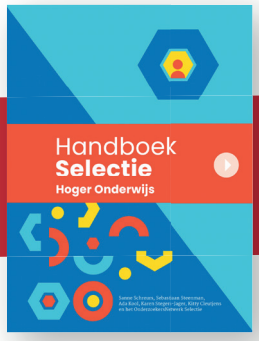
Hoe beoordeel je een selectieprocedure?

Een stappenplan voor studentmedezeggenschap

Gebruik deze 5-stappencheck om snel een oordeel te kunnen vormen over de aanleiding, criteria, uitvoering en effectiviteit van selectieprocedures. Scan de QR-code voor meer informatie per stap in het Handboek Selectie.

NATIONAAL KENNISINSTITUUT ONDERWIJS



1 Aanleiding en doelen selectieprocedure

- Wat is de aanleiding om te selecteren? (Is selectie de juiste aanpak?)
- Wat is het doel van de selectie?
- Sluiten deze doelen aan bij de missie en visie van je instelling/opleiding?

p.26

2 Eisen en randvoorwaarden

- Is de procedure en besluitvorming voldoende transparant voor kandidaten?
- Voldoet de procedure aan de regelgeving rondom selectie?
- Sluit de procedure aan bij de eisen vanuit de instelling en de opleiding?
- Wordt er rekening gehouden met speciale omstandigheden van (groepen) kandidaten (bijvoorbeeld dyslexie, faalangst of woonachtig in Caribisch deel van Koninkrijk)?

p.31

3 Selectiecriteria

- Welke vaardigheden worden er gevraagd in de selectieprocedure? (selectiecriteria)
- Sluiten deze vaardigheden aan bij de inhoud, vorm en toetsing van de opleiding? (alignment)
- Ontbreken er in de selectieprocedure belangrijke vaardigheden die nodig zijn om de opleiding succesvol te kunnen doorlopen?
- Wordt er een breed palet aan vaardigheden meegenomen, zodat een diverse groep kandidaten mogelijkheid heeft om toegang tot de opleiding te krijgen?

Voor meer informatie: zie pagina 2 ▶

4 Selectie-instrumenten

- Zijn er voor de gekozen criteria betrouwbare en geschikte meetinstrumenten beschikbaar en gebruikt?
- Is de juiste combinatie en weging van instrumenten gebruikt?
- Zijn alle instrumenten echt nodig?
- Kan het gevraagde niveau redelijkerwijs verwacht worden van de kandidaten?
- Is er bij de keuze voor instrumenten rekening gehouden met mogelijke ongewenste negatieve effecten voor bepaalde groepen?

Voor meer informatie: zie pagina 2 ▶

5 Evaluatie

- Hoe is de selectieprocedure uitgevoerd? Is er feedback gevraagd aan kandidaten? Hoe hebben de leden van de selectiecommissie de procedure beleefd?
- Is er bekeken of de selectie-instrumenten voorspellen wat je zou verwachten?
- Is de (interbeoordelaars)betrouwbaarheid en validiteit van de toetsing voldoende?
- Is er sprake van doorlopende evaluatie en waar nodig verbetering?
- Is er onderzocht of bepaalde groepen kandidaten afwijkend scoren op de selectie-instrumenten?

Voor meer informatie: zie pagina 2 ▶

Bekijk het Handboek Selectie Hoger Onderwijs

3 Selectiecriteria

Check of duidelijk is *welke studenten de opleiding zoekt* — en of de selectie daarop logisch en eerlijk is ingericht.

Bij het bepalen van selectiecriteria wordt allereerst gekeken naar de vorm en inhoud van de opleiding. Daarbij hoort wat de leerdoelen zijn, welke onderwijsleeractiviteiten er in de opleiding worden gebruikt en hoe er wordt getoetst. Op basis hiervan kan worden bepaald welke **vaardigheden** studenten nodig hebben om de opleiding goed te kunnen doorlopen. Gaat het bijvoorbeeld om het kunnen onthouden en begrijpen van nieuwe kennis of om het kunnen toepassen of analyseren ervan? Deze afstemming heet *alignment van selectie.*

Niet alle benodigde vaardigheden hoeven terug te komen als criteria in de selectieprocedure. Ga na of voldoende onderbouwd is voor welke vaardigheden het belangrijk is dat er al een minimaal startniveau aanwezig is en welke geheel tijdens de opleiding worden ontwikkeld.

Let op: Voor een diverse populatie is het van belang dat er een breed palet aan vaardigheden wordt gemeten in de selectie. Zo hebben studenten met verschillende vaardigheden de mogelijkheid om goed te presteren op verschillende onderdelen van de selectie.

p.17

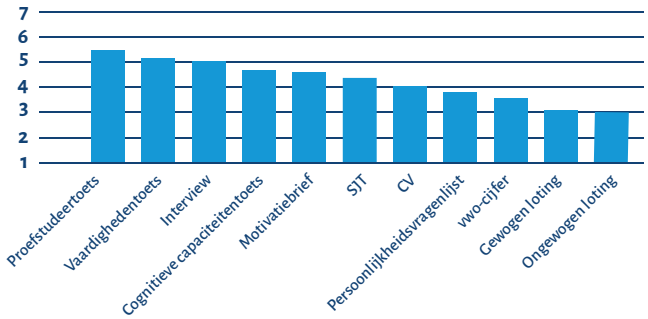
4 Selectie-instrumenten

Bekijk of de selectie-instrumenten geschikt zijn voor de gemeten vaardigheden en geen onbedoelde nadelen hebben.

Beschikbare selectie-instrumenten verschillen in hun geschiktheid voor het meten van bepaalde typen vaardigheden *(zie Figuur 1)*. Bovendien is de bruikbaarheid van elk instrument afhankelijk van de context en de implementatie. Het handboek geeft een korte beschrijving van wat elk instrument is en van belangrijke afwegingen bij het gebruik.

Instrumenten	Cognitief			Affectief	Psycho-motorisch
	Kennen & begrijpen	Toepassen	Analyseren, evalueren & creëren		
Vooropleidingscijfers	++	+	-	--	--
Kennistoetsen	++	--	--	--	--
Capaciteitstoetsen	-	++	++	+	--
Persoonlijkheidsvragenlijsten	-	-	--	+	--
Motivatiebrieven	-	-	-	+	--
CV	+	++	+	++	-
Aanbevelingsbrieven	+	++	++	++	-
Situational Judgement Tests	-	++	++	++	--
Interviews, ongestructureerd	--	--	--	--	--
Interviews, gestructureerd	-	++	+	+	--
Multiple Mini Interviews	-	++	++	++	-
Psychomotorisch	--	--	--	--	++
Loting	--	--	--	--	--

Figuur 1: Geschiktheid van instrumenten



Figuur 2: Waardering instrumenten door kandidaten (score 1-7).

Instrumenten worden als meer of minder positief beoordeeld door kandidaten *(zie Figuur 2)*. Ook verschillen instrumenten in hun potentiële bias. Hierbij gaat het om onbedoelde factoren die onderdeel van de meting kunnen zijn en om nadelen die specifieke groepen kandidaten kunnen hebben wanneer een instrument wordt gebruikt (ook wel adverse impact).

Wees alert op:

- gevoeligheid voor coaching/ hulp van buitenaf;
- gevraagde voorbereidingstijd;
- bias in vraagstelling (bijv. casus die medische kennis vereist);
- subjectiviteit in beoordeling/ diversiteit beoordelingscommissie;
- onnodig moeilijk taalgebruik in vragen/toetsen.

Vanaf p.59

5 Evaluatie: inhoud, proces en uitkomsten

Controleer of de selectieprocedure de doelen behaalt en op een goede manier wordt uitgevoerd.

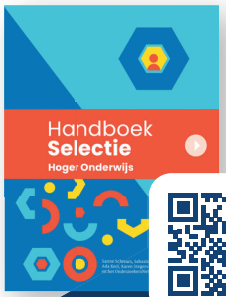
Bij het evalueren van de selectieprocedure gaat het erom of de verschillende instrumenten meten wat ze moeten meten *(inhoud)* en of het proces goed verloopt voor alle betrokkenen *(proces)*.

Ga voor de *inhoud* na of de instrumenten valide zijn. Validiteit betekent dat het instrument meet wat het moet meten. Bepaal daarvoor of kandidaten die hoger scoren op een bepaald instrument, het ook binnen de opleiding op dat criterium beter doen *(handboek p. 53)*. Bekijk ook de 'interne' kwaliteit van het instrument *(zie bijlage 1 handboek)*. Evalueer tenslotte het geheel van alle instrumenten: meten ze daadwerkelijk verschillende vaardigheden of is er sprake van overlap?

Bij de evaluatie van het *proces* staat de vraag centraal hoe kandidaten en andere belanghebbenden de selectie hebben ervaren en of er in de procedure dingen verbeterd kunnen worden.

Tijdens de evaluatie is het ook belangrijk om te toetsen of er onderdelen zijn waarop bepaalde groepen kandidaten onbedoeld significant anders scoren.

p.53 p.148



Bekijk het Handboek Selectie Hoger Onderwijs

Colofon: *juli 2026 Nationaal Kennisinstituut Onderwijs. Ontwikkeld door: prof.dr. Karen Stegers-Jager (Radboudumc) en dr. Ada Kool (Universiteit Utrecht) in opdracht van de Expertgroep Toegankelijkheid Hoger Onderwijs. Ontwerp: Nijgh. Zie ook www.onderwijskennis.nl/etho. Contact: info@nro.nl.*