleine beoordelingsverschillen tussen docenten kunnen leiden tot 'false positive' of 'false negative' beoordelingen (De Gruijter, 1989 geciteerd in Cohen-Schotanus et al., 2019). Compensatie kan deze meetfouten deels opvangen en de validiteit van beslissingen verbeteren doordat meerdere metingen bijdragen aan een beoordeling (Borsboom et al., 2014; Berkel et al., 2012). Daarnaast kan compensatoir toetsen ook een positieve invloed hebben op het gedrag van studenten. Het besef dat een hoge score loont, kan motiverend werken. Studenten worden gestimuleerd om zich in te zetten voor het gehele curriculum, waarbij goed ontwikkelde competenties tekortkomingen op andere onderdelen kunnen compenseren. Herkansingsmogelijkheden kunnen hierdoor gereduceerd worden en studenten worden gestimuleerd om meer gebruik te maken van de eerste toetskans, wat aansluit bij het streven naar focus op het lopende onderwijs in plaats van het loskoppelen van het onderwijs en het moment van toetsing, wat vaak het geval is bij herkansingen (Arnold, 2011; Cohen-Schotanus et al., 2019).

Vanuit een praktisch argument maakt compensatoir toetsen het mogelijk om het studiesucces te verhogen zonder de kwaliteit van het onderwijs aan te tasten. Het voorkomt onnodige herkansingen of studievertraging wanneer studenten op hoofdlijnen aantonen dat zij de leeruitkomsten beheersen. Voor docenten betekent het minder toetsmomenten en administratieve last, terwijl studenten meer ruimte ervaren om hun talenten en sterktes te benutten. Dit draagt bij aan een efficiënter en flexibeler onderwijsproces.

Tot slot dient compensatoir toetsen ook een maatschappelijk doel. Omdat niet alle studenten met dezelfde voorkennis of onderwijskansen starten, helpt compensatoir toetsen ongelijkheden enigszins te verkleinen door studenten niet te straffen voor een incidentele onvoldoende, mits zij uiteindelijk het verwachte niveau behalen. Dit bevordert inclusiviteit en draagt bij aan gelijke kansen op diploma-uitstroom, met name voor studenten met een migratieachtergrond, werkende studenten of studenten met een functiebeperking. Daarmee sluit deze toetsvorm aan bij bredere maatschappelijke doelen rondom kansengelijkheid en toegankelijk hoger onderwijs.

Er zijn echter ook tegenargumenten voor compensatoir toetsen. Een veelgenoemd argument tegen compensatoir toetsen wijst op het risico dat studenten belangrijke kennis of vaardigheden missen als zij kernleerdoelen of essentiële basiskennis compenseren (Cohen-Schotanus & van der Vleuten, 2010; Merry & Smits, 2024). Onderzoek toont echter aan dat dit risico vooral geldt voor studenten die meerdere pogingen nodig hebben om een onvoldoende te compenseren; zij presteren gemiddeld slechter in het vervolgetraject (Arnold, 2011). Studenten die met één poging een basisvak compenseren, blijken juist geen nadelige effecten te ondervinden. Een ander veelgehoord bezwaar is dat studenten geneigd zijn moeilijke vakken te compenseren met makkelijke. Uit onderzoek blijkt echter dat compensatie in de praktijk bij alle vakken en in uiteenlopende combinaties voorkomt (Cohen-Schotanus, 1995).

Compensatoir toetsen binnen de hogeschool

Binnen Hogeschool Rotterdam passen inmiddels meerdere opleidingen compensatoir toetsen toe als onderdeel van hun toetsbeleid. Toch blijft kennis over de toepassing ervan vaak 'onzichtbaar' voor andere opleidingen. Hoewel compensatoir toetsen op meerdere opleidingen wordt toegepast, ontbreekt vaak inzicht in de praktische invulling ervan, evenals in de overwegingen voor bepaalde keuzes. De beschikbare kennis is versnipperd en wordt zelden expliciet gedeeld binnen of tussen opleidingen, waardoor waardevolle ervaringen onderbelicht blijven.

Doel en onderzoeksvragen

Doel van dit onderzoek is de toepassing van compensatoir toetsen binnen Hogeschool Rotterdam systematisch in kaart te brengen en op deze wijze bij te dragen aan kennisontwikkeling en -deling rondom deze toetspraktijk. De onderzoeksvragen zijn:

1. Welke keuzes zijn gemaakt bij het ontwerp van de compensatieregeling en waarom?
2. Welke invloed heeft compensatie op het gedrag van studenten en docenten?
3. Wat zijn organisatorische en onderwijskundige randvoorwaarden voor de implementatie van compensatoir toetsen?

Onderzoeksaanpak

Het onderzoek is vooral beschrijvend van aard. Er is gestart met een screening van de hogeschoolgids om de opleidingen met een compensatieregeling in kaart te brengen. De opleidingen waarvan de compensatieregeling slechts één vak of onderwijseenheid (< 5EC) betrof zijn buiten beschouwing gelaten. De opleidingen waarvan sprake was van een compensatieregeling waarbij meerdere of verschillende vakken kunnen worden gecompenseerd worden meegenomen in het onderzoek. In totaal hebben vijf opleidingen deelgenomen.

Participanten

Accountancy

De opleiding accountancy is één van de tien bacheloropleidingen van de Rotterdam Business School. De opleiding leidt studenten op voor een baan binnen de financieel-administratieve dienstverlening. De bacheloropleiding Accountancy kent vier landelijk vastgestelde beroepstaken, vastgelegd in het landelijk Beroeps- en opleidingsprofiel hbo accountancy 2017. In dit Beroeps- en opleidingsprofiel worden 12 kerncompetenties beschreven waarover de afgestudeerde bachelor accountant moet beschikken. Een verplicht onderdeel van de opleiding is het landelijk examen, de OverAllToets (OAT). De opleiding accountancy wordt alleen in voltijd aangeboden. De afgelopen vijf jaar is de gemiddelde instroom 147 studenten per cohort.

Finance & Control

De opleiding Finance & Control is één van de tien bacheloropleidingen van de Rotterdam Business School. De opleiding is geënt op het vakgebied Bedrijfseconomie. De bacheloropleiding Finance & Control beschrijft drie beroepsvormende aspecten die generiek zijn en integraal van toepassing op zeven leeruitkomsten. Deze eindkwalificaties zijn gebaseerd op het landelijke opleidingsprofiel (2016). De opleiding Finance & Control wordt ook in deeltijd

aangeboden. De afgelopen vijf jaar is de gemiddelde instroom 159 studenten per cohort.

Industrieel Product Ontwerpen

De bachelor opleiding Industrieel Product Ontwerpen is één van de acht bacheloropleidingen binnen het instituut voor Engineering and Applied Science (EAS). De opleiding leidt studenten op tot ingenieur die producten ontwerpt. De opleiding volgt daarvoor het landelijk competentieprofiel uit het domein Bachelor of Engineering. Het onderwijsprogramma is opgebouwd vanuit de volgende leerlijnen: kennis & vaardigheden, project en professionele ontwikkeling. De opleiding Industrieel Product Ontwerpen wordt alleen in de voltijd aangeboden. De afgelopen vijf jaar is de gemiddelde instroom van de opleiding 115 studenten per cohort.

Lerarenopleiding Cluster Talen

Cluster Talen is onderdeel van het instituut van de lerarenopleiding. Het Cluster Talen is één van de clusters van het instituut van de lerarenopleidingen (IvL) van Hogeschool Rotterdam en bestaat uit vier tweedegraads bachelor lerarenopleidingen: Engels, Nederlands, Frans en Duits. De vier opleidingen delen een generiek curriculum voor de beroepsvormende vakken en hebben elk hun eigen curriculum met vakinhoudelijke vakken. Waar het kan, werken de opleidingen zo veel mogelijk met elkaar samen binnen het Cluster Talen, bijvoorbeeld als het gaat om beleidsvorming en professionalisering. De opleidingen worden ook in deeltijd aangeboden. De compensatieregeling geldt alleen voor de voltijd.

Sportmarketing & -management

De opleiding Commerciële Economie is één van de negen voltijd bacheloropleidingen van de Rotterdam Business School. De opleiding kent vier differentiatiesprogramma's ook wel community's genoemd. De community's leiden allemaal op voor vier leeropbrengsten wat leidt tot het diploma Commerciële Economie, Bachelor of Science. Een van deze community's is Sportmarketing & -management. De community Sportmarketing & -management wordt niet als zodanig in deeltijd aangeboden. Binnen de Career Academy van Hogeschool Rotterdam wordt wel Commerciële Economie aangeboden in deeltijd. De afgelopen vijf jaar is de gemiddelde instroom van de community Sportmarketing & -management 248,2 studenten per cohort.

Van elke opleiding namen de volgende personen deel aan het onderzoek:

- een onderwijsontwikkelaar of coördinator die betrokken was bij het ontwerp en de invoering van de regeling,

- twee docenten die de regeling toepassen in de praktijk,
- één student van de opleiding accountancy en één student van de opleiding Industrieel productontwerp en twee studenten van Sportmarketing en Management en Finance and control en drie studenten van de lerarenopleiding Cluster Talen deel aan het onderzoek. Het betreft studenten die gebruik hebben gemaakt van de regeling, studenten die er geen gebruik van maakten doordat zij het niet nodig hadden en één student die wel graag gebruik wilde maken van de compensatieregeling maar niet in aanmerking kwam.

Interviews

Bij elke opleiding zijn drie semigestructureerde interviews afgenomen bij de betreffende deelnemers. Eerst met de onderwijsontwikkelaars en/of coördinatoren, daarna met de docenten en tot slot met studenten. Vragen die per onderzoeksvraag in het interview de leidraad vormden waren de volgende:

Welke keuzes zijn gemaakt bij het ontwerp van de compensatieregeling en waarom (onderzoeksvraag 1)?

Interviewvragen:

- Welke keuzes maken opleidingen bij het invoeren van compensatoir toetsen?
- Welke argumenten spelen een rol bij deze keuzes?
- Wat zeggen wetenschappelijke bronnen over deze keuzes en de bijbehorende overwegingen?
- Wat zijn de consequenties van de verschillende gemaakte keuzes voor studenten, docenten en de organisatie?

Welke veranderingen in gedrag van studenten en docenten worden ervaren sinds de invoering van compensatoir toetsen (onderzoeksvraag2)?

Interviewvragen:

- Welke veranderingen merk je sinds de invoering van een compensatieregeling in het studiegedrag van studenten en het gedrag van docenten (bijvoorbeeld in beoordeling, begeleiding of toetsontwerp)?
- Heb je je eigen handelen aangepast sinds de invoering van compensatoir toetsen? Zo ja, op welke manier?

Wat zijn organisatorische en onderwijskundige randvoorwaarden en adviezen voor de implementatie van compensatoir toetsen (onderzoeksvraag 3)?

Interviewvragen:

- Welke organisatorische en onderwijskundige voorwaarden zijn nodig voor een succesvolle implementatie van compensatoir toetsen?
- Wat hebben opleidingen nodig aan kennis, ondersteuning en voorbeelden om compensatie succesvol in te voeren?

De interviews zijn opgenomen, woordelijk getranscribeerd en vervolgens geanalyseerd met behulp van thematische analyse op basis van de onderzoeksvragen. Hierbij is gezocht naar terugkerende patronen, verschillen en opvallende uitspraken met betrekking tot de keuzes in het ontwerp van de regeling, de invloed en randvoorwaarden van de compensatieregeling.

Resultaten

In het volgende worden de resultaten per onderzoeksthema en -vraag beschreven.

Welke keuzes zijn gemaakt bij het ontwerp van de compensatieregeling en waarom (onderzoeksvraag 1)?

Uit de interviews komt naar voren dat er niet alleen verschillen bestaan in de manier waarop compensatie is vormgegeven, maar ook in de aanleiding om een compensatieregeling te ontwikkelen of in te voeren. Omdat deze aanleiding vaak richtinggevend is voor de daaropvolgende keuzes, wordt de paragraaf daarmee geopend.

De aanleiding voor opleidingen om compensatoir toetsen in te voeren

Bij alle deelnemende opleidingen is compensatoir toetsen ingevoerd als onderdeel van een breder pakket aan maatregelen ter bevordering van studiesucces. In de meeste gevallen gebeurde dit gelijktijdig met een curriculumvernieuwing. De compensatieregeling wordt daarbij vaak omschreven als 'een ingrediënt in het complete pakket'. Uitzondering hierop vormen de lerarenopleidingen van Cluster Talen, waar verschillende maatregelen gefaseerd zijn ingevoerd. De compensatieregeling was daar een van de laatste stappen.

Hoewel het doel bij alle opleidingen hetzelfde is (het vergroten van studiesucces) verschillen de specifieke motieven voor de invoering van compensatoir toetsen per opleiding.

Bij Sportmarketing & -management werd vanuit het werkveld benadrukt dat afgestudeerden zich moeten kunnen onderscheiden en een duidelijke passie moeten tonen. Binnen de opleiding signaleerde het team echter een zesjescultuur: studenten werkten vooral naar het minimale vereiste. Het toenmalige curriculum bood onvoldoende ruimte om talent te benutten. Sinds de herziening in 2017 staat

talentontwikkeling centraal. Studenten worden gestimuleerd uit te blinken in wat ze goed kunnen en leuk vinden. De compensatieregeling ondersteunt deze visie door studenten te belonen voor hoge cijfers, zonder dat één zwakker onderdeel direct blokkerend werkt.

Bij Accountancy lag de motivatie in de consistentie van signalen naar studenten. Als studenten mogen doorstromen naar het tweede jaar, is het volgens de opleiding onlogisch om hen tegelijkertijd te verplichten onderdelen uit de propedeuse alsnog te herkansen. De compensatieregeling voorkomt dit soort tegenstrijdige boodschappen en draagt bij aan helderheid in het studiepad.

Voor de lerarenopleidingen van Cluster Talen was de belangrijkste overweging het voorkomen van studievertraging. Studenten die achterop raken, hebben vaak moeite om opnieuw aansluiting te vinden. Door studenten die bijna alles gehaald hebben, op één of twee vakken na, alsnog te laten doorstromen, wordt onnodige vertraging of uitval voorkomen. Zo kunnen zij met een schone lei aan het volgende studiejaar beginnen en hun energie richten op het lopende onderwijs.

Finance & Control werkt vanaf het eerste jaar met zeven leeruitkomsten die richting het afstuderen allemaal moeten worden aangetoond. De opleiding erkent dat studenten niet in elk onderdeel even sterk hoeven te zijn en vindt dat zij in het eerste jaar de ruimte moeten krijgen om te landen in de opleiding. De compensatieregeling biedt hiervoor de noodzakelijke flexibiliteit.

De invoering van compensatoir toetsen was bij de opleiding Industrieel Product Ontwerpen een reactie op de combinatie van een streng herkansingsbeleid en een hoog bindend studieadvies (BSA). Deze combinatie maakte het noodzakelijk om een vangnet te creëren voor studenten die net niet voldeden aan alle eisen, maar wel voldoende potentie lieten zien om succesvol door te stromen.

Alle vijf opleidingen noemen, naast hun specifieke motieven, ook een gedeeld uitgangspunt: het besef dat zowel toetsprogramma's als individuele toetsen nooit volledig betrouwbaar zijn. Compensatoir toetsen wordt gezien als een manier om recht te doen aan deze inherente onnauwkeurigheid in het beoordelingsproces. Opvallend is dat geen van de opleidingen expliciet het verbeteren van de validiteit van beslissingen noemt als reden voor de invoering van compensatoir toetsen, hoewel dit in wetenschappelijke literatuur vaak als belangrijk voordeel wordt genoemd.

Keuzes binnen het opstellen van een compensatieregeling

Bij het opstellen van een compensatieregeling maken opleidingen uiteenlopende keuzes. Daarbij gaat het onder meer om de vraag welke onderdelen met elkaar gecompenseerd mogen worden (de zogeheten compensatieruimte), wat het minimale cijfer is dat nog gecompenseerd mag worden, welke onderdelen voor compensatie in aanmerking komen, en hoe vaak een student mag compenseren. Tabel 1 biedt een overzicht van de gehanteerde compensatieregels per opleiding en laat zien hoe elk van deze aspecten in de praktijk is vormgegeven.

Tabel 1. Samenvatting compensatieregels vijf onderzochte opleidingen binnen Hogeschool Rotterdam

Opleiding	Compensatieruimte	Minimumcijfer	Compensen met	Aantal keer/omvang
Accountancy	Jaar 1 compensatie binnen leerlijnen. Jaar 2 compensatie binnen leerlijnen, waarvan binnen 1 leerlijn beperkt.	4,5	Gewogen gemiddelde moet 5,5 zijn.	Geen maximum
Finance & Control	Jaar 1 compensatie binnen één leerlijn.	5,0	7 of >7	1 toets binnen de kennislijn. (7EC)
Industrieel Product Ontwerpen	Jaar 1 compensatie tussen 3 vakken.	5 (hele cijfers, dus 4,5 = 5 = compenseerbaar)	Als de rest behaald is, worden punten toegekend.	5 EC
Lerarenopleidingen Cluster Talen	Jaar 1 compensatie tussen alle vakken. Jaar 2 compensatie	5,0	7 of > 7	10 EC

	tussen alle vakken.			
Sportmarketing & -management	Jaar 1 compensatie binnen leerlijnen. Jaar 2 Compensatie binnen examenonderdeel	4,0	Gewogen gemiddelde moet 6,0 zijn.	Kennisleerlijnen: maximaal 3 keer compenseren. Overige leerlijnen geen maximum

Compensatieruimte

De onderzochte opleidingen maken uiteenlopende keuzes in de compensatieruimte, oftewel in welke jaren en tussen welke vakken compensatie mogelijk is. Van de vijf opleidingen bieden Accountancy, Sportmarketing & -Management en Lerarenopleiding Cluster Talen Twee de mogelijkheid tot compensatie in zowel jaar 1 als jaar 2. Deze opleidingen geven aan dat in de eerste twee studie jaren nog geen toetsing op eindniveau plaatsvindt. De leerstof keert later terug, zij het op een hoger niveau of in een andere vorm, waardoor zij het verantwoord vinden om in deze fase compensatie toe te staan. Daarnaast speelt het derde studiejaar, waarin de stage plaatsvindt, een belangrijke rol: omdat een stage niet gecompenseerd kan of mag worden, hanteren deze opleidingen in dat jaar géén compensatieregeling.

De opleidingen Finance & Control en Industrieel Product Ontwerpen kiezen ervoor om compensatie uitsluitend in jaar 1 toe te staan. Deze keuze sluit aan bij de specifieke aanleiding voor de invoering van compensatoir toetsen binnen deze opleidingen. Bij Industrieel Product Ontwerpen was dit een reactie op de combinatie van een streng bindend studieadvies (BSA) en beperkte herkansingsmogelijkheden in het eerste jaar. Compensatie fungeert hier als een vangnet specifiek voor die fase.

Voor Finance & Control is de regeling bedoeld om studenten te ondersteunen bij de overgang naar het hbo. De opleiding ziet jaar 1 als een oriëntatiejaar waarin studenten ruimte nodig hebben om te landen binnen het programma. Compensatie past bij die visie, maar wordt in latere jaren niet meer als passend beschouwd.

Compensatie binnen leerlijnen

In de meeste gevallen is gekozen om compensatie alleen binnen leerlijnen toe te staan. Opleidingen motiveren dit door te wijzen op de inhoudelijke samenhang tussen vakken binnen een leerlijn: deze vereisen doorgaans vergelijkbare kennis en vaardigheden. Daardoor wordt het als logisch en verantwoord beschouwd om prestaties op het ene vak te laten compenseren door prestaties op een ander vak binnen dezelfde leerlijn. Een goed voorbeeld hiervan is de opleiding Finance & Control, die compensatie uitsluitend toestaat binnen de kennisleerlijn. De reden hiervoor is dat deze leerlijn inhoudelijk consistent is: studenten werken aan vergelijkbare concepten en vaardigheden. In de andere leerlijnen, die thematisch veel breder en complexer zijn opgebouwd, wordt compensatie niet toegestaan. De opleiding vindt dat bepaalde kernelementen in die leerlijnen dusdanig essentieel zijn dat ze niet gecompenseerd mogen worden.

De lerarenopleidingen binnen Cluster Talen hanteren een relatief ruime compensatieregeling: studenten mogen binnen jaar 1 alle vakken compenseren, met uitzondering van de keuzevakken. Deze keuze is gebaseerd op de opbouw van het curriculum, dat concentrisch en samenhangend is ingericht (exclusief de keuzevakken). Inhoud komt in latere jaren terug, waardoor studenten die een vak compenseren alsnog in aanraking komen met vergelijkbare kennis of vaardigheden. Hierdoor blijft het mogelijk dat zij aan alle eindkwalificaties voldoen, ondanks (lichte) onvoldoendes voor enkele vakken.

Daarnaast benadrukken deze opleidingen een geïntegreerde visie op docentprofessionalisering. Het curriculum bestaat uit zowel vakinhoudelijke vakken (taalexpertise) als beroepsvormende vakken (docentschap). Studenten worden niet benaderd als óf docent óf taaldeskundige, maar als vakdocent met een geïntegreerd profiel. Door compensatie toe te staan tussen deze vakken, wordt die integrale benadering ook in de toetsing zichtbaar gemaakt. Studenten worden gestimuleerd om kennis en ervaring uit beide domeinen samen te brengen in hun professionele ontwikkeling.

Minimumcijfer

Zoals zichtbaar is in Tabel 1 hanteren twee opleidingen, Lerarenopleidingen Cluster Talen en Finance & Control, een minimumcijfer van een 5,0 dat compenseerbaar is met een 7 of hoger. Industrieel Product Ontwerpen hanteert ook een minimumcijfer van 5,0 maar werkt met hele cijfers. Een 4,5 wordt afgerond naar een 5,0. Accountancy kiest voor een 4,5 als minimumcijfer, stelt daar tegenover dat het gewogen gemiddelde voldoende, een 5,5, moet zijn. Sportmarketing & -management hanteert 4,0 als minimumcijfer en stelt daar tegenover dat het gewogen gemiddelde een 6,0 moet zijn. Sportmarketing & -management hanteert als enige van de vijf opleidingen een 6,0 als voldoende. De overige opleidingen

hanteren een 5,5 als voldoende. Bij deze vijf opleidingen komt naar voren dat het minimumcijfer is vastgesteld op basis van wat nog als redelijk werd geacht binnen de verschillende opleidingsteams of andere stakeholders. De opleiding vond resultaten onder het door hen zelf vastgestelde minimumcijfer te laag om nog te mogen compenseren met het idee dat studenten anders te weinig kennis of vaardigheden bezitten om uiteindelijk het diploma te kunnen halen.

Aantal keer compenseren

Het aantal keren dat studenten een onvoldoende mogen compenseren verschilt per opleiding. Deze keuzes zijn doorgaans afgestemd op de onderwijskundige visie, het curriculumontwerp en inzichten uit de praktijk of literatuur.

Accountancy hanteert geen beperking op het aantal onvoldoendes dat een student mag compenseren, zolang het gewogen gemiddelde per leerlijn aan het eind van het studiejaar minimaal een 5,5 bedraagt. De opleiding stelt dat het niet om het absolute aantal onvoldoendes gaat, maar om het beheersen van de leerlijn als geheel. Daarbij variëren de leerlijnen in het aantal meetmomenten: sommige bevatten vijf toetsen, andere slechts twee. Voorafgaand aan de invoering was er enige zorg dat studenten bij een hoog eerste cijfer, zoals een 8, 'achterover zouden gaan leunen'. Onder verwijzing naar toetsexpert prof. dr. Janke Cohen-Schotanus (2019) is deze zorg weggenomen. Haar onderzoek laat zien dat studenten die goed presteren doorgaans gemotiveerd blijven, een ervaring die ook door het docententeam wordt gedeeld.

De opleiding Finance & Control kiest voor een striktere aanpak: studenten mogen maximaal één onvoldoende compenseren binnen de kennisleerlijn, die bestaat uit vijf onderwijseenheden gekoppeld aan vijf leeruitkomsten. De opleiding is van mening dat een student met meer dan één onvoldoende ontoereikende basiskennis heeft om succesvol verder te studeren.

Bij Industrieel Product Ontwerpen is bij de invoering van het compensatoir toetsen gekozen voor een maximale compensatie van 5 EC, wat neerkomt op het compenseren van één onderwijseenheid. De opleiding beschouwde dit als het minimum dat verantwoord is: studenten die meer dan één vak moeten compenseren, hebben zich nog onvoldoende ontwikkeld. Inmiddels zijn sommige onderwijseenheden door curriculumontwikkeling uitgebreid tot meer dan 5 EC en vallen daardoor buiten de regeling. Wel is er vaker sprake van interne compensatie binnen grotere vakken, waarin meerdere onderdelen zijn geïntegreerd. De opleiding heeft er bewust voor gekozen om de grens op 5 EC te behouden.

De lerarenopleidingen binnen Cluster Talen hebben zich bij hun afweging laten inspireren door het onderzoek *Nominaal is Normaal* van de Erasmus Universiteit. Hieruit bleek dat studenten met meer dan twee onvoldoendes (vijven) significant slechtere studievoortgang laten zien dan studenten met maximaal twee vijven. Op basis hiervan is besloten dat studenten maximaal 10 EC mogen compenseren, wat doorgaans neerkomt op twee vakken van 5 EC. In uitzonderingsgevallen, bijvoorbeeld bij één vak van 10 EC, kan dit worden gecompenseerd met twee andere vakken van 5 EC om de weging in balans te houden.

De opleiding Sportmarketing & -management stelt een limiet van drie onvoldoendes binnen de kennisleerlijn, die in totaal bestaat uit twaalf cursussen, elk met een afzonderlijke toets. Voor de andere twee leerlijnen binnen het eerste jaar geldt geen maximum. Het ontwikkelteam koos voor deze grens op basis van analyse van studentgegevens: zonder limiet zouden ook studenten die structureel tekortschieten kunnen doorstromen en het bindend studieadvies (BSA) omzeilen. Dat zou niet aansluiten bij het oorspronkelijke doel van de regeling, namelijk studenten die slechts een klein zetje nodig hebben helpen slagen. Ook wilde het team voorkomen dat een complete competentiegebied zou worden gecompenseerd met prestaties op een ander domein.

Herkansingsbeleid

Wat de vijf opleidingen binnen dit onderzoek gemeen hebben is dat zij, naast de invoering van een compensatieregeling, het herkansingsbeleid hebben aangepast. De opleidingen wijken daarmee af van het hogeschoolbrede beleid. Hierin staat dat elke toets twee keer mag worden herkanst. De vijf opleidingen hebben het herkansingsbeleid alle vijf anders vorm gegeven. Omdat het herkansingsbeleid nauw samenhangt met de gemaakte keuzes binnen de compensatieregeling en met de toepassing van compensatoir toetsen, is ook dit bevestigd. Alle opleidingen voerden de compensatieregeling in, in combinatie met andere studiesucces bevorderende maatregelen.

Alle vijf de opleidingen geven aan dat het herkansingsbeleid en de compensatieregeling met elkaar samenhangen; als er kan worden gecompenseerd hebben studenten minder herkansingen nodig óf als je minder herkansingen aanbiedt, moeten studenten kunnen compenseren. Door de opleidingen worden verschillende nuances benoemd.

Finance & Control en Accountancy beschrijven het herkansingsbeleid als onderdeel van de compensatieregeling. Lerarenopleidingen Cluster Talen en Sportmarketing & -management noemen het herkansingsbeleid een maatregel die helpt om studenten te helpen focussen op het lopende onderwijs en de eerste kans, om een 'nu of nooit' gevoel te creëren. Industrieel Product Ontwerpen

benoemt dat de compensatieregeling een gevolg is van het strengere herkansingbeleid. Doordat er weinig kansen zijn voor studenten, hebben studenten recht op compensatie.

Het moment van de herkansingen is ook per opleiding verschillend. Bij Accountancy en Sportmarketing &-management maken de studenten de herkansingen aan het einde van periode vier. De studenten van Cluster Talen maken de herkansingen in de laatste week van de zomervakantie. Bij Industrieel Product Ontwerpen maken de studenten de herkansing aan het einde van het betreffende semester. Bij Finance & Control is het afhankelijk welke leerlijn het betreft, bij twee van de drie leerlijnen is het moment van herkansen aan het einde van de betreffende onderwijsperiode. Voor de kennislijn geldt dat de herkansingen aan het einde van periode vier plaatsvinden.

Tabel 2. Herkansingsbeleid in de jaren waar ook compensatieregeling geldt

Opleiding	Herkansingsbeleid
Accountancy	De student heeft aan het einde van het eerste studiejaar en aan het einde van het tweede studiejaar recht op maximaal 3 herkansingen. De herkansingen vinden plaats aan het einde van onderwijsperiode 4.
Finance & Control	<u>Basisvaardigheden</u> : herkansing in eerste activiteitenweek. Na niet behalen volgt een negatief studieadvies (want 16 EC). <u>Kennis & toepassing</u> : 2 van de 5 toetsen mogen worden herkanst. Herkansingen vinden plaats aan einde collegejaar. <u>Professionele ontwikkelingslijn</u> : herkansen in 1e semester van het collegejaar.
Industrieel Product Ontwerp	In de propedeusefase (semester 1 en 2) geldt dat er drie cursussen zijn waarvan een hertoets wordt aangeboden. In semester 1 mogen twee van de vier cursussen worden herkanst en in semester 2 mag één van de drie cursussen worden herkanst. De herkansingen vinden plaats aan het einde van het betreffende semester.
Lerarenopleidingen Cluster Talen	'22-'23 alles mag worden herkanst conform het hogeschool brede beleid. '23-'24 max. vier herkansingen laatste week zomervakantie in jaar 1 en 2.
Sportmarketing & -management	Jaar 1: Kennislijn: max. 3 cursussen

	Praktijklijn: niet herkansbaar Studentleerlijn: niet herkansbaar. Alleen keuzecursussen wel. Een voldoende mag ook worden herkanst. Mogelijkheid tot gebruik 1 extra herkansing binnen 1 van de drie lijnen, mits de student voldoet aan de resultaatcriteria van de andere twee lijnen. Herkansingen vinden plaats aan het einde van het jaar. Jaar 2: Examenonderdeel 1 en 2: max. 4 herkansingen Examenonderdeel 3: Max 1 herkansing Examenonderdeel 4: niet herkansbaar Examenonderdeel 5: keuzecursussen tot max 4 EC één herkansingsmogelijkheid. Eventueel ander keuzecursus kiezen.
--	--

Welke invloed heeft compensatie op het gedrag van studenten en docenten (onderzoeksvraag 2)?

In het volgende wordt verkend op welke wijze compensatie het studiegedrag van studenten en het gedrag van docenten beïnvloedt.

Studiegedrag en ervaringen met compensatoir toetsen

Docenten signaleren dat studenten op een berekenende manier omgaan met hun studievoortgang. Zij houden nauwkeurig bij welke cijfers ze halen en welk resultaat nodig is om door te kunnen gaan, bijvoorbeeld voor een positief bindend studieadvies (BSA) of om binnen de compensatieregeling te blijven. Deze strategische benadering is echter niet nieuw: ook voor de invoering van compensatoir toetsen hielden studenten al bij welke cijfers ze nodig hadden. Volgens docenten zijn de regels veranderd, maar het gedrag grotendeels hetzelfde gebleven.

Ook studenten geven in gesprekken aan dat zij voortdurend monitoren hoe zij ervoor staan. Ze kijken vooruit naar wat nodig is om een toets niet opnieuw te hoeven maken of een vak niet te hoeven overdoen. Sommige docenten ervaren daarbij dat de compensatieregeling studenten ruimte geeft om iets moeilijk te mogen vinden, zonder direct vast te lopen. Deze ruimte kan bijdragen aan motivatie en zelfvertrouwen: een tegenvaller hoeft niet meteen remmend te werken, maar kan juist leiden tot hernieuwde focus op andere vakken. Tegelijkertijd merken docenten op dat dit niet voor alle studenten geldt. Sommige studenten hechten sterk aan het daadwerkelijk behalen van een vak en ervaren een onvoldoende, ook als deze gecompenseerd kan worden, als falen.

Studenten zelf benoemen de compensatiemogelijkheid als een belangrijke factor in het verminderen van prestatiedruk. Zelfs als ze er geen gebruik van maken, biedt het idee dat een enkele misstap niet direct grote gevolgen heeft, mentale rust. Het stelt hen in staat om zich meer ontspannen voor te bereiden. Wanneer compensatie wel nodig blijkt, voorkomt dit dat studenten in een later studiejaar hun aandacht moeten verdelen over herkansingen en lopende vakken. Bijvoorbeeld: een student die in jaar 2 nog een toets van jaar 1 moet herkansen, moet mogelijk kiezen tussen vakken, wat ten koste kan gaan van het leerproces.

Daarnaast heeft compensatie volgens studenten een positieve invloed op motivatie. Soms spelen persoonlijke omstandigheden een rol bij tegenvallende resultaten. De wetenschap dat er een vangnet is, voorkomt ontmoediging. Het biedt perspectief: een onvoldoende hoeft niet het einde van een leerroute te betekenen.

Docenten zien in de praktijk vooral studenten die strategisch plannen om met zo veel mogelijk zessen het jaar door te komen. Minder vaak zien zij studenten die uitblinken in de meeste vakken en compensatie enkel inzetten bij uitzonderingen. Aanvankelijk bestond bij docenten de zorg dat studenten die goed beginnen zich vervolgens minder zouden inspannen. In de praktijk blijkt dat dit slechts zelden voorkomt. De meeste studenten blijven streven naar constante prestaties. Toch zijn er uitzonderingen: enkele studenten schatten het te optimistisch in en verslappen in hun inzet, met als gevolg dat zij het gewogen gemiddelde uiteindelijk niet halen of dat een onvoldoende te laag is om gecompenseerd te kunnen worden.

Ook studenten herkennen deze risico's. Ze geven aan dat medestudenten soms te optimistisch rekenen, bijvoorbeeld door twee hoge cijfers te compenseren met een vak waarvoor ze het minimale willen halen. Als de inschatting niet klopt, kan dit ertoe leiden dat ze toch niet slagen of alsnog moeten herkansen. Dit wordt door studenten gezien als een minder wenselijk effect van de regeling.

Wat betreft de begeleiding door docenten, blijkt dat er geen aanpassing plaatsvindt op basis van het wel of niet gebruiken van de compensatieregeling. Docenten weten doorgaans niet welke studenten hebben gecompenseerd, en er wordt geen extra ondersteuning geboden aan deze groep. Hoewel er vooraf zorgen bestonden over mogelijke kennishiaten bij studenten die compenseren, is er in de praktijk weinig zicht op of en hoe deze zich ontwikkelen. Ook de studenten zelf verwachten hier weinig problemen van. Zij wijzen op het feit dat bij de meeste regelingen een minimumcijfer vereist is, en dat een onvoldoende soms te wijten is aan omstandigheden zoals het toetsmoment of het type toets. Tegelijkertijd

erkennen zij dat als er écht sprake is van gebrekkige kennis, dit later alsnog tot problemen kan leiden. Daarom onderschrijven zij het nut van een ondergrens, bijvoorbeeld dat een 4 niet meer gecompenseerd kan worden, als beschermingsmechanisme tegen toekomstige studievertraging.

Docentgedrag en ervaringen met compensatoir toetsen

Verschillende docenten benoemen verschillende reacties op de compensatieregeling in hun nakijkgedrag. Óf zij hebben hun nakijkgedrag niet aangepast, óf zij benoemen dat ze cijfers die rond de slaag/zakgrens liggen nog eens extra bekijken. Docenten geven wel aan dat zij dit zonder de compensatieregeling vaak ook deden. Het verschil zit er nu soms in, dat docenten rekening houden met dat studenten eventueel kunnen compenseren. Docenten geven bijvoorbeeld liever geen 3,9 als een 4,0 gecompenseerd mag worden. Zij gaan kijken; waarom is het een 3,9? Is het echt geen 4,0? Want met een 4,0 heeft de student nog een kans. In sommige gevallen zoeken docenten dan naar de 4,0, in andere gevallen, wanneer zij bepalen dat het écht onvoldoende is, dan kiezen zij ervoor om geen 3,9 te geven, maar liever een 3,8 of 3,7. Om aan te geven dat compensatie écht niet kan. Een andere reactie werd ook gegeven; waar voorheen bij een 5,3 werd gekeken naar of het toch echt geen 5,5 was kan de docent nu denken 'het is een 5,3 en de student kan met compensatie wel doorstuderen, ik ga niet op zoek naar de 5,5.' Hoe docenten tot deze beslissingen komen kunnen zij niet goed onderbouwen. Ze geven aan dat het bij een tentamen heel duidelijk kan zijn, een goed antwoord is een goed antwoord. Maar bij het beoordelen van producten wordt soms ook gekeken naar het product als geheel: is het in zijn geheel voldoende of niet? En in sommige gevallen wordt gekeken naar de totale inzet van de student, ook tijdens de lessen.

Wat zijn organisatorische en onderwijskundige randvoorwaarden en adviezen voor de implementatie van compensatoir toetsen (onderzoeksvraag 3)?

Tot slot is in het onderzoek aandacht besteed aan de randvoorwaarden voor een succesvolle implementatie van compensatoir toetsen. De deelnemers benoemen dat het proces van invoering en de administratieve kant van het compensatoir toetsen van invloed zijn op het succesvol implementeren van de compensatieregeling. In deze paragraaf worden de bevindingen hierover uiteengezet.

Proces van invoering

Binnen de verschillende opleidingen verloopt het proces richting compensatoir toetsen grofweg volgens hetzelfde patroon. Een aanleiding, vaak een curriculumvernieuwing of de wens het studiesucces te vergroten, leidt ertoe dat een kleine groep een compensatieregeling uitwerkt. Deze regeling wordt iteratief

besproken met de teams, waarna aanpassingen worden gemaakt. Tegelijkertijd worden verschillende stakeholders betrokken, zoals directie, Instituutsmedezeggenschapsraad (IMR), Opleidingscommissie (OC) en Examencommissie (EC).

Sportmarketing & -management en Industrieel Product Ontwerpen waren de eerste opleidingen die compensatoir toetsen als experiment invoerden, binnen een ander beleid dan dat van de hogeschool. Dit vereiste afstemming met examencommissies. Bij Sportmarketing & -management was experimenteerruimte nodig en na gesprekken tot aan het CvB toe, werd deze onder voorwaarden toegekend, waaronder een ondergrens, een extra kans en strikte monitoring door onafhankelijk onderzoeksbureau RISBO. Na 2 à 3 jaar is de regeling nu de norm.

Bij Industrieel Product Ontwerpen reageerde de examencommissie positief op het experiment, waarvoor ook aanpassingen in het OER nodig waren. De opleidingscommissie reageerde aanvankelijk terughoudend, vooral door minder herkansingen en een hogere BSA, maar de compensatieregeling verzachtte deze zorgen. Inmiddels is het beleid ingeburgerd.

Het proces bij Accountancy verliep rustig en met ruimte voor bezinning. Een expert haalde zorgen weg over de bekwaamheid van studenten die met onvoldoende doorgaan. De examencommissie werd informeel betrokken, IMR kreeg stukken ter inzage.

Finance & Control doorliep het gebruikelijke OER-proces. Een klein groepje ontwierp het curriculum inclusief compensatie, waarna collega's werden geïnformeerd. IMR en OC adviseerden en het management besliste. Informele gesprekken droegen bij aan draagvlak.

Bij Cluster Talen werkte een werkgroep het voorstel uit, dat werd getoetst in een klankbordgroep. Docententeams van vier opleidingen werden via sessies en individuele reacties betrokken. Het traject nam bijna twee jaar in beslag, mede door COVID. De opleidingscommissie en IMR adviseerden, en de examencommissie gaf toestemming voor een pilot van twee jaar, met afspraken over evaluatie en informatievoorziening.

Registratie compensatieregeling

Wanneer een student gebruik maakt van de compensatieregeling moet dit uiteraard geregistreerd worden. De wijze waarop deze registratie plaatsvindt verschilt per opleiding. De opleidingen accountancy en Cluster Talen hebben de compensatieregeling in Osiris verwerkt. In Osiris komen de punten vrij wanneer

voldaan wordt aan de compensatieregeling. Hier is geen extra handeling van docenten voor nodig.

De bedrijfsbureaus van de opleidingen Finance & Control en Industrieel Product Ontwerpen verwerken de compensatieregeling door handmatig punten toe te kennen binnen Osiris als wordt voldaan aan de regeling van de betreffende opleiding.

Bij Sportmarketing & -Management is de compensatieregeling in Osiris verwerkt, alleen de norm is hier niet aangepast. De opleiding hanteert de norm 6,0 = voldoende en in Osiris worden bij een 5,5 de punten vrijgegeven. Begeleiders van studenten bij Sportmarketing &-management moeten checken of alles daadwerkelijk behaald is voordat een student zijn P krijgt of voordat een student mag beginnen aan de stage.

Zowel de studenten van accountancy als van Sportmarketing &-management hebben beschikking tot een rekentool waarin zij kunnen bijhouden of checken hoe zij ervoor staan. Dit is een Excel bestand waarin een formule is opgenomen volgens de compensatieregeling.

Conclusies

Doel van het onderzoek was inzicht te krijgen in de praktijken van compensatoir toetsen in de praktijk om op basis daarvan tot aanbevelingen te komen voor opleidingsteams die met deze vorm van toetsing willen werken. We vatten de belangrijkste conclusies samen op de drie onderzochte vragen:

- Welke keuzes zijn gemaakt bij het ontwerp van de compensatieregeling en waarom?
- Welke invloed heeft compensatie op student- en docentgedrag?
- Wat zijn organisatorische en onderwijskundige randvoorwaarden voor de implementatie van compensatoir toetsen?

De resultaten uit gesprekken met de verschillende actoren van vijf opleidingen die compensatoir toetsen inzetten laten zien dat deze wijze sterk varieert, mede afhankelijk van de visie op leren en toetsing en de inrichting van het curriculum. Wat betreft het studiegedrag van studenten wijzen zowel student- als docentperspectieven op een beperkte invloed. Studenten blijven strategisch rekenen en schatten in wat zij moeten halen om te kunnen doorstuderen. Ondanks de verwachting dat de compensatieregeling zou leiden tot studeergedrag dat zich kenmerkt door tijdig studeren en het streven naar hogere cijfers, blijkt het studeergedrag in de praktijk nauwelijks te veranderen. Tegelijkertijd blijkt uit de gesprekken met studenten en docenten dat de regeling voor een kleine groep studenten — die net onder de norm presteert — wél betekenisvol is. Juist voor deze

groep kan compensatie voorkomen dat vertraging optreedt, waardoor zij zich kunnen blijven richten op het lopende onderwijs. Deze uitkomsten roepen de vraag op hoe de opbrengst van compensatie het best begrepen kan worden. Is dat primair in termen van studierendement, of ligt de waarde ook in de boodschap die de opleiding ermee uitstraalt? Vanuit dat laatste perspectief past compensatie in een bredere aanpak om studiesucces te bevorderen. En sluit het aan bij de intentie om studenten op een realistische en kansrijke manier te begeleiden in hun leerroute.

Discussie

De voor- en nadelen van compensatoir toetsen tussen vakken en leerlijnen

De conclusies geven aanleiding tot verdere discussie over compensatoir toetsen. Een belangrijk argument vóór het toestaan van compensatie tussen verschillende vakken of leerlijnen is dat het leerproces van studenten vaak niet lineair verloopt en dat kennis en vaardigheden zich ook in samenhang ontwikkelen. Volgens Van der Vleuten et al. (2012) kunnen toetsen in het hoger onderwijs niet uitsluitend worden benaderd als momentopnames van kennis, maar moeten ze gezien worden als onderdelen van een breder leertraject waarin kennis op verschillende manieren terugkomt. Vermeulen (2012) beschrijft ditzelfde principe, maar dan vanuit de focus op het behalen van de eindkwalificaties van het onderwijsprogramma, in plaats van op afzonderlijke vakken. Deze eindkwalificaties zijn verdeeld over meerdere jaren, vakken en leerdoelen, waardoor studenten kunnen slagen ondanks lichte onvoldoendes voor enkele vakken. Dit rechtvaardigt het middelen over vakken bij compensatoir toetsen. Wanneer een curriculum concentrisch is opgebouwd – waarbij leerinhouden op een later moment herhaald, verdiept of toegepast worden – is het verantwoord om studenten ruimte te geven voor compensatie. Dit sluit aan bij het principe van constructieve afstemming (Biggs & Tang, 2011), waarbij het leerproces en de toetsing binnen het curriculum als geheel worden ontworpen op basis van de gewenste eindkwalificaties.

Daarentegen kleven er ook risico's aan het toestaan van compensatie tussen vakken met verschillende leerinhouden. Wanneer leerstof slechts één keer wordt aangeboden en studenten daarvoor een onvoldoende mogen compenseren zonder dat de inhoud op een later moment terugkomt, ontstaan er potentiële kennishiaten. Volgens Gulikers, Bastiaens & Kirschner (2004) kan dit de constructieve afstemming ondermijnen en het behalen van de beoogde leeruitkomsten belemmeren. In dergelijke gevallen is het niet wenselijk om een onvoldoende resultaat op te vangen met prestaties in een ander vak, zeker als het gaat om vakken met essentiële, niet-overlappende leerdoelen.

Uit het onderzoek blijkt dat opleidingen hier op verschillende manieren mee omgaan. Opleidingen die compensatie toestaan binnen leerlijnen geven aan dat er inhoudelijke samenhang bestaat tussen de vakken, wat de kans op leerhiaten verkleint. Ook zijn er opleidingen die compensatie expliciet toestaan in de eerste jaren van de opleiding, met de motivatie dat de stof later in het curriculum terugkeert of wordt herhaald. In dergelijke gevallen functioneert compensatie meer als een tijdelijke versoepeling binnen het leertraject van de student.

Tegelijkertijd wordt door andere opleidingen bewust gekozen om compensatie te beperken tot het eerste studiejaar, bijvoorbeeld om studenten een zachte landing te bieden. Dit wordt onderbouwd vanuit contextspecifieke redenen zoals hoge BSA-eisen of beperkte herkansingsmogelijkheden. In latere jaren, waarin eindniveaus dichterbij worden benaderd en stages of praktijkcomponenten zwaarder wegen, wordt compensatie vaak niet meer toegestaan.

Samenvattend toont dit onderzoek dat het wel of niet toestaan van compensatie tussen verschillende vakken of leerlijnen zorgvuldig moet worden afgestemd op de curriculaire opbouw, de visie op leren, de visie op toetsen en de leerdoelen. Een compensatoire regeling zou daarbij nooit op zichzelf moeten staan, maar altijd ingebed moeten zijn in het bredere curriculum en toetsbeleid van de opleiding.

Wat te doen met minimumcijfer?

De opleidingen binnen het onderzoek hebben allemaal gekozen voor het vaststellen van een minimumcijfer dat nog gecompenseerd kan worden. Er is geen onderwijskundige literatuur die een vast minimumcijfer voorschrijft binnen een compensatieregeling. Echter, er zijn wel wetenschappelijke inzichten en richtlijnen uit de onderwijskunde die onderbouwen waarom een bepaald minimum wenselijk is. Toetsing moet bijdragen aan het leren en een compleet beeld geven van de bekwaamheid van een student, hierbij is de validiteit van toetsing cruciaal: een toets moet meten of een student de beoogde leeruitkomsten beheerst (van Berkel et al., 2023). Wanneer een student een vak met een zwaarwegend leerdoel compenseert met een ander vak, bestaat de mogelijkheid dat er met onvoldoende zekerheid kan worden vastgesteld of het leerdoel is behaald.

Naast de betrouwbaarheid en de validiteit moet de toetsing ook transparant en uitlegbaar zijn. Ook hierbij geldt dat de constructieve afstemming (Biggs & Tang, 2011) in orde moet zijn. De toetsing en daarmee het toetsbeleid moet logisch volgen uit de leerdoelen. Een duidelijk minimumcijfer binnen een compensatieregeling maakt het beleid beter uitlegbaar aan studenten en docenten. Hoewel dit niet direct in de literatuur wordt genoemd, blijkt uit gesprekken met docenten dat de betrouwbaarheid en validiteit van toetsing een

belangrijke reden is voor het instellen van een compensatieregeling met een minimumcijfer. Docenten geven aan dat een cijfer van 5,3 nog een meetfout kan bevatten, terwijl een 3,0 dat niet meer heeft. Hoewel dit theoretisch niet juist hoeft te zijn, is het begrijpelijk dat een compensatieregeling minder draagvlak heeft als er geen minimumcijfer wordt vastgesteld.

Koppeling van compensatoir toetsen aan herkansingsbeleid

De invoering van een compensatieregeling binnen een opleiding kan niet los worden gezien van het bestaande herkansingsbeleid en vraagt tevens integratie binnen het curriculum. Alle opleidingen die betrokken waren bij dit onderzoek hebben dan ook hun beleid op dit punt aangepast, hetzij door het herkansingsbeleid aan te scherpen en daaropvolgend een compensatieregeling in te voeren, hetzij andersom. In beide gevallen geldt dat beide regelingen elkaar beïnvloeden en elkaar deels kunnen vervangen. Immers, wanneer studenten de mogelijkheid hebben om alle toetsen te herkansen, is de noodzaak tot compensatie minder groot. Daarbij speelt mee dat onbeperkte herkansingen leiden tot inefficiënt studeergedrag, waarbij studenten strategisch keuzes maken en 'shoppen' tussen toetsen, wat resulteert in een ontkoppeling tussen onderwijsinspanning van de docent en de studieaanpak van studenten (Arnold & Van den Brink, 2009). Omgekeerd maakt een goed ingerichte compensatieregeling het in sommige gevallen overbodig om herkansingen aan te bieden. Daarbij rijst de vraag welke ontwikkeling de opleiding van de student verwacht: extra studie-inspanning voor het verbeteren van een specifiek toetsresultaat door middel van een herkansing, of extra studie-inspanning voor een betere prestatie bij andere vakken (Arnold, 2012).

De opleidingen hebben op verschillende manieren invulling gegeven aan het herkansingsbeleid, afhankelijk van hun visie of de kaders van Hogeschool Rotterdam. In het bijzonder komen twee vraagstukken naar voren die raken aan de relatie tussen herkansingen en compensatie. Ten eerste de situatie waarin een student een onvoldoende resultaat behaalt na een herkansing: mag dit resultaat alsnog gecompenseerd worden? Dit blijkt afhankelijk van de gekozen inrichting. Binnen bijvoorbeeld cluster Talen is dit technisch mogelijk vanwege de automatische verwerking in Osiris. Onderwijskundig gezien is dit echter onwenselijk, aangezien compensatie idealiter alleen zou moeten gelden voor reguliere toetsmomenten (Cohen-Schotanus et al., 2019) omdat de kans dat een student twee keer ten onrechte zakt klein is. Het argument voor compensatie vanwege de kans op een onterecht behaalde voldoende vervalst in deze situatie. De opleiding heeft hier een bewuste keuze in gemaakt qua uitvoerbaarheid.

Een tweede aandachtspunt betreft het beleid dat studenten niet mogen herkansen wanneer zij bij de eerste toetsafname een voldoende behalen, conform

de HR-Kaders. In de context van opleidingen zoals Sportmarketing &-management, waar sterk wordt uitgegaan van talentontwikkeling, zou men kunnen bepleiten om studenten wél de mogelijkheid te bieden een voldoende te herkansen. Op die manier krijgen studenten de kans hun talenten maximaal te benutten en waar mogelijk alsnog een hogere prestatie te leveren, wat tevens de ruimte tot compensatie zou kunnen vergroten.

Beperkingen van het onderzoek

Bij de interpretatie van de onderzoeksresultaten is het van belang om enkele beperkingen in ogenschouw te nemen. Zo zijn er geen specifieke gegevens verzameld over studierendementen die direct te koppelen zijn aan de invoering van compensatoir toetsen. In de praktijk blijkt dat deze toetsvorm vaak onderdeel uitmaakt van bredere onderwijsvernieuwingen, waardoor het lastig is om het effect ervan geïsoleerd te beoordelen. Daarnaast is dit onderzoek uitsluitend uitgevoerd bij opleidingen die compensatoir toetsen formeel hebben opgenomen in het OER. Er bestaan echter ook andere vormen van compensatie, zoals binnen grotere onderwijseenheden, waarbij deelresultaten worden gemiddeld of elkaar kunnen compenseren en/of samengevoegd tot één eindbeoordeling. Ook dat is een vorm van compensatie, dit is geen onderdeel van dit onderzoek geweest. Verder moet worden opgemerkt dat de onderwijspraktijk zich snel ontwikkelt. Verschillende opleidingen die aan dit onderzoek hebben deelgenomen, hebben inmiddels alweer wijzigingen doorgevoerd in hun curriculum of toetsbeleid. De dynamiek binnen het hoger beroepsonderwijs maakt dat onderzoeksresultaten altijd momentopnames zijn. Hierdoor is voorzichtigheid geboden bij het trekken van algemene conclusies of het extrapoleren van bevindingen naar andere contexten.

Aanbevelingen voor implementatie van compensatoir toetsen

Dit onderzoek heeft inzicht in de wijze waarop verschillende opleidingen invulling geven aan een compensatieregeling en welke afwegingen zijn gemaakt en processtappen zijn gezet. Het laat zien dat het invoeren van een dergelijke regeling vraagt om zorgvuldige keuzes ten aanzien van onder meer de omvang van de compensatieruimte, het hanteren van een minimumcijfer en de frequentie waarmee studenten mogen compenseren. Op basis van de bevindingen geven we als onderzoeksteam de volgende acht aanbevelingen mee:

1. Zorg voor een gedeelde visie en teamcommitment

Een succesvolle invoering vraagt om meer dan het instellen van een regeling; het vraagt om een gedeeld begrip en een gedragen visie binnen het team.

Compensatoir toetsen is niet slechts een technische maatregel, maar impliceert een fundamentele manier van kijken naar toetsing, leren en studievoortgang.

Daarom is teamontwikkeling essentieel: investeer in gezamenlijke

professionalisering, dialoog en besluitvorming. Zorg dat het team over voldoende kennis beschikt over compensatoir toetsen om misvattingen te voorkomen.

2. Begin met doen, durf te starten

Alle betrokken opleidingen onderstrepen het belang van gewoon beginnen. In de praktijk wegen de voordelen van compensatoir toetsen vaak ruimschoots op tegen de mogelijke bezwaren. Net als bij andere onderwijsvernieuwingen geldt: wachten op een perfect plan werkt verlamdend. Het ontwikkelen van een regeling mag stap voor stap gebeuren, waarbij ruimte is voor experiment en bijstelling. Belangrijk is dat de regeling voortkomt uit de gedeelde visie, zodat keuzes inhoudelijk gedragen worden. Een eerste versie hoeft niet definitief te zijn, een 'testversie' is vaak al voldoende om waardevolle inzichten op te doen in de praktijk. Beginnen kan kleinschalig en hoeft niet allesomvattend te zijn, mits je dit doet met oog voor het bredere perspectief en in samenhang met verdere teamafstemming

3. Positioneer de regeling als onderdeel van het curriculum

Een compensatieregeling moet niet als losstaande maatregel worden ingevoerd. Integendeel: ze moet ingebed zijn in de bredere toetsvisie van de opleiding en in samenhang worden bekeken met het ontwerp van leeruitkomsten, leerlijnen en het curriculum als geheel. De regeling moet bijdragen aan het beoogde leerproces en afgestemd zijn op het niveau, de complexiteit en de onderwijskundige uitgangspunten van de opleiding. Dit vraagt om samenwerking tussen curriculumontwikkelaars, toetsdeskundigen en docenten.

4. Bied ruimte voor experiment en leerproces

Laat ruimte voor lokale invulling, leren van ervaringen en bijstelling op basis van evaluatie. Niet alles hoeft vooraf in beton gegoten te zijn. Een iteratieve benadering, eerst kleinschalig invoeren, dan evalueren en verfijnen, stimuleert eigenaarschap en verhoogt de kans op duurzame implementatie. Maak gebruik van feedback van studenten en docenten om de regeling aan te scherpen en contextspecifiek te houden.

5. Stimuleer een professionele ontwikkelcultuur

Duurzame onderwijsverbetering vraagt om een cultuur waarin gezamenlijk leren en reflectie centraal staan. Betrek docenten actief bij het ontwerpen, monitoren en bijstellen van de regeling. Geef ruimte aan kritisch denken over toetsing, normen en leerdoelen. Wanneer docenten zich verantwoordelijk voelen voor zowel de inhoud als de vorm van het onderwijs, wordt ook de kwaliteit van de toetsing en daarmee samenhangende validiteit van de beslissingen over leerdoelen hoger.

6. Wees helder over de toetsdoelen en normen

Zorg dat duidelijk is wat er precies gecompenseerd mag worden, op basis van welke leerdoelen, en met welk minimumcijfer. De literatuur laat zien dat compensatie alleen wenselijk is wanneer het gaat om samenhangende inhoud of gelijkwaardig niveau van complexiteit. Transparante criteria voorkomen onduidelijkheid of onbedoelde neveneffecten, zoals strategisch studeergedrag dat ten koste gaat van diep leren.

7. Houd zicht op studeerbaarheid en motivatie

Compensatoir toetsen draagt bij aan het verlagen van stress en faalangst en kan een positieve invloed hebben op motivatie. Tegelijkertijd is het belangrijk om aandacht te houden voor mogelijke neveneffecten, zoals berekenend gedrag of het onderschatten van het sturende karakter van toetsing. Monitor actief de impact op het leerproces en bespreek dit regelmatig met studenten en docenten.

8. Betrek alle stakeholders vanaf het begin

De invoering van compensatoir toetsen raakt meerdere lagen binnen en buiten de opleiding. Betrek daarom alle relevante partijen vroegtijdig en actief: het docententeam, het management, de examencommissie, de opleidingscommissie, studenten (bijvoorbeeld via de medezeggenschap), het werkveld en het bedrijfsbureau. Door stakeholders te betrekken als mede-ontwerpers en kritische gesprekspartners ontstaat draagvlak en inhoudelijke rijkdom.

9. Monitoren en evalueren

Houd tijdens de uitvoering oog voor de oorspronkelijke visie en de beoogde doelen van de compensatieregeling. Monitor regelmatig of de regeling nog in lijn is met deze uitgangspunten, en evalueer op basis daarvan. Zo voorkom je dat praktische keuzes de inhoudelijke koers ongemerkt beïnvloeden. Door bewust te blijven reflecteren op het 'waarom' achter de regeling, blijft de ontwikkeling betekenisvol en richtinggevend. Gebruik het de PDCA cyclus binnen de opleiding om de regeling cyclisch te verbeteren en stevig te verankeren binnen de kwaliteitszorg van de opleiding.

Referenties

- Arnold, I. J. M. & Brink, W. van den (2009). De invloed van compensatie op studie-uitval en doorstroom. *Tijdschrift voor het Hoger Onderwijs*, 16(3), 11-15.
- Arnold, I. J. M. (2011). Compensatorische toetsing en kwaliteit: ervaringen vanuit de Erasmus School of Economics. *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs*, 29(1), 31-40
- Arnold, I. J. M. (2012, 30 januari). *Compensatorische toetsing kent alleen maar voordelen*. Ivo Arnold.

<https://ivoarnold.wordpress.com/2012/01/30/compensatorische-toetsing-kent-alleen-maar-voordelen/>

- Klatte, E. B., Visser, K., Wassenaar, T., & Van Veen, T. (2019, 15 maart). *Grip op studiesucces: adviesrapport studiesucces*. Hogeschool Rotterdam, Kenniscentrum Talentontwikkeling.
- Van Berkel, H., Bax, A., Joosten-ten Brinke, D., Beekman, K., & Van Schilt-Mol, T. (2023). *Toetsen in het hoger onderwijs* (5e ed.). Boom Hoger Onderwijs
- van Berkel, H., Jansen, E., & Bax, A. (Eds.) (2012). *Studiesucces bevorderen: het kan en is niet moeilijk. Bewezen rendementsverbeteringen in het onderwijs*. Boom Lemma.
- Biggs, J., & Tang, C. (2011). *Teaching for quality learning at university* (4th ed.). McGraw-Hill Education
- Cohen-Schotanus, J., & van der Vleuten, C. P. M. (2010). A standard setting method with the best performing students as point of reference: Practical and affordable. *Medical Teacher*, 32(2), 154–160.
- Cohen-Schotanus, J., Visser, K., Jansen, E., & Bax, A. (2019). *Studiesucces door onderwijskwaliteit*. Uitgeverij Boom.
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). *Professional capital: Transforming teaching in every school*. New York: Teachers College Press
- Gulikers, J. T. M., Bastiaens, T. J., & Kirschner, P. A. (2004). A five-dimensional framework for authentic assessment. *Educational Technology Research and Development*, 52(3), 67–86. <https://doi.org/10.1007/BF02504676>
- Merry, M. S., & Smits, N. (2024, 23 januari). *Compensatoir toetsen komt kwaliteit hoger onderwijs niet ten goede*. ScienceGuide. Geraadpleegd via <https://www.scienceguide.nl>
[researchgate.net+8researchgate.net+8philpeople.org+8](https://www.scienceguide.nl/researchgate.net+8researchgate.net+8philpeople.org+8)
- Vermeulen, L., Scheepers, A., Adriaans, M., Arends, L., van den Bos, R., Bouwmeester, S., van der Meer, F., Schaap, L., Smeets, G., van der Molen, H., & Schmidt, H. (2012). Nominaal studeren in het eerste jaar. *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs*, 30(3), 204–216.
- Van der Klink, M. R., & Streumer, J. N. (2002). Learning and innovation in organizations. *Journal of European Industrial Training*, 26(8), 297–308.
- Van der Vleuten, C. P. M., Schuwirth, L. W. T., Driessen, E. W., Dijkstra, J., Tigelaar, D., Baartman, L. K. J., & Van Tartwijk, J. (2012). A model for programmatic assessment fit for purpose. *Medical Teacher*, 34(3), 205–214. <https://doi.org/10.3109/0142159X.2012.652239>