

Honours, tool for promoting excellence

**Eindrapport van het project
'Talentontwikkeling in Honoursprogramma's
en de meerwaarde die dat oplevert'**

*Pierre van Eijl,
Marca Wolfensberger
Liesbeth Schreve-Brinkman
Albert Pilot*

Met een voorwoord van Wim van den Doel

Honours, tool for promoting excellence

Eindrapport van het project 'Talentontwikkeling in Honoursprogramma's en de meerwaarde die dat oplevert'

Pierre van Eijl

(IVLOS, Universiteit Utrecht, kernlid Plusnetwerk)

Marca Wolfensberger

(Faculteit Geowetenschappen, kernlid Plusnetwerk)

Liesbeth Schreve-Brinkman

(Secretaris Plusnetwerk voor Academische Honoursprogramma's)

Albert Pilot

(IVLOS, Universiteit Utrecht)

Met een voorwoord van Wim van den Doel

(Geschiedenis, Universiteit Leiden, vz. Plusnetwerk voor Academische Honoursprogramma's)

**Mededeling nr. 82, Interfacultair Instituut voor
Lerarenopleiding, Onderwijsontwikkeling en Studievaardigheden
Universiteit Utrecht i.s.m. het Landelijke Plusnetwerk voor Academische
Honoursprogramma's**

November 2007

Voor contact e-mail: p.j.vaneijl@uu.nl

Heidelberglaan 8, Postbus 80.127, 3508 TC Utrecht

Telefoon (030)2534472

Gratis downloadbaar:

<http://www.uu.nl/content/Meded82.pdf>

Woord vooraf:

De stille onderwijsrevolutie

Bijna honderd jaar geleden trok een jonge Amerikaanse leraar Engels met een prestigieuze beurs van de Rhodes Trust naar Oxford om er aan Brasenose College te gaan studeren. Het betrof hier de in 1880 geboren Frank Aydelotte en de ervaringen die hij in Engeland opdeed, zouden zijn ideeën over het hoger onderwijs ingrijpend veranderen. Hij raakte ervan overtuigd dat hoger onderwijs zich niet louter moest richten op de gemiddelde student, maar dat betere studenten ander onderwijs moesten krijgen. Hoger onderwijs moest ook kleinschalig zijn en een vorm krijgen waarin studenten en docenten op gelijke voet met elkaar konden omgaan. Docenten konden immers evengoed van hun studenten leren dan andersom.

Aydelotte was ervan overtuigd dat het Amerikaanse hoger onderwijs revolutionair moest veranderen om in de moderne wereld een plaats te kunnen hebben. "America is educating more students to a fair average than any country in the world, but we are wastefully allowing the capacity of the average to prevent us from bringing the best up to the standards they could reach", zo schreef hij. "Our most important task at the present is to check the waste. The method of doing it seems clear: to give to those students who are really interested in the intellectual life harder and more independent work than could profitably be given to those whose devotion to matters of the intellect is less keen".

In 1921 werd Aydelotte *president* van Swarthmore College in Pennsylvania, een kleine instelling voor hoger onderwijs. Hier kon hij zijn ideeën in de praktijk brengen. In 1922 lanceerde hij er het *honors program*, waarbinnen een selecte groep van studenten in *seminars* extra werden uitgedaagd, meer moesten doen en zich verder konden ontwikkelen. Mede dankzij het *honors program* werd Swarthmore wereldwijd een van de beste instellingen van hoger onderwijs. Het voorbeeld deed volgen. Thans heeft circa 60% van de Amerikaanse universiteiten en *colleges* een *honors program*.

Ruim tien jaar geleden waaide het idee van *honours programmes* van de Verenigde Staten over naar Nederland. Ook hier begonnen individuele docenten zich zorgen te maken over de kwaliteit van het hoger onderwijs, meer in het bijzonder over de vraag of het Nederlandse hoger onderwijs wel recht deed aan de aanwezige talenten onder de studenten. De vragen die zij stelden en de analyse die zij van het Nederlandse hoger onderwijs maakten, waren dezelfde als die van Aydelotte tachtig jaar eerder. Nederlandse universiteiten kenmerkten zich door een hoog gemiddeld niveau, maar voor de meest gemotiveerde en getalenteerde studenten was nauwelijks aandacht.

Beleidsmakers, bestuurders en politici waren er echter op dat moment nog van overtuigd dat de Nederlandse universiteiten reeds selectief genoeg waren en dat extra aandacht voor meer gemotiveerde en getalenteerde studenten onnodig was. Sterker nog: dergelijke aandacht was in een (in de jaren zestig ontstane) cultuur waarin excellerende individuen gewantrouwd werden en er sterke hang naar gelijkheid bestond, ronduit verdacht.

Toch werden her en der door enthousiaste docenten 'masterclasses' georganiseerd en 'excellente tracés' ontworpen. Deze enthousiaste docenten stonden aan de basis van een stille revolutie in het Nederlands hoger onderwijs, want nadat de eerste weerstand was overwonnen, breidde het idee dat er in Nederland meer aandacht moest worden besteed aan meer gemotiveerde en getalenteerde studenten zich als een olievlek uit. Het

beseft brak door dat te veel talent onopgemerkt en dus ongebruikt bleef en dat de Nederlandse samenleving, die streeft naar een toppositie in de wereld van kenniseconomieën, zich dat niet kon veroorloven. Met uitzondering van de Universiteit Wageningen en de Open Universiteit kent daarom op dit moment iedere Nederlandse universiteit honoursprogramma's, terwijl er recentelijk ook binnen het HBO honoursprogramma's zijn gestart.

Dit rapport, dat onder auspiciën van de Commissie Ruim Baan voor Talent financieel mogelijk is gemaakt door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, geeft een uitstekend idee van de stand van zaken met betrekking tot de honoursprogramma's in Nederland. Het enthousiasme onder docenten en studenten is groot en het is duidelijk dat er aan een behoefte wordt voldaan. Honoursprogramma's worden gedragen door individuele docenten en studenten en zijn dus een voorbeeld van een succesvolle innovatie die op de 'werkvloer' is ontworpen. In vergelijking met de andere in het kader van 'Ruim baan voor talent' voorgestelde en onderzochte maatregelen - 'selectie en decentrale toelating' en 'collegegelddifferentiatie' - is het honoursonderwijs ongetwijfeld het meest enthousiast onthaald en heeft honoursonderwijs nu reeds aansprekende resultaten geboekt.

Honoursprogramma's fungeren daarbij als een proeftuin voor verdere onderwijsvernieuwing. Nieuwe benaderingen van onderwijs en kennisoverdracht krijgen erbinnen vorm, waarbij het ontdekken en ontplooiën van potentieel talent centraal staat. Uitgangspunt daarbij is niet wat de student nog niet weet en dus moet leren, maar wat hij of zij wel weet en te weten wil komen, waar hij in uit kan blinken. Docenten staan tussen hun studenten en zijn coach en raadgever. Tegelijkertijd wordt van de docent verwacht een leermeester en inspirerend voorbeeld te zijn voor zijn studenten.

Honoursprogramma's zijn succesvol en voldoen aan een duidelijke behoefte, maar zijn zeker nog niet volmaakt. Ook worden honoursprogramma's vaak nog op een ad hoc wijze gefinancierd en kan een nieuwe universitaire of facultaire begroting zo maar het einde ervan betekenen. In de nabije toekomst zullen dan ook de volgende maatregelen genomen moeten worden:

1. De beeldvorming van de honoursprogramma's moet versterkt worden. Onderzoek naar talentontwikkeling door en civiel effect van honoursonderwijs is hiervoor nodig. Ook kan gedacht worden aan landelijk overleg over een lijst van kenmerken wil een onderwijs zich honours noemen. Een eerste aanzet bevindt zich in dit rapport als 'tien kernpunten voor een volledig ontwikkeld honoursprogramma'. Instellingen kunnen een 'honours bul' invoeren voor studenten die met succes een bepaald honoursprogramma (dat uiteraard aan bepaalde eisen zal moeten voldoen) hebben doorlopen.
2. In een tijd waarin universiteiten steeds meer worden afgerekend op hun *onderzoeksprestaties*, staan *onderwijsbudgetten* onder druk. Tegen deze verdrinking in zal honoursonderwijs financieel moeten worden veiliggesteld.

3. Nog lang niet alle studenten kunnen aan honoursonderwijs deelnemen. De aandacht voor talentontwikkeling via honoursonderwijs moet verder worden uitgebouwd, versterkt en ondersteund.
4. De didactische expertise voor de honoursprogramma's moet versterkt worden, en voor docenten moet die expertise beschikbaar gemaakt worden.
5. De doorgaande lijn van talentontwikkeling van basisonderwijs tot hoger onderwijs moet verder bestudeerd worden. De gehele onderwijslijn moet plaats bieden aan talentontwikkeling.
6. De kenniscirculatie van onderzoeks- en ervaringsgegevens over honoursonderwijs bij betrokkenen in universiteiten en hogescholen is van vitaal belang om de uitbouw van honoursonderwijs tot een succes te maken. Het Plusnetwerk zal hierin het voortouw nemen en daarbij in Nederland een rol gaan spelen vergelijkbaar met die van de National Collegiate Honors Council in de Verenigde Staten.

Het zijn bescheiden punten van een agenda voor de toekomst, die de stille revolutie in het Nederlandse hoger onderwijs die reeds nu zoveel positieve gevolgen heeft gehad, kan veiligstellen. Dat is hard nodig. Frank Aydelotte had immers over het Europese hoger onderwijs van vandaag de dag kunnen zeggen:

“Europe is educating its students to a fair average, but it is wastefully allowing the capacity of the average to prevent it from bringing the best up to the standards they could reach. Europe's most important task at the present is to check the waste.”

Het is aan ons docenten en studenten om deze taak verder ter hand te nemen.

Wim van den Doel
Voorzitter van het landelijk Plusnetwerk voor Academische Honoursprogramma's
Hoogleraar Algemene Geschiedenis, Universiteit Leiden

Inhoudsopgave

DE STILLE ONDERWIJSREVOLUTIE	5
SAMENVATTING.....	13
LIJST VAN DEELNEMERS AAN DE EXPERT MEETINGS:	17
1 RELEVANTIE EN OPZET VAN HET ONDERZOEK NAAR HONOURSPROGRAMMA'S.....	19
1.1 WAAROM DIT ONDERZOEK?	19
1.2 OPZET VAN HET ONDERZOEK.....	20
2. HONOURSPROGRAMMA'S IN HET HOGER ONDERWIJS.....	23
2.1 BEHOEFTE AAN MEER UITDAGING	23
2.2 INHOUDEN EN WERKVORMEN IN DE HONOURSPROGRAMMA'S	24
2.3 EVALUATIE VAN HONOURSPROGRAMMA'S	24
2.4 ANDERE MANIEREN VAN TALENTONTWIKKELING	25
2.5 HONOURSPROGRAMMA'S IN INTERNATIONAAL PERSPECTIEF	25
3 HET BEGRIP 'TALENT' IN DE CONTEXT VAN HONOURSPROGRAMMA'S.....	27
3.1 <i>Academisch groeipotentieel</i>	27
3.2 <i>Een model voor talent: drie ringen model</i>	27
3.3 <i>Intellectueel prestatieniveau</i>	28
3.4 <i>Creativiteit</i>	29
3.5 <i>Persoonlijke kwaliteiten: doorzettingsvermogen</i>	29
3.6 <i>Een ander model voor hoogbegaafdheid: WICS</i>	29
3.7 <i>Talentontwikkeling en studieloopbaan</i>	30
3.8 <i>Talentontwikkeling en omgevingsfactoren</i>	30
3.9 <i>Match student en honoursprogramma</i>	30
3.10 <i>Match student en honoursdocent</i>	32
3.11 <i>Werving van talent</i>	33
3.12 <i>Onzichtbaar talent</i>	33
3.13 <i>Talent in de maatschappij</i>	33
3.14 <i>Het gebruik van het begrip talent in de case-beschrijvingen</i>	36
4. ANALYSE VAN VIER HONOURSPROGRAMMA'S.....	38
4.1 VARIATIE IN HONOURSPROGRAMMA'S	38
4.2 CHECKLIST VOOR RELATIE KENMERKEN HONOURSPROGRAMMA EN TALENTONTWIKKELING.....	38
4.3 VERWERKING CASE-GEGEVENS	40
4.4 HOOFDLIJN VAN DE RESULTATEN VAN DE VIER CASES	41
4.4.1 <i>Match missie programma met talenten en motivatie student</i>	41
4.4.2 <i>Selectie voor vinden goede match student en honoursprogramma</i>	41
4.4.3 <i>Zelfselectie belangrijk</i>	41
4.4.4 <i>Verschillen in honoursprogramma en matching met de student</i>	42
4.4.5 <i>Nadruk op interactie, zelfstandigheid en eigen initiatief</i>	42
4.4.6 <i>Contact docent-student cruciaal</i>	42
4.4.7 <i>Informeel contacten belangrijk</i>	42
4.4.8 <i>Honoursstudenten stimuleren elkaar</i>	43
4.4.9 <i>Communities zijn kenmerkend voor honours</i>	43
4.4.10 <i>Beoordeling: meer tussentijds, zonder herkansing en meer op producten gericht</i>	43
4.4.11 <i>Intensief studeren met een verzaamd programma</i>	43
4.4.12 <i>De vervlechting van honours en regulier is wisselend, maar belangrijk voor de 'uitstralingskracht'</i>	43
4.4.13 <i>Goed numeriek rendement</i>	44
4.4.14 <i>De vorm van de kwaliteitsbewaking bij honoursprogramma's wisselt</i>	44

4.4.15 Doorstroming van alumni.....	44
4.5 CONCLUSIES PER CASE	44
4.5.1 Conclusie over de relatie talentontwikkeling en kenmerken Honours bachelor University College Utrecht/Universiteit Utrecht.....	44
4.5.2 Conclusie over de relatie talentontwikkeling en kenmerken Honoursprogramma Geschiedenis Universiteit Leiden	46
4.5.3 Conclusie over de relatie talentontwikkeling en kenmerken Interdisciplinaire honoursmodule Universiteit van Amsterdam	46
4.5.4 Conclusie over de relatie talentontwikkeling en kenmerken honoursprogramma Geowetenschappen, Universiteit Utrecht.....	47
4.6 REFLECTIE: 'CRITICAL MATCH' TALENTEN EN MOTIVATIE STUDENTEN MET HONOURSPROGRAMMA	51
5. HONOURSPROGRAMMA'S IN HET HBO.....	52
5.1 INLEIDING	52
5.2 RESULTATEN VAN DE INVENTARISATIE	52
5.3 NADERE BESCHOUWING	54
TALENTONTWIKKELING	54
BRUG NAAR MASTEROPLEIDING?	54
VERBREDING VAN DE BEROEPSMOGELIJKHEDEN?	54
HONOURS ALS PROEFTUIN?.....	55
VOLLEDIGHEID VAN HET OVERZICHT	55
5.4 EEN NADERE VERKENNING VAN DRIE HONOURSPROGRAMMA'S	55
5.4.1 Korte beschrijving van de drie honoursprogramma's.....	55
5.4.2 Samenvatting interviews in het HBO.....	56
5.4.3 Conclusies uit de drie programma's.....	59
5.5 CONCLUSIES UIT DE INVENTARISATIE VAN HONOURSPROGRAMMA'S IN HET HBO.....	60
6. DE RELATIE TUSSEN HONOURSONDERWIJS EN HET WERKVELD	62
6.1 UITGANGSVRAAG.....	62
6.2 HOOFDPUNTEN UIT DE INTERVIEWS.....	62
6.2.1 Talent wordt niet alleen bepaald door IQ maar ook door EQ.....	62
6.2.2 Interdisciplinariteit van belang in het werkveld.....	63
6.2.3 Trajecten voor talentontwikkeling in het maatschappelijk veld.....	63
6.2.4 Matchen van talent en functies	63
6.2.5 Toenemende individualisering en economisering.....	64
6.2.6 Hoger onderwijs: goed in de breedte maar meer topkwaliteit nodig	64
6.2.7 Ideeën over selecteren op talent: brede set van criteria nodig.....	65
6.2.8 Ideeën over voorwaarden voor talentontwikkeling in honoursprogramma's: kleinschaligheid, ruimte om te excelleren en interdisciplinaire netwerken	65
6.2.9 Ideeën over de inhoudelijke aspecten van honoursonderwijs.....	66
6.2.10 Ideeën voor de opzet van een honoursprogramma: drie modellen.....	68
6.2.11 Financiering van talentgericht- of honoursonderwijs	69
6.3 DE DRIE VARIANTEN VAN HONOURSONDERWIJS IN DE CONTEXT VAN MAATSCHAPPELIJKE ONTWIKKELINGEN	69
6.4 KENNISVERMEERDERING EN –VERDIEPING BIJ DUBBELSTUDIES, CUM LAUDE EN KEUZEMOGELIJKHEDEN... ..	70
6.5 CONCLUSIE: DIVERSITEIT IN TALENTONTWIKKELING	70
7. TALENTONTWIKKELING BIJ AMERIKAANSE HONOURSPROGRAMMA'S EN HONOURS COLLEGES: ENQUÊTERESULTATEN.....	71
7.1 DOEL VAN DIT DEELONDERZOEK.....	71
7.2 HONOURSPROGRAMMA'S IN DE VS	71
7.2.1 Verschillen tussen Amerikaanse en Nederlandse honoursprogramma's.....	71
7.2.2 Basiskenmerken van een volledig ontwikkeld honoursprogramma	72
7.2.3 Basiskenmerken van een volledig ontwikkeld Honours	73
7.3 METHODE VAN ONDERZOEK.....	74
7.4 SAMENVATTING RESULTATEN E-MAIL ENQUÊTE	75
Variëteit aan honoursprogramma's	75
Selectie methoden	75
Programmakenmerken van belang voor talentontwikkeling	76

<i>Kenmerken goede honoursdocenten</i>	76
<i>Talentontwikkeling bij co-curriculaire activiteiten</i>	76
<i>Elite of apart?</i>	76
<i>Cultuurverschil V.S. en Nederland met betrekking tot het begrip talent</i>	77
<i>Honourscounseling</i>	77
<i>Vormen van talentontwikkeling</i>	77
<i>Brede en vakspecifieke honoursprogramma's</i>	77
<i>Verschillen tussen honoursprogramma's en Honours Colleges</i>	78
<i>Numeriek rendement</i>	78
<i>Doorwerking honours bij vervolgopleidingen</i>	78
<i>Voordelen voor alumni</i>	79
<i>Honoursprogramma's verhogen de aantrekkelijkheid van een universiteit</i>	79
<i>Honoursprogramma's kunnen attractief zijn voor docenten</i>	79
7.5 ERVARINGEN IN DE V.S. NIET ZONDER MEER OVERDRAAGBAAR NAAR NEDERLAND	80
8. TALENTONTWIKKELING BIJ AMERIKAANSE HONOURSPROGRAMMA'S EN HONOURS COLLEGES: INTERVIEWRESULTATEN	81
8.1 DOEL EN OPZET VAN DE INTERVIEWS	81
8.2 RESULTATEN	81
8.3 OPMERKELIJKE UITSPRAKEN UIT DE INTERVIEWS MET SITE-VISITORS	81
8.4 SAMENVATTEND OVERZICHT PER CATEGORIE	82
1. <i>Werving</i>	82
2. <i>Selectie</i>	83
3. <i>Missie/doelstelling honoursprogramma</i>	83
4. <i>Karakteristieke kenmerken van een honoursprogramma</i>	84
5. <i>Honoursdocent</i>	84
6. <i>Student-docent en student-student interactie</i>	85
7. <i>Beoordeling en feedback in het onderwijs</i>	85
8. <i>Evaluatie honoursprogramma</i>	85
9. <i>Structuur honoursprogramma</i>	86
10. <i>Relatie honours- en regulier programma</i>	86
11. <i>Criteria voor een goed honoursprogramma</i>	86
12. <i>Meerwaarde van een honoursprogramma</i>	87
13. <i>Numeriek rendement</i>	88
14. <i>Diversiteit studentengroep</i>	88
15. <i>Ervaring afgestudeerden</i>	88
16. <i>Receptie honours door wetenschap en maatschappij</i>	89
17. <i>Visitatieprocedure</i>	89
9. SYNTHESE: OPZET EN KWALITEIT VAN HONOURSPROGRAMMA'S	90
9.1 SYNTHESE OP BASIS VAN CHECKLIST.....	90
9.2 OVERZICHT RELATIES KENMERKEN HONOURSPROGRAMMA'S EN TALENTONTWIKKELING	95
10. EEN 'DRIE WINDOWS MODEL' VOOR HONOURSPROGRAMMA'S	99
10.1 HET DRIE WINDOW MODEL: WINDOW TO THE WORLD.....	99
10.2 EXTRA TALENTONTWIKKELING	100
<i>Welke talenten?</i>	100
<i>Relatieve belang van de verschillende vormen van talentontwikkeling</i>	101
10.3 WINDOW 1: KERN VAN HET HONOURSPROGRAMMA.....	101
10.4 HONOURS COMMUNITY	102
10.5 WINDOW 2: KENMERKEN VAN HONOURSPROGRAMMA'S.....	103
10.6 WINDOW 3: RELATIE MET DE OMGEVING	104
10.7 SAMENVATTING BELANGRIJKSTE KERNPUNTEN VAN EEN HONOURSPROGRAMMA.....	106
11. VERSLAG VAN DISCUSSIEPUNTEN EXPERT MEETINGS	107
11.1 EERSTE EXPERT MEETING.....	107
11.2 TWEDE EXPERT MEETING	112
12. CONCLUSIES	117

13. AGENDA VOOR DE TOEKOMST.....	122
14. LITERATUUR.....	125
BIJLAGEN	129
IVLOS-MEDEDELINGEN SINDS 1997	130

Samenvatting

Het waarom

Talentontwikkeling staat in het brandpunt van de belangstelling. In de afgelopen twintig jaar is in het gehele onderwijs een nieuwe manier van kijken naar leerling en student ontstaan. Universiteiten hebben speciale programma's ontwikkeld voor studenten die meer willen en meer kunnen, het honoursprogramma. Dit honoursonderwijs komt soms bovenop het reguliere programma en is soms deels vervangend. Honours Colleges bieden een geheel bachelorprogramma op honoursniveau. In 1993 en 1994 zijn in Utrecht en Leiden de eerste honoursprogramma's gestart en in 2007 zijn er al 40 van deze programma's bij Nederlandse universiteiten.

De evaluatie-uitkomsten van honoursprogramma's zijn bemoedigend: de studenten zijn gemotiveerd en ze kunnen veel. Ze zijn doorgaans zeer positief over hun honoursonderwijs. De sfeer en de uitdaging spreken hen aan en ze komen veelal goed voorbereid naar de bijeenkomsten. Ze blijken niet alleen vakinhoudelijk meer te leren; de programma's dragen ook bij aan academische vorming en persoonlijke ontwikkeling. Een honourstestimonium wordt gewaardeerd. Na een late start zijn er recent ook binnen het HBO honoursprogramma's ontwikkeld (zestien in 2007).

Bij elkaar zijn er maar een beperkt aantal honoursprogramma's waardoor slechts een klein percentage van het totaal aantal studenten dat in principe voldoende kwaliteiten heeft ook daadwerkelijk aan een honoursprogramma kan deelnemen.

De (meer)waarde van honoursprogramma's voor talentontwikkeling in het hoger onderwijs staat in dit project centraal.

Opzet onderzoek

Vier wat langer bestaande Nederlandse honoursprogramma's zijn als voorbeeld gekozen en diepgaand onderzocht op het aspect talent: wat dragen deze programma's bij aan de ontwikkeling van de talenten van de deelnemers?

Daarnaast is een inventarisatie uitgevoerd bij het HBO, waar honoursprogramma's recent hun intrede deden.

Interviews met tien sleutelpersonen uit maatschappij en wetenschap geven de visie van werkgevers weer.

Honoursprogramma's bij universiteiten in de VS zijn onderzocht door Amerikaanse site-visitors van de National Collegiate Honours Council te enquêteren en te interviewen over talentontwikkeling in honoursprogramma's.

Tenslotte is aanvullend literatuuronderzoek gedaan naar recente ervaringen met honoursprogramma's.

Resultaten: het drie windows model

In dit rapport worden de resultaten en conclusies van de verschillende deelonderzoeken gepresenteerd samen met een 'Agenda voor de toekomst'. Belangrijke factoren voor talentontwikkeling in honoursprogramma's zijn geordend in een 'drie windows model'.



Het drie windows model

Extra talentontwikkeling

In het centrum staat de extra talentontwikkeling die een honoursprogramma biedt. Dit kan bijvoorbeeld betrekking hebben op inhoudelijke verdieping en verbreding, een onderzoeksmatige aanpak of ontwerpvaardigheden, samenwerkings- en planningsvaardigheden, leiderschap, communicatieve vaardigheden en andere zaken zoals mondiaal denken, omgaan met ethische dilemma's, eigen mogelijkheden ontdekken, 'performance' op het artistieke domein en maatschappelijke dienstverlening. De accenten zijn verschillend en meestal in de 'missie' van een honoursprogramma verwoord. Bij het WO ligt de nadruk op theoriegericht onderzoek, bij het HBO op professionaliteit en praktijkgericht onderzoek.

Het eerste window

Typisch voor een honoursprogramma zijn (pro-)actieve studenten, die snel initiatief nemen en zeer gemotiveerd zijn. Ze zijn in staat en bereid tot diepgravende discussies. Dit vereist ook docenten die zich richten op diepgaande communicatie en in staat zijn juist deze studenten uit te dagen. De 'honours didactiek' kenmerkt zich door interactie, samenwerkend leren, eigen initiatief, uitdaging, waardering voor excellente prestaties en persoonlijke én academische ontwikkeling.

Honours community

De onderlinge contacten van honoursstudenten ook buiten het onderwijs zijn essentieel. In de 'honours community' die daardoor ontstaat komen initiatieven en extra-curriculaire activiteiten tot stand.

Het tweede window

Het tweede window betreft het aanbod en de organisatie van het honoursonderwijs. De selectie van studenten die zich aanmelden vindt meestal plaats op basis van motivatie, cijfers en studievoortgang. Duur, inhoud en omvang van het programma kunnen sterk wisselen. Vermelding van 'honours' op de bul of een apart honourstestimonium vinden studenten gewenst.

Het onderwijs is soms Nederlandstalig en soms Engelstalig. De beoordeling is vaak tussentijds én aan het eind van een cursus, dikwijls via (tussen)producten en

presentaties en minder via schriftelijke tentamens. Er heerst een cultuur van intensief studeren aan een 'anders dan anders' programma.

Het budget voor honoursprogramma's is vaak onduidelijk.

Het derde window

Het honoursprogramma heeft een relatie met andere onderwijsprogramma's, het werkveld en 'the world'. Honours en regulier onderwijs zijn nauw vervlochten en dit kan de functie van proeftuin voor het reguliere onderwijs vereenvoudigen.

Honoursstudenten willen vaak verder studeren op prestigieuze masteropleidingen, meedingen naar 'awards' en later uitblinken in hun beroep. Alumni kijken positief terug op het honoursonderwijs. Gegevens over afgestudeerden van honoursprogramma's zijn nog nauwelijks beschikbaar.

Conclusies

Er is veel enthousiasme voor de ontwikkeling van honoursonderwijs

Honoursonderwijs is snel in omvang toegenomen in het WO en (recent) ook in het HBO. De innoverende kwaliteiten brengen veel enthousiasme teweeg bij de betrokkenen studenten, docenten en onderwijsleiding.

Honours is anders, niet meer van hetzelfde

Honours is anders door meer diepgang, interactiviteit, samenwerkend leren, uitdaging, ontdekkend leren, reflectie, eigen initiatief en interesse, zelfstandigheid en soms competitie. Het contact student-docent is essentieel gezien voor het inspirerende karakter. Studeren met zeer gemotiveerde medestudenten is een belangrijke stimulans. De honoursdocent functioneert ook als voorbeeld voor wetenschap en collegialiteit. Honoursonderwijs is vooral ánder onderwijs met accent op een hogere complexiteit van de stof.

Modellen voor honoursprogramma's

Het drie window model biedt een referentiekader waarbij de beschreven vier cases van (universitair) honoursonderwijs illustraties vormen. Deze programma's kunnen een modelfunctie hebben. De overzichten, uitspraken op basis van ervaring en voorbeelden van 'good practice' kunnen nuttig zijn bij het opzetten van nieuwe programma's.

Afstemming (matching) student-opleiding bij de toelating én tijdens het programma

Matching van student en honoursprogramma gebeurt bij de selectie en tijdens het programma. Evaluaties en persoonlijke feedback spelen een duidelijke rol om een geschikt honoursprogramma te ontwikkelen en studieactiviteiten af te stemmen op de beoogde talentontwikkeling.

Diversiteit aan honoursprogramma's

Er is een zeer grote diversiteit aan honoursprogramma's. Niet één honoursprogramma is volledig vergelijkbaar met een ander. Er zijn verschillende manieren om deze programma's inhoud en vorm te geven. Ze veranderen ook regelmatig inhoudelijk en organisatorisch, er is sprake van een dynamische ontwikkeling. Ook kwaliteitsbewaking van dit onderwijs moet daarom maatwerk zijn.

Succes in honours zichtbaar via een aantal indicatoren

Succes van honoursonderwijs is vooralsnog moeilijk 'hard' te meten in termen van succes in wetenschap en beroep; daarvoor zijn de programma's te nieuw en zijn er ook methodologisch grote obstakels. Uit evaluaties komen 'praktijkindicatoren' voor de kwaliteit, zoals de perceptie van studenten om uitdagende, moeilijke dingen te doen, hard te werken en goede resultaten te boeken.

Honours als onderdeel van een instellingsbeleid gericht op talentontwikkeling

Bij instellingen voor hoger onderwijs is talentontwikkeling steeds meer onderdeel van het onderwijsbeleid. Dit beleid is o.a. gericht op het ontwikkelen en faciliteren van honoursonderwijs, het ondersteunen van docenten bij de ontwikkeling van initiatieven, en professionalisering van de docenten.

Wensen uit het maatschappelijk en wetenschappelijk veld: IQ maar ook EQ.

In interviews met het werkveld wordt de nadruk gelegd op initiatief, sociale vaardigheden, diversiteit, interdisciplinariteit, groeipotentieel/verandercapaciteit, ambitie, doorzettingsvermogen en emotioneel quotiënt (EQ).

Honoursonderwijs als 'tool for promoting excellence'

De casestudies laten vele signalen zien dat extra talentontwikkeling daadwerkelijk lukt. Juist een groep studenten die veel kan en gemotiveerd is, vindt hier een mogelijkheid om zich verder te ontwikkelen op een manier die bij hen past. Ze krijgen meer vakinhoudelijk verdieping of verbreding, training in communicatie, samenwerken en leidinggeven, aandacht voor ethiek, mondiaal denken e.d. Deze kwaliteiten zijn zowel in wetenschap én professionele praktijk van belang. Honoursprogramma's vormen ook een stimulans voor vernieuwing vanwege het niveauverhogend effect op de opleiding of instelling, en geven een versterking van de kerntaak van universiteit en hogeschool: talentontwikkeling, dieper- en verdergaande vorming en excellentie in de professionele praktijk en wetenschap. Honoursprogramma's zijn voor instellingen ook een laboratorium voor onderwijsinnovatie

Agenda voor de toekomst

Het honoursonderwijs is een succes. Het onderzoek, dat tot bovenstaande conclusies heeft geleid, vormt de basis voor een agenda voor de toekomst. Deze agenda heeft tot doel excellentie in het onderwijs verder te ontwikkelen, en omvat de volgende actiepunten:

1. Versterking beeldvorming van honoursprogramma's

Coherente beeldvorming van honoursprogramma's is cruciaal voor het succes ervan. Dit geldt voor de potentiële deelnemers én voor de werkgevers van deze talentvolle afgestudeerden. De lijst met tien 'kernpunten van een volledig ontwikkeld honoursprogramma' zoals in dit rapport vermeld, kan daarbij uitgangspunt zijn.

2. Honoursonderwijs meer financiële zekerheid geven

Het is dringend noodzakelijk de financiering van honoursonderwijs een structurele plaats te geven in de begrotingen van de instellingen. Tijdelijk is extra financiering noodzakelijk voor verdere ontwikkeling.

3. Honours onderwijs uitbreiden

Bij sommige opleidingen is er nog een reservoir aan talent dat niet via honoursprogramma's wordt aangeboord. Bij veel opleidingen is er nog geen disciplinair honoursaanbod. Bij de meeste universiteiten is er ook geen universiteitsbreed interdisciplinair aanbod. Soms zijn er te weinig plaatsen beschikbaar of wordt de toegang beperkt door te weinig aandacht voor diversiteit (gender en allochtonen). Een omvangrijker en rijker aanbod is gewenst. De aandacht voor talentontwikkeling moet verder uitgebouwd en versterkt worden.

4. Meer didactische expertise voor honoursprogramma's nodig

Onderzoek is noodzakelijk naar de effectiviteit van honoursprogramma's, de kenmerken van succesvolle honoursdocenten en studenten, de sociologische aspecten en de (lange termijn) effecten voor studenten. Dit onderzoek zal ook moeten leiden tot een versterking van de didactische expertise van de docenten in honoursprogramma's.

5. Aandacht voor de doorgaande lijn van talentontwikkeling van basisonderwijs tot hoger onderwijs

Het is gewenst een lijn te ontwikkelen voor talentontwikkeling van basisonderwijs via middelbaar en voorbereidend wetenschappelijk onderwijs tot en met hoger onderwijs en daarna. Op die manier zou talentontwikkeling blijvend gestimuleerd kunnen worden tijdens de onderwijsloopbaan van leerlingen en studenten. Aansluitingsproblemen tussen de onderwijssystemen moeten worden aangepakt bijvoorbeeld bij de overgang van voortgezet naar hoger onderwijs. Ook moet er een open systeem wordt gecreëerd waarin ook laatbloeiërs een kans krijgen.

6. Optimale kenniscirculatie over honours

Uitwisseling van onderzoeks- en ervaringsgegevens over honoursonderwijs is van vitaal belang om de uitbouw van honoursonderwijs te versterken. Het landelijk Plusnetwerk kan in Nederland eenzelfde nuttige rol vervullen als de National Collegiate Honors Council in de Verenigde Staten.

Lijst van deelnemers aan de Expert Meetings:

1. Prof. dr. Albert Pilot (Didactiek van het curriculum, IVLOS, Universiteit Utrecht, vz. Wetenschappelijke Stuurgroep)
2. Prof. dr. Wim van der Doel (Geschiedenis, Universiteit Leiden, voorzitter Plusnetwerk, lid Wetenschappelijke Stuurgroep project)
3. Prof. dr. Rob van der Vaart (Geowetenschappen, UU, lid Wetenschappelijke Stuurgroep project)
4. Prof. dr. André Schram (Bètawetenschappen, UvA, lid Wetenschappelijke stuurgroep project)
5. Drs. Heleen Wientjes (IVLOS, UU, coördinator Perdix, onderwijs voor hoogbegaafden in het VO)
6. Drs. Hanne ten Berge (IVLOS, UU, onderwijsadviseur)
7. Drs. Yinske Silva (IIS, UvA, interdisciplinaire modulen honoursprogramma)
8. Drs. Linda de Greef (IIS, UvA, interdisciplinaire modulen honoursprogramma, Kerngroep Plusnetwerk)
9. Dr. Jeroen Touwen (Honoursprogramma Geschiedenis, Universiteit Leiden)
10. Roel Konijnendijk (studentassistent en honoursstudent Geschiedenis Universiteit Leiden)
11. Drs. Karin Scager (IVLOS, Universiteit Utrecht, deelonderzoek UCU)
12. Dr. Liesbeth Schreve-Brinkman (deelonderzoek 'receptie maatschappelijk en wetenschappelijk veld', secretaris Plusnetwerk)
13. Chantal Groothengel (studentassistent, honoursstudent Geowetenschappen, inventarisatie HBO honoursprogramma's)
14. Drs. Marca Wolfensberger (honoursprogramma Geowetenschappen, kerngroep Plusnetwerk).
15. Drs. Gitta Thoen (beleidsmedewerkster directie Onderwijs en Onderzoek, Universiteit Utrecht)
16. Dr. Siu-siu Oen (Commissie Ruim baan voor Talent, Directie Hoger Onderwijs, ministerie van OC&W)
17. Mr. Bas Derks (Commissie Ruim baan voor Talent, Directie Hoger Onderwijs, ministerie van OC&W)
18. Drs. mevr. F. Simmes, honoursprogramma 'Bachelor with Honours Nursing', Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, Opleiding tot Verpleegkundige
19. Drs. Christiaan van den Berg (beleidsadviseur Onderwijs, VSNU)
20. Drs. Frank de Mink (onderwijskundig adviseur, Mooi: Multidisciplinair Onderzoeks- en Onderwijs Instituut Deventer, 'Mooi Begaafd')
21. Drs. Maaïke Beuving (Stafmedewerker Onderwijsraad)
22. Noor Hogerzeil (Nationale Denktank 2007)
23. Stanleyson Hato (Nationale Denktank 2007)
24. Drs. Pierre van Eijl (projectleider, IVLOS, Universiteit Utrecht, Kerngroep Plusnetwerk)

De rapporten van de deelonderzoeken zijn binnenkort op het internet beschikbaar.

1 Relevantie en opzet van het onderzoek naar honoursprogramma's

1.1 Waarom dit onderzoek?

Talentontwikkeling staat in het brandpunt van de belangstelling. In de afgelopen twintig jaar heeft het in de hele onderwijsketen een nieuwe manier van kijken naar leerling en student op gang gebracht. Universiteiten hebben speciale programma's ontwikkeld voor studenten die meer willen en meer kunnen, het honoursprogramma. Ook binnen het HBO is deze beweging op gang gekomen. Teveel talent bleef onopgemerkt en dus ongebruikt. Iets wat een samenleving, die streeft naar een toppositie in de wereld van kenniseconomieën, zich eigenlijk niet kan veroorloven.

Er is een omslag in het denken op gang gekomen. Het denken over onderwijs is aan het kantelen. Docenten kijken naar de aankomende studenten als de talenten voor de toekomst en niet als klanten die onderwijs komen afnemen. Uitgangspunt is niet zozeer wat de student nog niet weet en dus moet leren, maar wat hij of zij wel weet en te weten wil komen, waar hij in uit kan blinken.

Docenten staan tussen hun studenten en zijn coach en raadgever. Tegelijkertijd wordt van de docent verwacht een leermeester en inspirerend voorbeeld zijn voor zijn studenten in een meester-gezel relatie. Als wetenschapper leert hij zijn studenten niet alleen het vak, maar is hun ethisch kompas in de wereld van de wetenschap.

Kennis overdracht is niet het vullen van een vat, maar het ontsteken van een vuur.

In de wereld van het bedrijfsleven zien we een opvallend zelfde ontwikkeling van autoritair naar het dienend leiderschap. De nieuwe leider staat niet boven, maar tussen zijn medewerkers en werknemers en is een bron van inspiratie en een wegwijzer. Zijn medewerkers en werknemers ziet hij als de toekomst van het bedrijf.

Honoursprogramma's ontwikkelen instrumenten om deze nieuwe benadering van onderwijs en kennisoverdracht vorm te geven. Deze nieuwe instrumenten richten zich op het ontdekken en ontplooiën van potentieel talent. Stonden aanvankelijk in het streven naar een hoogwaardige kenniseconomie bèta en techniek in het centrum van de maatschappelijke belangstelling, door het inzicht dat de grote maatschappelijke vraagstukken een brede en inter- of metadisciplinaire aanpak vereisen, komen ook alfa en gamma meer in de belangstelling.

De motieven daarvoor zijn enerzijds de aandacht voor de ontwikkeling van de individuele student, anderzijds antwoord op de vragen van de samenleving. De kennismaatschappij en de kenniseconomie hebben zich voornamelijk geconcentreerd op een maximaal gebruik van vooral cognitief talent, vooral in de bèta sector. Dat verklaart deels waarom er sinds ongeveer 1990 een sterk groeiende aandacht is voor 'de bovenkant' van de studentenpopulatie en technologiebeleid. We zullen in dit onderzoek echter zien dat innovatie gebaseerd op de kennissamenleving juist vraagt om een bredere blik op zowel alfa en gamma competenties als op metavaardigheden.

Honoursonderwijs is een proeftuin voor onderwijsvernieuwing. Nieuwe inhoud en methodieken worden in deze programma's ontwikkeld en uitgetest. Onderdelen die succesvol zijn worden daarna weer 'vertaald' naar het reguliere onderwijsprogramma.

In dit project staat de waarde van honoursprogramma's voor talentontwikkeling in het hoger onderwijs centraal. Hiervoor zijn vier Nederlandse honoursprogramma's als voorbeeld genomen. Deze programma's worden beschreven en nader geanalyseerd op het aspect talent: wat dragen deze programma's bij aan de ontwikkeling van de talenten

van de deelnemende honoursstudenten? De vier gekozen voorbeelden zijn allen al langer (vier tot twaalf jaar) bestaande honoursprogramma's in het wetenschappelijk onderwijs. Daarnaast is een inventarisatie uitgevoerd bij het HBO, waar honoursprogramma's recent hun intrede deden. De daar bestaande honoursprogramma's zijn in kaart gebracht. Om enige indruk te krijgen van het functioneren van deze net gestarte programma's zijn aanvullende interviews uitgevoerd.

Om een beeld te krijgen van wat de visie van potentiële afnemers van afgestudeerde honoursstudenten is op talent en hoe daar mee wordt omgegaan in hun eigen werkomgeving zijn interviews uitgevoerd met tien sleutelfiguren in maatschappij en wetenschap, aangevuld met uitspraken uit geschreven bronnen.

In het najaar van 2006 zijn Amerikaanse site-visitors van de National Collegiate Honors Council geënterviewd en geïnterviewd in het kader van dit onderzoek. Deze site-visitors hebben uitgebreide ervaring met het visiteren van honoursprogramma's bij universiteiten in de VS. Er is bovendien aanvullend literatuuronderzoek gedaan naar artikelen en rapporten over recente ervaringen met honoursprogramma's.

In dit rapport worden de resultaten van de verschillende deelonderzoeken en de daaruit getrokken conclusies gepresenteerd samen met een 'Agenda voor de toekomst'.

Het project is een samenwerkingsproject waarbij door de Universiteiten van Utrecht (penvoerder), Leiden en Amsterdam (UvA) is samengewerkt met het landelijke Plusnetwerk, Platform voor Academische Honoursprogramma's. Onder auspiciën van de Commissie Ruim Baan voor Talent is dit project in 2006-2007 gefinancierd door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen.

Het penvoerderschap wordt gevoerd door het IVLOS (Universiteit Utrecht), in nauw overleg met een landelijke wetenschappelijke stuurgroep waarin zitting hebben prof. dr. A. Pilot (voorzitter stuurgroep, Didactiek van het curriculum, Universiteit Utrecht), prof. dr. W. van der Doel (Geschiedenis, Universiteit Leiden, voorzitter Plusnetwerk), prof. dr. R. van der Vaart (Geowetenschappen, UU) en prof. dr. A. Schram (Bètawetenschappen, UvA). Het Plusnetwerk is vertegenwoordigd in deze stuurgroep. Het Plusnetwerk draagt verder bij aan de disseminatie van kennis door middel van bijeenkomsten en publicaties."

Voor de uitvoering van dit onderzoek zijn we dank verschuldigd aan diverse mensen, waaronder: de uitvoerders van de deelonderzoeken van de drie betrokken universiteiten, de kerngroep van het Plusnetwerk, de medewerking van de geïnterviewde personen en de discussiebijdrage over dit onderdeel door de voorzitter van de Adviesraad voor Wetenschaps- en Technologiebeleid (AWT), de genereuze medewerking van de NCHC en haar site-visitors, de leden van de wetenschappelijke stuurgroep. Verder dank aan de leden van de commissie Ruim Baan voor Talent voor vragen en de gevoerde discussies, de deelnemers aan de beide 'expert meetings' en individuele studenten en docenten.

1.2 Opzet van het onderzoek

In de periode voorafgaand aan 2006 wonnen honoursprogramma dermate aan belang als middel voor talentontwikkeling binnen universiteiten, dat er in kringen van het Landelijke Plusnetwerk sterk de behoefte was om nader onderzoek te doen naar deze honoursprogramma's en hun effect op talentontwikkeling. Op studiedagen van het Plusnetwerk bleek dat steeds meer docenten en bestuurders interesse hadden voor de mogelijkheid om middels honoursonderwijs de talenten van hun studenten (verder) te ontwikkelen. De mogelijkheid om bij de commissie Ruim Baan voor Talent van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen daarvoor ondersteuning aan te vragen was een belangrijke impuls om nieuwe honoursprogramma's te starten of bestaande honoursprogramma's verder uit te bouwen.

In 2006 is daarom een plan opgezet voor nader onderzoek naar honoursprogramma's met als titel 'Talentontwikkeling door honoursprogramma's en de meerwaarde die dit oplevert'. Dit onderzoek ligt in het verlengde van eerder onderzoek waarbij door de Universiteit Utrecht inventarisaties zijn uitgevoerd naar honoursprogramma's in Nederland, het proeftuineffect van honoursonderwijs voor regulier onderwijs is

onderzocht en een studie is verricht voor de Onderwijsraad naar onderwijs gericht op (extra) talentontwikkeling in basis- middelbaar en hoger onderwijs (Van Eijl, Wientjes, Wolfensberger & Pilot, 2005).

Het doel staat als volgt in het projectplan (zie bijlage) omschreven:

“Honoursonderwijs is speciaal ontwikkeld voor studenten die meer willen en kunnen dan het reguliere programma biedt. Honoursprogramma’s bieden de meest gemotiveerde én getalenteerde studenten extra mogelijkheden om hun talent(en) te ontwikkelen en tot bloei te brengen.

Op het moment is er in Nederland sprake van een groei van honoursprogramma’s, extra gestimuleerd door de tweede subsidieronde uitgeschreven door de commissie Ruim Baan voor Talent. Er worden aan 12 van de 14 onderzoeksuniversiteiten in Nederland één of meerdere honoursprogramma’s aangeboden (Universiteit van Wageningen en de Open Universiteit hebben geen enkel honoursprogramma). Ook op HBO’s worden honoursprogramma’s ontwikkeld. Hierdoor is er een toenemende behoefte aan gefundeerd onderzoek of en zo ja, hoe honoursprogramma’s kunnen bijdragen aan talentontwikkeling binnen het hoger onderwijs.

Dit onderzoek wil een referentiekader ontwikkelen als handvat voor initiatieven om nieuwe honoursprogramma’s te starten en lopende honoursprogramma’s te kunnen evalueren op hun effectiviteit met betrekking tot ondermeer de volgende aspecten: onderwijskundig, programmatisch, inhoudelijk, talentontwikkeling en relevantie voor het maatschappelijk en wetenschappelijk veld.

Onderzoeksvraag:

Wat zijn de succesfactoren en knelpunten van Nederlandse universitaire honoursprogramma’s met betrekking tot hun doelstelling talent te ontwikkelen? Hoe verhoudt de Nederlandse situatie zich tot die in de V.S., Canada en enkele Europese landen? En, hierop aansluitend, op welke wijze zijn de mogelijkheden voor talentontwikkeling in Nederlandse honoursprogramma’s te verbeteren? Hoe wordt het beoogde doel – talentontwikkeling van gemotiveerde en bovengemiddeld begaafde studenten – bereikt? Welke instrumenten zijn daarbij ontwikkeld en gebruikt? Is daarin optimalisering mogelijk?

Dit referentiekader is ontwikkeld door analyse van de resultaten de zeven deelprojecten van dit onderzoek en van de resultaten van eerder onderzoek op het gebied van honoursonderwijs. Ook zijn praktijkervaringen meegenomen bij de ontwikkeling van het referentiekader. Het referentiekader is in een internationale context geplaatst door het onderzoek onder Amerikaanse site-visitors van de National Collegiate Honors Council (NCHC) de evenknie van het Landelijk Plusnetwerk in Nederland.

Dit rapport bevat het eindresultaat van dit onderzoek dat uit een zevental deelprojecten bestaat:

1. Bachelorprogramma op honours niveau, University College Utrecht, Universiteit Utrecht
2. Honoursprogramma Geschiedenis, Universiteit Leiden,
3. Interdisciplinaire honoursmodule, Universiteit van Amsterdam
4. Honoursprogramma Geowetenschappen, Universiteit Utrecht
5. Inventarisatie honoursprogramma’s in het HBO
6. Interviews met sleutelpersonen uit het maatschappelijk en wetenschappelijk veld en aanvullingen uit geschreven bronnen
7. Interviews en enquêtes site-visitors VS

De eerste vier deelprojecten zijn casestudies van langer bestaande (5 – 10 jaar) honoursprogramma's in Nederland.

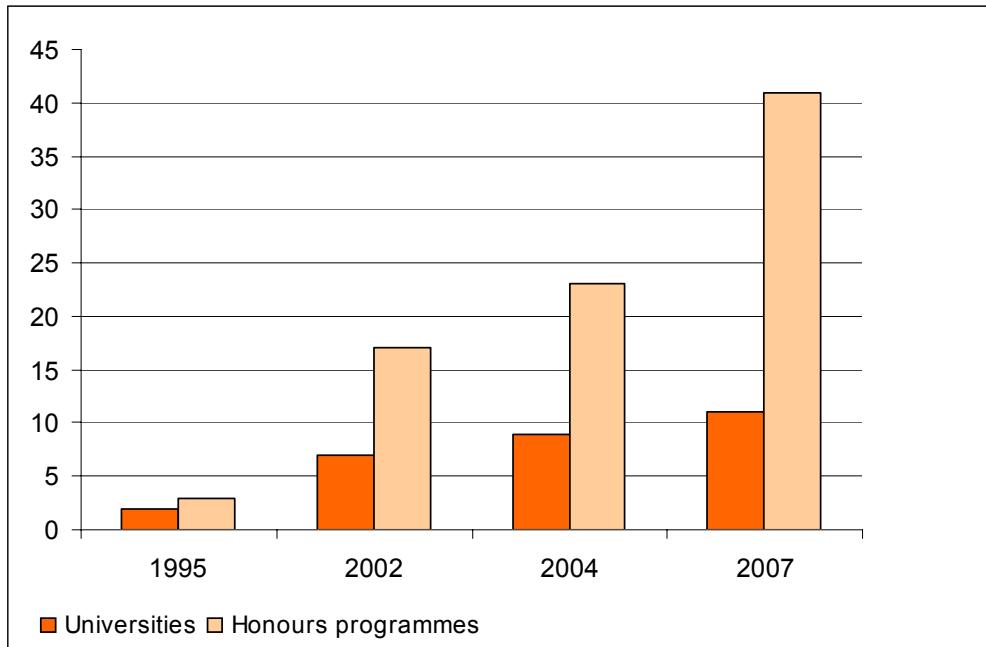
2. Honoursprogramma's in het hoger onderwijs

In dit hoofdstuk presenteren we een overzicht van de stand van zaken met betrekking tot honoursprogramma's, alvorens in hoofdstuk 3 in te gaan op de resultaten van de vier casestudies.

2.1 Behoeftte aan meer uitdaging

De afgelopen tien jaar is er bij universiteiten de indruk ontstaan dat er in het onderwijs voor begaafde studenten te weinig uitdaging en aanmoediging is om talent in voldoende mate te ontwikkelen. Als antwoord daarop zijn er, vooral in het wetenschappelijk onderwijs, honoursprogramma's ontwikkeld (ook wel verdiepingsvarianten, plusprogramma's, 'honours tracks' of 'excellente tracés' genoemd). Dit zijn programma's die als gemeenschappelijk kenmerk hebben dat ze uitdagend en verzwarend onderwijs bieden aan studenten die meer willen en kunnen dan het reguliere programma hun biedt. In deze paragraaf richten we ons vooral op die onderwijsactiviteiten die expliciet zijn bedoeld voor talentontwikkeling. De honoursprogramma's vertonen een grote variatie in opzet en organisatie om dit doel te bereiken (Van Eijl, Wolfensberger, Van Tilborgh & Pilot, 2005). De nevensdoelen die men zich stelt variëren: aantrekkingskracht voor (nieuwe) docenten en studenten, een bijdrage leveren aan de profilering van de opleiding en de instelling, en experimenteeruimte voor onderwijsvernieuwing ten behoeve van reguliere programma's (Wolfensberger, Van Eijl, Cadée, Siesling & Pilot, 2003; Van Eijl, Faber, Jorissen & Pilot, 1999; Van Dam & De Klerk, 1998).

Het eerste honoursprogramma (UU) startte in 1993, in 1995 was er sprake van enkele honoursprogramma's op twee universiteiten waarna een sterke groei plaatsvindt met in 2007 ruim 40 honoursprogramma's op Nederlandse universiteiten (zie figuur 1).



Figuur 1: aantallen universiteiten (donker) en aantallen honoursprogramma's (licht) in de periode 1995-2007 (Wolfensberger, augustus 2007a)

Opvallend is de grote diversiteit in omvang, duur en positionering van de honoursprogramma's. Sinds de invoering van de bachelor-masterstructuur in 2002 in het

hoger onderwijs is er sprake van honoursprogramma's in de bachelor- én in de masterfase.

In veel universiteiten zijn inmiddels honoursprogramma's beschikbaar. Waar een honoursprogramma al wat langer aangeboden wordt, ligt het deelnamepercentage tussen de 1-5%, met soms een uitschieter van ruim 10%. Hierbij wordt opgemerkt dat maar een beperkt deel van de studenten dat qua cijfers in aanmerking komt voor het volgen van een honoursprogramma, zich hier daadwerkelijk voor opgeeft. Een reden hiervoor is dat veel van deze studenten ook nog andere prioriteiten en ambities hebben. Ook hebben sommige honoursprogramma's maar een beperkt aantal studieplaatsen en moeten op zich geschikte studenten worden afgewezen.

Honoursprogramma's blijken ongeveer gelijk verspreid te zijn over de verschillende disciplines. Verder kunnen er verschillende soorten honoursprogramma's worden onderscheiden: monodisciplinaire, multi- en interdisciplinaire programma's die bovenop het reguliere programma komen of dat deels vervangen. Daarnaast zijn er 'Colleges' met een breed Engelstalig bachelorprogramma op honoursniveau.

In het HBO kwamen tot voor kort geen of zeer weinig plus- of honoursprogramma's voor. Wel zijn er soms versnelde programma's voor studenten met een vwo-opleiding en ook hebben veel opleidingen een apart programma ontworpen voor de schakeling van de HBO-bachelor naar een universitair masterprogramma. Daarnaast is de kunstsector van het HBO zeer vertrouwd met talentontwikkeling en selectie voor toelating tot de opleiding. De selectieprocedures, de begeleiding van studenten, de samenstelling van het docentencorps, de beoordelingswijzen en de organisatie van dit onderwijs zijn doordrongen van en gericht op het ontwikkelen van talent. Dat levert enerzijds grote problemen op in de organisatie van onderwijsprocessen en de financiering, anderzijds veel knowhow die waardevol kan zijn voor andere onderdelen van het hoger onderwijs die ook specifieke aandacht willen besteden aan het ontwikkelen van talent (Pilot en Peeters, 2004; De Ruiter, 2004).

2.2 Inhoud en werkvormen in de honoursprogramma's

De honoursprogramma's verschillen qua vormgeving op aspecten als duur, studiejaar waarin men start, omvang, onderwijsvormen en toetsing. Ondanks alle verschillen in constructie en invulling komt een aantal kenmerken relatief vaak voor (Wolfensberger e.a., 2003). Veel van deze kenmerken zijn niet uniek Nederlands en vinden we ook elders terug (zie Van Eijl e.a., 2005). Inhoudelijk gezien gaat het niet om 'meer van hetzelfde' ten opzichte van reguliere programma's, maar om 'anders': deels andere inhoud en deels andere werkvormen. Meestal wordt in de honoursprogramma's met kleinschalige onderwijsvormen gewerkt, waar een actieve participatie en veel 'peer-interaction' gevraagd wordt. De programma's bevatten relatief veel contextspecifieke onderwijskundige noviteiten, zowel inhoudelijk als didactisch. Ze zijn soms gericht op specialistische verdieping en soms op interdisciplinaire verbreding; dikwijls is er een link met onderzoek en bieden ze ook een context voor persoonlijke ontwikkeling. Honoursprogramma's worden afgesloten met een testimonium, certificaat of aantekening op de bul of een speciaal diploma. Vaak bieden de programma's geen 'gewone' studiepunten, maar 'honoraire' studiepunten die niet meetellen voor de reguliere verplichtingen. Er is sprake van selectie en voor de toelating gelden eisen met betrekking tot het cijfergemiddelde en de motivatie, die bijvoorbeeld tot uitdrukking moet komen in een sollicitatiebrief. Verder spelen ook de studievoortgang en een mentoradvies een rol.

2.3 Evaluatie van honoursprogramma's

De uitkomsten van verschillende evaluaties van honoursprogramma's zijn bemoedigend: de studenten zijn gemotiveerd en ze kunnen veel aan (Van Eijl e.a., 1999; Wolfensberger, 1998; Wolfensberger e.a., 2003). Ze zijn doorgaans zeer positief over het

honoursonderwijs dat ze gehad hebben. De sfeer en de uitdaging spreken hen aan en ze komen veelal goed voorbereid naar de bijeenkomsten. Ze blijken niet alleen vakinhoudelijk meer te leren; de programma's dragen ook bij aan academische vorming en persoonlijke ontwikkeling. Na afloop van een honoursprogramma waarderen veel studenten het behaald hebben van een honourstestimonium. Er is echter (nog) geen onderzoek naar het civiel effect van de testimonia die uitgereikt worden. Overigens is een andersoortig effect van honoursprogramma's dat ze het reguliere programma blijken te stimuleren. Deze 'uitstraling' kan betrekking hebben op de cursusinhoud, de didactiek, het gebruik van educatieve instrumenten en de opzet van een heel programma. Het reguliere programma profiteert zo van de vernieuwingen in het honoursprogramma (Wolfensberger e.a., 2003).

Naast positieve uitkomsten van evaluaties worden er ook negatieve punten gemeld. Met name gaat het dan om de negatieve beeldvorming rond de selectie en toelatingsprocedures voor deze programma's. Deze passen niet zo goed binnen de meer egalitair ingestelde Nederlandse maatschappij (Zie bijvoorbeeld Drenth, 2004). Daarnaast lijken selectie voor cursussen op cijfergemiddelde en andere eisen haaks te staan op het Nederlandse stelsel van open onderwijs. Het vaststellen van selectiecriteria (bijvoorbeeld intelligentiescores en motivatie) is vaak een punt van discussie in het onderwijs.

Ook in de Amerikaanse onderwijskundige literatuur is er een discussie te vinden over het mogelijk elitaire karakter van honoursprogramma's. Dit is in Nederland eveneens een punt van aandacht. Aan de ene kant is er vanuit studenten een zekere vraag naar profilerend en uitdagend onderwijs. Aan de andere kant hebben zij vaak moeite met het predicaat 'excellent', 'hoogbegaafd' of 'getalenteerd'. Dat kan eerder stigmatiserend dan stimulerend werken. Presentatie van dit onderwijs naar studenten dient in de Nederlandse situatie waarschijnlijk meer inhoudelijk gemotiveerd te worden en meer te appelleren aan belangstelling dan aan de overweging om tot de 'excellenten' te horen (zie ook Hofstede, 1995, p.119)

2.4 Andere manieren van talentontwikkeling

Naast deelname aan honoursprogramma's zijn er voor studenten in het hoger onderwijs tal van andere mogelijkheden om hun talenten te ontwikkelen. Ze kunnen bijvoorbeeld kiezen voor een opleiding/specialisatie die past bij hun interesse en capaciteiten, voor meer of minder vakken binnen een opleiding of voor extra vakken buiten die opleiding. Daarnaast volgt een aanzienlijke groep studenten (10%) twee (of meer) studies tegelijkertijd. Deze 'dubbelstudenten' (inclusief studenten die een multidisciplinair honoursprogramma doen) blijken volgens Van den Berg, Hofman en Stoppelenburg (2001) een iets hoger cijfer bij het eindexamen vwo te hebben dan studenten die één opleiding doen. Een aantal favoriete combinaties komt voor zoals bijvoorbeeld rechten met economie, filosofie, talen of letterkunde, of de combinatie geneeskunde met biomedische wetenschap of gezondheidswetenschappen. Onderwijsinstellingen bieden deze dubbelstudies meestal niet standaard aan, waardoor studenten soms roostertechnische problemen hebben bij het combineren. Studenten die twee opleidingen volgen, behalen een iets beter resultaat dan studenten die één opleiding doen. Het systeem van studiefinanciering leidt er echter toe dat weinig studenten met een tweede opleiding deze ook daadwerkelijk af kunnen maken.

2.5 Honoursprogramma's in internationaal perspectief

Het voortouw bij de ontwikkeling van honoursprogramma's ligt in de Verenigde Staten: daar werd al in 1922 het eerste honoursprogramma gestart (Rinn & Plucker, 2004). Later volgden Canada en Australië en in de jaren negentig Nederland. In de Verenigde Staten is ook het meeste ervaring opgedaan met honoursprogramma's. Empirische gegevens uit het IALS (International Adult Literacy Survey, een onderzoek naar functionele

geletterdheid) geven indicaties dat het onderwijs in de Verenigde Staten tot een grotere variatie in functionele geletterdheid (ook onder hoger opgeleiden) leidt in vergelijking met de meeste andere landen. Die landen hebben bijvoorbeeld een kleine elite die beter scoort dan de Nederlandse top. De keerzijde van de grotere variatie is dat de Verenigde Staten ook grotere groepen functioneel analfabeten kennen.

Publicaties over honoursprogramma's bevatten tal van herkenningpunten met de recente ontwikkelingen in Nederland op dit gebied.

Een deelonderzoek van dit project richt zich op ervaringen van Amerikaanse site-visitors (onderwijs inspecteurs, niet overheidsgebonden) met het visiteren van honoursprogramma's in de V.S. Deze site-visitors zijn lid van de in 1966 opgerichte NCHC (National Collegiate Honors Council). In 2004 waren ruim zevenhonderd universiteiten lid van dit Amerikaanse platform voor honoursonderwijs aan universiteiten. Deze site-visitors worden door de NCHC getraind voor hun taak maar werken verder zelfstandig aan een visitatie die in opdracht van een universiteit wordt uitgevoerd. Aan een groeiend aantal universiteiten worden eigenstandig 'Honours Colleges' met bachelorprogramma's ontwikkeld met eigen campusvoorzieningen.

Honoursprogramma's variëren per onderwijsinstelling (Groot Zevert, Van Eijl & Keesen, 1997). Het ene instituut legt bijvoorbeeld de nadruk op verbreding, het andere meer op verdieping. Sommige programma's zijn disciplinair, velen zijn interdisciplinair. Een deel van het honoursonderwijs is gekoppeld aan het 'general education' deel van de bachelor (eerste twee jaar). Vaak kunnen studenten in de laatste twee jaar van de bachelor (de bachelor is vier jaar in de V.S.!) deelnemen aan het onderzoek van een 'department' dat gekoppeld is aan hun major. Typerend voor het honoursonderwijs zijn volgens Schuman (1995) kleinere klassen, nadruk op studentparticipatie, meer en moeilijker werk, talentvolle studenten en stimulerende docenten, en team- of groepsonderwijs. Ook is er meer nadruk op het werken met het originele bronnenmateriaal, een interdisciplinair thema en individueel onderzoek.

3 Het begrip 'talent' in de context van honoursprogramma's

3.1 Academisch groeipotentieel

Met talent wordt volgens het woordenboek (Van Dale) een gave bedoeld, een natuurlijke begaafdheid, bekwaamheid of kundigheid. In de kunst heeft men het wel over talentvolle zangers, musici, schrijvers, schilders enz.

In de context van honoursprogramma's hebben we het in het algemeen niet over één specifiek talent maar over een verzameling gaven of bekwaamheden, die relevant zijn in het kader van de studie, waarbij honoursstudenten over meer gaven en bekwaamheden beschikken dan de gemiddelde student (van hun cohort en/of opleidingsgroep). Het gaat dan om de academische bekwaamheden van studenten. Daarbij spelen overigens ook andere factoren en bekwaamheden een rol dan alleen de intelligentie van de student die bijvoorbeeld via een IQ-test gemeten kan worden. Die andere factoren hebben betrekking op o.a. creativiteit en doorzettingsvermogen, maar eerst iets over soorten van intelligentie.

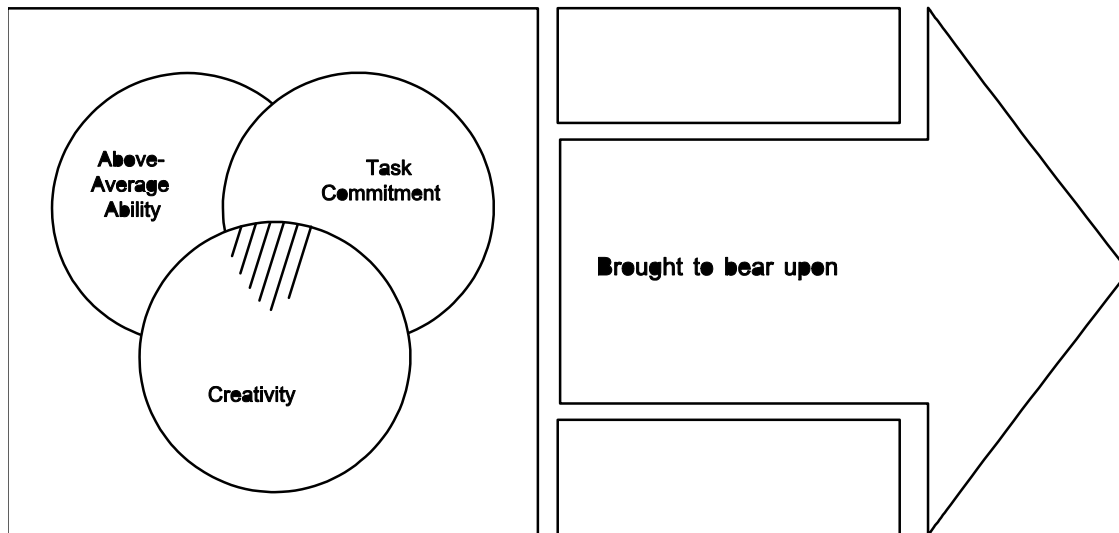
Er zijn vele soorten van intelligentie ((Nauta & Corten, 2002). Gardner (2002) beschrijft er acht: linguïstisch, logisch-mathematisch, ruimtelijk-visueel, muzikaal, lichamelijk, naturalistisch, emotioneel en intrapersoonlijk. De laatste twee vormen worden ook wel emotionele intelligentie (EQ) genoemd (Robinson, Zigler & Gallagher, 2000). De meeste aandacht in de literatuur en in testen gaat uit naar de eerste drie.

Voor werkprestaties blijken de gebruikelijke intelligentietests niet voorspellend (Ackerman, 1996). Hoe effectief iemand in de toekomst problemen in de realiteit kan oplossen wordt niet alleen bepaald door intelligentie, maar ook door kennis, vaardigheden en houdingen, die iemand heeft verworven (Robinson, Zigler, Gallagher, 2000). Ook de omgeving (ouders, school enz.) speelt een rol in de ontwikkeling (Mönks, 1985).

Jenkins-Friedman (1986) geeft verschillende onderzoeksvoorbeelden die dit bevestigen waaronder de volgende. In een studie naar kenmerken en achtergronden van succesvolle wetenschappers werden twee groepen van professionele wiskundigen vergeleken: een groep van wetenschappers die bij collega's zeer hoog stonden aangeschreven en bijzondere onderzoeksprestaties op hun naam hadden staan en een controlegroep van minder hoog aangeschreven wiskundigen. Tussen deze twee groepen werden geen significante verschillen in scores op een intelligentietest gevonden, maar wel verschillen in persoonlijke kwaliteiten die verband houden met 'creatief gedrag'. Soortgelijke resultaten zijn gevonden in onderzoek naar scheikundigen, psychologen, wetenschappelijke onderzoekers, kunstenaars en architecten.

3.2 Een model voor talent: drie ringen model

Talent, zo stelt Jenkins-Friedman in navolging van Renzulli (1978), berust op de interactie tussen 'above average ability' (waarbij zij met nadruk vermeldt, dat het niet noodzakelijkerwijs 'superior intellectual ability' betreft), 'creativity' en 'task commitment' (in figuur 2 grafisch weergegeven).



GENERAL PERFORMANCE AREAS

Mathematics*Visual Arts*Physical Sciences*
 Philosophy*Social Sciences*Law*Religion*
 Language Arts*Music*Life Sciences*Movement Arts

SPECIFIC PERFORMANCE AREAS

Cartooning*Astronomy*Public Opinion Polling*Jewellery
 Design*Map Making*Choreography*Biography*Film Making*
 Statistics*Local History*Electronics*Musical
 Composition*Landscape Architecture*Chemistry*
 Demography*Microphotography*City Planning*Pollution Control*Poetry*Fashion
 Design*Weaving*Play Writing*
 Advertising*Costume*Meteorology*Puppetry*Marketing*Game
 Design*Journalism*Electronic Music*Child Care*Consumer
 Protection*Cooking*Ornithology*Furniture Design*Navigation*
 Genealogy*Sculpture*Wildlife Management*Set Design*
 Agricultural Research*Animal Learning*Film Criticism*
 Etc.*Etc.*Etc.

Figuur 2: Een grafische definitie van talent. (A Graphic Definition of Giftedness. Bron: Renzulli, 1978)

Op welke manier kunnen deze vaardigheden en bekwaamheden nu geïdentificeerd worden bij studenten die interesse hebben in een honoursprogramma?

3.3 Intellectueel prestatieniveau

De eerste stap is het screenen van kandidaten op intellectueel prestatieniveau. Daarvoor bieden in de V.S. gestandaardiseerde toetsen (bijvoorbeeld de Scholastic Aptitude Test, SAT) een goede mogelijkheid; in Nederland kan dan gedacht worden aan de cijfers van de middelbare school examens of, als het honoursprogramma pas later in de studie start, behaalde cijfers in het eerste deel van de studie. Jenkins-Friedman adviseert de groep anderhalf keer zo groot te nemen dan het aantal kandidaten dat geplaatst kan worden in verband met uitval in de verdere procedure: een definitieve selectie mag niet alleen op basis van testcores plaatsvinden, maar zal ook andere factoren moeten omvatten zoals creativiteit.

3.4 Creativiteit

Sommige studenten blinken uit in originaliteit: het is dikwijls de uniciteit van iemands ideeën en bijdragen die hem doet opvallen. Deskundigen bevestigen dat er een relatie is tussen creativiteit en intellectueel vermogen. Deze relatie beperkt zich echter tot het niveau van 'a slightly above-average intellectual ability'. Zeer hoge cijfers kunnen namelijk ook duiden op een oversocialisatie, die voor creativiteit juist geen ruimte laat. In zo'n geval kun je zelfs stellen, dat hoe hoger de cijfers van een kandidaat, des te minder waarschijnlijk het is, dat het een persoon met creatieve potentie betreft (Jenkins-Friedman, 1986). De auteur pleit daarom voor een verbreding van de toelatingsprocedure voor honoursprogramma's: die mag niet alleen beperkt blijven tot studenten met hoge cijfers. Een goede selectie vraagt naar haar mening om een bredere kijk op potentiële kandidaten.

3.5 Persoonlijke kwaliteiten: doorzettingsvermogen

Naast intellectueel niveau en creativiteit spelen ook persoonlijke kwaliteiten een rol. Verschillende studies laten zien, dat studie- en maatschappelijk succes ook afhankelijk zijn van kwaliteiten als intrinsieke motivatie (meestal gebonden aan een bepaald onderwerp en soort activiteit) en doorzettingsvermogen (verbonden met zelfdiscipline). 'Task commitment', te vertalen door doorzettingsvermogen, is dan ook één van de drie ringen in het model van Renzulli (figuur 2). Informatie hierover kan komen uit aanbevelingsbrieven van middelbare school- of universitaire docenten, interviews, zelf-rapportages, werkstukken, projecten die gedaan zijn, essays en (het bewijs van) deelname aan extra-curriculaire activiteiten.

3.6 Een ander model voor hoogbegaafdheid: WICS

Sternberg (2003) heeft een eigen model voor hoogbegaafdheid ontwikkeld dat ook voor de opzet van honoursprogramma's interessante punten bevat: het 'WICS' model dat staat voor wisdom, intelligence, creativity, synthesized. Volgens dit model zijn wijsheid, intelligentie en creativiteit in combinatie nodig voor de 'begaafde leiders van de toekomst'. Verder noemt hij motivatie en 'energie' ook als zeer belangrijk iets wat vergelijkbaar is met de factor 'doorzettingsvermogen' in het drie ringen model van Renzulli.

Sternberg benadrukt in het WICS-model het vermogen om intelligentie (het groeipotentieel) praktisch toepasbaar te maken. Begaafdheid kan zo uitgroeien tot expertise. Voor het proces van ontwikkeling van begaafdheid tot expertise vindt hij het belangrijk om de moed te hebben om risico's te durven nemen bij het naar voren brengen van nieuwe ideeën. Verder noemt hij geloven in de waarde van je ideeën belangrijk en wat je doet voor de realisering daarvan, maar tegelijkertijd kritisch kunnen zijn over de eigen ideeën. Het leren omgaan met ambiguïteit is belangrijk, omdat de goede oplossing van een probleem soms niet snel gevonden wordt maar misschien wel een suboptimale oplossing; dan zijn extra stappen nodig om toch tot de beste oplossing te komen. Docenten moeten studenten laten ontdekken wat hen uitdaagt en aanspreekt, zodat ze beter met hun creativiteit leren omgaan. Tenslotte is vasthoudendheid belangrijk: het in staat zijn aan iets te werken wat pas op de lange termijn succes heeft. Mensen kunnen intelligent en creatief zijn, maar om deze kwaliteiten in de maatschappij tot positieve resultaten te laten doorwerken, is volgens Sternberg ook wijsheid nodig. Het is belangrijk dat het eigen belang van iemand daarbij een rol speelt, maar dat zij ook naar de belangen van anderen kijken en naar andere aspecten afhankelijk van de context waarin zij leven. Wijsheid houdt in dat men ook rekening houdt met een gemeenschappelijk belang.

'Genialiteit is weinig meer dan het vermogen op een andere manier te kijken'.

3.7 Talentontwikkeling en studieloopbaan

Het moment waarop gekeken wordt naar iemands kwaliteiten om mee te doen aan een honoursprogramma is eveneens van groot belang. De voorbeelden van studenten waarbij de studie in het begin niet goed verliep en die het pas naderhand goed gingen doen zijn legio. Pas later in de studie vonden ze onderwerpen en onderwijsactiviteiten die hen echt gingen interesseren en waren ze er aan toe om zich werkelijk in te zetten voor zo'n activiteit. Dat kan betekenen dat het organiseren van de mogelijkheid van een tussentijdse instroom in het honoursprogramma hierop in kan spelen.

Het omgekeerde komt ook voor bij studenten die geïnteresseerd zijn in een honoursprogramma, eraan gaan deelnemen en na het afronden van een deel ervan ermee ophouden omdat dit voldoende voor hen was of omdat hun interesse naar andere zaken of zelfs naar een andere studie kan uitgaan. Het honoursprogramma kan dan een nuttige functie hebben vervuld in de ontwikkeling van hun talenten en het ontdekken van hun mogelijkheden al is niet een geheel honoursprogramma afgerond.

3.8 Talentontwikkeling en omgevingsfactoren

Mönks (1985) toonde het belang aan van omgevingsfactoren zoals ouders, onderwijs en leeftijdsgenoten bij de ontwikkeling van hoogbegaafde leerlingen. Bij honoursprogramma's speelt dus niet alleen het programma-aanbod een belangrijke rol bij talentontwikkeling maar bijvoorbeeld ook de medestudenten. Het idee van honoursprogramma's en onderwijs voor hoogbegaafden is dat studenten zich niet blijven bewegen binnen de grenzen van wat zij al kunnen, maar dat zij onderwijs krijgen waardoor zij hun potenties ontplooiën en verder komen. Door taken te doen waarbij ze als het ware op hun tenen moet gaan staan, kunnen ze de grenzen verleggen en hun 'zone van naaste ontwikkeling' (Vygotsky, 1978) ontwikkelen – waarbij ze dan ook tegelijkertijd een nieuwe 'zone van naaste ontwikkeling' creëren. Op die manier wordt een student uitgedaagd de eigen talenten te ontdekken, te ontwikkelen en daarbij grenzen te verleggen. De rol van gemotiveerde en getalenteerde medestudenten is daarbij cruciaal want in discussie en samenwerking stimuleren ze elkaar en dat kan weer leiden tot nieuwe initiatieven en intellectuele groei.

3.9 Match student en honoursprogramma

Jenkins-Friedman (1986) stelt bij het opzetten van een dergelijke selectieprocedure voor zich allereerst af te vragen wat het hoofddoel van de selectie is. Dit doel is steeds afhankelijk van de definitie van honoursstudenten die voor een honoursprogramma geformuleerd is: op welk talent, op welke vaardigheden en kwaliteiten wil je een appèl doen? Dat kan per onderwijsinstelling en opleiding tot een andere lijst van criteria leiden. Of de geselecteerde studenten goed 'matchen' met het honoursprogramma dat wordt aangeboden zal daarna moeten blijken.

Austin (1986, 1988) noemt de mogelijkheid van een inleidend honoursprogramma in het eerste jaar, dat studenten laat kennismaken met honoursactiviteiten als een mogelijk alternatief. Daardoor vindt er als het ware een zelfselectie plaats. Bovendien kan de staf van het honoursprogramma, doordat zij in de begeleiding regelmatig contact met deze studenten heeft, zich een beeld vormen van de kandidaten en een inschatting maken van hun kansen.

Intermezzo: Als docent creatief omgaan met cijfers bij talent:

Iedereen een tien.

Studenten zijn voortdurend bang voor slechte beoordelingen. Daarom besloot Benjamin Zander, dirigent van het Boston Filharmonisch Orkest, om iedereen bij voorbaat een tien te geven.

Na vijftig jaar lesgeven aan het conservatorium loop ik nog steeds tegen dezelfde obstakels aan. In ene klas na de andere lijden studenten onder zo'n chronische zorg over de beoordeling van hun optredens dat ze ervoor terugschrikken om bij het musiceren risico's te nemen.

Ik begon mij af te vragen hoe we de faalangst van studenten konden verminderen. De totale afschaffing van becijfering zou het alleen maar erger maken: de studenten zouden het gevoel krijgen dat hen de kans op sterrendom werd ontfutseld en zouden zich blijven blindstaren op hun plek in de rangorde. In gesprekken met mijn vrouw Ross ontstond zo de gedachte hen allemaal het enige cijfer te geven dat hen rust zou brengen – niet als een meetinstrument maar als een middel om hen open te laten staan voor alle mogelijkheden. Wat zou er gebeuren als je vooraf iedereen een 10 gaf?

'In deze klas krijgt elke student voor dit onderdeel een 10', vertel ik altijd aan mijn studenten. Ik zeg hen dat ze aan één voorwaarde moeten voldoen om dit cijfer te verdienen: binnen twee weken schrijven ze me een brief met als datum 'volgend jaar mei', en die begint met de woorden: 'Beste meneer Zander. Ik heb een 10 gekregen omdat ...'. In die brief vertellen zij zo gedetailleerd mogelijk wat er volgend jaar mei allemaal met hen is gebeurd dat dit uitzonderlijk hoge cijfer rechtvaardigt.

Ik leg uit dat ze zich bij het schrijven van hun brief in de toekomst moeten verplaatsen, dan moeten terugkijken en verslag doen van alle mijlpalen die ze hebben bereikt – alsof ze die successen al achter zich hebben liggen. Alles dient in de verleden tijd te worden geformuleerd. Uitdrukkingen als 'ik hoop', 'ik ben van plan', of 'ik zal' mogen er niet in voorkomen. Als ze dat willen, mogen studenten specifieke doelen vermelden die ze hebben bereikt, of een concours dat ze hebben gewonnen.

'Maar ik ben vooral geïnteresseerd', zeg ik tegen ze, 'in de persoon die je volgend jaar mei bent geworden. Ik ben benieuwd naar de levensinstelling, de gevoelens, het wereldbeeld van die persoon, die dan alles heeft gedaan dat ze wilde doen, of alles is geworden wat hij wilde zijn'. Ik zeg ook dat ik wil dat ze hevig verliefd worden op de persoon die ze in hun brief beschrijven.

Deze brief kreeg ik van een jonge Koreaanse fluitiste, die enkele loodzware kwesties aansneet waarvoor uitvoerende musici komen te staan in een cultuur van waardeoordelen en wedijver.

Beste meneer Zander, mijn leraar'

*Ik heb mijn tien gekregen omdat ik hard heb gewerkt en diep heb nagedacht over mijzelf als leerling in uw klas – en het resultaat was werkelijk schitterend. Ik ben een heel nieuw mens geworden. Ik was vroeger zo'n negatief mens over bijna alles, voor het zelfs maar te proberen. Nu vind ik mijzelf veel gelukkiger dan vroeger. Ik kon een jaar geleden mijn fouten niet accepteren. Na elke fout was ik kwaad op mezelf. Maar nu vind ik fouten maken leuk, en ik leer echt veel van die fouten. In mijn spel zit nu meer diepte dan vroeger. Eerst speelde ik alleen maar de nootjes, maar nu heb ik iets ontdekt over de echte betekenis van al die stukken. Ik speel nu met meer fantasie. Ook heb ik mijn eigen waarde leren kennen. Ik heb ontdekt dat ik een bijzonder mens ben, omdat ik inzag dat ik alles kan doen als ik in mezelf geloof. Dank u voor al uw lessen en colleges, omdat ik daardoor begreep hoe belangrijk ik ben en wat de zuivere reden is waarom ik muziek maak.
Dank u wel.*

Hartelijke groeten
Esther Lee

Stone, R. en Zander, B.i. (2000) *The art of possibility*. Harvard business school press.
bewerkt voor *Ode*, juli/augustus 2005

3.10 Match student en honoursdocent

De docenten spelen een cruciale rol in het honoursprogramma en, meer algemeen, bij het onderwijs voor hoogbegaafde leerlingen (Renzulli, 1968). De honoursstudenten hebben met hun honoursdocenten veel contact en worden door hen geïnspireerd. De honoursdocenten geven studenten veel feedback op hun inbreng in het honoursprogramma (Van Eijl, Wolfensberger & Pilot, 2006) en beoordelen hen vaak op een specifieke wijze. Zij zijn ook degenen die de initiatieven van studenten die zo belangrijk zijn voor de ontwikkeling van hun talenten, kunnen faciliteren. Uitgebreid onderzoek naar de effectieve honoursdocent in het hoger onderwijs ontbreekt vooralsnog (verderop in dit rapport staan wel verzamelde ervaringsgegevens), maar onderzoek dat naar docenten van hoogbegaafde leerlingen in het primair en secundair onderwijs is gedaan geeft aan dat deze docenten over speciale eigenschappen moeten beschikken. In een review van onderzoek op dit gebied komt Rogers (1999) tot de volgende kenmerken (zie tabel 1).

Tabel 1: kenmerken van effectieve docenten voor hoogbegaafde leerlingen

Kenmerken van effectieve docenten voor hoogbegaafde leerlingen

- echte interesse in en waardering voor begaafde leerlingen
- erkenning van het belang van intellectuele ontwikkeling
- sterk geloof van individuele verschillen tussen mensen en het belang van individualisering
- hoog ontwikkelde docentvaardigheden en kennis op dit gebied.
- hoge graad van intelligentie
- intellectuele eerlijkheid
- expertise in een bepaald intellectueel gebied
- zelfsturend in het eigen leerproces met een voorkeur voor nieuwe, geavanceerde kennis.
- gelijkmoedigheid, evenwichtigheid en emotionele stabiliteit

Het blijkt verder volgens Rogers dat begaafde leerlingen het waarderen als deze docenten geduldig zijn, een gevoel voor humor hebben, relatief snel door de stof heen gaan, iedere leerling als een individu behandelen, vermijden om voortdurend de allesweter ('Sage on the Stage' versus 'Guide on the Side') te zijn en consistent constructieve en nauwkeurige feedback geven.

Deze leerlingen kunnen in vergelijking met reguliere leerlingen beter omgaan met abstracte en complexe leerinhouden (die ze vervolgens in delen analyseren), ze zijn beter in staat tot diepgaande begripsontwikkeling en hebben meer baat bij ontwikkeling van creativiteit en intellectuele vaardigheden. Ze doen liever iets nieuws dan dat ze iets uitgebreid oefenen. Als ze bij bètavakken de leerinhoud meer dan twee of drie keer moeten oefenen en herhalen, gaan ze die dingen verkeerd leren en gemakkelijk vergeten.

Als ze samenwerken (in projecten) doen ze dat het liefst met begaafde medeleerlingen. Counseling voor carrièreplanning en plaatsing voor een vervolgstudie zijn beduidend effectiever voor deze studenten.

3.11 Werving van talent

Opvallend in de V.S. is de actieve houding bij de werving van honoursstudenten, iets dat in Nederland ook steeds meer navolging krijgt. Zo worden potentiële kandidaten soms uitgenodigd om deel te nemen aan een zomercursus (die tevens als een soort selectie-instrument fungeert) of worden studenten met een bepaald cijfergemiddelde uitgenodigd om zich in te schrijven voor het honoursprogramma. Bij bepaalde universiteiten wordt actief aandacht geschonken aan etnische minderheden en buitenlandse studenten om hen te stimuleren tot deelname.

Voor deelnemers aan honoursprogramma's zijn op vele private universiteiten ook beurzen beschikbaar waarmee deze studenten hun studie kunnen betalen.

Sommige studenten krijgen pas later in de studie belangstelling voor delen van een honoursprogramma (de 'laatbloeiers'). Bij sommige programma's is er daarom een tussentijdse instroommogelijkheid.

3.12 Onzichtbaar talent

Het is onduidelijk in hoeverre talentvolle studenten bij de werving van honoursprogramma's onzichtbaar blijven. Cultuurgebonden kennis en preferenties maken het voor studenten van allochtone afkomst bijvoorbeeld moeilijker dan voor autochtone studenten om hun talent zichtbaar te maken in de uiteraard taal- en cultuurbepaalde omgeving waarin ze opgeleid worden (Van den Boer, 2003). Verder blijft binnen de opleidingen in het hoger onderwijs met grote aantallen studenten talent gemakkelijk onopgemerkt en krijgt het daardoor niet de uitdaging die het behoeft.

Een bijzondere groep met verborgen talent schuilt in de 'onderpresteerders'. Er wordt daarbij verschil gemaakt tussen 'relatieve' en 'absolute' onderpresteerders (Van Gerven, 2000). De eerste groep presteert minder dan zij kan, maar levert wel voldoende prestaties om de schoolcarrière uiterlijk gezien probleemloos te laten verlopen. Deze leerlingen kunnen echter in de problemen komen als verveling gaat toeslaan. De 'absolute onderpresteerder' werkt niet alleen ver onder de maat van het eigen kunnen, maar ook onder het gemiddelde niveau van de leeftijdsgroep. Oorzaken van dit absoluut onderpresteren zijn vaak gelegen in de (school)omgeving van het kind, waarin speciale kwaliteiten niet onderkend worden en waarin daaraan niet wordt tegemoet gekomen. Deze groep baart extra zorgen. Vaak zijn deze kinderen niet alleen ongelukkig op school, maar komen zij ook in hun latere leven niet op een passende plek terecht. Hoe groot de groep onderpresterenden is, is niet precies bekend want nog nooit onderzocht. Over de situatie in het basisonderwijs is hierover geen informatie gevonden. Op scholen voor voortgezet onderwijs die zich profileren op (hoog)begaafdheid, blijkt dat van de totale groep instromende leerlingen zo'n 6 tot 8% onderpresterend is (referentie Groensmit, 2004 in: Van Eijl, Wientjes, Wolfensberger & Pilot, 2005).

3.13 Talent in de maatschappij

Diverse studies zijn verschenen over de mogelijke bijdragen van hoge niveaus van kennis en vaardigheden aan de productiviteit van een land. Hieronder beschrijven we een voorbeeld van een dergelijk onderzoek.

In hun rapport 'Excellence for productivity?' geven de auteurs (Minne, Rensman, Vroomen & Webbink, 2007) een overzicht van het onderzoek naar de bijdrage van menselijk kapitaal aan productiviteit. Recente studies wijzen erop dat vooral hoge niveaus van kennis en vaardigheden belangrijk zijn voor productiviteit, vooral in landen die een hoog productiviteitsniveau hebben. Een empirische analyse van de vaardigheidsverdeling laat zien dat Nederland niet tot de beste landen behoort aan de rechterkant van de verdeling (hoog vaardigheidsniveau). Het gemiddelde Nederlandse vaardigheidsniveau is hoog, maar dit is vooral te danken aan het relatief hoge niveau aan de linkerkant van de vaardigheidsverdeling. De Nederlandse positie daalt als we naar de rechterkant van de vaardigheidsverdeling gaan. Op het allerhoogste vaardigheidsniveau behoort Nederland niet tot de top van de wereld. Dit geldt zowel voor het voortgezet

onderwijs als voor het hoger onderwijs. Ook behoort Nederland niet tot de top van OESO-landen wat betreft het percentage afgestudeerden in het hoger onderwijs. De bevindingen over de vaardigheidsverdeling zijn robuust voor verschillende vaardigheidstoetsen en leeftijdsgroepen, en over de tijd heen. Deze robuustheid kan het resultaat zijn van de structuur van het Nederlands onderwijs. De resultaten laten zien dat er ruimte is voor verbetering van vaardigheden aan de rechterkant van de verdeling. Daarom is volgens de auteurs beleid gewenst dat de Nederlandse prestaties op hoge en top-vaardigheidsniveaus in het hoger onderwijs of in eerdere fasen van het onderwijs doet stijgen; dat zou de Nederlandse productiviteit kunnen verbeteren.

Cardia (2007) van het Amsterdam Center for Entrepreneurship (ACE) van de Universiteit van Amsterdam (UvA) bracht in het kader van haar master thesis de opleidingsprofielen van de 204 succesvolste Nederlandse ondernemers in kaart. Het gaat hierbij om mensen die zelf een bedrijf hebben opgericht, niet om topbestuurders van grote bedrijven. Ze hebben zelf een onderneming opgericht, ze hebben de Nederlandse nationaliteit, er wordt een jaarlijkse omzet van tenminste € 800.000 gerealiseerd en het bedrijf bestaat minmaal twee jaar. Ze zijn gestart toen ze gemiddeld 27 jaar oud waren.

Het gaat daarbij vooral om vastgoed en zakelijke diensten (54 % van de bedrijven waarvan tweederde informatie technologie bedrijven), gevolgd door handel en reparatie van consumentenartikelen (15 %). 62% van de succesvolle ondernemers bleek een universitair diploma te hebben en 28% een HBO-diploma. Meer dan de helft van de topondernemers met een HBO- of WO-opleiding heeft een economie en management studie gedaan en ruim 30% van de topondernemers een bèta-studie, de overigen hebben allerlei verschillende opleidingen gedaan. De topondernemers waren geen gemiddelde studenten. Zij hebben hun opleiding sneller dan gemiddeld afgerond en studeerden vaker cum laude af, ondanks meer en omvangrijkere bijbanen. Verder volgden ze vaker (30%) dan gemiddeld (9%) een deel van hun studie in het buitenland en zijn ze relatief vaak gepromoveerd. Ze waren ook actiever met extra-curriculaire activiteiten. Meer dan de helft van de topondernemers die lid was van een studie- of studentenvereniging, was actief in het bestuur. De succesvolle ondernemers waren dus succesvolle studenten. Succesvolle vrouwelijke ondernemers waren sterk ondervertegenwoordigd (4.4 %, gemiddeld voor Nederland 33%)

In de praktijk blijken hoogbegaafde medewerkers echter niet altijd tot hun recht te komen in een werksituatie en soms zelfs te disfunctioneren. In hun artikel 'Hoogbegaafde medewerkers: sleutel tot innovatie?' gaan Corten, Nauta en Ronner (2006) vanuit hun ervaring met het coachen van hoogbegaafde medewerkers dieper op deze vraag in. Hun stelling is dat er een nauw verband bestaat tussen hoogbegaafdheid en innovatie: hoogbegaafden (IQ-score boven de 130) kunnen een unieke en substantiële bijdrage leveren aan innovaties in organisaties. Dit vraagt van de organisatie wel een herkenning, erkenning en waardering van de talenten van hoogbegaafden. En van de hoogbegaafde medewerkers vraagt het dat ze hun hoge intelligentie laten zien en hun talenten praktisch toepasbaar presenteren.

Op basis van hun observaties in de praktijk noemen zij een aantal specifieke bijdragen van hoogbegaafden aan innovatieprocessen. We vatten die hieronder in de tabel 2 samen.

Tabel 2: bijdragen aan innovaties door hoogbegaafden

<i>Bijdragen aan innovaties door hoogbegaafden</i>
<ul style="list-style-type: none"> • De samenhang tussen doelen, missies en opdrachten worden goed doorzien. • Er is een sterke focus op de inhoud. Inhoudelijke argumentatie staat centraal. Gewoonten, tradities en sociale druk worden snel waargenomen. Als die strijdig lijken met de inhoud, worden ze terzijde geschoven als niet relevant. • Grensoverschrijdend denken is een tweede natuur. • Schakelen tussen het eigen vakgebied en andere disciplines gaat met groot

gemak.

- De mening van een formele autoriteit legt niet meer gewicht in de schaal dan die van een ander.
- Gegevens van anderen worden getoetst aan de eigen ervaring of aan andere gegevens.
- Er is een hoge mate van commitment en gedrevenheid.
- Bestaande protocollen, indelingen en aanpakken worden alleen gevolgd als ze werkzaam lijken en onderbouwd zijn. Per geval wordt gezocht naar een aanpak-op-maat, vaak ook als daar niet om gevraagd is. Ook 'standaard problemen' worden vaak op deze wijze aangepakt.

Er is volgens deze auteurs vaak sprake van een kritische houding en het tijdelijk negeren van de sociale context, waarbij een sterke focus op het inhoudelijke probleem gelegd wordt. Deze vermogens, samen met het reeds genoemde scherper en ruimer waarnemen en sneller denken, ondersteunen de uitgangsstelling dat juist hoogbegaafden goede ideeën kunnen bedenken. Tegelijk kunnen dezelfde kenmerken echter leiden tot problemen op het werk en een barrière vormen bij de implementatie van op zich uitstekende ideeën. Als een hoogbegaafde echter in een valkuil in de organisatie beland, leidt dit tot disfunctioneren. Dit is te herkennen aan bijvoorbeeld onderpresteren, depressief worden, overgevoelig zijn, communicatieproblemen op het werk en in relaties. Creatief en innovatief werk gebeurt vooral als er buiten de vaste kaders, regels en procedures gewerkt kan worden. Vooral hoogbegaafden voelen zich in zo'n omgeving in hun element, sterk gemotiveerd en productief. "Alles wat nieuw is, trekt mijn aandacht". Terwijl de gemiddelde werknemer het juist prettig vindt om wat meer houvast te hebben. Er is weinig onderzoek gedaan naar de relatie tussen hoogbegaafdheid en innovatieve organisatiekenmerken. Alleen Van Geffen (2000) deed hier een klein onderzoek naar, dat door de eerder genoemde auteurs (Corten e.a. 2006) is bewerkt tot de volgende tabel 3.

Tabel 3: Gunstige en ongunstige organisatiekenmerken voor hoogbegaafden

Gunstige organisatiekenmerken	Ongunstige organisatiekenmerken
<ul style="list-style-type: none">• flexibiliteit• weinig hiërarchie• weinig procedures (alleen als ze nut hebben)• belang van ontplooiing en behoeften van medewerkers• ruimte voor productieve conflicten• macht en invloed zijn te verkrijgen door deskundigheid, toewijding en succes (of hooguit door persoonlijkheid, expertise en uitzonderlijke prestaties)	<ul style="list-style-type: none">• procedures bepalen het werk• macht en invloed zijn met name afhankelijk van je positie• ontplooiing en behoeften van medewerkers zijn van gering belang• conflicten worden vermeden

De gunstige kenmerken komen sterk overeen met de 'taakcultuur' en 'persoonscultuur', de ongunstige met de 'rolcultuur' of 'machtscultuur' naar de cultuurtypologie van Harrison (Van Geffen, 2000).

Om goed te functioneren willen en moeten veel hoogbegaafden zelf uitvinden hoe ze een taak gaan volbrengen. Van de leidinggevende vraagt dit sturen op output, taken delegeren aan specialisten, vrijheid geven in de wijze waarop het werk wordt aangepakt en het faciliteren van goede werkcondities: 'De manager moet zich eerder op doelen en resultaten richten dan op de methode die gevolgd moet worden (de zogenaamde 'compass approach')' (Bil & Peters, 2001). Dit sluit aan bij wat Weggeman noemt als de gunstige leiderschapstijl voor kenniswerkers (Weggeman, 2001). Leiding dus, die minder

op controle gebaseerd is en meer ruimte geeft aan creativiteit en initiatief. Dit sluit ook aan op de oproep van Van Praag (1996) om meer bezielde leiding, zowel in de politiek als in het bedrijfsleven.

Innovaties komen volgens Corte e.a. het minst tot stand in een bureaucratische organisatiestructuur met een sterk rolgerichte cultuur. Kenmerken voor een dergelijk organisatietype zijn: veel routinematig werk, veel formele procedures en regels en systemen, taakscheiding enz. De rol van de leidinggevende richt zich in die organisaties op het controleren en het naleven van de interne regels en procedures. In een dergelijk werkklimaat komt de hoogbegaafde slecht tot zijn recht. De auteurs schatten dat nu een derde van de hoogbegaafden niet op een passende werkplek zit. Onopvallend kunnen ze zich nog staande houden. Zij zijn zich vaak niet bewust van hun hoogbegaafdheid. De auteurs pleiten voor het ontwikkelen van een specifiek beleid voor hoog-intelligente medewerkers om hoogbegaafdheid beter te herkennen en een gunstiger 'fit' tussen de hoogbegaafden en de werkplek te creëren. Hoogbegaafden kunnen dan uitgroeien tot vitale innovatiekiemen in de organisatie. Deze medewerkers kunnen zowel bijdragen aan inhoudelijke kennisvernieuwing als aan sociale vernieuwing. Hierin is ook de analogie met de honoursprogramma's te onderkennen, met een inspiratiebron voor zowel werksituaties als voor onderwijsituaties.

3.14 Het gebruik van het begrip talent in de case-beschrijvingen

Omdat honoursprogramma's op tal van manieren een extra impuls kunnen geven aan de ontwikkelingen van de talenten of kwaliteiten van deelnemende honoursstudenten is het begrip 'talentontwikkeling' bij de case-beschrijvingen heel ruim opgevat. In de richtlijnen voor de beschrijvingen van de cases wordt dit als volgt toegelicht:

'Het is belangrijk om in uw rapportage in te gaan op het soort talentontwikkeling wat binnen uw programma wordt gestimuleerd. De talenten die in dit onderzoek centraal staan kunnen zowel inhoudelijk gericht zijn, methodisch, communicatief of nog anders.

Voorbeelden van talentontwikkeling zijn de manier van aanpak van een problematiek, het kunnen onderkennen van een problematiek, het diepgaand analyseren van een problematiek, een problematiek in een ruimer kader kunnen plaatsen, het kunnen toepassen van (geavanceerde) onderzoeksmethoden, het kunnen werken in een interdisciplinair werkverband of juist disciplinair, het leren organiseren, de eigen (studie)weg uitstippelen, het leren formuleren van lange en middenlange termijn doelen in de eigen studie, het leren leggen van contacten in het kader van de studie of een onderzoek, het leren werken in een academische omgeving, het organiseren van een congres, het houden van een interview, het leren onderkennen van een creatieve impuls/nieuwe ideeën, anderen kunnen stimuleren in hun ideeënontwikkeling, het leren komen tot een artikel dat ook werkelijk gepubliceerd wordt enz.

Doel van de talentontwikkeling moet zijn dat de studenten op één of verschillende vlakken tot bovengemiddelde of exceptionele prestaties komen.

Kort gezegd gaat het bij talentontwikkeling in honoursprogramma's om het selecteren van studenten met een bovengemiddelde academische groeipotentie en om hen in het honoursprogramma te stimuleren tot bijzondere, excellente resultaten. Bij het herkennen van deze bovengemiddelde groeipotentie spelen de volgende factoren vaak een rol:

- bovengemiddelde prestaties in het onderwijs wat deze studenten tot dan toe gevolgd hebben,
- motivatie in relatie tot het onderwijsaanbod van het honoursprogramma,
- aanwijzingen voor creativiteit en doorzettingsvermogen.
- bijdragen aan extra-curriculaire activiteiten en
- initiatieven in studie- of privéleven.

Ieder honoursprogramma legt daarbij eigen accenten.

4. Analyse van vier honoursprogramma's

4.1 Variatie in honoursprogramma's

Om een beter beeld te krijgen van wat honoursprogramma's kunnen bijdragen aan talentontwikkeling zijn vier al langer bestaande Nederlandse honoursprogramma's aan universiteiten geanalyseerd op het aspect talent (deelprojecten 1 t/m 4). Het betreft de volgende honoursprogramma's:

1. Honoursbachelor programma, University College Utrecht (UCU), Universiteit Utrecht
2. Honoursprogramma Geschiedenis, Universiteit Leiden,
3. Interdisciplinaire honoursmodule, Universiteit van Amsterdam
4. Honoursprogramma Geowetenschappen, Universiteit Utrecht

De vier voorbeelden variëren op de volgende punten:

- disciplinair (2), multidisciplinair (1) en interdisciplinair (1)
 - kortdurend (enkele maanden) (2) en langer durend (twee tot drie jaar in de bachelor)(2)
 - bovenop het reguliere programma (2) en/of deels vervangend (2) of geheel vervangend (1)
 - vakgebieden verschillend (alfa, bèta, gamma, interdisciplinair, combinatie van vakken)
- Als zodanig representeren ze de variatie die in een eerdere landelijke inventarisatie van honoursprogramma's naar voren is gekomen (Van Eijl, Wolfensberger, Van Tilborgh & Pilot, 2005). Ook zijn hiermee de meest voorkomende organisatiestructuren vertegenwoordigd (organisatie door een opleiding, door een centraal universitair instituut en een eigenstandige organisatie naast faculteiten binnen een universiteit).

4.2 Checklist voor relatie kenmerken honoursprogramma en talentontwikkeling

Voor de beschrijving van de vier honoursprogramma's, de 'cases', is een checklist opgesteld van de diverse aspecten van een honoursprogramma. De vraag daarbij was, wat deze aspecten aan de ontwikkeling van de talenten van de deelnemende studenten bijdragen.

De gehanteerde checklist voor de case-beschrijvingen bevat twaalf categorieën die allen betrekking hebben op aspecten van een honoursprogramma. De twaalf categorieën samen geven een relatief complete onderwijskundige beschrijving van het programma. Het accent ligt in het format op de (extra) talentontwikkeling. Daarbij is een uitspraak van Wijffels (Wijffels & Wolfensberger 2004) in gedachten gehouden over honoursprogramma's waarbij het studenten betreft die een 'overcapaciteit' hebben. Het gaat in de beschrijvingen van de honoursprogramma's erom hoe die 'overcapaciteit' daadwerkelijk benut is.

Ook werd in het format gevraagd conclusies te trekken over de relatie talentontwikkeling en kenmerken van het beschreven honoursprogramma en knelpunten en discussievragen te vermelden.

Hieronder een systematisch overzicht van de categorieën:

Categorieën checklist honoursprogramma/talentontwikkeling

1. Missie/doelen van het honoursprogramma

Welke elementen bevat de missie die gericht zijn op extra talentontwikkeling voor honoursstudenten (vergeleken met reguliere studenten)?

2. Programma-opzet (eventueel uitsplitsen naar onderdelen)

Welke programmakenmerken heeft het honoursprogramma en in welke mate hebben die geleid tot activiteiten van studenten richting talentontwikkeling?

3. Programma inhoud (eventueel uitsplitsen naar onderdelen)

Welke aspecten /kenmerken van de inhoud hebben welk effect op de ontwikkeling van talenten van studenten?

4. Toelating tot programma en beschrijving doelgroep

Welk effect wordt van de toelatingprocedure/selectie verwacht op de talentontwikkeling binnen het honoursprogramma en blijkt het ook zo te werken?

5. Honoursdocenten en interactie met honoursstudenten (eventueel uitsplitsen naar docent)

In hoeverre werken kenmerken van honoursdocenten en hun interactie met de honoursstudenten door in de talentontwikkeling?

6. Verdere interactie binnen het honoursprogramma

Welke andere vormen van interactie zijn relevant voor talentontwikkeling?

7. Beoordeling (eventueel uitsplitsen naar onderdelen)

Welke aspecten van de beoordeling hebben in het honoursprogramma een relatie met talentontwikkeling?

8. Programmaomvang, situering in onderwijsaanbod en context

Wat is de relatie tussen programma-omvang en situering programma in onderwijsaanbod en talentontwikkeling?

9. Uitstroom (voor zover bekend)

Wat zegt de uitstroom van het programma over de ontwikkelde talenten?

10. Evaluatie

Is er bij de evaluatie van het honoursprogramma aandacht voor (bevordering van) talentontwikkeling?

11. Alumni (voor zover bekend)

Blijkt uit de studie/werkloopbaan van alumni iets van de impuls die het honoursprogramma hen gegeven heeft voor de ontwikkeling van hun talenten?

12. Receptie afnemend veld

Hoe wordt honours (het idee en alumni) ontvangen door het afnemend veld van wetenschappelijke en maatschappelijke (private en publieke sector) organisaties, instellingen en bedrijven?

In de checklist worden alle categorieën toegelicht met een aantal vragen en aandachtspunten bijvoorbeeld de eerste categorie:

Voorbeeld aandachtspunten bij categorie van de checklist**1. Missie/doelen van het honoursprogramma**

Welke elementen bevat de missie die gericht zijn op extra talentontwikkeling voor honoursstudenten (vergeleken met reguliere studenten)?

Voorbeelden van mogelijke elementen van een missie

- Extra verdieping: illustreren met een voorbeeld (kan in een vakinhoud, een problematiek, een methode, in de relatie tussen vakinhouden, relatie met de praktijk e.d.)

- Extra verbreding: illustreren met een voorbeeld (relaties tussen disciplines, specifieke disciplines of meer algemeen filosofisch)
- Verdieping/verbreding academische vorming (-vaardigheden) in het WO: illustreren met voorbeeld (nadruk op speciale vaardigheden en waarom?)
- Internationalisering: illustreren (voertaal, buitenlandstages, buitenlandse gastsprekers, internationale congressen?)
- Multiculturaliteit: hoe komt dat tot uiting? (buitenlandse studenten, 'migrant students', anders)
- Academisch leiderschap (WO): voorbeelden? (zelf je werk/studieloopbaan plannen, leidinggeven aan een team als leerervaring, organisatie van congres, contact met ondersteunende staf enz.)
- Rechtstreeks contact met belangrijke onderzoekers/maatschappelijke figuren/sleutelpersonen uit bedrijven: aard van het contact? (voor interview? advies? onderwijs? samenwerking)
- Relatie met beroepsprofiel (indien van toepassing)
- Werken met gemotiveerde medestudenten
- Anders nl.: (relatie met de reguliere programma's)

Daarnaast werd gevraagd zelf conclusies te trekken over de relatie talentontwikkeling en kenmerken van het beschreven honoursprogramma. Ook werd gevraagd knelpunten en discussievragen te vermeden.

De schrijvers van de case-analyse waren doorgaans rechtstreeks betrokkenen bij het betreffende honoursprogramma konden zoveel mogelijk putten uit eigen materiaal en ervaringen en waar nodig extra data verzamelen. De ervarings- en evaluatiegegevens van de cases hebben in de meeste gevallen betrekking op de afgelopen jaren. De programmabeschrijvingen geven de huidige stand van zaken weer, anno 2007. Op de volgende mogelijke bronnen van informatie werd gewezen:

"Voor 'een overzicht van welke kenmerken van een honoursprogramma talentontwikkeling hebben bevorderd' kan geput worden uit evaluaties, toetsresultaten, administratieve gegevens over deelname, evaluatieverslagen van docenten en studenten, gesprekken met alumni, werkstukken van honoursstudenten of reflecties van betrokkenen maar mogelijk dat er op een aantal punten aanvullende gegevens verzameld moet worden. Zowel kwantitatieve als kwalitatieve gegevens zijn welkom zoals inschattingen van ervaringsdeskundigen. Bijvoorbeeld: een docent die onderwijs geeft in een regulier én een honoursprogramma kan daardoor waarschijnlijk het nodige zeggen over de verschillen tussen regulier en honours. Dat kan meer duidelijkheid geven over welke extra impulsen een honoursprogramma aan talentontwikkeling geeft. Hetzelfde geldt voor studenten die zowel regulier als honoursonderwijs volgen."

4.3 Verwerking case-gegevens

De beschreven programma's (Scager, 2007; Konijnendijk & Touwen, 2007; Greef & Silva, 2007; Wolfensberger, 2007b) presenteren zich allemaal als 'honours' maar zijn ook ongelijksoortig waardoor een vergelijking lastig is.

De honours curricula blijken dynamisch en sterk aan verandering onderhevig (groei). De programma's zijn ook wat betreft organisatie in de huidige vorm pas enkele jaren in gebruik. Het aantal deelnemende docenten en studenten varieert per case. Bij de verwerking van de case gegevens zijn daarom in paragraaf 4.5 over de hoofdlijn in de vier cases samen per categorie de bijbehorende gegevens bij elkaar genomen en de overeenkomstige aspecten en varianten samengevat.

Aanleiding van deze analyse was het nagaan in hoeverre honoursprogramma's talentontwikkeling bij hun studenten bevorderen. Op alle onderzochte categorieën uit de checklist blijken honourspecifieke aspecten uit de analyse naar voren te komen.

4.4 Hoofdlijn van de resultaten van de vier cases

De grote lijn is dat deze programma's zich richten op een aparte doelgroep van studenten en zo'n soort onderwijs geven dat deze studenten optimaal gestimuleerd worden om hun talenten tot bloei te brengen. Dit betreft vooral dat deel van iemands talenten dat goed 'matcht' met de missie en opzet van het betreffende honoursprogramma.

De resultaten worden per categorie besproken.

4.4.1 Match missie programma met talenten en motivatie student

In de missie richten al deze programma's zich op de getalenteerde, goed presterende en/of geëngageerde studenten met een verdergaande interesse. Die interesse kan op verdieping en verbreding gericht zijn. De honoursprogramma's die aan deze groep worden aangeboden hebben typisch eigen accenten zoals 'verdieping in het vakgebied', 'interdisciplinariteit', 'ontwikkeling van interdisciplinaire vaardigheden' of 'internationale context'.

De twee discipline honoursprogramma's benadrukken meer de verdiepingskant en onderzoekgerichtheid bovenop het reguliere programma. De interdisciplinaire module van de UvA is juist op het vakoverschrijdende naast de reguliere studie. Het UCU biedt een volledig, breed Engelstalig interdisciplinair bachelorprogramma aan. Studenten moeten zich hierbij in eerste instantie in de breedte ontwikkelen waarna ze via een major dieper ingaan op een bepaald vakgebied.

4.4.2 Selectie voor vinden goede match student en honoursprogramma

Om tot een goede match tussen student en honoursprogramma te komen worden studenten geselecteerd. Vaak wordt daarbij gelet op een combinatie van motivatie, cijfers en studievoortgang. De selectie is schriftelijk hoewel een paar programma's ook gesprekken met studenten hebben. Er wordt vooral gelet op de match tussen de specifieke aspecten van de missie en de motivatie en studieprestaties van de studenten. Bij het UCU wordt er bijvoorbeeld specifiek op gelet of een student een brede belangstelling heeft of juist meer disciplinair gericht is. Er wordt gestreefd naar een aandeel van 40% buitenlandse studenten, een gelijke verdeling van jongens en meisjes, en er is een minimum en maximumcapaciteit per 'department' (Science, Social Science en Humanities) waarmee rekening wordt gehouden. Dit betekent in de praktijk dat vrouwelijke Nederlandse studenten met belangstelling voor de Social Sciences een minder grote kans hebben om geselecteerd te worden dan bijvoorbeeld een vrouwelijke buitenlandse studente met belangstelling voor Science. Bij het honoursprogramma Geschiedenis tellen naast motivatie juist ook (zeer) goede studieprestaties sterk mee. Bij het honoursprogramma Geowetenschappen aan de UU en de interdisciplinaire module aan de UvA wordt ook nagegaan of een student denkt een bijdrage te kunnen leveren aan het programma en bereid is verder te kijken dan alleen de vakinhoud. Selectie op cijfers alleen wordt niet gebruikt omdat men van oordeel is dat die bij eerstejaars nog niet een duidelijk beeld geven van mogelijk talent.

De matching houdt niet op bij de selectie maar gaat door in het programma om de afstemming student-programma verder te realiseren. Dit komt naar voren in de keuzes voor cursussen, studie-onderwerpen en begeleidende docenten en verder in evaluaties van het honoursonderwijs, in een (tutor)bespreking van de studieresultaten met de student en een hernieuwd selectiemoment bij de start van een volgend studiejaar.

4.4.3 Zelfselectie belangrijk

Er vindt zelfselectie van studenten plaats door zich niet op te geven voor een honoursprogramma. De ervaring is dat de 'zesjes' studenten niet afkomen op de honoursmodule af.

In sommige gevallen worden specifieke studenten persoonlijk benaderd en uitgenodigd deel te nemen aan de toelatingsprocedure van het honoursprogramma. Opgemerkt moet worden dat niet alle goed scorende studenten deelnemen aan een honoursprogramma. Het is onbekend om welk percentage het gaat.

4.4.4 Verschillen in honoursprogramma en matching met de student

De opzet van het honoursprogramma verschilt sterk per onderzocht honoursprogramma: van een volledig eigenstandig bachelorprogramma tot honoursactiviteiten die bovenop het reguliere programma komen of dat deels vervangen. De structuur en inhoud van een honoursprogramma is mede afhankelijk van wat het reguliere programma biedt. Didactisch en inhoudelijk wil het honoursprogramma zich immers onderscheiden van het reguliere onderwijs. Het honoursprogramma kan vooral cursorisch zijn opgebouwd maar ook meer bestaan uit projecten, seminars en andere niet-cursorische activiteiten. Het honoursonderwijs is soms Nederlandstalig soms Engelstalig. Honoursprogramma's hebben eigen accenten zoals interdisciplinariteit, internationale doelgroep, interdisciplinaire doelgroep, vakgerichte verdieping, contact internationale experts, onderzoeksgerichtheid en/of aandacht voor persoonlijke/academische groei. Alle honoursprogramma's besteden ruimte besteden aan eigen keuze van studenten over de match tussen student en honoursprogramma is men tevreden. Er is niet veel uitval. De case studies geven aan dat studenten die vertrekken dat meestal doen omdat ze kiezen voor andere activiteiten en niet zozeer omdat het honours programma niet voldoet aan hun wensen.

4.4.5 Nadruk op interactie, zelfstandigheid en eigen initiatief

Opvallend is de nadruk op interactieve werkvormen, grotere zelfstandigheid voor studenten en ruimte voor eigen initiatief. Dit geldt voor alle beschreven honoursprogramma's die bovenop een regulier programma komen maar ook voor het UCU. In een van de cases (Geowetenschappen) wordt volgens de studenten het hart van het honoursprogramma gevormd wordt door de ruimte voor eigen initiatief en interesse. Ze zeggen dat juist de vrijheid maakt dat ze hun talenten kunnen ontwikkelen.

4.4.6 Contact docent-student cruciaal

Het contact docent-student, kleine groepen en veel contacturen wordt in alle programma's als belangrijk gezien. Belangrijk is dat de docenten de studenten kunnen inspireren en aan het denken zetten. Bij de evaluatie van de cursussen van het UCU bleek dit de factor te zijn die statistisch gezien het hoogst correleert met de 'overall' tevredenheid van studenten. Soms, als gewerkt wordt met gastdocenten, vervult een tutor een belangrijke rol op dit gebied. Van docenten wordt verwacht dat ze flexibel zijn in het vinden van een balans tussen verplichte leerdoelen en het waarderen van individuele interesses van studenten.

4.4.7 Informele contacten belangrijk

Bij verschillende programma's wordt gewezen op het belang van informele contacten tussen docent/tutor en student. Bijvoorbeeld UCU: 'Het intensieve contact tussen studenten en docent beperkt zich bij voorkeur niet tot het klaslokaal. Waar mogelijk zijn docenten ook buiten de contacturen bereikbaar, hebben spreekuren, zijn aanspreekbaar in het restaurant of organiseren extra lessen voor wie dat nodig heeft.' Een ander voorbeeld: 'Bovendien is het in het Crayenborgh College (onderdeel honoursprogramma Geschiedenis Leiden) de traditie om, na een intensief college in de ochtend, samen met de gastdocent te gaan lunchen – direct en zelfs informeel contact met academische grootheden gaat dus nadrukkelijk verder dan slechts de lessen.'

Verder wordt bij alle vier de honoursprogramma's meer of minder formeel door de docent/tutor feedback op de persoonlijke en academische ontwikkeling van de student gegeven.

4.4.8 Honoursstudenten stimuleren elkaar

Bij de onderzochte programma's wordt aangegeven dat de honoursstudenten gestimuleerd worden door met elkaar te werken, zowel tijdens de onderwijsbijeenkomsten als daarbuiten.

4.4.9 Communities zijn kenmerkend voor honours

Honoursstudenten nemen vaak eigen initiatieven voor extra-curriculaire activiteiten. Ze beginnen bijvoorbeeld een eigen vereniging op of maken zelf een nieuwsbrief. De vier honoursprogramma's beschrijven alle een honoursgemeenschap (honours community, learning community, academic community): een groep studenten met onderlinge interacties gerelateerd aan de studie die komen tot eigen activiteiten en initiatieven. Het UCU heeft een residentiële community van studenten die op dezelfde plek wonen en studeren. Er worden allerlei activiteiten aangeboden aan en ontwikkeld door de studenten. Bij de Geocase wordt community vorming door studiejaren heen gestimuleerd door een doorlopend seminar (socratische workshops) voor alle honoursstudenten, deelname aan onderzoeksgroepen, debatavonden en sociale activiteiten. De interdisciplinaire honoursmodulen van de UvA stimuleren community vorming door opleidingen heen, omdat studenten van verschillende opleidingen aan dezelfde honours cursussen deelnemen. Het IIS heeft vaste honoursavonden en ook een vereniging van honoursstudenten. Ook bij het geschiedenis programma is de community vorming binnen het programma aanwezig waarbij het contact met docenten/onderzoekers primair is (academic community).

4.4.10 Beoordeling: meer tussentijds, zonder herkansing en meer op producten gericht

Bij de honoursprogramma's is het opvallend dat veel beoordelingen ook tussentijds plaatsvinden en dan tevens een belangrijk feedback- en bijstuurfunctie hebben. Dit wordt versterkt door de afwezigheid van herkansingen, wat studenten dwingt voldoende snel inzicht te krijgen in hun zwakke punten en die te verbeteren. Bij de tussen- en eindbeoordeling gaat het relatief vaak om producten en presentaties. Ook hier komt de nadruk op interactie en ontwikkeling weer terug.

4.4.11 Intensief studeren met een verzwaard programma

Uit de beschrijvingen komt de nadruk op intensief studeren naar voren. De omvang van honoursprogramma's varieert van 30 tot 65 ECTS, deels vervangend voor onderdelen van een regulier programma (van 180 ECTS) waardoor het bachelorprogramma een omvang van ca. 215 ECTS kan krijgen. De duur van deze honoursprogramma's varieert van twee tot drie jaar. De omvang van het bachelorprogramma van het UCU is 180 ECTS die door intensief studeren binnen 30 studieweken per jaar gerealiseerd moeten worden.

4.4.12 De vervlechting van honours en regulier is wisselend, maar belangrijk voor de 'uitstralingskracht'

De vervlechting van honours en regulier onderwijs kan via de docenten verlopen bij een eigenstandig UCU of ook via de studenten die én honours én regulier onderwijs volgen. De vervlechting van regulier en honours onderwijs kan de 'uitstralingskracht' van het honoursprogramma als proeftuin voor het reguliere onderwijs vergroten.

4.4.13 Goed numeriek rendement

De numerieke rendementen van de honoursprogramma's zijn opvallend hoog maar onderling niet goed vergelijkbaar door de wisselende programmaturen waarover de rendementen berekend zijn. Gegevens van het UCU laten relatief veel (48% in 2006) cum laudes bij afgestudeerden zien. Vermelding van 'honours' op het diploma of een apart honourstestimonium vinden honoursstudenten vanzelfsprekend (Geo)

4.4.14 De vorm van de kwaliteitsbewaking bij honoursprogramma's wisselt.

Bij de honoursprogramma's worden evaluaties op cursus- en curriculumniveau soms meer uitgewerkt (schriftelijke evaluaties en panelgesprekken) en zijn soms relatief informeel (nagesprek). Naast schriftelijke evaluaties worden ook andere vormen zoals panelgesprekken gehanteerd. Daarnaast zijn soms ook informele evaluatiemechanismen van belang bijvoorbeeld via student-tutor-docent. Het is onduidelijk of studenten ook via onderwijscommissies altijd een actieve rol spelen in de kwaliteitsbewaking van de honoursprogramma's.

4.4.15 Doorstroming van alumni

Er is weinig systematisch onderzoek gedaan naar honours alumni-ervaringen. Het alumni onderzoek van Geowetenschappen UU verschijnt najaar 2007. Het UCU heeft wel systematisch onderzoek gedaan naar alumni-ervaringen. Enkele conclusies hieruit zijn dat de alumni het UCU onderwijsconcept waarderen, bijna alle alumni weer voor het UCU zouden kiezen, ze hun academische vaardigheden met 4,5 op een 5-puntschaal waarderen wat erop wijst dat een belangrijk doel van het UCU wordt bereikt. De doorstroming naar een masteropleiding blijkt goed te lukken. De meeste studenten stromen door naar een Nederlandse masteropleiding maar ook veel naar Engeland (een kwart) en enkelen naar de VS. Soms moeten de eerste maanden deficiënties worden weggewerkt bij de overstap naar een masteropleiding wat hen goed lukt. Terugkijkend beoordelen de alumni het academisch niveau van het UCU als zeer hoog (4,4 op vijfpuntsschaal).

Ook bij de andere honoursprogramma's zijn er indicaties voor een goede doorstroming naar masterprogramma's, naar promotieplaatsen en maatschappelijke functies. Ook hier kijken alumni duidelijk positief terug op hun honoursprogramma. In één van de cases komt naar voren dat de honourservaringen studenten hebben geholpen bij de vorming van hun ideeën over hun vervolgstudie.

4.5 Conclusies per case

Alle vier de rapporten van de casestudies zijn afzonderlijk beschikbaar. Die rapporten bevatten de conclusies over de relatie tussen het eigen honoursprogramma en talentontwikkeling en de onderbouwing daarvan. Deze conclusies volgen hieronder.

4.5.1 Conclusie over de relatie talentontwikkeling en kenmerken Honours bachelor University College Utrecht/Universiteit Utrecht

De vraag is in hoeverre het UCU bijdraagt aan het ontwikkelen van talent, en welke kenmerken daarin het belangrijkste aandeel hebben (Scager, 2007). Maar wat is talent in deze vraag? Heleen Wientjes definieerde succesvolle talentontwikkeling een 'expertmeeting' over dit onderwerp op 23 januari 2007 als volgt: 'Een programma is succesvol als men erin is geslaagd de beste 10% studenten te selecteren en tot bloei te brengen, dat wil zeggen dat deze studenten zich uitgedaagd voelen, hard hebben moeten werken, veel geleerd heeft, tevreden is over het programma en er met plezier aan heeft deelgenomen'. Binnen deze definitie kan het UCU een geslaagd 'talentontwikkelingsprogramma' worden genoemd. Studenten en alumni zijn zonder meer tevreden over de academische omgeving die het UCU hen biedt. Uit cursusevaluaties

blijkt dat studenten zich aan het denken gezet voelen, hard werken, en veel leren. Alumni blijken, voor zover we nu kunnen overzien, een goede basis te hebben voor hun verdere specialisatie. Verder zijn de studierendementen (85%) en de studieresultaten heel goed, met 40% Cum laude en 8% Summa Cum Laude afgestudeerden. We kunnen dus in ieder geval concluderen dat het UCU erin slaagt het talent dat zij binnen krijgt tot bloei te brengen. Het is echter niet mogelijk om te achterhalen of de talentvolle en gemotiveerde studenten die het UCU selecteert in reguliere opleidingen niet even succesvol zouden zijn geworden.

Zoals ook in de inleiding van het casusrapport gesteld, is het doel van deze casusbeschrijving meer gericht op exploreren en analyseren van factoren die bijdragen aan talentontwikkeling in de UCU casus, dan op het vinden van bewijzen. In de analyse zijn de cruciale factoren voor het stimuleren van talent in het UCU:

- De goede en *inspirerende docenten*, inhoudelijk, didactisch zowel als interpersoonlijk.
- De *interactie* tussen studenten en docenten. Het intensieve persoonlijke contact tussen studenten en docenten werkt stimulerend, de academische discussies met de 'expert'. Dit wordt mogelijk door de kleine groepen, het grote aantal contacturen en de *betrokkenheid* van docenten bij hun studenten.
- De *cultuur van hard werken* en het beste uit jezelf halen; het UCU is erin geslaagd de zesjes-cultuur te doorbreken en ambitie te stimuleren. De reputatie van het UCU draagt hieraan bij, aankomende studenten weten dat zij hard moeten werken. De internationale karakter speelt hierbij ook een belangrijke rol, in andere culturen wordt excelleren vaak meer gestimuleerd dan in ons land. Verder wordt er, door de residentiële setting, voor gezorgd dat studenten zoveel mogelijk tijd over houden om te studeren. Ze hoeven niet heen en weer naar Utrecht te reizen of te koken, en hun studievrienden wonen vlakbij.
- De *gemotiveerde medestudenten*. Het werken met en tussen gemotiveerde en getalenteerde medestudenten is stimulerend. Niet alleen in de klas, maar ook daarbuiten. Door de residentiële setting vormt het academische en sociale en culturele leven een geïntegreerd geheel. Studenten organiseren lezingen, debatten, en maken samen muziek en toneel.
- De ruimte die studenten krijgen om hun *eigen academisch profiel* te ontwikkelen. Het brede aanbod en de ruime keuzemogelijkheid maakt het mogelijk voor studenten om een individueel programma samen te stellen, gericht op hun interesses, talenten en ambities. In de 'Liberal Arts and Sciences' filosofie worden studenten niet gedwongen in een standaard-curriculum te studeren, maar juist uitgedaagd en geholpen om hun eigen kwaliteiten te ontdekken en ontwikkelen.
- Het academische profiel dat gericht is op *intellectuele vorming*. Het opwekken van nieuwsgierigheid en interesse is belangrijker dan het oplossen van vraagstukken. In de 'Educational Philosophy' wordt dit als volgt verwoord: '*UCU graduates go beyond academic curiosity, formulating new questions in response to new insights. Their intellectual versatility enables them also to create new answers, exploring existing concepts and transferring them into new contexts*'. De aard van de cursussen speelt daarin een rol, maar ook de *interdisciplinariteit en de interculturele studentenpopulatie* zijn voor studenten belangrijke stimulansen voor verwondering en voortdurende reflectie op de eigen vooronderstellingen.

4.5.2 Conclusie over de relatie talentontwikkeling en kenmerken Honoursprogramma Geschiedenis Universiteit Leiden

Over het geheel gezien is het Leidse Honoursprogramma voor Geschiedenis van grote waarde omdat binnen dit programma een getalenteerde groep studenten, die zich kenmerkt door hoge studieprestaties én betrokkenheid bij de studie, wordt geprikkeld om tot nog hogere studieprestaties en grotere motivatie te komen. Het succes van het programma blijkt onder andere uit de tevredenheid en het onverdeeld enthousiasme van deelnemende studenten én van de participerende staf, maar ook uit de keuzes die studenten maken in het vervolg van hun studie, uit de afronding van die studie en uit de carrière van alumni (Konijnendijk & Touwen, 2007).

Over de vorm en de inhoud, de verdieping en verbreding, die het honoursprogramma aan studenten biedt, zijn de deelnemers zeer te spreken. Tegelijkertijd zijn betrokken docenten en specialisten over het algemeen blij verrast door het niveau van voorbereiding, participatie en diepgang die honoursstudenten in de colleges aan de dag leggen. Van beide zijden wordt het honoursprogramma dus een duidelijke meerwaarde toegedicht ten opzichte van het reguliere onderwijs; voor zowel medestudenten als docenten is het hoge niveau van de deelnemende studenten bovendien merkbaar.

Natuurlijk zijn er nog enkele zwakke punten die verbetering behoeven. Zo zijn er enige problemen geweest met de studiepunten-toekenning van de BA Honours Class, en bestond er enige onduidelijkheid over de inhoud en studielast van het BA Honours Tutorial. Het betreft hier echter vooral kinderziekten van een nog niet volledig uitgekristalliseerd BA honoursprogramma. Het al meer dan een decennium oude Crayenborgh College kent dit soort problemen inmiddels niet meer. Dit geeft goede hoop voor de toekomst van het Leidse Honoursprogramma voor Geschiedenis.

De meerwaarde van dit honoursprogramma schuilt voor alles in de belangrijke bijdrage die wordt geleverd aan de ontwikkeling van talenten van bovengemiddeld presterende en bovengemiddeld gemotiveerde studenten. De belangrijkste talentontwikkeling vindt plaats op het gebied van vijf sectoren:

1. Inzicht en doorzettingsvermogen, gestimuleerd door het bieden van een intellectuele uitdaging
2. Inschatting van de eigen vaardigheden en kennis en uitdrukking van eigen inzichten en ideeën in discussies
3. Academisch leiderschap en sociale vaardigheden binnen een academische context
4. Taalvaardigheid en internationale oriëntatie
5. Onderzoeksvaardigheden en onderzoeksdiscipline.

4.5.3 Conclusie over de relatie talentontwikkeling en kenmerken Interdisciplinaire honoursmodule Universiteit van Amsterdam

Honoursprogramma's kunnen op tal van manieren een 'extra' impuls opleveren voor de ontwikkelingen van talenten of kwaliteiten van deelnemende studenten. De talenten die in de module Meesters van het Wantrouwen worden aangesproken zijn het kunnen werken in een interdisciplinair werkverband (de student kan over grenzen van vakgebieden heen kijken en de student kan reflecteren op de positie van de eigen discipline in interdisciplinaire vraagstukken), reflectie, academische vaardigheden en morele/ethische vorming (Greef & Silva, 2007). Deze leerdoelen zijn niet exclusief voor honoursonderwijs maar wel vaker aanwezig in honourstrajecten in binnen- en buitenland. De uitstroom van deelnemende studenten laat een gemotiveerde houding en een hoog slagingspercentage zien. Welke kenmerken van de honoursmodule meesters van het wantrouwen hebben aan talentontwikkeling bijgedragen en wat zijn **discussiepunten?**

1. Confrontatie met andere disciplines

Essentieel kenmerk van deze honoursmodule is de confrontatie van studenten uit verschillende disciplines, samenwerken met gemotiveerde medestudenten en het werken met gastdocenten uit verschillende disciplines. Studenten worden door de centrale vraagstelling geholpen met het kijken naar een thema vanuit verschillende disciplines.

2. Hogere moeilijkheidsgraad

Er is een sterke combinatie van verschillende kennis en vaardigheden gebieden: studenten maken zich in korte tijd zelfstandig een complex begrippenkader eigen, het eigen denkkader wordt doorbroken. Verder is er sprake van extra en meer originele literatuur dan vaak in regulier onderwijs het geval is.

3. Stimuleren van reflectie

De opzet van de module stimuleert de reflectie op de eigen discipline. Studenten en docenten reflecteren op onderliggende waarden en aannames over de waarheid in verschillende wetenschapsgebieden. De student betreft dit ook op de eigen disciplinaire opleiding. Verder gaat het over de superioriteit van de ene theorie ten opzichte van de andere bijvoorbeeld de maatschappelijke acceptatie van natuurwetenschappelijk informatie ten opzichte van sociaal-wetenschappelijke informatie.

4. Intensief contact honoursdocenten met honoursstudenten

De tutor heeft een centrale rol in de honoursmodule. Dit blijkt uit het feit dat studenten veel meer individuele aandacht krijgen dan in hun reguliere opleiding. De tutor geldt zowel als een gids (in de discoupsgroepen) en als een rolmodel (in het tutorgesprek) in de academische vorming van een student. Er wordt daarom veel geïnvesteerd in de tutoren.

5. Community vorming

Het behoren tot een honoursgemeenschap is een behoefte die leeft onder de studenten en waaraan steeds meer gehoor wordt gegeven door middel van het organiseren van universiteitsbrede extra-curriculaire activiteiten.

6. Toelating niet alleen op basis van cijfers

De belangrijkste motieven bij de keuze van studenten voor deelname aan de honoursmodule is verbreding van kennis, inhoudelijke kennis, zoektocht naar verdieping en academische vaardigheden. Cijfers geven bij eerstejaars nog niet een duidelijk beeld van talent. Er is sprake van zelfselectie (de 'zesjes' studenten komen niet op de honoursmodule af).

7. Werving en bekendheid van honoursonderwijs

Er volgen minder studenten een honoursprogramma dan het aantal dat ervoor in aanmerking komt (10% van de studentenpopulatie van de UvA). Deels komt dat door concurrentie met andere activiteiten zoals een tweede studie, interessante bijbaan, studie in het buitenland. Studenten afficheren zich niet graag als honours of talentvol. De studenten die meedoen maken de module succesvol af.

4.5.4 Conclusie over de relatie talentontwikkeling en kenmerken honoursprogramma Geowetenschappen, Universiteit Utrecht

De kern van de zaak

Het honoursprogramma van Sociale Geografie en Planologie richt zich op gemotiveerde, getalenteerde en geëngageerde studenten (Wolfensberger, 2007b). Het doel is kritische en creatieve burgers op te leiden die bereid zijn als (onderzoeks)leiders een positief verschil te maken. De talentontwikkeling richt zich er op dat de studenten gedurende hun hele opleiding naar hun naaste zone van ontwikkeling worden gebracht. Studenten krijgen binnen het honoursonderwijs een platform om hun resultaten te tonen. Docenten

zijn er op gericht dat de prestaties steeds beter worden. Dat gebeurt onder andere door gerichte feedback, directe interactie, intensieve begeleiding en samenwerking met (junior) onderzoekers. Scholing in honoursdidactiek voor docenten is belangrijk hierbij. Studenten worden getraind hun intelligentie te gebruiken en deze ook in te zetten om hun innovaties aan de man te brengen. Het honoursonderwijs richt zich op verbreding en verdieping van de inhoudelijke stof. Ethische vragen worden daarbij niet geschuwd met als doel studenten op te leiden als wereldburgers. Daarvoor is zelfkennis nodig en een respectvol om kunnen gaan met andere culturen, meningen en disciplines. Interdisciplinaire onderdelen binnen het honourscurriculum zijn daarom van wezenlijk belang om zo ook respect voor anderen te ontwikkelen. Uitgangspunt daarbij is dat honoursstudenten zullen gaan functioneren in interdisciplinaire en internationale netwerken. Studenten lijken makkelijker om te gaan met interdisciplinariteit dan docent-onderzoekers. De bèta-gamma samenwerking voor bijvoorbeeld de interdisciplinaire honoursseminarreeks vraagt veel van de betrokkenen. De organisatie loopt soms stroef en dat strekt verder dan alleen het roosteren. De bestuurlijke en organisatorische ondersteuning vanuit de faculteit is hierbij van belang.

Opzet en duur van het programma

Het honoursprogramma van Sociale Geografie en Planologie bestaat uit 65 ECTS, waarvan 30 ECTS vervangend voor reguliere vakken en 35 ECTS extra is. De honours bachelor omvat in totaal 215 ECTS die binnen de drie jaar afgerond kunnen worden. Het honoursonderwijs is meer en anders. Onderzoeksvaardigheden omhelzen iets minder dan de helft van het curriculum (opzet en concepten, methode en technieken, analyse, theorievorming, data verzameling, rapportage en publiceren). De bèta-gamma component inclusief interdisciplinair werken en integraal leren denken, vult bijna 20% van het programma. De studenten volgen daarnaast drie jaar lang socratische workshops. Deze workshops zijn een middel om tot een honoursgemeenschap te komen. Studenten leren een brug tussen academische inhoud, vaardigheden en persoonlijke ontwikkeling te bouwen en de relatie met hun toekomstige professie te leggen. De studenten brengen hun honoursprojecten in en worden uitgedaagd steeds een stap(je) verder te zetten. Het 'creative challenge' project omvat 7,5 ECTS en staat symbool voor het ontwikkelen van lef (moed), creativiteit en innovatieve kracht. Studenten benaderen zelf hun begeleider, kiezen hun eigen onderwerp, bepalen hun eindproduct, maken hun eigen planning.

Leven is het meervoud van lef

Loesje

Reflectie op het eigen gedrag en op de houding ten aanzien van anderen wordt getraind. Studenten leren hun visie te ontwikkelen en deze te koppelen aan hun studie. Het leren van fouten, het bijsturen tijdens een project en reflectie op proces en resultaat zijn expliciet opgenomen in het curriculum. Daar dit soort trajecten behalve inzet, discipline en hard werken ook simpelweg tijd vragen is het bachelor honoursonderwijs verspreid over 2 tot 3 jaar. De koppeling tussen academische inhoud en vaardigheden en persoonlijke ontwikkeling wordt door de studenten als waardevol genoemd in de evaluaties. Verder geven studenten aan dat de vrijheid om eigen interesses te volgen en een eigen planning te maken voor hen essentiële kenmerken van het honoursonderwijs zijn.

De docent

Het honours onderwijs bestaat naast de kleine(re) groepen en uit individueel werk voor een aanzienlijk deel uit meester-gezel onderwijs. De talentontwikkeling door het honoursonderwijs is erop gericht de aanwezige mogelijkheden van de studenten te brengen tot bovengemiddelde en uitzonderlijke prestaties. Dit betekent dat de docenten als rolmodel ook tot dergelijke prestaties moeten komen binnen hun onderwijs of binnen

hun onderzoek. Ook gastdocenten moeten voldoen aan hoge standaarden. De organisatie moet op haar hoede zijn dat vanwege werkdruk of financieringsproblemen juniordocenten of assistenten te veel delen van het honoursonderwijs gaan verzorgen. Het is daarom mogelijk dat in de toekomst door bezuinigingen een steeds geringer percentage van het aantal aanmeldingen toegelaten kan worden tot het honoursprogramma.

De honoursdidactiek gericht op talentontwikkeling speelt een belangrijke rol. Meer onderzoek en meer literatuur hierover is wenselijk, net als extra docenten en scholing. De inbreng van de docenten is cruciaal. Er wordt veel van hen gevraagd zowel binnen het reguliere als binnen het honoursonderwijs. Zij treden op als innovator, moeten het lef hebben om vrijheid te geven aan studenten en het gezag hebben om de kwaliteit van het werk te toetsen. Deze docenten zouden nog meer positieve waardering en ondersteuning mogen ontvangen. Aan de andere kant zouden nog meer docenten kennis moeten nemen van het honoursonderwijs.

Het is bevorderlijk voor de studenten wanneer er een vast aanspreekpunt is waar ze terecht kunnen om hun honourscurriculum te bespreken. Deze honourscoördinator begeleidt de honoursstudenten en kijkt ook naar de studieresultaten. De coördinator houdt ook overzicht over het curriculum en bespreekt met de verschillende docenten de diverse vakken. Deze coördinator is net als dat vaak in Amerika het geval is, bij Sociale Geografie en Planologie ook docent binnen het honoursonderwijs

Doorstroom en alumni

De rendementen binnen het honoursprogramma lijken goed voor zover de cijfers bekend zijn. Studenten die stoppen met het honours hebben hiervoor duidelijke redenen zoals een verblijf in het buitenland, meer accent op de studievereniging of een arbeidscontract. Ook is er een groep die bewust (van te voren) voor een eenjarige honoursdeelname kiest. De meeste honoursstudenten studeren binnen de tijd af en met goede cijfers. De match tussen de verwachtingen van de studenten en wat het programma biedt lijkt goed. De evaluatie resultaten zijn door alle jaren heen positief. Ook alumni geven, voor zover bekend, positieve feedback. Het alumni-onderzoek dat gestart is in 2007 zal hier nog meer uitsluitsel over gaan geven. Er is ook een groep studenten die goed scoort en nominaal studeert maar geen deelname aan het honours ambieert. Uit panelgesprekken blijkt dat hiervoor diverse redenen zijn zoals het niet meer tijd in de studie willen steken, andere activiteiten, reistijd en tevredenheid.

Het honoursprogramma zou meer gebruik kunnen maken van de honoursalumni, bijvoorbeeld bij het vormen van een honoursadviesraad of een honoursstudenten vereniging. Er zijn initiatieven voor een honoursalumni dag en in mei 2007 is een onderzoek gestart onder alle honoursalumni van SGPL. Tot op heden heeft het honours programma geen eigen budget en dit is een tekortkoming.

Aanmelding en selectie

De selectieprocedure die zich richt op cijfers, motivatie en de wil om een bijdrage te leveren aan het honoursprogramma lijkt te werken gezien de geringe uitval. Ook geven studenten aan dat ze het samen werken en samen onderwijs volgen met andere gemotiveerde hard werkende studenten een belangrijk pluspunt vinden van het honoursonderwijs. De procedure is schriftelijk en mondeling en is voor de faculteit goed te doen daar het nog om relatief geringe aantallen nieuwe aanmeldingen gaat per opleiding per jaar (ongeveer 25). De verschillende instapmomenten zijn organisatorisch lastig, maar wel wenselijk omdat de opleiding zoveel mogelijk studenten de kans wil geven zich aan te melden voor het honoursprogramma. Het honoursprogramma is te volbrengen in 2 jaar, alleen is het dan wel echt hard werken. Daarom richt de voorlichting zich op deelname vanaf het eerste jaar. Studenten moeten zich elk jaar opnieuw aanmelden met een motivatiebrief die ook gebruikt wordt binnen het honoursonderwijs. Daar het honoursprogramma zich ook richt op visie ontwikkeling wordt het belangrijk gevonden dat elke deelnemer zich elk jaar bezint op deelname: waarom meld je je aan, wat wil je leren en bereiken, wat wil je bijdragen?

Academische gemeenschap en de samenleving

Het creëren van een honours en een 'academic' gemeenschap gebeurt niet zo maar vanzelf. De studenten geven aan dat ze de sociale activiteiten, het samen eten en de excursies belangrijk vinden om elkaar beter te leren kennen. De socratische workshops waar studenten van alle jaren hun honoursprojecten inbrengen spelen een spil in deze gemeenschapsvorming. Debatten binnen de faculteit, zelf een begeleider zoeken, zelf cursusactiviteiten organiseren en het meedraaien met onderzoek zijn activiteiten die er aan bedragen dat studenten zich deel (gaan) voelen met de facultaire (academische) gemeenschap.

Honoursonderwijs dat gericht is op het ondersteunen van de intrinsieke motivatie van studenten lijkt aan te sluiten bij talentontwikkeling. Dit is te vertalen naar hoge verwachtingen over en weer, ruimte voor eigen initiatief en onderwijs op maat.

Studenten kunnen hierbij hun eigen interesses volgen en planning maken. Een goede relatie tussen docenten en studenten maar ook tussen studenten onderling lijkt hierbij van groot belang. Vele aspecten van talentontwikkeling zijn individueel gericht, maar de student heeft de groep nodig om zich aan te meten, om feedback van te krijgen en om zich deel van het geheel te voelen.

In algemene zin kent de opleiding een positieve werksfeer en zijn studenten tevreden. De docenten zijn toegankelijk en bereid honoursstudenten te begeleiden. Ook nodigen docenten de goede studenten uit om mee te draaien in het onderzoek of mee te publiceren. Dit draagt bij aan het academische gemeenschapsgevoel. Het zou mogelijk zijn hierin nog meer te investeren wat ook een positief neveneffect kan hebben voor het docentencorps; meer relaties binnen en tussen onderzoeksclusters kan de output verbeteren. Punt van aandacht is dat binnen het honoursonderwijs docent-onderzoekers nodig zijn die hart voor onderzoek en onderwijs hebben. Honoursonderwijs staat haaks op het idee van de 'bachelorfabriek' met veel studenten en minder kwaliteit.

Het creëren van een honoursgemeenschap vraagt het nodige van een organisatie (o.a. budget) maar kan zijn vruchten dragen.

De relatie met de samenleving is belangrijk binnen het honoursonderwijs. De afgelopen jaren zijn daarom (jonge) ondernemers (alumni) uitgenodigd onderwijs te geven aan de studenten over bijvoorbeeld (geografisch) ondernemen. De honoursstudenten bezochten ook, na een inhoudelijke voorbereiding, diverse bedrijven. Ook is het de bedoeling dat in de interdisciplinaire honoursseminar reeks gewerkt gaat worden aan maatschappelijk relevante issues. De dienstverlening is momenteel gericht op het onderwijs. Dit deel van het honoursprogramma heeft extra aandacht.

Eindtermen

Het programma kent inhoudelijke en methodologische eindtermen die wisselen daar het een dynamisch programma betreft, inherent aan talentontwikkeling. De lijn is echter duidelijk en de lat is hoog. Het einddoel kritische en creatieve burgers op te leiden die een positief verschil willen maken in onze samenleving klinkt mooi. Dergelijke ideeën zijn toch ook wel lastig: is het de opdracht van de universiteit mee te werken aan de persoonlijke ontwikkeling van studenten? Moet de faculteit zich niet primair richten op vakinhoud en methode en technieken? Welke docenten zijn in staat het meer affectief getinte onderwijs te verzorgen?

Uitstralingseffecten

Het honoursprogramma heeft uitstralingseffecten op het reguliere onderwijs. Er zijn diverse voorbeelden binnen de opleiding. Het honoursonderwijs is deels extra en deels vervangend wat de uitstralingseffecten vergroten kan. Docenten werken zowel in het reguliere als in het honourscurriculum. Studenten volgen voor 150 ECTS regulier onderwijs. Sommige honoursonderdelen zijn toegankelijk voor iedereen. Deze structuur ondersteunt verspreiding van innovaties. Lastiger is het om te meten of de totale kwaliteit van het onderwijs stijgt door het honours. Er is wel een trend om steeds meer aandacht te besteden aan de onderwijskwaliteit, aan het becijferen van het werk, aan rendementen, aan scholing. Het is lastig om aan te tonen wat de rol van het honours daarbij is. Het is mogelijk dat de sfeer onder de studenten anders wordt door het

honours omdat het belangrijker gevonden wordt goed te studeren. Maar er zijn ook andere redenen die dit mede kunnen bewerkstelligen zoals het gemiddelde op de bul vermelden, het bindend studieadvies, minder herkansingen, grotere betrokkenheid van docenten. De bestuurlijke dekking van het honoursprogramma en de bemoeienis van (vice-)decaan en onderwijsdirecteur hebben een positieve invloed en dragen mee aan de cultuuromslag onder docenten en studenten. De instroom van sociale geografie en planologie is rond de 200 studenten en gezien het politieke streven meer jongeren hoger op te leiden kan dit aantal gaan stijgen. Een honoursprogramma is dan een middel om onderwijs op maat te blijven bieden en talent de kans te geven zich te ontplooien. Een goede infrastructuur met aandacht voor talentontwikkeling is nodig. Dit betekent bijvoorbeeld een studieadvies voor uitmuntende en voor slecht presterende studenten, tutoren die bekend zijn met talentontwikkeling, een goede voorlichting, doorbreken van de zesjescultuur, positieve beloning van hoge cijfers, een budgettair en organisatorisch ingebed honoursprogramma, extra begeleidingstijd voor honoursonderdelen, beloning van innovatieve docenten en een vaste honourscoördinator.

4.6 Reflectie: 'Critical match' talenten en motivatie studenten met honoursprogramma

Uit de cases en bovenstaande conclusies wordt eens te meer duidelijk dat ieder honoursprogramma een eigen opzet en benadering heeft bij het optimaal stimuleren van de talenten van studenten die meer kunnen en willen. De cases weerspiegelen ook de verschillende talenten én de verschillende manieren waarop talenten tot bloei kunnen worden gebracht. Het is niet zo dat honoursstudenten een willekeurig programma kan worden aangeboden en dat hun talenten dan 'zomaar' tot bloei komen. In het algemeen is er sprake van studenten die, juist door hun talenten en motivatie, het druk hebben, veel dingen doen en niet gauw aan een extra programma zullen meedoen tenzij het in hun beleving uitdagend is, goed in elkaar zit en perspectief biedt. Het is ook voor de docent een uitdaging om een gemotiveerde groep studenten met bijzondere capaciteiten iets te bieden wat hen tot de toppen van hun kunnen brengt. Juist door een 'critical match' van studenten en honoursactiviteiten kunnen talenten bij studenten opbloeien en wordt ook de docent uitgedaagd.

5. Honoursprogramma's in het HBO

5.1 Inleiding

Het doel van deze inventarisatie van honoursprogramma's in het HBO is om na te gaan welke programma's er in januari 2007 zijn en wat hun voornaamste kenmerken zijn. Om een goed beeld te krijgen van deze programma's worden de overeenkomsten en verschillen beschreven, er is nagegaan in hoeverre de programma's op hogescholen verschillen van die op universiteiten.

In het onderzoek (Groothengel & Van Eijl, 2007), is eerst een inventarisatie via internet en telefoon uitgevoerd om een overzicht van de bestaande programma's en hun belangrijkste kenmerken te verkrijgen. Door middel van de interviews in het tweede deel van dit onderzoek zijn meer ervaringsgegevens verzameld over een drietal honoursprogramma's die in 2006 gestart zijn. Dit deel van het onderzoek is afgesloten in maart 2007. Daarna zijn de verkregen gegevens nader geanalyseerd om de kenmerken van de programma's en hun samenhang met talentontwikkeling te beschrijven. Deze inventarisatie van honoursprogramma's in het HBO sluit aan op die voor universiteiten in 2002 en 2004 (Wolfensberger, Van Eijl, Pilot, 2004; Van Eijl, Wolfensberger, Tilborgh & Pilot, 2005).

5.2 Resultaten van de inventarisatie

In tabel 4 wordt een overzicht gegeven van de objectieve variabelen die beschreven zijn. Achtereenvolgens worden vermeld: de sector waaronder de opleiding valt, in welk studiejaar het honoursprogramma begint, hoe de selectie plaats vindt, hoe lang het programma duurt, of het extra-curriculair is, op welke manier de studenten gehonoreerd worden voor hun deelname en of het programma subsidie van de Commissie Ruim Baan voor Talent heeft aangevraagd en verkregen.

Tabel 4: Overzicht kenmerken honoursprogramma's in het HBO (maart 2007)

	Sector	Start	Selectie	Duur	Extra?	Honorerings	Subsidie?
1. Aviation Management	Economie	Na bachelor	Toelatings-examen	1 jaar	Kopstudie na bachelor	Diploma	Nee
2. Bachelor With Honours Nursing	Gezondheidszorg	Eerste jaar	Cijfers, indien niet toereikend motivatie	4 jaar	Ja, en deels vervroeging reguliere programma	Studiepunten, aantekening diploma	Ja
3. Honoursprogramma "Klassieke werken in de hedendaagse context"	Taal en cultuur	Derde of vierde jaar	Motivatie, studieloopbaan	1 jaar	Ja	16 ECTS, certificaat	Ja
4. Honours Programma (conservatoria)	Taal en cultuur	Masterfase, aantal bachelorstudenten	Preselectie, auditie	1 jaar	Ja	Beurs	Ja
5. Honoursprogramma Strategic Business Management & Marketing	Economie	Vierde jaar	Vooropleiding, CV, cijfers, motivatie en assessment	1 jaar	Nee	60 ECTS, certificaat	Nee
6. Honoursprogramma Vastgoed & Makelaardij	Economie	Tweede jaar	Cijfers, aanbeveling docenten, motivatie	3 jaar	Ja	Studiepunten, bachelor of honours	Ja
7. Honours Programme (PABO)	Onderwijs	Eerste jaar	Assessment	4 jaar	Ja	60 ECTS, bachelor+-niveau	Nee (geen aanvraag)
8. Honours Programme (Saxion)	Divers	Tweede jaar	CV en motivatiebrief, cijfers	3 jaar	Ja	Honoursbul (certificaat bij diploma)	Nee (geen aanvraag)
9. Honours Programme en Studio AMFI	Taal en cultuur	Tweede jaar	Voorgaand werk, motivatie	10 weken	Nee	15 ECTS, certificaat	Nee
10. Kunst, Wetenschap en Praktijk	Taal en cultuur	Tweede jaar	Cijfers, motivatie	1 jaar	Ja	30 ECTS	Ja
11. Masterclass Integrated Product Development	Techniek	Derde jaar	Cijfers, voortgang en motivatie	1,5 jaar	Gedeeltelijk	30 ECTS, speciaal diploma en aanbevelingsbrief	Ja
12. Masterklas (lerarenopleiding)	Onderwijs	Eerste jaar	Middelbare OMO-scholen	4 jaar	Ja	Titel 'Masterklas-afgestudeerde', voorrang bij sollicitaties	Nee (geen aanvraag)
13. SPECO Sportbusiness Centre	Onderwijs	Tweede/derde/vierde jaar	Motivatie, studieresultaten, extracurriculaire activiteiten	1 jaar	Ja	Honours-certificaat	Nee (geen aanvraag)
14. Talentproject: meester-gezel	Divers	Vierde jaar	Motivatie, buitenschoolse initiatieven,	Vijf tot zes maanden	Nee	Certificaat	Nee (geen aanvraag)
15. Topclass Economie en Management	Economie	Tweede jaar	Cijfers, intakegesprek, portfolio	3 jaar	Gedeeltelijk	30-45 ECTS	Ja
16. Windesheim Honours College	Divers	Tweede jaar	Engelse taalvaardigheid, motivatie, cijfers	3 jaar	Nee	Bachelor of Honours	Ja

P.M. de start bij nr. 10 is van derdejaars (2^{de} vakklas) i.p.v. tweedejaars

5.3 Nadere beschouwing

Talentontwikkeling

Zoals al eerder aangegeven is, was het in sommige gevallen moeilijk te bepalen of een programma inderdaad een honoursprogramma is. Er zijn geen eenduidige criteria voor het al dan niet dragen van de titel 'honoursprogramma'. Een algemene definitie is een programma voor studenten die meer kunnen en willen dan het reguliere programma biedt. De middelen de inventarisatie gevonden programma's doen allemaal op een bepaalde manier aan talentontwikkeling. Manieren waarop dit gedaan wordt zijn inhoudelijke verdieping, verbetering van de beroepsvaardigheden of ook meer wetenschappelijke vaardigheden, een verbreding van het vakgebied, aandacht voor leiderschap en management, meer praktijkervaring en het aanhalen van de band met het beroepsveld.

Ook de vorming van een 'professional community' werd enkele keren genoemd. Bij het beoordelen of een programma al dan niet een honoursprogramma is, werd onder andere gelet op de manier van selectie. Bij een programma dat aan bovenstaande definitie voldoet is het waarschijnlijk dat op cijfers en motivatie wordt geselecteerd. Daarnaast werd er ook op gelet in hoeverre een programma extra-curriculair is.

Het is niet mogelijk om aan de hand van de gegevens die gedurende de inventarisatie naar boven kwamen harde uitspraken te doen over de rol van deze programma's op het gebied van talentontwikkeling. In hoeverre de deelnemers aan de programma's het beter doen dan andere HBO-studenten is niet bekend. Hier ontbreken vooralsnog, gezien de recente ontwikkeling, realisatiegegevens. De duur van de programma's is wisselend, wat naar verwachting ook zijn effect zal hebben op de mate van talentontwikkeling bij de betrokken studenten.

Brug naar masteropleiding?

Zoals in de vorige paragraaf al naar voren is gekomen, kunnen honoursprogramma's op HBO-instellingen dienen als brug naar een masteropleiding aan de universiteit. Het deelnemen aan een honoursprogramma geeft een student een extra voorbereiding ten opzichte van andere studenten. In het geval van selectie voor de masteropleiding kan de student hier voordeel mee hebben. Een aantal programma's zijn met name op onderzoek gericht. In reguliere HBO-programma's is hier vaak minder aandacht voor, terwijl bachelorstudenten op universiteiten wel veel leren op dit gebied. Voor de aansluiting op een master kan een dergelijk programma daarom nuttig zijn. Om deel te nemen aan een universitaire master moeten HBO-studenten in veel gevallen eerst een aantal vakken volgen, zoals bijvoorbeeld onderzoeksmethoden of wetenschapsfilosofie. Waarschijnlijk is een honoursprogramma niet voldoende om studenten hiervoor vrij te stellen wanneer ze een universitaire master willen volgen, maar zeker kunnen zij hun voordeel doen met wat ze gedurende het programma geleerd hebben en wellicht voor een deel van het schakelprogramma vrijstelling krijgen. Hiervoor zal de inhoud van de programma's wel duidelijk vast moeten staan.

Verbreding van de beroepsmogelijkheden?

Honoursprogramma's gaan vaak dieper in op onderwerpen als management of bieden studenten de mogelijkheid over de grenzen van hun vakgebied heen te kijken. Het is aannemelijk dat deelnemende studenten vaker in een leidinggevende positie terecht komen dan anderen. Omdat ze dieper ingaan op onderwerpen uit hun vakgebied of juist hun vakgebied verbreden is het ook waarschijnlijk dat ze meer beroepsmogelijkheden hebben. Pabo-studenten bijvoorbeeld die getraind worden in schoolmanagement, hebben waarschijnlijk een grotere kans om in een leidinggevende functie terecht te komen. De vraag is, hoe dat zich in de praktijk zal ontwikkelen.

Honours als proeftuin?

Wellicht worden honoursprogramma's gebruikt als proeftuin voor onderwijsvernieuwing. Een dergelijk programma is namelijk de gelegenheid bij uitstek om nieuwe benaderingen uit te proberen, waarna bepaalde onderdelen geschikt kunnen blijken voor het reguliere programma. Daarnaast ontstaat er een nieuwe opzet zoals het Windesheim Honours College. Aangezien het programma nog niet van start is gegaan moet nog blijken hoe dit vorm krijgt. Als er veel vraag naar is zullen er wellicht meerdere Colleges met een soortgelijke opzet ontstaan, zoals ook binnen het wetenschappelijk onderwijs is gebeurd.

Vergelijking met universitaire honoursprogramma's

Zoals men zou verwachten, zijn de honoursprogramma's op HBO-instellingen over het algemeen meer beroepsgericht dan die op universiteiten. De nadruk ligt veelal op vaardigheden die in het beroepsveld van nut zijn. Ook wordt bij vier van de vijftien programma's expliciet aandacht besteed aan leiderschap en management. Toch zijn er ook een aantal programma's meer wetenschappelijk gericht dan het reguliere programma. De nadruk ligt hierbij vooral op het doen van onderzoek. Bij het honoursprogramma van Saxion wordt aangegeven dat het programma ook nuttig bedoeld is om de overgang naar de universiteit te vergemakkelijken.

Honoursprogramma's op hogescholen kunnen dus ook een functie vervullen bij de voorbereiding op een masteropleiding aan een universiteit.

Net zoals bij de universitaire programma's zijn er op de hogescholen discipline én brede honoursprogramma's. Binnen de meeste programma's wordt dieper ingegaan op de stof die in het reguliere programma behandeld wordt of krijgen de studenten de kans hun vaardigheden binnen het beroepsveld meer in de praktijk te brengen. Vijf programma's zorgen daarentegen juist voor een verbreding naast het reguliere programma. Net als de interdisciplinaire 'Colleges' aan de Universiteit Utrecht en de Universiteit Maastricht is er aan Hogeschool Windesheim een Honours College in ontwikkeling. Deze opleiding is minder gericht op wetenschapsbeoefening dan de universitaire Colleges. Een ander verschil is dat de opleiding pas start in het tweede jaar nadat studenten eerst een propedeuse hebben gehaald bij een andere HBO-opleiding of een VWO-diploma hebben.

Volledigheid van het overzicht

Honoursprogramma's op HBO-instellingen zijn nog sterk in ontwikkeling. Daarom is het goed mogelijk dat er diverse nieuwe initiatieven in de maak zijn die hierdoor nog niet in het overzicht zijn opgenomen. Ook was informatie over de honoursprogramma's soms moeilijk te vinden. Hierbij is ook de naamgeving een probleem. Er zijn programma's die wel honours zijn, maar niet zo genoemd worden. Ondanks het feit dat er op diverse termen gezocht is, is er de kans dat er nog programma's zijn die anders genoemd worden en daarom niet gevonden zijn.

5.4 Een nadere verkenning van drie honoursprogramma's

Om een vollediger beeld van honoursprogramma's in het HBO te krijgen, zijn interviews bij drie onderling sterk verschillende programma's gehouden die in 2006 gestart zijn:

- 'Kunst, wetenschap en praktijk' aan de Gerrit Rietveld Academie
- 'Bachelor with Honours Nursing' aan de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen
- 'Klassieke werken in de hedendaagse context' aan de Christelijke Hogeschool Ede

Het interview is gehouden aan de hand van de vragenlijst. Deze vragenlijst is per interview aangevuld met een aantal vragen over het specifieke programma.

5.4.1 Korte beschrijving van de drie honoursprogramma's

Kunst, wetenschap en praktijk

Het programma 'Kunst, wetenschap en praktijk' is bedoeld voor studenten van de Gerrit Rietveld Academie en voor studenten van de UvA. Door middel van het programma leren de studenten interdisciplinair te denken doordat ze in aanraking komen met studenten uit allerlei verschillende richtingen. Voor de studenten van de Gerrit Rietveld Academie, die in het derde studiejaar zitten (tweede vakklas), is het een mogelijkheid tot het doen van onderzoek en theoretische reflectie op kunst en op het eigen werk. Het programma, bovenop het reguliere, duurt in totaal een jaar en bestaat uit drie delen, waarbij elk deel een eigen mentor heeft. Het eerste deel is vooral een introductie, in het tweede deel werken de studenten aan projecten binnen hun eigen interesses en in het derde deel wordt gezamenlijk een project gedaan en uiteindelijk ook gepresenteerd.

Bachelor with Honours Nursing

Het 'Bachelor with Honours Nursing' programma, dat aan verpleegkundestudenten aan de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen aangeboden wordt, focust op Clinical Leadership. De studenten worden zo opgeleid, dat ze in hun beroep een voorbeeldfunctie voor anderen zullen vervullen. Er wordt aandacht geschonken aan leiderschapscompetenties en ook vindt er een excursie naar het buitenland plaats, om de studenten op een andere manier kennis te laten maken met het beroepsveld. Het programma begint in het eerste jaar, en duurt de gehele bacheloropleiding voort; het is extra, bovenop het reguliere programma. Een aantal onderdelen uit het reguliere programma worden naar voren geschoven, om zo ruimte te creëren voor een aantal extra onderdelen. De honoursstudenten krijgen een extra minor gericht op leiderschap en begeleiding, colleges van verschillende gastdocenten, een internationale activiteit en een uitbreiding van de thesis aangeboden. Daarnaast krijgen de studenten extra modules en coaching.

Klassieke werken in de hedendaagse context

Het honneursprogramma 'Klassieke werken in de hedendaagse context' is een programma voor derde- en vierdejaars studenten journalistiek aan de Christelijke Hogeschool Ede. In dit programma worden klassieke teksten bestudeerd, waarbij een link wordt gelegd met nog steeds relevante begrippen als democratie en tolerantie. Het programma duurt in totaal een jaar, (bovenop het reguliere programma) en bestaat uit vier verschillende blokken. In elk blok wordt een bepaalde periode behandeld, en vinden een aantal bijeenkomsten plaats waarin studenten een presentatie geven en er discussie plaatsvindt. Aan het einde van elk blok schrijven de studenten een essay. De studenten ontwikkelen hierdoor een bredere algemene kennis en verbeteren hun analytische vaardigheden.

5.4.2 Samenvatting interviews in het HBO

Kunst, wetenschap en praktijk

Dit programma biedt de studenten zowel verdieping in hun studie, als een verbreding. In het programma zijn de studenten met kunst bezig, maar daarnaast wordt hen ook de mogelijkheid geboden om onderzoek te doen en kennis te maken met andere vakgebieden. De studenten werken samen met studenten van de UvA, waardoor ze in contact komen met een meer systematische manier van werken en leren samenwerken met studenten van een universiteit. Daarnaast zijn er ook veel contacten buiten de opleiding, waardoor de studenten de kans krijgen om een netwerk op te bouwen. Binnen het programma is een community ontstaan van de deelnemende studenten. De studenten worden hierdoor gestimuleerd, nemen zelf initiatief en het samenwerken wordt hierdoor vergemakkelijkt. Studenten werken in verschillende groepjes, waardoor ze ook verschillende rollen binnen een groep kunnen aannemen. Er is veel persoonlijk contact tussen de docenten en de studenten, de studenten hebben voor elk deel ook een mentor. Voor de studenten van de Gerrit Rietveld Academie is dit echter niet een erg grote verandering, omdat dit binnen de reguliere opleiding ook het geval is. Binnen het programma wordt ook het belang van reflectie en het nagaan van de eigen doelen naar voren gebracht. Er is ruimte voor eigen initiatief vanuit de studenten wat betreft de

keuze van hun projecten en de invulling van het programma. Omdat het programma nog niet zo lang draait, is de opzet nog in ontwikkeling.

Bij de selectie is er vooral gelet op of het programma inhoudelijk past bij de studenten. Voor de studenten van de Gerrit Rietveld Academie was het van belang dat zij enige affiniteit met het doen van onderzoek hebben. Daarnaast is gelet op de motivatie, de studievoortgang en in hoeverre studenten bij de groep zouden passen. Op basis van een motivatiebrief is een eerste groep geselecteerd, waarna aan de hand van individuele gesprekken de uiteindelijke groep van zestien studenten (waarvan acht van de Gerrit Rietveld Academie) is samengesteld. Opvallend is dat er vier tot vijf maal meer gegadigden dan plaatsen binnen het programma zijn. Het niveau van het werk van honoursstudenten ligt hoger dan dat van de gemiddelde student. Daarnaast zijn deze studenten meer theoretisch geïnteresseerd en zijn ze ook meer gemotiveerd om iets nieuws te proberen. Ze zijn ambitieuzer en vooral ook avontuurlijker, en kunnen beter zelfstandig een project vormgeven.

Docenten binnen het honoursprogramma kunnen goed met een multidisciplinaire groep studenten omgaan. Het zijn excellente docenten die didactisch erg goed zijn maar daarnaast ook goed met een honoursgroep kunnen omgaan, die toch een andere manier van werken vergt. De docenten binnen het programma zijn geïnteresseerd in kunst en in het doen van onderzoek.

Omdat het programma recentelijk gestart is, is het moeilijk om conclusies te trekken over de uiteindelijke resultaten voor de studenten. Wel is duidelijk dat de studenten erg enthousiast zijn en veel inzet tonen. De docenten en mensen uit het beroepsveld zijn daarnaast ook enthousiast over het programma.

De relatie tussen het honoursprogramma en het reguliere programma is nog onduidelijk, en omdat het voor de studenten van de Gerrit Rietveld Academie te weinig aansluiting heeft, zal op dit punt nog verandering moeten plaats vinden. De werkdruk voor de honoursstudenten ligt hoog, en in sommige gevallen lijdt het reguliere werk hieronder. De Gerrit Rietveld Academie wil binnen het honoursprogramma projecten gaan aanbieden waar de studenten in het reguliere programma ook baat bij hebben.

Een probleem bij de voortzetting is het aflopen van de financiering. Hier dient nog een oplossing voor gevonden te worden.

Bachelor with Honours Nursing

Het programma gaat in op datgene waarnaar binnen het afnemend veld vraag naar is: mensen die in hun vakgebied een voorbeeldfunctie voor anderen vervullen. Binnen het programma is dan ook veel aandacht voor leiderschap. Daarnaast vindt ook veel verdieping in het beroepsveld plaats, studenten moeten de actualiteiten bijhouden en er worden lezingen georganiseerd. Ook vindt er een buitenlandse excursie plaats. Het afstudeerproject eindigt met de daadwerkelijke implementatie van de gevonden resultaten, iets dat in het reguliere programma achterwege blijft.

Het programma is extra naast het reguliere programma, en bepaalde onderdelen binnen het reguliere programma worden naar voren geschoven. Voor de studenten is de combinatie met het reguliere programma zwaar, maar tot nu toe levert dit geen problemen op. De studenten zijn enthousiast en nemen zelf initiatief. De groepsgrootte is kleiner dan in het reguliere programma, en doordat ze een ander traject volgen zitten ze vaak in dezelfde collegegroepen. Dit alles heeft een goede uitwerking op de communityvorming.

Er wordt van de studenten verwacht dat ze veel initiatief tonen; ze nodigen zelf gastsprekers uit, organiseren discussies en houden de actualiteiten in hun vakgebied bij. De studenten hebben meer contact met docenten en gastsprekers. Ook hebben een coach die hen begeleidt, waardoor er meer ruimte is voor studieloopbaanbegeleiding. Bij de selectie voor het programma is vooral de motivatie van belang. In eerste instantie werd vooral gekeken of studenten een vwo-diploma hadden of de havo met een gemiddelde hoger dan een 7 hadden afgesloten. Veel studenten voelden zich hierdoor voorbaat uitgesloten en daarom is besloten de selectiecriteria te versoepelen en door middel van individuele gesprekken te selecteren. Omdat de mogelijkheid om je te onderscheiden nieuw is, is er voor veel studenten nog een drempel om zich aan te

melden. Daarom zal het komende jaar actiever naar nieuwe deelnemers geworven worden. Hierbij zullen ook de huidige deelnemers een rol spelen. Het moment van werving en selectie is nog een punt van discussie; omdat dit aan het begin van het eerste jaar plaats vindt hebben studenten weinig tijd om er over na te denken.

De meeste deelnemers zijn daadwerkelijk gemotiveerd en initiatiefrijk. Aan het einde van het jaar zijn voortgangsgesprekken gepland om te kijken naar voortgang en motivatie. Indien dit het geval is, kunnen studenten doorstromen naar de hoofdfase van het programma. Honoursstudenten zijn over het algemeen sneller van begrip, maar hebben ook de neiging om opdrachten te onderschatten. Ze moeten uitgedaagd worden om iets te organiseren, en willen graag meer over de context van een opdracht weten. Docenten moeten hiermee rekening houden in hun colleges.

In de verpleging is het belangrijk dat men snel doorgroeit. Hopelijk worden honoursstudenten gewaardeerd op de arbeidsmarkt en zullen zij snel de beoogde posities bereiken. Omdat het programma nog nieuw is, zijn er nog geen daadwerkelijke resultaten wat dit betreft. Wel is het afnemend veld enthousiast en wil men deze studenten graag rekruteren.

Klassieke werken in de hedendaagse context

Het honoursprogramma van de opleiding journalistiek aan de Christelijke Hogeschool Ede richt zich speciaal op klassieke teksten. Oude denkers worden bestudeerd, waarna een relatie wordt gelegd met moderne begrippen, die ook binnen de journalistiek van belang zijn. Het programma is verbredend, maar aan de andere kant ook verdiepend voor de journalistiek. Er komen thema's aan bod die juist voor deze opleiding relevant zijn, hoewel het gedachtegoed van de denkers verder reikt. De studenten verbreden door dit programma hun algemene kennis en overstijgen daarnaast de feitelijkheid, die vooral in het reguliere programma aan bod komt. Hierdoor ontwikkelen de honoursstudenten belangrijke analytische vaardigheden.

Opvallend is dat, voordat het programma van start is gegaan, er allereerst een uitgebreid onderzoek onder alumni en het afnemend veld heeft plaatsgevonden. Hoofdredacteuren gaven aan dat zij graag een bredere algemene kennis onder afgestudeerden zouden zien, maar vonden de opzet van het programma enigszins hoog gegrepen en gaven aan dat het wellicht niet helemaal de goede aanpak was voor algemene kennis. Ook gaven ze aan dat wellicht beter vanuit thema's in plaats van vanuit bepaalde denkers gewerkt zou kunnen worden, omdat dit een betere houvast voor studenten zal bieden. Deze opzet zal het volgend jaar ook toegepast worden. De alumni die ondervraagd zijn, waren overigens erg enthousiast over de opzet van het programma.

Om tot het programma toegelaten te worden, dienden studenten middels een motivatiebrief aan te tonen dat de aanpak bij hen paste. Daarnaast was de voortgang binnen de studie van belang en moesten de studenten een positief advies krijgen van een docent die hen goed kent. Het programma is extra naast het reguliere programma, en omdat het om lastige teksten gaat, kost het relatief veel tijd. De bijeenkomsten stimuleren de studenten echter om er hard aan te werken. Wel blijven sommigen achter met het schrijven van essays. Voor drie studenten die zich aan hadden gemeld voor het programma, maar niet enthousiast meer waren over het reguliere programma, heeft de deelname goed uitpakkt. Op deze manier hebben zij meer uitdaging in hun studie gevonden.

De sfeer binnen de groep is goed; de studenten zijn gemotiveerd voor de bijeenkomsten en tonen initiatief. Omdat de opzet van de reguliere opleiding aan de Christelijke Hogeschool Ede al relatief kleinschalig is, is het community-idee sowieso al aanwezig en dus niet specifiek voor de honoursgroep. Het programma wordt vooral gevolgd door studenten die het reguliere programma te licht vinden. Deze groep denkt meer dan gemiddeld analytisch en is in staat om de feitelijkheid te ontstijgen en meer diepgang te bereiken.

De docenten die meewerken aan het programma zijn op alfaterrein gepromoveerd en zijn ook zelf enthousiast over de onderwerpen en de bijbehorende aanpak. Er is onder andere college gegeven door een filosoof, een docent Engelse literatuur en een historicus.

De verwachting is dat het programma wel invloed zal hebben op de toekomst van de studenten, maar de vraag is nog hoe. In ieder geval is de belangstelling van de studenten gewekt. Door middel van het programma kunnen studenten concurreren met journalisten die een academische achtergrond hebben en wordt ook de overstap naar de universiteit vergemakkelijkt.

In de toekomst zal vanuit het programma een minor worden gevormd voor andere studenten. Ook wordt het programma opgenomen in het onderzoeksprogramma van de faculteit. Omdat de studenten binnen het programma leren een diepgaand te schrijven, kan het een schakel vormen voor een overgang naar de universiteit. De opzet van het programma is op dit moment nog flexibel, en voor het volgend jaar zullen een aantal aanpassingen gedaan worden. Er zal een inleidend boek in de filosofie aangeboden worden aan de studenten en daarnaast zal meer vanuit thema's gewerkt worden. Ook bij dit programma is de toekomstige financiering nog een probleem.

5.4.3 Conclusies uit de drie programma's

De drie programma's behoren tot verschillende sectoren en hebben een uiteenlopende opzet. Er is een grote gevarieerdheid in de opzetten, die hoogstwaarschijnlijk ook bij andere programma's terug te vinden is. Maar er zijn ook overeenkomsten.

Recent gestart

De drie programma's zijn pas het studiejaar 2006/2007 van start gegaan. Daarom is er nog weinig te zeggen over de resultaten van het volgen van zo'n programma. Maar men verwacht dat de studenten er veel voordeel van zullen hebben. Over het algemeen is het afnemend veld enthousiast over de programma's. Voor het programma 'Bachelor with Honours Nursing' zal het programma naar verwachting vooral studenten opleiden tot de meer leidinggevende functies, terwijl voor studenten in het programma 'Klassieke werken in de hedendaagse context' geldt dat zij meer verdieping krijgen en meer analytisch leren denken wat ook van nut kan zijn bij doorstroming naar het wetenschappelijk onderwijs.

Flexibiliteit in programma's

Binnen alle drie de programma's is een relatief grote flexibiliteit te vinden. Dit heeft ook te maken met het feit dat de programma's relatief nieuw zijn. Het is nog niet precies duidelijk wat het beste past bij de studenten, en daarom wordt het programma extra flexibel gehouden. Studenten hebben een belangrijke inbreng. Ook is er veel ruimte voor het eigen initiatief. Deelnemende studenten kunnen vaak een eigen onderwerp kiezen, zelf activiteiten organiseren of een gastspreker uitnodigen.

Communityvorming van groot belang

Het vormen van een community is binnen de programma's van groot belang. Door het intensieve contact met studenten en docenten worden deelnemers gestimuleerd om hun steentje bij te dragen en om zelf initiatief te nemen. Op deze manier kunnen zij zelf optimaal richting geven aan hun ontwikkeling. Het contact met docenten is intensiever dan in het reguliere onderwijs het geval is, ook hebben docenten meer een sturende rol dan een instructieve.

Honoursstudenten zijn meer analytisch en gemotiveerder

Bij de selectie zijn belangrijke verschillen tussen honoursstudenten en reguliere studenten dat honoursstudenten over het algemeen beter analytisch kunnen denken en gemotiveerder zijn. In veel gevallen is het reguliere programma te licht voor de studenten, waardoor ze in het honoursprogramma meer uitdaging zoeken en er ook ruimte ontstaat voor extra activiteiten. Voor de docenten die meewerken aan de honoursprogramma's is het vooral van belang dat zij aansluiten bij de aanpak en het type student.

Mate van extra's varieert

De mate waarin extra activiteiten georganiseerd worden, verschilt. Ten eerst heeft dit te maken met de duur van het programma. Zo duurt het programma 'Klassieke werken in de hedendaagse context' in totaal één jaar, en is het aantal activiteiten beperkt. Daarnaast heeft het ook te maken met de opzet van het programma. Zo staat het programma van 'Kunst, wetenschap en praktijk' minder vast, en zijn studenten met meer verschillende opdrachten bezig gedurende één jaar.

Toekomstige financiering onzeker

In de toekomst kan financiering van de programma's een probleem worden voor de voortzetting. De financiering vanuit 'Ruim Baan voor Talent' loopt ten einde en een oplossing voor de komende periode moet nog gevonden worden. Zeker is dat men de programma's graag wil voortzetten, omdat de ervaringen positief zijn.

5.5 Conclusies uit de inventarisatie van honoursprogramma's in het HBO

In vergelijking met universitaire programma's, zijn honoursprogramma's op het HBO nog relatief nieuw. Veel programma's zijn in 2006-2007 van start gegaan, en een aantal zit nog in de pilotfase. De zestien programma's die bij de inventarisatie gevonden zijn, geven een gevarieerd beeld en zijn in verschillende sectoren te vinden. De didactische opzet van de programma's is zeer divers (de duur van de programma's varieert van 10 weken tot 4 jaar). Dat blijkt ook uit de richting die aan de programma's gegeven is. Sommige programma's zijn vooral verdiepend binnen het vakgebied, anderen zijn vooral verbredend. Daarnaast is er ook in een aantal programma's extra aandacht voor leiderschap. Er zijn ook veel combinaties van deze verschillende typen te vinden. De inventarisatie is waarschijnlijk redelijk volledig. In sommige gevallen was het echter moeilijk om nadere informatie te vinden, met name omdat er geen informatie op internet te vinden was of omdat de naam afwijkend is en daarom niet via de gebruikelijke zoekmachines te vinden is. Daarom is het mogelijk dat er enkele programma's niet zijn opgenomen. Mede dankzij gegevens vanuit het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap is veel informatie gevonden. Een aantal instellingen gaf echter, ook na meerdere malen benaderen, geen reactie. Het is daarom niet bekend of bij deze instellingen/opleidingen een honoursprogramma wordt aangeboden.

Het concept lijkt aan populariteit te winnen, en aangezien de programma's pas recentelijk opgestart zijn, is de verwachting dat meer hogescholen en opleidingen zullen volgen. Mogelijk zijn al weer nieuwe honoursprogramma's bij hogescholen in ontwikkeling om de komende tijd te starten.

Wanneer de gevonden programma's vergeleken worden met die in het wetenschappelijk onderwijs, blijkt dat de programma's in het hoger beroepsonderwijs meer praktijkgericht zijn. Toch is er ook beweging naar wetenschapsbeoefening te bemerken, waarbij honoursstudenten analytischer leren denken. De verwachting is dat dit de eventuele overgang naar een universitaire studie kan vergemakkelijken. In enkele gevallen werd echter ook aangegeven dat men er bewust heeft gekozen zich niet te richten op de overgang naar de universiteit, omdat men de unieke kwaliteiten van het HBO-beroepsprofiel wilde benadrukken en aangaf dat er andere mogelijkheden zijn om door te stromen naar het WO.

Motivatie is van groot belang om deel te nemen aan een honoursprogramma. Het programma is vaak zwaar, omdat het bovenop het reguliere programma komt, en vergt een grote inzet. Van de studenten wordt over het algemeen verwacht dat ze zelf initiatief nemen. Ook is de selectie veelal gericht op de motivatie. Het wordt ook belangrijk gevonden dat de manier van werken van studenten aansluit bij de inhoud en opzet van het programma.

Het relatief intensieve contact met studenten en docenten leidt tot het vormen van een community. De community kan een beperkt karakter hebben en gebonden zijn aan de onderwijsgroep waarin de studenten gedurende een kortere of langere tijd zitten. Meestal heeft ze betrekking op de activiteiten van studenten in het honoursprogramma en op extra-curriculaire activiteiten van deze studenten daarbuiten. Studenten worden hierdoor gestimuleerd om hard te werken en zijn ook enthousiast. Het contact met docenten en het afnemend veld is intensiever dan in het reguliere programma en docenten hebben in meerdere mate een stimulerende rol. De programma's zijn flexibel van opzet; de opzet ligt nog niet vast en de studenten hebben een belangrijke inbreng. De evaluatie van studenten, aan het einde van het jaar of tussendoor, wordt van belang geacht.

De indruk is dat extra financiering, al dan niet door de Commissie Ruim Baan voor Talent, belangrijk is voor het opstarten van een honoursprogramma. Daarom is het wellicht noodzakelijk te inventariseren in hoeverre de kosten van de programma's van invloed zijn op beslissingen over continuering van programma's.

Op het moment dat dit onderzoek verricht is, waren honoursprogramma's in het HBO nog een nieuw fenomeen. Om meer inzicht te krijgen in de werking van deze programma's is het aan te raden de komende jaren vervolgonderzoek te doen. Ook zullen er hoogstwaarschijnlijk nog diverse andere honoursprogramma's ontstaan en is daarom binnen niet al te lange tijd een nieuwe inventarisatie gewenst. Op dit moment ligt hier een inventarisatie van de inhoud van de huidige honoursprogramma's, hun kenmerken en een eerste indicatie van de effecten.

6. De relatie tussen honoursonderwijs en het werkveld

6.1 Uitgangsvraag

Deze studie naar de relatie tussen honours-onderwijs, talent en het veld met potentiële afnemers neemt een speciale plaats in binnen dit onderzoek. In dit deelonderzoek staat de vraag centraal wat honoursonderwijs kan leren van ideeën en nieuwe ontwikkelingen in het werkveld in meest brede zin. Ieder niveau in de samenleving heeft zijn eigen talenten nodig. De doelgroep van deze studie is het intellectuele topsegment van het fenomeen talent. Daartoe zijn interviews in het 'veld' gehouden met potentiële afnemers en opleiders van afgestudeerde honoursstudenten. Voor een volledig overzicht wordt verwezen naar het rapport van dit deelonderzoek (Schreve-Brinkman, 2007). Daarnaast is informatie gebruikt uit geschreven media, adviesrapporten en OC&W berichten. De geïnterviewden zijn 'sleutelfiguren' die komen uit de volgende sectoren van de samenleving: advies en rekrutering (HR) wereldwijd, werkgeversorganisatie, transport, ICT, communicatie en media, pensioenverzekeraar, rijksoverheid, wetenschap, onderzoek en HBO. Daarnaast is gebruik gemaakt van overeenkomstige informatie uit interviews in de geschreven media en uitgebrachte rapporten onder meer van AWT (Adviesraad voor Wetenschaps- en Technologiebeleid). Dit deelonderzoek heeft niet de pretentie om een representatief beeld te schetsen maar wel om belangrijke tendensen en ideeën met betrekking tot talentontwikkeling uit het maatschappelijk veld naar voren te halen.

6.2 Hoofdpunten uit de interviews

Talent(ontwikkeling) blijkt bij de geïnterviewden een belangrijk gegeven te zijn, zowel in het bedrijfsleven als het hoger onderwijs. Hieronder volgen hoofdpunten uit de interviews waarbij eerste ingegaan wordt op wat als belangrijk wordt gesignaleerd t.a.v. talentontwikkeling en waarna ideeën volgen van de geïnterviewden over talentontwikkeling in het hoger onderwijs.

6.2.1 Talent wordt niet alleen bepaald door IQ maar ook door EQ

In het bedrijfsleven wordt de nadruk gelegd op initiatiefkracht (pro-actief), sociale vaardigheden, groeipotentieel/verandercapaciteit, ambitie, doorzettingsvermogen en emotioneel quotiënt (EQ). Ook diversiteit met inbegrip van interculturaliteit kan een belangrijke bijdrage leveren aan de creativiteit van een groep mensen.

De emotionele kanten van talent (EQ), die belangrijk zijn om goed te kunnen samenwerken, moeten volgens sommige geïnterviewden ook aandacht krijgen in een universitaire studie. Deze kant van talent (EQ) is in het bijzonder belangrijk bij het ontwikkelen van leiderschapskwaliteiten. Ontwikkeling hiervan moet niet alleen binnen verenigingsactiviteiten spelenderwijs gebeuren, maar meer structureel een plaats krijgen in het onderwijs, vindt Noordzy. Hij pleit er dan ook voor om training in communicatie, onderhandelen, vermogen om samen te vatten, initiatiefkracht en reflectie op te nemen in het curriculum en wel voor iedereen. Daarnaast stelt Van Oostrom dat voor het winnen van de Spinozaprijs zgn. ondernemertalenten niet altijd nodig zijn, soms gaat het vooral om uitgesproken slimheid in het eigen vakgebied.

Hoe er met talent wordt omgegaan en wat er van talent gevraagd wordt, hangt kennelijk sterk af van de vraag waar talent voor wordt ingezet.

6.2.2 Interdisciplinariteit van belang in het werkveld

Ook het belang van alfa- en gammawetenschappen naast de bètawetenschappen wordt benadrukt:

In de woorden van Siermans, de voorzitter van het AWT: "De alfa- en gammawetenschappen helpen ons te functioneren in de kennissamenleving. In de mondiale diensteneconomie worden talenkennis of juridische, sociale en culturele vaardigheden steeds belangrijker."

Maar ook de overheid kan het behandelen van vraagstukken van klimaatsverandering, mobiliteit, integratie, veiligheid, marktwerking en globalisering niet aan zonder de context van mens en cultuurwetenschappen daarin te betrekken. Het gaat daarbij immers om het gedrag en de denkbeelden van burgers in het licht van het heden en de achterliggende geschiedenis. Vraagstukken houden zich bovendien niet aan disciplinaire grenzen, met andere woorden alfa's en gamma's zouden vaker multidisciplinair moeten werken aan actuele vraagstukken waarbij de bèta's natuurlijk niet vergeten mogen worden. Het AWT vindt dat valorisatie van alfa en gamma onderzoek beter zichtbaar en hoger gewaardeerd moet worden en sterker in de beoordeling van onderzoek moet worden meegenomen.

6.2.3 Trajecten voor talentontwikkeling in het maatschappelijk veld

In het bedrijfsleven zijn er soms aparte opleidingstrajecten voor talentvolle medewerkers, zoals onderstaand voorbeeld van een 'talent development' programma.

Smits vertelt hoe in zijn bedrijf, Tele2-Versatel, dat opereert in de wereld van de nieuwe media, een talent development programma is ontworpen om eigen talent te selecteren en te ontwikkelen. Binnen de groep medewerkers wordt 2% geselecteerd voor het talent development programma. De lijnmanagers selecteren binnen hun teamleden en kijken daarbij naar de persoonlijke verandercapaciteit. Selectie voor het programma gebeurt op opleiding (kennis) en eigenschappen als daadkracht, assertiviteit, initiatiefkracht (will and skills) en het meedenken met klanten.

De uitvoering van het programma wordt uitbesteed, inhoud en kennis komen uit het bedrijf.

Persoonlijke coaching zorgt voor inspiratie en betrokkenheid en fungeert ook als kruisbestuiving binnen het bedrijf. Het programma bestaat uit twee onderdelen:

- (1) Stage-opdrachten voor bestaande problemen in een interdisciplinair team. Leerdoel is overzicht krijgen over het totale proces van vraaggestuurde dienstverlening.*
- (2) Business case voor een nieuwe dienst. Leerdoelen zijn: ontdekken van eigen talenten.*

Resultaten van het programma: (1) de deelnemers beschouwen het als een aanzienlijke toevoeging, (2) het geeft een extra energiestroom door alle lijnen in het bedrijf, (3) het werkt voor de cursisten als een initiatieproces door het delen in de visie op de ontwikkeling en de onderbouwing ervan binnen het bedrijf, (4) kennisproces en visie ontwikkeling geeft 'drive' in de organisatie. Smits verwoordt het als volgt: " Het zijn warme steentjes die je in je organisatie plaatst."

6.2.4 Matchen van talent en functies

Een belangrijke vraag volgens Versteeg betreft het krijgen van het juiste talent op de juiste plaats. Over het algemeen worden mensen voor functies gezocht, net als in het onderwijs dat sterk aanbod gestuurd is. Beter zou het zijn om functies bij mensen te zoeken. Dit betekent matchen op talent.

Er zal zo minder talent onopgemerkt blijven en daardoor verloren gaan. Versteeg is daarom voorstander van het ontwikkelen van een talentscan in het onderwijs

om te kunnen matchen op talent. Zo wordt selectie in onderwijs een kwaliteitsmaatregel in plaats van een efficiëntiemaatregel. Universiteiten zijn te instrumenteel, studenten moeten passen in opleidingen en dat is misschien wel efficiënt, maar niet effectief. Als je talent niet toestaat zich te tonen vind je het niet. Er moet dus ruimte zijn voor talent om zijn kwaliteiten zichtbaar te laten worden en te ontwikkelen. Dat is effectief.

6.2.5 Toenemende individualisering en economisering

Binnen de samenleving is sprake van toenemende individualisering en economisering, een trend die duidelijk zichtbaar is in het bedrijfsleven en waar talenten op kunnen inspelen.

Individualisering brengt nieuwe vormen van samenwerking teweeg. Piramidale hiërarchieën binnen organisaties veranderen in platte netwerken. Samenwerking transformeert hierdoor van verticale naar horizontale verbanden. Het traditionele leiderschap uitgeoefend vanuit de top van de piramide metamorfoseert in dienend leiderschap dat staat tussen de mensen en midden in de organisatie. Open netwerken en allianties tussen partners zijn sleutelwoorden. Individualisering richt zich op de kwaliteit van de verbinding tussen mensen, hun ideeën én de resultaten daarvan. Kwaliteit is moeilijk te meten. Resultaten en vervolgens de effectiviteit van kwaliteitsmaatregelen zijn alleen op langere termijn meetbaar. Economisering richt zich meer op de meetbare kwantitatieve aspecten. De resultaten hiervan zijn snel zichtbaar. Helaas wordt de effectiviteit, die niet direct zichtbaar en meetbaar is, vaak uit het oog verloren. Sturen op kwaliteit, resultaat en effectiviteit staan haaks op kwantiteit en efficiëntie.

De tendens tot individualisering leidt tot een toenemende aandacht voor de individuele mens en zijn individuele kwaliteiten. Ook individuele processen worden op hun kwaliteit bekeken. In het bedrijfsleven levert kwaliteit over het algemeen op de middellange termijn financieel resultaat op, kwantitatieve maatregelen op korte termijn.

Ook in het onderwijs zien we een toenemende focus op kwaliteit en daarmee samenhangend differentiatie in niveau. Honoursonderwijs is daarvan een goed voorbeeld. Daartegenover staat dat de financiering juist op kwantiteit – aantallen studenten – is gebaseerd. Nieuwe ontwikkelingen gericht op kwaliteit kosten veel tijd voor men kan oogsten. Dit levert een bedenkelijke spagaat op. Een pure bedrijfsmatige benadering van onderwijs draagt dit conflict in zich en kan daarom contraproductief zijn.

Binnen universitaire opleidingen wordt volgens de geïnterviewden vooral de nadruk gelegd op intellectuele kwaliteiten (IQ) en in cijfers uitgedrukte prestaties. De geïnterviewden benadrukken het belang van interdisciplinariteit of, ruimer, het vermogen tot integratie van theorie en praktijk, van vakgebieden en van onderzoeksgebieden. Bij universiteiten staat het 'idee-denken' centraal, bij hogescholen het 'product-denken'.

6.2.6 Hoger onderwijs: goed in de breedte maar meer topkwaliteit nodig

Het Nederlands hoger onderwijsstelsel is laagdrempelig, d.w.z. er wordt gestreefd naar een brede toegankelijkheid, en het is van een gemiddeld goed niveau en kent daardoor een brede middengroep met gemiddeld een hoog soortelijk gewicht. Daar is Nederland dus goed in, aldus *Van Oostrom*. Hij doelt hiermee op de brede toegankelijkheid – onderwijs is niet alleen bedoeld voor de elite maar voor iedereen – én tegelijkertijd op de gemiddeld goede kwaliteit van het Nederlandse onderwijs.

Van Oostrom gaat nog een stapje verder:

"Maar er zijn ook bepaalde zwaktes waarvan de effecten tot diep in de universiteiten en daarna uitzaaien en dat heeft alles te maken met het onderscheid tussen scholing en vorming: in scholing zijn de universiteiten redelijk goed, slim, soms zelfs superslim - maar op het stuk van vorming geven wij op

pijnlijke wijze niet thuis. Door de bank genomen leidt de Nederlandse universiteit heel acceptabele dokters, juristen, psychologen en historici op, die alleszins behoorlijk zijn toegerust op hun werk als vakprofessional. Dat is voorzeker een groot goed. Maar moet dit nu echt betekenen dat ze door dezelfde universiteit zo helemaal NIET worden voorbereid (tenzij ze er eigener beweging aan hebben gewerkt) op hun toekomstige rol als academicus in bredere zin, als intellectueel, als burger, en op hoe ze als hoogopgeleide in de wereld en het leven staan? Het gaat dan om het vermogen ook buiten je eigen superspecialisme te kijken, iets te weten van die andere werelden, daarover te hebben nagedacht, ermee een zinrijke dialoog kunnen aangaan en er de waarde van te zien, en daarmee tevens de betrekkelijkheid van de eigen blik. En dan betreft het uiteraard niet kennis van direct aanpalende disciplines, maar van andere faculteiten.”

In en ander interview sluit Van der Zwaan hierbij aan: er moet niet alleen een goed gemiddelde zijn, maar de kijk- en reikwijdte van de 'ware' intellectueel moet ook breedte en diepte hebben. Zeker als het gaat om het oplossen van multidisciplinaire vraagstukken.

Sommige geïnterviewden zien het Nederlands hoger onderwijs als sterk in de breedte: gemiddeld goed, maar te weinig onderscheidend naar topkwaliteit. Topkwaliteit is nu precies waarmee honoursonderwijs zich duidelijk moet onderscheiden (Van der Schoot).

6.2.7 Ideeën over selecteren op talent: brede set van criteria nodig

Om talent te kunnen laten excelleren met het doel innovatiekracht te kunnen ontketenen, is volgens sommige geïnterviewden in het begin van de opleiding zorgvuldige talentgerichte selectie nodig. Selectiecriteria moeten daarom niet alleen gebaseerd zijn op efficiëntie, maar vooral ook op effectiviteit en er dus op gericht zijn om de talenten met ruime kwaliteiten en ontwikkelpotentie te vinden.

Versteeg pleit daarom voor een de talentscan op analytisch vermogen, sociale vaardigheid en interpersoonlijke vaardigheden. Dit brengt, aldus Versteeg, met zich mee dat talent gevolgd moet worden door middel van tutorgesprekken, die meer talentgericht moeten zijn dan resultaatgericht. Noordzy voegt daar verder aan toe: vaardigheden op het gebied van communicatie (mondeling én schriftelijk), reflectie en initiatiefkracht. Schnabel en ook Noordzy vertrouwen op het oordeelvermogen van de docent, maar dat moet dan wel een goede docent zijn: "Je ziet gewoon in de loop van het eerste /begin tweede jaar of iemand boven de massa uitsteekt aan bv. een interessante scriptie. Ingewikkelde tests zijn daarvoor niet nodig.”

Voor Smits is de doorslaggevende factor bij het herkennen van talent binnen een onderneming de initiatiefkracht: doorzetten ondanks barrières en tegenslagen. Binnen VWS, vertelt Van Uum, wordt over de hele linie verticaal naar talent gezocht. Aanvankelijk werd voornamelijk op competenties geselecteerd. Dat bleek niet te voldoen. Betrokkenheid bij het betreffende thema waarvoor geselecteerd werd bv. 'zorg' werd als selectie criterium toegevoegd. Affiniteit met het onderwerp blijkt belangrijk te zijn als succesfactor in het trainingstraject. Versteeg stelt dat er in het onderwijs een koppeling moet plaats vinden tussen de gehanteerde selectievorm en een passende leervorm. "Zoek je een mens bij de leervorm, of zoek je een leervorm bij de mens?" is daarbij een fundamentele vraag.

In het onderwijs hangt excelleren nauw samen met selecteren op IQ. Moeten we daar meer EQ aan toevoegen?

6.2.8 Ideeën over voorwaarden voor talentontwikkeling in honoursprogramma's: kleinschaligheid, ruimte om te excelleren en interdisciplinaire netwerken

Kleinschaligheid

Eén van de belangrijkste voorwaarden om aandacht te kunnen schenken aan studenten zijn kleinschalige onderwijsvormen. Kleinschaligheid betekent niet

hetzelfde als een individueel traject. Ook de interactie tussen de deelnemers speelt een belangrijke rol, de bouwsteen voor het opbouwen van samenwerkingsnetwerken. Het sluiten van allianties wordt juist geleerd in het werken met velen. Nieuwe ideeën hebben veel ontmoetingskansen nodig om te ontstaan. Deze kleinschaligheid heeft financiële consequenties. Verschillende geïnterviewden gaven daar verschillende geldbronnen in verschillende combinaties voor aan: overheid, bedrijfsleven, onderwijsinstelling, particuliere bron (alumni) en de studenten zelf.

Ruimte voor excelleren

Kleinschaligheid maakt het mogelijk om studenten bijeen te brengen, die meer willen en meer kunnen. In een dergelijk situatie is het niet bedreigend om je kop boven het maaiveld uit te steken. En het is fijn om daarvoor beloond te worden. Zo kan een groep gelijkgestemden grote hoogten bereiken in het denken.

Interdisciplinaire netwerken

Als bovendien de grenzen van het eigen vak worden overschreden, geeft dat in de breedte een enorm gevoel van vrijheid. Grensvlakken tussen verschillende disciplines vormen geen barrières, maar bruggenhoofden, zij vormen niet meer het smeermiddel voor onwetendheid, maar zijn een uitdaging.

6.2.9 Ideeën over de inhoudelijke aspecten van honoursonderwijs

Verbinding tussen concept-denken en product-denken

Om vooruit te komen is het essentieel om ideeën uit te laten kristalliseren in handelingen en/of producten. Alleen dan krijgen ideeën een betekenis voor wetenschap en/of maatschappij gedefinieerd als valorisatie (in overheidstermen). Om de ontwikkeling van idee tot product te bevorderen zijn interdisciplinaire onderwijsvormen nodig die niet alleen discipline-overstijgend zijn binnen het domein van de wetenschap, maar ook over het domein van de wetenschap heen reiken in samenwerkingsverbanden, die concept-denken en product-denken samenbrengen: domeindoorbrekende samenwerkings-netwerken. Vogel van TNO stelt dat op de breuklijn tussen de wereld van het WO en HBO – fundamenteel onderzoek (idee-gericht denken, nieuwsgierigheid gedreven) en het ontwikkelen van de toepassing (proces-, dienst- en productgericht denken) – de potentie ligt tot innoveren. Maar alleen als deze breuk wordt overbrugd.

Systeem-denken én proces-denken

Het gaat hierbij om integratie van denken op onderwerp (systeemdenken) en denken in processen. De verticale systemen van gescheiden en geïsoleerde kennisdomeinen moeten doorbroken worden door het denken in processen. Dit vraagt een beweging van uitzondering (het geïsoleerde domein) naar inclusie (door geïntegreerd proces-denken). Dit is een dynamisch ontwikkelingsproces in de tijd, terwijl systeemdenken een statisch karakter heeft. Integratie vraagt een inhoudelijke verankering in een of meer kennisdomeinen, waarbij de kwantitatieve gegevens ondersteunend zijn aan de kwaliteit van het proces en geen doel op zich. Het doel is immers het oplossen van complexe vraagstukken, waarin diverse kennisdomeinen een rol spelen.

Domeindoorbrekend denken en metadisciplinaire netwerken

Om domeindoorbrekend denken te stimuleren zijn onderwijsvormen nodig, die verschillende disciplines én domeinen bij elkaar brengen. Hierin spelen samenwerkingsverbanden tussen diverse opleidingen en faculteiten een rol maar ook tussen verschillende instellingen uit WO en HBO en het publieke en private domein. Een geschikte onderwijsvorm kan probleemgericht onderwijs zijn, waarin studenten uit diverse disciplines leren samenwerken. Overigens geeft de huidige

opzet van major en minor onderdelen binnen een bacheloropleiding studenten al de kans hun horizon te verbreden.

Parallele onderzoekslijnen i.p.v. sequentiële onderzoekslijnen

Traditioneel wordt onderzoek in opeenvolgende stappen gedaan. In complexe vraagstukken kan dit een langdurig traject vormen. In samenwerkingsverbanden of allianties kunnen diverse onderzoeken en ontwikkelingen tegelijkertijd (parallel) plaatsvinden. De uitkomsten worden dan keer op keer verbonden. Er ontstaan zo gaandeweg nieuwe verbindingen en relaties binnen het onderzoek. Dit kan tot grote tijds winst leiden.

Experimenteervrijheid

Experimenteervrijheid wordt snel aan onderzoek gerelateerd. Maar ook onderwijs heeft ruimte nodig als het talent op maat wil bedienen. Geef talent de ruimte om zijn eigen mogelijkheden en grenzen te ontdekken. Dit geldt zowel voor kennisverdieping als voor -verbreding. Het je kunnen spiegelen aan rolmodellen is belangrijk bij het ontwikkelen van het individuele talent. Veel contacturen met goede docenten horen daarbij. Honoursprogramma's moeten onderscheidend zijn en niet meer van hetzelfde bieden.

AWT pleit niet alleen voor het investeren in vrij onderzoek, maar ook voor het investeren in de hele innovatieketen.

Belangrijk is om hier in een vroeg stadium het hoger onderwijs in te betrekken. Immers de innovatieketen begint bij goed opgeleide talenten, talenten die zich in de volle diepte én breedte hebben kunnen ontwikkelen.

Initiatiefkracht

Initiatiefkracht moet worden uitgedaagd om geactiveerd te worden. Om je talenten in de volle diepte en breedte te kunnen ontplooien moet je ruimte krijgen of veroveren. Docenten moeten ruimte creëren om getalenteerde studenten de kansen te bieden die zij nodig hebben. Daarvoor hebben zij zelf ook ruimte nodig om met nieuwe onderwijsvormen te experimenteren en om tijd vrij te maken voor getalenteerde studenten. Het zelfde geldt voor instellingen. De geboden ruimte door de invoering van majors en minors in de bachelor moet maximaal benut kunnen worden voor een brede oriëntatie in diverse kennisgebieden, dus niet alleen in de eigen opleiding of faculteit, maar liefst ook interfacultair en bij andere opleidingen, ook in het buitenland. Hiermee kan de getalenteerde student, die dat wil, vraaggestuurd en meer op maat samengesteld onderwijs volgen. Daarvoor is initiatiefkracht nodig.

Innovatiekracht

Innovatiekracht begint bij onderwijs dat georganiseerd is volgens onderwijsactiviteiten die innovatiekracht kunnen bevorderen. Het is een manier om met talent om te gaan. Het leert de blik naar buiten richten en over de grenzen van het eigenvakgebied heen te kijken. Opleidingen zijn nog steeds in hoofdzaak gericht op kennisverwerving en specialisatie in één domein. Dat is de solide basis om thuis te raken in een vakgebied. Beide oriëntaties zijn nodig, maar moeten dienstbaar zijn aan elkaar om verkokering te doorbreken als bij alliantie partners.

Allianties en innovatie als spiegel voor honoursonderwijs

In het bedrijfsleven zien we nieuwe ontwikkelingen waar honoursonderwijs zich aan kan spiegelen: allianties. Is alliantie na innovatie de nieuwe mode? Alliantie of open innovatie is de route om innovatie versneld tot stand te brengen. De AWT beschrijft in zijn advies 'Opening van zaken (2006)' drie vormen van open innovatie: inkopende, collaboratieve en openbare innovatie, waarin deelnemende partijen in verschillende verhoudingen deelnemen. Het afbreken van domein muren en het opzetten van inter- en metadisciplinaire open

samenwerkingsnetwerken winnen het van gesloten systemen. In het bedrijfsleven is Philips een van de pioniers. Bij nieuwe technische concepten kiest Philips voor een alliantie, bij nieuwe markten voor overname. Zo werd de nieuwe Senseo koffiemachine samen met Douwe Egberts ontwikkeld, het scheerapparaat Coolskin samen met Nivea. Philips kiest voor allianties als het wil innoveren, maar ook als het nieuwe kennis wil binnenhalen van universiteiten of onderzoekscentra. Ondernemingen leren uit zorgvuldige begeleiding en evaluatie van aangegane allianties. Hierbij speelt een alliantie manager een zeer belangrijke rol. Dit betekent dat volgende allianties een steeds grotere slagingskans hebben. Er is een duidelijke leercurve. In management-development programma's nemen allianties een steeds belangrijker plaats in. Het is moeilijker voor een manager om een stap hoger te komen zonder alliantie-ervaring. De meerderheid van deze alliantiemangers blijkt vrouw te zijn. Mannen zijn sneller geneigd confrontaties aan te gaan en veel harder in het verdedigen van eigenbelang. Deze ontwikkeling, begonnen in het bedrijfsleven, vindt zijn weg verder de samenleving in. In de professionele praktijk is domeindoorbrekend denken een belangrijke nieuwe trend, die ook in Hoger Beroepsonderwijs en Wetenschappelijk onderwijs voorzichtig begint door te dringen. Voorbeelden zijn de Saxion Hogeschool met het opzetten van een metadisciplinair honourstraject in de zorg en Geowetenschappen(UU) waar interdisciplinaire opdrachten een verplicht onderdeel zijn van het honoursprogramma. Zoals gezegd lijkt dit een belangrijk leeronderwerp te kunnen zijn voor nieuwe onderwijsvormen en voor honoursonderwijs in het bijzonder. Domeindoorbrekend denken en openheid zijn hier leidende principes.

6.2.10 Ideeën voor de opzet van een honoursprogramma: drie modellen

Uit de interviews komen een aantal ideeën naar voren over de opzet van een honoursprogramma. Hieronder een puntsgewijze omschrijving. De naam van de geïnterviewde is daarbij gebruikt om het model te benoemen:

- (1) 'Model Van Oostrom' pleit voor een meer kennisintensieve disciplinaire 'Honourstrack' naast de reguliere disciplinaire opleiding en een in te voeren algemeen universiteitsbreed aanbod (Core Curriculum) dat iedere student moet volgen.
De verdiepende variant of 'honourstrack':
- de 'Honourstrack' is een kennisintensieve en verdiepende variant en loopt parallel aan de reguliere variant
 - a. ieder reguliere opleiding kent een 'honourstrack' (bij opleidingen met een klein aantal studenten is alleen een individuele honourstrack mogelijk)
 - b. is monodisciplinair
 - c. vervangt of komt bovenop de reguliere variant
 - d. het Core Curriculum is een verplicht onderdeel, ook voor studenten van de 'Honourstrack'

Deze honourstrack kan worden gezien als voornamelijk 'IQ-gericht'.

- (2) 'Model Van der Zwaan' pleit voor een 'maatschappelijk gerichte variant' (honourstrack) naast een 'wetenschapsgerichte variant'. Algemene basisconditie is dat er strengere selecties komen, die kwaliteit bevorderen door bijvoorbeeld het bindend studie-advies strenger te maken (minder grote groepen).
Maatschappelijke variant of 'honourstrack':
- De maatschappij vraagt om inhoudelijke ontwikkeling van EQ-kwaliteiten naast de reguliere ontwikkeling van IQ-kwaliteiten. Dit kan bereikt worden door:
 - a. intensivering van het onderwijs in kleine groepen met meer uren
 - b. verplichte interdisciplinaire projecten waarin domein-denken wordt doorbroken

- c. aandacht voor communicatie zowel schriftelijk als mondeling, onderhandelen, vermogen om samen te vatten, initiatiefkracht en reflectie (het wensen rijtje van *Noordzy*)
 - d. veel contacturen tussen studenten en docenten
 - e. docenten die tussen de studenten staan
- Deze honourstrack is naast IQ ook EQ gericht.

(3) *Domeindoorbrekend onderwijsprogramma (in ontwikkeling) 'model Boom – Saxion'*

De Saxion Hogeschool (*Boom*) ontwerpt over het onderwerp 'zorg' een programma om diverse leertrajecten te integreren. Het wordt gepland als een metadisciplinair traject gericht op het oplossen van de stagnatie in de doorstroom van wetenschappelijke kennis en inventie naar proces, product of dienst, met als voorbeeld de zorgketen, waar diverse kennis- en zorginstellingen aan deelnemen. Het is een voorbeeld van een initiatief om domeindoorbrekend denken in het onderwijs te introduceren.

6.2.11 Financiering van talentgericht- of honoursonderwijs

Financiering speelt een belangrijke rol in de nieuw geschetste ontwikkelingen. Kleine en intensievere onderwijsvormen kosten meer alleen al vanwege de hogere docentdichtheid per student. Kwaliteit moet de maatstaf zijn. Eén van de resultaten van deze kwaliteitslag kan het tegelijkertijd betrekken van alfa, gamma en bèta zijn. Programma's die daar een constructieve bijdrage aan leveren, door studenten op te leiden in deze nieuwe geest van domeindoorbrekend denken, zouden extra beloond kunnen worden. Dit kan bovendien een signaalfunctie hebben richting vernieuwing. Het zal ook een belangrijke bijdrage leveren aan de door het kabinet zo zeer gewenste versnelling van innovatie. Valorisatie (= erkenning van de maatschappelijke waarde) wordt door de overheid gehanteerd als beleidsonderwerp bij innovatie. Het begrip 'erkende evidente meerwaarde' wordt gehanteerd als waardebepalende toets voor honoursprogramma's t.o.v. regulier onderwijs. Valorisatie en meerwaarde worden kennelijk buiten het onderwijs zelf bepaald en hangen daarmee af van de heersende tijdgeest, of wat op dat moment maatschappelijk als waardevol wordt beschouwd. Toch zal de effectiviteit van deze kwaliteitslag pas op de wat langere termijn kunnen worden gemeten, als dat al mogelijk is. Daar zullen instrumenten voor moeten worden ontwikkeld.

6.3 De drie varianten van honoursonderwijs in de context van maatschappelijke ontwikkelingen

Plaatsen we de drie varianten in de context van de besproken maatschappelijke ontwikkelingen als inter- en metadisciplinaire samenwerkingsnetwerken, domeindoorbrekend denken, (open) innovatie, alliantie dan sluiten het model *Boom – Saxion* en *Van der Zwaan* hierbij aan. Zij onderscheiden zich duidelijk van de op kennisvermeerdering en verdieping georiënteerde mogelijkheden, waar het model *Van Oostrom* juist bij aansluit. Keuze voor het ene of het andere model zal moeten worden bepaald door het doel dat de opleiding of instelling voor ogen heeft met het betreffende honourstraject. De trajecten *Van der Zwaan* en *Van Oostrom* spelen zich af in de wetenschappelijke wereld van de universiteit. Het traject *Boom – Saxion* verbindt de wetenschappelijke wereld van de universiteit met de praktische implementatie in het beroepsonderwijs en de toepassing in de praktijk. De aard en inhoud van de opleiding zal medebepalend zijn. Alfa, bèta en gamma opleidingen zijn anders van karakter en oriëntatie. Maar het advies van AWT leert dat de kwaliteiten van alfa en gamma (nog) ondergewaardeerd zijn binnen de bovengeschetste context en ook ingezet moeten worden in (open) innovatietrajecten en allianties.

6.4 Kennisvermeerdering en –verdieping bij dubbelstudies, cum laude en keuzemogelijkheden

Naast de honoursprogramma's blijven andere mogelijkheden gewaardeerd voor extra talentontwikkeling.

Het 'twee studies' traject geeft kennisverbreding als de twee studies niet in het zelfde kennisdomein zitten. Rechten en wijsbegeerte zijn vaak een tweede studie. Zij voegen andere inzichten en vaak ook aanvullende analysemethoden toe aan de eerste of hoofdstudie.

Een 'cum laude' duidt op een uitstekende performance binnen de hoofdstroom van het reguliere universitaire onderwijs.

6.5 Conclusie: diversiteit in talentontwikkeling

Er bestaat niet slechts één definitie voor talent en één recept voor het ontwikkelen van talent. Er zijn vele wegen die naar Rome leiden. Maar bovendien is er ook niet één Rome. Er leiden diverse wegen naar diverse doelen: bijvoorbeeld de Spinoza-prijs of leidinggeven aan een organisatie.

Er zijn diverse mogelijkheden voor studenten die meer willen en meer kunnen om hun talenten te ontwikkelen. Meer onderwijs en/of meer onderzoek naast hun reguliere opleiding, twee studies doen, cum laude afstuderen, gebruik maken van de keuzeruimte in de studie of een honoursprogramma zijn relevante mogelijkheden van talentontwikkeling. Als de wens tot wetenschappelijke verdieping centraal staat zal de nadruk meer liggen op disciplinaire honoursprogramma's, bij integrerend denken meer op interdisciplinariteit en bij honoursprogramma's meer op maatschappelijke problematieken (metadisciplinariteit) een combinatie van idee- en product-denken. In zijn algemeenheid betekent het inzetten op talentontwikkeling middels honoursprogramma's een verschuiving van aandacht van kwantiteit naar kwantiteit én kwaliteit. Een vergelijking wordt gemaakt met de sport: zonder breedtesport geen topsport. Het zal een uitdaging zijn voor allen die betrokken zijn in het honoursonderwijs om zowel in de bachelor- als in de masterfase de juiste antwoorden te vinden op de speciale vragen van studenten naar meer inzicht in de complexiteit van onderzoeksvragen en de oplossing daarvan. Problemen in de huidige samenleving vragen heel duidelijk om een metadisciplinaire aanpak. Het is van groot belang honoursstudenten hiermee te confronteren en ervaring op te laten doen. Zo komen zij beter beslagen ten ijs om het voortouw te nemen in het 'tackelen' van ingewikkelde problemen in een wereld waarin de complexiteit alleen maar toeneemt.

In het belang van iedereen (studenten, docenten en het veld) zal duidelijk moeten zijn welke keuzes worden gemaakt als het gaat om 'honours'. *Van der Zwaan* doet de volgende oproep tot een breed debat:

"De positionering van honours in het universitaire veld vraagt om een debat over honours, waarbij de vraag zal zijn wat het maatschappelijke en wetenschappelijke profiel van honours moet zijn. Daar moet in het belang van de instelling én de studenten helderheid over geschapen worden. Natuurlijk kan dat per instelling en opleiding anders gedefinieerd worden. Maar studenten én het veld moet weten waar ze aan toe zijn."

7. Talentontwikkeling bij Amerikaanse honoursprogramma's en Honours Colleges: enquêteresultaten

7.1 Doel van dit deelonderzoek

Het doel van dit deelonderzoek (Van Eijl, Wolfensberger & Pilot, 2007a) is het inventariseren van de jarenlange ervaringen van de site-visitors van de 'National Collegiate Honors Council' (NCHC¹) met honoursonderwijs aan Amerikaanse universiteiten. In het bijzonder gaat het om ervaringen die relevant zijn voor het referentiekader in wording over 'Talentontwikkeling in Honoursprogramma's' voor Nederlandse universiteiten en hogescholen.

In de Verenigde Staten is veel ervaring opgedaan met het beoordelen en adviseren van honoursprogramma's door deze site-visitors. De NCHC beschikt over een aantal speciaal door haar opgeleide 'site-visitors' die op verzoek een honoursprogramma (of Honours College) van een faculteit of universiteit doorlichten en een evaluatierapport daarover schrijven.

Zo'n visitatie van een honoursprogramma (zie: Otero & Spurrier, 2005) omvat een zelfstudierapport (vooraf door de instelling geschreven), een 'site visit' van enkele dagen door de site-visitor, een voorlopige vertrouwelijke rapportage kort na de site visit en vier á zes weken later een eindrapport. Dit eindrapport bevat naast een evaluatie meestal ook een aantal aanbevelingen en kan gebruikt worden bij de verdere ontwikkeling van een honoursprogramma en de discussie hierover binnen de betreffende universiteit.

Honoursprogramma's worden niet 'gerankt', goed gekeurd of afgekeurd. De visitatie is gericht op verbetering.

In dit hoofdstuk is in de Nederlandstalige tekst de spelling 'honours' aangehouden en bij citaten van Amerikaans-Engelse tekst 'honors'.

7.2 Honoursprogramma's in de VS

Door de National Collegiate Honors Council in de V.S. zijn voor zowel honoursprogramma's als Honours Colleges een serie van basiskenmerken (zie overzicht hieronder) vastgesteld die ook gehanteerd worden bij visitaties van de site-visitors.

7.2.1 Verschillen tussen Amerikaanse en Nederlandse honoursprogramma's

Amerikaanse en Nederlandse honoursprogramma's verschillen in sommige opzichten van elkaar zodat informatie over de VS niet zonder meer naar Nederland kan worden omgezet. Zo tellen bijvoorbeeld de studiepunten van honours cursussen in de V.S. altijd mee, en in Nederland maar af en toe. Sommige honoursprogramma's in Nederland hebben een sterk extra-curriculair karakter, in de V.S. zijn ze vrijwel altijd curriculair met daarbij meer of minder extra-curriculaire activiteiten. In Nederland worden ze vooral in de bachelor maar ook in de masteropleiding aangeboden, in de V.S. is dat laatste maar een enkele keer het geval. In de V.S. begint de werving van studenten al op de middelbare scholen en starten de meeste honoursprogramma's direct bij aanvang van de universitaire studie. De selectie in Nederland is doorgaans later en sommige Nederlandse honoursprogramma's beginnen pas in het tweede jaar. In Nederland is er voor studenten de mogelijkheid om vanaf het eerste jaar een disciplinaire studie te volgen. Het bachelorprogramma wordt in Nederland veelal afgesloten met een thesis (in de V.S. alleen bij honoursstudenten!).

¹ De NCHC is een vereniging van directeuren, docenten en studenten van honoursprogramma's aan Amerikaanse universiteiten.

Honoursprogramma's bestaan in de V.S. al veel langer (in 1922 werd het eerste honoursprogramma gestart) dan in Nederland (vanaf 1993). Het organiseren van Honours Colleges is een veel recentere ontwikkeling in de V.S., vandaar dat de basiskenmerken hiervan pas in 2005 zijn vastgesteld door de NCHC. In de V.S. zijn 'general honors programs' dikwijls gekoppeld aan het 'general education' deel van de eerste twee jaar van de bachelorstudie. Het 'departmental honors programs' is dan gekoppeld aan de laatste twee jaar waarin studenten o.a. hun major doen. Het eerste type programma is vaak meer interdisciplinair gericht en het tweede meer disciplinair.

Honoursprogramma's zijn een bekend verschijnsel in de VS. Heel veel universiteiten in de V.S. hebben een honoursprogramma. De gids van honoursprogramma's in de V.S. (de zgn. Peterson guide) vermeldde in 2006 meer dan 700 universiteiten met een honoursprogramma en dit aantal groeit nog steeds. Het soort universiteiten met een honoursprogramma varieert sterk van community colleges tot prestigieuze onderzoeksuniversiteiten. In het algemeen betreft het honoursprogramma's in de bachelor maar soms zijn ze ook in de masteropleiding te vinden.

7.2.2 Basiskenmerken van een volledig ontwikkeld honoursprogramma

Op de website van de NCHC is een overzicht van basiskenmerken van een volledig ontwikkeld honoursprogramma te vinden. Site-visitors gebruiken dit als referentiekader bij hun visitaties van honoursprogramma's.

Basic Characteristics of a Fully Developed Honors Program

No one model of an honors program can be superimposed on all types of institutions. However, there are characteristics which are common to successful, fully-developed honors programs. Listed below are those characteristics, although not all characteristics are necessary for an honors program to be considered a successful and/or fully-developed honors program.

- A fully-developed honors program should be carefully set up to accommodate the special needs and abilities of the undergraduate students it is designed to serve. This entails identifying the targeted student population by some clearly articulated set of criteria (e.g., GPA, SAT score, a written essay). A program with open admission needs to spell out expectations for retention in the program and for satisfactory completion of program requirements.
- The program should have a clear mandate from the institutional administration ideally in the form of a mission statement clearly stating the objectives and responsibilities of the program and defining its place in both the administrative and academic structure of the institution. This mandate or mission statement should be such as to assure the permanence and stability of the program by guaranteeing an adequate budget and by avoiding any tendency to force the program to depend on temporary or spasmodic dedication of particular faculty members or administrators. In other words, the program should be fully institutionalized so as to build thereby a genuine tradition of excellence.
- The honors director should report to the chief academic officer of the institution.
- There should be an honors curriculum featuring special courses, seminars, colloquia and independent study established in harmony with the mission statement and in response to the needs of the program.
- The program requirements themselves should include a substantial portion of the participants' undergraduate work, usually in the vicinity of 20% or 25% of their total course work and certainly no less than 15%. Students who successfully complete Honors Programs requirements should receive suitable institutional recognition. This

can be accomplished by such measures as an appropriate notation on the student's academic transcript, separate listing of Honors Graduates in commencement programs, and the granting of an Honors degree.

- The program should be so formulated that it relates effectively both to all the college work for the degree (e.g., by satisfying general education requirements) and to the area of concentration, departmental specialization, pre-professional or professional training.
- The program should be both visible and highly reputed throughout the institution so that it is perceived as providing standards and models of excellence for students and faculty across the campus.
- Faculty participating in the program should be fully identified with the aims of the program. They should be carefully selected on the basis of exceptional teaching skills and the ability to provide intellectual leadership to able students.
- The program should occupy suitable quarters constituting an honors center with such facilities as an honors library, lounge, reading rooms, personal computers and other appropriate decor.
- The director or other administrative officer charged with administering the program should work in close collaboration with a committee or council of faculty members representing the colleges and/or departments served by the program.
- The program should have in place a committee of honors students to serve as liaison with the honors faculty committee or council who must keep the student group fully informed on the program and elicit their cooperation in evaluation and development. This student group should enjoy as much autonomy as possible conducting the business of the committee in representing the needs and concerns of all honors students to the administration, and it should also be included in governance, serving on the advisory/policy committee as well as constituting the group that governs the student association.
- There should be provisions for special academic counseling of honors students by uniquely qualified faculty and/or staff personnel.
- The honors program, in distinguishing itself from the rest of the institution, serves as a kind of laboratory within which faculty can try things they have always wanted to try but for which they could find no suitable outlet. When such efforts are demonstrated to be successful, they may well become institutionalized, thereby raising the general level of education within the college or university for all students. In this connection, the honors curriculum should serve as a prototype for educational practices that can work campus-wide in the future.
- The fully-developed honors program must be open to continuous and critical review and be prepared to change in order to maintain its distinctive position of offering distinguished education to the best students in the institution.
- A fully-developed program will emphasize the participatory nature of the honors educational process by adopting such measures as offering opportunities for students to participate in regional and national conferences, honors semesters, international programs, community service, and other forms of experiential education.
- Fully-developed two-year and four-year honors programs will have articulation agreements by which honors graduates from two-year colleges are accepted into four-year honors programs when they meet previously agreed-upon requirements.

Vastgesteld door de NCHC Executive Committee, 4 maart 1994

7.2.3 Basiskenmerken van een volledig ontwikkeld Honours

Basic Characteristics of a Fully Developed Honors College

An honors educational experience can occur in a wide variety of institutional settings. When institutions establish an honors college or embark upon a transition from an honors program to an honors college, they face a transformational moment. No one model defines this transformation. Although not all of the following characteristics are necessary to be considered a successful or fully developed honors college, the National Collegiate Honors Council recognizes these as representative:

- A fully developed honors college should incorporate the relevant characteristics of a fully developed honors program.
- A fully developed honors college should exist as an equal collegiate unit within a multi-collegiate university structure.
The head of a fully developed honors college should be a dean reporting directly to the chief academic officer of the institution and serving as a full member of the Council of Deans, if one exists. The dean should be a full-time, 12-month appointment.
- The operational and staff budgets of fully developed honors colleges should provide resources at least comparable to other collegiate units of equivalent size.
- A fully developed honors college should exercise increased coordination and control of departmental honors where the college has emerged out of such a decentralized system.
- A fully developed honors college should exercise considerable control over honors recruitment and admissions, including the appropriate size of the incoming class. Admission to the honors college should be by separate application.
- An honors college should exercise considerable control over its policies, curriculum, and selection of faculty.
- The curriculum of a fully developed honors college should offer significant course opportunities across all four years of study.
- The curriculum of the fully developed honors college should constitute at least 20% of a student's degree program. An honors thesis or project should be required.
- Where the home university has a significant residential component, the fully developed honors college should offer substantial honors residential opportunities.
- The distinction awarded by a fully developed honors college should be announced at commencement, noted on the diploma, and featured on the student's final transcript.
- Like other colleges within the university, a fully developed honors college should be involved in alumni affairs and development and should have an external advisory board.

Vastgesteld door de NCHC 'Executive Committee', 25 juni 2005

7.3 Methode van onderzoek

Gekozen is voor een e-mail enquête om zo de NCHC site-visitors direct te kunnen bereiken en hen in staat te stellen snel en gemakkelijk te reageren. De site-visitors hebben veel ervaring op het gebied van honoursprogramma's. Ze zijn vaak zelf directeur van een honoursprogramma, en hebben meestal (veel) verschillende honoursprogramma's gevisiteerd zodat ze een goed overzicht hebben.

De vragen van de enquête zijn afgeleid uit de checklist die ook gebruikt is voor het onderzoek van de vier Nederlandse honoursprogramma's. Ze hebben betrekking op de volgende aspecten: onderwijskundig, programmatisch, inhoudelijk, specificatie van

talentontwikkeling en relevantie voor het afnemend veld. Tevoren is uitdrukkelijk aangegeven dat we een beroep op de respondenten doen als site-visitor met ervaring in het visiteren en beoordelen van honoursprogramma's.

Over de concept enquête is overlegd met een ervaren site-visitor (prof. dr. John Zubizarreta van Columbia College, South Carolina, VS) wat tot enkele bijstellingen leidde. Van de commissievoorzitters (co-chairs) van de 'Committee on Honors Evaluation van de NCHC', prof. dr. Bob Spurrier and prof. dr. Rosalie Otero die verantwoordelijk zijn voor de organisatie en opleiding van de site-visitors is toestemming gekregen voor de enquêtes. Daarna is de enquête naar de andere site-visitors (N=10) van de NCHC gestuurd.

De tien site-visitors die hebben deelgenomen aan de enquête zijn honoursdirecteuren en -docenten met veel tot zeer veel ervaring met het visiteren van honoursprogramma's, gemiddeld 14 jaar ervaring. Er is expliciet gevraagd al hun ervaringen mee te nemen in de beantwoording van de vragen zodat de gegeven antwoorden in de enquêtes betrekking hebben op de honoursprogramma's die de site-visitors door de jaren heen geanalyseerd hebben.

De antwoorden zijn deels kwalitatief verwerkt (clustering van antwoorden op inhoud) en deels kwantitatief (bij vragen met een Likert schaal)

Aanvullend op de enquête zijn interviews gehouden met de site-visitors om voorbeelden van sterke en zwakke kanten van honoursprogramma's m.b.t. talentontwikkeling te verkrijgen en op een aantal punten dieper te kunnen ingaan. Over de resultaten daarvan wordt verderop gerapporteerd.

7.4 Samenvatting resultaten e-mail enquête

Hieronder volgt een samenvatting van de resultaten per vraag uit de e-mail enquête.

Variëteit aan honoursprogramma's

De site-visitors benadrukken dat de honoursprogramma's en Honours Colleges in de V.S. sterk verschillen qua opzet, omvang en co-curriculaire activiteiten. De site-visitors spreken behalve van extra-curriculaire activiteiten meestal van co-curriculaire activiteiten. Dit zijn activiteiten die wel verbonden zijn met het honours curriculum, maar deels buiten de studietijd vallen en in de regel ook niet getoetst worden. Net als in Nederland bestaat er in de V.S. niet het een ultiem honoursprogramma. De uitspraken van de site-visitors slaan dan ook niet op hét honoursprogramma of Honours College in de V.S. maar geven de hoofdlijnen weer van wat ze tegen gekomen zijn door het hele land heen weerspiegelen een schat aan ervaringsgegevens.

Selectie methoden.

In het algemeen wordt bij honoursprogramma's van Amerikaanse universiteiten een pragmatische benadering van talentontwikkeling gevolgd. Er wordt niet zozeer van een theoretisch talentbegrip uitgegaan maar van datgene wat in de praktijk 'werkt'.

Studenten met een bovengemiddeld 'cijfergemiddelde' (grade point average, GPA) op de 'high school' en hoge scores op landelijke tests (meestal SAT: Scholastic Aptitude Test) kunnen zich in principe opgeven voor deelname aan een honoursprogramma. De site-visitors geven aan dat van alle aankomende studenten grofweg 25% voldoet aan de cijfer criteria om zich aan te kunnen melden voor een honoursprogramma. Daarvan meldt een beperkt deel zich ook daadwerkelijk aan en vervolgens wordt hieruit weer geselecteerd. Het percentage studenten van een cohort dat uiteindelijk toegelaten wordt en deelneemt aan een honoursprogramma varieert van 1 – 10 %. De selectiecriteria wisselen per honoursprogramma. In de regel wordt bij de toelatingsselectie niet alleen naar testscores en GPA gekeken maar ook naar werkstukken (essays). Er zijn toelatingsgesprekken waarin nagegaan wordt of een student geschikt is voor een

honoursprogramma, dat willen zeggen gemotiveerd is (een actieve houding heeft), nieuwsgierig, kritisch, goede schrijfvaardigheden heeft en een belangstelling heeft die verder reikt dan de schoolvakken. De site-visitors hebben de indruk dat de groep studenten die een voldoende hoog GPA en een goede testscore heeft, maar zich niet aanmeldt voor het honoursprogramma, andere prioriteiten heeft of geen belangstelling heeft om deel te nemen.

De honoursstudenten kunnen meestal maar een deel, maximaal een derde van het reguliere onderwijsaanbod via een honoursprogramma doen. Voor de rest volgen ze het reguliere programma.

Programmakenmerken van belang voor talentontwikkeling

Kenmerkend voor een honoursprogramma is dat het talentontwikkeling aanmoedigt. De respondenten vinden daarvoor vooral de volgende programmakenmerken (in willekeurige volgorde) van belang:

- ruimte voor initiatief voor de studenten,
- de aanpak van de honoursdocent,
- het maximaliseren van 'ontdekkend leren',
- het geven van uitdagende opdrachten,
- het krijgen van regelmatige feedback op de voortgang,
- het adviseren (counselen) van studenten
- het bouwen van een honours community.

Kenmerken goede honoursdocenten

Goede honoursdocenten worden volgens de site-visitors gekenmerkt door de volgende vijf kwaliteiten:

- 1- interesse in de vragen van de studenten en in hun leerproces.
- 2- in staat om studenten te betrekken in het onderwijsleerproces.
- 3- in staat om studenten uit te dagen nieuwe wegen te zoeken, nieuwe antwoorden op vragen vinden en nieuwe vragen te stellen.
- 4- het kunnen inspireren van studenten, de passie voor een onderwerp over kunnen brengen op honoursstudenten en hen te stimuleren om naar de implicaties van een idee of benadering te kijken.
- 5- het kunnen stellen van eisen aan de honoursstudenten zonder daarbij draconisch te zijn of ongevoelig.

Talentontwikkeling bij co-curriculaire activiteiten

Naast de honours cursussen organiseren tal van honoursprogramma's extra- of co-curriculaire activiteiten. De site-visitors geven aan dat de honoursstudenten de extra- en co-curriculaire activiteiten waarderen. Honoursstudenten waarderen vooral de sociale activiteiten, gastsprekers, het maken van artistieke producties, studeren in het buitenland, het doen van onderzoek en excursies. Volgens de site-visitors ontwikkelen honoursstudenten met deze co-curriculaire activiteiten met name twee talenten: 1) exploratie kwaliteiten, nieuwe dingen ontdekken ten aanzien van jezelf of anderen, en 2) coöperatieve en leiderschapstalenten.

Elite of apart?

Volgens de respondenten zien de honoursstudenten zichzelf wel als apart maar niet noodzakelijk als een elite. Ze zijn zich ervan bewust dat er door het honoursprogramma voor hen mogelijkheden zijn die niet voor andere studenten beschikbaar zijn. Aan de andere kant willen velen van hen vanwege sociale redenen hun betrokkenheid bij honours en de voorrechten die dat biedt, kleiner doen lijken. Een site-visitor licht dit toe door te zeggen dat gelijkheid een hoog gewaardeerd goed is in de VS.

Een site-visitor vertelt dat er een enkele keer een student binnen komt met een houding van bevoorrecht en superieur te zijn vanuit zijn of haar achtergrond. Deze site-visitor zegt dat hij hen er altijd aan probeert te herinneren dat het behoren tot een elite niet betekent dat je je elitair gedraagt.

Cultuurverschil V.S. en Nederland met betrekking tot het begrip talent

Een site-visitor merkt op dat er in Amerika en zelfs op universiteiten een sfeer kan heersen waar 'brains' niet als positief worden gezien. Ook kan het belangrijk zijn dat iedereen kansen krijgt om de 'American Dream' waar te maken. Een universiteit die een term gebruikt als 'de elite' met een verwijzing naar honoursstudenten kan deze studenten daardoor niet alleen kwetsen maar zelfs lam leggen. Er wordt in de interviews een relatie gelegd met de houding tegenover topsport. Universiteiten kópen talentvolle sporters en de universitaire machtsstructuur ondersteunt het talentenbeleid binnen de sport als normaal onderdeel van het geheel.

In die setting zou het vreemd zijn naar studenten met een intellectueel talent te verwijzen als een elite.

Honourscounseling

Door wie en op welke manier honoursstudenten geadviseerd en geassisteerd worden in hun honoursstudie varieert. Honoursstudenten hebben behoefte aan aparte tutores bijvoorbeeld om hen te begeleiden in hun studiekeuze, thesis keuze, studie in het buitenland en beursaanvragen. De site-visitors geven aan dat de goed lopende honoursprogramma's en Honours Colleges een eigen honours director en counselor hebben. Soms is de honours director ook de honours counselor, maar er kan ook sprake zijn van honours tutores of een eigen honours staf. Soms is het honours bureau gevestigd naast de honours studieruimte, of de honours zitkamer, waardoor de honours staf makkelijk toegankelijk is voor studenten. Belangrijk onderdeel van de honours counseling is het adviseren en assisteren van honoursstudenten bij het meedingen naar nationale en internationale beurzen (scholarships). Deze (prestigieuze) beurzen en toelatingsverzoeken voor masterprogramma's spelen een steeds belangrijker rol in het Amerikaanse studiesysteem. De positieve resultaten worden als successen van het honoursprogramma gezien. De speciale begeleiding van honoursstudenten komt vaak duidelijk terug in de voorlichting en lijkt het honoursonderwijs voor studenten extra aantrekkelijk te maken.

Vormen van talentontwikkeling

Talentontwikkeling wordt als kernpunt gezien in een honoursprogramma hoewel men dan liever het woord 'excellence' gebruikt: 'developing' of 'cultivating excellence'. De talenten die extra ontwikkeld worden beslaan een brede range van kwaliteiten van studenten die ook onderdeel van het reguliere programma kunnen zijn, maar in het honoursprogramma meer kans krijgen. Talenten die door de site-visitors als de meest belangrijke worden gezien zijn:

- Effectief communiceren
- Zich inhoudelijk verdiepen
- Een diepgaande probleemanalyse uitvoeren
- Het vinden van nieuwe manieren om problemen op te lossen
- De waarde van een theorie ter discussie stellen
- Het zien van de relaties met andere disciplines, interdisciplinair denken
- Mondeling presenteren
- Het durven nemen van risico's.

Daarnaast worden ook academisch leiderschap, debat, mondiaal denken en ethiek als belangrijker gezien in vergelijking met een regulier programma.

Een goed opgezet honoursprogramma zal volgens de site-visitors studenten in staat stellen hun eigen talenten te ontwikkelen in aanvulling op de normale vereisten van een academische opleiding.

Brede en vakspecifieke honoursprogramma's

In de V.S. zijn grofweg twee soorten honoursprogramma's te onderscheiden: een algemeen (interdisciplinair) honoursprogramma (gekoppeld aan het algemene onderwijsgedeelte in de eerste twee jaar) en een 'departmental' (disciplinair)

honoursprogramma gekoppeld aan het departement van de major in de laatste twee jaar.

Als de belangrijkste sterke punten voor talentontwikkeling van studenten in het brede ('general') honoursprogramma worden genoemd: breedheid van visie gecombineerd met diepte van onderzoek, dat laatste is belangrijk want het werkelijk spannende onderzoekswerk vindt volgens een respondent plaats tussen de vakdisciplines. Een 'general' honoursprogramma geeft een bredere benadering van problemen, interdisciplinaire interactie tussen honoursstudenten, training gericht op het zien van verbanden en soms het doen van een interdisciplinaire studie.

Een 'departmental' honoursprogramma is meer vakgericht en kan daardoor ook meer in de diepte gaan.

Voor studenten met een bredere belangstelling is een algemeen honoursprogramma of een combinatie van een algemeen en een departmental honoursprogramma beter dan alleen een departmental programma.

Verschillen tussen honoursprogramma's en Honours Colleges

Verreweg de meeste site-visitors zien geen inhoudelijke voordelen voor een honoursprogramma vergeleken met een Honours College. Ze geven aan dat het voordeel van het Honours College doorgaans gelegen is in meer financiële middelen, meer organisatorische zeggenschap en betere mogelijkheden voor sponsoring en andere vormen van externe financiering. Een Honours College heeft een 'dean' en zal met andere decanen (van de disciplinaire eenheden) op voet van gelijkheid kunnen overleggen over het Honours College (zie de basiskenmerken van een Honours College in de begin paragraaf 7.2). Een honoursprogramma heeft een 'director' wat hiërarchisch gezien minder is dan een 'dean'. Ze geven aan dat een Honours College vaak een honoursprogramma is met meer financiële middelen. Zo worden sommige honoursprogramma's per onderwijsperiode gefinancierd en zijn daarin meer afhankelijk dan Honours Colleges. Een respondent zegt dat je alleen per instituut een bepaald honoursprogramma en een bepaald Honours College met elkaar kunt vergelijken om tot uitspraken over (kwaliteits)verschillen te kunnen komen. Zo zijn er honoursprogramma's waarbij de honoursstudenten een aparte honours 'dormitory' hebben en ook aparte studiezalen en andere privileges.

Inhoudelijk hoeft er niet veel verschil te zijn tussen een honoursprogramma en een Honours College. Zo merkt een site-visitor, tevens directeur van een Honours College, op dat in een Honours College maximaal 30% van de cursussen die een student doet 'honours' is, de rest is regulier.

Numeriek rendement

Niet alle studenten voltooien hun honoursprogramma. Het percentage varieert sterk per opleiding (van 20 – 90%!) maar het gemiddelde van de schattingen van de site-visitors ligt rond de 50%. Na het afronden van de eerste twee jaar wordt soms een apart certificaat verstrekt, evenals na het afronden van de laatste twee jaar. Het schrijven van een honours thesis is soms nodig voor het behalen van het laatste certificaat. Op sommige universiteiten draagt het verstrekken van beurzen (scholarships) sterk bij aan een hoog rendement.

Doorwerking honours bij vervolgopleidingen

De site-visitors zijn van mening dat afgestudeerden van een honoursprogramma dat ook achteraf sterk waarderen en er baat bij hebben bij hun vervolgopleiding, in hun carrière en bij hun persoonlijke ontwikkeling.

Als meerwaarde bij het doen van een vervolgopleiding worden o.a. genoemd dat:

- honourstudenten een grotere kans hebben om tot een 'graduate school', of tot een 'law' en 'medical program' te worden toegelaten.
- het voltooien van een honoursprogramma vaak de deur heeft geopend naar de betere graduate schools.

- honoursstudenten het beter en sneller doen in een graduate programma, ze met meer gemak zelfstandig onderzoek opzetten en aanzienlijk beter zijn in discussies over moeilijke onderwerpen. Ook publiceren ze gemakkelijker.
- afgestudeerden meer achtergrond en, meer vaardigheid hebben in het kritisch denken, meer vertrouwen in hun mogelijkheden, dikwijls meer leiderschapsvaardigheden hebben en beter in groepen kunnen werken. Ze zijn beter in staat om bij complexe vraagstukken de methoden en concepten vanuit verschillende disciplines te integreren.
- afgestudeerden ervaring hebben met presentaties op conferenties en met internationale of nationale studiereizen.

Voordelen voor alumni

De site visitors zijn ook heel expliciet over de voordelen voor de alumni van het honoursprogramma tijdens hun maatschappelijk leven. Enkele voorbeelden:

- Alumni vertellen naderhand over de effectiviteit van de denk- en benaderingswijzen die ze in hun honoursprogramma geleerd hebben voor hun professionele leven. Sommige doen verbazingwekkende dingen ten dienste van de maatschappij. Ongetwijfeld zijn daar een aantal redenen voor: opvoeding, de 'honors experience' en de gelegenheid om in het onderwijs praktijkervaring op te doen met dat wat ze in hun professionele leven regelmatig zullen doen. Maar als ze hun 'breakthrough' momenten citeren waar ze zich een belangrijk idee of inzicht realiseerden, dan zijn dat bijna altijd momenten in een honours class, een honoursprogramma of een NCHC semester voor honoursstudenten. Dit is te meer uitzonderlijk omdat de alumni hoogstens een derde deel van hun studietijd in een honoursprogramma hebben gestudeerd (en meestal minder) en verder het reguliere programma hebben gevolgd.
- Alumni hebben een enorm voordeel van het netwerk van vrienden en relaties die ze dankzij honours hebben ontwikkeld.
- Ook na hun studie blijven ze hun honourservaringen waarderen en aanbevelen aan anderen. Soms worden alumni later als gastdocent uitgenodigd bij hun honoursprogramma.

Honoursprogramma's verhogen de aantrekkelijkheid van een universiteit

Een honoursprogramma kan, mits het goed naar voren wordt gebracht, een universiteit attractiever maken voor zowel honours als non-honoursstudenten. Voor veel studenten is het zelfs een doorslaggevende reden om naar een bepaalde universiteit toe te gaan. Een site visitor heeft zelfs de indruk dat in het huidige klimaat in het hoger onderwijs met een sterke competitie voor getalenteerde studenten een instituut zonder honoursprogramma een serieus probleem heeft. Honoursprogramma's, speciaal in grotere universiteiten, bieden studenten de hoge kwaliteit en community-ervaring van een klein academisch College in de context van een groter instituut.

Honoursprogramma's kunnen attractief zijn voor docenten

Voor de attractiviteit van het geven van honoursonderwijs voor docenten hangt het er vanaf hoe honoursdocenten worden geselecteerd door de departementen. Als het honoursprogramma gesteund wordt vanuit het instituut en zowel in de campus als daarbuiten gewaardeerd wordt, zal het de beste docenten aantrekken die met dit soort studenten willen werken.

Een honoursprogramma biedt docenten ontwikkelingsmogelijkheden en een alerte docent die een andere baan zoekt zal zeker kijken naar het honoursprogramma van een universiteit waar hij of zij naar wil solliciteren. Want het honoursprogramma hoort tot de meest vitale onderdelen van een campus voor wat betreft academische vorming en verandering. Honours is een stimulans voor onderwijsinnovatie, biedt een community van geëngageerde docenten en studenten en heeft een grote wervingskracht voor zowel docenten als studenten. De site-visitors waren hier vrij eensgezind over.

7.5 Ervaringen in de V.S. niet zonder meer overdraagbaar naar Nederland

Ervaringen met Amerikaanse honoursprogramma's zijn niet zomaar overdraagbaar naar de Nederlandse situatie. Er zijn grote cultuurverschillen maar ook heel concreet zijn er belangrijke verschillen. Bijvoorbeeld: studiepunten behaald in Amerikaanse honoursprogramma's tellen altijd mee, in Nederland soms niet of soms gedeeltelijk. Belangrijk is ook het algemene karakter van veel bacheloropleidingen in de VS: de eerste twee jaren breed met erg veel keuze, de laatste twee jaar een nadruk op de major en de minor, en in totaal dus vierjarig. Dit in contrast met veel Nederlandse bacheloropleidingen. Ook ontbreekt een landelijk examen voor het voortgezet onderwijs. Dit heeft tot gevolg dat de niveauverschillen van de aankomende studenten behoorlijk groot kunnen zijn. Wel zijn er landelijke tests (bijvoorbeeld de SAT: Scholastic Aptitude Test) waarvan het resultaat sterk meetelt bij de toelating tot een universiteit en een honoursprogramma. Honoursprogramma's in Nederland staan in de beginfase van hun ontwikkeling terwijl deze in de V.S. al langere tijd (de eerste in 1922) gegeven worden.

8. Talentontwikkeling bij Amerikaanse honoursprogramma's en Honours Colleges: interviewresultaten

8.1 Doel en opzet van de interviews

Aanvullend op de enquête onder site-visitors (zie hoofdstuk 6) zijn met hen interviews gehouden om nadere informatie van sterke en zwakke kanten van honoursprogramma's m.b.t. talentontwikkeling te verkrijgen (Van Eijl, Wolfensberger & Pilot, 2007b).

Op dertien gebieden m.b.t. honoursprogramma's zijn vragen gesteld aan de hand van een interviewschema en is specifiek naar succesvolle en zwakke voorbeelden gevraagd. De uitspraken uit de interviews zijn geordend naar deze gebieden en per gebied zijn er conclusies getrokken. Deze staan hieronder vermeld.

In totaal zijn twee groepsinterviews en twee individuele interview met in totaal acht site-visitors gehouden en verwerkt. Een interview kon om tijdsredenen niet doorgaan maar de betreffende site-visitor heeft achteraf het interviewschema ingevuld en gemaïld. Dit is ook verwerkt met de andere gegevens. Dat brengt het totaal op negen geïnterviewden. Al deze site-visitors hebben meer dan tien jaar ervaring. Zij zijn directeur van een honoursprogramma als hoogleraar op hun universiteit.

De interviews zijn geanalyseerd en gescreend om de meest kenmerkende en illustratieve punten naar voren te halen van honoursonderwijs zoals site-visitors die zien.

8.2 Resultaten

In deze rapportage worden de volgende categorieën onderscheiden:

1. Werving
2. Selectie
3. Missie honoursprogramma
4. Karakteristieken
5. Honoursdocent
6. Student-docent en student-student interactie
7. Beoordeling en feedback
8. Evaluatie
9. Structuur
10. Relatie honours- en regulier programma
11. Criteria
12. Meerwaarde
13. Numeriek rendement
14. Diversiteit studentengroep
15. Ervaring afgestudeerden
16. Receptie honours door wetenschap en maatschappij

8.3 Opmerkelijke uitspraken uit de interviews met site-visitors

Per categorie staan hier de meest opmerkelijke uitspraken:

1. De meest succesvolle honoursprogramma's beginnen met het wervingsproces in de high school, dus voordat de studenten een keuze voor een universiteit hebben gemaakt.
2. Selectie verloopt niet alleen via kwantitatieve gegevens maar juist ook via kwalitatieve gegevens. Oog hebben voor het individu begint bij de selectie.
3. Een programma zonder missie maakt op site-visitors een zwakke indruk.

4. Aangenomen wordt dat honoursstudenten zich zullen inzetten om zelfstandig dingen te begrijpen op een niveau dat voor de andere studenten niet 'im frage' is. Als gevolg hiervan werken ze niet zozeer harder maar anders.
5. De honoursdocent is niet alleen goed in zijn of haar vak, maar ook creatief wat betreft opdrachten en werkvormen en weet de discussie te stimuleren.
6. De honours community is essentieel voor een honoursprogramma.
7. Studenten presenteren en bespreken hun producten voor een ruimer publiek.
8. De evaluatie in een honoursprogramma vindt op verschillende manieren plaats waarbij zowel staf als studenten betrokken zijn en dient er uiteindelijk voor om het programma sterker te maken.
9. Een duidelijke structuur in het programma-aanbod van honoursactiviteiten is gewenst om het stabiliteit te geven, zeker als verschillende instituten binnen een universiteit daaraan bijdragen.
10. Honoursstudenten hebben een goed contact met niet-honoursstudenten in andere cursussen en in organisaties binnen hun universiteit.
11. Een goed honoursprogramma is onder meer herkenbaar aan zijn curriculumaanbod, de budgettaire mogelijkheden, zichtbaarheid op de campus, adequate advisering en ondersteuning. Maar centraal staat of studenten en docenten er enthousiast over zijn.
12. Honoursprogramma's hebben ook een meerwaarde omdat ze als onderwijsproeftuin werken, voor docenten aantrekkelijk zijn, verbeterde loopbaanmogelijkheden bieden voor studenten en studenten er een gevoel van gemeenschap ontwikkelen.
13. Het numerieke rendement van een honoursprogramma kan sterk per universiteit verschillen en is mede-afhankelijk van de kwaliteit van het onderwijs, de selectieprocedure, de hechtheid van de honours community en het verstrekken van beurzen voor honoursstudenten.
14. Bij honoursprogramma's wordt ook aandacht besteed aan de (etnische) diversiteit van de studentengroep wat in de praktijk nog wel eens tegen wil vallen.
15. De honours afgestudeerden worden vaak toegelaten tot (prestigieuze) vervolgopleidingen (graduate schools) en winnen relatief vaak nationale en internationale beurzen.
16. Een 'Honours' vermelding op het diploma wordt als een positieve kwalificatie gezien in de maatschappij.

8.4 Samenvattend overzicht per categorie

In deze paragraaf wordt een overzicht gegeven van succesfactoren, voorbeelden en aanwijzingen. De teksten zijn grotendeels in het Engels en overgenomen uit de originele interviewverslagen.

1. Werving

Succesvolle voorbeelden voor de wervingsfase:

- Outstanding website
- Colourful brochures generally that include student affirmations
- Visits to high schools in the area
- Inclusion in the institution orientation session
- Send individual letters to students to invite them to join the program
- Scholar's day

Voordelen voor honoursstudent om deel te nemen aan een honoursprogramma

- What we offer honours students is free tuition as a sort of incentive. A scholarship, or your books are paid for, all sorts of incentives.
- An honours degree helps with getting into graduate school Yes, particularly when they have done research or a capstone thesis an honours programme often serves as the flagship of a university, so it becomes an important mechanism for

recruiting students for a university. An honours programme can work as an effective mechanism in recruitment of students.

- What makes honours attractive for students? Basically, because of the small classes. All classes are taught by regular faculty, there won't be any graduate students teaching. Sometimes we have faculty members identifying students who are not in honours telling them they should be. Usually, those students turn out to be quite successful.

Zwak voorbeeld in wervingsfase:

Do nothing or very little to make the program visible.

2. Selectie

Succesvoorbeelden voor de selectiefase:

- To have students write an essay on why they want to be an honours student and what they think they will be doing as an honours student. Then you will find out who is motivated.
- Cutting the students away from their parents to talk to them alone. Just get the parents out of the room.
- Interviews with potential candidates. That tells you a lot more than an application with numbers and test scores on it.
- We not only recruit based on quantitative measures, but there are qualitative measures as well. There may be a particular type of leadership, there may be a particular type of major a university wants.
- Almost invariably they write on musical instruments that they play, or charity that they are involved in or special area of interest.
- The importance of the individualising, the personal attention already in the recruitment phase.
- I'll use an example. I had a student two years ago, who in terms of her statistics, was in the middle of the pack, just about an average honours student. I had her in a first term honours course and she set the curve. That's very unusual in an honours course, there's usually a cluster of people. The thing that distinguished her simply was courage. She had the willingness and the ability to ask the hard question. Those are not measurable things.
- A probationary status, so if they make the grade, they can stay, if not, they have to go.

Zwak voorbeelden bij selectiefase:

- You asked about weak examples, I'll give one. I had a student who had a 1450 SAT, where the average SAT score of applicants for the honours programme is 1200. We admitted her right away. She didn't last one year. She couldn't make it, because she was, what a colleague of mine calls a bulimic learner: "Tell me what I need to study and I get a hundred as a score on each test." She did, but when she got into an honours course, where we had no tests, she fell apart. She dropped out of the programme and eventually left the college.
- As a weak example, there are some institutions that simply wait until the students have enrolled and then they wait until they get a list of the top scholarship students and then see if they would like to be in honours. Which means that honours isn't used in recruiting at all in the terms of the university. Also the students don't have the feeling then that honours is prestigious, because it has been given to them without them having to apply.

3. Missie/doelstelling honoursprogramma

Succesvoorbeelden voor de missie/doelstelling van honoursprogramma's in relatie met talentontwikkeling

- The mission dovetails with the institutional mission wherever possible. At our university, for example, our mission is to provide challenging opportunities for

intensive interdisciplinary and cross-cultural education to highly motivated, talented and creative undergraduates in all majors in order to build a community of scholars.

Zwak voorbeeld van een missie/doelstelling:

- A program that doesn't have its mission in writing or one that is too general like "provide an honors education to qualified students."

4. Karakteristieke kenmerken van een honoursprogramma

Opvallende positieve kenmerken honoursonderwijs:

I think, a considerable part of the burden is on the student and on the students as a group. We as instructors and administrators, assume that these people can and will work hard enough to understand things by themselves at a level at which other people just won't. As a consequence it's not that they work harder, they work differently.

- The conversation by definition goes deeper, because you have eliminated the kids that are likely to get C's, D's and F's in the course. So you are basically discussing what you wish to set out to talk about together.
- The students choose the upper classes together with the faculty, so everybody has mutually agreed on the stuff they want to be engaged in.
- I think that there's **a level of trust** in the honours experience, that I don't typically find in regular classes, where I am sometimes struggling to make sure that people are doing the reading and are prepared for the test. I go into an honours experience with a level of trust which means I can expect more and deeper things out of them and that I don't have to be worried about the content.
- Honours students in this country have some kind of organization and they meet to do various things, they also participate in the honours council with faculty. The students will for example get together and invite potential students on campus for the weekend and put them up in their dorms. It gives the honours students the opportunity **to develop leadership**.
- Program that has a range of courses and programs including co-teaching, international study, service-learning, research and theses.

Een zwak voorbeeld

- Program that has only "mixed" courses in disciplines such as an Honors Biology course that includes both Honors and nonHonors students.

5. Honoursdocent

Succesvolle kenmerken honoursdocent:

- Knowledgeable about the subject matter; good knowledge base, a defined area of scholarship.
- Excellent facilitator in discussion; have the capacity of making interaction between not only them and the students, but also between the students. If they are not good at that, they are not good at teaching honours.
- Creative in assignments and classroom projects; open to new ideas and to questions open to other forms of teaching than lectures.
- Willing to work with individual students depending on their needs. One thing we haven't discussed yet, is that the one-on-one relationship between faculty and honours students, really can become important and might result in lifelong bonds. It's a relationship, I had breakfast with one this morning.
- Spontaneity, liveliness
- Flexibility, Risk takers, liking challenges
- I think you can be very demanding to honours students if they think you care and if they think you are accessible; I think you want faculty that expect and demand a lot from students, that not just let them pass their way through.
- The faculty in our honours programme only exists of people who have finished the whole programme themselves, so they set a good example of what is expected.

Zwakke voorbeelden

- Faculty who lecture only and give exams based on the lectures, and who are rarely available for advisement and mentoring.
- The most common criticism of a bad honours teacher would be either he lectures, or he reads from his notes. The students don't want someone they cannot make eye contact with, that they can't interrupt for questions, they can't actually discuss with.

6. Student-docent en student-student interactie

Voorbeelden ter bevordering interactie: Voor het bevorderen van student-docent interactie en peer-interactie worden de volgende voorbeelden genoemd:

- Provide a safe environment so that students may express themselves honestly; open discussions; presentations (PowerPoint, poster board, models, etc.) and other interactive learning exercises as well as written assignments.
- The honours community is definitely essential for the programme
- There's honours programmes with numbers of students ranging from ten to thousands and even when there is thousands, they are able to create this community. It's an atmosphere that is created by relationships and a space. The main job of a director of an honours programme is to do something to improve this culture.
- When you talk about the honours community, do you talk about students or also the mix of students with teachers? Primarily students. When you are site visitors, do you ask them about the honours community? (Woman): Very much so.
- I think all of us are trying to encourage the idea that the faculty are catalysts for creating a community amongst students.
- The relationship is necessary for the support. These kids have to work hard and for that they need the support. Of course you are trying to achieve that for all your students, however honours should have an environment in which this can happen routinely. It is an intentional house for those things to happen.

Zwak voorbeeld m.b.t. interactie:

- Faculty who rely on one method of learning only and those who don't create an environment in which students can agree and disagree with a degree of professionalism.

7. Beoordeling en feedback in het onderwijs

Goede voorbeelden van toetsing en feedback: I don't believe in assessment at all; assessment is useful to the degree that it can tell you whether a teacher is awful or good; I think a process of feedback, that's assessment.

- I have (as site visitor) asked them about the thesis. How much there were published and if they were available in the university library; only the honours students write a thesis; or what we call a senior project, for the minimum of a year. That's a very close one-on-one relationship in which the feedback process is very constant.
- The results of theses are frequently delivered at conferences. That's also the point, they have to present it in public.
- I have a lot of the students come to this series of colloquia. They do it once in the research stage and once in the writing stage and they are usually joined by their mentor. They talk about their project in a circle of around thirty students. So everyone has to give feedback on the progress of the project.

8. Evaluatie honoursprogramma

Sterk voorbeeld:

- Programs that have a variety of assessment tools including course, faculty, program evaluations by both students and faculty and who make use of the information to strengthen the program/course/student.

Zwak voorbeeld evaluatie honoursprogramma

- Programs that don't have assessment tools or who only have one—perhaps a course evaluation, and who don't make use of the information from the evaluation.

9. Structuur honoursprogramma

Enkele keren werden in de interviews goede voorbeelden genoemd voor wat betreft programma-structuur en keuzevrijheid voor studenten:

- Programs that have a clear mission, goals, and structure
- You have basically three categories of general education in those universities, arts and humanities, mathematics and natural sciences and social sciences. Usually in each of those categories is one honours class.
- In many cases we don't have honours classes in the junior and senior year, but we do honours projects in regular classes, because there are not enough students in the senior year. In many cases that project leads into the honours thesis topic a few semesters later on. It's really important for students to do the junior and senior year in the honours programme because the thesis is going to be a combination of everything that they have done as an undergraduate.

Zwak voorbeeld

- Programs that "change with the wind." They don't have a clear, cohesive schedule of courses/programs and offer whatever is available—this is especially true for programs that are dependent on other departments for their courses.
- A lot of American universities do a lot for their freshmen, to keep them coming to the university and they don't do that much for their juniors and seniors.

10. Relatie honours- en regulier programma

Goede voorbeelden over de relatie tussen honours en non-honours

- Honours students have a healthy interaction with non-Honours students in other classes and organizations on campus.
- Students do 25 percent of their studies in the honours programme and 75 percent in the regular programme. This turns out to evoke enough excellence because what we often see is that these students become enthusiastic and spill this attitude over in their regular classes.

Zwak voorbeeld

- Either Honors students don't have common experiences because they take any class with an H in front of the course number or Honors is an entity unto itself offering all of the courses for its students with little outside interaction.

11. Criteria voor een goed honoursprogramma

Voorbeelden van criteria voor een goed honoursprogramma dat een goede positie heeft in de universiteit of landelijk:

- It is very hard to compare programmes. It depends on the goals they have and also what sort of students are in the programme. This entire organization is opposed to a ranking system.
- Which ones would be at the top? I would say consistency, coherence, stability and upward evolution over a long period of time are characteristics of a good honours programme. When I see students that love what they are doing and I see teachers that love what they are doing, then I can tell that they have a good administration. It's very simplistic, but still.

- I would look at the following things: what sort of curricular offerings are there, what budgetary resources are available to the honours programme, is there adequate advising and support, is there a good reward structure for the faculty so that they are not penalised for being in honours.
- Usually the students are very honest, they will tell you as a site visitor, if things are going well or not. For teachers and faculty this goes as well. Honours students can be the most passionate advocates for a university, or the most articulate critics of what's wrong.
- When the programme is successful the students tell you a lot about the curriculum, about the classes they like, but also about the teaching style. Most students have a preference for what we call *active learning context*, where a formal lecture is not really a preferred method of learning.
- They will talk about the co-curriculum, those things they learn outside the classroom. That involves field experiences, visiting of other places, guest speakers.
- A student took a class, it was tremendously difficult, but the teacher helped him out a lot so he learned a great deal. Another student said he could go to the honours office and either they help him or can point him out to someone who can.
- A lot of times as a site visitor you will have to advise the upper administration that an honours programme costs money and that investment is needed.
- Sometimes it's about faculty expectations in honours. For most of us, honours is a different kind of learning, it's not just the double amount of work or treating freshmen as miniature graduate students. Sometimes you have to bring faculty back into reality. It's not honours, just because it's hard, some faculty miss that point.
- So what makes it honours? I think the interactive learning, the collaborative learning, where students are brought into the process and it may be a greater dept or a different type of report or examination, but it's definitely not double the workload or making it almost impossible to earn a high grade. We have these national guidelines for honours programmes and I use those as the basics of the report.

12. Meerwaarde van een honoursprogramma

Voorbeelden van de 'added value of an honours program'

- The honours program can serve as what I call a curricular laboratory. Teachers have the opportunity to develop classes for their department and they have the students to try their ideas out.
- I had some faculty members of honours programmes say to me: "This is what I thought I would be doing, when I went into college teaching."
- For a student, the most important benefit is an enhanced career development. Another thing is that a lot of honours students are involved in undergraduate research, very early in their career.
- Another factor is that the students develop a sense of community, that they belong to something. Because of that they tend to reinforce each other, they form study groups, develop good study habits.
- Het meest belangrijke is (volgens Bernice) de toegevoegde waarde voor de student. Hieronder valt niet alleen het curriculum, maar ook de toegevoegde waarde daarbuiten, zoals de honours gemeenschap en de zichtbaarheid van het honoursprogramma op de campus. Ook let ze op de manier waarop de universiteit ondersteuning biedt, waarop het programma is georganiseerd en hoe de directeur en administratie en docenten in het programma samenwerken om het programma te verbeteren.

Zwak voorbeeld van de positionering van een honoursprogramma in een universiteit:

- The Honors Program is placed under the umbrella of one college such as Arts & Sciences so that only those students generally participate in the Program.

13. Numeriek rendement

Goede voorbeelden van numerieke rendementen in een honoursprogramma:

- Programs that retain 75% or more of their students through graduation and a low drop out rate. The number of students is however usually cut in half after the first year.
- Our retention in the honours programme is ninety five percent. So what's the reason that they stay? Money, the scholarships. Without the scholarships they cannot afford to study on the university.
- In our case it's different, because we are a public college. In our case it's the quality of instruction and the connection with other students that are the most important reasons. They ideally should feel part of an honours community, secondly they should have experience interesting courses and thirdly they are all on full tuition scholarships.

Zwak voorbeeld van numeriek rendement

- Programs that admit large number of incoming students (generally freshmen), but who retain a small percentage of them into the sophomore year.

14. Diversiteit studentengroep

Voorbeelden bij honoursprogramma's om een meer diverse groep studenten te krijgen

- Honours has been used also as a vehicle to get more diversity of people into education. However it is difficult to deal with. We have forty six percent of African American students on institutional level, but in the honours programme we have eight. The Spanish population is gravitating towards honours and it's coming out as having the highest level of achievers in my programme I also have some Korean and Chinese students. But to be honest I think they are very undriven.
- I think we capture the talents of society in honours programmes and then shape them for society.
- I think if you have five percent of students in university in honours, I will almost bet you they are doing far more than five percent of the top work among your undergraduates. However, how do you measure that? By grades, by leadership, by quality of the thesis, you name it.

15. Ervaring afgestudeerden

Goed voorbeelden van afgestudeerden in relaties met de talenten die ze ontwikkeld hebben:

- Alumni are successfully admitted to any other institutions across the country or elsewhere for graduate and professional programs, and who become successful professionals—doctors, lawyers, teachers, etc.
- Students who go into honours have very enhanced opportunities to go into a graduate programme.
- When you look at our students who have won major national and international scholarships, most of those students have been honours.
- Also, about the value added issue, we are increasingly under pressure to show the value added, especially in honours. They want to see proof of the value added, while especially in honours, we don't necessarily see the value added, until years later.

Zwak voorbeeld van succes van alumni

- Alumni do not go on for higher degrees or only small percentages become successful professionals.

16. Receptie honours door wetenschap en maatschappij

Sterke voorbeelden over de receptie van honours door de maatschappij en de wetenschappelijke wereld:

- Honors alumni are respected for their Honors education and are accepted into prestigious scientific programs/jobs because of their talent and their education. Honors on the diploma/transcript is seen as a positive quality.
- It's also the trend for honours programmes to take on the role of helping students to prepare for these major national awards that he was mentioning
- I think we capture the talents of society in honours programmes and then shape them for society.

Zwak voorbeeld van receptie door het afnemend veld:

- Society and science institutions that either don't know or don't acknowledge Honors at all.

17. Visitatieprocedure

Remarks about critical aspects of goal and procedure of a program review by site visitors of the NCHC:

- The most important aspect of a site visitor is to serve as an advocate for Honors, and the motto should be very much like the Hippocratic Oath, "do no harm." It is important to study and view as many aspects of the Program as possible in order to understand the strengths of that Program as well as the area that need improvement.
- Het is belangrijk om site visitors te hebben, omdat deze geen belang hebben in het betreffende instituut. Iemand van buitenaf kan beter beoordelen wat wel en niet goed is aan het programma en het curriculum. Zelf zijn we vaak te nauw verbonden met het programma of de universiteit om dat zelf te zien.

9. Synthese: opzet en kwaliteit van honoursprogramma's

9.1 Synthese op basis van checklist

De checklist met punten voor beschrijving van de cases wordt hieronder als uitgangspunt genomen voor synthese van de gegevens uit de deelonderzoeken. Per punt worden eerst de resultaten van de Nederlandse cases uit het WO beschreven, die daarna worden uitgebreid met verzamelde ervaringen in het HBO, Amerikaanse ervaringen (voor zover toepasbaar) en met de resultaten van de interviews van sleutelfiguren uit het afnemend veld.

Match missie/doelstelling programma met talenten en motivatie student

In de missie/doelstelling richten deze programma's zich op de getalenteerde, goed presterende en/of geëngageerde studenten met een verdergaande interesse. Die interesse kan op verdieping en verbreding gericht zijn. De honoursprogramma's die aan deze groep worden aangeboden hebben typisch eigen accenten zoals 'verdieping in het vakgebied, 'interdisciplinaire verdieping', 'ontwikkeling van interdisciplinaire vaardigheden' of 'internationale context'.

De disciplinaire honoursprogramma's betekenen een verdieping en zijn onderzoeksgericht en komen bovenop het reguliere programma. De interdisciplinaire module richt zich juist op het vakoverschrijdende aspect naast de reguliere studie. Het University College Utrecht (UCU) biedt een volledig, breed, Engelstalig, interdisciplinair bachelorprogramma aan.

De honoursprogramma's bij het HBO sluiten qua missie aan bij de vorige maar laten accentverschillen zien. Er ligt minder accent op versterking van de onderzoeksmatige aanpak en bij sommige programma's meer op verdieping en uitbouw van de professionele aanpak. Er is bovendien meer contact met het veld van potentiële afnemers van afgestudeerden. Daarnaast komt begeleiding door externe deskundigen uit gelieerde instellingen en bedrijven voor in de vorm van het lectoraat. Ontwikkeling van leiderschaps- en managementvaardigheden krijgt meer aandacht.

De doelstellingen van Amerikaanse honoursprogramma's komen grotendeels overeen met de Nederlandse. In de V.S. wordt echter ook aandacht besteed aan 'community service' naast faciliteiten voor honoursstudenten zoals 'honours housing', speciale computer ruimten e.d.

Selectie voor het vinden van een goede match student en honoursprogramma

Om tot een goede match tussen student en honoursprogramma te komen worden studenten geselecteerd. Vaak wordt daarbij gelet op een combinatie van motivatie, cijfers en studievoortgang. De selectie is schriftelijk en bij een paar programma's ook via gesprekken met studenten. Er wordt vooral gelet op de match tussen de specifieke doelstelling van het programma en de motivatie en studieprestaties van de studenten, bijvoorbeeld of een student een brede belangstelling heeft of juist meer disciplinair gericht is. Er wordt soms gestreefd naar een percentage buitenlandse studenten, een gelijke verdeling tussen jongens en meisjes, en tussen 'departments'. De juiste 'mix' van studenten speelt soms een doorslaggevende rol naast de kwaliteit van de solliciterende student.

Soms tellen naast motivatie juist (zeer) goede studieprestaties sterk mee.

Bij een ander honoursprogramma wordt ook nagegaan of een student een bijdrage kan leveren aan het programma en bereid is verder te kijken dan alleen de vakinhoud.

De matching houdt niet op bij de selectie, maar gaat door in het programma om de afstemming student-programma verder te realiseren. Dit wordt teruggevonden in de keuze voor cursussen, studie-onderwerpen en de begeleidende docent. Daarnaast komt de afstemming student-programma terug in evaluatie van het honoursonderwijs, in (tutor)bespreking van de studieresultaten met de student en tijdens het hernieuwd selectiemoment bij de start van een volgend studiejaar.

Selectie in het HBO voor honoursprogramma's is vergelijkbaar met die in het WO. Hier ligt ook een grote nadruk op motivatie van studenten als essentiële factor, waarbij overigens nog wordt gezocht naar de meest geschikte selectiecriteria en -methoden. Selectie is bij Amerikaanse honoursprogramma's een steeds terugkerend thema. Door het ontbreken van een landelijk schoolexamen ligt in de V.S. de nadruk op het testen voor het hoger onderwijs met de Scholastic Aptitude Test (SAT). Site-visitors van de NCHC benadrukken de beperkte waarde van de test scores. Voor selectie zijn ook gesprekken heel nuttig omdat hier een beter beeld gekregen kan worden wat een kandidaat in huis heeft. Het hebben van een eigen inbreng in het honoursprogramma, initiatieven nemen, open vraag- en probleemstellingen aankunnen, goede vragen stellen zijn in een honoursprogramma essentieel.

Ook zelfselectie belangrijk

Zelfselectie van studenten voor honoursprogramma's is een moeilijk traceerbare factor, omdat het immers gaat om studenten die mogelijk gekwalificeerd zijn maar zich niet opgeven. Slechts een beperkt deel van de goed scorende studenten neemt deel aan een honoursprogramma. Het bleek belangrijk om studenten die qua cijfer in aanmerking kwamen voor een honoursprogramma persoonlijk en schriftelijk uit te nodigen zich voor de selectie op te geven.

De ervaringen in het HBO lopen hier parallel mee.

De ervaringen in de V.S. zijn dezelfde. Studenten geven zich soms niet op omdat ze vrezen dat het honoursprogramma moeilijker is door het hogere niveau van de deelnemende studenten, waardoor ze bij relatieve beoordelingen lagere cijfers zullen halen. De kans op een hoog GPA en cum laude willen studenten zo groot mogelijk houden; ze zijn daarom huiverig om deel te nemen aan een honoursprogramma. Ook zijn er studenten die hun tijd liever aan andere interesses besteden of ze voelen om andere redenen niet voor een honoursprogramma.

Match sterk afhankelijk van soort honoursprogramma

De structuur van de diverse honoursprogramma's loopt sterk uiteen: van een volledig bachelorprogramma tot honoursactiviteiten naast het reguliere programma of als vervanging daarvan. Een honoursprogramma kan uit diverse cursussen zijn opgebouwd, maar ook uit projecten bestaan, seminars en andere niet als cursus georganiseerde activiteiten. Het honoursonderwijs is Nederlandstalig of Engelstalig.

Elk honoursprogramma legt zijn eigen accenten. Het ene programma richt zich bijvoorbeeld op interdisciplinariteit, terwijl een ander zich juist richt op een internationale doelgroep of een interdisciplinaire doelgroep of op vakgerichte verdieping, contact met internationale experts of onderzoek. Soms wordt expliciet aandacht besteed aan persoonlijke/academische groei.

In het HBO tendeert men ook naar een grote verscheidenheid aan honoursprogramma's. Het soort programma is sterk afhankelijk van het vakgebied en de creativiteit waarmee een programma is opgezet en de doelen die men nastreeft. Ook hier een variëteit van cursusgebonden en niet-cursusgebonden activiteiten.

Site-visitors (VS) geven aan dat honoursprogramma's in de V.S. sterk variëren naar inhoud, omvang en soort activiteiten. Desondanks zijn er wel overeenkomsten. In de eerste twee jaar van de bachelor is het honoursprogramma doorgaans cursusgebonden en tevens interdisciplinair georiënteerd. In de laatste twee jaren van de bachelor gaat het veelal om een 'departmental honours'. Het honoursprogramma loopt dan parallel met de major van de student en is meer op verdieping binnen een bepaald vakgebied gericht. Soms worden met studenten 'studiecontracten' gesloten voor honoursactiviteiten. De eerste twee jaar worden soms apart afgesloten met een certificaat. Voor het departmental honours daarna is weer een aparte match nodig tussen student en honoursprogramma.

Nadruk in honoursactiviteiten op interactie, zelfstandigheid en eigen initiatief

Opvallend is de nadruk op interactieve werkvormen, grotere zelfstandigheid voor studenten en ruimte voor eigen initiatief. Dit geldt voor de honoursprogramma's die

bovenop een regulier programma komen maar ook voor het Honours College. In een van de cases wordt volgens de studenten het hart van het honoursprogramma gevormd wordt door de ruimte voor eigen initiatief en interesse. Ze zeggen dat juist de vrijheid maakt dat ze hun talenten kunnen ontwikkelen.

Ook in het HBO zijn interactie, zelfstandigheid en eigen initiatief belangrijk in honours hoewel dat, net als in het WO wisselt per programma. Soms is het de bedoeling dat studenten zelf honoursactiviteiten organiseren, gastsprekers uitnodigen en contacten met het 'afnemend veld' leggen.

Site-visitors in de V.S. benadrukken dat de *interactie een kerngegeven* is van honoursonderwijs. Enkele citaten uit interviews met site-visitors van honoursprogramma's illustreren dit:

'So what makes it honours? I think the interactive learning, the collaborative learning, where students are brought into the process and it may be a greater depth or a different type of report or examination, but it's definitely not double the workload or making it almost impossible to earn a high grade.'

Een andere site-visitor zegt:

'Most honors students have a preference for what we call an 'active learning context', where a formal lecture is not really a preferred method of learning.'

Contact docent-student cruciaal

Het contact docent-student, kleine groepen en veel contacturen wordt in alle programma's als belangrijk gezien. Docenten moeten kunnen inspireren en studenten aan het denken zetten. Dit is de factor die sterk samenhangt met de 'overall' tevredenheid van studenten. Soms, als gewerkt wordt met gastdocenten, vervult een tutor een belangrijke rol op dit gebied. Van docenten wordt verwacht dat ze flexibel zijn in het vinden van een balans tussen verplichte leerdoelen en het waarderen van individuele interesses van studenten.

In het HBO worden bij de honoursprogramma's (ook inhoudelijk) hoog gekwalificeerde docenten ingezet. Het gaat daarbij net als in het WO, om docenten en tutoren die didactisch in hoog aanzien staan en toegankelijk zijn voor studenten.

In de V.S. wordt de honoursdocent ook als cruciaal gezien voor de kwaliteit van een honoursprogramma. Gevraagd naar eigenschappen van de honoursdocent komt ook daarin het belang van de docent-student interactie sterk naar voren:

- Knowledgeable about the subject matter; good knowledge base, a defined area of scholarship
- Excellent facilitator in discussion
- Creative in assignments and classroom projects
- Willing to work with individual students depending on their needs.
- Flexibility, risk takers, liking challenges
- Able to be demanding to honours students (if they think you care and if they think you are accessible)
- The relationship is necessary for the support.

Informeel contacten ook belangrijk

Bij verschillende programma's wordt gewezen op het belang van informeel contacten tussen docent/tutor en student: 'Het intensieve contact tussen studenten en docent beperkt zich bij voorkeur niet tot het klaslokaal'.

Verder wordt bij de meeste programma's meer of minder formeel door de docent/tutor feedback op de persoonlijke en academische ontwikkeling van de student gegeven.

De indruk is dat ook bij het HBO het belang van informele contacten docent-student wordt onderkend. Het hebben van 'korte lijnen' van student naar een (vaste) docent kwam naar voren.

In de V.S. speelt dit eveneens, het werd als belangrijk gezien dat docenten regelmatig feedback geven, studenten assisteren, discussies kunnen inleiden en leiden, zelf ook co-student en co-teacher zijn en ook buiten de les om open staan voor gesprekken en assistentie van de honoursstudenten.

Honoursstudenten stimuleren elkaar

De honoursstudenten worden gestimuleerd door met elkaar te werken, zowel tijdens de onderwijsbijeenkomsten als daarbuiten. Dit geldt voor zowel het WO als het HBO en is waarschijnlijk een van de essentiële succesfactoren van een honoursprogramma. In de evaluaties geven studenten aan het bijzonder prettig te vinden met een gemotiveerde groep medestudenten te werken.

Site-visitors zeggen hier onder andere over: 'Provide a safe environment so that students may express themselves honestly; open discussions; presentations and other interactive learning exercises as well as written assignments'.

Vorming communities

Honoursstudenten nemen vaak eigen initiatieven voor extra-curriculaire activiteiten, zetten een eigen vereniging op of maken zelf een nieuwsbrief. Ze vormen een honousgemeenschap (honours community, learning community, academic community), een groep studenten met onderlinge interacties gerelateerd aan de studie die komen tot eigen activiteiten en initiatieven. Bijvoorbeeld een residentiële honours community (van studenten die op dezelfde plek wonen en studeren), een community door studiejaar heen waarbij een doorlopend seminar voor alle honoursstudenten binnen een programma een focuspunt is; een community door opleidingen heen als studenten van verschillende opleidingen aan dezelfde honours cursussen deelnemen; een community binnen een programma waarbij ook contact met docenten/onderzoekers een centraal gegeven is (academic community).

Het belang van de vorming van een honours community wordt ook in het HBO onderkend. Voor de V.S. geldt:

- The honours community is definitely essential for the programme
- There's honours programmes with numbers of students ranging from ten to thousands are able to create this community.
- All of us are trying to encourage the idea that the faculty are catalysts for creating a community amongst students.

Beoordeling ook tussentijds en op producten gericht

Bij de honoursprogramma's is het opvallend dat veel beoordelingen ook tussentijds plaatsvinden en dan tevens een belangrijk feedback- en bijstuurfunctie hebben. Dit wordt versterkt door de afwezigheid van herkansingen, wat studenten dwingt voldoende snel inzicht te krijgen in hun zwakke punten en die te verbeteren. Bij de tussen- en eindbeoordeling gaat het relatief vaak om producten en presentaties. Ook hier komt de nadruk op interactie en ontwikkeling weer terug.

Ook bij het HBO ligt een nadruk op tussentijds feedback geven en bijsturen.

In de V.S. zijn sommige site-visitors nogal kritisch over schriftelijke tentamens als beoordelingsvorm in een honoursprogramma. De nadruk ligt op productpresentaties en discussies:

- I think a process of feedback, that's assessment!
- Only the honours students write a thesis; or what we call a senior project, for the minimum of a year. The results of theses are frequently delivered at conferences.
- They do a presentation once in the research stage and once in the writing stage. They talk about their project in a circle of around thirty students. So everyone has to give feedback on the progress of the project.

Intensief studeren met een verzwaard programma

Uit de beschrijvingen komt de nadruk op intensief studeren naar voren. De omvang van honoursprogramma's varieert van 30 tot 65 ECTS, deels vervangend voor onderdelen van een regulier programma waardoor het bachelorprogramma een omvang van ca. 215 ECTS kan krijgen. De duur van deze honoursprogramma's varieert van twee tot drie jaar. In het HBO betreft het vaak eveneens programma's die soms bovenop de reguliere studie maar soms ook deels vervangend zijn voor reguliere onderdelen. In de V.S. zijn de honoursprogramma's allemaal vervangend voor onderdelen van een regulier programma.

Vervlechting van honours en regulier

De vervlechting van honours en regulier onderwijs kan via de docenten verlopen of via de studenten die én honours én regulier onderwijs volgen. De vervlechting van regulier en honoursonderwijs kan de 'uitstralingskracht' van het honoursprogramma als proeftuin voor het reguliere onderwijs vergroten.

De mate van vervlechting in het HBO is wisselend. Het honoursprogramma 'Kunst, Wetenschap en Praktijk' is overigens opmerkelijk in dit verband omdat het door de Gerrit Rietveld Academie (Hogeschool van Amsterdam) en de Universiteit van Amsterdam gezamenlijk verzorgd wordt.

In de V.S. is net als in Nederland bij de Honours Colleges sprake van een eigen organisatie. Dat betekent dat de vervlechting met non-honoursopleidingen qua studenten beperkt is, mogelijk is er wel vervlechting via de docenten die niet alleen op het Honours College maar ook elders onderwijs geven of onderzoek doen.

De honoursprogramma's zijn meer verweven met het reguliere onderwijsaanbod. Soms is sprake van aparte honours cursussen, soms is sprake van honours secties in een reguliere cursus waar honoursstudenten aparte opdrachten krijgen. Dit wordt overigens door site-visitors als minder krachtig beschouwd.

Goed numeriek rendement

De numerieke rendementen van de honoursprogramma zijn opvallend hoog maar onderling niet goed vergelijkbaar door de wisselende programmaturen waarover de rendementen berekend zijn. Gegevens, voor zover beschikbaar, laten relatief veel cum laudes bij afgestudeerden zien. Vermelding van 'honours' op het diploma of een apart honourstestimonium vinden honoursstudenten vanzelfsprekend.

Over de honoursprogramma's bij het HBO kan nog weinig gezegd worden. In de V.S. is het numerieke rendement heel wisselend. Vaak stopt de helft van de studenten na het eerste jaar met het honoursprogramma en gaat de rest verder. Er zijn ook programma's met een veel hoger rendement (90 - 95%). Waar honoursstudenten vrijstelling krijgen van collegegelden en hun boeken vergoed krijgen in een honoursprogramma dé mogelijkheid om aan zo'n universiteit te kunnen studeren, anders zouden ze daar het geld niet voor hebben.

Kwaliteitsbewaking wisselend

Bij de honoursprogramma's worden evaluaties op cursus- en curriculumniveau gehouden, hoewel dit niet voor alle programma's geldt. Naast schriftelijke evaluaties worden ook andere vormen zoals panelgesprekken gehanteerd. Daarnaast zijn soms ook informele evaluatiemechanismen van belang bijvoorbeeld via student-tutor-docent. Het is onduidelijk of studenten ook via onderwijscommissies nog een actieve rol spelen in de kwaliteitsbewaking van de honoursprogramma's.

Ook bij de HBO honoursprogramma's is aandacht voor de voortgang en is men alert op signalen van wat wel en niet goed gaat.

Over de situatie in de V.S. wordt door de site-visitors gezegd dat de meeste honoursprogramma's een variëteit aan evaluatie-instrumenten hebben, bijv. voor cursusevaluatie, docent-evaluatie en programma-evaluatie en dat ze ook gebruik maken van de resultaten ervan.

Doorstroming naar vervolgmogelijkheden

Op een uitzondering na is er nog geen systematisch onderzoek gedaan naar alumni-ervaringen. Enkele conclusies hieruit zijn dat de alumni het onderwijsconcept waarderen, bijna alle alumni weer voor honours zouden kiezen en ze hun academische vaardigheden hoog waarderen. De doorstroming naar een masteropleiding blijkt goed te lukken. De meeste studenten stromen door naar een Nederlandse of buitenlandse masteropleiding. Soms moeten de eerste maanden deficiënties worden weggewerkt bij de overstap naar een masteropleiding wat hen goed lukt. Terugkijkend beoordelen de alumni het academisch niveau als zeer hoog.

Gegevens van het 'afnemend veld' op honoursafgestudeerden zijn nog nauwelijks beschikbaar vanwege de nieuwheid van de honoursprogramma's.

Honoursprogramma's in het HBO hebben hier nog geen gegevens over, maar geschat wordt dat er goede doorstromingsmogelijkheden zijn.

In de V.S. kunnen de site-visitors tal van goede voorbeelden noemen van doorstroming naar vervolgmogelijkheden voor afgestudeerden. Ook hebben diverse honoursprogramma's en Honours Colleges hun eigen alumni-volgsysteem. Het algemene beeld dat naar voren komt is dat honoursstudenten duidelijk profijt hebben van hun honours opleiding:

- Alumni are successfully admitted to any other institutions across the country or elsewhere for graduate and professional programs
- Students who go into honours have very enhanced opportunities to go into a graduate programme.
- When you look at our students who have won major national and international scholarships, most of those students have been honours.
- Honors alumni are respected for their honors education and are accepted into prestigious scientific programs/jobs because of their talent and their education.

9.2 Overzicht relaties kenmerken honoursprogramma's en talentontwikkeling

Uit de samenvattingen van de case-gegevens per categorie van de checklist zijn voor de overzichtelijkheid een aantal hoofdpunten van de relatie honoursprogramma en talentontwikkeling onderscheiden. Deze zijn in tabel 5 weergegeven. Hierbij zijn de twaalf categorieën uit het format gevolgd dat voor de case-beschrijvingen beschikbaar was. Als een resultaat specifiek betrekking had op één honoursprogramma is het desbetreffende programma vermeld.

Bij de categorieën 1,2 en 3 zijn apart gegevens voor het HBO vermeld. Bij categorieën 4, 5 en 8 lopen WO en HBO grotendeels parallel en voor de categorieën 6, 7, 9 t/m 12 zijn nog weinig of geen gegevens beschikbaar vanuit het HBO omdat de honoursprogramma's daar pas net gestart zijn.

Tabel 5: Relaties kenmerken honoursprogramma's en talentontwikkeling

Aspect	Hoofdpunten
1. Missie en doelen	<ul style="list-style-type: none"> - Missie honoursprogramma gericht op aparte doelgroep studenten: getalenteerd, ambitieus, brede interesse, geëngageerd, goed presterend - Trefwoorden in missie van honoursprogramma's o.a. interdisciplinariteit/verbreding, volle potentieel ontwikkelen, ontwikkelen academische vaardigheden, verdieping, internationale context, persoonlijke ontwikkeling, leiderschap - Extra aanbod honoursprogramma bovenop het reguliere programma, deels vervangend of zoals bij een Honours

	<p>College met een eigenstandig, volledig bachelorprogramma N.B.: bij het WO de nadruk op onderzoeksmatige aanpak, bij het HBO op verdieping professionaliteit en toegepast onderzoek</p>
2. Programma-opbouw en didactische opzet	<ul style="list-style-type: none"> - Grote variatie in programma-opbouw van volledig bachelorprogramma tot honoursactiviteiten naast het reguliere programma of als vervanging daarvan - Honoursonderwijs soms Nederlandstalig soms Engelstalig - Interactieve werkvormen, grotere zelfstandigheid voor studenten, ruimte voor eigen initiatief - Honoursprogramma's hebben eigen accenten: interdisciplinariteit, internationale doelgroep, interdisciplinaire doelgroep, verdiepend in een vakgebied, contact internationale experts, onderzoeksgerichtheid, aandacht voor persoonlijke/academische groei en leiderschap. En bij het HBO verdieping van de professionaliteit en mogelijkheid tot innoveren. - 'Het hart van het honoursprogramma gevormd wordt door de ruimte voor eigen initiatief en interesse' (studenten Geo).
3. Programma-inhoud	<ul style="list-style-type: none"> - Variatie in inhoudelijke programmering van breed (alfa/bèta/gamma), interdisciplinair thematisch, vakgericht verdiepend, keuzes voor de student t.b.v. academische en persoonlijke groei. - Nadruk op zelfstandige bestudering originele literatuur <p>In het HBO ligt meer nadruk met het maatschappelijk (afnemend) veld.</p>
4. Toelatingscriteria en procedures	<ul style="list-style-type: none"> - Toelatingscriteria vaak combinatie van motivatie, cijfers en studievoortgang - Selectie schriftelijk en/of mondeling - Toepassing van het matching principe honoursprogramma-student bij begin maar ook verder in het programma - Zelfselectiemechanismen belangrijk - Een beperkt percentage van de goed scorende studenten neemt deel.
5. Honoursdocenten en interactie met studenten	<ul style="list-style-type: none"> - Contact docent-student cruciaal, kleine groepen, veel contacturen - Docent/tutor als stimulator denken van de student - Belang informeel contact docent/tutor-student - Ook feedback op de persoonlijke en academische ontwikkeling van de student.
6. Interacties en communities	<ul style="list-style-type: none"> - Samenwerken met andere honoursstudenten stimuleert de vorming

	<p>van een honours community:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 'Residential academic community' - Community door studiejaar heen - Community door opleidingen heen - Community over vakken binnen opleiding heen - Persoonlijke ontwikkeling en professionele ambitie als centraal gegeven
7. Beoordeling	<ul style="list-style-type: none"> - Beoordeling tussentijds én aan het eind van een cursus - Relatief veel beoordeling via (tussen)producten en presentaties; weinig via schriftelijk tentamens - Er is geen of nauwelijks sprake van herkansing bij honoursactiviteiten, het accent ligt op tussentijdse bijsturing.
8. Programma-omvang en situering	<ul style="list-style-type: none"> - Omvang honoursprogramma's varieert van 30 tot aan 65 ECTS, deels vervangend waardoor de bachelor een omvang van ca. 215 kan krijgen. Omvang bachelor Honours College 180 ECTS - Cultuur van intensief studeren aan een 'anders dan anders' programma - De duur varieert van twee tot drie jaar. - De vervaechting van honours en regulier onderwijs kan via de docenten verlopen en via de studenten die én honours én regulier onderwijs volgen. - Vervaechting kan de 'uitstralingskracht' van het honoursprogramma als proeftuin vergroten.
9. Uitstroom honoursprogramma	<ul style="list-style-type: none"> - Numerieke rendementen opvallend hoog - Veel cum laudes bij afgestudeerden - Vermelding 'honours' op bul of een apart honourstestimonium vinden studenten vanzelfsprekend.
10. Evaluatie	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluaties op cursus- en curriculumniveau - Zowel formele als informele evaluatiemechanismen - Naast schriftelijke evaluatie ook andere vormen.
11. Alumni	<ul style="list-style-type: none"> - Signalen wijzen op goede doorstroming naar masterprogramma's, promotieplaatsen en maatschappelijke functies - Positieve terugblik alumni op honours - Honourserveringen helpen studenten in de bachelor bij vervolgperspectieven.
12. Receptie afnemend veld	<ul style="list-style-type: none"> - Gegevens afnemend veld over honoursafgestudeerden zijn nog nauwelijks

	beschikbaar - De nadruk wordt gelegd op initiatiefkracht (pro-actief), sociale vaardigheden, soms op interculturaliteit, interdisciplinariteit, groeipotentieel/verandercapaciteit, ambitie, doorzettingsvermogen en emotioneel quotiënt (EQ).
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Op alle categorieën komen honoursspecifieke aspecten naar voren uit de analyse dat wil zeggen dat deze programma's zich richten op een aparte groep studenten met grote academische groeipotentie en zo'n soort onderwijs geven dat juist bij deze studenten hun talentontwikkeling optimaal gestimuleerd wordt. Dit betreft vooral dat deel van iemands talenten dat goed 'matcht' met de missie en opzet van het betreffende honoursprogramma.

10. Een 'drie windows model' voor honoursprogramma's

Geeft het deelnemen aan een honoursprogramma extra talentontwikkeling voor de deelnemende studenten? Komen studenten mede door hun deelname aan het honoursprogramma tot bovengemiddelde of exceptionele prestaties? De vraag is dan: welke prestaties waarin? De analyse van de beschrijvingen van de Nederlandse honoursprogramma's gecombineerd met de analyse van de enquêtes en interviews met Amerikaanse site-visitors van honoursprogramma's, met de inventarisatie van honoursprogramma's in het HBO en de interviews met sleutelfiguren van het maatschappelijk en wetenschappelijk werkveld heeft een model met 'drie vensters' opgeleverd: het 'drie windows model' opgeleverd (zie figuur 3). Het is een schematische weergave van belangrijke factoren in een honoursprogramma bij het stimuleren van (extra) talentontwikkeling van de deelnemende studenten.

10.1 Het drie window model: window to the world

Centraal staat de uitgangsvraag van dit onderzoek: geeft het deelnemen aan een honoursprogramma extra talentontwikkeling voor de deelnemende studenten?



Figuur 3: Drie 'windows' voor ordening gegevens over talentontwikkeling in honoursprogramma's

Het drie windows model bestaat uit de volgende elementen.

Window 1

In discussies met de uitvoerders van de case-studies kwamen vaak termen als het 'hart van het honoursprogramma' of de 'kern van het honoursprogramma' naar voren. Dit is het eerste window (zie figuur 3). Dit beschrijft de elementen die bijdragen aan de kern van het honoursprogramma. In het centrum van dit window staat extra talentontwikkeling. Talentontwikkeling is het kerndoel van de honoursactiviteiten, ongeacht de verschillen tussen de diverse programma's. De honours community is onderdeel van het hart van het honoursprogramma, maar staat in directe relatie met de reguliere programma's en de academische wereld. De onderlinge contacten en

activiteiten van honoursstudenten (het ovaal) vormen een essentieel ingrediënt van het honoursonderwijs.

Window 2

Het tweede window wordt gevormd door de kenmerken van het programma-aanbod en de organisatie van het honoursonderwijs.

Window 3

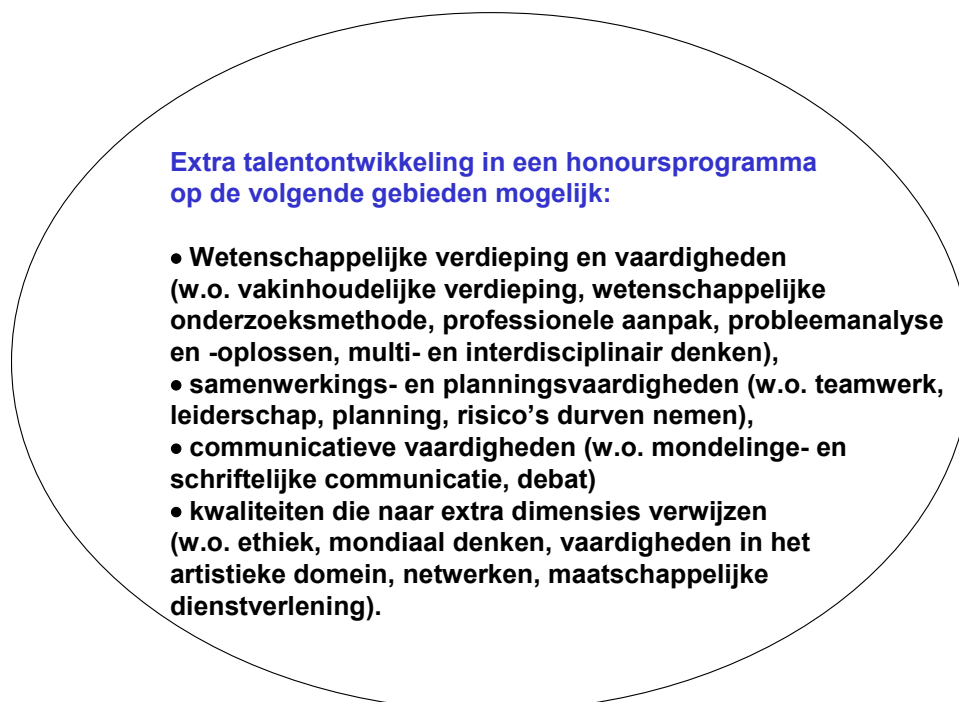
Het honoursprogramma staat in relatie met andere programma's binnen de instelling, in relatie met het afnemend veld en in relatie met de samenleving. Daarom zijn ook de honours alumni onderdeel van het derde window. Deze elementen behoren niet meer tot het honoursprogramma zelf en daarom is dit window gestippeld weergegeven. Hieronder worden de verschillende windows nader uitgewerkt.

10.2 Extra talentontwikkeling

Welke talenten?

Centraal in het drie windows model staat de uitgangsvraag: "geeft het deelnemen aan een honoursprogramma extra talentontwikkeling voor de deelnemende studenten?" Met talentontwikkeling bedoelen we hier het (onderwijs)proces waardoor studenten hun kwaliteiten/talenten kunnen ontwikkelen en komen tot bovengemiddelde of excellente prestaties. De vraag is over welk type prestaties we het hebben. Op basis van een verkenning van Amerikaanse honoursprogramma's is een overzicht gemaakt van doelen die men zich stelt bij een honoursprogramma. Die doelen lieten zich inhoudelijk in vier groepen clusteren (zie figuur 4):

- 1) Wetenschappelijke verdieping en onderzoeksvaardigheden, professionele vaardigheden en multi- en interdisciplinariteit
- 2) Samenwerkings-, leiderschaps- en planningsvaardigheden (w. o. teamwerk, leiderschap, planning en risico's durven nemen)
- 3) Communicatieve vaardigheden, zowel mondeling als schriftelijk (en soms andere media)
- 4) Kwaliteiten die naar een extra dimensie verwijzen (ethiek, mondiaal denken, artistiek domein, maatschappelijke dienstverlening e.d)



Figuur 4: Categorieën van extra talentontwikkeling zoals die in honoursprogramma's gerealiseerd kunnen worden

Het gaat daarbij ook om mensen die niet alleen grenzen kunnen verleggen maar dat in het kader van het honoursprogramma ook daadwerkelijk gedaan hebben en verder creatief zijn en soms gangbare paden hebben vermeden omdat ze te inefficiënt zijn.

Relatieve belang van de verschillende vormen van talentontwikkeling

In de enquête onder site-visitors is gevraagd aan te geven welke talenten zij in een honoursprogramma doorgaans belangrijker vinden dan in een regulier programma. De groep talenten die de hoogste score kregen (4,3 – 4,8 op een vijfpuntsschaal) bestaat uit 'effectief communiceren', 'inhoudelijke verdieping', 'diepgaande probleem analyse', 'het vinden van innovatieve manieren om een probleem aan te pakken', 'de waarde van een theorie ter discussie stellen', 'de relaties met andere disciplines zien', 'interdisciplinair denken', 'mondelijke presentatie' en 'risico's durven nemen bij het ondernemen van iets nieuws'.

Enkele site-visitors stellen dat al deze doelen belangrijk zijn in een regulier én in een honoursprogramma met dat verschil dat deze doelen in een honoursprogramma in reëel hogere mate bereikt worden. In de geanalyseerde Nederlandse honoursprogramma's zijn deze talenten ook te herkennen, maar ieder programma legt zijn eigen accenten. Het ene programma legt meer nadruk op verdieping en het andere op interdisciplinariteit. De praktijk is overigens dat die begrippen elkaar niet uitsluiten. In de disciplinaire honoursprogramma's zitten juist ook interdisciplinaire elementen.

Er is een verschil tussen het WO en HBO waarbij het accent respectievelijk ligt op talentontwikkeling richting fundamenteel onderzoek versus nadruk op talentontwikkeling in de richting professionele praktijk en toegepast onderzoek.

10.3 Window 1: Kern van het honoursprogramma



Figuur 5: de kern van het honoursprogramma

De kern van het honoursprogramma wordt gevormd door studenten, docenten en de inhoud (zie figuur 5). Typisch voor een honoursprogramma zijn (pro-)actieve studenten, die sneller initiatief nemen dan reguliere studenten en gemotiveerd zijn. Ze zijn geïnteresseerd in contact met de docent en met elkaar, en zijn in staat en bereid tot diepgravende discussies.

Dit vereist ook docenten die geïnteresseerd zijn in de vragen van studenten en hen wat te bieden hebben op hun vakgebied ('scholar'). Deze docenten richten zich op

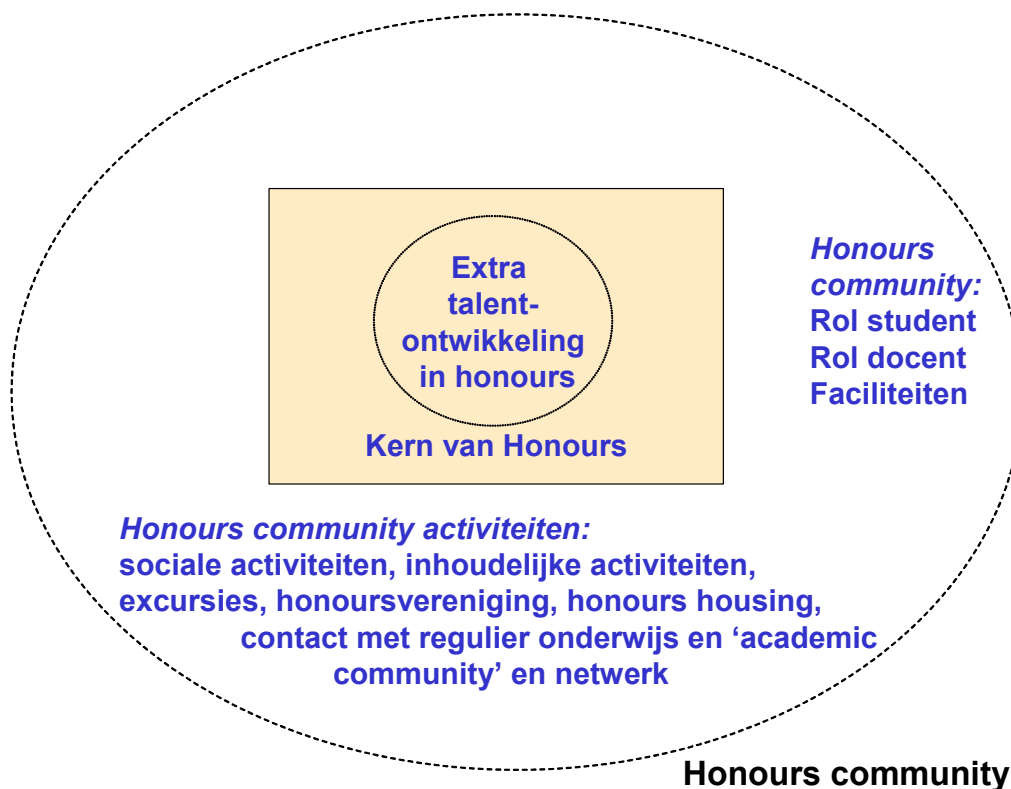
tweerichting communicatie en zijn in staat studenten te inspireren en uit te dagen. De 'honours didactiek' kenmerkt zich dan ook door wat een site-visitor noemde: een 'interactive learning context', samenwerkend leren (collaborative learning), ruimte voor eigen initiatief, uitdaging, waardering voor goede en creatieve prestaties en natuurlijk dat er ook plezier in het leren is en dat successen gevierd worden!

Inhoudelijk kunnen in een honoursprogramma de accenten liggen op verdieping maar ook op verbreding, waarbij andere disciplines betrokken worden bij het onderwerp. Vaak is sprake van zowel verdieping in een problematiek als verbreding, omdat men voor de oplossing verder om zich heen moet kijken. De link met de samenleving en de rol van de student daarbij is belangrijk.

Bij de geanalyseerde Nederlandse programma's worden ook op andere punten weer eigen accenten gelegd: de ruimte voor eigen initiatief wisselt van beperkt (keuze voor een bijdrage uit een geprogrammeerde honoursactiviteit) tot zeer ruim (zelf een project opzetten), bij docenten is soms sprake van een mix van honoursdocenten, gastsprekers en tutoren.

10.4 Honours community

Interactie tussen studenten vindt plaats in de contactbijeenkomsten in het honoursprogramma maar vaak ook daarbuiten (zie figuur 6). Juist bij honoursprogramma's hebben die contacten zoveel betekenis dat ze een essentieel ingrediënt van de honoursactiviteiten worden. Studenten nemen gezamenlijke initiatieven om gastsprekers uit te nodigen, en aparte seminars en excursies te organiseren. Vaak richten ze een eigen vereniging op met een eigen nieuwsbulletin en werken verder mee aan de voorlichting van aankomende honoursstudenten. Ook kunnen verschillende soorten honours communities worden onderscheiden. Bij de geanalyseerde Nederlandse honoursprogramma's was bijvoorbeeld sprake van (a) een residentiële honours community van studenten die op dezelfde plek wonen en studeren, (b) communities door studiejaar heen waarbij een doorlopend seminar voor alle honoursstudenten binnen een programma een focuspunt is, (c) een community van studenten van één discipline en één studiejaar en (d) communities door opleidingen heen als studenten van verschillende opleidingen aan dezelfde honours cursussen deelnemen. Verder is op verschillende plekken zichtbaar dat honoursstudenten ook actief zijn binnen reguliere (onderwijs)commissies. Opgemerkt moet worden dat de honours community allereerst de eigen facultaire of universitaire gemeenschap betreft, maar dat er ook honoursprogramma's zijn waar het doel is de gemeenschap groter te maken – richting andere vakgebieden of andere universiteiten, maar ook richting de buurt of juist internationaal. Honourstudenten blijken vaak actieve netwerkers met veel contacten. Docenten kunnen als belangrijke 'katalysator' fungeren bij de vorming van een honours community of het realiseren van losstaande initiatieven. Een opleiding kan bijvoorbeeld een bepaalde ruimte en andere faciliteiten beschikbaar stellen aan honoursstudenten zodat zij een vaste plek hebben binnen een instelling en eventueel een budget hebben voor de organisatie van extra activiteiten. Bij universiteiten in de V.S. is soms sprake van 'honours housing' als honoursstudenten gezamenlijke huisvesting hebben. Als studenten meer gaan meewerken aan wetenschappelijk onderzoek of via stages aan professionele activiteiten zullen honours community en respectievelijk de academische en professionele communities elkaar gaan overlappen.



Figuur 6: De Honours community

10.5 Window 2: Kenmerken van Honoursprogramma's

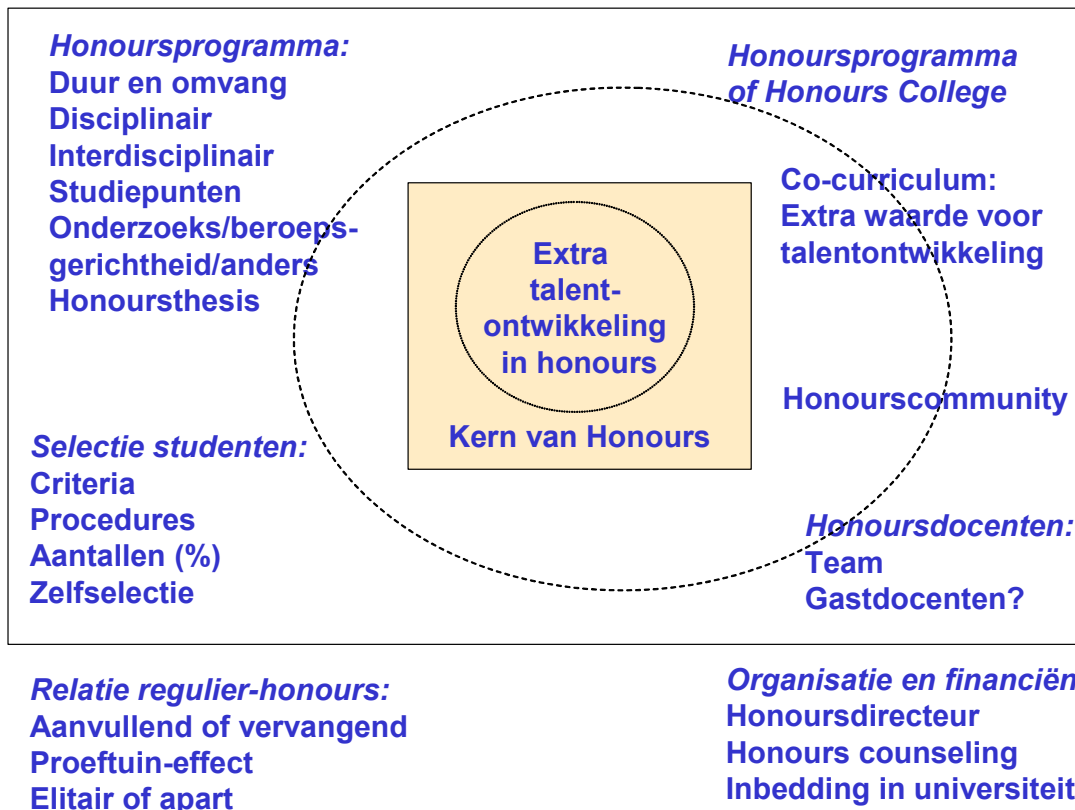
Over de verschillende kenmerken van het honoursprogramma (zie figuur 7) zoals selectie, omvang programma e.d. is hiervoor al uitgebreid gerapporteerd. Opvallend zijn verschillen tussen Nederlandse en Amerikaanse honoursprogramma's. Meestal beginnen Amerikaanse honoursprogramma's breed en worden er honourscursussen aangeboden waaruit de honoursstudenten kunnen kiezen. Bij Nederlandse honoursprogramma's is vaak sprake van een relatief kleine groep honoursstudenten die deels gezamenlijk en deels los van elkaar honoursactiviteiten in een honoursprogramma onderneemt. Het programma is meestal disciplinair maar er zijn in Nederland ook enkele interdisciplinaire honoursprogramma's. Na twee jaar wanneer studenten aan hun major beginnen, worden Amerikaanse honoursprogramma's meer disciplinair en lijken ze op de disciplinaire Nederlandse honoursprogramma's. Amerikaanse honourscursussen worden in plaats van reguliere cursussen gegeven, terwijl in Nederland het honoursonderwijs ook een verzwaaring betekent in de zin van extra vakken.

De Honours Colleges in Nederland geven een volledig bachelorprogramma en lijken wat dat betreft op Amerikaanse Honours Colleges.

Extra-curriculaire of, zoals dat in de V.S. meer genoemd wordt, co-curriculaire activiteiten nemen bij beide een belangrijke plaats in.

De onderwijsorganisatie kan per honoursprogramma wisselen. De sterkste en meest uitgebreide organisaties zijn van die Honours Colleges die een eigen bestuur hebben en een eigen decaan. Interdisciplinaire honoursprogramma's zijn centraal georganiseerd in de universiteit en disciplinaire programma's zijn per opleiding georganiseerd.

Het budget voor honoursprogramma's is in de Nederlandse situatie vaak onduidelijk. Er zijn extra middelen nodig voor o.a. de werving, de selectieprocedure, kleinere groepsgrootte bij bepaalde werkvormen, co-curriculaire activiteiten, counseling en coördinatie van het programma. Toeneming van het aantal honoursstudenten betekent dat een groter beroep op de beschikbare middelen wordt gedaan.



Figuur 7: Kenmerken van het Honoursprogramma

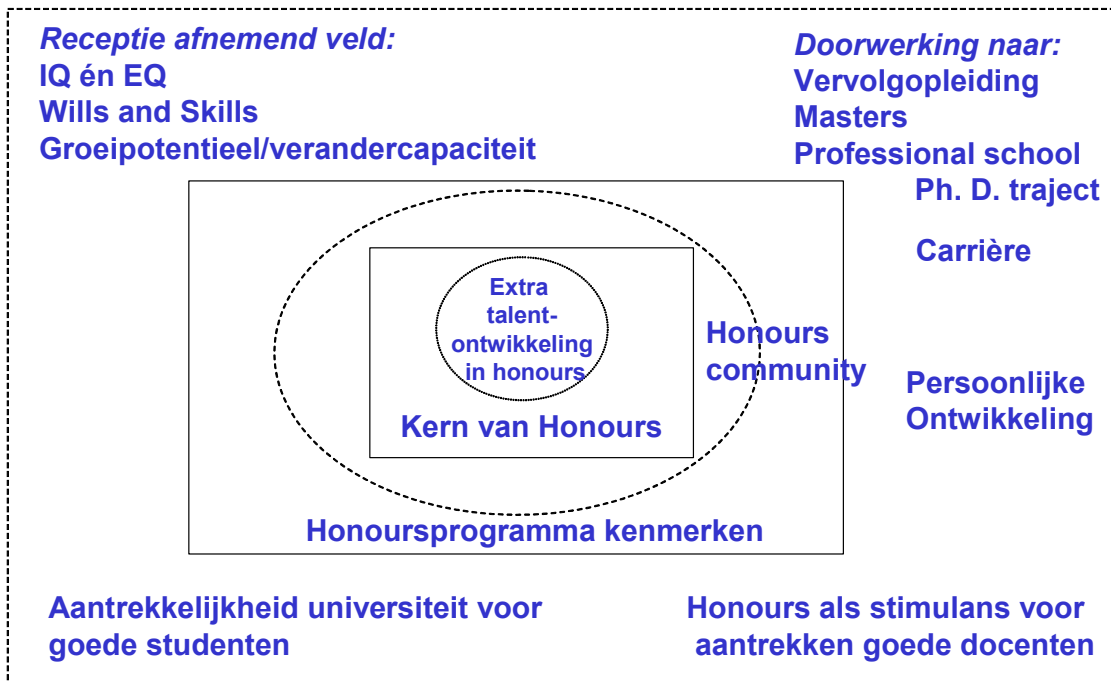
10.6 Window 3: Relatie met de omgeving

Vooraf het derde window (figuur 8) is bedoeld als 'window to the world'. Positionering van honoursprogramma's binnen een instelling is daarbij van belang zodat studenten en docenten beter weten waar zij aan toe zijn. Maar dit geldt net zo goed voor vervolgoopleidingen en het maatschappelijk en wetenschappelijk veld.

De organisatorische inpassing in Nederlandse universiteiten en hogescholen varieert van koppeling aan een discipline (bij disciplinaire honoursprogramma's), koppeling aan het centrale niveau van een instelling (bij interdisciplinaire programma's) tot een eigenstandige organisatie binnen een instelling (zoals bij een Honours College).

Een honoursprogramma kan ook een uitstraling hebben naar de hele instelling omdat het een signaal is dat men aandacht besteedt aan topkwaliteit. Dit kan het voor studenten én docenten aantrekkelijker maken om daar te studeren respectievelijk te werken. Een goed honoursprogramma moet nog wel 'verzilverd' worden in de voorlichting. Amerikaanse site-visitors zijn van mening dat een honoursprogramma dat zich niet profileert naar middelbare scholen een probleem heeft.

Juist honoursstudenten zijn geneigd om verder te studeren op prestigieuze masteropleidingen, mee te dingen naar 'awards' en later uit te blinken in hun beroep. Site-visitors zeggen dat alumni, terugkijkend op hun studie, ervaringen met honoursonderwijs als cruciaal voor hun ontwikkeling hebben ervaren, terwijl dit onderwijs maar een klein deel van hun totale opleiding vormde.



Figuur 8: Het Honoursprogramma in relatie met zijn omgeving

10.7 Samenvatting belangrijkste kernpunten van een honoursprogramma

Een uitgangspunt bij de didactische opzet van honoursprogramma's is 'niet meer van hetzelfde maar anders' met een zodanige programmering dat een cultuur van intensief werken, excellente prestaties en aandacht voor creativiteit bevorderd wordt. Deze programma's zijn maatwerk en dynamisch, en sluiten aan op veranderende behoeftes van studenten en actuele ontwikkelingen in wetenschap en maatschappij. In de praktijk blijken ze te inspireren tot nieuwe ontwikkelingen in de reguliere programma's. Hieronder is dit op basis van de onderzoeksgegevens vertaald naar tien kernpunten van een honoursprogramma om talent te ontwikkelen.

Tien kernpunten van een volledig ontwikkeld honoursprogramma

- 1. Het honoursprogramma heeft een 'missie statement' dat uitgangspunt is voor de voorlichting, opzet, uitvoering en kwaliteitszorg van het honoursonderwijs.**
- 2. Selectie van studenten op interesse voor het honoursprogramma, een actieve werkhouding en bovengemiddelde inhoudelijke capaciteiten.**
- 3. Docenten die inspireren tot excellente prestaties, een diepgaande discussie stimuleren en een voorbeeldfunctie vervullen voor studenten.**
- 4. Didactiek gericht op excellentie met uitdagende opdrachten van een hoog inhoudelijk niveau en divers in vormgeving met een nadruk op 'ontdekkend leren'.**
- 5. Inhoudelijk verdiepend én verbredend programma-aanbod waarbij ook aandacht is voor leiderschaps-, communicatieve en sociale vaardigheden.**
- 6. Waardering voor excellente prestaties en veel ruimte voor nieuwe ideeën en creatieve initiatieven van studenten; facilitering daarvan, vooral als die buiten de gebaande kaders vallen.**
- 7. Veel aandacht voor feedback van docenten en medestudenten op individuele talentontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling door het programma heen.**
- 8. Studenten stimuleren elkaar ook via teamwerk, honours communities en extra-curriculaire activiteiten.**
- 9. Voldoende omvang (minimaal 20% van de opleiding), intensiteit en duur van het honoursprogramma zodat talenten zich echt kunnen ontwikkelen.**
- 10. Een organisatie die specifiek het honoursprogramma ondersteunt met voldoende bestuurskracht en middelen en met een grote inbreng van studenten.**

Bij de realisatie van deze kernpunten zal ieder honoursprogramma zijn eigen accenten leggen afhankelijk van de missie en de doelen ervan. Deze lijst van kernpunten is vergelijkbaar bij de eerder genoemde lijst van 'Basic Characteristics of a Fully Developed Honors Program' (zie par. 7.2.2) zoals door de NCHC ontwikkeld is. Deze (meer uitgewerkte) lijst wordt gebruikt door site-visitors om honoursprogramma's door te lichten op kwaliteit. Als een categorie ontbreekt is dat voor een site-visitor een 'red flag': mogelijk is sprake van een probleem.

11. Verslag van discussiepunten Expert Meetings

11.1 Eerste Expert Meeting

Op 23 januari 2007 zijn de voorlopige resultaten van dit onderzoek besproken met de wetenschappelijke stuurgroep van het project, de uitvoerders van deelonderzoeken en genodigden met ervaring op het gebied van honoursonderwijs en talentontwikkeling. Hieronder volgt een samenvatting van de discussie.

'Hard' bewijs voor extra talentontwikkeling?

In de discussie over de meerwaarde kwam de stelling aan de orde dat je zonder een goede controlegroep niet kan zeggen of een honoursprogramma een meerwaarde heeft boven het reguliere programma. Zo'n proef- en controle groep zou dan langjarig gevolgd moeten worden.

Stel dat je een proef- en controle groep hebt en je kan die langjarig volgen dan is het overigens maar zeer de vraag in hoeverre dat hard onderzoek is: mensen kunnen onderweg uit de proef- of controlegroep stappen, het gelijk krijgen van een proef- en controlegroep is discutabel en onderwijsprogramma's van de proef- en controlegroep (waaronder co-curriculaire activiteiten) kunnen sterk wisselend zijn. En welke verschillen wil je na verloop van tijd meten: inkomen na 10 jaar? Persoonlijke satisfactie? Persoonlijke ontwikkeling? Oordeel van vakgenoten uit het werkveld? Maatschappelijke positie?

Interessant in dat verband is het onderzoek van Renzulli e.a. (1978) die naging hoe afgestudeerden het in wetenschap en beroep deden volgens het oordeel van hun vakgenoten. Daar kwam uit dat de groep afgestudeerden die tijdens hun studie (net) boven het gemiddelde scoorden, die creatief waren én doorzettingsvermogen hadden relatief succesvoller waren (statistisch significant) dan afgestudeerden die deze combinatie niet hadden. Dit wordt het drie-ringen model van Renzulli genoemd.

De Mönks voegt daar nog aan toe dat de omgeving van een leerling, het onderwijs, het gezin en de 'peers' (een driehoek vaak getekend rondom de drie ringen van Renzulli), bepalen in hoeverre aanwezig talent tot bloei komt. En via die weg komen we in de discussie weer bij het onderwijs en bij honoursprogramma's. De kernvraag is: wat wil je meten? Samengevat wil je weten wat voor effect het 'meerwerk' heeft op de verdere carrière en prestaties van de betreffende persoon. Over de kwaliteit van het gebodene en het resultaat is zeker wat te zeggen, maar bij het vaststellen van de effectiviteit van de inspanning spelen te veel parameters een rol (Bill Gates – Microsoft bijvoorbeeld was een drop out; Eckart Winssen - BSO voltooide zijn universitaire studie niet).

Signalen van talentontwikkeling in honoursprogramma's

In de discussie hebben we ons daarom niet op het 'harde' bewijs gericht maar op 'signalen van talentontwikkeling in honoursprogramma's'. Hieronder volgt een lijst met genoteerde signalen voor indicatoren voor extra talentontwikkeling.

Toelating en succes in vervolgopleiding als signaal

Afgestudeerden van een bacheloropleiding (in dit geval UCU) komen niet terecht in een willekeurige masteropleiding maar vooral in selectieve prestigieuze masteropleidingen elders in de wereld waar vroeger afgestudeerden niet naar toe gingen. Waarschijnlijk omdat dat toen niet zozeer binnen het blikveld lag van de studenten. Een deelnemende docent zegt dat hij tegenwoordig veel aanbevelingsbrieven moet schrijven voor afgestudeerden van UCU ten behoeve van toelatingsprocedures aan vervolgopleidingen. Afgestudeerden (van het UCU) doen het goed in vervolgopleidingen, ook bij pittige masteropleidingen zoals natuurkunde, ook al hadden ze aan het begin daarvan deficiënties.

Docenten hebben een indruk over de meerwaarde van een honoursprogramma: zij zien studenten in een regulier en in een honoursprogramma en kunnen wat dat betreft ook beter vergelijken.

Inbedding honours in universiteit

Opgemerkt wordt dat een College als het UCU alleen zo kan functioneren in de 'schaduw' van de universiteit. Daar komen de docenten vandaan en daar vindt het onderzoek plaats.

Kenmerken van goed onderwijs voor de groep honoursstudenten

Wat zijn de kenmerken van goed onderwijs voor deze studenten? Heleen Wientjes (Vereniging Perdix voor onderwijs aan hoogbegaafde leerlingen in het voortgezet onderwijs en IVLOS-UU) gaf vanuit haar ervaring met onderwijs voor hoogbegaafde leerlingen in het voortgezet onderwijs enkele hoofdpunten:

- vraaggestuurd onderwijs zodat ze zelf keuzes kunnen maken. Op die manier kunnen studenten ook zelf hun talenten ontdekken (zie UCU)
- studenten moeten af en toe hun grenzen kunnen verleggen
- zorg dat ook deze rijkgetalenteerde studenten aan het denken worden gezet
- interactie
- het belang van een leermeester. Goede docenten zijn essentieel in een honoursprogramma (UCU)
- je moet ook eisen stellen

Het studeren in een gemotiveerde groep is voor studenten die zelf ook gemotiveerd zijn een stimulans. Honoursstudenten moet je niet minder maar juist meer begeleiden dan reguliere studenten want deze studenten willen meer. Ook 'stop' je er meer in. In (bijna) ieder studiejaar is er behoefte aan een honoursprogramma.

Contact met experts als meerwaarde

Contact met internationale experts/grootheden/docenten zowel formeel als informeel kan een meerwaarde zijn als dat in het honoursprogramma is opgenomen (voorbeeld Leiden, Geschiedenis).

Werving en selectie van honoursstudenten

Bij de selectie van honoursstudenten spelen een goede score (cijfers) en motivatie een belangrijke rol. In een gesprek kan blijken of studenten ook echt belangstelling hebben voor de inhoud en opzet van het betreffende honoursprogramma want dat is essentieel (honoursprogramma Leiden). Dit refereert naar interne (intrinsieke) motivatie. Overigens zien sommige studenten zichzelf als niet goed genoeg voor een honoursprogramma terwijl ze dat misschien wel zijn. Het kan zaak zijn om sommige studenten persoonlijk uit te nodigen voor een honoursprogramma.

Wat zijn de kenmerken van de honoursdocent?

Genoemd worden:

- goed in zijn of haar vak
- enthousiast
- goede docent
- vriendelijk, toegankelijk
- interesse in de honoursstudent

Opgemerkt wordt dat een goede onderzoeker niet per se een goed docent is.

Koppeling talentontwikkeling en onderzoek?

In hoeverre is de talentontwikkeling vooral op onderzoek gericht zodat studenten vooral de researchmaster gaan doen of een promotietraject? Sommige disciplinaire honoursprogramma's zijn zeker gericht op het stimuleren van het (later) gaan doen van een research masters en promotietraject. Sommige honoursstudenten voelen voor zo'n vervolgt traject en anderen niet.

Honours kan ook helpen om tot een cultuuromslag te komen waarbij kwaliteit en eigen initiatief weer belangrijk worden.

Honours als proeftuin

Een honoursprogramma is vaak een proeftuin voor onderwijsvernieuwingen, zowel qua inhoud als vorm. Die vernieuwingen kunnen dan in het reguliere programma al dan niet met aanpassingen worden geïntroduceerd.

Kenmerken honoursstudent

Is de honoursstudent te zien als 'prosumer'? Want de student produceert én consumeert. Studenten in een honoursprogramma merken voortdurend dat ze hun talenten extra kunnen ontwikkelen en beschrijven dat ook.

Extra talentontwikkeling door extra dingen

Wat studenten extra doen in een honoursprogramma is ook een signaal van talentontwikkeling. Maar dan gaat het vooral om wat ze van die extra activiteiten hebben geleerd.

Bij honoursactiviteiten die studenten bovenop hun reguliere programma doen is dat duidelijker aan te geven dan bij onderdelen die vervangend zijn voor corresponderende reguliere onderdelen.

Welke talenten zijn later van belang?

Een achterliggende agenda bij honoursprogramma's is dat talentontwikkeling belangrijk is gezien de mondiale concurrentie in de maatschappij en het algemeen nut.

Sternberg (Amerikaans onderzoeker op het gebied van talent): belangrijk is dat talenten worden ontwikkeld die later, als iemand afgestudeerd is ook van pas komen. Hij noemt wijsheid (!), creativiteit, een bijdrage aan innovatie kunnen leveren, een bijdrage aan de maatschappij kunnen leveren.

Soms werkt bepaalde kennis pas na jaren door bij iemand. Dat maakt een vergelijkende evaluatieve studie lastig!

Naderhand kunnen honoursalumni worden ingeschakeld in het honoursprogramma en studenten vertellen over hun ervaringen na de bachelor.

Meer signalen voor geslaagde talentontwikkeling

Wat zijn de extra's aan talentontwikkeling voor de honoursstudent?

- ook de goede student heeft het gevoel moeilijke dingen te hebben gedaan
- heeft hard gewerkt
- veel geleerd (kennis, inzichten, vaardigheden)
- ook op sociaal gebied het nodige geleerd, en organisatorisch, communicatief
- hij heeft er veel plezier in.
- honoursstudenten zijn sneller een gesprekspartner dan reguliere studenten als het gaat over de studie, omdat ze al meer overzicht over het geheel van de studie hebben.

Afhankelijk van de persoonlijkheid en wensen van een student zal deze keuzes maken over wat wel en niet te ontwikkelen.

Rol tutor en keuze van tutor

Rol tutor in een honoursprogramma is bijvoorbeeld het begeleiden van discussiegroepen (zoals discoupsgroepen bij de interdisciplinaire modulen IIS/UvA, seminars bij het honoursprogramma Geschiedenis Leiden) en ook individuele begeleiding van studenten bij keuzes in hun studie.

- De vraag is of een tutor al dan niet gepromoveerd moet zijn (een tutor die gepromoveerd is kan het master/promotietraject overzien en daarover adviseren, anderzijds staat een tutor die net is afgestudeerd vaak nog dicht bij de student).
- Goed in persoonlijk contact
- Ook interdisciplinair gevormd

- Een tutor van discoupsgroepen besteed echt tijd aan studenten ook buiten de onderwijstijden.
- De waardering voor verschillende tutores blijkt in de praktijk te wisselen.
- Training van tutores is belangrijk. Als tutores net zijn afgestudeerd zijn ze eerder bereid een training te volgen dan dat ze al lange tijd op de universiteit werken.

De tutor is de meer continue factor in een honoursprogramma want gastdocenten zijn er maar kort. Een tutor die gedurende een langjarig honoursprogramma dezelfde studenten heeft kan beter hun (talent)ontwikkeling volgen en begeleiden (ervaring honoursprogramma Geschiedenis Leiden).

Ook blijft bij sommige programma's de groep honoursstudenten gedurende verschillende onderdelen in het honoursprogramma bij elkaar. Ook dat kan een meerwaarde hebben.

Interdisciplinariteit

Hoe wenselijk is interdisciplinariteit in een honoursprogramma? Op de UvA had men de ervaring dat interdisciplinaire onderdelen bij studenten van een disciplinair honoursprogramma minder in trek waren. Interdisciplinariteit helpt over de disciplinaire grenzen van een vakgebied heen te kijken. De keuze zal beïnvloed worden door de toekomstperspectieven van de student: pure wetenschap of professionele praktijk.

Werving van honoursstudenten

Goede studenten aarzelen soms om deel te nemen aan een honoursprogramma. Daarom kan het belangrijk zijn om ze persoonlijk uit te nodigen. Voorlichting over honours is belangrijk. Er kan een marketing probleem zijn (het honoursprogramma wordt niet goed onder de aandacht gebracht van eventuele toekomstige studenten). Het geven van een proefcollege kan uitkomst bieden. Ook het benoemen van 'ambassadeurs', alumni van het honoursprogramma, kan helpen meer bekendheid te geven aan lopende honoursprogramma's onder collega studenten.

Goede studenten kunnen van zichzelf soms het idee hebben dat ze niet goed genoeg zijn.

HBO-honours: andere accenten

In het HBO zijn er recent veel honoursprogramma's gestart of staan op het punt te beginnen. Tot nu toe zijn er zestien geïnventariseerd.

Typische onderwerpen in een HBO-honoursprogramma kunnen zijn: productontwikkeling, leiderschap & management. Ook wetenschapsbeoefening is soms een zwaartepunt (hogescholen hebben tegenwoordig zelf lectoren). De vraag is of dat toegepast of fundamenteel onderzoek is. In het laatste geval komen ze op universitair terrein. De 'leermeester' voor de honoursstudent kan ook een professional uit het veld zijn waarmee wordt samengewerkt in het kader van het honoursprogramma.

Hoe zit het met de aansluiting op een universitaire masters? Het lijkt erop of bij hogescholen met allianties met universiteiten een gemakkelijker overstap een belangrijk aspect is.

Het veld: meer op talent sturen

Je zou volgens enkele respondenten meer op talent moeten sturen in het hoger onderwijs:

- de rol van de tutor is daar dan belangrijk bij. Een tutor die af en toe bespreekt in hoeverre je ontwikkeling voldoet aan je mogelijkheden en perspectieven.
- richt je daarbij op de bovenste 10% en beloon die bijvoorbeeld met een beurs of iets anders? De vraag is wel wie die bovenste 10% van de studenten is: zijn dat de hoogste cijfers of iets anders?
- Let op de groeipotentie van studenten.
- Brede competenties worden door sommige respondenten als belangrijk gezien: sociale vaardigheden, communicatieve vaardigheden, leiding kunnen geven e.d.
- Belangrijk is 'domein doorbrekend denken'. Dit sluit mogelijk aan op de interdisciplinaire onderdelen in honours.

Sommige grote bedrijven hebben hun eigen talentprogramma waar 'high potentials' extra kansen en trainingen krijgen.

Talent kansen bieden en motiveren

Het is effectief om talent als uitgangspunt te nemen in het onderwijs, niet alleen in het honoursonderwijs, maar in de hele onderwijsketen.

Een tutor, die regelmatig met de student bespreekt in hoeverre zijn ontwikkeling overeenstemt met de geboden mogelijkheden en de eigen perspectieven, speelt daarbij een belangrijke rol. Het gaat hierbij om de groeipotentie van de student. Intelligent ontworpen talentscans kunnen hier behulpzaam bij zijn.

Er zou ook meer beloond en gestimuleerd kunnen worden. Goede cijfers halen is één ding, maar stimuleren om goede resultaten in de meest brede zin te behalen vraagt om meer dan voldoen aan de cijfernorm. Men kan denken aan het beschikbaar stellen van beurzen voor de top 10% van de totale studenten populatie. Om bij de top 10% te behoren moet op IQ én EQ worden geselecteerd. Een honoursprogramma vormt tenslotte de top van de beloningspiramide. Maar ook universiteiten die actief en succesvol individuele talenten weten te ontwikkelen, zouden beloond moeten worden met een financiële injectie.

Belangrijk is om studenten in een vroeg stadium te confronteren met 'domein doorbrekend denken', niet opgesloten blijven zitten, waar je goed in bent, maar over de grens van je vakgebied heen kijken en verbindingen zoeken i.p.v. verschillen.

Interdisciplinaire werkvormen in honoursonderwijs sluiten hierop aan. Uit deze werkvormen kunnen interessante netwerken voortkomen, ook voor later

Vaak hebben bedrijven hun eigen talent- of 'high potentials' programma waar veelbelovende jonge werknemers extra kansen en trainingen krijgen. Deze trainingen zijn sterk branchegebonden in tegenstelling tot het hoger onderwijs.

Enkele opmerkingen uit de enquête site-visitors VS

Veel van wat uit de enquête onder Amerikaanse site-visitors van honoursprogramma's is gekomen blijkt relevant voor de Nederlandse situatie. Wel is de situatie in de V.S. niet zonder meer vergelijkbaar (alle credits, ook van honours tellen mee, het verschil tussen 'private' en 'public universities' (scholarships zijn belangrijker), koppeling tussen bachelor en masteropleiding flexibeler).

- ordening van gegevens in drie 'windows' blijkt geschikt om meer overzicht over kenmerken van honoursprogramma's te krijgen
- al op de middelbare school wordt begonnen met de werving van honoursstudenten
- uitspraak van site-visitor: "als je als universiteit geen honoursprogramma hebt dan heb je een probleem"

Issues voor verdere discussie:

- De koppeling van VO naar HO (de keten van talentontwikkeling)
- Financiën: kun je van de extra investering in honoursprogramma's het rendement zichtbaar maken? Honoursprogramma's moeten niet ten koste van het reguliere onderwijs gaan.
- Moet je honoursprogramma's hebben in de bachelor én de masters?
- Is een honoursprogramma gericht op onderzoek of de samenleving?
- Het belang van de honours community.
- Wat is de relatie honours en regulier (spin-off van honours voor de rest van de universiteit, bijvoorbeeld honours als proeftuin voor het reguliere onderwijs)?
- Cultuuromslag: niet alle docenten zijn er mee bezig. De rol van leiderschap en persoonlijke ontwikkeling is belangrijk.
- Disciplinair-interdisciplinair.

11.2. Tweede Expert Meeting

Op 14 september 2007 werd in Utrecht een tweede Expert Meeting gehouden, dit keer over het conceptrapport met de voorlopige conclusies. Vanuit verschillende deelprojecten, praktijkervaringen en invalshoeken is naar de conclusies gekeken, hetgeen vele, uiteenlopende discussiepunten opleverde. Veel deelnemers spraken overigens hun waardering uit voor al het werk dat verzet was, de bereikte resultaten en het conceptrapport als geheel.

Hieronder volgt een overzicht van de punten.

Wat is talent?

In het conceptrapport werd slechts kort in gegaan op het begrip talent en verzocht werd daar uitgebreider op in te gaan. Wat is talent? Wordt talent ontdekt door de talentdrager en/of door de leermeester? Talentontwikkeling is een langlopend proces. Gevraagd werd naar de relatie tussen talent en excellentie, en tussen talent en zelfdiscipline. Om wat voor talenten gaat het in het WO en HBO? Op basis van deze discussie is in het eindrapport een apart hoofdstuk (nr. 3) opgenomen over talent in de context van honoursprogramma's.

Het begrip 'talent' geeft een verandering in het perspectief op onderwijs

In de laatste jaren zijn docenten in het reguliere onderwijs anders tegen (aankomende) studenten aan gaan kijken. Was het vroeger "daar komt een groep die nog niets weet", dan is het nu vaker "daar komen onze nieuwe talenten binnen" en "dat zijn onze toekomstige Aio's". Deze toegenomen aandacht voor talentontwikkeling en excellentie is illustratief voor de verandering in het perspectief op het hoger onderwijs én de kijk op het VWO.

Leerstrategieën van talent

Uit onderzoek (Renzulli, 1978) komt naar voren dat mensen, die door de 'peers' in hun werkveld gekarakteriseerd worden als talentvol, in hun universitaire opleiding bovengemiddeld scoorden, over doorzettingsvermogen beschikken én creatief kunnen zijn. De ervaring met talentvolle studenten is dat ze sneller leren, gemakkelijker verbanden leggen, associatiever zijn, en beginnen met patronen en gehelen te zien en van daaruit naar details toewerken. Dit wijst erop dat hier sprake is van andere leerstrategieën dan bij minder talentvolle studenten.

Selectie van talentvolle studenten

Door te vroeg te selecteren in combinatie met een gesloten honoursstelsel lopen we de kans talent te missen. Door al in het VWO of eventueel al eerder in het basisonderwijs te selecteren door middel van voorbereidende activiteiten, zullen we de talentontwikkeling van laatbloeiers te weinig kans geven. Daarom moeten het in honoursprogramma's ook mogelijk zijn dat studenten in een later jaar alsnog kunnen gaan deelnemen, en dat wordt ingespeeld op hun capaciteiten en belangstelling op dat moment.

Wat is kenmerkend voor een honoursprogramma?

De verschillen tussen honours en regulier onderwijs zijn niet zo gemakkelijk te definiëren. Verschillen kunnen bijvoorbeeld betrekking hebben op:

- + de mate van intellectuele uitdaging
- + de vorming van een honours community met een academisch/honours netwerk (hiervoor is nodig dat studenten al enige tijd deelnemen aan een honoursprogramma)
- + diepgang in taken en in discussies
- + ruimte voor creatief denken
- + ruimte voor zelfsturing
- + hogere verwachtingen van studenten
- + respectvolle benadering van elkaar: docent <----> student
- + meer onderwijs/contact uren

+ studenten als prosumers (samentrekking van producers & consumers): ze nemen kennis op maar produceren ook nieuwe kennis en bijdragen aan het onderwijs.

Om honoursonderwijs nader te formuleren kan ook gedacht worden aan het formuleren van een verzameling 'basiskenmerken van een volledig ontwikkeld honoursprogramma' zoals de NCHC dat (na lange onderlinge discussie) in de V.S. heeft gedaan. Dat kan een breed geaccepteerd beeld opleveren van wat een honoursprogramma is. Het is echter de vraag of zo'n inspanning tot definiëring in het huidige pioniersstadium functioneel is, zeker omdat diversiteit een opvallend kenmerk van honoursprogramma's is. De afgelopen jaren zijn veel nieuwe programma's gestart, die hun vorm nog moeten vinden, en ook langer bestaande programma's zitten in een fase van uitbouw en dynamische ontwikkeling.

Honoursdidactiek verder ontwikkelen

Het onderwijs in een honoursprogramma is anders dan in een regulier programma. Meer onderwijs zal in kleine groepjes worden gegeven. De interactie tussen studenten en docenten is anders. Begripsontwikkeling gaat veel sneller en wellicht anders. De didactiek voor deze programma's zal verder moeten ontwikkeld en geëxpliciteerd, mede ten behoeve van de professionalisering van (nieuwe) docenten.

Honours als uitdaging voor toponderzoekers/docenten

Docenten in het honoursonderwijs zullen als specifieke rolmodellen functioneren voor de honoursstudenten. Het gaat dan vooral om docenten die op authentieke wijze onderwijs geven, streven naar excellentie in hun werk en fungeren als 'Window to the World'. Inhoudelijk moeten zij sterk zijn maar vooral ook inspirerend en didactisch goed voor juist deze studenten. Hiertoe zouden *prijzen voor docenten* gegeven kunnen worden, bijvoorbeeld vergelijkbaar met Veni, Vidi, Vici van NWO. Toponderzoekers kunnen in een honoursprogramma hun eigen onderzoek inbrengen. Er zijn kleinere groepen zodat er meer interactie mogelijk is. Veel van deze docenten vinden het stimulerend om met honoursstudenten te werken.

Verschillen in focus in honoursprogramma's:

Tussen honoursprogramma's bestaan grote verschillen, zowel in Nederland als in de Verenigde Staten. De focus is soms gericht op topwetenschap, soms op interdisciplinariteit of verdieping in een vak- of onderzoeksgebied. Eruditie kan een doel zijn, maar ook het worden van een wereldburger. In ieder programma is een combinatie van elementen te vinden, die kenmerkend is, en een specifiek focus geeft aan dat honoursprogramma. Altijd is er echter een inhoudelijke focus.

Honoursprogramma's zijn dynamisch

Doelstellingen van een honoursprogramma moeten regelmatig worden getoetst en bijgesteld. Een honoursprogramma is niet statisch, het moet een dynamisch systeem in voortdurende ontwikkeling zijn, afgestemd op de actuele behoefte aan talentontwikkeling bij de deelnemende studenten.

Werving van honoursstudenten

Programma's hebben soms teveel aanmeldingen en soms te weinig: er is een wervingsproblematiek. Van essentieel belang is of de geschikte studenten op de hoogte zijn van het aanbod, en of ze zich aangesproken voelen door dit honoursaanbod. Een goed matching van de potentiële doelgroep met het honoursaanbod is van belang. Omdat de belangstelling onder generaties studenten en hun instelling verandert van karakter, en ook het reguliere programma regelmatig verandert, moet de afstemming, werving en matching regelmatig bijgesteld worden.

Om alle excellente studenten de kans te geven hun talent verder te ontwikkelen in deze programma's moet er specifiek aandacht worden besteed aan de diversiteit in etniciteit (allochtonenbeleid) en gender. Lage percentages van studenten met een andere etnische achtergrond kan bijvoorbeeld veroorzaakt worden door taalontwikkeling of gebrek aan

zelfvertrouwen. In dit verband is de 'pedagogy of excellence' van Bermeo (2007) van belang. Tutoraat, counseling en mentoraat zijn belangrijk in deze pedagogy of excellence, zodat studenten zich op een universiteit thuis gaan voelen en zich betrokken voelen. Studenten, die vanuit hun achtergrond gesignaleerd hebben dat ze een achterstand hebben, moeten de kans krijgen die achterstanden weg te werken. Ieder mens telt en elke student kan excelleren. In deze benadering is het uitgangspunt dat binnen het hoger onderwijs vele, diverse talenten ontwikkeld moeten worden, niet alleen specifiek in de honoursprogramma's, maar ook daarbuiten in het reguliere onderwijs. Verder is de verhouding tussen de deelname door mannelijke en vrouwelijke studenten een punt van aandacht. De mate van zelfvertrouwen is daarbij een issue, de verhouding tussen excellentie en elitair evenzeer. Selectie op hoge cijfers betekent evenwel vrijwel automatisch dat het percentage vrouwelijke studenten zal toenemen, want hun cijfers zijn gemiddeld hoger. Hoe moeten we daarmee omgaan, want in sommige honoursprogramma's en Honours Colleges is er nu steeds een oververtegenwoordiging van vrouwelijke studenten. Dan wordt de vraag actueel: hoe kan het talent bij mannelijke studenten beter bereikt worden?

In honours verzwaring van de studie?

De studielast in een honoursprogramma was een punt van discussie. De vraag is of verzwaring (meer van hetzelfde?) nu echt nodig is omdat deze studenten toch al sneller werken. In Amerikaanse honoursprogramma's wordt benadrukt dat studenten niet meer van hetzelfde krijgen, maar vooral anders bezig zijn. Studiepunten in het Amerikaanse honoursonderwijs tellen altijd mee bij het reguliere programma, in Nederland niet. Soms zijn ze extra bovenop de studiepunten (180 ECTS) die voor het reguliere programma behaald moeten worden.

Ook werd naar voren gebracht dat studielast in tijd en ECTS uitgedrukt niet een goede vergelijking geeft tussen honours en regulier. Een ECTS in het reguliere onderwijs is een relatief begrip want studenten hebben verschillende hoeveelheden tijd nodig voor een zelfde resultaat, en voor het ene vak moet dezelfde student meer voor een ECTS doen dan bij een ander vak (bijvoorbeeld afhankelijk van verschillen in aanleg voor die vakken). Wel is de sfeer van honoursprogramma's en Honours Colleges er een van hard willen werken en tot excellente prestaties willen komen.

Ruimte, ook financieel voor honoursonderwijs

De Commissie Ruim Baan voor Talent gaf een grote impuls aan het honoursonderwijs. Maar wat gebeurt er als de middelen niet meer via Ruim Baan voor Talent beschikbaar zijn? De bezuinigingen op het HO-budget lopen door met jaarlijks 21/2 - 4 %. Dit geeft druk op het honoursonderwijs, daarnaast worden er steeds hogere en extra eisen gesteld aan docenten/onderzoekers voor onderzoeksprestaties.

Bij universiteiten ligt de prioriteit bij onderzoek. Het is daarom noodzakelijk honours duidelijk op de kaart te zetten en te houden. Door deze universitaire prioritering van onderzoek zijn ook de beschikbaar gestelde financiën een punt van aandacht. Opgemerkt wordt dat financiering van honours gevonden kan worden in een intelligent beurzenprogramma en hogere collegegelden (voor het meer gebodene). Opgemerkt wordt dat in de V.S. het eerste wel en het laatste juist niet gebeurt om daarmee de talentontwikkeling niet af te remmen. Een relatie tussen onderzoek en honoursprogramma's kan soms een oplossing bieden.

Indicatoren voor het succes van honoursprogramma's:

In het conceptrapport wordt een overzicht gegeven van een aantal indicatoren die wijzen op een succesvol honoursprogramma. Dit is zeker iets om in de toekomst nader uit te werken. Zo zouden honoursportfolio's of CV's voorgelegd kunnen worden aan mensen uit het afnemend werkveld.

HBO honours

Het HBO geeft een geheel eigen invulling van honours, met meer focus op de beroepspraktijk, met coaches uit het werkveld en praktijkgericht onderzoek.

WO en HBO honours

WO en HBO kunnen elkaar onderling inspireren en ook samenwerken op het gebied van talentontwikkeling. Ze kunnen bruggen slaan om het idee-denken en product-denken te verbinden. Die combinatie kan innovatie brengen. In de kunstsector is er al een feitelijke samenwerking.

Zichtbaarheid van honoursprogramma's

De zichtbaarheid van honoursprogramma's kan beter, zowel bij een instelling als landelijk. Misschien dat een honourstijdschrift kan worden gestart en kunnen honoursproducten meer onder de aandacht gebracht worden. Binnen een instelling kan een diploma worden ingevoerd waarop de resultaten van het honoursprogramma worden aangetekend.

Maatschappelijke relevantie van honours

Wat is de maatschappelijke relevantie van honours? Uit onderzoek van o.a. het CPB blijkt dat toptalent van wezenlijk belang is voor een kenniseconomie als de onze. In de paragrafen 1.1 en vooral in 3.13 ('talent in de maatschappij') wordt daar nader op ingegaan.

Talent in het werkveld

Sommige ontwikkelingen in het werkveld, met name in het bedrijfsleven, en in het honoursonderwijs lopen parallel: bij beiden zijn er activiteiten waarin de focus ligt op talentonderkenning en talentontwikkeling. Dit moet wel worden genuanceerd. Nu wordt er nog te vaak en te veel geroepen dat Nederland geen talenten heeft. Men doelt hier vooral op strategisch management talent. In Nederland zijn geen of weinig business opleidingen, waar dit specifiek aandacht heeft. De focus is wat dat betreft te smal in het Nederlandse bedrijfsleven. Ook de aandacht van het management voor de specifieke aspecten van talentontwikkeling en -benutting moet versterkt worden.

Het volgen van talent ook ná het honoursprogramma

Als we de route basisonderwijs, VO, HBO en WO als een continue leerweg beschouwen, moeten we ook het traject er na achterhalen en bijhouden waar de honoursstudenten blijven. Een belangrijke factor in succes bij zeer intelligente afgestudeerden is bijvoorbeeld om te leren: "Hoe ga je om met een baas, die dommer is dan jij?" Dit is ook een belangrijke factor bij het succes van hoogbegaafden in hun maatschappelijke loopbaan. In paragraaf 3.13 wordt hier verder op ingegaan.

Een vervolgstudie kan ook antwoord geven op vragen naar het civiel effect van een honoursprogramma. Contact met alumni is voor een honoursprogramma ook interessant. De alumni kunnen worden uitgenodigd om de honoursstudenten over hun ervaringen te vertellen en ideeën voor nieuwe initiatieven leveren.

Interuniversitaire verbreding

Deelname aan interuniversitaire projecten kan voor studenten verbreding geven in hun proces van talentontwikkeling.

Nationaal én internationaal

Hoe verhouden deze onderwerpen zich nationaal ten opzichte van internationale ontwikkelingen? Is het zinvol en nu het juiste moment om een Europese verbreding te geven aan de activiteiten van het Platform?

Vervolgonderzoek nodig

Bovenstaande discussiepunten zijn voor een deel verwerkt in dit eindrapport maar op een aantal punten is nader onderzoek nodig. We noemen er hier enkele. Op een aantal gebieden is het onderzoek naar honoursprogramma's pas net begonnen. Meer onderzoek is nodig om de leerprocessen betrokken bij talentontwikkeling te verhelderen, een honoursdidactiek verder uit te werken, indicatoren voor een succesvol

honoursprogramma verder te ontwikkelen, en na te gaan wat alumni aan hun honourservaringen hebben gehad en hoe het werkveld hen ontvangen heeft.

12. Conclusies

De conclusies zijn gebaseerd op de deelonderzoeken, de geraadpleegde literatuur en discussies o.a. tijdens de expert meetings.

1) Honours als ontwikkeling waarvoor enthousiasme is

Honoursonderwijs is een ontwikkeling die snel in omvang is toegenomen, van enkele honours cursussen naast een regulier programma tot een leerlijn van honours activiteiten parallel aan een regulier programma en dit programma soms deels vervangend. Een sterke kant zijn de innoverende kwaliteiten van honours in het onderwijs die veel enthousiasme teweegbrengen zowel bij de betrokkenen studenten en docenten als bij bestuurders die betrokken zijn bij honoursprogramma's.

De gedachten hierachter zijn zeer divers van 'weg met de zesjes cultuur', 'studenten met meer dan gemiddelde kwaliteiten komen zo beter tot hun recht', 'behoefte bij docenten en studenten om onderwijs te geven en te ontvangen op topniveau' en in de maatschappij de vraag naar '(top)talent met het oog op innovatie in de kenniseconomie'.

Universiteiten en hogescholen hebben de verantwoordelijkheid om goed onderwijs aan te bieden aan al haar studenten, dus ook aan de studenten die meer kunnen en willen.

2) Honours in het WO én HBO

In 1993 startte in Nederland het eerste honoursprogramma aan een Nederlandse universiteit en sindsdien is er een gestage ontwikkeling van honoursprogramma's. Bij de laatste inventarisatie van 2003/2004 bij universiteiten waren het er 25 en bij een telling in 2007 bleken er inmiddels al ruim 40 honoursprogramma's te zijn. Sinds 2006 is ook in het HBO een beweging op gang gekomen waarbij honoursprogramma's worden gestart. De inventarisatie in het studiejaar 2006/2007 laat zestien honoursprogramma's zien. Honours is daarmee aanwezig in zowel het wetenschappelijk als het hoger beroepsonderwijs.

3) Honours is niet meer van hetzelfde maar anders

Honoursonderwijs is vooral ánder onderwijs dan het reguliere onderwijs. Het is niet zo dat er vooral meer leerstof wordt gegeven maar dat het accent meer ligt op interactiviteit, samenwerkend leren, uitdaging, ontdekkend leren, reflectie, ruimte voor eigen initiatief en interesse, zelfstandigheid en soms een element van dan in het reguliere onderwijs. Het contact student-docent en vooral de 'chemie' hierin worden als essentieel gezien voor het inspireren van de student.

Het is ook van belang om de relatie tussen onderwijs en maatschappij in honoursprogramma's meer vorm te geven, bijvoorbeeld via stages, gastsprekers, excursies en onderzoeksopdrachten.

Interactie en samenwerking tussen studenten via een honours community is belangrijk. Communicatieve vaardigheden en samenwerking met medestudenten in het honoursprogramma levert veel resultaat op en wordt door de studenten hoog gewaardeerd.

De honoursdocent functioneert ook als voorbeeld voor wetenschap en collegialiteit. Honoursonderwijs is vooral ánder onderwijs dan regulier onderwijs dat het beter past bij de 'high potentials' die eraan deelnemen.

4) Modellen voor honoursprogramma's beschikbaar

Het drie window model biedt een referentiekader voor het denken over honoursonderwijs. Eigen plannen kunnen daarnaast gehouden worden en al doende kan een specifiek referentiekader voor het eigen honoursprogramma worden ontwikkeld. De overzichten, 'wijze' uitspraken van ervaringsdeskundigen en voorbeelden van good and bad practice in dit rapport en de deelrapporten kunnen helpen bij de verdere concretisering.

De vier geanalyseerde voorbeelden van (universitair) honoursonderwijs in deze studie zijn dermate succesvol gebleken dat ze een modelfunctie kunnen hebben voor anderen die eveneens honoursonderwijs willen opzetten.

- Het UCU te Utrecht geeft een beeld van een internationaal, residentieel College op honoursniveau met een brede bachelor.
- Het honoursprogramma Geschiedenis te Leiden is een voorbeeld van een meer vakgericht verdiepend honoursprogramma waar internationale contacten met wetenschappers een voorname plaats hebben.
- De interdisciplinaire honoursmodule van de UvA is een cursus voor studenten van verschillende disciplines die gezamenlijk grote denkers in de wetenschap bestuderen.
- Het honoursprogramma van Geowetenschappen Utrecht geeft een beeld van een disciplinair honoursprogramma met interdisciplinaire onderdelen waar zowel uitdaging, verdieping als persoonlijke ontwikkeling zijn vormgegeven om toekomstige (onderzoeks)leiders op te leiden.

5) Afstemming (matching) student-opleiding bij de toelating én tijdens het programma

Gestreefd wordt naar matching van student en honoursprogramma. Studenten die zich opgeven voor een honoursprogramma worden geselecteerd op cijfer, motivatie, studievoortgang en eventueel nog andere criteria. Overigens meldt een deel van de potentieel geschikte studenten zich niet aan. De selectiecriteria moeten aansluiten bij de missie van het honoursprogramma.

Ook tijdens het programma blijft de afstemming tussen het programma en de deelnemende studenten een punt van aandacht. Evaluaties en persoonlijke feedback spelen hierbij een duidelijke rol. En er moeten natuurlijk goede prestaties geleverd worden.

Niet iedere student met capaciteiten zal een geschikt honoursprogramma kunnen vinden binnen zijn of haar instelling. Want al is er op bijna elke universiteit wel een honoursprogramma te vinden, nog lang niet elke opleiding heeft honoursonderwijs. Ook zijn er nog maar weinig interdisciplinaire honoursprogramma's die over grenzen tussen vakgebieden heen reiken en bestemd zijn voor studenten van verschillende opleidingen binnen een instelling. In het HBO zijn honoursprogramma's nog maar net gestart en zeker niet op iedere hogeschool aanwezig.

Bij de geanalyseerde voorbeelden van honoursonderwijs bestaat er de mogelijkheid om tussentijds in te stromen in het honoursprogramma. Enkele studenten die eerst willen weten of de reguliere studie voor ze geschikt is, wordt zo een tweede kans geboden.

Er is helaas niet altijd voldoende capaciteit om alle studenten, die zich geselecteerd hebben, een plaats in het betreffende honoursprogramma te geven.

6) Diversiteit aan honoursprogramma's

Uit dit onderzoek maar ook uit eerdere inventarisaties van honoursprogramma's blijkt dat er een zeer grote diversiteit is aan honoursprogramma's. Niet één honoursprogramma is volledig vergelijkbaar met een ander. Er is niet één standaardbenadering voor honours maar afhankelijk van de betreffende instelling en opleiding zijn verschillende manieren om honoursprogramma's inhoud en vorm te geven.

Honoursprogramma's blijken ook regelmatig zowel inhoudelijk als organisatorisch te veranderen. Talentontwikkeling gaat gepaard met dynamische programma's. Een criterialijst bij kwaliteitsbewaking van dit onderwijs moet daarom maatwerk zijn.

7) Succes in honours zichtbaar te maken via een aantal indicatoren

Succes van honoursonderwijs is vooralsnog moeilijk 'hard' te meten in termen van later succes in wetenschap en beroep; daarvoor zijn de honoursprogramma's te nieuw en zijn er ook methodologisch nog grote obstakels die de waarde van zo'n onderzoek kunnen verminderen. Later succes in wetenschap en beroep (en persoonlijk leven?) is maar één indicator die wijst op een succesvolle (extra) talentontwikkeling in honoursprogramma's. Uit ervaringen van docenten met honoursprogramma's, evaluaties en beoordelingsresultaten komen ook andere indicatoren voor de kwaliteit van een succesvol honoursprogramma

- Ook de uitmuntende student heeft in een honoursprogramma het gevoel uitdagende, moeilijke dingen te doen. Goede studenten hebben hard gewerkt in het programma en goede resultaten geboekt.
- Ze hebben veel geleerd (kennis, inzichten, vaardigheden maar hebben ook nieuwe dingen over zichzelf of de wereld ontdekt).
- Ook op sociaal gebied is het nodige geleerd, én organisatorisch én communicatief. Ze zijn in staat hun gedrag aan te passen. Ze zijn geïnteresseerd om interdisciplinair en internationaal ervaring op te doen en daarover te reflecteren.
- De student heeft er veel plezier in om in het honoursprogramma te studeren.
- Studenten hebben een visie ontwikkeld over zichzelf en over hun vakgebied. Ze zijn bereid hun talenten in te zetten voor de samenleving.
- Studenten stimuleren elkaar in het honoursprogramma maar ook in co-curriculaire activiteiten (honours community)
- Studenten tonen veel initiatief en zijn innovatief. Dit uit zich bijvoorbeeld door nieuwe activiteiten zowel binnen het honoursprogramma als daarbuiten (in het co-curriculaire programma).
- Als docent merk je dat honoursstudenten sneller een gesprekspartner zijn dan reguliere studenten omdat ze al meer overzicht over het geheel van de studie hebben gekregen. Ze gedragen zich verantwoordelijk. Ze schuwen de Grote Vragen niet.
- Afhankelijk van persoonlijkheid en wensen zal een student bewuste keuzes maken welke talenten/kwaliteiten hij/zij wil ontwikkelen en inzetten.

Dit soort criteria worden door ervaren docenten als indicatoren voor een succesvol honoursprogramma beschouwd. Overigens zijn honoursstudenten kritisch: als een programma goed is zullen ze hun waardering daarvoor duidelijk naar voren brengen, als een programma slecht is behoren honoursstudenten tot de felste critici!

Ook kwantitatieve indicatoren kunnen worden gebruikt zoals numeriek rendement, cijfers, studentenaantallen e.d. Verder zijn kwalitatieve en kwantitatieve gegevens van alumni belangrijk om het effect van honoursprogramma's achteraf in kaart te brengen. Het Nederlandse onderzoek naar talentontwikkeling is jong en behoeft verdere ondersteuning.

In het proces van kwaliteitsbewaking van een honoursprogramma is het gewenst externe personen (zoals site-visitors) een functie te geven.

8) Honours als onderdeel van een instellingsbeleid gericht op talentontwikkeling

Bij instellingen voor hoger onderwijs is talentontwikkeling steeds meer onderdeel van het onderwijsbeleid. Dit beleid is o.a. gericht op het ontwikkelen en faciliteren van

honoursonderwijs, het ondersteunen van docenten bij de ontwikkeling van initiatieven, professionalisering van de docenten en tenslotte om talent aan de instelling te binden. Een probleem is de toenemende druk om meer tijd en aandacht aan onderzoek te geven en de voortgaande bezuiniging op onderwijs. Het carrièreperspectief voor docenten in relatie tot honoursonderwijs mag meer aandacht krijgen.

9) Wensen en ideeën uit het maatschappelijk en wetenschappelijk veld: niet alleen IQ maar ook EQ.

Talenten kunnen op vele verschillende manieren ontwikkeld worden maar welke past bij de vraag van wetenschap en samenleving? Uit de interviews met sleutelfiguren uit het veld komt een diversiteit aan ideeën en wensen naar voren. Zo wordt bij talentontwikkeling de nadruk gelegd op initiatiefkracht (pro-actief), sociale vaardigheden, diversiteit, interdisciplinariteit, groeipotentieel/veranderingscapaciteit, ambitie, doorzettingsvermogen en emotioneel quotiënt (EQ). Ideeën voor drie soorten honoursprogramma's komen naar voren: monodisciplinaire, interdisciplinaire en metadisciplinaire. Allianties, domeinoverbrekend denken en open netwerken zijn daarbij leidende sleutelbegrippen.

10) Honoursonderwijs als 'tool for promoting excellence'

Doel van deze studie is om na te gaan of honoursprogramma's tot extra talentontwikkeling leiden bij studenten. De casestudies laten vele signalen zien dat dit daadwerkelijk lukt. Juist een groep studenten die veel kan en gemotiveerd is (en dus groeipotentie heeft), vindt hier een mogelijkheid om zich verder te ontwikkelen op een manier die bij hen past. Bij de honoursprogramma's die (deels) bovenop de reguliere programma's komen, volgen studenten soms onderdelen zonder dat daar 'echte' studiepunten tegenover staan in! Wel is er meestal een certificaat of ander testimonium. Dit wijst er ook op dat deze honoursprogramma's aansluiten bij de persoonlijke motivatie van de geselecteerde studenten en hen iets essentieels te bieden hebben.

Ook bij het College op honoursniveau (UCU) blijkt sprake van succesvolle talentontwikkeling.

Opvallend is dat het er niet om gaat om 'nerds' af te leveren, maar studenten met meer bagage, die zich niet alleen vakinhoudelijk verdiept hebben, maar ook getraind zijn in effectieve communicatie, samenwerken en leidinggeven, met aandacht voor ethiek, mondiaal denken e.d. Ook wordt er hier en daar binnen een honoursprogramma ruimte gegeven voor het ontwikkelen van maatschappelijke betrokkenheid en wordt gestimuleerd dat honoursstudenten zich ook buiten de studie vormen door deel te nemen aan allerlei activiteiten.

Honoursprogramma's vormen ook een stimulans voor vernieuwing vanwege het niveauverhogend effect op de betreffende opleiding of instelling. Niveauverhogend vanwege de hogere eisen die aan studenten worden gesteld, door het stimulerend effect op docenten en het opleidingsprogramma als totaal.

Het betekent een versterking van de kerntaak van universiteit en hogeschool: talentontwikkeling, dieper- en verdergaande vorming en excellentie in de professionele praktijk en wetenschap.

Honoursprogramma's zijn voor instellingen een mogelijkheid, een 'tool', om mensen af te leveren met die extra bagage.

Wel verschillen de accenten die per programma gelegd worden behoorlijk. Interessant zijn de wensen vanuit het maatschappelijk veld. Deze zijn niet zozeer gericht op strikt intellectuele talenten maar eerder op de 'wills and skills', interdisciplinariteit en het werken op het snijvlak van onderzoek en maatschappelijke problemen.

Door honoursprogramma's aan te bieden kunnen universiteiten meer studenten 'afleveren' met talenten die sterk ontwikkeld zijn en relevant zijn voor het succesvol functioneren in wetenschap en maatschappij. Honoursprogramma's zijn niet alleen voor

de maatschappij van belang maar ook voor de instelling waarvan het immers een kerntaak is om dieper- en verdergaande vorming en excellentie in wetenschapsbeoefening en professies na te streven. Het talentenbeleid richt zich daarom niet alleen op studenten maar ook op docenten. Honoursonderwijs kan gekoppeld zijn aan toponderzoek.

13. Agenda voor de toekomst

Het honoursonderwijs is een succes. Dit mag echter niet leiden tot het tevreden achterover leunen van docenten, bestuurders en politici. Het onderzoek dat tot bovenstaande conclusies heeft geleid, moet de basis zijn voor een agenda voor de toekomst. Deze agenda, die tot doel heeft honoursprogramma's en, meer algemeen, excellentie in het onderwijs verder te ontwikkelen, kent voorlopig de volgende actiepunten:

1. Versterking beeldvorming van de honoursprogramma's

Uit de casestudies maar ook uit de interviews met de Amerikaanse site-visitors en uit de interviews met sleutelfiguren in het maatschappelijk veld in Nederland komen diverse signalen naar voren dat een coherente beeldvorming van honoursprogramma's cruciaal is voor het succes ervan. Dit geldt voor de potentiële deelnemers én later voor de potentiële afnemers van deze talentvolle afgestudeerden. De **'tien kernpunten van een volledig ontwikkeld honoursprogramma'** kunnen daarbij als richtlijn gelden:

- 1. Het honoursprogramma heeft een 'missie statement' dat uitgangspunt is voor de voorlichting, opzet, uitvoering en kwaliteitszorg van het honoursonderwijs.**
- 2. Selectie van studenten op interesse voor het honoursprogramma, een actieve werkhouding en bovengemiddelde inhoudelijke capaciteiten**
- 3. Docenten die inspireren tot excellente prestaties, een diepgaande discussie stimuleren en een voorbeeldfunctie vervullen voor studenten**
- 4. Didactiek gericht op excellentie met uitdagende opdrachten van een hoog inhoudelijk niveau en divers in vormgeving met een nadruk op 'ontdekkend leren'**
- 5. Inhoudelijk verdiepend én verbreedend programma-aanbod waarbij ook aandacht is voor leiderschaps-, communicatieve en sociale vaardigheden.**
- 6. Waardering voor excellente prestaties en veel ruimte voor nieuwe ideeën en creatieve initiatieven van studenten; facilitering daarvan, vooral als die buiten de gebaande kaders vallen**
- 7. Veel aandacht voor feedback van docenten en medestudenten op individuele talentontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling door het programma heen**
- 8. Studenten stimuleren elkaar ook via teamwerk, honours communities en extra-curriculaire activiteiten**
- 9. Voldoende omvang (minimaal 20% van de opleiding), intensiteit en duur van het honoursprogramma zodat talenten zich echt kunnen ontwikkelen**
- 10. Een organisatie die specifiek het honoursprogramma ondersteunt met voldoende bestuurskracht en middelen en met een grote inbreng van studenten**

Een honoursprogramma moet goed onder de aandacht gebracht worden van de toekomstige honoursstudenten en, volgens Amerikaanse site-visitors, moet je daar al op de middelbare school mee beginnen. Dit beeld moet zodanig zijn dat het de studenten die meer willen en kunnen aanspreekt. Het wordt voor hen dan een uitdaging om 'door

de selectie te komen' en actief in het programma te participeren. Ook voor topdocenten en -onderzoekers moet het een uitdaging zijn om aan een honoursprogramma een bijdrage te leveren.

Het is wenselijk als instellingen een 'honours bul' uitreiken aan studenten die met succes een bepaald honoursprogramma hebben doorlopen.

2. Honoursonderwijs financieel veiligstellen

Honoursonderwijs vereist enerzijds extra financiële middelen, maar levert ook veel op.

Honoursstudenten zullen in de regel sneller afstuderen en minder gauw stoppen met de studie. Door een honoursprogramma kan de sfeer op een opleiding zo worden dat het op tijd en goed studeren gangbaarder wordt. Deze aspecten zijn financieel gunstig zolang er outputfinanciering is.

Maar interactief en intensief onderwijs kost ook extra docententijd en faciliteiten en dus geld. Docenten hebben wellicht ook extra voorbereidingstijd nodig voor het honoursonderwijs. Amerikaanse ervaringen leren verder dat het belangrijk is honoursstudenten een eigen fysieke plek te geven en ook dat kost geld.

Op universiteiten en hogescholen wordt permanent bezuinigd op onderwijs. Honoursprogramma's worden nu veelal op tijdelijke basis gefinancierd, waarbij de tijdelijke subsidies van de commissie Ruim Baan voor Talent een stimulerende werking hebben gehad.

Het is dringend noodzakelijk de financiering van honoursonderwijs een meer structurele plaats te geven in de begrotingen van de instellingen voor hoger onderwijs. Daarbij zijn wellicht extra prikkels noodzakelijk voor verdere ontwikkeling.

3. Honours onderwijs uitbreiden

Een van de zaken die opvalt bij het bestuderen van honoursprogramma's is het wisselende percentage studenten dat deelneemt. Dat varieert van enkele procenten tot tien procent. Blijkbaar is er bij sommige opleidingen nog een reservoir aan talent dat niet via honoursprogramma's wordt aangeboord! Bij de meeste opleidingen in Nederland is nog geen disciplinair honoursaanbod en bij de meeste universiteiten ook geen universiteitsbreed interdisciplinair aanbod. Sommige honoursprogramma's hebben maar weinig plaatsen, zodat veel op zich geschikte studenten geen gelegenheid hebben dit programma te volgen. Ook valt op dat er nog weinig speciale aandacht wordt gegeven aan diversiteit binnen de honoursprogramma's (bijvoorbeeld gender en allochtonen).

Om diversiteit aan (top)talenten te kunnen bedienen binnen een onderwijsinstelling, is een groter en rijker aanbod van mogelijkheden gewenst. Aan zeer getalenteerde studenten moeten de gewenste ontwikkelingskansen geboden worden. Honoursprogramma's vormen daar een essentieel onderdeel van. De huidige aandacht voor talentontwikkeling moet verder uitgebouwd, versterkt en ondersteund worden.

4. Meer didactische expertise voor honoursprogramma's nodig

Verder onderzoek is noodzakelijk naar de didactische werkzaamheid van verschillende honoursprogramma's, de kenmerken van een succesvolle honoursdocent en honoursstudent, de sociologische aspecten daarvan en (lange termijn) effecten voor studenten. Dit onderzoek zal moeten leiden tot een versterking van de didactische expertise van de docenten in honoursprogramma's.

5. Aandacht voor de doorgaande lijn van talentontwikkeling van basisonderwijs tot hoger onderwijs

De aandacht voor talent moet uiteraard niet beperkt blijven tot de universiteit of het HBO. Ook in het basisonderwijs en het secundair onderwijs zijn tal van initiatieven om (extra) talenten bij hun leerlingen te ontwikkelen. Enkele universiteiten hebben bijvoorbeeld al een Junior College (Utrecht) en een Pre-university College (Leiden) opgericht om talentvolle leerlingen uit het voortgezet onderwijs een uitdagend programma te bieden.

Het ligt voor de hand een lijn voor talentontwikkeling van basisonderwijs, via middelbaar en voorbereidend wetenschappelijk onderwijs tot en met hoger onderwijs en daarna te ontwikkelen. Op die manier zou talentontwikkeling blijvend gestimuleerd kunnen worden tijdens de onderwijsloopbaan van leerlingen en studenten. Het is hierbij belangrijk dat een open systeem wordt gecreëerd waarin ook laatbloeiers een kans krijgen.

6. Optimale kenniscirculatie over honours

Kenniscirculatie van onderzoeks- en ervaringsgegevens over honoursonderwijs bij de betrokkenen in universiteiten en hogescholen is van vitaal belang om de uitbouw van honoursonderwijs tot een succes te maken. Het landelijk Plusnetwerk heeft daarin de afgelopen jaren een belangrijke taak gehad. Nu het honoursonderwijs op grotere schaal een plaats krijgt in het Nederlandse hoger onderwijs, is een verdere professionalisering van de kennisopbouw en -circulatie noodzakelijk. Hierbij kan het Plusnetwerk in Nederland dezelfde nuttige rol gaan vervullen als de National Collegiate Honors Council in de Verenigde Staten.

14. Literatuur

- Ackerman, P.L. (1996). Adult intelligence. *ERIC/AE Digest Series* EDO-TM-96-03.
- Austin, C. Grey (1986). Orientation to Honors Education. *New Directions for Teaching and Learning*, 25, 109-114.
- Austin, C. Grey (1988). *Report on Honors Programs at the University of Arizona, Arizona State University and Northern Arizona University*. The Arizona Board of Regents' Task Force on Excellence, Efficiency, and Competitiveness. Final Report and Working Papers 1.
- AWT advies nr. 68, juli 2006,
http://www.awt.nl/uploads/files///Adviezen/a68_open_innovatie.pdf
- Berg, M.N. van den, Hofman, W.H.A. & Stoppelenburg, C. (2001). *Bollebozen in het hoger onderwijs. Stimulansen en belemmeringen bij het volgen van twee opleidingen*. Rotterdam: RISBO/EUR.
- Bermeo, A. (2007). *Developing a Pedagogy of Excellence for Student Support Service Programs*. A Power Point Presentation from the UCLA Academic Advancement Program
Internet: 12 oktober 2007: <http://www.geocities.com/CollegePark/1112/presentation/>
- Bil, T., & Peters, J. (2001). *De breineconomie. Strategische keuzes voor waardecreatie*. Pearson Education.
- Boer, C.J.E.M. van den (2003). *Als je begrijpt wat ik bedoel. Een zoektocht naar verklaringen voor achterblijvende prestaties van allochtone leerlingen in het wiskundeonderwijs*. Utrecht: CD-beta press.
- Cardia, F. (2007). The influence of the education profile on the success of an entrepreneur. Masterthesis, Amsterdam Center for Entrepreneurship, Universiteit van Amsterdam, 67 p.
- Corten, F.G.P., Nauta, A.P. & Ronner, S. (2006). Hoogbegaafde medewerkers: sleutel tot innovatie? *Academic Paper op het Internationale HRD-congres 2006 "The learning society for sustainable development"*, Amsterdam, 11 oktober 2006. Internet 28 september 2007: <http://www.werkenwaarde.nl/artikelen/HBeninnovatieHRDcongres2006.swf>
- Dam, K. van & Klerk, R. de (1998), *Onderwijs op het grensvlak van wetenschappen*. *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs en Management*, 5(3), 29-33.
- Drenth, P.J.D. (2004). Selectie aan de poort werkt niet. *NRC Handelsblad*, 8 april 2004.
- Eijl, P.J. van, M.V.C. Wolfensberger & A. Pilot (2007a). Talentontwikkeling bij Amerikaanse honoursprogramma's en Honours Colleges. Wat zeggen de site visitors van de National Collegiate Honors Council daarover? Verslag van een e-mail enquête. *Mededeling 83*, IVLOS, Universiteit Utrecht (in druk).
- Eijl, P.J. van, M.V.C. Wolfensberger & A. Pilot (2007b). Talentontwikkeling bij Amerikaanse honoursprogramma's en Honours Colleges. Interviews met site visitors van de National Collegiate Honors Council. Verslag van een e-mail enquête. *Mededeling 84*, IVLOS, Universiteit Utrecht (in druk).

Eijl, P.J. van, M. Wolfensberger & L. Schreve-Brinkman (2006). *Talent leren excelleren. Compendium*. Plusnetwerk het landelijke platform voor academische honours- en plusprogramma's, Leiden, 90 p.

Eijl, P.J. van, M.C.V. Wolfensberger & A. Pilot (2006). Onderwijs en talentontwikkeling. Op weg naar een nieuwe didactiek voor onderwijs aan getalenteerde studenten. Landelijke Dag Studievaardigheden, 1 juni 2006, Groningen. *Congresboek* p. 37-40.

Eijl, P.J. van, M.V.C. Wolfensberger, A. Schram, & A. Pilot (2006). Honours programmes and Honours Colleges, a strategy for excellence in learning and teaching? Paper 6th Conference of the International Consortium for Educational Development, International Consortium for Educational Development, ICED 2006, June 11 - 14, 2006, Sheffield, England. *Conference Handbook* p. 262 - 263.

Eijl, P.J. van, H. Wientjes, M. V.C. Wolfensberger & A. Pilot (2005) Het uitdagen van talent in onderwijs. In: *Onderwijs in Thema's*, A.M.L. van Wieringen (red.), Onderwijsraad, Den Haag p. 117 - 156.

Eijl, P.J. van, M.C. Wolfensberger, P.J. van Tilborgh & A. Pilot (2005). Honoursprogramma's in Nederland. Utrecht: Universiteit Utrecht (IVLOS). *IVLOS-Mededeling nr 77*, 31 blz.

Eijl, P.J. van, Wolfensberger, M., Schram, A., & Pilot, A. (2005). Honours Programmes: A perspective from the Netherlands. In C.P. Constantinou, D. Demetriou, A. Evagorou, M. Evagorou, A. Kofteres, M. Michael, Chr. Nicolaou, D. Papademetriou & N. Papadouris (Eds.), *Integrating multiple perspectives on effective learning environments* (pp.470). Nicosia, Cyprus: University of Cyprus.

Eijl, P.J. van, Wolfensberger, M.V.C. van, Pilot, A., & Tilborgh, P. (2005). Inventarisatie van honoursprogramma's in Nederlandse universiteiten en dimensies bij de vormgeving ervan. In M. Valcke, K. De Cock, D. Gombeir & R. Vanderlinde (Eds.), *Congresboek Onderwijs Research Dagen 2005, Meten en onderwijskundig onderzoek* (pp.183-185). Gent: Universiteit Gent - Vakgroep Onderwijskunde.

Eijl, P.J. van, M.V.C. Wolfensberger, M. Cadée, S.Siesling, E.J. Schreve-Brinkman, W.M. Beer, G. Faber en A. Pilot (2003). Plusprogramma's als proeftuin, met als bijlage een inventarisatie van plusprogramma's in Nederland. *Mededeling 69*. IVLOS, Universiteit Utrecht, 35 blz

Eijl, P.J. van, G. Faber, M.G.A. Jorissen & A. Pilot (1999). Een honorsprogramma in Nederland. *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs*, jrg. 17, nr. 4, p. 274 - 288.

Friedman, Paul G. & Jenkins-Friedman, Reva C. (1986). Implications for Fostering Excellence. *New Directions for Teaching and Learning*, 25, 109-114.

Gardner, H. (2002). *Soorten intelligentie*. Amsterdam: Uitgeverij Nieuwezijds.

Geffen, G. van. (2000). Mensalen en de cultuurtypen van Harrison. *Artikel in Mensaberichten*. Zie internet 28 september 2007: <http://www.seba.nl/>

Gerven, E. van (2000). Niet met je kop boven het maaiveld II. *Talent*, 2(7), 23-25.

Greef, L. de & Silva, Y. (2007). *Casusbeschrijving interdisciplinaire honoursmodule Meesters van het Wantrouwen. Darwin, Marx, Nietzsche, Freud en Einstein over wetenschap en kritiek*. IVLOS, rapport, Universiteit Utrecht.

- Groensmit, M.J.M.E. & Van Mameren-Schoehuizen, G.M.M. (2001). *Het POP-project. Persoonlijk Ontwikkelingsplan. Begeleiding voor onderpresteerders*. Nijmegen: Stedelijk Gymnasium.
- Groothengel, C. & P.J. van Eijl (2007). Honoursprogramma's in het HBO, een inventarisatie 2007 (deel I) met een nadere verkenning (deel II). *Mededeling 85*, IVLOS, Universiteit Utrecht (in druk).
- Groot Zevert, M.J.M., van Eijl, P.J. & Keesen F.J.M. (1997). Oriëntatie op 'Honors Programs'. *Mededeling 57*, IVLOS/Universiteit. Utrecht
- Hofstede, G. (1995). *Allemaal andersdenkenden, omgaan met cultuurverschillen*. Amsterdam: Contact.
- Jenkins-Friedman, Reva C. (1986). Identifying Honors Students. *New Directions for Teaching and Learning*, 25, 99-108.
- Kerr, B.A. (1997). *Smart girls: a new psychology of girls, women, and giftedness*. Scottsdale, AZ: Gifted psychology press.
- Konijnendijk, R. & J. Touwen (2007). *Het Honourstraject binnen de Opleiding Geschiedenis in Leiden*. IVLOS, rapport, Universiteit Utrecht.
- Minne, B., Rensman, M., Vroomen, B. & Webbink, D. (2007). *Excellence for productivity?* Centraal Planbureau, Den Haag. ISBN 978-90-3770-320-9.
Internet 27 september 2007:
<http://www.cpb.nl/nl/pub/cpbreeksen/bijzonder/69/bijz69.pdf>
- Mönks FJ. (1985). Hoogbegaafden: een situatieschets. Pag 17 t/m 32 in: Mönks FJ, Span P (red). *Hoogbegaafden in de samenleving*. Nijmegen: Dekker & van de Vegt.
- Nauta, N. & Corten, F. (2002). Hoogbegaafden aan het werk. *Tijdschrift voor bedrijfs- en verzekeringsgeneeskunde, tbv 10, nr. 11*, nov. 2002. Internet 28 september 2007:
http://www.hiq.nl/verslagen_hbwerk.htm
- NCHC, Executive Committee (1994). *Basic characteristics of a fully developed honors program*. Internet 3 oktober 2007: <http://www.nchchonors.org/basic.htm>
- NCHC, Executive Committee (2005). *Basic characteristics of a fully developed honors college*. Internet 3 oktober 2007: <http://www.nchchonors.org/basic.htm>
- Otero, R. & Spurrier, R. (2005). *Assessing and evaluating honors programs and honors colleges. A practical handbook*. NCHC, University of Nebraska-Lincoln Printing & Copy Services, USA
- Pilot, A. en Peeters, C. (2004) De kunst van het kunstonderwijs? *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs & Management*, 11(2).
- Praag, E. van (1996). *Spiritueel Leiderschap*. Deventer, Kluwer.
- Reis, S.M. & Renzulli, J.S. (1984). *The secondary triad model*. Niet gepubliceerd paper.
- Reis, S.M. & Renzulli, J.S. (1992). Using curriculum compacting to challenge the above-average. *Educational Leadership*, 50(2), 51-57.
- Renzulli, J.S. (1978). What Makes Giftedness? Reexamining a Definition. *Phi Delta Kappan*, 60, 3, 180-184, 261.

- Renzulli, J. S. (1968). Identifying key features in programs for the gifted. *Exceptional Children*, 35, 217-221.
- Rinn, A.N. & Plucker, J.A. (2004). *We recruit them, but then what? The educational and psychological experiences of academically talented undergraduates*. Bloomington, Indiana: Indiana University.
- Robinson N.M., Zigler, E. & Gallagher, J.J. (2000). Two tails of the normal curve. Similarities and differences in the study of mental retardation and giftedness. *American Psychologist* 55(12), 1413-1424.
- Rogers, K.B. (1999). Research synthesis regarding gifted education provisions. *Research Synthesis*. Internet 3 oktober 2007: <http://www.nswagtc.org.au/info/articles/RogersResearchSynthesis.html>
- Ruiter, F. de (2004). Enkele sombere doch hoopvolle gedachten voor het kunstonderwijs. *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs & Management*, 11(2).
- Scager, K. (2007). *Casusbeschrijving honoursprogramma University College Utrecht*. IVLOS, rapport, Universiteit Utrecht.
- Schreve-Brinkman, L. (2007). *Honoursprogramma's en talentontwikkeling. Interviews in het veld met potentiële afnemers en opleiders van afgestudeerde honours-studenten en verder informatie uit geschreven media, adviesrapporten en OCW berichten*. IVLOS, rapport Universiteit Utrecht.
- Schuman, S. (1995). *Beginning in Honors, a Handbook*. A publication of the National Collegiate Honors Council. Minneapolis: University of Minnesota.
- Sternberg, R.J. (2003). WICS as a model of giftedness. *High ability studies*, 14, 109-139.
- Vygotsky, L.S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Weggeman, Mathieu. (2001). *Kennismanagement. Inrichting en besturing van kennisintensieve organisaties* (4e druk). Schiedam: Scriptum management.
- Wijffels, H. & Wolfensberger, M.V.C. (2004). Wat vraagt de samenleving van talent? Hoe universiteiten daar op in kunnen spelen. *Thema*, 11(1), 51-54.
- Wolfensberger, M.V.C., P.J. van Eijl & A. Pilot (2003). Honours Programmes, as Laboratories of Innovation: a Perspective from the Netherlands. *Journal of the Collegiate Honors Council*, dl. 5, nr. 1, 115 – 142.
- Wolfensberger, M.V.C., P.J. van Eijl, M. Cadee, A. Pilot, S. Siesling & E.J. Schreve-Brinkman (2003) Plusprogramma's, ook een strategie voor onderwijsvernieuwing. *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs & Management* 10, 5, 44-51.
- Wolfensberger, M.V.C., P.J. van Eijl & A. Pilot (2003) Universitaire Honoursprogramma's en hun innovatieve functie. *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs*, jrg 21, nr. 2, 85 – 102.
- Wolfensberger, M.V.C. (2007a). Showcasing honours programmes as a way to evoke excellence at universities. Kopenhagen, 30 augustus 2007, Denemarken.
- Wolfensberger Marca V.C. (2007b). *Casusbeschrijving: honours programma Geowetenschappen*. IVLOS, Universiteit Utrecht.

Wolfensberger, M.V.C. (1998). Het Excellent Tracé van Ruimtelijke Wetenschappen, voldoet het aan de eisen? In M. Geerdink & M. Wolfensberger, *Nieuwsgierig naar de creaties van het ET? Verslagbundel Excellent Tracé 1997-1998*. Utrecht: Faculteit Ruimtelijke Wetenschappen, Universiteit Utrecht.

Bijlagen

De in de tekst genoemde bijlage over het onderzoeksplan is op te vragen bij p.j.vaneijl@uu.nl

IVLOS-Mededelingen sinds 1997

Nr. 82	<i>Honours, tool for promoting excellence</i>	P.J. van Eijl, M. Wolfensberger, L. Schreve-Brinkman en A. Pilot	Nov. '07
Nr. 81	<i>Het doorlichten van een bachelorcurriculum Op academische vaardigheden</i>	J.J. Harts, A.de Vocht, L. Paul, F. Toppen. C. van der Blonk, P.J. van Eijl	Okt'05
Nr. 80	<i>Interne Kwaliteitszorg</i>	Wes Holleman	Juni '05
nr. 79	<i>Deeltijdidactiek in wording, een onderzoek bij de bacheloropleiding Rechtsgeleerdheid van de UU</i>	Pierre van Eijl (IVLOS) en Jan Klanderma (Rechtsgeleerdheid UU)	april '05
nr. 78	<i>Wederzijds commitment: studiecontracten in het Utrechtse onderwijsmodel</i>	Wes Holleman	feb.'05
nr. 77	<i>Honoursprogramma's in Nederland: resultaten van een landelijke inventarisatie in 2004</i>	P.J. van Eijl. M.V.C. Wolfensberger, P.J. van Tilborgh, A. Pilot	feb. '05
nr. 76	<i>Interne kwaliteitszorg in twee onderwijsinstituten van de Universiteit Utrecht (dubbelnr.) 76-1, 76-2, 76-3, 76-4</i>	Herre Talsma, Rudolf de Boer, Wes Holleman	aug.'04
nr. 75	<i>Een model met peer feedback en 'blended learning' voor schrijfonderwijs bij Engels: effectief maar ook voldoende?</i>	R. Supheert, R. Kager, W. Bruins, P. van Eijl, S. Wils en W. Admiraal	dec.'03
nr. 74	<i>Honours Programmes, Sources of Innovation in Higher Education: a perspective from the Netherlands</i>	M.V.C. Wolfensberger, P.J. van Eijl, A. Pilot	nov.'03
nr. 73	<i>Het onderzoeksportfolio van de bacheloropleiding Scheikunde, Universiteit Utrecht (2002/2003)</i>	Egbert Mulder & Wes Holleman	nov.'03
nr. 72	<i>Van practicumproef naar de wereld van onderzoek: Project Natuurkundig Onderzoek</i>	W.B. Westerveld, J.N.H. van Hoof, P.M. Huisman-Kleinherenbrink, K.M.R. van der Stam, S.A.M. Wils, P.J. van Eijl	nov.'03
nr. 71	<i>Loopbaanontwikkeling met portfolio-ondersteuning: Faculteit Letteren (UU)</i>	Wes Holleman	okt.'03
nr. 70	<i>Een opstel over academische vorming met portfolio-ondersteuning</i>	Wes Holleman	mei '03
nr. 69	<i>Plusprogramma's als proeftuin</i>	P.J. van Eijl, M.V.C. Wolfensberger, M. Cadée, S. Siesling, E.J. Schreven-Brinkman, W.M. Beer,	mrt.'03

		G. Faber en A. Pilot	
nr. 68	<i>Werken met curriculumfuncties</i>	P. van Eijl, A. Pilot & H. Grunefeld	mrt.'02
nr. 67	<i>Beter schrijven door feedback van medestudenten (dubbelnr.)</i>	B.A.M. van den Berg	dec.'01
nr. 66	<i>Lijnen in het curriculum van de bachelorfase: twee voorbeelden</i>	Heinze Oost & Stephan Ramaekers	dec.'01
nr. 65	<i>Het onderwijsprofiel van het University College Utrecht</i>	Wes Holleman & Martin Cadée	aug.'01
nr. 64	<i>Curriculumfuncties in discussie (dubbelnr.)</i>	W. Holleman, P. van Eijl, S. Ramaekers	dec.'99
nr. 63	<i>Ontwikkeling van algemene academische vaardigheden in de bachelorfase: ervaringen uit twee proeftuinen binnen de UU</i>	Marieke Weltje-Poldervaart, Martin Cadée, Wes Holleman	mrt.'01
nr. 62	<i>Over curriculumfuncties</i>	W. Holleman, P. van Eijl, A. Pilot, S. Ramaekers	dec.'99
nr. 61	<i>Gevraagd: academicus (m/v)</i>	W. Holleman, H. Oost, J. Milius, I. van den Berg, W. Admiraal	jan.'99
nr. 60	<i>Naar een interpretatie van 'academische vorming'</i>	H.A. Oost, J.W. Holleman, B.A.M. van den Berg, B. Thoolen, J.J. Milius	sep.'98
nr. 59	<i>Van VWO naar WO: aansluitprocessen en -problemen in de propedeuse (dubbelnr.)</i>	R. Taconis & J.W. Holleman	juni'98
nr. 58	<i>Onderwijsorganisatie en Curriculumontwikkeling</i>	P.J. van Eijl	jan.'98
nr. 57	<i>Oriëntatie op 'Honors Programs', een literatuurstudie</i>	M.J.M. Groot Zevert, P.J. van Eijl en F.J.M. Keesen	sep.'97
nr. 56	<i>De Keuzegids Hoger Onderwijs: inhoudsanalyse en evaluatie</i>	J.W. Holleman & P. Ket	sep.'97

Sommige Mededelingen zijn gratis downloadbaar op het volgende webadres:

<http://www.ivlos.uu.nl/adviesentraining/aanboduniversite/etalagehogeronde/34863main.html>

Voor het bestellen van een IVLOS-Mededeeling (€ 5,- (dubbelnummers € 8,-) + € 2,50 administratiekosten bij TPG-verzending) kunt u contact opnemen met IVLOS, Heidelberglaan 8, Utrecht, telefoon 030-2534472, e-mail: n.w.ooms@ivlos.uu.nl.