



Utrecht Summer School

DOOR JEROEN TORENBEEK

Alles voor de stakeholders

Afgelopen zomer vond de Utrechtse Summer School weer plaats. Meer dan 1.500 studenten uit 85 landen kwamen naar Utrecht. Zo'n 400 docenten verzorgden gezamenlijk het onderwijs. Alle zeven faculteiten van de Universiteit Utrecht en de meeste faculteiten van Hogeschool Utrecht leverden hun bijdrage. Daarnaast speelde een aantal partner universiteiten een belangrijke rol.

Wat drijft ze ertoe? Wat brengt al die studenten er toe om van heinde en verre naar Utrecht te komen om daar een deel van de zomer stude- rend door te brengen. En waar komt het enthousiasme van de faculteiten vandaan om hun bijdrage te leveren. Is de werkdruk al niet hoog genoeg? En moet het hoger onderwijs niet al keer op keer inleveren? Hoezo tijd voor een Summer School? En last but not least: wat drijft honderden docenten er toe om een deel van de zomer op te offeren om les te komen geven. Sommigen voor één intensieve dag, anderen maar liefst zes weken lang. Ze moeten er wel een zeer goede reden voor hebben. En dat is ook zo.

Voor een verklaring moeten we terug naar de jaren '80, het moment waarop de eerste zomercursussen in Utrecht werden gelanceerd. Die cursussen leken het perfecte antwoord op een aantal problemen en uitdagingen waar de UU zich voor gesteld zag. Zo wilde de faculteit Letteren meer mogelijkheden voor haar taalstudenten om in de zomer bij een partneruniversiteit de taalvaardigheid te verbeteren. En ook moest er een nieuwe balans gebracht worden in een lang lopend uitwisselingsprogramma met de University of Florida nadat de dollarkoers roet in het eten had gegooid. De speciaal opgezette vierweekse cursus Dutch Culture and Society bleek een ideaal betaalmiddel voor die taalcursussen. En passant bleek die eerste cursus overigens niet alleen een ideaal betaalmiddel, maar de cursus was bovendien de smeerolie om de nieuwe algemene uitwisselingsprogram-

ma's met Bologna, Madrid en Coimbra vlot te laten starten.. Twee jaar later bleek diezelfde cursus, ditmaal met een tweeweekse introductie: European Cultures and Identities, de oplossing bij uitstek om de uitwisseling met Florida te redden, en nieuw leven in te blazen.

Toen jaren later de Summer School ook nog eens een effectief middel bleek om de zomerleegstand van studentenkamers met de bijbehorende kosten te bestrijden, leek het instituut een waar panacee te zijn geworden. Faculteiten werden uitgenodigd om – indien zij dit wilden – cursussen in de zomer aan te bieden. De instelling, in de figuur van de Summer School organisatie (destijds 0,1 FTE) zou de huisvesting van de studenten verzorgen en het aanbod in een boekje verzamelen, waarmee de basis van de structuur gelegd was. Meer dan het noodzakelijke minimum om de Summer School te laten draaien deed de instelling niet. Voor meer (beleid) was geen tijd en geen geld. En dat hoefde ook niet.

EIGENBELANG

Achteraf beschouwd is juist daardoor de perfecte structuur geschapen. Meer sturing was niet nodig, want een aantal vakgroepen en faculteiten had heel goed in de gaten dat via cursussen in de zomer vele doelen bereikt konden worden. De bèta-afdelingen waren de eersten die dat volledig beseften. Zij begonnen stap voor stap, in het begin voor heel kleine groepjes, cursussen aan te bieden die de beste studenten op hun terrein naar Utrecht lokten, waarna een aantal



Good practice

Foto's Utrecht Summerschool

studenten geselecteerd en geworven kon worden voor een master- of een PhD programma. Een veel effectievere en daarnaast ook constructievere manier dan het bezoek van troosteloze studenten beurzen over de hele wereld. Andere afdelingen volgden het voorbeeld om hun moverende redenen. Zo waren er faculteiten die via summer courses hun eigen uitwisselingsprogramma's in balans brengen. Of bridging courses aanbieden aan het begin van hun internationale masterprogramma's. Of die via zomer-cursussen hun internationale samenwerkingsprogramma's intensiveren. Daarnaast levert het materieel nog wat op. Maar dat is eigenlijk nooit de hoofdzaak.

Daarmee raken we aan de kern van de zaak. De instelling als geheel heeft na de eerste twee cursussen nooit meer zelf het initiatief genomen om cursussen te lanceren. De universiteit heeft ook nooit financiële prikkels gegeven om cursussen te starten. Het initiatief kwam en komt steeds van de onderdelen. Iedere afdeling doet mee uit eigenbelang. Wel heeft de universiteit inmiddels krachtig de verzorging van alle randvoorwaarden voor haar rekening genomen: huisvesting, generieke publiciteit, een sociaal programma, kortom alles dat buiten het onderwijs zelve ligt. En daar ontvangen de faculteiten geen rekening voor. De winst voor de faculteiten ligt in de hierboven genoemde factoren. En de winst voor het CvB? De UU heeft een toonaangevende Summer School, en bestrijdt daarmee en passant de leegstandskosten van de short stay kamers in de zomer.

STUDIE EN PRET

Blijft de vraag staan wat die honderden docenten, meest van binnen de instelling drijft. Het antwoord op die vraag is meerledig. De loyaliteit van de universitaire docent ligt nog steeds in eerste instantie bij het eigen onderdeel, de eigen groep. De docent is eerder bereid iets extra's te doen wanneer de vraag vanuit de eigen vakgroep komt, dan wanneer een hogere macht als het CvB daar (met een financiële prikkel) om vraagt. De materiële beloning komt uit de kostendeckende fees die de studenten voor hun cursussen betalen. Soms in de vorm van een extra beloning, maar meestal in de vorm van vrije of onderzoekstijd op een ander moment in het jaar. Met andere woorden: "zelf verdiend, en dat voelt toch anders." En wat betreft het werken in de zomerperiode op zich: de ervaring leert dat de docent aanvankelijk iets moet overwinnen. Maar wie eenmaal heeft gedoceerd in de zomer, die wil niet anders meer. Waar vind je een groep internationale studenten die zeer gemotiveerd

zijn en blijven, die studie met pret combineren, en allemaal aan het eind van de cursus met voldoende studiepunten naar huis willen vertrekken. En tegelijkertijd is de sfeer van een halfllege universiteit in de zomer twee keer zo ontspannen als in september.

En de studenten? Wat lokt de studenten? In de zomer is dat de ijzersterke combinatie van de wens of noodzaak extra credits te verdienen, in een internationale omgeving waardoor het cv een extra dimensie mee krijgt, en dan ook nog in een ontspannen zomerse sfeer met honderden leeftijdsgenoten. Kortom, het succes van de Utrechtse Summer School is een optelsom van de juiste incentives voor alle afzonderlijke stakeholders: de instelling als geheel, de faculteiten, de docenten en de studenten.

Wie eenmaal heeft gedoceerd in de zomer, die wil niet anders meer

Blijft over: de rol van de Summer School organisatie. Inmiddels 2,0 FTE. Zoals gezegd neemt de organisatie alles uit handen, buiten het verzorgen van het onderwijs zelf. Het gaat dan niet meer alleen om de huisvesting en het sociale programma, maar ook om het verzorgen van on-line registraties en dito betaalmogelijkheden. En het adviseren bij het opzetten, uitbreiden en vermarkten van het programma. Momenteel staat de internationalisering van de Summer School zelf centraal. Tal van onderwerpen kunnen uitstekend in zijn geheel in Utrecht gedaan worden. Maar wie voor zes weken uit de Verenigde Staten komt voor de cursus Highlights of European Art, mag verwachten dat een deel van het programma zich afspeelt in bijvoorbeeld Florence en Berlijn. En ook programma's als European Business Skills vragen om een internationale component. Ten slotte, zal de Utrecht Summer School zich de komende tijd meer open stellen voor deelname van de eigen studenten. Faculteiten willen op deze manier ook de thuisblijvers een internationale ervaring meegeven. Daarmee wordt dan ook nog eens de component 'Internationalisation at Home' aan de Summer School toegevoegd.

Jeroen Torenbeek is directeur Utrecht Summer School Universiteit Utrecht.

Meer informatie over Utrecht Summer School:
www.utrechtsummerschool.nl