

Pierre van Eijl en Albert Pilot (redactie)

# The Honours Experience

Talentontwikkeling door de ogen van de honoursstudent

# The Honours Experience



Hogeschool Rotterdam Uitgeverij

---

Kraanvogels hebben een enorm vermogen om ver en hoog te vliegen. Ze kunnen zelfs over de Himalaya vliegen. Ze hebben ook symbolische betekenis, in Japan zijn ze een teken voor geluk en in China voor wijsheid. Deze hoogvliegers staan in dit boek symbool voor de studenten die de stap doen naar een honours-programma waarin ze bijzondere ervaringen opdoen, the 'honours experiences', waardoor ze hun talenten extra ontwikkelen en vaak tot opvallende prestaties komen.

## Colofon

**ISBN:** 9789051799361.

1<sup>e</sup> editie, 2016

© Hogeschool Rotterdam Uitgeverij

Omslagontwerp: Marcha van Eijl

Dit boek is een uitgave van Hogeschool Rotterdam Uitgeverij

Postbus 25035

3001 HA Rotterdam

Publicaties zijn te bestellen via

[www.hr.nl/onderzoek/publicaties](http://www.hr.nl/onderzoek/publicaties)

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen, in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke manier dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteur en de uitgever.

This book may not be reproduced by print, photoprint, microfilm or any other means, without written permission from the author and the publisher

---

# The Honours Experience

Talentontwikkeling door de ogen van de honoursstudent

**Door studenten, docenten en onderzoekers van de  
landelijke projectgroep 'The Honours Experience'**

Pierre van Eijl en Albert Pilot (red.)

Auteursbijdragen:

Laura van Angeren, Milou van Dommelen

Ninib Dibo, Pierre van Eijl, Vincent Gelink

Anne Hess, Daniël de Jong, Albert Pilot

Moana Proost, Jamila Schalken, Sanne Spil

19 april 2016



# Ten geleide

---

Waarom honoursonderwijs? Zijn de vele opleidingen die hogescholen en universiteiten bieden niet per definitie bedoeld om studenten in de gelegenheid te stellen hun talenten te ontwikkelen? Wie veel energie in de studie steekt, haalt daar toch veel uit? En kan de student niet extra vaardigheden ontwikkelen, zoals initiatief, durf, organisatievermogen, sociale vaardigheden en veel meer, door zich naast de studie in te zetten voor studie- en studentenverenigingen of voor maatschappelijke organisaties? Zulke opmerkingen worden vaak gemaakt door mensen die hun twijfels hebben bij de sterke opmars van honoursprogramma's in het Nederlandse hoger onderwijs en wat zij zeggen is allemaal waar.

Waarom honoursonderwijs? Opleidingen zijn per definitie georganiseerd en gereguleerd en dat is ook goed. Je moet als student weten waar je aan begint. En de opleidingen moeten kunnen garanderen dat studenten de kennis en kunde ontwikkelen die het beroepenveld of wetenschapsgebied vereist. De kaders daarvoor liggen vast. De opleidingen worden daar via accreditatieprocedures op gecontroleerd. Er ligt dus veel vast in iedere opleiding. Maar studenten verschillen onderling in hun vragen en ambities. Honoursprogramma's bieden studenten de kans om buiten de kaders te gaan die vastliggen, om vanuit de eigen vragen en ambities met de studie aan de slag te gaan. Je moet als student dan wel de ambitie hebben om meer uit de studie te halen dan wat het reguliere pad mogelijk maakt.

Waarom honoursonderwijs? Omdat het loont! Dat blijkt ook weer uit dit mooie boek, waarin veel honoursstudenten aan het woord komen over de '*honours experience*'. De kansen die hun opleidingen bieden om *gerelateerd aan de studie* iets extra's te ondernemen, leiden tot vaak verrassende activiteiten en resultaten, steile leercurves en volop engagement. Zonder twijfel is de *honours experience* die studenten hier beschrijven - overzichtelijk geordend in wat de auteurs de 'cirkel van talentontwikkeling' noemen - ook een leerrijke ervaring voor docenten. Wat in honoursonderwijs gebeurt, biedt een frisse nieuwe kijk op wat in de opleidingen mogelijk is, ook in de reguliere opleiding.

Ik raad iedereen die betrokken is bij honoursonderwijs aan dit boek te lezen. Het is aan de ene kant een feest van herkenning: "Ja, zo gaat het in honoursonderwijs." Aan de andere kant houden de studenten de lezers een spiegel voor: Wat vinden zij belangrijk? Bieden de honoursprogramma's - die buitengewoon divers zijn - hier inderdaad de ruimte voor? Het is een boek waar iedereen van kan leren.

**Rob van der Vaart**

*Honours Dean, Universiteit Utrecht*

## INHOUDSOPGAVE

---

<b>LEESWIJZER:</b>	<b>Cirkel van talentontwikkeling</b>	11
<b>HOOFDSTUK 1</b>	<b>Onderkennen van eigen gedrevenheid</b>	21
<b>HOOFDSTUK 2</b>	<b>Kiezen voor een traject van talentontwikkeling</b>	27
<b>INTERVIEW:</b>	<b>Doe iets waar je nog nooit de kans voor hebt gekregen!</b>	39
<b>HOOFDSTUK 3</b>	<b>Overschrijden van een drempel: kiezen en gekozen worden</b>	43
<b>HOOFDSTUK 4</b>	<b>Aangaan van uitdagingen</b>	49
<b>INTERVIEW:</b>	<b>Ik vond het onbekende in de opdrachten spannend</b>	63
<b>HOOFDSTUK 5a</b>	<b>Samen talent ontwikkelen: community</b>	67
<b>INTERVIEW:</b>	<b>Samenwerken aan een complex probleem tijdens de Battle of Excellence</b>	79
<b>HOOFDSTUK 5b</b>	<b>Samen talent ontwikkelen: cultuur van excellentie</b>	81
<b>HOOFDSTUK 6</b>	<b>Krijgen van coaching</b>	89
<b>INTERVIEW:</b>	<b>De begeleiding maakte attent op mogelijke valkuilen</b>	105
<b>HOOFDSTUK 7</b>	<b>Ervaren van flow, dips en doorzettingsvermogen</b>	107
<b>INTERVIEW:</b>	<b>Omdat je honoursstudent bent, werk je al snel efficiënter samen</b>	125
<b>HOOFDSTUK 8a</b>	<b>Inspireren en creëren</b>	131
<b>INTERVIEW:</b>	<b>Discussies met andere honoursstudenten waren inspirerend</b>	141



<b>HOOFDSTUK 8b Innoveren en ondernemen</b>	145
<b>HOOFDSTUK 9a Behalen van excellente resultaten</b>	159
<b>INTERVIEW: Ik ben gaan inzien waar mijn kwaliteiten liggen</b>	173
<b>HOOFDSTUK 9b Realiseren van persoonlijke ontwikkeling</b>	177
<b>INTERVIEW: Het maximale eruit halen</b>	193
<b>HOOFDSTUK 10 Verder gaan met talentontwikkeling in de growth mindset</b>	197
<b>HOOFDSTUK 11 Talentontwikkeling voor iedereen</b>	207
<b>Referenties</b>	229
<b>Wie zijn de auteurs?</b>	237
<b>Wie zijn de geïnterviewden?</b>	241
<b>Dankwoord aan de proeflezers</b>	253
<b>Verantwoording afbeeldingen</b>	253
<b>Boekverantwoording</b>	255
<b>Index</b>	257

# Waarom dit boek?

---

Voor u ligt ons boek, dat wij met trots presenteren. 'Wij', dat zijn de studenten, docenten en onderzoekers van de projectgroep 'The Honours Experience'. Na een paar jaar hard werken, interviews afnemen, schrijven en herschrijven, is het gelukt. Samen hebben wij uitgezocht wat een honoursstudent drijft. We hebben de honoursstudenten zelf hun ervaringen laten vertellen. Dit boek geeft een beeld van hoe honoursstudenten echt denken over hun honoursprogramma's. Het geeft een schets van hoe een honoursprogramma er eigenlijk uitziet. Het laat zien wat een honoursstudent inspireert en voor wie een honoursprogramma bedoeld is. Ook krijgt u inzicht in wat een honoursprogramma oplevert.

De aanloop naar dit boek begon met een gesprek binnen een groepje honoursstudenten, onderzoekers en docenten over talentontwikkeling in honoursprogramma's. De keuze viel op honoursprogramma's omdat juist daar talentontwikkeling centraal staat. Vragen waren: Wat zijn de ervaringen van honoursstudenten, in hun eigen woorden? Hoe verloopt het proces van talentontwikkeling? En kunnen we daar inzichten en tips uithalen die nuttig zijn voor anderen? Deze vragen vormden de start van een project dat heeft geleid tot dit boek. Om deze vragen over talentontwikkeling te beantwoorden, hebben we veertig honoursstudenten van zes verschillende instellingen voor hoger onderwijs geïnterviewd. Zodoende kregen we een inkijkje in hun proces van talentontwikkeling. In dit boek vertellen zij over hun ervaringen, belevenissen, uitdagingen, dips en tips: talentontwikkeling door de ogen van de student. Tientallen studenten komen in dit boek aan het woord over wat zij belangrijk vinden, met grappige anekdotes en scherpe analyses van hun onderwijs. Naast de studenten komen in dit boek ook de docenten aan het woord. Acht docenten (van de betreffende studenten) zijn geïnterviewd over het geven van onderwijs in een honoursprogramma. Het boek probeert een rode draad te vinden in hun bevindingen en legt in enkele hoofdstukken de verbinding daarvan met onderzoeksliteratuur over talentontwikkeling. In hoofdstuk 9 leggen we de relatie met 21ste-eeuwse vaardigheden, waarvoor honoursonderwijs als voorbeeld kan worden gezien. In ieder hoofdstuk komt een nieuw thema aan bod met quotes van honoursstudenten en -docenten.

Dit boek is geschreven door honoursstudenten en onderzoekers en docenten op het gebied van honoursonderwijs uit diverse hbo-instellingen en universiteiten, onder redactie van Pierre van Eijl en Albert Pilot (Universiteit Utrecht).

Het is bedoeld als inspiratiebron voor iedereen die geïnteresseerd is in talentontwikkeling, in het bijzonder (aanstaande) honoursstudenten, ouders, docenten en beleidsmakers.

Neem een kijkje in de wereld van talentontwikkeling van jonge ambitieuze studenten!

Namens de projectgroep 'The Honours Experience', Pierre van Eijl,  
Utrecht 16 maart 2016

Voor meer informatie: [Pierre.vanEijl@planet.nl](mailto:Pierre.vanEijl@planet.nl) en [Albert.Pilot@gmail.com](mailto:Albert.Pilot@gmail.com)

Hogescholen en universiteiten waarvan studenten hebben meegewerkt als geïnterviewde en/of auteur:

Windesheim	Hogeschool Windesheim
HvA	Hogeschool van Amsterdam
Hanze	Hanzehogeschool Groningen
UU	Universiteit Utrecht
HU	Hogeschool Utrecht
ArtEZ	ArtEZ Hogeschool voor de Kunsten
HR	Hogeschool Rotterdam
Saxion	Saxion (hogescholen in Enschede, Apeldoorn en Deventer)
HL	Hogeschool Leiden
VU	Vrije Universiteit Amsterdam
UvA	Universiteit van Amsterdam
TUD	Technische Universiteit Delft
UT	Universiteit Twente

# Cirkel van talentontwikkeling

---

Pierre van Eijl, Albert Pilot en Laura van Angeren

*“De vrijheid om zelf te bepalen wat je doet in het honoursprogramma, is heel inspirerend geweest. Als je een kans ziet, dan kun je die zelf grijpen. Excellentie heeft naar mijn mening meer met houding te maken dan met intelligentie. Centraal staat het grijpen van kansen in plaats van het laten lopen van kansen omdat het toch alleen maar tijd kost” (Ninib Dibo, Saxion).*



Figuur L.1: Focus op talent bij honoursprogramma's

## Talentontwikkeling in een honoursprogramma

De afgelopen jaren zijn er vele honoursprogramma's geïntroduceerd op universiteiten en hogescholen. Ze zijn bedoeld voor studenten die meer willen en kunnen dan het reguliere programma hun biedt (Van Eijl, Pilot & Wolfensberger, 2010).

Door het volgen van een honoursprogramma kunnen deze studenten hun talenten beter ontwikkelen.

Maar wat houdt deze talentontwikkeling eigenlijk in? Leren deze studenten moeilijker opgaven te maken, ingewikkelder sommen op te lossen of moeilijke teksten te analyseren? Zijn dit studenten die voortaan alleen maar tienen halen? Nee dus!

Om de praktijk van talentontwikkeling in honoursprogramma's in beeld te brengen, zijn veertig honoursstudenten en honoursalumni bevraged over hun talentontwikkeling, met de vraag waarom ze eraan begonnen en wat hun ervaringen waren in die programma's, oftewel: wat hun *honours experiences* waren. Verder geven ze antwoord op de vraag hoe belangrijk de docent en de medestudenten waren. Ook hebben we acht van hun docenten geïnterviewd en ook hun ervaringen hebben we in dit boek opgenomen.

De antwoorden van de studenten en docenten geven inzicht in het proces van talentontwikkeling. Het proces bleek veel boeiender te zijn dan het 'simplerweg' leren maken van moeilijke sommen (hoewel dat ook een onderdeel van talentontwikkeling kan zijn).

## Wat bedoelen we met talent?

Voor we dieper ingaan op talentontwikkeling, staan we hier stil bij de vraag wat we in dit boek bedoelen met talent. Als we het in dit boek over talent hebben, bedoelen we de kwaliteiten die iemand heeft, die verder tot ontwikkeling gebracht kunnen worden en tot bijzondere resultaten en excellente prestaties kunnen leiden. De te ontwikkelen kwaliteiten kunnen op veel gebieden betrekking hebben. In het onderwijs kunnen studenten goede resultaten bereiken in een bepaald vakgebied, zowel in praktisch opzicht ('gouden handjes') als in theoretisch opzicht. Ze kunnen bijvoorbeeld leren heel systematisch te werken of leren hun creativiteit te onderkennen en te gebruiken. Ook kunnen ze leren goed samen te werken of helder te communiceren. Soms ontdekken studenten in een honoursprogramma het belang van het nemen van initiatief en het grijpen van kansen.

Enkele van de genoemde kwaliteiten worden ook wel 21ste-eeuwse vaardigheden genoemd, omdat afgestudeerden juist die vaardigheden in deze eeuw hard nodig hebben. Het volgende citaat van Ton Peeters, coördinator van het honoursprogramma Biologie (UU), geeft al een indruk van het ontwikkelen van 21ste-eeuwse vaardigheden in een honoursprogramma: *"In het honoursprogramma laten we een groep studenten samen een boek maken. Belangrijk is dat ze zelf verantwoordelijk zijn voor het hele proces, vanaf de eerste brainstorm tot de uiteindelijke publicatie. Ze zijn creatief, ze werken samen en zijn kritisch op zichzelf, op elkaar en op het product. Studenten zijn in deze opzet eigenaar van hun eigen leren: dat werkt beter dan dat iemand anders voorschrijft wat en hoe ze moeten leren. Het leerplezier is vele malen groter"* (Ton Peeters, docent en teaching fellow, *21st century skills*, UU, 2014). In hoofdstuk 9b gaan we verder in op vaardigheden en andere kwaliteiten voor deze 21ste eeuw, zoals *opportunity recognition*, gebruikmaken van meerdere perspectieven zoals bij multidisciplinair samenwerken

en verder creatief en innovatief denken, oplossen van complexe, multidisciplinaire vraagstukken en interculturele vaardigheden.

## De cirkel van talentontwikkeling

Het proces van talentontwikkeling in een honoursprogramma staat in dit boek centraal. Dit proces kent een aantal stappen, van de start tot de afronding van het honoursprogramma en daarna. Niet iedere student doorloopt deze stappen in dezelfde volgorde, maar ze zijn in de interviews vaak naar voren gekomen. Voor de overzichtelijkheid hebben we de stappen daarom geordend in de 'cirkel van talentontwikkeling' (zie figuur L.2), die is mede geïnspireerd door 'De reis van de held', een boek van Joseph Campbell (1949).



Figuur L.2: De tien stappen in de cirkel van talentontwikkeling

Hieronder worden de stappen uit de cirkel toegelicht met korte quotes uit studenteninterviews die in de desbetreffende hoofdstukken verder zijn uitgewerkt.

### Stap 1: Onderkennen van eigen gedrevenheid

De start van het proces van talentontwikkeling is weergegeven in stap 1: het onderkennen van de eigen gedrevenheid, de *drive*, door de studenten die meer willen doen dan het reguliere onderwijsprogramma hun biedt. Een voorbeeld: "Op zoek naar een beetje extra, een kans die ik kon grijpen om me te onderscheiden van de rest" (Jamila Schalken, HvA). Vaak gaat het ook om het doen van de studieactiviteiten op een andere manier, die een student extra uitdaging biedt. Voor sommige studenten, maar ook voor hun omgeving, zijn hun talenten nog niet goed zichtbaar: dat wordt wel 'latent talent' genoemd. In hoofdstuk 1 wordt daarop verder ingegaan.

## Stap 2: Kiezen voor een traject van talentontwikkeling

Studenten die behoefte hebben aan meer uitdaging, gaan op zoek naar nieuwe mogelijkheden. Het volgen van een honoursprogramma is zo een mogelijkheid die op het pad van de student komt. Een voorbeeld: *“Laat je niet tegenhouden en ga voor je dromen, omdat deze inzet erkend zal worden en het je zo altijd iets zal opleveren” (Elsemiek Geerdink, Saxion)*. Een manier waarop een student kennis kan maken met een honoursprogramma, is door informatie te krijgen van een honoursstudent. Sommige onderwijsinstellingen stellen honoursstudenten aan als ambassadeurs voor het programma, door hen voorlichting te laten geven aan medestudenten. De keuze om aan een honoursprogramma mee te gaan doen, kan voor studenten een onderdeel van de ontwikkeling van hun persoonlijk leiderschap zijn. Dit is het vermogen om op een goede manier beslissingen te nemen in het eigen leven. In hoofdstuk 2 wordt een voorbeeld besproken van een honourscursus waar ontwikkeling van persoonlijk leiderschap centraal staat.

## Stap 3: Overschrijden van een drempel: kiezen en gekozen worden

De keuze om deel te nemen aan een honoursprogramma, moet van twee kanten komen: de student moet zich aanmelden, maar de docenten van het honoursprogramma moeten de student ook toelaten. Om toegelaten te worden, moet de student voldoen aan de selectiecriteria. De studenten moeten vaak een motivatiebrief schrijven en soms is er een toelatingsgesprek. Een voorbeeld: *“Tot slot ben ik uitgenodigd voor een toelatingsinterview” (Alexander Oude Elferink, Windesheim)*. Verder kijken de docenten naar studieresultaten en ze bekijken vooral of de student werkelijk interesse heeft in het honoursprogramma, een proactieve houding en groeicapaciteit. In hoofdstuk 3 wordt aandacht gevraagd voor het principe van ‘halen en brengen’: van zowel de docent als de student wordt een actieve inbreng verwacht.

## Stap 4: Aangaan van uitdagingen

Eenmaal in het honoursprogramma, beginnen de uitdaging en het werkelijke leren pas echt. De studenten krijgen complexe, authentieke opdrachten en projecten die vaak gekoppeld zijn aan actuele problemen en echte opdrachtgevers. Een voorbeeld: *“We hadden veel gastlessen en die waren niet allemaal even interessant. Maar toen kwam de teamopdracht bij de politie en dat was onwijs gaaf” (Iris Jansen, Windesheim)*. De honoursstudenten werken soms samen met studenten van andere opleidingen en met docenten of zelfs klanten (bij externe opdrachtgevers). Dit wijkt af van de aanpak in het reguliere onderwijs en zorgt voor een uitdaging voor de student én voor de begeleidende docent. De docent moet namelijk omgaan met de onderlinge verschillen tussen studenten, die dilemma’s kunnen opleveren. Een onderzoek naar dit aspect wordt in hoofdstuk 4 besproken.

## Stap 5a en b: Samen talent ontwikkelen: community en cultuur van excellentie

De student studeert doorgaans in het honoursprogramma niet individueel maar samen met andere gemotiveerde studenten en is daar meestal heel positief over. Door samen te werken komen zij tot het uitwisselen van nieuwe ideeën.

Een voorbeeld: *“De manier van werken en de onderlinge sfeer binnen het honoursprogramma zijn een wereld van verschil met de reguliere opleiding” (Guido Diana, Windesheim)*. De netwerken van contacten binnen het programma groeien vaak uit tot een ‘honourscommunity’. In de interviews spreken studenten met veel waardering over hun community. Een kenmerk van deze community's is de cultuur van excellentie: elkaar stimuleren, samenwerken en komen tot een resultaat dat ertoe doet! Een voorbeeld: *“Binnen honoursprogramma's zijn studenten meer gedreven. Die studenten zijn zeer gemotiveerd om er tijd en energie in te steken. Die willen allemaal een goed resultaat laten zien” (Iris Jansen, Windesheim)*.

In hoofdstuk 5 wordt een onderzoek op het gebied van honourscommunity's en een cultuur van excellentie besproken.

## Stap 6: Krijgen van coaching

Coaching kan het verschil maken bij talentontwikkeling. De docent kan een student op weg helpen en zorgen dat zijn of haar talentontwikkeling werkelijk succesvol wordt. Om dit te bereiken, helpt de coach de student vanuit zijn comfortzone de ‘zone van naaste ontwikkeling’ binnen te treden en nieuwe stappen te zetten. Een voorbeeld: *“Er werd je niet gezegd wat je moest doen, maar ideeën kwamen van twee kanten” (Niels van de Kamer, UU)*. In hoofdstuk 6 vertellen zowel studenten als docenten over hun ervaringen met coaching.

## Stap 7: Ervaren van flow, dips en doorzettingsvermogen

Een belangrijke ervaring in het proces van talentontwikkeling is het gevoel in een ‘flow’ te komen: alles lijkt vanzelf te gaan en de student studeert in een optimale toestand van ontwikkeling. Een voorbeeld: *“Bijna de gehele honoursperiode voelde als een flow! Behalve het begin, daarin had ik terugkijkend wel wat faalangst of ik het extra programma wel zou aankunnen” (Lise Schampaert, HU)*. Maar er kunnen ook dips optreden, die een serieus obstakel kunnen vormen. Het onderkennen van een dip en het overwinnen daarvan, eisen incasseringsvermogen en doorzettingsvermogen van de student. In hoofdstuk 7 wordt een onderzoek besproken over *grit*, een combinatie van passie en langdurig doorzettingsvermogen bij het komen tot succes.

## Stap 8a: Inspireren en creëren

Sommige problemen vragen om nieuwe oplossingen, waarvoor creativiteit belangrijk is. Het gebruikmaken van de eigen creatieve invallen en momenten van inspiratie is dan belangrijk om verder te komen. Daar is ook durf voor nodig! Hoofdstuk 8a



gaat dieper in op aspecten van het creatieve proces zoals *problem finding*, de *design challenge*, het bevorderen van een creatieve sfeer, maar ook op *resistance to change*, wat inhoudt dat niet iedereen bij voorbaat positief is als er nieuwe ideeën naar voren worden gebracht. Een voorbeeld: *“Iedereen heeft ideeën maar je moest goed kunnen uitleggen wat deze inhielden, ook aan mensen uit andere vakgebieden die niet meteen het nut inzien van een product”* (Sanne Vermeulen, HU).

### Stap 8b: Innoveren en ondernemen

Sommige ideeën kunnen omgezet worden in iets concreets van praktische waarde: een innovatie. Een voorbeeld: *“In de Future Search-cursus heb ik met een groepje een app willen ontwikkelen over blessurepreventie. Een app die sport gerelateerd is”* (Leander Boelee, HU). Ter illustratie wordt in hoofdstuk 8b de honourscursus over leren innoveren besproken. Komen tot nieuwe ideeën en die omzetten in iets wat in de praktijk relevant is, vraagt ondernemend gedrag van studenten. Een onderzoek over kansen zien en grijpen (*opportunity recognition*) wordt daar besproken.

### Stap 9a: Behalen van excellente resultaten

Inspanningen kunnen leiden tot excellente prestaties. Wanneer en in welke opzichten is een prestatie excellent? Dat komt in hoofdstuk 9a aan bod. Een voorbeeld: *“Ik heb zeker het gevoel een excellente prestatie te hebben geleverd. Als ik kijk naar mijn afstudeeronderzoek, daarin zitten alle vijf de competenties van de Hogeschool Rotterdam verwerkt”* (Juliette Wever, HR). Ook de bijdrage van de studenten aan het organiseren van het programma en producten voor externe opdrachtgevers kan bij de prestaties horen.

### Stap 9b: Excellentie behalen in persoonlijke ontwikkeling

Zeker zo belangrijk is de persoonlijke ontwikkeling, want deze noemen de geïnterviewde studenten vaak. Een voorbeeld: *“Er is veel vrijheid waardoor er veel meer tot zelfontplooiing kan worden gekomen, omdat er ruimte is om jezelf te leren kennen en erachter te komen hoe jij het beste leert”* (Kim Tulp, Saxion). In hoofdstuk 9b wordt een vergelijking getrokken tussen de vaardigheden die studenten in hun honoursprogramma opdoen en de 21ste-eeuwse vaardigheden.

### Stap 10: Verder gaan met talentontwikkeling in de growth mindset

Als een project of opdracht binnen een honoursprogramma is afgerond, wacht bij veel programma's een nieuw project waar opnieuw (delen van) de cirkel van talentontwikkeling worden doorlopen, die betreffen met name stap 4 t/m 9. Talentontwikkeling houdt ook niet zomaar op na afloop van het honoursprogramma, maar groeit uit tot 'a way of life' als een honoursalumnus zich blijft ontwikkelen. Een voorbeeld: *“Het honoursprogramma heeft grote invloed gehad op mijn verdere studie en werk. Ik heb besloten om, in plaats van meteen aan het werk te gaan en huisje, tuintje en boompje te beginnen, eerst nog meer avonturen op te zoeken”* (Lise

*Schampaert, HU*). Om groeikansen te onderkennen en op te pakken, is een growth mindset belangrijk. Dat is de mentale instelling om nieuwe uitdagingen aan te pakken en niet uit de weg te gaan. Door die aanpak ontwikkelt iemand zich verder.

In hoofdstuk 11 gaan we in op het thema 'talentontwikkeling voor iedereen' met tips uit de studenteninterviews en noemen we mogelijkheden voor extra talentontwikkeling buiten het honoursprogramma.

## De reis van de held

De keuze voor de cirkel van talentontwikkeling als organiserend principe in dit boek, is geïnspireerd op de 'reis van de held', die door de antropoloog Joseph Campbell in zijn beroemde boek *The hero with a thousand faces* (1949) is beschreven. De held is daarbij iemand die vanuit een innerlijke drang of door iets van buitenaf, een reis gaat ondernemen om iets voor elkaar te krijgen of iets bijzonders te vinden, vaak een elixer. Stappen uit deze reis die op de cirkel van talentontwikkeling lijken, zijn onder andere de aanloop naar de reis (1 en 2), het overschrijden van een drempel (3), het aangaan van een uitdaging (4), het krijgen van hulp van een mentor en andere helpers onderweg (5 en 6), het ervaren van een crisis (de dip) en het daar uit zien te komen (7), nieuwe inzichten krijgen en mogelijkheden om zijn medemens te helpen (8 en 9). Na de reis moet de held, verrijkt door de ervaringen, weer zijn weg zien te vinden in het 'gewone' leven om zijn verworvenheden in de praktijk te brengen. Daar liggen ook weer nieuwe uitdagingen te wachten (10).

Joseph Campbell beschrijft de 'cyclische' reis van de held als een archetypisch gebeuren, waarin niet altijd alle stappen hoeven voor te komen. Net als bij de cirkel van talentontwikkeling. Ook de volgorde van de stappen kan verschillen. Het resultaat van de reis is niet alleen dat de held iets volbracht heeft, maar ook dat hij 'groeit' en persoonlijk wijzer wordt. In de introductie van zijn boek geeft Campbell kernachtig de centrale gedachte van de reis van de held weer:

*"A hero ventures forth from the world of common day into a region of supernatural wonder: fabulous forces are there encountered and a decisive victory is won: the hero comes back from this mysterious adventure with the power to bestow boons on his fellow man."*

De stappen in 'de reis van de held' hebben een inspiratie gevormd voor tal van kunstenaars. George Lucas heeft deze stappen bijvoorbeeld gebruikt bij het maken van zijn Star Wars-films: Luke Skywalker was daar de 'held', in figuur L.3 is hij afgebeeld met zijn *lightsaber*.



*Figuur L.3: De held uit Star Wars, Luke Skywalker, met zijn lightsaber*

Joseph Campbells denkwijze wordt vaak samengevat in zijn levensmotto "Follow your bliss", oftewel "Volg je hart." We komen daar in hoofdstuk 11 nog op terug als het gaat over talentontwikkeling voor iedereen.

### **De docent achter de cirkel van talentontwikkeling**

Bij de activiteiten in de cirkel van talentontwikkeling zijn docenten van groot belang. De docenten in het honoursprogramma zijn degenen die de opdrachten ontwerpen en mogelijkheden creëren voor de studenten om tot de gewenste talentontwikkeling te komen, zonder 'alles dicht te spijkeren'. Ze zijn ook degenen die de studenten begeleiden en aanmoedigen, die feedback geven en die beoordelen. Daar is voorbereiding voor nodig. In een interview geeft Ron Weerheijm, coördinator van het honoursprogramma van de Hogeschool Rotterdam aan dat hij daarom vraagt aan nieuwe docenten om vooraf een scenario te maken: *"Wat zou er kunnen gebeuren en op wat moet ik voorbereid zijn? Anders valt de docent terug op oud leraarschap en is de dynamiek van talentontwikkeling eruit.*

*De docent moet voorbereid zijn op wat voor problemen er kunnen optreden.”*

Daarnaast worden er in diverse instellingen leergangen *Honours teaching* voor nieuwe honoursdocenten georganiseerd. Daar wordt aandacht besteed aan zowel het ontwerpen als het interveniëren en het evalueren van honoursonderwijs (zie voor een voorbeeld Coppoolse e.a., 2013, p. 127).

In het hoofdstuk over coaching (hoofdstuk 6) wordt dieper ingegaan op de rol van de docent bij talentontwikkeling, zowel gezien vanuit de student als de docent. Onderwijsinstellingen hebben voor docenten diverse middelen om zich voor te bereiden op hun andere rol. Er worden leergangen voor hen georganiseerd en er ontstaan netwerken, community's en andere creatieve en informele vormen van uitwisseling. In hoofdstuk 11 staan tips voor docenten, die uit de studenten- en docenteninterviews zijn afgeleid.

## Meekijken met talentontwikkeling van honoursstudenten

Het is soms verbazingwekkend te horen wat honoursstudenten ondernomen hebben en wat hun ervaringen zijn. Deze zijn voor geen twee studenten dezelfde, want iedere student is uniek en juist daar ligt de kracht van een goed honoursprogramma: daarin krijgen de eigen ideeën van een student de kans om tot realisatie te komen. Zo kan talent werkelijk tot bloei komen.

De stappen uit de cirkel van talentontwikkeling zijn niet alleen voor honoursstudenten interessant, maar voor iedere student die zijn of haar vermogens verder wil ontwikkelen. Iedere student die overweegt een proces van talentontwikkeling te starten en beter wil weten waar hij of zij aan begint, kan met dit boek als het ware meekijken bij andere studenten die hieraan zijn begonnen. In hoofdstuk 11 'Talentontwikkeling voor iedereen' gaan we in op een aantal tips bij de verschillende stappen. Voor studenten die al bezig zijn met het proces van talentontwikkeling, kan het lezen een feest van herkenning zijn maar hen ook op nieuwe ideeën brengen.

## Leeswijzer

De cirkel van talentontwikkeling is de *organisator* van dit boek, maar tevens een plattegrond voor de lezer. Iedere stap uit de cirkel verwijst naar een hoofdstuk uit dit boek. Aan het eind van ieder hoofdstuk staan kernpunten met tips, inzichten en overwegingen voor de ontwikkeling van de eigen talenten. In hoofdstuk 11 'Talentontwikkeling voor iedereen' staan tips die niet alleen gelden voor (toekomstige) honoursstudenten, maar ook voor andere geïnteresseerden en honoursdocenten. Om een indruk te geven van hoe voor een individuele student het proces van talentontwikkeling verloopt, hebben we enkele ingekorte interviews in dit boek opgenomen. De volledige interviews van de studenten zijn te vinden

als pdf op [www.hr.nl/honoursprogramma](http://www.hr.nl/honoursprogramma). Naast interviews hebben we in dit boek ook gebruikgemaakt van wetenschappelijk onderzoek in relatie met talentontwikkeling. Daarbij wordt steeds verwezen naar de bronnen via de naam van de auteur en een jaartal. Achter in het boek staat een overzicht van de referenties waarnaar verwezen wordt.

In ieder hoofdstuk komen ook docenten van de geïnterviewde studenten aan het woord. Zij vertellen over hun aanpak in de honoursprogramma's en ervaringen met hun honoursstudenten.

De geïnterviewde honoursstudenten en -docenten komen van diverse hogescholen (Hogeschool Windesheim, Hogeschool Rotterdam, Hanzehogeschool Groningen, Hogeschool Utrecht, Saxion hogescholen, Hogeschool van Amsterdam, ArtEZ hogeschool voor de kunsten) en universiteiten (Universiteit Utrecht, Universiteit van Amsterdam en Vrije Universiteit Amsterdam).

## Kernpunten van de cirkel van talentontwikkeling

We kunnen de kern van de cirkel van talentontwikkeling met een aantal punten weergeven:

- Talentontwikkeling begint met het aangaan van een uitdaging en gaat al werkend aan een uitdaging door.
- Talentontwikkeling vereist niet alleen zelfstandig werken maar ook samenwerking. Juist door interactie met medestudenten en coaches en door inspirerende voorbeelden ontwikkelen zich nieuwe perspectieven en inzichten.
- Honoursprogramma's bieden veel mogelijkheden om 21ste-eeuwse vaardigheden op te doen (zie ook hoofdstuk 9b).
- Kiezen voor talentontwikkeling is het aangaan van een avontuur waarvan de afloop nog onzeker is. Het doet een groot beroep op het eigen initiatief, inzet en vindingrijkheid en leidt tot bijzondere en verrassende resultaten.

# Onderkennen van eigen gedrevenheid

---

Pierre van Eijl en Albert Pilot

*“Ik vond onvoldoende uitdaging in het reguliere programma: te weinig intellectuele uitdaging, het was te groots en te klassikaal voor me. De keuze voor het onderzoeksproject in het honoursprogramma sloot aan op mijn behoefte aan meer vrijheid. Met dit programma keek ik verder dan de studie zelf” (Stefan Sweijen, honoursalumnus UU).*

## Bewegredenen om voor een honoursprogramma te kiezen

De student die op de een of andere manier hoort van een honoursprogramma of een ander traject van talentontwikkeling binnen zijn instelling, komt voor de beslissing te staan om daar meer over te weten te komen en daar al dan niet aan deel te nemen. Maar waarom zou iemand dat doen? Dat is niet voor iedere student meteen duidelijk. Een honoursprogramma kent vaak extra bijeenkomsten en vraagt extra inspanningen. Mogelijk dat medestudenten het gek vinden als je zoiets gaat doen, want wat levert het eigenlijk op? Iedereen die een stap wil doen op de weg van talentontwikkeling, kan op een punt komen waar hij of zij zich het bovenstaande afvraagt. Het niet-aangaan van die uitdaging klinkt eigenlijk als de makkelijkste optie: het kost minder moeite en de extra tijd kan besteed worden aan andere dingen en je hoeft je er niet echt druk om te maken. Toch zijn er steeds weer studenten die ervoor kiezen. We bekijken hier hun bewegredenen en hun gedrevenheid.

Het onderkennen van hun gedrevenheid, de *drive*, is de eerste stap in de cirkel van talentontwikkeling (zie figuur 1.1). In ‘de reis van de held’ van Joseph Campbell (zie hoofdstuk ‘Leeswijzer’) is dit het moment waarop de held zich geroepen voelt om op avontuur te gaan en af te reizen naar een onbekend gebied. Vaak is de held in eerste instantie terughoudend en wil eigenlijk niet, maar een mentor helpt hem of haar dan bij de beslissing. Soms blijft de held weigeren uit bijvoorbeeld een gevoel van plicht, angst, onzekerheid of ontoereikendheid. Weigering zet volgens Campbell het avontuur om in het tegenovergestelde. Ingesloten door verveling, hard werken en ‘cultuur’ verliest de held de kracht om tot significante, positieve actie te komen en wordt hij een slachtoffer dat gered moet worden.



*Figuur 1.1: Het onderkennen van gedrevenheid*

In dit hoofdstuk gaat het over:

- op zoek naar de eigen gedrevenheid
- onzichtbaar talent

## Het zoeken naar de eigen gedrevenheid

Uit de interviews met honoursstudenten komen verrassend veel enthousiaste reacties op de vraag naar de overwegingen om voor een honoursprogramma te kiezen. Het begint al bij de uitdaging die een honoursprogramma kan bieden. Of in de woorden van de studenten: “(...) een kans die ik kon grijpen om me te onderscheiden van de rest” en: “Die interesse is er, en gewoon de drive en de behoefte om relevant bezig te zijn.” Uit de interviews komt ook de diversiteit van beweegredenen naar voren om te kiezen voor deelname aan een honoursprogramma: “Ik was echt op zoek naar een beetje extra waardoor ik uit die groep zou komen. Waardoor iemand misschien sneller voor jou zou kiezen dan voor een andere student omdat je laat zien dat je meer kan of meer wil. Dat je instelling anders is dan een student die alleen maar zesjes haalt. Ik miste dat heel sterk binnen de reguliere opleiding. Het boeit niet of je een negen of een zes haalt, uiteindelijk merk je daar ook niks van” (Jamila Schalken, HvA). Een andere studente: “Ik kreeg een brief, dat ik voldeed aan de eisen en dat ik me aan mocht melden bij het honoursprogramma. Ik had er daarvoor nog nooit van gehoord. Mijn overwegingen om voor het honoursprogramma te kiezen waren tijd en toegevoegde waarde, vooral het Engelstalige sprak mij aan. Daarnaast vind ik dat je, als het kan, altijd je best moet doen om het hoogste te bereiken” (Karlien Lodewijk-Nieboer, Windesheim).

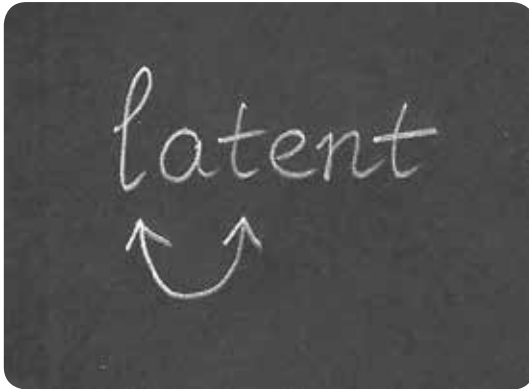
Naast uitdaging wordt ook ontwikkeling als persoon belangrijk gevonden. Twee studenten zeggen: *“We zijn op zoek naar uitdaging en de mogelijkheid meer ‘out of the box’ te kunnen en mogen denken om daardoor onze eigen visie en missie meer vorm te geven”* (Angela de Leeuw en Floor de Fockert, HR). Bij veel studenten gaat het niet om één ding maar om een combinatie van redenen: *“Ik wilde graag meer doen naast mijn studie. Ik merkte dat ik op dat moment behoefte had aan meer diepgang, maar ook aan verbreding. Dat ik mij er ook persoonlijk door zou ontwikkelen, had ik toen niet door, maar zou nu de doorslaggevende reden zijn om het morgen opnieuw te doen!”* (Sascha Bijman, Hanze). Een andere student zegt: *“Voor mij waren deze afgelopen twee jaar in het honoursprogramma meer dan alleen een verbreding op het gebied van kennis, maar hebben ze mij daarnaast ook ontwikkeld als persoon. Voor mij was het een hele uitdaging om erachter te komen wat ik nou echt leuk vond en mijzelf te verbeteren door feedback. Mensen mij feedback laten geven, was nog wel het moeilijkste. Als we over een uitdaging praten, was dit zeker een uitdaging”* (Harmjan Oonk, Saxion).

Er kan in het begin ook aarzeling zijn om aan een honoursprogramma te beginnen: *“Op een college in het eerste jaar was een presentatie over het honoursprogramma. Mijn eerste reactie was: dat kan ik niet! Daar ben ik niet goed genoeg voor. Maar als het wel kan, zijn alle extra’s meegenomen gezien de arbeidsmarkt en het jezelf meer ontwikkelen dan een ander. Ik wilde iets anders dan wat iedereen al doet. Niet beter maar anders”* (Sterre Raterman, UU).

## Onzichtbaar talent

Enkele studenten zeggen in het begin twijfels te hebben gehad over hun deelname, zoals een studente die zegt: *“Vooraf dacht ik: dit is echt niks voor mij! Maar terugkijkend op het eerste jaar zag ik dat het toch niet zo moeilijk was”* (Esther Beekman, UU). Mogelijk speelt hier het verschijnsel van onzichtbaar oftewel ‘latent talent’ (zie figuur 1.2) een rol, zoals een honoursalumnus zegt: *“Er zijn veel latente talenten, studenten die wel de potentie hebben maar het komt er niet van dat ze een honoursprogramma gaan volgen”* (Stefan Sweijen, UU).





*Figuur 1.2: Latent talent*

Veel studenten zijn zich niet zo bewust van hun mogelijkheden. Die zijn ook niet altijd zichtbaar, niet voor de student zelf en ook niet voor de docent of anderen in de omgeving van de student. In een onderzoek naar latent talent bij leerlingen onderscheiden Claudine Verbiest en Martine Dijk (2010), naast erkend talent (1), drie soorten latent talent (zie tabel 1.1):

2. talenten die je zelf kent, maar die je omgeving nog nooit heeft gezien;
3. talenten die je omgeving bij jou ziet, maar die jij (nog) niet ontdekt hebt;
4. talenten die jij en je omgeving (nog) niet ontdekt hebben.

	Voor individu bewust	Voor individu onbewust
Zichtbaar voor omgeving	1 Talent	3 Latent talent
Niet zichtbaar voor omgeving	2 Latent talent	4 Latent talent

*Tabel 1.1: Talent en drie vormen van latent talent*

Ze zeggen verder dat er verschillende sluiers bestaan die een talent kunnen verhullen. Voorbeelden hiervan zijn minder acceptabel gedrag, een handicap, bescheidenheid, eenzijdige concentratie op verbale en logisch-mathematische vermogens of het niet perfect beheersen van de Nederlandse taal. Bijvoorbeeld een brutale leerling die het lef en het vermogen heeft om zonder angst zijn eigen mening te geven. Of een leerling die niet goed is in rekenen en wiskunde, maar wel een beginnende ruzie op het schoolplein weet te sussen: ook dat is een talent. Een docent kan het verschil maken bij het stimuleren van talent zoals in een interview met Nobelprijswinnaar en fysicus Steven Chu, Obama's energieminister, verrassend naar voren kwam in een interview met Scienguide (2016) waar Chu toegaf op school niet zo'n geweldige leerling te zijn geweest, maar door zijn docent zo uitgedaagd te worden, dat verborgen talenten en motivatie gingen opbloeien.

*"Ik was een wat middelmatige scholier, maar docenten als Thomas Miner - en docenten als die voor geschiedenis en rekenen ook - wisten mijn fascinatie te wekken. En ik was altijd aan het knutselen. Meccano, hele bewegende constructies, dat soort dingen. Modelvliegtuigjes, oh ja!"*

Door de stap te maken naar het honoursprogramma blijken veel studenten meer in hun mars te hebben dan ze dachten. Uit een onderzoek onder honoursalumni (Sweijen & Wolfensberger, 2008) blijkt dat sommigen van hen pas tijdens het honoursprogramma nieuwe talenten bij zichzelf ontdekten, talenten die ook van waarde voor hen waren na hun afstuderen. De vrijheid in het programma, de stimulans om iets nieuws te gaan doen en de coaching hadden daaraan bijgedragen. Soms is het expliciet maken van talenten een eerste stap in een honoursprogramma. Een honoursstudent van de Hogeschool Utrecht vertelt dat hij daar veel aan gehad heeft: *"De start van het TopClass (TC) kamp (het honoursprogramma) was met de hele TC-groep. Er waren mensen van een bedrijfje die hielpen ons om onze kwaliteiten en talenten zichtbaar te maken. Ze hadden gesprekken gearrangeerd. Ze maakten op grond daarvan analyses over waar je kracht zit, waar je aan zou kunnen werken bijvoorbeeld: leiding geven, ideeën inbrengen, tijd bewaken of het vermogen om gewoon te zeggen als je iets niet weet. Degene die observeerde, werd ook weer gevraagd wat hij daar van geleerd heeft"* (Leander Boelee, HU).

De uniekheid in talenten en gedrevenheid die naar voren komt uit de interviews, werd lang geleden poëtisch verwoord door Sa'adi, een beroemde Perzische dichter uit de 13de eeuw.

*"Ieder wezen is geboren voor een specifiek doel  
en het licht van dit doel is aangestoken in de ziel."*

Het unieke van iemands drive betekent ook dat de keuze voor een eigen leerweg en aanpak per persoon kan verschillen. In een relatieve vrije leeromgeving van een honoursprogramma geeft dit diversiteit, dynamiek en betrokkenheid.

## Kernpunten van stap 1 Onderkennen van eigen gedrevenheid

De kern van stap 1 is weer te geven met de volgende punten:

- Wie een stap wil doen op de weg van talentontwikkeling, zal zich op een gegeven moment afvragen of de extra inspanning en risico's de moeite waard zijn.
- Gedrevenheid kan betrekking hebben op de interesse in iets of de behoefte aan iets bij te dragen; maar gedrevenheid kan ook voortkomen uit verveling binnen het reguliere programma en de zesjescultuur.
- Niet alle talenten zijn van tevoren zichtbaar. Tijdens een proces van talentontwikkeling kunnen meer talenten naar voren komen.



# Kiezen voor een traject van talentontwikkeling

---

Pierre van Eijl en Milou van Dommelen

*“Ik wou meedoen aan het programma omdat het ten eerste natuurlijk heel goed staat op je cv. Maar de belangrijkste overwegingen waren toch wel gebaseerd op het gebrek aan uitdaging in het reguliere programma en de wil om meer uit mijn studie te halen, en daarbij dan ook mijzelf beter te leren kennen” (Floor Sijtsma, Hanze).*



Figuur 2.1: Kiezen voor de weg van talentontwikkeling

## Inciting incidents

Wanneer een honoursstudent eenmaal zijn of haar gedrevenheid erkend heeft, wacht hem of haar de keuze om wel of niet deel te nemen aan een honoursprogramma (zie figuur 2.1). Zoals het begincitaat al duidelijk maakt, ervaren sommige studenten te weinig uitdaging in het reguliere programma. Maar hoe komt de student in aanmerking voor programma's waarbij wel genoeg uitdaging geboden wordt?

In hoofdstuk 1 wordt de roep van het avontuur genoemd als een beslissend moment in 'de reis van de held'. Dit wordt in filmscripts, die hierop gebaseerd zijn, ook wel het *inciting incident* genoemd: een gebeurtenis die de held

aanzet om in beweging te komen, die hem of haar uit de dagelijkse routine haalt en een gevoel geeft dat er iets moet gebeuren. Het in contact komen met een honoursprogramma, een docent die je zegt dat je geschikt bent voor een honoursprogramma of een honoursambassadeur die vertelt over het honoursprogramma, kan een *inciting incident* zijn.

Dit hoofdstuk staat in het teken van de tweede stap uit de cirkel van talentontwikkeling (zie figuur 2.2): kiezen voor talentontwikkeling. Hierin staan voorbeelden van *inciting incidents*, maar ook van de manier waarop dit onderdeel kan zijn van het ontwikkelen van persoonlijk leiderschap. Want bij het kiezen voor talentontwikkeling komt veel kijken!



Figuur 2.2: Kiezen voor talentontwikkeling

In dit hoofdstuk wordt op de volgende onderwerpen ingegaan:

- in contact komen met een honoursprogramma
- persoonlijk leiderschap
- wat honoursstudenten adviseren aan andere studenten over het doen van een honoursprogramma
- honoursambassadeurs

### In contact komen met een honoursprogramma

Een honoursprogramma is een betrekkelijk nieuw fenomeen in het hoger onderwijs. Vaak betreft het nog programma's op experimentele basis die alleen in bepaalde opleidingen binnen een instelling bestaan en/of is er een overkoepelend interdisciplinair programma. Sommige programma's beginnen niet in het eerste maar pas in het tweede of een nog later jaar. Daardoor, en door het feit dat vooralsnog maar een kleine groep docenten daar actief bij betrokken is, geldt voor veel programma's 'onbekend en onbemind'. Gelukkig is dat beeld aan het veranderen en zijn er steeds meer instellingen die van honoursprogramma's een integraal

onderdeel maken in het onderwijsaanbod en daar duidelijk over communiceren naar studenten, docenten en externe betrokkenen. Toch is de relatieve onbekendheid van honoursprogramma's nog op te maken uit de antwoorden van studenten op de vraag hoe ze van het honoursprogramma gehoord hebben. Veel studenten zeggen dat ze niets gehoord hadden over het honoursprogramma totdat ze door bezoek van honoursstudenten in hun klas daarvan hoorden of erop werden geattendeerd door een studieloopbaanbegeleider (SLB-er) of docent. In enkele gevallen was het een medestudent waar ze iets van hoorden en kwamen ze eigenlijk per toeval met honours in contact: *"Ik ben met honours in aanraking gekomen via een klasgenoot van mij die heel ijverig was. Ze was zich aan het oriënteren op de verschillende programma's die zich die middag zouden presenteren op de Honourmarkt. Ik werd nieuwsgierig en ben dus met haar meegegaan naar de markt, samen met andere klasgenoten die meer uitdaging zochten. Ik heb gekozen voor het honoursprogramma van 'Marketing and International Management' vanwege de duidelijke aansluiting met mijn eigen studieprogramma, het internationale aspect en vanwege het hoge niveau"* (Anne Hospers, Saxion).

Diverse keren kwamen studenten pas in een later studiejaar op het idee een honoursprogramma te gaan doen. Soms werden ze daarop geattendeerd door een docent: *"Ik hoorde via een mail van een van mijn docenten over het honoursprogramma toen ik mijn derdejaars-stage liep op Curaçao. Hij schreef dat ik op zijn 'lijstje' stond van studenten die mee konden doen. Ik deed hier onderzoek naar en besloot mij aan te melden"* (Juliette Wever, HR).

De ideeën waaruit het honoursprogramma ontstaan is, vertonen vaak overeenkomsten met de beweegredenen van studenten om voor een honoursprogramma te kiezen: de behoefte aan meer uitdaging, extra talentontwikkeling, het zich onderscheiden van de rest en los komen van de zesjescultuur. Maar ook komen er nieuwe essentiële beweegredenen naar voren zoals: erachter komen wat je leuk vindt, leren feedback van anderen te krijgen en de behoefte om de eigen missie vorm te geven. Zaken die veel meer liggen op het gebied van 'persoonlijk leiderschap'.

## Persoonlijk leiderschap

In honoursprogramma's is er steeds meer aandacht voor persoonlijk leiderschap en persoonlijke ontwikkeling. Maar wat wordt daarmee bedoeld? Persoonlijk leiderschap betekent dat je leider bent over je eigen leven. Je neemt de verantwoordelijkheid voor wie jij bent. Jij maakt zelf de keuzes en laat dit niet afhangen van anderen. Wanneer je het wel van anderen laat afhangen is dit een bewuste keuze. Je staat aan het stuur van je eigen leven, denkt na over wat je echt belangrijk vindt en waar je naartoe wilt. Zo ook is het onderkennen van je 'drive' en het ontwikkelen van je kwaliteiten in het kader van een honoursprogramma een eigen beslissing. Door zo bewust te leven ga je je ook als persoon ontwikkelen. Het

gaat om een intern gedreven ontwikkeling: je 'groeit' als mens. Zo kun je denken aan het leren omgaan met je emoties en lastige situaties, het vergroten van je zelfvertrouwen of het verbeteren van je 'zwakke punten'. Jij als persoon wordt zo sterker en stabiel. In het - alsmaar doorgaande - proces van persoonlijke ontwikkeling kun je je kwetsbaar opstellen. Je durft je fouten onder ogen te zien en bent bereid risico's te nemen, zodat je daarvan kunt leren. Je vraagt om feedback en reflecteert op jezelf. Je persoonlijke ontwikkeling komt voort uit het je consequent en gericht inzetten op een ontwikkeling die van binnenuit komt en die gebaseerd is op de waarden die je echt belangrijk vindt. In honoursprogramma's wordt vaak expliciet aandacht gegeven aan persoonlijke ontwikkeling. Onderstaande cursus Persoonlijk leiderschap is daar een goed uitgewerkt voorbeeld van.

### Persoonlijk leiderschap in een honoursprogramma: voorbeeld van een cursus

Het honoursprogramma van de faculteit Gezondheidszorg van de Hogeschool Utrecht (TopClass) start met een cursus Persoonlijk leiderschap. De TopClass stimuleert studenten om meer uit zichzelf te halen en verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen ontwikkeling. Het programma wordt naast de reguliere bachelor gevolgd. De leiderschapscursus duurt een half jaar en is de enige verplichte cursus in de TopClass. In de twee jaren die volgen, bepalen studenten helemaal zelf wat ze willen leren, hoe en met wie. Dit vraagt om persoonlijk leiderschap, creativiteit en doorzettingsvermogen en daarom start het programma met deze cursus. In elf actieve bijeenkomsten worden studenten uitgedaagd om zichzelf beter te leren kennen en te onderzoeken wat bij ze past. Bewustwording is het sleutelwoord. Het gaat dus niet over leiding geven aan anderen, maar over leiding geven aan zichzelf.

We bespreken:

- de inhoud van de cursus
- ervaringen van studenten

### Inhoud van de cursus

De inhoud van de cursus hangt samen met de zeven eigenschappen van effectief leiderschap van Stephen Covey (1989). Deze zijn hieronder kort samengevat: Zeven eigenschappen, een overzicht

1. Wees proactief (anticipeer, neem initiatief en wees niet reactief).
2. Begin met het einde voor ogen (wat wil je dat mensen over je zeggen bij je begrafenis?).
3. Begin bij het begin (richt je in eerste instantie op wat dringend is en van belang).
4. Denk in termen van win-win (streef naar wederzijds voordeel bij álle interacties).
5. Probeer om eerst te begrijpen, dan pas om begrepen te worden (probeer empathisch te luisteren en je te verplaatsen in het referentiekader van de ander; kom pas daarna met je eigen boodschap).
6. Werk synergetisch (het geheel is meer dan de som der delen; combineer de sterke kanten van mensen in positief teamwork, zo kunnen doelen gerealiseerd worden die niemand alleen had kunnen realiseren).
7. Houd de zaag scherp (onderhoud jezelf goed, zowel lichamelijk [conditie, voeding, stress], sociaal-emotioneel [dienstbaarheid, empathie, synergie, innerlijke zekerheid], spiritueel [waarden, toewijding, studie] en geestelijk [lezen, schrijven, plannen]; dat helpt om een duurzame, effectieve levensstijl te ontwikkelen).

In iedere bijeenkomst staat een bepaald thema centraal, veelal gekoppeld aan een van de eigenschappen van Covey. Er wordt niet op een schoolse manier gedoceerd; centraal staat wat studenten er zelf uithalen. Halverwege de cursus is er op basis van een reflectieopdracht een persoonlijk gesprek met de docent. In deze opdracht beschrijven de studenten een situatie die ze zelf hebben meegemaakt, waarop ze reflecteren aan de hand van de eerste drie eigenschappen. Dat betekent dat de inhoud betrekking heeft op henzelf en dat maakt de feedback die ze in het gesprek krijgen, persoonlijker. De beoordeling gaat op basis van de door studenten doorgemaakte ontwikkeling via het eindverslag, een posterpresentatie, participatie tijdens de bijeenkomsten en de gevoerde gesprekken.

De docente zegt over de cursus Persoonlijk leiderschap: *“In de cursus vertellen we de studenten niet wat ze moeten doen of wat ze uit de cursus moeten halen. De enige opdracht die ze krijgen is: Daag jezelf uit. We hebben een programma voor elke bijeenkomst, maar dat is redelijk open en we stimuleren de studenten voortdurend mee te denken en leiderschap te tonen. Als zij willen dat de avond anders verloopt, dan gebeurt dat. Na verloop van tijd wordt het zo meer een gezamenlijk proces. Dat betekent wel dat je als docent minder controle hebt en dat je moet kunnen inspringen op onverwachte situaties.*

*In het begin van de cursus zijn de studenten nog wat meer gesloten en vinden ze het vaak maar ‘vaag’. Gaandeweg groeit het vertrouwen in elkaar en durft iedereen zich meer open te stellen. We hebben ongeveer 15 studenten per groep, en meer gaat echt ten koste van de kwaliteit van de bijeenkomsten. Studenten leren zo veel*



*van elkaar. Er is ruimte voor elke mening, voor elk perspectief. Ze ondersteunen elkaar en geven elkaar soms heel eerlijke feedback en dat is prachtig om te zien.*

*De inrichting van het lokaal is erg belangrijk om dat vertrouwen te creëren: de tafels worden aan de kant gezet en we zitten in een kring. Studenten zitten dus niet 'veilig' achter een tafel met een laptop voor zich. Zo creëer je gelijkwaardigheid, aandacht voor elkaar en zorg je dat er geluisterd wordt. En daardoor groeit het vertrouwen. Als de energie omlaag gaat, doen we vaak een 'energizer': een fysieke oefening om weer wat actiever te worden. Ook daar is wel eens weerstand tegen ("Oh nee, moeten we weer gaan springen"), maar het heeft vaak een positief effect. We experimenteren veel met verschillende werkvormen. We improviseren en kijken wat werkt. Dat is in elke groep weer anders. Wij als docenten leren dus ook en dat kan zeker spannend zijn. Maar wat we van studenten vragen, moeten we zelf ook doen. Uit onze comfortzone stappen dus. Dat voelen studenten en dat is denk ik het geheim achter het succes van deze cursus.*

*De eindopdracht is een persoonlijk masterplan waarin studenten hun ideale leider beschrijven aan de hand van twee helden en reflecties op basis van de 7 eigenschappen. Ook beschrijven ze hun ontwikkelpad en een persoonlijke missie. Ze kunnen een liefdesbrief aan zichzelf schrijven voor bonuspunten. Dat willen we niet forceren en dus is het geen verplicht onderdeel van de opdracht. Sowieso mogen ze helemaal hun eigen draai aan de opdracht geven. De meeste studenten schrijven die liefdesbrief aan zichzelf wel en daarin komen ze altijd tot de kern. Prachtig om te zien! Ook geven ze een eindpresentatie over wat ze geleerd hebben in de cursus. Die verhalen zijn altijd heel bijzonder, en soms ook emotioneel. Het is mooi om te zien hoe de studenten in een half jaar tijd gegroeid zijn en dat ze ook weten dat ze nog lang niet klaar zijn met dat proces.*

### *Follow-up*

*Na de leiderschaps cursus gaan studenten zelf aan de slag. Ze bedenken projecten of onderzoeken, gaan naar het buitenland of schrijven zich in voor een cursus of premaster. Daarbij worden ze ondersteund door een coach. Hoewel de docenten in de cursus Persoonlijk leiderschap ook coach zijn, betekent het in de praktijk dat de meeste studenten een coach krijgen die ze niet of nauwelijks kennen. Dat is dan weer even wennen, want die coach heeft het proces in de cursus Persoonlijk leiderschap niet met die student gedeeld. Elke coach of docent heeft ook weer een andere benadering. Dat kan in het begin weer onveiligheid geven, maar ook juist een nieuwe stimulans. En ook deze situatie vraagt weer om persoonlijk leiderschap van de student.*

*In de twee jaar dat studenten zelfstandig aan de slag gaan, komen ze vier keer per jaar samen in hun leiderschapsklas. Coaches en/of de docent kunnen hierbij aanwezig zijn, maar de studenten bepalen zelf hoe ze de avond invullen. We merken dat veel studenten na de leiderschaps cursus in een soort dip vallen en dat ze elkaar nodig hebben ter inspiratie en ondersteuning. Vaak hebben ze meer vertrouwen in elkaars capaciteiten dan in die van zichzelf, dus ze kunnen elkaar een enorme 'boost' geven. Ook is dit een manier om van elkaar te horen waar iedereen mee bezig is en om samen nieuwe plannen te maken. Vaak werken studenten in (interdisciplinaire) groepjes samen aan een opdracht of project. Dit wordt niet door ons als docenten of coaches bedacht, maar komt echt vanuit henzelf.*

*De betrokken docenten en coaches geven studenten de ruimte en het vertrouwen om nieuwe dingen te gaan doen en fouten te mogen maken. Het leren in de TopClass (het honoursprogramma) reikt dus verder dan vakgerelateerde kennis: het gaat om persoonsvorming. Ontdekken wat je écht belangrijk vindt en achter jezelf gaan staan. Studenten krijgen dus weinig sturing, maar leren zichzelf te sturen. Dat gaat veelal gepaard met (leren omgaan met) onzekerheid en soms (het overwinnen van) weerstand. Als docent is het heerlijk om in de TopClass les te geven. Ik ben trots op onze studenten. Ik ben elke keer een beetje verdrietig als we aan het eind van de cursus weer afscheid van elkaar nemen!" (Martine Kamp, honoursdocente HU)*

## Ervaringen van studenten

De meeste studenten zijn heel erg positief over de cursus. Regelmatig geven studenten het boek van Covey cadeau aan familieleden of andere bekenden! Dat heeft veel te maken met de ruimte voor persoonlijke aandacht. Studenten voelen zich gezien. Ze vinden het heel spannend en soms moeilijk, maar ook heel leerzaam.

In een interview noemt een honoursalumna de leiderschaps cursus als de plek waar ze een andere kijk op dingen heeft gekregen. Ze zegt er het volgende over: *"De eigenschappen van effectief leiderschap, naar het boek van Stephen Covey waren voor mij belangrijk. Aan de hand van deze eigenschappen werden interactieve colleges gegeven en moest je ook een reflectieverslag aan de hand van de eigenschappen schrijven. Door hier zo bewust mee bezig te zijn, ben ik hier in het dagelijkse leven nog mee bezig omdat het op professioneel en persoonlijk niveau veel goede dingen teweeg kan brengen. In het Boeddhisme vind je deze eigenschappen ook terug. Vooral het begrip 'paradigmaverschuiving' waarover Covey het vaak heeft, bracht een verandering. Dit creëert meer inlevingsvermogen voor anderen, wat leidt tot een beter contact met internationale mensen alsook met patiënten"* (Lise Schampaert, HU). In figuur 2.3, opgedragen aan Stephen Covey, staat een illustratie van de zeven eigenschappen.



Figuur 2.3: Samenvatting van de zeven eigenschappen van effectief leiding geven (bron: Dickinson, 2012)

### Persoonlijke ontwikkeling als onderdeel van een honoursprogramma

In het voorbeeld van de leiderschapskursus staan persoonlijke kwaliteiten bij het leiding geven aan je eigen leven centraal. Het kennen van jezelf en van jezelf in relatie tot anderen, is daarbij essentieel. Ook in andere honoursprogramma's zijn deze elementen expliciet of impliciet aanwezig. Het komt naar voren in het feedback leren geven en ontvangen, in het leren samenwerken met anderen en in de reflectie daarop: wat ging er goed, wat ging minder en wat is daar aan te doen? Het komt ook naar voren in het nemen van initiatief en het leggen van contacten op een manier die studenten niet eerder hebben gedaan.

Niet alle studenten vinden van begin af aan persoonlijke ontwikkeling relevant, zoals de volgende student: *“De eerste keer dat ik aanwezig was bij een bijeenkomst van mijn honoursprogramma stond de dag in het teken van projectmanagement en persoonlijke ontwikkeling. Ik moest er toen echt niet aan denken om de gehele dag bezig te zijn met persoonlijke ontwikkeling. Ik was gewoon op zoek naar uitdaging”* (Harmjan Oonk, Saxion). Als deze student wat later, na afloop van een teamopdracht feedback krijgt, verandert dit beeld: *“Voor het eerst kwam ik toen in een omgeving waar mensen ook echt zeiden wat ze dachten. Mensen gaven mij de feedback dat ik van nature een leidinggever was en dat ik dit goed doorhad. Daarnaast kreeg ik feedback dat ik soms niet té direct moest zijn naar mensen. Ook vertelden ze wat het met ze deed dat ik zo direct was. Sommige studenten vonden dit prettig maar daarentegen vonden andere het juist verschrikkelijk. Dit onderbouwden ze met de opmerking dat, als ik zo leiding zou geven, ze minder snel naar mij zouden luisteren. Dit moment zorgde bij mij eigenlijk voor een eyeopener. Ik realiseerde mij vanaf toen dat ik niet kan bepalen wat mensen van mij denken, maar dat je ze zelf om deze feedback moet vragen. Daarnaast zorgt het vragen van feedback ook vaak voor een vertrouwd gevoel bij de feedbackgevers en het gevoel dat er ook echt wat wordt gedaan met de feedback”* (Harmjan Oonk, Saxion).

In hoofdstuk 9b wordt een beeld gegeven van de persoonlijke ontwikkeling van de geïnterviewde honoursstudenten.

35

### Wat adviseren honoursstudenten aan andere studenten over het doen van een honoursprogramma?

We hebben honoursstudenten naar hun adviezen voor medestudenten gevraagd; het eerste wat opvalt, is hun enthousiasme voor het honoursprogramma:

- *“Laat je niet tegenhouden en ga voor je dromen, omdat jouw extra inzet daar erkend zal worden en het je zo altijd iets zal opleveren” (Elsemiek Geerdink, Saxion).*
- *“Laat je niet afschrikken. Als het iets is waarvan je denkt dat je het wil doen, ga het dan maar gewoon doen en dan merk je vanzelf wel of het wel of niet lukt. Ik denk dat, als je vooraf al beren op de weg gaat zien, je er misschien niet voor kiest, terwijl je dan onwijs veel leuke dingen misloopt” (Anne Hess, HvA).*
- *“In het honoursprogramma is alles mogelijk: zoek en grijp je kansen (Niels van de Kamer, UU)*
- *“Doe het omdat je het leuk vindt en niet voor je CV. Want als je iets doet wat je niet leuk vindt dan wordt het moeilijk” (Maarten Bransen, UU).*
- *“Ga de uitdaging aan. Laat je verrassen en verwonder je over alles wat anders is dan wat je gewend bent; absorbeer dit en laat het bezinken, dan begint het échte leren!” (Alexander Oude Elferink, Windesheim).*

Sommige honoursstudenten adviseren hun medestudenten wat voorzichtiger en benadrukken dat het goed is je eerst ruimer te oriënteren zodat je beter weet waar je voor kiest. Op die manier kan een ‘match’ tussen student en honoursprogramma beter in beeld komen (zie figuur 2.4). Die match houdt ook in dat een student een inschatting maakt of hij of zij het aankan.



*Figuur 2.4: Zoeken naar een match tussen student en honoursprogramma*

Hierna enkele uitspraken van studenten ter illustratie:

- *"Ik zou zeker een kijkje gaan nemen en vragen stellen aan huidige honoursstudenten over wat je kan verwachten. Achteraf gezien ben ik heel blij dat ik het heb gedaan" (Jamila Schalken, HvA).*
- *"Ik zou het programma zeker aanraden aan anderen! Ik zou er geen seconde over twijfelen. Maar ja, je moet het aankunnen naast de reguliere studie die je al doet. Je moet naast je reguliere studie nog tijd hiervoor hebben" (Sanne Vermeulen, HU).*

Veel studenten die geïnteresseerd zijn in talentontwikkeling via een honoursprogramma, doen al extra dingen. Dat maakt voor hen de keuze extra lastig. Een student vertelt hierover: *"Aan het einde van mijn propedeusejaar kwam ik voor een dilemma te staan doordat het honoursprogramma mij heel interessant leek en ik tegelijkertijd werd gevraagd om in het bestuur van mijn studievereniging plaats te nemen. Beide vond ik een leuke uitdaging, voor het honoursprogramma vanwege het onderzoeken en het oplossen van daadwerkelijke, reële praktijkvraagstukken. Voor de studievereniging vanwege de organisatorische kant en het bieden van een studiegerelateerd sociaal en lerend netwerk met de studenten van mijn studie. Uiteindelijk heb ik in eerste instantie gesolliciteerd bij het honoursprogramma en ben daarvoor aangenomen onder voorbehoud van het halen van m'n propedeuse in één jaar. Het bestuur van de studievereniging begon ook concreet te worden door mij in het bestuur te plaatsen en ik moest dus een afweging maken. Uiteindelijk heb ik beide gedaan en volbracht" (Terence Froma, Hanze).*

Terugkijkend op zijn keuze voor het honoursprogramma geeft een student aan dat het honoursprogramma Sociale Innovatie vanuit verschillende perspectieven (economisch, technisch en sociaal) de toegevoegde waarde bood die hem deden besluiten om eraan mee te doen. Zijn overwegingen waren: *“Ten eerste: zouden alleen gemotiveerde studenten geselecteerd worden voor het programma; ten tweede: het onderwerp sociale innovatie sprak mij erg aan; ten derde: het daadwerkelijk kunnen bijdragen aan de samenleving; echte vraagstukken vanuit het bedrijfsleven werden gekoppeld aan het programma; ten vierde: het programma was Engelstalig; het zou mij de gelegenheid bieden mijn Engels te verbeteren en een Cambridge-certificaat te halen; en ten slotte zou het mijn curriculum verrijken; een extra vermelding op mijn diplomasupplement dat mijn inzet en motivatie zou aantonen”* (Alexander Oude Elferink, Windesheim).

Interessant is het volgende advies van een honoursstudente: *“Je moet het doen omdat je het wilt, omdat je interesse hebt. De meeste dingen waarover je droomt hebben tijd en energie nodig om zich te ontwikkelen en op te bloeien. Laat je vooral niet tegenhouden door gedachten zoals “Wat als...”, “Maar...” etc., maar werk stapje voor stapje richting je doel! Het draait trouwens niet alleen om de eindbestemming, maar ook de weg ernaartoe is belangrijk om van te genieten”* (Lise Schampaert, HU).

## Honoursambassadeurs

Bij diverse instellingen zijn ‘honoursambassadeurs’ aangesteld, dit zijn honoursstudenten die de speciale taak hebben om honoursprogramma’s bekend te maken onder medestudenten. Ze zijn goed op de hoogte van wat er onder studenten speelt en kunnen voorlichtingsactiviteiten, lezingen en andere activiteiten organiseren waarbij de honoursprogramma’s onder de aandacht van studenten worden gebracht. Een beschrijving van een student illustreert dit: *“Als ambassadeur promoot ik de Top Talent Programma’s van Saxion. Dat zijn zowel excellentietrajecten als honoursprogramma’s. De studenten kunnen zich in excellentietrajecten meer verdiepen in een onderwerp naar keuze en in honoursprogramma’s meer verbreden. Studenten leren hier disciplines te verbinden en hun kennis op een vernieuwende manier toe te passen. Het promoten van de programma’s doe ik met een team van dertien medestudenten. We geven presentaties aan de eerstejaarsstudenten en organiseren evenementen en ludieke acties. We worden daarbij gesteund door activiteiten van het overkoepelende Top Talent-programma. Zo zijn we samen met docenten en leidinggevend naar Denemarken geweest om daar de Kaospilot-cursus te doen. Tijdens deze cursus hebben we ervaren wat het is om gefaciliteerd te worden en om zelf te faciliteren, om te werken in multidisciplinaire teams met leden vanuit verschillende culturele achtergronden, posities en generaties. De facilitator-skills die we daar leerden, hebben we ook in de eigen hogeschool toe kunnen passen tijdens de Top Talent*

*Innovation Days, waarin we als student in samenwerking met managers, docenten en medestudenten groepen met verschillende achtergronden hebben gefaciliteerd bij het oplossen van een taai vraagstuk. Een zeer leerzame ervaring die ik zonder enige twijfel opnieuw zou doen!" (Daniël de Jong, Saxion).*

Studenten die geïnteresseerd zijn in honoursprogramma's kunnen erbij gebaat zijn van honoursstudenten te horen hoe het honoursprogramma is bevallen. Aan het eind van dit hoofdstuk staat daarom als voorbeeld een (ingekort) interview met twee honoursstudenten aan het eind van hun eerste honoursjaar over het door hen gevolgde programma.

## Kernpunten van stap 2 Kiezen voor een traject van talentontwikkeling

De kern van stap 2 is weer te geven met de volgende punten:

- Als je kiest voor talentontwikkeling, moet je dat doen omdat je daar interesse voor hebt en niet voor het 'papiertje', want daar gaat het niet om bij talentontwikkeling.
- Talentontwikkeling is uniek: jouw weg is niet dezelfde weg als die van een andere student.
- De stap naar talentontwikkeling is ook een stap naar ontwikkeling van persoonlijk leiderschap.
- Het is belangrijk te zoeken naar een 'match' tussen wat jij wilt leren en hoe jij wilt leren, en wat een honoursprogramma jou daarbij te bieden heeft.

# Doe iets waar je nog nooit de kans voor hebt gekregen!

---



Figuur 2.6: Sterre Raterman en Esther Beekman

## Sterre Raterman en Esther Beekman (Universiteit Utrecht)

Sterre en Esther zijn tweedejaars-bachelorstudenten in de opleiding Pedagogiek aan de Faculteit Sociale Wetenschappen van de Universiteit Utrecht. Zij doen het eerste jaar van het Honours College aan deze faculteit. Zij doen veel samen en het interview is face to face met hen beiden tegelijk afgenomen. Zij geven eerst een overzicht van het honoursprogramma.

### *De start van ons honoursprogramma*

**Sterre:** *Tijdens een college in het eerste jaar was er een presentatie over het honoursprogramma. Mijn eerste reactie was: "Dat kan ik niet! Daar ben ik niet goed genoeg voor." Maar als ik het wel kan: alle extra's zijn meegenomen gezien de arbeidsmarkt en de kans om mezelf meer te ontwikkelen. Ik wilde iets anders dan wat iedereen al doet. Niet beter maar anders.*



**Esther:** Mijn eerste reactie was ook: "Het is echt niks voor mij!" Maar terugkijkend op het eerste jaar zag ik dat het toch niet zo moeilijk was. Ik twijfelde ook of ik de goede studie had gekozen. En waarom zou ik het honoursprogramma niet doen? Ik wilde zo breed mogelijk blijven.

Bij de selectie voor het honoursprogramma was de minimumeis een cijfergemiddelde van 7½ in het eerste jaar. Dan werd je uitgenodigd. Wij zaten eronder met ons cijfergemiddelde maar hebben onszelf toch aangemeld. We moesten een brief schrijven (net als de andere kandidaten) en kregen een gesprek met de coördinator van het honoursprogramma Pedagogiek. (Sterre had ook nog een aanbeveling van haar tutor in het eerste jaar.)

**Esther:** Ik heb een brief geschreven zonder aanbeveling. De eerste vraag in het selectiegesprek was: "Waarom zou je het honoursprogramma niet aankunnen?".  
**Sterre:** Ik ben wel naar alle voorlichtingsbijeenkomsten geweest van het Honours College. Als ik bij het eerste jaar had kunnen beginnen, dan had ik dat ook geprobeerd.

**Esther:** Ik ging ook op kamers wonen en alles was nieuw. Het idee om een honoursprogramma te doen kwam pas later bij mij binnen. We zijn nu ook gevraagd als honoursambassadeurs voor een open dag.

### Het honoursprogramma

**Esther en Sterre:** In het Honours College wordt onderwijs verzorgd voor alle zeven opleidingen van de faculteit Sociale Wetenschappen van de Universiteit Utrecht. In elk semester is er één honourscursus van 7½ EC. De eerste gezamenlijke interdisciplinaire honourscursus was 'Dare to compare', die werd gevolgd door beginnende honoursstudenten van alle opleidingen. We kregen daarin hoorcolleges over filosofie, deden een literatuurstudie en schreven een essay waarin we een interdisciplinaire kijk naar voren moesten laten komen. In het tweede blok van het eerste semester konden wij kiezen uit drie onderdelen: een congres opzetten, een semiwetenschappelijk artikel schrijven of een film maken. De hele groep van 70 studenten werd daarmee opgesplitst in drie groepen. Wij hebben gekozen voor het maken van een film. Die wordt later dit jaar vertoond op de dag waarop de faculteit Sociale Wetenschappen 50 jaar bestaat. Het thema van de film was daarom ook '50 jaar Sociale Wetenschappen'. De filmgroep van 20 studenten werd opgesplitst in subgroepjes. Ons subgroepje deed het onderwerp 'Waar komen sociale wetenschappers terecht na hun studie?' en eigenlijk bleek de trend te zijn om je eigen beroep uit te vinden. De film is nu klaar.

In het tweede semester werd de groep studenten gesplitst naar opleiding. Centraal stond voor alle (9) honoursstudenten Pedagogiek die hieraan meededen, dat

ze zich verdiepten in een maatschappelijk probleem dat de jeugd raakt; een praktijkbezoek is daarbij een vast onderdeel. Het motto was: "Doe iets waar je nog nooit de kans voor hebt gekregen en waar je je in wilt verdiepen." Er was dus ruimte voor eigen keuze van het onderwerp. Voor het gekozen onderwerp werd een begeleidster aangewezen. We kozen samen een onderwerp, omdat we dezelfde interesse hebben, goed kunnen samenwerken en het leuk vinden; dat onderwerp was het 'Foetaal Alcohol Syndroom' (FAS). Dit syndroom is een aandoening die mensen hebben vanaf de geboorte, ten gevolge van een te grote opname van alcohol door de moeder voor en tijdens de zwangerschap. FAS is een van de belangrijkste oorzaken van de onderontwikkeling van de hersenen.

Wij doen nu een literatuurstudie over dit onderwerp en schrijven dan een essay dat deels berust op deze literatuurstudie maar ook deels op praktijkervaring. Wij interviewen mensen die daar ook mee bezig zijn om te komen tot een advies over wat wel en niet werkt bij preventie van het alcohol drinken tijdens de zwangerschap. Het essay en het advies moeten ook weer gepresenteerd worden.

Ik krijg ook hulp als ik vastloop en er is individuele begeleiding. De begeleiding geeft mij ontzettend veel kansen. De begeleidster zit zelf ook in de praktijk van het onderwerp (FAS) en heeft heel veel contact met allerlei mensen die met het onderwerp te maken hebben. Verder hebben we met negen studenten elke week een middag een werkgroep die gaat over zelfontplooiing en persoonlijke ontwikkeling. Daar wordt gewerkt met bijvoorbeeld vragenlijsten over self efficacy, wat je over jezelf denkt, zelfverzekerdheid, je moet presentaties geven die gefilmd worden, met feedback over jezelf zodat je je heel bewust wordt van jezelf. We zijn daar elkaars coach. Volgend jaar hebben we in het honoursprogramma een verzwaarde stage, extra vakken en een minor of buitenlandstudie. Ook moeten we in het derde en vierde semester een scriptie schrijven op basis van een eigen onderwerp: dat is leuk!

### *Belangrijkste leerervaring*

**Esther:** Ik vind het heel leuk dat we zijn begonnen met het interdisciplinaire werken. Dat gaf nieuwe ideeën. De inbreng van de tegenpolen antropologie en neuropsychologie was bijvoorbeeld interessant. Bij Pedagogie leer je problemen in de hele context te zien, je neemt de omgeving mee: ouders, school, maatschappij. Nu komen daar ook de biologische aspecten bij vanuit de neuropsychologie, zodat je de problemen vollediger in kaart kan brengen. En het geeft een verbreding van je referentiekader.

**Sterre:** Het heeft mij inzicht opgeleverd om samen te werken met mensen die een andere kijk hebben. Onze studie is niet de enige waarheid, er zitten andere invalshoeken aan en daar moet je wel over nadenken. Iemand die iets anders studeert, bijvoorbeeld psychologie, zegt: "Maar ik heb het zó geleerd", die komt

weer met andere perspectieven. Dat moet je uitwerken en er samen uitkomen omdat je naar een synthese moet.

**Esther:** Het doel van deze honourscursus is om iets meer na te denken dan in het reguliere programma. Je zit nu met een kritischer blik op college. Ik zou eigenlijk nog meer van andere disciplines willen horen, zoals bij het Descartes College (een interfacultair honoursprogramma aan de Universiteit Utrecht).

Ik ben eigenlijk een pedagogiekstudent, die er niet helemaal thuishoort. Het honoursprogramma geeft mij de mogelijkheden ook een andere kant op te gaan. Volgend jaar kan ik ook andere dingen doen en dan mag ik bij mijn scriptie mijn eigen onderwerp kiezen.

### Adviezen voor studenten

**Esther en Sterre:** Als je denkt dat je het kunt moet je het gewoon proberen, ook als je cijfers niet hoog genoeg zijn. Bij een selectiegesprek wordt ook wel duidelijk of je het wel of niet kan. Criteria die we zelf zouden gebruiken zijn motivatie, doorzettingsvermogen (je moet het ook qua vasthoudendheid kunnen opbrengen) en interesses. Is iemand gedreven voor de studie en heeft iemand al duidelijke doelen voor ogen? Vind je het leuk om buiten je eigen studie te kijken en verschillende invalshoeken te zien? Je moet ook de energie hebben om het honoursprogramma te kunnen doen, want het zijn extra vakken. Als je 40 uur per week over de gewone vakken doet, red je het niet. Dan is het niet slim om het honoursprogramma te volgen, want je hebt ook nog andere dingen te doen.

# Overschrijden van een drempel: kiezen en gekozen worden

---

Pierre van Eijl

*“Allereerst werd ik geselecteerd op het in één keer behalen van mijn propedeuse met een gemiddelde van 7,0 en hoger. Als ik geïnteresseerd was, moest ik een mail sturen en daarin mijn interesse aangeven. Daarna ontving ik een motivatieformulier dat ik moest opsturen met mijn Europass CV en een overzicht van mijn studieprestaties. Vervolgens ben ik uitgenodigd voor een toelatingsinterview. Selectiecriteria betroffen de match tussen de wensen van studenten en de vormgeving van het programma en de spreiding van de deelnemers uit verschillende opleidingen” (Alexander Oude Elferink, Hogeschool Windesheim).*



Figuur 3.1: Kiezen voor het oude vertrouwde of voor iets nieuws?

## Beperkte toelating

Een student die belangstelling heeft voor een honoursprogramma wordt doorgaans niet meteen toegelaten. Hij of zij zal eerst moeten aantonen het goed te doen in de reguliere studie en een 'match' te hebben met het honoursprogramma. Meestal wordt niet iedereen toegelaten, er is maar een beperkte toelating. De student zal bij veel honoursprogramma's dus een drempel moeten overschrijden om toegelaten te worden (zie stap 3 in figuur 3.2).



*Figuur 3.2: De drempel overschrijden: kiezen en gekozen worden*

In de reis van de held van Joseph Campbell (zie hoofdstuk 'Leeswijzer') is het over de drempel gaan het punt waar de held daadwerkelijk het gebied ingaat waar het avontuur is. Daar vindt de held een 'wachter op de drempel' die de overgang markeert van de 'gewone' wereld van de held naar het onbekende. Hij of zij overschrijdt de grenzen van zijn of haar bekende wereld en waagt zich in een onbekend en gevaarlijk gebied waar de regels en beperkingen niet duidelijk zijn. De krachten hier kunnen gevaarlijk zijn en niet zonder risico. Maar voor iedereen die competent is en moed heeft, verdwijnen de gevaren.

In dit hoofdstuk gaat het over:

- het principe van 'halen én brengen'
- kiezen maar ook gekozen worden
- criteria voor selectie

### Het principe van 'halen én brengen'

Per honoursprogramma kan de selectie er anders uitzien. Meestal zijn er enkele 'rondes', met in de eerste ronde een motivatiebrief en overzicht van studievoortgang en -prestaties en een tweede ronde met een gesprek.

Aan de hand daarvan beslissen de organisatoren van het honoursprogramma of

zij een student toelaten. Van beide kanten moet dus het 'ja-woord' klinken. Een student: *"Allereerst moest er een motivatiebrief geschreven worden, waaruit ze een selectie maakten van personen om een interview mee te houden. Tijdens dit gesprek waren twee TopClassdocenten aanwezig. Er werden vrij pittige vragen gesteld, die voornamelijk doelden op reflectie op jezelf. Aan de hand van dit gesprek werd je al dan niet toegelaten"* (Lise Schampaert, HU).

Sommige programma's verbinden daaraan ook het 'niet-alleen-halen-maar-ook-brengen-principe': van een student die wil deelnemen aan het honoursprogramma, wordt niet alleen verwacht dat deze het onderwijs volgt maar ook een actieve inbreng heeft in het honoursprogramma en de extra-curriculaire activiteiten die daarmee in verband staan. Een voorbeeld is het Utrecht Law College (UU), een *honours college* waar studenten mede door dit principe bijzonder actief zijn en een eigen honoursvereniging hebben opgericht, Sirius, waar studenten door deelname aan commissies zowel studieactiviteiten organiseren als meer in de sociale sfeer activiteiten organiseren. Uit deze activiteiten zijn ook verschillende modules met gastsprekers voortgekomen, die deels door de studenten zelf georganiseerd worden. Van deze studenten wordt verwacht dat ze ten minste drie modules hieruit kiezen tijdens hun bachelorstudie.

## Kiezen maar ook gekozen worden

De keuze om een honoursprogramma te volgen ligt dus niet alleen bij de student maar ook bij de docenten van het honoursprogramma. Studenten moeten dus niet alleen kiezen maar ook gekozen worden. De docenten van een honoursprogramma moeten een kandidaat geschikt vinden voor hun programma. Een voorbeeld is de selectie voor het honoursprogramma (de TopClass) van de faculteit Gezondheidszorg (HU) waar studenten een selectiegesprek hebben van een uur met twee docenten van het honoursprogramma. Remco Coppoolse, honoursdocent, vertelt dat ze bij de selectie op vier dingen letten. De eerste drie zijn ontleend aan het drieringenmodel van Joseph Renzulli (1978) over de excellente professional. Dit model, dat in hoofdstuk 8a nog uitgebreid wordt besproken, is gebaseerd op een onderzoek naar toonaangevende professionals in wetenschap en maatschappij, over wat ze gemeenschappelijk hebben. Daar kwam naar voren dat dat een combinatie betreft van enerzijds bovengemiddelde *ability* in hun vakgebied en op het gebied van creativiteit en anderzijds *task commitment*. Het vierde element van emotionele stabiliteit werd toegevoegd omdat deze van groot belang werd geacht voor een goed functioneren in de gezondheidszorg. Docenten merkten namelijk dat studenten soms uitvielen vanwege te lage emotionele stabiliteit. Remco Coppoolse zegt verder:

*“Bij de above average ability werd nagegaan of studenten in het eerste jaar een bovengemiddeld cijfer hadden gehaald. Het criterium task commitment sluit aan bij de passie van de student. In het selectiegesprek werd gevraagd waarom een student dit honoursprogramma wil doen en in hoeverre dit helpt om zijn of haar ambitie te realiseren. In september zijn de selectiegesprekken en in februari start het programma. Soms is er een follow-up van het selectiegesprek nodig als studenten hun ambitie nog niet duidelijk hebben. We vinden het prettig dat ze met een soort idee over hun koers de TopClass ingaan. We hebben de ervaring dat studenten zonder zo'n idee snel uitvallen.”*

Remco Coppoolse merkt op dat het bij de selectie in eerste instantie niet zozeer om cognitieve excellentie of hoge cijfers gaat, maar om passie. De passie van de student moet aansluiten bij het honoursprogramma, maar het is als docent ook een uitdaging om de passie bij de student te laten. Een honoursdocent van Saxion vertelt dat ze het afgelopen jaar voor het eerst studenten geweigerd hebben bij de toelating: *“Ik heb het dan over iemand die in het geheel niet in staat is duidelijk te maken waarom hij een honoursprogramma zou willen doen. Dan is het wijs iemand niet toe te laten, terwijl we echt studenten de gelegenheid geven om hun drijfveren duidelijk te maken. Dat proberen we ze ook op diverse manieren kenbaar te laten maken. Bijvoorbeeld door de student een bepaald voorwerp mee te laten nemen naar het gesprek dat hun verwachting van een honoursprogramma verbeeldt. We hebben twee of drie mensen niet toegelaten. En we hebben twee of drie mensen toegelaten bij wie we ernstige twijfels hadden. Prompt dat die na een paar weken afvielen”* (Ellis van Dooren, honoursdocent Saxion).

## Criteria voor selectie

De criteria voor toelating komen niet in alle interviews duidelijk naar voren, maar zoals eerder gezegd, worden motivatie, de match tussen student en honoursprogramma en studievoortgang en -prestaties als belangrijk genoemd, soms ook creativiteit. Hier en daar wordt ook het vermogen genoemd om te reflecteren op zichzelf en de studie en het goed beheersen van de Engelse taal. Een punt van aandacht vormen cijfers. Sommige docenten zijn van mening dat het bij honoursprogramma's gaat om de studenten met de hoogste cijfers, anderen zeggen dat motivatie het belangrijkste is. In de interviews met studenten is hier een paar keer naar gevraagd. De meeste studenten zijn daarover duidelijk: het gaat in de eerste plaats om motivatie, het hebben van mooie cijfers is prima maar als iemand niet gemotiveerd is, moet hij of zij er niet aan beginnen. Sommigen kenden ook studenten die matige cijfers hadden en het toch heel goed deden in het honoursprogramma. Door de stimulerende omgeving van een honoursprogramma haalden ze het beste uit zichzelf. Er zijn ook studenten die hoge cijfers hebben maar geen belangstelling voor het honoursprogramma hebben. Een student zegt daarover:

*“Er zijn meer studenten met voldoende capaciteiten die geen honoursprogramma doen. Ze hebben er geen zin in of vinden het niet zo belangrijk. Iemand die ik ken, studeert naast scheikunde ook wiskunde erbij en heeft hele hoge cijfers maar is niet geïnteresseerd in het honoursprogramma” (Maarten Bransen, UU).*

Daarnaast wordt opgemerkt dat studenten wel voldoende tijd moeten hebben om het honoursprogramma naast de reguliere studie te kunnen doen, want dat programma is soms behoorlijk intensief. Maar als het programma interessant is voor de student hoeft dat geen probleem te zijn: *“Ik vind het leuk om meer verdiepend bezig te zijn. Wetenschap heeft me altijd al geïnteresseerd. Als ik aan de studie begin, vind ik dat geen probleem. Als ik iets leuk vind, heb ik bijzonder weinig moeite om er veel tijd en in te steken” (Maarten Bransen, UU).* In de praktijk van honoursprogramma's hebben verreweg de meeste honoursstudenten een bovengemiddeld cijfergemiddelde.

### Kernpunten van stap 3 Overschrijden van een drempel: kiezen en gekozen worden

De kern van stap 3 is weer te geven met de volgende punten:

- Belangstelling voor talentontwikkeling is niet genoeg, er moet een match zijn tussen jou en het programma, om toegelaten te worden.
- In een toelating- of selectiegesprek moet het zowel voor jou als student als voor de docent duidelijk worden dat er sprake is van een match tussen jou en het honoursprogramma.
- Het gaat in de eerste plaats om jouw motivatie en gedrevenheid voor wat het honoursprogramma te bieden heeft. Verder zijn cijfers, vermogen tot zelfreflectie, creativiteit en doorzettingsvermogen van belang.



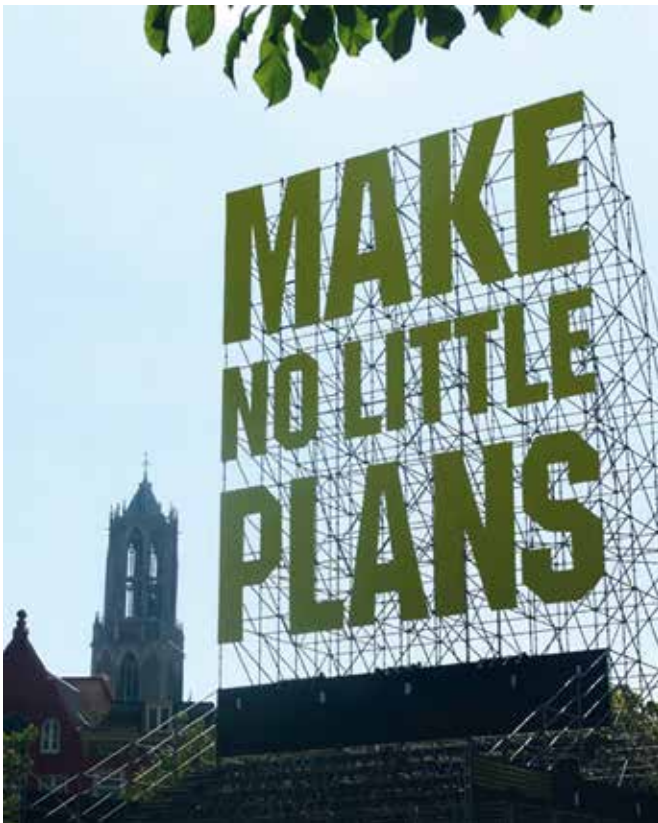


# Aangaan van uitdagingen

---

Pierre van Eijl, Sanne Spil en Albert Pilot

*“Toen kwam de teamopdracht bij de politie en dat was onwijs gaaf. Er waren ook wel dips tussendoor, want soms was het ook wel heel zwaar, dat honoursjaar, maar mijn medestudenten en ook mijn ouders hielpen me er dan bovenop. En ook de honoursdocenten hielpen daarbij, en ja, het was gewoon heel leuk om te doen”  
(Iris Jansen, Windesheim).*



Figuur 4.1: Uitdagingen aangaan

## Match tussen verwachtingen en aanbod

Voor degenen die na de selectie aan de slag gaan in een honoursprogramma, begint het op dat moment echt. Joseph Campbell vertelt in zijn mythische beschrijving van 'de reis van de held' dat als hij eenmaal de drempel gepasseerd is, de held in een droomlandschap komt van vreemde, dubbelzinnige vormen. Hier moet hij een reeks uitdagingen aangaan en die overleven. Hier begint het avontuur pas echt!

De vraag voor de honoursstudenten is dan of de uitdaging die er ligt, 'matcht' met hun verwachtingen en of ze die aankunnen (zie figuur 4.1). De activiteiten die gepland zijn in een honoursprogramma, zijn bedoeld om de talenten van studenten verder tot bloei te laten komen (zie figuur 4.2). De vraag is of dat lukt en hoe die activiteiten eruit zien en welke ervaringen studenten hiermee hebben opgedaan. De diversiteit aan mogelijkheden speelt een rol maar ook is de echtheid (authenticiteit) van de uitdaging daarbij belangrijk.



*Figuur 4.2: Uitdagingen aangaan als onderdeel van het proces van talentontwikkeling*

Het samenwerken met een opdrachtgever, het doen van een adviestraject voor de minister, het doen van een project over een problematiek in het buitenland, het deelnemen aan een *Battle of Excellence* en het uitvoeren van een zelf gekozen onderwerp: allemaal voorbeelden van authentieke opdrachten of opdrachten met een echte opdrachtgever.

In dit hoofdstuk komt het volgende aan bod:

- diversiteit aan activiteiten in een honoursprogramma
- authenticiteit van opdrachten
- verschil tussen een honoursprogramma en een regulier programma
- dilemma's voor de docent bij het uitdagen van studenten
- uitdaging en 'gebonden vrijheid'

## Diversiteit aan activiteiten in een honoursprogramma

Als we verschillende honoursprogramma's van verschillende instellingen voor hoger onderwijs bekijken, zijn er niet twee hetzelfde, er is een grote diversiteit, niet alleen in inhoud maar ook in activiteiten. Dat laatste komt naar voren in de activiteiten die studenten gevolgd hebben: inleidende modules, workshops, onderzoeksopdrachten, bedrijfsopdrachten, symposia, conferenties, stages, verdiepende maar ook verbredende opdrachten, colleges, werkcolleges, werkgroepen en projectgroepen. Soms worden ook internationale projecten en andere activiteiten genoemd. Een voorbeeld van een studente van de Hanzehogeschool illustreert de veelheid aan activiteiten die een honoursprogramma kan bevatten. Het varieert van het doen van onderzoek, het volgen van workshops, het doen van assessments en het lopen van stages tot het leveren van bijdragen aan de honoursorganisatie. Daarbij zijn er ook nog een interdisciplinaire lijn en een communitylijn: *"Ik volg het Honours Talentprogramma. Dit bestrijkt drie jaren en begint in je tweede studiejaar. Het eerste honoursjaar staat voornamelijk in het teken van onderzoek: ik heb samen met drie anderen een onderzoek gedaan naar re-integratie van gevangenen in de samenleving, bij Exodus in Groningen. Dit duurde het gehele jaar. Daarnaast heb ik voor de interdisciplinaire lijn 'Event Management' gedaan. Dit stond in het teken van een event organiseren. Verder hebben we een workshop-onderzoek gehad. Ook hebben we een essay geschreven voor 'Denk recht, denk kritisch'. In het tweede honoursjaar, dus het derde studiejaar, doe je een onderzoek gerelateerd aan je specialisatie ('De bedrijfsjurist'; ons onderzoek lag op het gebied van recht en management) en je honoursstage. Daarnaast heb ik voor de interdisciplinaire lijn de cursus 'Workshops geven' gevolgd. Nu, in het vierde jaar, doe ik de interdisciplinaire lijn 'Samenleving 2.0' en doe ik het afstudeertraject. Als afsluiter van elk honoursjaar volgt er een assessment: daarbij wordt verwacht dat je kritisch naar jezelf kijkt en vragen beantwoordt over wat je zoal geleerd hebt in het afgelopen jaar. Zelfreflectie vormt een rode draad door het Honours Talentprogramma. Twee delen van het programma heb ik al genoemd: interdisciplinaire lijn en onderzoek. Er is nog een derde deel en dat is de communitylijn. Daarbij doe je wat terug voor de maatschappij. Zo heb ik een commissie gedaan. Verder wil ik deze lijn invullen door audits te doen voor de Hanzehogeschool bij 'schools' gericht op het honoursprogramma en door honoursambassadeur te worden"* (Floor Sijsma, Hanze).

Deze diversiteit aan werkvormen geeft afwisseling maar kan ook verschillende kwaliteiten van studenten aanspreken en zo de ontwikkeling van hun (latente) talenten stimuleren. Dat effect op het ontwikkelen van hun (latente) talent wordt duidelijker als er wordt gekeken naar wat voor soort uitdagingen deze studenten in het kader van projecten en opdrachten aangaan.

## Authenticiteit van opdrachten

Het feit van de authenticiteit van een opdracht of project kan veel uitmaken voor een student. 'Echte' projecten waarvoor er een echte opdrachtgever is, stimuleren om er ook echt iets nieuws van te maken waarbij de docent ook de uitkomst nog niet kan vaststellen. Opvallend in de beschrijvingen van activiteiten zijn de signalen van 'eigenaarschap' die doorklinken. Het betreft niet zelden projecten en andere activiteiten die de student zelf heeft vormgegeven en, sterker nog, zelf heeft ingebracht.

### Echte opdrachtgever

In het volgende voorbeeld vertelt de studente van het begincitaat van dit hoofdstuk over haar opdracht met een echte opdrachtgever: *"In het tweede semester van het honoursprogramma heb ik vooral gewerkt aan een opdracht voor de Landelijke Eenheid van de politie, met een team van studenten uit verschillende studierichtingen. Dat was het hoogtepunt van mijn honoursactiviteiten. De opdracht begon op de avond waarop de politiemensen hun opdracht kwamen toelichten, een heel globale beschrijving van het probleem waar ze mee zaten: hoe kunnen we het beste omgaan met sociale media in onze dagelijkse praktijk? Het was vooral een onderzoekopdracht, die moest uitmonden in concrete aanbevelingen. Drie andere organisaties of bedrijven gaven ook een toelichting op hun opdracht. We kregen veel ruimte om eerst een team te vormen en daarna de opdracht concreter te maken, specifiek uit te werken. Daarvoor waren er begeleiders vanuit de politie beschikbaar, één van hen was de contactpersoon, twee andere waren op achtergrond beschikbaar. Vanuit het honoursprogramma van Windesheim waren er twee docentbegeleiders, niet met speciale expertise op het gebied van sociale media, maar meer algemeen voor de bedrijfsopdrachten vanuit het honoursprogramma"* (Iris Jansen, Windesheim). In het interview aan het eind van dit hoofdstuk staat het verdere verloop van haar project.

### Intensieve samenwerking met opdrachtgever

De samenwerking met een externe opdrachtgever maakt het niet alleen echt maar kan ook heel intensief zijn, zoals in het volgende voorbeeld van een studente gezondheidszorg: *"Ik heb samengewerkt met NOC\*NSF aan het project 'Samen Sporten', waarbij sportintegratie van gehandicaptensport op reguliere sportverenigingen is onderzocht en geëvalueerd. De informatie die hieruit is voortgekomen, is verwerkt op een website, zodat sportverenigingen met behulp van deze website zelf gehandicaptensport kunnen integreren. Ik ga nu als*

onderzoeksassistent een vervolgonderzoek doen naar bewegingsstimulatie bij kinderen met een lichamelijke beperking in Canada" (Nory Lansing, HU).

53

### Buitenlandproject

De uitdaging kan ook zitten in het feit dat het een project in het buitenland is. Zo heeft een studente Gezondheidszorg (Lise Schampaert, HU) de projectleiding op zich genomen van het project 'Eye for Kenya', waarbij twee weken lang kinderen in het Rift Valley-gebied worden gescreend op oogafwijkingen. Hierbij wordt samengewerkt met een lokale oogarts en 'low vision specialist'.

### Adviestraject

Vijf studenten van het excellentieprogramma van de faculteit Onderwijs en Opvoeding van de Hogeschool van Amsterdam hebben een bijzonder honourstraject gevolgd. Dit traject is afgesloten met een advies dat zij hebben geschreven aan minister Bussemaker van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW). Het traject bestond uit vier delen; de voorbereiding, de *Summit (een internationale conferentie in Portugal)*, het advies en de follow-up. Vanuit het ministerie van OCW was de vraag aan het lectoraat Leren en Innoveren van Marco Snoek gekomen om vijf studenten van de lerarenopleiding, bij voorkeur uit het excellentieprogramma, mee te nemen naar de 'International Summit on the Teaching Profession' in Portugal. Studenten werden geworven uit het excellentieprogramma en moesten een motivatiebrief schrijven om mee te mogen meedoen.

De studenten hadden daardoor een 'echte' context met een authentieke opdracht. "Het doet ertoe", aldus een van de studenten. De studenten namen deel aan de eerste summit-dag en vonden het erg spannend! Ze mengden zich met delegatieleden en met sleutelpersonen van OCW en van de Onderwijscoöperatie. (De Onderwijscoöperatie is een coöperatie van de vijf belangrijkste lerarenorganisaties van Nederland, waaronder de Algemene Onderwijs Bond.) Na afloop van de eerste dag werden de studenten zelfs geïnterviewd door het Parool. Het artikel verscheen op 15 maart 2013 in de krant onder de titel 'De nieuwe onderwijsvernieuwers'.

De impressies van de summit werden na afloop gedeeld. Drie thema's werden benoemd en in duo's uitgewerkt: 'professionalisering', 'de professionele organisatie' en 'de stem van de docent'. De valkuil om generieke uitspraken te doen ("De leraar moet ...") was steeds aanwezig voor de studenten. Marco Snoek stelde zich op als coach en nam de studenten mee in hun *zone van naaste ontwikkeling*, zoals blijkt uit het volgende citaat van een van de studenten: "Marco Snoek was coach, hij was een begeleider. Hij nam ons niet aan de hand mee en zei niet alles voor. Maar hij is iemand die keek waar de kwaliteiten van ons lagen en hoe hij zijn netwerk kon inzetten om ons te helpen. Hij hield ons constant scherp: is dat wel zo, staat dat ook in de literatuur?"



Figuur 4.3: Artikel in het Parool 15 maart 2013: 'De nieuwe onderwijsvernieuwers'

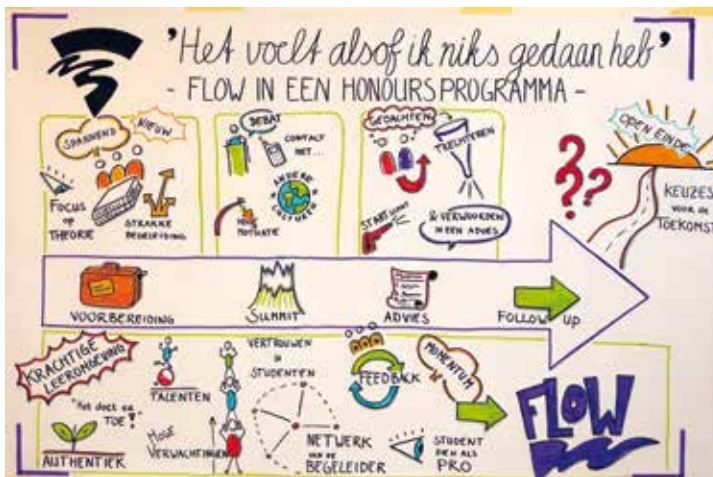
In de eerste presentatie bij de Hogeschool van Amsterdam voor medewerkers en medestudenten werd de hoofdlijn geschetst. Dat leidde tot discussie, vragen waar studenten nog het antwoord schuldig op bleven: Weten we wel genoeg van bijvoorbeeld het registratietraject? Waar zijn onze mening en onze standpunten op gebaseerd? De bijeenkomst leverde voer voor verdere aanscherping. Met die input stelden de studenten een eindtekst op in de vorm van een advies aan de minister. Begin juni 2013 was het advies klaar en een week van tevoren kregen de studenten te horen dat Jet Bussenmaker op 17 juni hoogst persoonlijk langs zou komen om het advies in ontvangst te nemen (figuur 4.4). De studenten kregen het vertrouwen om zelf de touwtjes in handen te nemen. Zij werden aangesproken als een professional en acteerden hier ook naar. Naast vertegenwoordigers van Leraar24 waren ook redacteurs van Folia en ScienceGuide aanwezig.



Figuur 4.4: Studenten bij de overhandiging van het advies aan minister Bussemaker (OCW)

De minister was enthousiast over de onderdelen van het advies: ze sloten goed aan bij haar ideeën die ze wilde vastleggen in de Lerarenagenda 2013-2020. De studenten werden uitgenodigd om deel te nemen aan de Inspiratiegroep die de Directie Leraren van OCW moest inspireren bij het schrijven van die Lerarenagenda. De bijeenkomst met de minister resulteerde in een artikel in ScienceGuide en FoliaWeb en een filmpje op Leraar24.nl.

De ervaringen met dit honoursprogramma zijn door een 'betekenaar', Mieke de Gunst, in figuur 4.5 weergegeven.



Figuur 4.5: Tekening van de flow in het honoursprogramma



In de pijl in het midden zijn de projectfasen terug te vinden. Maar ook is te zien dat dit nieuw en spannend voor de studenten was met een krachtige leeromgeving waardoor ze hun talenten konden ontwikkelen. De verwachtingen waren hoog maar er was ook vertrouwen in ze. Het voelde dat ze tijdens het honoursprogramma in de flow waren: “alsof ik niks gedaan heb”. In hoofdstuk 7 wordt verder op flow ingegaan.

### Uitdaging van een multidisciplinaire problematiek in één dag aanpakken

Een uitdaging kan een langdurig project betreffen maar ook heel kort zijn. Voor een studente was haar belangrijkste ervaring in haar honoursprogramma de ‘Battle of Excellence’: *“Dit is een Battle voor honoursstudenten uit Rotterdam. Op deze dag werk je met studenten van andere opleidingen samen aan een complex probleem. Je hebt drie uur de tijd om een (vernieuwend) ondernemingsplan te schrijven en dit vervolgens te presenteren aan je opdrachtgevers. Er werd samengewerkt, waarbij iedere student zijn/haar eigen expertises had. Tijdens de Battle had ik een idee voor het ondernemingsplan. De andere studenten waren het niet gelijk eens met dit idee, terwijl ik ervan overtuigd was dat het kon werken. Ik uitte mijn mening en gaf aan waarom juist dit idee goed was. Uiteindelijk is het idee voor een deel gebruikt. Naast het aangaan van een uitdaging en het werken aan meerdere competenties kon ik zo ook mijn eigen netwerk verbreden” (Juliette Wever, HR).*

### De uitdaging van zelf een onderwerp kiezen voor onderzoek

Een voorbeeld van meewerken aan een onderzoek komt van twee pedagogiekstudentes die een honoursprogramma volgen bij de Universiteit Utrecht. In het tweede semester staat een maatschappelijk probleem centraal dat de jeugd raakt en waar een praktijkbezoek bij zit. Door de docenten is gezegd: *“Doe iets waar je nog nooit de kans voor hebt gekregen en waar je je in wil verdiepen. Voor je onderwerp wordt een begeleid(st)er aangewezen.”* Het onderwerp dat ze met hun tweeën gekozen hebben is het ‘Foetaal Alcohol Syndroom’ (FAS), zie hoofdstuk 2.

### Verschil tussen een honoursprogramma en een regulier programma

Waarin verschilt een honoursprogramma nu eigenlijk van een regulier programma? Ook activiteiten in een regulier programma kunnen immers enthousiasmerend zijn en de student uitdagen. Toch geeft een aantal honoursstudenten aan dat er voor hen essentiële verschillen zijn. Zoals een verschil in de vrijheid die je als student hebt, de sfeer, de houding van je medestudenten en het contact met studenten van andere opleidingen.

## Meer vrijheid

Een al eerder geciteerde studente gaf een nadere toelichting: *“In het reguliere onderwijs word je heel erg door de docent gestuurd, maar in het honoursprogramma, vooral in het tweede gedeelte, toen we aan die opdracht voor de politie werkten, was dat heel anders. Toen mochten we zelf onze gang gaan, zelf kiezen wat we wilden leren en dat maakte veel verschil. Daarop werd ook veel nadruk gelegd vanuit het honoursprogramma, en ja, dat betekende voor mij een opvallende switch in de studieaanpak. Maar ik vind die sturing door de docent soms ook wel gemakkelijk, dat is dan wel vooral ‘voorgekauwd’, maar ook wel comfortabel. Kennis in zo’n vak vergaren vind ik gelukkig ook wel heel leuk”* (Iris Jansen, Windesheim).

De vrijheid en ruimte voor een eigen inbreng zijn typische verschillen tussen het honoursprogramma en een regulier programma. Meer vrijheid kan leiden tot meer eigenaarschap van de projecten die de studenten doen. Studenten hebben meer het gevoel dat het hún project is en niet zomaar een schoolse opdracht.

## Stimulerender sfeer

De sfeer in een honoursklas is voor een aantal honoursstudenten bevorderend voor de motivatie. Een studente licht dat als volgt toe: *“Ik heb een duidelijk verschil gemerkt in de honoursklas vergeleken met mijn andere schooljaren, waarin ik in een reguliere klas zat. De sfeer binnen onze klas was erg goed, hoewel we ook konden klagen dat we het te druk hadden. Ook is het zo dat ik mijzelf altijd nog meer heb kunnen motiveren door alle anderen om mij heen. In een reguliere klas had de helft geen zin in de lessen, zat te appen of ging alles doen om het de docent het zo lastig mogelijk te maken. In de honoursklas heb ik dat in veel mindere mate gemerkt. De sfeer was beter, de onderlinge samenwerking was beter en met z’n allen zorgden we voor een verdieping van de inhoud”* (Jorinde Verheijke, HR).

Een studente van een ander honoursprogramma sluit hierbij aan: *“De TopClass-avonden zorgden voor een gezellige, creatieve doch productieve sfeer tussen de honoursstudenten. Een groot verschil tussen de reguliere en honoursstudenten vond ik de motivatie. Discussies met andere honoursstudenten waren inspirerend, die komen bij reguliere studenten minder vaak voor omdat studeren voor sommigen van hen als een verplichting aanvoelde. Dit begrijp ik niet omdat je vrijwillig voor de studie kiest. Waarom er dan ook niet met de volle motivatie voor blijven gaan?”* (Lise Schampaert, HU).

## Verskil in houding van studenten

Voor een studente die in deeltijd studeerde naast haar baan waren er verschillen in houding die zij ook in relatie zag met leeftijd en werkervaring: *“Ik studeer in deeltijd. Ik merkte vooral veel verschil met de voltijdstudenten, die veel jonger zijn en in discussie gaan over deadlines en dan zo lang mogelijk wachten met zaken aanleveren. Dit ben ik niet gewend vanuit mijn werk en studie”* (Karlien Lodewijk-Nieboer, Windesheim).

## Contact met studenten van andere opleidingen

Voor een student die een dansopleiding volgt, was een groot verschil tussen regulier en honoursonderwijs het contact met studenten van andere opleidingen en een grotere nadruk op theorie: *“Aangezien ik een dansopleiding volgde, was het alleen al een groot verschil om veel theoretischer te werken en met mensen vanuit verschillende kunstdisciplines met verschillende perspectieven te werken. Zo waren er veel meer verschillende meningen en standpunten dan binnen mijn eigen opleiding”* (Joseph Simon, (ArteZ). In een interview met deze student aan het eind van hoofdstuk 6 wordt verder op zijn honoursprogramma ingegaan.

## Dilemma's voor de docent bij het uitdagen van studenten

Om het stimulerende karakter van een honoursprogramma voor de honoursstudenten te realiseren, wordt ook een appèl gedaan op de docent. Voor docenten is het niet altijd gemakkelijk, ook in een honoursprogramma, een geschikte uitdaging te vinden voor de studenten. Want ook binnen een groep honoursstudenten zijn er grote verschillen in interesse, niveau, inhoudelijke achtergrond en wijze van werken. Het uitdagingsniveau dat voor de één motivatieverhogend is, kan de motivatie voor een ander juist verlagen doordat het te moeilijk wordt.

Om meer zicht op deze problematiek te krijgen, heeft Karin Scager, onderzoekster en onderwijsadviseur van de Universiteit Utrecht, hierover een twaalfstal ervaren en zeer goed geëvalueerde docenten van het University College Utrecht (een *honours college*) geïnterviewd. Met de interviews wilde ze meer inzicht krijgen in de manier waarop docenten uitdaging verwezenlijken in hun onderwijs. Deze interviews leidden tot reflecties van docenten over de dilemma's die het uitdagen met zich meebracht. Blijkbaar was het verhogen van de uitdaging in het onderwijs gemakkelijker gezegd dan gedaan! Het vaakst werd genoemd 'behoud van een veilig leerklimaat'. Daar gaan we hier op in: hoe maximaliseert een docent de uitdaging voor studenten met behoud van gevoelens van veiligheid, om vrijuit mee te doen in de discussie zonder zich dom te hoeven voelen? In de meeste gevallen kozen docenten voor het maximaliseren van de uitdaging, vanuit de overweging dat studenten uit hun 'comfortzone' moeten worden gehaald om zo een extra impuls voor het leren te geven. Bijvoorbeeld door veel en moeilijke vragen te stellen of door lastige opdrachten te geven.

Er waren verschillende overwegingen om te kiezen voor uitdaging. Ten eerste verwachtte de docent dat het stellen van moeilijke vragen de discussies op een hoger peil zou brengen. Ten tweede brengt de docent met het stellen van veel vragen over dat het nodig is om de lessen voor te bereiden, wat ook gezien werd als stok achter de deur voor studenten om de stof bij te houden en uitstelgedrag te voorkomen. Ten derde gebruikte de docent ook discussie tijdens de les of via de elektronische leeromgeving als middel om studenten te stimuleren om hun

inzichten en hun vragen en problemen met de stof, met elkaar te delen.

Een nadeel van het maximaliseren van de uitdaging was volgens docenten het risico dat studenten zich beschaamd zouden voelen als ze geen antwoord hadden en daardoor minder bereid zouden zijn om zich te mengen in de interactie.

Drie docenten kozen voor een veilig leerklimaat boven het maximaliseren van de uitdaging. Bij twee cursussen die ze gaven op eerstejaarsniveau, was hun redenering dat een belangrijk doel van cursussen op dit niveau is, om studenten te motiveren voor het vak. De onzekerheid die studenten kunnen hebben bij een nieuw vak zou volgens deze docenten kunnen toenemen door het stellen van te moeilijke vragen en daarmee zou de motivatie niet zijn gebaat. Nadelige consequentie van deze keuze was volgens alle drie de docenten dat studenten zich hierdoor niet altijd voorbereidden op de lessen.

Twee docenten benadrukten de ideologische kant van hun keuze, zoals één van hen zegt: *“Maar er is een risico van het creëren van een soort sekte: ik, de docent en jullie, de goede studenten, samen vormen we een kleine sekte (...). Ik wil geen studenten buitensluiten en ze de indruk geven dat we hier een groep van favoriete studenten creëren.”*

Dit dilemma laat zien dat een belangrijk didactisch doel binnen honoursonderwijs, zoals uitdaging, niet eenvoudig is en kan botsen met andere belangrijke didactische en pedagogische waarden. De diversiteit aan overwegingen die docenten naar voren brachten, laten zien dat het ertoe doet wie de docent is, waar hij of zij voor staat en toe in staat is.

## Uitdaging en gebonden vrijheid

Een 'passende uitdaging' en 'het samenwerken met studenten en docenten in een stimulerende sfeer' zijn belangrijke factoren in de zelfbeschikkingstheorie (Self Determination Theory, SDT) van Edward Ryan en Richard Deci (2002), twee onderzoekers van de University of Rochdale, VS, en hun medewerkers. Op basis van uitgebreid onderzoek stellen ze dat de combinatie van het autonoom kunnen werken in relatie met anderen en met passende uitdagingen, correspondeert met drie basisbehoeften om goed gemotiveerd te kunnen leren en werken: 'autonomie', 'in relatie zijn (*relatedness*)' en 'taken aankunnen (*competence*)'. Wordt aan de drie basisbehoeften onvoldoende voldaan, dan kan dat volgens deze theorie bij de student leiden tot passiviteit en verminderd welbevinden. Dit geldt overigens voor alle studenten, niet alleen voor honoursstudenten. Hierbij moet worden bedacht dat er in een honoursprogramma, maar ook in het werk, grenzen zijn aan de autonomie. Er moet een balans zijn tussen motivatie van binnenuit (intrinsieke motivatie) en externe eisen zoals deadlines, kwaliteitscriteria, inzet en beschikbare middelen. In haar 'integratief model voor uitmuntende prestaties' benadrukt Marca

Wolfensberger (2011) dat juist talentvolle en gemotiveerde studenten 'gebonden vrijheid' nodig hebben. Ze zegt daarover: *"Een student moet ruimte krijgen om zijn eigen passie te ontwikkelen, om zijn interesses te kunnen volgen, om zijn eigen planning te kunnen maken en om mensen te ontmoeten. Daartegenover staat dat de docent ook grenzen moet stellen, de creativiteit moet kanaliseren. Er moeten immers keuzes worden gemaakt, beslissingen genomen en deadlines gehaald. 'Gebonden vrijheid' duidt op het precaire evenwicht tussen vrijheid en structuur."*

De grens tussen vrijheid en structuur is niet zomaar aan te geven, een docent wordt hier zeer op de proef gesteld. Zoals Aydelotte (1944), de grondlegger van Amerikaanse honoursprogramma's, al aangaf: *"Als docent laat je de student rondwalen in een rozentuin, maar er komt een moment dat je hem eraan moet herinneren dat hij ook moet gaan snoeien."* Het is de verantwoordelijkheid van de student om in de vrijheid die hem of haar aangeboden wordt, de juiste keuzes te maken. Een ervaring van een honoursstudente weerspiegelt dat keuzeproces: *"Ik heb zeker de vrijheid ervaren van het honoursprogramma. In deze vrijheid heb ik mijn uitdagingen leren aangaan en grenzen leren verleggen"* (Sanne Vermeulen, HU). Om goed keuzes te kunnen maken, moet een student weten wie hij is. Een mens heeft zelfkennis nodig om zich te behoeden voor zowel overmoed als onderpresteren, om zich af te kunnen vragen hoe hij zichzelf kan stimuleren om boven zichzelf uit te kunnen stijgen, om te kunnen kiezen. Met andere woorden: een mens heeft zelfkennis nodig om zich een weg te kunnen banen door alle mogelijkheden binnen de vrijheid (Roach e.a., 1999; Brinkgreve, 2009).

Wat betekent 'gebonden vrijheid' in de onderwijspraktijk van alle dag? Een praktijkvoorbeeld uit een regulier programma is dat studenten naast disciplinaire en interdisciplinaire onderdelen ook 'lege' onderdelen krijgen aangeboden, waarin zij en de docent elkaar uitdagen tot een creatief, nieuw onderwerp. In een honoursprogramma kan gekozen worden voor een creatief en uitdagend project waarbij studenten inhoud, werkvorm, toetsing en planning mede vormgeven en er wel een relatie met hun vak bestaat maar onderdelen anders zijn dan wat ze tot nu toe gedaan hebben. Een dergelijk 'creative challenge project' (Dekker e.a., 2012) daagt studenten uit boven het maaiveld uit te steken (zie figuur 4.6), terwijl ze bewust uit hun comfortzone stappen.



*Figuur 4.6: Boven het maaiveld uitsteken*

Een bijkomend voordeel van boven het maaiveld uitsteken is dat je dan ook verder kunt zien!

Een aantal geïnterviewde studenten noemt zowel uitdagingen als deadlines en eisen als belangrijke aspecten van honoursactiviteiten. Een studente noemt als creatieve activiteit 'De uitdaging' aan het begin van de leiderschapscursus: *"Met een zeer nauwe deadline hadden we in groepsverband de taak om iets te doen wat nauw bij je hart ligt voor een groep van mensen met 'een beperking'. Met mijn groepje hebben we bijvoorbeeld een Valentijnsfotoshoot gehouden met zieke kinderen in het Wilhelmina Kinderziekenhuis" (Lise Schampaert, HU).* Maar een andere studente gaf ook aan dat ze blij was dat haar deadline door omstandigheden opschoof zodat ze een goed product kon leveren: *"Het is een geluk bij een ongeluk dat ik om een medische reden vertraging heb opgelopen met mijn afstuderen. Ik heb er nu de tijd voor om dingen volledig te doen. Met toewijding en geduld. Ik maak hierdoor meer kans op een 8, omdat ik de tijd heb om mij te verdiepen in bijvoorbeeld het artikel. Als ik het af had moeten hebben op de tijd waarin ik nog dit jaar had af kunnen studeren, dan was het artikel niet waardevol geweest voor een presentatie op de Summit Excellentie. Nu ik meer tijd heb, hopelijk een stuk meer!" (Noy Singer, HR).* Aan het eind van dit hoofdstuk staat een (ingekort) interview van Iris Jansen, de honoursstudente van wie het begincitaat van dit hoofdstuk afkomstig is. Ze gaat in op de uitdaging die ze ervoer in haar honoursprogramma.

## Kernpunten van stap 4 Aangaan van uitdagingen

De kern van stap 4 is weer te geven met de volgende punten:

- Een uitdaging moet passen bij je interesses en capaciteiten, dat wakkert je intrinsieke motivatie aan.
- Gegrepen worden door een problematiek kan tot grote commitment leiden en tot focus.
- Werken aan eigen ideeën en zelfgekozen onderwerpen geeft extra energie!
- Juist het aangaan van een uitdaging kan tot nieuwe inzichten en vaardigheden leiden.
- Het ontwikkelen van talent kan op veel verschillende manieren. Dat hangt niet alleen van de student af maar ook van de uitdagingen en de mogelijkheden van het programma.
- De combinatie van uitdaging en vrijheid enerzijds en het in acht moeten nemen van deadlines en eisen (gebonden vrijheid) anderzijds, kan zeer stimulerend werken.
- Echte problemen stimuleren meer om een oplossing te bedenken dan routineopgaven.

# Ik vond het onbekende in de opdrachten spannend

---

## Iris Jansen (Hogeschool Windesheim)

Iris studeert Sociaal Pedagogische Hulpverlening (SPH) op de Hogeschool Windesheim en deed in 2012/2013 het eenjarige Honoursprogramma Social Innovation. Iris deed daarin onder andere een bedrijfsopdracht, waarin zij samen met een groep studenten voor de Landelijke Eenheid van de politie heeft uitgezocht hoe die sociale media kan inzetten in haar real time afdeling. Dat was het hoogtepunt van haar honoursactiviteiten.



Figuur 4.7: Iris Jansen

## *De start van mijn honoursprogramma*

*Ik zag een berichtje op de website van Windesheim en raakte nieuwsgierig. Maar ik twijfelde in het begin erg. Kan ik dat wel? Na gesprekken met mijn ouders heb ik ervoor gekozen me toch aan te melden. Daarna had ik een gesprek over mijn motivatie, wie ben ik, wat kom ik halen en brengen? Een deel van het gesprek was in het Engels.*

## *Bedrijfsopdracht*

*Het eerste semester bestond uit een individuele opdracht en een groepsopdracht. Het tweede semester draaide om de bedrijfsopdracht. Ik heb samen met een groep studenten voor de Landelijke Eenheid van de politie uitgezocht hoe ze sociale*



*media kan inzetten in haar real time afdeling. Dat was het hoogtepunt van mijn honoursactiviteiten. De resultaten van dit teamproject hebben we gepresenteerd in een grote zaal met belangstellenden: vertegenwoordigers van de politie-eenheid, docenten, medestudenten en ouders. Daarover heb ik ook een individuele reflectie op het proces moeten maken. Ik ben er erg trots op dat we dit tot een goed einde hebben weten te brengen, het was een geweldige uitdaging en ervaring.*

### *De belangrijkste ervaring in mijn honoursprogramma*

*Het gevoel van overwinning was mijn belangrijkste ervaring. In het honoursprogramma vond ik het onbekende in de opdrachten spannend. Ik was gewend om deze situaties uit de weg te gaan. Maar tijdens het honours heb ik ervaren wat ik in mijn mars heb, ook al gaan dingen soms niet goed. Soms moest een opdracht over, maar dat maakte niet uit. Ik heb geleerd dat je van fouten leert en wijzer wordt. Ik heb veel meer vertrouwen in mijzelf gekregen. Het honoursprogramma bestond uit opdrachten en maandagavond-sessies met vooral gastsprekers over de praktijk van sociale innovatie, dus van buiten de hogeschool en met discussies over hun voorbeelden en theorieën. Met een projectgroepje sprak ik minstens om de dag over onze opdracht, projectonderwerpen en privéonderwerpen. De gehele honoursgroep sprak ik vooral op de maandagavondbijeenkomsten en soms via Facebook. Ik sprak hen veel minder vaak dan mijn projectgroep.*

### *Opdracht vanuit de politie*

*De opdracht voor de Landelijke Eenheid van de politie begon op de avond dat de politie haar opdracht kwam toelichten. De eerste vraag van de politie ging over politie en sociale media. De vraag waarmee we ons vervolgens bezig hebben gehouden is: hoe kunnen sociale media bijdragen aan het opsporingsproces? We kregen veel ruimte om eerst een team met studenten uit verschillende studierichtingen te vormen en daarna de opdracht concreter te maken, specifiek uit te werken. Daarvoor waren er praktijkbegeleiders vanuit de politie beschikbaar en vanuit het honoursprogramma van Windesheim waren er twee docentbegeleiders. We hebben vooral veel zelf uitgezocht en we hebben in het hele land met mensen gesproken en informatie verzameld. We kregen de ruimte om veel zelf in te vullen en eigen keuzes te maken, en dat was heel uitdagend en inspirerend, maar ook heel hard werken, want de tijd vliegt voorbij. Zo'n opdracht had ik trouwens niet kunnen doen in mijn reguliere opleiding, die kun je alleen doen binnen het honoursprogramma. Er zijn wel reguliere groepsopdrachten, maar dit was groter, zelfstandiger en multidisciplinair.*

*Die opdracht gaf ook een gevoel van flow, zo tussen februari en juni; het ging razendsnel voorbij, vooral op het laatst. In het begin had ik een hoge motivatie, maar die is daarna wat gedaald in het eerste semester, want we hadden veel*

*gastlessen en die waren niet allemaal even interessant. Maar toen kwam de teamopdracht bij de politie en dat was onwijs gaaf. Ik was op de avond van de presentatie van de resultaten ook gastvrouw, want ik vond het allemaal heel interessant. Er waren dips tussendoor, want soms was het wel heel zwaar dat honoursjaar, maar mijn medestudenten en ook mijn ouders hielpen me er dan bovenop. En ook de honoursdocenten hielpen daarbij, en ja, het was gewoon heel leuk om te doen.*

### *Zelfsturing*

*In het reguliere onderwijs word je heel erg door de docent gestuurd, maar in het honoursprogramma, vooral in het tweede gedeelte toen we aan die opdracht voor de politie werkten, was dat heel anders. Toen mochten we zelf onze gang gaan, zelf kiezen wat we wilden leren en dat maakte veel verschil. Daarop werd ook veel nadruk gelegd vanuit het honoursprogramma, en ja, dat betekende voor mij een opvallende switch in de studieaanpak. Maar ik vind die sturing door de vakdocent soms ook wel gemakkelijk, dat is dan wel vooral 'voorgekauwd', maar ook wel comfortabel. Kennis in zo'n vak vergaren van vakdocenten vind ik gelukkig ook wel heel leuk. Zelfsturing en sturing door vakdocenten moeten daarbij voor mij in een goede verhouding zijn.*

### *Beoordeling*

*De beoordeling van het resultaat verliep door de docenten van het honoursprogramma via een beoordelingsformulier, met inbreng van de opdrachtgevers vanuit de politie. We waren heel tevreden over de beoordeling. We hebben keihard gewerkt, veel geleerd en de politie was heel tevreden.*

### *Teamwerk*

*Het was belangrijk dat het team bestond uit studenten van verschillende studierichtingen, daardoor was er een heterogeen multidisciplinair team met ook inbreng vanuit bedrijfskunde en journalistiek, dat was ook heel belangrijk voor de motivatie, en die multidisciplinaire inbreng kwam van de medestudenten tijdens de discussies over de opdracht. De student van bedrijfskunde had heel andere perspectieven op voorstellen dan ik, die uit de sociale kant komt en veel minder rekening hield met de kosten. Dat gaf boeiende discussies tussen studenten uit verschillende achtergronden. In de discussies kwam de multidisciplinariteit duidelijk naar voren en die was waardevol. Dit omdat iedere student vanuit zijn eigen studie een andere kijk op een vraagstuk had.*

### *Begeleiders*

*De docenten waren vooral begeleiders en coaches. Ik vond het belangrijk dat ze ons tips gaven en soms op weg hielpen. Dus even meehielpen met het brainstormen, en door kritische vragen te stellen. We waren bezig met ons proces en als we*

*vastliepen, dan riepen we de begeleiders erbij om mee te denken. Dit vond ik fijn. Als ik hulp nodig heb, dan vraag ik er zelf om. Mondelinge feedback van de docenten aan mij was heel waardevol. Dan kon ik doorvragen wat de docenten bedoelden en daaruit mijn leerervaring halen.*

### *En nu verder*

*Ik zit nu in het laatste jaar, nog één jaar te gaan. De honoursactiviteiten hebben een duidelijke invloed gehad op wat ik hierna wil doen. Ik pak sneller nieuwe dingen op dan voor de honours. Ik zie sneller de uitdaging van nieuwe projecten in plaats van dat het me afschrikt. Ik ben er ook achter gekomen dat ik de politie een leuke organisatie vind. Ik ben aan het onderzoeken op wat voor manier ik met mijn expertise de politie kan ondersteunen. Bijvoorbeeld, als ik nog een universitaire master heb gedaan, lijkt het me leuk om als gedragswetenschapster bij de politie te werken. Ook vind ik het samenwerken met multidisciplinaire teams leuk. Hier wil ik in mijn werk wat mee gaan doen. Ik weet niet of dat mogelijk is. Maar dromen mag. Met mijn team heb ik nog regelmatig contact. Eens in de vier maanden gaan we bij elkaar eten en dat rouleert. Dit doen we nu al een jaar.*

# Samen talent ontwikkelen: community

---

Jamila Schalken, Pierre van Eijl en Albert Pilot

*“Ik beschouw het team waarin ik gewerkt heb aan de bedrijfsopdracht als mijn persoonlijke honourscommunity. De manier van werken en de onderlinge sfeer binnen het honoursprogramma vormen een wereld van verschil met de reguliere opleiding. Ik heb bij mijn reguliere opleiding in groepsverband vaak het gevoel dat een aantal teamgenoten meedoet omdat ze hun diploma moeten halen. In teamverband met honoursstudenten voelde ik dat dit overstegen was en dat iedereen vanwege zijn intrinsieke motivatie meedeed. Dit kon ik merken aan net dat stapje extra zetten om die 10 te halen, door bijvoorbeeld een vrije avond op Skype af te spreken en aan de gang te gaan voor het project” (Guido Diana, Windesheim).*



Figuur 5a.1: Een verscheidenheid aan studenten in een honourscommunity

## Interactie voor talentontwikkeling

Onderlinge interactie tussen studenten in een honoursprogramma zien de studenten vaak als wezenlijk voor hun talentontwikkeling. In de cirkel van talentontwikkeling is dat de vijfde stap (figuur 5a.2). Die interactie kan plaatsvinden in werk- en projectgroepen tijdens lesuren maar ook daarbuiten.



Figuur 5a.2: Samen talent ontwikkelen: community

In dit hoofdstuk komen de volgende onderwerpen naar voren:

- van contact tot community
- van elkaar leren
- wat een honourscommunity is
- multidisciplinaire teams
- netwerken
- docenten over een honourscommunity

### Van contact tot community

Soms zijn de contacten tussen honoursstudenten zo belangrijk dat er een 'community' ontstaat van honoursstudenten, die een broedplaats is voor nieuwe ideeën, informele uitwisseling van gedachten stimuleert en soms tot nieuwe initiatieven leidt om een project op te pakken of een gastspreker uit te nodigen. Een community wordt gekenmerkt door ten eerste een *sense of community*, dus het gevoel bij de leden dat ze bij elkaar horen en ertoe doen voor elkaar en ten tweede door een gedeeld vertrouwen dat de behoeften van de leden worden bevredigd door hun onderlinge band en gezamenlijke inspanning.

Een honoursprogramma biedt de studenten naast een gezamenlijk deel meestal ook veel ruimte voor een eigen inbreng en die wordt zelfs gestimuleerd. Een voorbeeld van deze eigen inbreng komt van een honoursalumnus: *“Binnen het honoursprogramma waren veertiendaagse seminars met uiteenlopende onderwerpen, waar iedereen aan bijdroeg. Die seminars werden door de honoursstudenten zelf georganiseerd.*

*In het begin van het jaar werd een lijst met onderwerpen gemaakt, bijvoorbeeld: welke vaardigheden wil je ontwikkelen? Vaak werden die vaardigheden gecombineerd met een activiteit, bijvoorbeeld een infodag over Schiphol en daar een debat over. Gastsprekers werden uitgenodigd en de studenten verzamelden zelf informatie” (Niels van de Kamer, UU).*

Bij het ene honoursprogramma is er meer ruimte voor eigen inbreng dan bij het andere, maar het ligt ook vaak aan wat de studenten zelf willen leren, hoe ze zich willen ontwikkelen en wat ze eraan doen om deze ontwikkeling zeker te stellen. Een belangrijk onderdeel is initiatief nemen voor je eigen ontwikkeling, met een begeleider van het honoursprogramma om je hierin te stimuleren. Esther Beekman (UU) zegt hierover dat ze vindt dat het vanuit de studenten zelf moet komen: *“(…) initiatief tonen, bijvoorbeeld gezamenlijk naar een speciaal college gaan of samen een commissie oprichten en dingen organiseren.”* Het honoursprogramma draait niet alleen om de ontwikkeling van het individu, maar ook om leren samenwerken met elkaar. Veel van de projecten voeren studenten samen uit en daarom is het belangrijk dat ze op elkaar kunnen bouwen en van elkaar kunnen leren. Op die manier kan een communitygevoel tussen de betrokkenen ontstaan.

## Van elkaar leren

De honoursstudenten beginnen het programma misschien wel met verschillende redenen, maar uiteindelijk komen ze hier wel bij elkaar om zich te ontwikkelen, daarbij ook de ander te helpen en van elkaar te leren. Of in de woorden van de eerder geciteerde Joseph Campbell (2004):

*“De enige manier om mens te worden  
is via relaties met andere mensen.”*

De ervaringen die een student opdoet tijdens dit traject zijn even divers als de redenen waarom ze er aan begonnen zijn, maar de grootste overeenkomst is dat ze het samen beleven. De ervaring is waar het om draait bij deze interactie tussen honoursstudenten. Anne Hess (rechts op de foto in figuur 5a.3) heeft hier ervaring mee: *“Ik heb samen met drie andere honoursstudenten de mogelijkheid gekregen om naar New Orleans te gaan naar de National Collegiate Honors Council-conferentie. Tijdens deze conferentie leerden we andere studenten en docenten van universiteiten in Amerika kennen. We gingen gesprekken aan en leerden steeds meer over de honoursprogramma's in Amerika.”*



*Figuur 5a.3: Vier HvA-studenten op de conferentie van de National Collegiate Honors Council in New Orleans, VS, 2014.*

Samenwerken en het hebben van een gemeenschappelijk doel werden op de NCHC-conferentie vaak genoemd als het bindmiddel van de honourscommunity (Bank, Hess, Schalken & Vega, 2014). Voor Anne Hess (HvA) is een community iets dat je samen opzet en waarbij je ook op elkaars krachten kan leunen en elkaar kan helpen.

Ook bij het honoursprogramma van Saxion is de interactie tussen studenten belangrijk. Studenten motiveren elkaar daar middels teamwerk, de community en extra-curriculaire activiteiten. Zo organiseerden de studenten zelf, als groep, een activiteit in het buitenland. Binnen de groep waarden studenten elkaars talenten en laten zich daardoor stimuleren.

Binnen de community komen de studenten om verschillende redenen bij elkaar. Dit kan zowel op een vaste locatie zijn binnen de hogeschool of universiteit als op een digitaal platform, waar de studenten ideeën kunnen bespreken, onderzoek kunnen doen, elkaar kunnen stimuleren in hun ontwikkelingen of kunnen debatteren en discussiëren over onderwerpen die ze belangrijk vinden. Een plek voor ontwikkeling en gezelligheid. Zo begon Kim Tulp (Saxion) haar honoursprogramma met het Kaospilot-programma in Denemarken, met verschillende gezamenlijke activiteiten die ervoor zorgden dat de groepsleden zich al snel met elkaar verbonden voelden. Een community binnen het honourstraject is een plek waar mensen samen kunnen komen, van elkaar kunnen leren en op elkaar kunnen steunen. Naast dat je professioneel veel aan elkaar kan hebben, vergroot je zo ook hun sociale netwerk. Een studente gaf aan dat het honoursprogramma niet alleen maar hard werken is en veel leren, maar dat het ook op sociaal gebied ontwikkelingen geeft. Je ontmoet vaak nieuwe mensen van verschillende opleidingen, studenten en professionals met wie je binnen het reguliere programma niet zo snel mee in contact was gekomen, omdat je hen simpelweg niet tegenkomt. Je brengt veel tijd door met deze studenten en leert elkaar op deze manier steeds beter kennen.

## Wat is een honourscommunity?

Vijf kernkenmerken in de uitspraken over de honourscommunity's (Van Ginkel, Van Eijl, Pilot & Zubizarreta, 2012; Van Ginkel, Van Eijl & Pilot, 2014) zijn opvallend: (1) er is een netwerk van frequente contactenrface; (2) studenten hebben een gedeelde passie voor uitdaging en excellentie; (3) er is een gezamenlijk gevoel van community en eigenaarschap: *"De community vormden we zelf"* (Guido Diana, Windesheim). Verder heerst er (4) een cultuur van excellentie, zijn studenten zeer gemotiveerd om kwalitatief goed werk af te leveren en is er (5) een gemeenschappelijk interactierepertoire. Soms is er een gemeenschappelijke fysieke of virtuele ruimte voor contact en overleg. Ook na afloop van de honoursperiode houden studenten uit de community's vaak nog regelmatig contact met elkaar, al is dit minder intensief.

De opzet van een honoursprogramma beïnvloedt sterk het ontstaan en de activiteit van een community. Als in het programma van studenten verwacht wordt dat ze met elkaar samenwerken binnen een tijdschema, zal dat de interactie en dus de communityvorming stimuleren. Productieve interacties kunnen face to face verlopen maar ook online, zoals in het volgende voorbeeld: *"Binnen mijn honoursprogramma was er een sterke community. We spraken vaak op de donderdag af en volgden in groepen colleges, gingen naar lezingen, voerden discussies of luisterden naar de verhalen over elkaars projecten. De verplichte onderzoeksopdracht deden we in twee- of drietallen. Ook hebben we een Honours-WhatsAppgroep, een Facebookpagina en een Yammerpagina, en we mailen veel"* (Laura van Angeren, HvA).

Binnen de honoursprogramma's wordt veel tijd besteed om de groep een *sense of community* te geven, zodat de studenten leren samen te werken en dit gevoel ook kunnen ervaren binnen de projecten. Het honoursprogramma van de Hogeschool van Amsterdam (faculteit Onderwijs en Opvoeding) start bijvoorbeeld met een gezamenlijke module waarin studenten vooral werken aan het worden van een community en het ontwikkelen van gedeelde taal. De honoursdocent Lies Timmering (HvA), zegt daar verder over: *"We creëerden ook een Facebookruimte waarin de studenten elkaar in een afgesloten omgeving kunnen spreken en waarin we ook artikelen delen. Dit werkt erg goed. Verder wordt vooral in de eerste module veel gewerkt met actieve werkvormen gericht op community-building. Daarna komen studenten nog altijd bij elkaar en blijven ze elkaar online treffen."* Honoursstudenten ervaren vooral in hun eigen honoursprogramma of -project een community, maar treffen elkaar ook bij andere extra- of co-curriculaire activiteiten (Allen e.a., 2015).

Het belang van lerende community's in het onderwijs ('*learning communities*') blijkt ook uit onderzoek (Van Ginkel e.a., 2012, 2014). Ze kunnen een versterkend effect hebben op de leerresultaten (Lankveld & Volman, 2011; Tinto & Russo, 1994) en



het studietempo verhogen (Eggens, 2011). Ook kunnen ze het niveau van reflectie verhogen (Cross, 1998), de houding van studenten in de lessen verbeteren (Tinto & Russo, 1994) en de emotionele steun onder studenten versterken (Lankveld & Volman, 2011). Ten slotte kunnen ze invloed hebben op de samenwerking buiten het onderwijs (Tinto & Russo, 1994) en een *sense of community* creëren (McMillan & Chavis, 1986). Dit laatste aspect is een uitdaging voor vele docenten, in het bijzonder voor docenten in honoursprogramma's (Koh, Chaffee & Goodman, 2009).

## Multidisciplinaire teams

Een aparte manier van communityvorming vindt plaats bij multidisciplinaire teams. Bij de honoursprogramma's van de Hogeschool Rotterdam (Lappia, Weerheijm, Pilot & Van Eijl, 2014) wordt met deze multidisciplinaire projectgroepen gewerkt in de I-labs (Innovation Laboratory's), om complexe, weerbarstige praktijkproblemen in de regio aan te pakken. De honoursstudenten werken hier aan hele gevarieerde praktijkvraagstukken die niet routinematig zijn op te lossen. Enkele voorbeelden van deze open opdrachten: 'Hoe verder in de wijk Heijlplaat?', 'Een bijdrage leveren aan het behandeltraject binnen een zorgorganisatie', 'Energieverbruik in de oudere huizenmarkt' en 'Problemen in de communicatie tussen overheden en crisismanagementorganen in de berichtgeving over overstroming tussen deze partijen en in communicatie naar burgers'.

In een aparte studie van deze I-labsprogramma's (Lappia, Weerheijm, Pilot & Van Eijl, 2014) kwam naar voren dat de uitdaging voor de studenten niet alleen in het vraagstuk zat maar ook in het functioneren van het multidisciplinaire team bij de I-labs zoals een student aangeeft: *"Het team van studenten dat zich vormde per I-lab was zeer divers van aard. Hierdoor was het ook een uitdaging het geheel als een team te laten functioneren en het vraagstuk zo in te kaderen dat toch alle studenten er voor hun studiewensen nut van hadden"* (Maurice Sammels, HR). De manier waarop het vraagstuk wordt aangepakt, bepaalt of een project tot iets leidt wat waarde heeft. Een student die werkte in de I-labs, beschrijft de ervaring dat een systematische aanpak effectief kan zijn: *"Er is eerst gekeken naar wat het probleem was, waar dit probleem vandaan kwam en hoe groot het was. Toen hebben wij afgesproken wie zich op welk subprobleem zou richten. Zo konden we alles bij elkaar brengen en hadden we elk detail onderzocht. Nadat we klaar waren met ons individueel onderzoek is een begin gemaakt om de bevindingen van elkaars onderzoeken met elkaar te delen. Op basis hiervan is een 'oplossing' ontwikkeld, dat was in dit geval een nieuw product. Onderweg naar het eindproduct moesten ook het doel en de visie niet uit het oog worden verloren, omdat het*

---

1 Citaten in deze paragraaf van de Hogeschool Rotterdam zijn afkomstig uit: Gesprekken met honoursstudenten over persoonlijke en professionele ontwikkeling (Lappia, Weerheijm, Pilot & Van Eijl, 2014).

om een complex vraagstuk ging." In combinatie met de systematische aanpak werden ook brainstormtechnieken gebruikt: *"We hebben het idee aangepakt met creatieve technieken door alle ideeën, hoe gek ze ook zijn, te noteren en er over na te denken. Ook deelden we in de groep al onze ideeën met elkaar zodat er nieuwe ideeën ontstonden."*

Maar hoe lukt het studenten om de verschillen tussen de disciplines te overbruggen en gezamenlijk tot werkbare resultaten te komen? Vertrouwen en communicatie zijn hierbij voor hen twee sleutelwoorden: *"Door iedereen te vertrouwen in de kennis uit zijn eigen vakgebied en iedereen evenveel inbreng te geven", zegt een honoursstudente (Amelie Bos, HR).* Verder wordt het van belang gevonden elkaar beter te leren kennen in het team: *"In het I-lab hielp het heel erg dat we begonnen zijn met elkaar eerst te leren kennen. Met elkaar in gesprek te gaan, maar vooral de presentaties van professionals bij te wonen en die vervolgens te bespreken."* In een ander team was het goed om *"(...) eerst te bespreken waar de kwaliteiten en expertises van de verschillende disciplines liggen. Op die manier kan je sneller vragen doorschuiven of juist naar je toe trekken om zo de vaart in een project te houden en discussies begrijpelijk te houden"* (Jan Okkerse, HR).

Opvallend is dat de studenten aangeven dat het multidisciplinaire werken voor hen bijzondere voordelen heeft gehad, zoals de ervaring er samen, met de verschillende disciplines, uit te komen: *"De verschillende inzichten en expertises die bij elkaar komen zijn geweldig"* en: *"Er is een enorme meerwaarde in het samenwerken met andere disciplines, doordat je die disciplines leert kennen. Dit heeft twee duidelijke voordelen, ten eerste leer je de ander te begrijpen, waardoor communicatie over grensvlakonderwerpen makkelijker wordt. Ten tweede leer je op welke manier de andere discipline werkt en pas je je eigen werk zo aan dat het met zo min mogelijk hobbels over te dragen is. Beide eigenschappen zijn in het werkveld onmisbaar naar mijn idee"* (Maurice Sammels, HR). Een andere student vertelt: *"Uiteindelijk is het vooral veel waard geweest dat we samen uit een probleem zijn gekomen, samen door te pakken en uit te pluizen hoe we achter een probleem en ook achter een oplossing stonden"* en: *"Belangrijk zijn de andere visies, wat tot mooiere resultaten leidt"* (Nikeh Booister, HR).

Ook bij de Hogeschool Windesheim wordt in het honoursprogramma met multidisciplinaire groepen gewerkt, wat ook daar voor studenten een enorme stimulans kan zijn. Een studente zegt er het volgende over: *"Ik vond vooral het werken met meerdere disciplines inspirerend; om te zien hoe studenten van een ander vakgebied met problemen omgingen. Onderwerpen van meerdere kanten bekijken om tot een oplossing te komen en hierover met elkaar in gesprek gaan door een probleem of onderwerp van verschillende kanten te bekijken"* (Iris Jansen, Windesheim). Voor een student van de Hogeschool Windesheim geldt:

*“De belangrijkste ervaring die ik heb opgedaan is dat ik heb ingezien hoe krachtig, leuk en creatief een multidisciplinair team is” (Guido Diana, Windesheim).*

## Netwerken

Voor veel honoursstudenten is niet alleen het netwerk aan contacten in de community van belang, maar ook het opbouwen van een uitgebreider netwerk. Door de workshops en seminars van het honoursprogramma ontmoeten ze professoren, lectoren, docenten, studenten en professionals die ze als reguliere student niet snel tegen het lijf lopen. Ze worden bij deze mensen geïntroduceerd en komen zo met hen in contact. Een honoursdocent vertelt daarover: *“We proberen de studenten zoveel mogelijk in contact te brengen (vanuit inhoud) met een zo relevant en ‘hip’ mogelijk netwerk. Alle contacten, lectoren, docenten en werkvelden, die relevant zijn vanuit de inhoud, proberen we in te zetten in het honoursprogramma” (Lies Timmering, honoursdocente, HvA).* Een manier waarop dat wordt gedaan is via een besloten honoursgroep op Facebook. Hierin plaatsen de honoursdocenten van deze faculteit regelmatig berichten over lezingen, congressen en andere manieren om het netwerk van de honoursstudent uit te breiden. Ook kunnen studenten naar conferenties en bijeenkomsten gaan waar ze anders geen toegang toe hebben. Door deze ervaringen en ontmoetingen breidt hun netwerk van contacten zich steeds verder uit. Zo is voor de honoursstudent Roel Bleeker (HvA) een netwerk erg belangrijk: weten waar en bij wie je terecht kan voor bepaalde zaken. Door het honoursprogramma is zijn netwerk aanzienlijk uitgebreid met mensen uit andere opleidingen, iets wat zeer waardevol voor hem is. Die hebben een andere kijk op zaken en kennis over dingen waar hij minder van afweet. Tyas Bank, een honoursstudent Pedagogiek aan de Hogeschool van Amsterdam, is dankzij het honoursprogramma in contact gekomen met de opvoedpoli. Tijdens een van de gezamenlijke bijeenkomsten in het honoursprogramma kwamen twee mensen van de opvoedpoli een workshop geven en zo kwam hij met hen in contact. Hij geeft aan dat een connectie met het werkveld belangrijk is, zodat er meer aandacht komt voor netwerken én dat honoursstudenten serieus genomen worden door het werkveld: *“Ik had een interview met de Opvoedpoli in Amsterdam. Deze organisatie waardeerde het dat zij door een honoursstudent werd benaderd.”*

Een mooi voorbeeld van een plek waar je aan de Hogeschool van Amsterdam een netwerk kan opbouwen is, de Excellentievereniging Amsterdam (EVA), een initiatief van een aantal honoursstudenten van de Hogeschool van Amsterdam. Ze hebben een vereniging opgericht, waarin studenten die een honoursprogramma bij verschillende opleidingen volgen, bij elkaar kunnen komen en in contact kunnen blijven met elkaar. Ook wordt veel contact gehouden via de social media. Door een Facebookpagina of een Twitteraccount kunnen alumni betrokken blijven bij het honoursprogramma en zien wat er nu gaande is binnen dat programma. Alumni

worden gevraagd om te jureren bij presentaties, om lezingen bij te wonen of zelf iets te vertellen over hun ervaringen. Op deze manier blijven de studenten en de alumni betrokken bij het programma en kunnen beide partijen van elkaars kennis profiteren.

Uit onderzoek bij acht instellingen met honoursprogramma's bleek uit de focus-groepgesprekken dat studenten via (de docenten van) een honoursprogramma hun netwerk vergroten, meer in contact komen met de beroepspraktijk (hbo) of de wetenschappelijke praktijk (wo) en het programma gebruiken als opstap naar een stage-, opleidings- of promotieplaats of een (selectieve) vervolgopleiding (Allen e.a., 2015).

### Docenten over een honourscommunity

Docenten kunnen door de manier waarop het honoursprogramma is opgezet en door hun opstelling, communityvorming bevorderen. Het stimuleren van onderlinge contacten via het plannen van gezamenlijke bijeenkomsten en peerfeedbacksessies en het werken in teams zijn daar voorbeelden van. Remco Coppoolse, een aantal jaren honoursdocent bij het honoursprogramma van de faculteit Gezondheidszorg van de Hogeschool Utrecht (TopClass), zegt over communityvorming: *“In het begin kenden we de term communityvorming niet. In de loop van de tijd heb ik gemerkt dat communityvorming wel erg belangrijk was. We starten met een tweedaags introductiekamp. Daaraan voorafgaand hadden de studenten een opdracht gedaan: organiseer een ‘Beautiful Day’, een mooie dag voor mensen in een moeilijke situatie. Tijdens het introductiekamp presenteerden ze hun resultaten. Dit hoorde allemaal bij de start van de eerste cursus in het honoursprogramma, de leiderschapscursus. De groepsvorming in het kamp werd zeer gewaardeerd. Ze ontmoetten daar gelijkgestemden, mensen die hetzelfde ervoeren en dat misten ze in het reguliere programma, daar werden ze op afgestraft. In de community van de TopClass mag je ineens wel gekke ideeën hebben, je wordt serieus genomen, je voelt je begrepen.”*

Uit onderzoek Stan van Ginkel en anderen (2012, 2014) komen verschillende manieren naar voren om de ontwikkeling van community's te stimuleren. Hoe meer studenten dat zelf doen, hoe meer het hún community is. Docenten zijn echter zeker in het begin belangrijk om het proces van communityvorming op gang te brengen, door bijvoorbeeld bij de toelating al te letten op de bereidheid van studenten om informatie uit te wisselen, samen te werken en zich in te zetten. Uit Amerikaanse ervaringen blijkt dat diverse factoren in een honoursprogramma het gevoel van community onder studenten kunnen versterken. De onderlinge contacten worden gestimuleerd als studenten in vaste groepen worden ingedeeld. Deze contacten worden versterkt door de invoering van *linked courses*, dit zijn gekoppelde cursussen waarin studenten uit dezelfde groep samen studeren.

Een Nederlands voorbeeld komt van een studente van het Utrecht Law College (ULC, UU): *“Gedurende het ULC zit je in ieder geval de eerste twee jaar in dezelfde werkgroep in tegenstelling tot de reguliere opleiding. Zelf vond ik dit erg prettig: zo leer je je medestudenten goed kennen en vorm je ook echt een groep”* (Ingeborg Braam, UU).

De contacten worden ook intensiever als studenten nauw samenwerken aan een uitdagende taak, vaak in het kader van een project. Daarnaast kan de honoursstaf regelmatig sociale en extra-curriculaire activiteiten opzetten die het gevoel van community versterken, zoals het geval is in ‘Pizza’s en Profs’, waar studenten samen met docenten informeel onderwerpen bespreken. Ook worden gastsprekers uitgenodigd en excursies ondernomen. Kenmerkend is dat sociale en professionele activiteiten met elkaar verweven zijn om een leeromgeving te creëren waarin studenten intellectuele en persoonlijke interesses kunnen delen. Ook ruimtelijke aspecten zijn belangrijk in het bevorderen van de onderlinge band. Een vaste plek of gedeelde accommodatie is daarvoor belangrijk. Twee uitspraken uit interviews uit het eerder genoemde onderzoek van Van Ginkel e.a. (2013) illustreren dit. Zo karakteriseert een Amerikaanse honoursstudente de gewenste rol van de docent bij de vorming van de community als “degene die helpt om ideeën vorm te geven, maar niet primair de ideeën genereert”. Een Amerikaanse honoursdocent ziet het creëren van gezamenlijke ervaringen als essentieel bij het stimuleren van een honourscommunity: *“Shared experiences are the key issue.”*

Interactieve activiteiten gedurende het gehele honoursprogramma zijn gewenst om de community actief te houden. Op die manier kan er een ‘lijn’ van community-activiteiten in het programma komen. In het begin kan de docent bijeenkomsten organiseren, maar daarna kunnen studenten dit overnemen en, in samenspraak met de docent, zelf bijeenkomsten organiseren, gastsprekers uitnodigen en zelfs conferenties organiseren. De docent kan in het honoursprogramma optreden als rolmodel voor talentontwikkeling en als coach voor communityvorming. Een door Van Ginkel e.a. (2013) geïnterviewde Amerikaanse honoursdocent formuleerde dit als volgt: *“The interchange between faculty and students is one of the hallmarks of honors.”*

Door het betrekken van studenten bij beslissingen over de inhoud van het honoursprogramma en het geven van verantwoordelijkheid voor specifieke taken, worden de samenwerking en interactie intensiever. Docenten zijn katalysator en coach van de community, zij helpen om ideeën vorm te geven, maar zij genereren niet de ideeën. Vanuit de interviews met Nederlandse honoursstudenten komt ook de volgende praktische tip: *“Om het contact tussen honoursstudenten te stimuleren, zou ik aan het begin van het jaar een soort evenement of bondingsmoment creëren, zodat je elkaar op een andere manier leert kennen dan alleen met deadlines en*

*opdrachten en dat soort dingen, zodat er persoonlijk al een grotere klik is. En ik denk dat dat het samenwerken wel bevordert” (Anne Hess, HvA).*

77

Communityvorming is doorgaans een proces dat tijd en aandacht vraagt. Toch kan het ook snel gaan, binnen een dag, zoals naar voren komt in het (ingekorte) interview aan het einde van dit hoofdstuk, met een honoursstudente die een *Battle of Excellence* deed met medestudenten.

## Kernpunten van stap 5a Samen talent ontwikkelen: community

De kern van stap 5a is weer te geven met de volgende punten:

- Productieve communicatie kan talentontwikkeling stimuleren.
- Community's maar ook andere netwerken van contacten zijn belangrijk bij talentontwikkeling.
- Deelnemers aan een community ervaren een *sense of community* die hen bindt.
- Community's kunnen bestaan uit studenten, maar ook docenten en partijen in het werkveld kunnen eraan deelnemen.
- Nieuwe initiatieven en daarbij met anderen samenwerken, zijn belangrijk voor je talentontwikkeling.
- Contact kan face to face maar ook online via social media verlopen.



# Samenwerken aan een complex probleem tijdens de Battle of Excellence

---

## Juliette Wever (Hogeschool Rotterdam)

Juliette deed het honoursprogramma bij het Instituut voor Sociale Opleidingen vanaf februari 2013 (jaar 3) tot juli 2014 (jaar 4), waar ze de opleiding Maatschappelijk Werk en Dienstverlening (MWD) deed.

### *Activiteiten in mijn honoursprogramma*

*In het derde jaar was er (vanaf kwartaal 3) elke dinsdag een bijeenkomst van de leerwerkgemeenschap. Tijdens deze lessen kregen we workshops over bijvoorbeeld presenteren en schrijven. Daarnaast kregen we les over beleid in internationaal perspectief en deden we een praktijkonderzoek. Ik bezocht het symposium International Human Rights. In juni 2013 was ik dagvoorzitter van een symposium. In het vierde jaar was er ongeveer eens in de drie weken een bijeenkomst van de leerwerkgemeenschap. Er werd geoefend met presenteren, feedback gegeven over elkaars onderzoeken enzovoort. In het tweede kwartaal van het vierde jaar nam ik deel aan de Battle of Excellence. Voor mijn afstuderen heb ik een workshop over schuldpreventie gegeven aan studenten en schreef ik een artikel.*

### *Mijn ervaringen in het honoursprogramma*

*Mijn belangrijkste ervaring in het honoursprogramma was de Battle of Excellence. Dit is een 'Battle' voor honoursstudenten uit Rotterdam. Op deze dag werk je met studenten van andere opleidingen samen aan een complex probleem. Je hebt drie uur de tijd om een (vernieuwend) ondernemingsplan te schrijven en dit vervolgens te presenteren aan je opdrachtgevers. Er werd samengewerkt, waarbij iedere student zijn/haar eigen expertises had. Ik had een idee voor het ondernemingsplan, maar de andere studenten waren het niet gelijk eens met dit idee, terwijl ik ervan overtuigd was dat het kon werken. Ik uitte mijn mening en gaf aan waarom juist dit idee goed was. Uiteindelijk is het idee voor een deel gebruikt. Naast het aangaan van een uitdaging en het werken aan meerdere competenties kon ik ook mijn eigen netwerk*



verbreden. Tijdens deze Battle of Excellence heb ik met externe begeleiders en organisaties samengewerkt en daar heb ik veel van geleerd.

### *Contact met andere honoursstudenten*

*In het honoursprogramma had ik de meeste contacten via een community, in teams, in tweetallen en via sociale media. In het derde jaar hadden we elke dinsdag een bijeenkomst. In het vierde jaar onderhielden we contact via een Facebookpagina. We maakten daar steeds meer gebruik van. Vooral met afstuderen en de zwaardere perioden hielpen we elkaar waar nodig. Het einde van het derde jaar was voor elke student erg zwaar. De combinatie van stage, werk en studie deed velen twifelen aan het honoursprogramma. We stimuleerden en motiveerden elkaar om door te gaan en de grenzen te verleggen. Niets heeft mij geremd in de contacten met andere honoursstudenten.*

### *Begeleiding*

*We hadden in het derde schooljaar drie honoursdocenten die aanwezig waren bij de leerwerkgemeenschappen. We konden met vragen en problemen bij hen terecht. Dit waardeerde ik erg. Ook zij zetten zich volledig in, wat fijn was. Als ik ergens mee zat kon ik dit met ze bespreken en vonden we altijd een oplossing. De docenten hielpen ons op weg maar zorgden er zeker voor dat wij zelf het werk deden. Zij lieten ons nadenken door bepaalde vragen te stellen over het desbetreffende onderwerp.*

### *Meerwaarde van multidisciplinair samenwerken*

*Voordat ik deelnam aan het honoursprogramma, werkte ik graag alleen. Ik wist dan namelijk zeker dat ik opdrachten inleverde waar veel werk in gezeten had. Door het honoursprogramma werkte ik samen met studenten van andere opleidingen. Ieder had daarbij zijn/haar eigen expertises en zette die ook in.*

### *Creatieve en innovatieve activiteiten*

*Aan het einde van het vierde jaar gaven de honoursstudenten in tweetallen een workshop. De workshop had te maken met het afstudeeronderzoek. Samen met een medestudent gaf ik een workshop over primaire en tertiaire schuldpreventie. Het was hierbij van belang de studenten op een creatieve manier te bereiken. We toonden een filmpje, gaven informatie en er waren stellingen.*

### *Adviezen voor honoursstudenten*

*Waarschijnlijk zal iedere honoursstudent een moeilijke periode meemaken waarin de druk om te presteren hoog ligt. Verleg je grenzen en zet door. Ook deze moeilijke periode zal overgaan en dan kan je trots op jezelf zijn en op wat je hebt bereikt.*

# Samen talent ontwikkelen: cultuur van excellentie

---

Pierre van Eijl en Daniël de Jong

*“De sfeer in het honoursprogramma is anders dan in de reguliere opleiding. In de reguliere opleiding hebben we ook veel lol, maar mijn studiegenoten daar zijn minder gedreven om een goed product neer te zetten. Het is een zesjescultuur. In het honours zijn studenten meer gedreven. Die studenten zijn zeer gemotiveerd om er tijd en energie in te steken. Die willen allemaal een goed resultaat laten zien. Maar de contacten met hen brachten ook veel gezelligheid. We hadden het niet alleen over de opdrachten, maar ook over privéonderwerpen. Ik leerde ze beter kennen en dat leidde ook tot vriendschappen” (Iris Jansen, Windesheim).*



Figuur 5b.1: Naar een cultuur van excellentie

## Medestudenten die er ook wat van willen maken

Studenten die een honoursprogramma gaan doen, krijgen niet alleen uitdagende opdrachten die een beroep doen op hun denkvermogen, creativiteit en ondernemerslust, maar ze komen in een andere sfeer terecht. Ze krijgen te maken met medestudenten die er ook wat van willen maken, die het beste uit zichzelf willen halen (zie figuur 5b.1) en die niet tevreden zijn met alleen maar een voldoende. Een student zegt hierover: *“Voor mij is het een wereld van verschil. Ik heb bij mijn reguliere opleiding in groepsverband vaak het gevoel dat een aantal teamgenoten meedoet omdat ze hun diploma moeten halen. In teamverband met honoursstudenten voelde ik dat dit niveau overstegen was en dat iedereen vanuit intrinsieke motivatie meedeed”* (Guido Diana, Windesheim).

De sfeer in een honoursprogramma wordt door Lammert Tiesinga (2013, 2014), onderzoeker bij de Hanzehogeschool Groningen, de 'honourscultuur' of de 'cultuur van excellentie' genoemd. Een cultuur die gekarakteriseerd wordt door de volgende vier elementen: een nadruk op eigen ontwikkeling, de community waarin gestudeerd wordt, de gerichtheid op innovatie en het streven naar excellentie. In figuur 5b.2 staat de cultuur van excellentie in de cirkel van talentontwikkeling aangegeven, vlak bij de honourscommunity die hierbij van groot belang is.



Figuur 5b.2: Cultuur van excellentie als aspect van talentontwikkeling

In dit hoofdstuk komen naar voren:

- wat een cultuur van excellentie is
- docenten over het stimuleren van een cultuur van excellentie
- persoonlijke opstelling en uitwisseling

## Wat is een cultuur van excellentie?

Cultuur speelt overal wel een rol: op de televisie, in de klas, met vrienden en in het honoursprogramma. Het kan heel breed worden gezien als alles wat door de samenleving wordt voortgebracht en staat dan tegenover natuur. Iets specifieker betreft het gewoonten en (gedrags)regels van een groep mensen, veelal ongeschreven regels. Die worden vaak gesteund door opvattingen en overtuigingen die de waarde ervan aangeven. Die opvattingen kunnen voor de betrokkenen een samenbindend effect hebben en hen mede vormen. Gedrag dat past bij de cultuur zal bevorderd worden en niet-passend gedrag afgeremd. Bij een honourscultuur gaat het om de manier van doen binnen een honoursprogramma en de achterliggende ideeën daarover. Tiesinga (2013, 2014) licht de eerder genoemde vier elementen als volgt toe:

1. *Eigen ontwikkeling*. De studenten hebben een sterke intrinsieke motivatie, een gedrevenheid of passie om zichzelf te ontwikkelen, daaraan zelf sturing te geven en erop te reflecteren.
2. *Community*. De studenten stimuleren elkaar doordat het gaat om een samenwerking met gelijkgezinden, kennisdeling en netwerken.
3. *Innovatie*. De studenten kenmerken zich door een hoge mate van intellectuele nieuwsgierigheid en creativiteit en zijn sterk gericht op het vinden van eigen, nog onbekende oplossingen en andere werkwijzen en gaan risico's daarbij niet uit de weg.
4. *Excellentie*. Studenten stellen hoge eisen, streven naar het beste resultaat en zijn bereid zich daarvoor maximaal in te zetten.

De vier elementen hangen volgens Tiesinga nauw met elkaar samen. Wel moet er een goede balans zijn tussen de individuele vrijheid van de student enerzijds en het deel zijn van een gemeenschap van honoursstudenten anderzijds. Daar kan aan toegevoegd worden dat op basis van interviews met honoursstudenten ook de gehechtheid aan vrijheid binnen het programma naar voren komt. Het streven naar excellentie is voor veel studenten niet vanzelfsprekend. Komend uit een zesjescultuur zullen veel studenten een 'cultuurswitch' doormaken als ze een honoursprogramma gaan doen. In het honoursprogramma zijn namelijk een actieve inzet en het komen tot prestaties die ertoe doen, belangrijk.

## Docenten over het stimuleren van een cultuur van excellentie

Docenten herkennen de cultuur van excellentie en werken daaraan. De honoursdocent Ellis van Dooren van Saxion vertelt dat de honoursstudenten daar worden opgeleid tot *reflective professionals*, waarvoor een zestal competenties zijn geformuleerd. Deze zijn: vakinhoudelijk grensoverstijgend (transdisciplinair) kunnen werken, professioneel inspirerend zijn, de professionele leerreis en maatschappelijk bewust zijn en methodologische kwaliteit, een wetenschappelijke attitude, een excellent reflectief vermogen en een gedifferentieerde profielontwikkeling bezitten.

Deze competenties worden in een assessment getoetst, waarbij de student tevens een reflectie op en bewijs van de door hem/haar doorlopen leerreis oplevert: *“Deels hebben we het idee dat we heel erg kunnen sturen op (leer)proces en uitkomsten en dat is, denk ik, een misvatting. In de ruimte en vrijheid die wij studenten bieden, kunnen mooie dingen ontstaan. Daarbij treden wij vooral faciliterend en coachend op. Faciliteren is dus wezenlijk anders dan echt actief ergens op sturen of het zelf organiseren. Faciliteren is een mogelijkheid bieden en dan kijken wat er gaat gebeuren” (Ellis van Dooren, Saxion).*

Katja Pasma, honoursdocent aan de Hogeschool van Amsterdam kiest voor een vergelijkbare insteek: *“De studenten mogen alles zelf doen en kiezen, autonomie dus. Ik probeer ervoor te zorgen dat ze geënthousiasmeerd zijn en ik probeer ze te laten vlammen. Dat bereik ik door het geven van tips, mezelf in te zetten met mijn energie en me erin te gooien.”* Niet geheel onbelangrijk is dat Katja complimenten geeft en het positieve van dingen ziet. Ze gebruikt bijvoorbeeld het woord 'slecht' niet, maar zegt dat het 'niet helemaal goed is', aldus één van haar studenten.

Honoursdocent Martine Kamp van de Hogeschool Utrecht vertelt over het stimuleren van de cultuur van excellentie het volgende: *“Om het beste uit studenten te halen en te werken aan excellentie ben je niet-voorschrijvend bezig maar goed luisterend, laat je hen reflecteren en heb je veel geloof en vertrouwen in studenten. Je bent niet bang om duidelijk te zijn in je verwachtingen, de lat hoog te leggen en hier transparant over te zijn. Leerpunten zien bij de studenten en ze benoemen, ook op sociaal-emotioneel gebied, is belangrijk. Bovendien is er een groot aanbod aan projecten, initiatieven op stedelijk, landelijk en soms ook internationaal gebied waarin studenten worden meegenomen. Als resultaat zijn ze zelfbewuster, hebben meer zelfkennis, zijn sociaalvaardiger, hebben een bredere blik en een multidisciplinaire houding, en hebben het krachtenveld beter leren kennen” (Martine Kamp, HU).*

Lies Timmering, honoursdocent aan de Hogeschool van Amsterdam, weet met het honoursprogramma de studenten uit de dagen door de volgende elementen te gebruiken:

- Er wordt interdisciplinair gewerkt.
- Er wordt doorzettingsvermogen geëist om te blijven presteren in een context die daar niet direct op is gericht.
- Er is sprake van een inhoudelijk verzaamd programma.
- Het programma is gericht op een bredere kritische ontwikkeling en ontplooiing, identiteitsontwikkeling en persoonsvorming.

## Persoonlijke opstelling en uitwisseling

De docent is een belangrijke cultuurinitiator: zijn of haar opstelling werkt stimulerend of remmend. Dat kan al beginnen met de introductie van een honoursprogramma. Een studente zegt dat vooral de positieve sfeer op de introductieavond haar over de streep heeft getrokken: *“Er waren allemaal studenten die graag meer deden dan nodig was, echt gemotiveerd. Ik zag het honoursprogramma als uitdaging en als een manier om mijn blik te verbreden en meer diepgang te krijgen in mijn studie. Dit maakte dat ik mij des te meer tot het programma aangetrokken voelde”* (Laura van Angeren, HvA).

Een andere student zegt: *“De sfeer in het honoursprogramma was volledig anders. In het reguliere onderwijs heb je studenten in een klas die in de banken zitten en vervolgens een lading informatie over zich heen krijgen en de klas weer verlaten. Bij honours is er veel ruimte voor discussie en gesprekken. Het delen van je mening en het bespreken van maatschappelijke vraagstukken is constant aan de orde geweest. Het is echt participierend leren in plaats van dat passieve geluister. De coördinatoren van het programma waren daar om het hele proces in goede banen te leiden. Zij gaven geen les maar faciliteerden. Een constant terugkomend thema was vrijheid. Je kon je eigen keuzes maken en het programma kon deels door de honoursstudenten zelf ingevuld worden. Heb je een leuke gastspreker? Nodig hem maar uit!”* (Ninib Dibo, Saxion).

De eigen actieve opstelling van de student is essentieel om de excellentiecultuur te realiseren. Een studente zegt: *“Onze groep honoursstudenten was redelijk klein en zeer knus. De sfeer was ambitieus en open: er werd positief op nieuwe ideeën gereageerd en je werd aangemoedigd om de eerste stappen te nemen om van je idee een project te maken. Alle studenten kwamen van dezelfde faculteit en toch had iedereen een ander soort inbreng. Sommigen waren in opleiding tot vakdocent Geschiedenis, anderen in Engels, Techniek of Pedagogiek. Tijdens onze gezamenlijke gesprekken waren we het lang niet altijd eens en hoorde ik vaak een andere visie op onderwijs”* (Laura van Angeren, HvA). Een studente van de Hanzehogeschool sluit daarbij aan: *“De sfeer in het honoursprogramma is wel anders, gemotiveerder, actiever en vaak word ik geprikkeld door nieuwe informatie die ik krijg van studenten, gastsprekers of docenten. Het is hier ook niet ‘gek’ om inhoudelijk op de materie door te vragen, terwijl ik deze ruimte niet altijd voel binnen het reguliere onderwijs”* (Sascha Bijman, Hanze). Ook kan er meer openheid tussen de deelnemers in een discussie ontstaan: *“Het moment waarop de relevantie van het programma tot mezelf doordrong, was in de tweede helft van het jaar. Toen kwam mijn projectgroep, maar ook de volledige groep honoursstudenten, meer tot elkaar. Als gevolg hiervan werden er gesprekken gevoerd die in hogere mate ‘open’ waren naar mijn idee. Er werd meer toelichting gegeven onderling, waardoor ik de gezichtspunten van anderen beter ging begrijpen”* (Alexander Oude Elferink, Windesheim). Het is niet (altijd) handig, zegt een honoursstudent, om in de studie de weg van

de minste weerstand te kiezen, zeker niet bij honours. Want hoewel het soms gemakkelijker is om onbezonnen te zijn in het begin van je studie, levert het je alleen maar meer 'onvoorziene situaties' op. Honours zorgt ervoor dat je zelfbewuster wordt en zodoende in staat bent om jezelf beter te begrijpen en meer sturing te geven aan je leven. Het gaat bij een honoursprogramma vooral om de intrinsieke gedrevenheid, hoewel ook een cv ermee verrijkt kan worden. Ook de community is waardevol en belangrijk in een honourscultuur, want je zit met gelijkgestemden die eveneens bereid zijn om harder te studeren dan gemiddeld. Het is dan niet gek als om een stapje extra te zetten, dat is juist begrijpelijk en goed. De energie kan dan besteed worden aan activiteiten die iedereen binnen de community prettig vindt. Het is dan ook een ontzettende oppepper om met gelijkgestemde gemotiveerde studenten te mogen werken. Het kan voor studenten zelfs het verschil tussen dag en nacht zijn: *"Als je de academische uitdaging mist binnen je studie dan is een honoursprogramma ontzettend waardevol. Omdat je omringd wordt door mensen die een vergelijkbare mentaliteit hebben, krijg je ook aanvullende energie om jezelf te ontplooien en het beste uit jezelf te halen. Die honours sfeer is iets wat ik volslagen niet had aangetroffen binnen mijn eigen opleiding"* (Anne Hospers, Saxion). Wat bovendien erg sterk werkt, volgens een student (van Saxion), is de multidisciplinariteit binnen en tussen de verschillende programma's. Door de overkoepelende organisatie en de studievereniging worden speciaal voor honoursstudenten activiteiten georganiseerd. Het effect hiervan is dat er meer noodzaak is om jezelf te voorzien van een correcte uitleg over je standpunten en dat geldt ook voor anderen. Daardoor wordt de student gestimuleerd tot nadenken over wat je zegt: klopt het wel wat ik zeg?

Veelal sta je als honoursstudent dichter bij de docent dan een student in het reguliere onderwijs, je bent namelijk beiden gemotiveerd om er het beste van te maken. Je ziet ook dat die wisselwerking enthousiasme oproept. Deze cultuur stimuleert ook de uitwisseling van belangrijke literatuur en ervaringen: zowel tussen de studenten onderling, tussen de docenten onderling en tussen studenten en docenten. Die wisselwerking stimuleert ook innovativiteit, het vinden van eigen, nog onbekende oplossingen en andere werkwijzen en het niet uit de weg gaan van risico's daarbij.

## Kernpunten van stap 5b Samen talent ontwikkelen: cultuur van excellentie

De kern van stap 5b is weer te geven met de volgende punten:

- Studeren in een honoursprogramma betekent studeren in een cultuur van excellentie.
- Een cultuur van excellentie betekent dat je je inzet, ervoor gaat om het beste uit je zelf te halen, ook anderen stimuleert en probeert tot resultaten te komen die ertoe doen.
- Een cultuur van excellentie ontstaat niet vanzelf maar vereist een cultuurswitch van betrokkenen om te gaan voor het hoogst haalbare.
- Centraal in de cultuur van een honoursprogramma is de wisselwerking tussen student en docent en studenten onderling die enthousiasme genereert, een goede sfeer bevordert en een voedingsbodem is voor innovativiteit.





# Krijgen van coaching

---

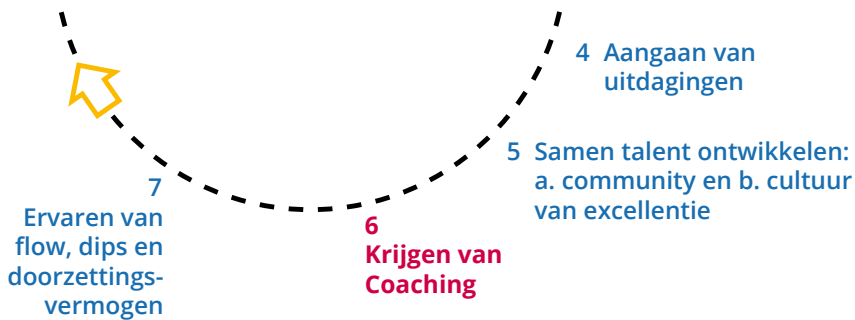
Milou van Dommelen en Pierre van Eijl

*“Er was veel wisselwerking met de begeleidster. Ze zag dat we enthousiast waren en gaf opbouwende kritiek. Er werd je niet gezegd wat je moest doen maar ideeën kwamen van twee kanten, onder andere over het 'lost letter-onderzoek'. Van tevoren was juist niet alles bepaald. Dat was een belangrijk verschil met regulier. In het reguliere programma wordt wel veel meer van tevoren bepaald, op de manier van 'dit is de bedoeling en we willen dat je het zó uitvoert en daar krijg je een cijfer voor'” (Niels van de Kamer, UU).*



Figuur 6.1: Succesvolle talentontwikkeling door, onder andere, coaching (Afbeelding: glialearning.com)

De 'held' (zie hoofdstuk 'Leeswijzer') gaat op weg om een moeilijke, bijna onmogelijke opdracht te vervullen. Op zijn weg komt hij gevaren tegen en regelrechte uitdagingen, die soms bijna onoverkomelijk lijken. Bij de confrontatie daarmee is er soms een mentor of zijn er andere zichtbare of onzichtbare helpers die net dat zetje geven dat hij nodig heeft om weer verder te komen bij een lastig probleem. In een honoursprogramma is het de docent als coach, maar zijn het ook medestudenten uit het team of anderen die de functie van 'helper' vervullen (zie figuur 6.1). De stap naar het ontvangen van deze hulp is in de cirkel van talentontwikkeling als stap 6 'Krijgen van coaching' aangegeven, zie figuur 6.2.



Figuur 6.2: Coaching bij talentontwikkeling

Zichtbaar of onzichtbaar speelt de honoursdocent een cruciale rol bij het proces van talentontwikkeling bij de studenten. De docent is degene die het honoursprogramma ontwerpt, de voorlichting erover regelt, studenten interesseert voor het programma, studenten selecteert, hen coacht als ze tot het programma zijn toegelaten en hen uiteindelijk beoordeelt. De docent is ook degene die voor studenten ruimte moet creëren voor een eigen inbreng in het honoursprogramma en die in staat is om te faciliteren dat studenten met nieuwe ideeën komen.

Coaching is bij talentontwikkeling een functie die door Lies Timmering, honoursdocente aan de Hogeschool van Amsterdam, als volgt wordt beschreven: *“Ik ben van mening dat de rollen van een docent zich moeten aanpassen aan de student/situatie die zich voordoet. In het honoursprogramma ben ik een facilitator, en zie ik mezelf meer als iemand die probeert te inspireren, het goede voorbeeld probeert te geven en die de studenten constant probeert te brengen naar de zone van de naaste ontwikkeling, vooral gericht op de zone van de naaste persoonsontwikkeling. Dus ja, ik coach. Ik begeleid. Ik faciliteer. En nee, ik probeer niet om kennis over te dragen. Ik geef geen les. Ik stel vragen.”*

Een honoursstudente aan de Hogeschool van Amsterdam vertelt hoe ze de coaching ervaren heeft: *“De coaches zeiden niet wat we moesten doen, maar ze stimuleerden ons om zelf onze eigen beslissingen te maken en ons te ontwikkelen. Altijd konden we bij de coaches terecht. Juist doordat ik vrijgelaten werd, ging ik gerichter te werk. De coaches van het honoursprogramma stimuleerden me om kritisch te zijn, ze daagden me uit om steeds een stap verder te zetten zodat ik het maximale uit het programma en mezelf kon halen. Maar op het moment dat het even teveel werd, en ik er zelfs aan dacht om te stoppen, was hier ook ruimte voor. De docenten gaven me dan de ruimte om een stapje terug te doen en zorgden ervoor dat het altijd bespreekbaar was” (Jamila Schalken, HvA).*

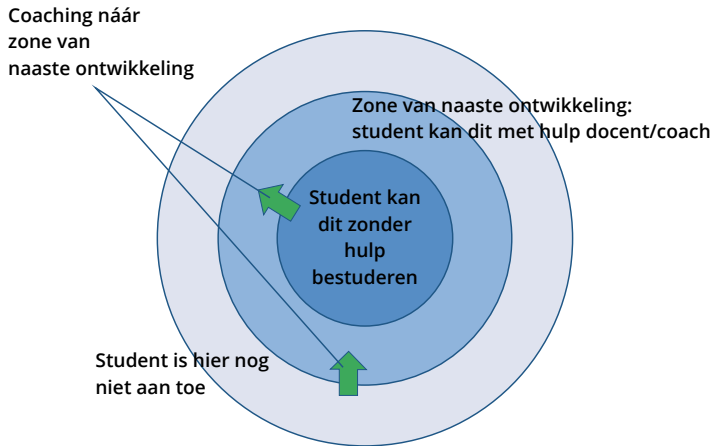
Coaching is geen overbodige luxe bij talentontwikkeling. Enerzijds heeft de student meer vrijheid dan in het reguliere programma en dus meer eigen inbreng, anderzijds is de kans om vast te komen zitten, in een dip te raken of inefficiënt bezig te zijn, ook groter. Allemaal zaken die tot vertraging en afhaken kunnen leiden. Een coach die een student verder helpt zonder daarbij te veel te sturen, is dan van groot nut. In het rechtstreekse contact met de docent is het juist de coachende functie (zie figuur 6.1) die studenten erg waarderen, zo blijkt uit vele interviews. Die functie van een docent is kenmerkend voor de talentontwikkeling in honoursprogramma's. Een functie waarvoor medestudenten in de community en externe praktijkbegeleiders ook belangrijk kunnen zijn.

In dit hoofdstuk gaan we hier verder op in met de volgende onderwerpen:

- coaching in de zone van naaste ontwikkeling
- coaching gezien vanuit de student
- wat honoursdocenten zeggen over coaching
- professionalisering voor honours teaching
- coaching door een externe begeleider

## Coaching in de zone van naaste ontwikkeling

Een student die een honoursprogramma volgt, krijgt met veel uitdagingen te maken. De student krijgt veel open opdrachten, veel ruimte voor eigen inbreng en 'echte' projecten waarbij externen betrokken zijn. Tegelijkertijd moet er samengewerkt worden met andere honoursstudenten van soms hele andere opleidingen. Juist hierdoor kan een student zijn talenten ontwikkelen, maar het is ook het betreden van onbekend terrein wat even wennen is en voor onvoorziene problemen kan zorgen. De begeleiding door de coach of feedback van medestudenten is van belang om studenten in hun zogenoemde 'zone van naaste ontwikkeling' (Vygotsky, 1978) te laten komen (zie pijlen in figuur 6.3).



Figuur 6.3: Zone van naaste ontwikkeling bij coaching student

De binnenste cirkel in figuur 6.3 weerspiegelt het gebied van de studie waarin de student zijn eigen weg kan vinden en weinig of geen begeleiding nodig heeft, dit is vertrouwd terrein, de comfortzone.

De middelste zone betreft de nieuwe uitdagingen die de student in zijn studie tegenkomt en waar hij in vast kan komen te zitten. Dit is de 'zone van naaste ontwikkeling'. In deze zone gaat het niet alleen om cognitieve maar ook om affectieve uitdagingen. Die uitdagingen kunnen activiteiten betreffen waar een student tegenop ziet of waarin hij vastzit door een probleem of situatie en niet weet hoe hij daarmee verder kan komen (de dip). De uitdaging kan ook het over- maar ook onderschatten van een project en de gevolgen daarvan betreffen. Ook de samenwerking met anderen en het leren om initiatief te nemen, kunnen een behoorlijke uitdaging vormen op het vlak van communicatie en emoties. Zo merkte honoursdocent Katja Pasmaan (HvA) dat groepsdynamica in een honoursgroep ook van belang is: *"Ik had twee groepen in de minor, de ene groep rende, die ging zonder enige moeite en organiseerde de ene na de andere bijeenkomst. De andere groep deed niets en dan vraag je je af, hoe je hen in beweging krijgt."* Bij een gedachtewisseling met andere docenten hierover bleek dat het voor veel studenten buiten hun comfortzone viel om met bepaalde mensen in gesprek te gaan. Wat voor de één vanzelfsprekend is, is dat voor een ander niet. Sommige studenten komen bij het in gesprek gaan met een docent al buiten hun comfortzone. Juist hier is coaching belangrijk, om een goede benadering te kiezen en de student net dat zetje te geven waardoor hij of zij weer verder kan zonder zelf de regie over zijn leerproces te verliezen.

De buitenste zone is het gebied van studie waar de student nog niet aan toe is en gemakkelijk overvraagd kan worden. Deze zones zijn dynamisch, want iedere

keer als een student wat nieuws geleerd heeft, veranderen de zones en is de student toe aan een volgende uitdaging. Mogelijk een complexere uitdaging of een uitdaging in een andere faculteit. Een honoursstudente vertelt over dit proces van het betreden van de zone van naaste ontwikkeling als een steeds groter wordende comfortzone: *“De TopClass heeft me gestimuleerd om uit mijn comfortzone te treden, en de te beleven magische momenten die daarbuiten te vinden zijn, op te zoeken (zie figuur 6.4, red.).*



Figuur 6.4: Uit de comfortzone treden

*Dit heeft gezorgd voor een kettingreactie bij mezelf; ik trigger mezelf om zoveel mogelijk buiten mijn steeds groter wordende comfortzone te treden, ook al boezemen bepaalde dingen me daarbij wat angst in. Deze angstgevoelens blijken in realiteit meestal illusies te zijn” (Lise Schampaert, HU).*

De coach is juist bij de zone van naaste ontwikkeling van belang omdat daar de grootste onzekerheden en valkuilen voor een student liggen. Op interactieve wijze kan de coach een student maar ook een team helpen om een vraagstuk van verschillende kanten te bekijken of alternatieve mogelijkheden te verkennen of een student zelf laten ontdekken hoe hij dan verder kan gaan door hem vragen te stellen. Ook het persoonlijk functioneren kan onderwerp van gesprek zijn, waarbij de coach de student helpt zijn of haar persoonlijk leiderschap te versterken. De coach kan een docent zijn of maar ook een medestudent. Zo vertelt een honoursstudent: *“Je stimuleert elkaar door de verhalen. Ook door de groepsactiviteiten leer je elkaar beter kennen. Het elkaar helpen werkt motiverend” (Leander Boelee, HU).* Door zo ook aandacht te hebben voor ontluikende talenten, worden studenten

aangemoedigd om nieuwe uitdagingen aan te gaan, zodat zij zich verder ontwikkelen en daar is honoursonderwijs nu net voor bedoeld.

## Coaching gezien vanuit de student

Studenten vinden betrokkenheid van de coach, het krijgen van feedback en een luisterend oor belangrijk. Ze hebben een overduidelijke voorkeur voor een coach die hen op weg helpt en niet voorschrijft, die hen stimuleert en aandacht heeft voor persoonlijke ontwikkeling maar ook op specifieke punten grenzen stelt.

## Betrokkenheid, feedback en een luisterend oor

Praktisch alle geïnterviewde studenten hebben een vorm van coaching in hun honoursprogramma gehad, maar de precieze vorm verschilt, afhankelijk van het programma, de coach en de student. Soms is het één coach en soms zijn er twee en in één geval was het een ouderejaarsstudent. Belangrijke aspecten die studenten noemen zijn het ervaren van betrokkenheid van de coach en dat de coach feedback geeft maar ook een luisterend oor heeft. Soms zijn studenten ronduit enthousiast over hun coach, zoals een studente die haar coach fantastisch vond, *“(...) omdat ze een vrouw van de wereld is, met vele toffe interesses en deze levenslust brengt ze over op het werk dat ze voor het honoursprogramma doet” (Lise Schampaert, HU).*

De coach kan ook de tutor zijn van een werkgroep. Een studente zegt: *“Daarmee had ik, net als de andere honoursstudenten, regelmatig individuele gesprekken. Tijdens deze gesprekken kon het over van alles gaan: je voortgang, wat je wel of niet goed vond aan het honoursprogramma, wat je de komende tijd allemaal zou gaan doen enzovoorts” (Ingeborg Braam, UU).* De studente vond het vooral erg fijn dat de sfeer tijdens deze gesprekken vrij informeel was: ze voelde zich vrij om te zeggen wat ze wilde. Daarnaast vond ze het fijn dat ze altijd even langs de kamer van haar tutor kon lopen als ze een korte vraag had waar ze met hem over wilde praten. Een student vond het voor hem persoonlijk van cruciaal belang dat de coaches een luisterend oor boden. Bij een van de honoursprogramma's was er niet een duidelijke coach maar stond iedere docent die aan het programma meewerkte, altijd voor de studenten klaar en konden ze altijd bij hen terecht als ze hulp nodig hadden: *“Zo kon ik bij iedereen terecht met een bepaalde expertise, zoals de lector ‘social innovation’ of de docent die veel wist over teambuilding. Het was prettig om feedback te krijgen, wat altijd zeer uitgebreid was en waar we zowel individueel of als team veel mee konden” (Guido Diana, Windesheim).* Een studente zegt dat de coaches heel belangrijk voor haar waren, maar ze heeft al die tijd in het honoursprogramma ook naar hen opgekeken, omdat ze het idee had dat ze zichzelf moest bewijzen tegenover hen.

## Voorschrijven of op weg helpen?

Uit de interviews komen vier belangrijke punten naar voren over de vraag ze liever krijgen voorgeschreven hoe ze moeten werken of dat ze liever op weg worden geholpen: op weg helpen, stimuleren om zelf initiatief te nemen, aandacht voor persoonlijke ontwikkeling en voorschrijvend op specifieke punten.

### Op weg helpen

De algehele teneur in de ervaringen van de studenten was dat de coach er was om hen te helpen bij het zelf sturen van hun ontwikkeling, voor het beantwoorden van hun vragen, bij hun projecten en bij hun persoonlijke ontwikkeling. Een studente beschrijft dit heel duidelijk aan de hand van haar ervaringen: *“We hadden in het eerste jaar twee coaches, we zagen in ieder geval één van de twee elke week tijdens de workshops. De coaches deden en dachten ook echt mee, dit was erg leuk. Je ging op een hele andere manier met je coach om dan bijvoorbeeld binnen het reguliere programma, waar je echt meer een docent-studentrelatie hebt en hier was je meer samen een studiegroep of denktank. Ze daagden je uit om op een andere manier te denken of mee te doen of iets op te pakken. Verder waren er individuele momenten en die waren vrij informeel. Je kon eigenlijk altijd aankloppen bij je coach als je dat wilde”* (Anne Hess, HvA). Toen ze naar een congres in Amerika ging, had zij veel aan de begeleiding van een van de coaches. De coach bereidde haar voor op de conferentie: hoe gaat zo'n conferentie nu in zijn werk? De coach gaf niet alleen informatie maar stelde ook vragen om de studente zelf aan het denken te zetten.

Een honoursstudente van de Hanzehogeschool benadrukt de helpende rol van de coach en het feit dat ze het vooral zelf moesten doen: *“De coach begeleidt het groepje ook bij het doen van onderzoek en was daarbij gericht op het op weg helpen en niks daarin was voorschrijvend. We moesten het allemaal zelf doen, maar hij kon wel een duwtje in de goede richting geven zodat we weer verder konden. De taak van de coach is toch vooral motiveren en observeren”* (Floor Sijtsma, Hanze). Een honoursstudente van de Hogeschool van Utrecht geeft aan dat ze begeleiding op afroep had: *“(…) op afstand maar niet afstandelijk. Als je vragen had kon je een afspraak maken of een mailtje sturen. Ik heb maar twee afspraken gehad, maar het was wel goed dat er een vangnet was als je vragen had. Ik voelde me gesteund en dat was voldoende”* (Sanne Vermeulen, HU). Met de docenten van het programma besprak ze haar plan van aanpak voor het behalen van haar 'sterren' voor haar honourscertificaat. Daarnaast heeft haar begeleider extra mogelijkheden voor haar gecreëerd, die zij zelf niet zag of voor elkaar kreeg. Een student van een kunstopleiding geeft aan dat het voor hem belangrijk was dat ideeën van de studenten serieus werden genomen: *“Het was vooral op weg helpen. De eigen ideeën van de studenten werden serieus genomen, de begeleiding maakte ons vooral attent op mogelijke valkuilen, paradigma's en thema's waar de student*



*zich niet altijd bewust van was” (Joseph Simon, ArtEZ). Een studente vertelt dat ze goed met de coach kon sparren over de weg die ze wilde bewandelen. Door de gesprekken die ze met haar coach had, voelde ze zich gesteund in de keuzes die ze wilde maken, maar soms werd ze ook geprikkeld om het net even anders te doen of voor een ander project te kiezen. Voor haar was daarbij belangrijk dat de coach goed luisterde en zo nodig tegengas gaf.*

### Stimuleren om zelf initiatief te nemen

Naast op weg helpen kunnen de coaches ook stimuleren. Een studente benadrukt dat haar beide begeleiders haar stimuleerden om zelf nieuwe initiatieven te nemen. Toen ze aangaf dat ze graag voor een uitwisseling naar Cardiff University wilde, kreeg ze een hele positieve reactie van haar honoursdocent, terwijl de reguliere docenten vooral problemen noemden en opwierpen. Haar honoursbegeleiders bespraken meteen met haar op welke manier ze hier een onderdeel van haar honoursprogramma van kon maken. Door deze aanzet heeft ze zich gelijk aangemeld en tot haar grote verassing werd ze kort daarna door Cardiff geplaatst. Het enthousiasme van een coach was ook bij een andere studente belangrijk bij het organiseren van haar buitenlandervaring. Ze zegt dat haar coach 'super' was: *“Al zagen we elkaar niet heel vaak, ze was er altijd als ik wat te vragen had. Bij het opzetten van het eerste project, Eye for Kenya, stelde ze zelfs vrije tijd beschikbaar om ons te helpen toen het in eerste instantie moeizaam verliep. Daarna bestond het contact voornamelijk uit updates en aanmoedigingen dat ik goed bezig was” (Lise Schampaert, HU).*

Soms klinkt er bij de honoursstudenten ook kritiek door op het reguliere programma. Een honoursstudente geeft dat zo aan: *“In het reguliere programma gaan docenten er eigenlijk van uit dat je niets kan en dat je moet bewijzen dat dit niet zo is. Dat is ‘scheef’, want iedereen is wel ergens goed in. In het honoursprogramma is dit anders. Daar wordt ervan uitgegaan dat je kundig bent en krijg je de vrijheid om zelf je programma in te vullen” (Pieter-Jan Visser, HvA).* Het 'je scherp houden', de juiste vragen stellen en daarin de ruimte geven om zelf je ontwikkeling uit te stippelen, is wat ze zocht en gevonden heeft in het honoursprogramma. Een andere honoursstudent benadrukt dat *“(…) de houding van de coaches anders is dan in het reguliere programma, het is meer op gelijk niveau. De coaches raken gemotiveerd door de energie van de studenten en andersom. Ze leggen de lat hoger en genereren meer uitdaging dan men in het reguliere programma doet” (Tyas Bank, HvA).* Dat er sprake was van twee coaches, vond hij ook een pluspunt, hierdoor bleven docenten ook kritisch naar zichzelf en elkaar en daagden ze zichzelf ook steeds uit. Hij ziet de taak van de coaches niet alleen als het zorgen voor groei en bloei, maar vooral als het aanwakkeren en aanjagen van het talent.

## Aandacht voor persoonlijke ontwikkeling

Studenten noemen ook expliciet het belang van coaching voor hun persoonlijke ontwikkeling. Zo was voor een studente de coaching belangrijk voor haar persoonlijke ontwikkeling doordat ze een eigen inbreng had: *“Er werd ook naar ons geluisterd als we het ergens niet mee eens waren of als we het anders wilden hebben of als we het anders zagen, dan was daar ruimte voor. Je kon altijd bij de begeleiding binnenstappen om het even te hebben over je ontwikkeling. Je werd ook wel uitgedaagd om telkens een stapje meer te doen”*(Jamila Schalken, HvA). Een andere studente zegt dat ze de coach erg belangrijk vond omdat ze dan altijd ergens terecht kon: *“De coach helpt je bijvoorbeeld ook met persoonlijke stukken waar je aan wil werken. Ik kon mij bijvoorbeeld aan het einde van het eerste honoursjaar slecht motiveren om nog door te gaan met het onderzoek dat we deden, omdat het leek alsof we geen steek verder kwamen en het voor niks deden, omdat de opdrachtgever er weinig om leek te geven. Dan is het wel fijn dat je met iemand kan praten, die het een en ander bij je geobserveerd heeft en ook tips geeft hoe het anders en beter kan”* (Floor Sijtsma, Hanze). Een student vond de honourscoach ook belangrijk voor zijn persoonlijke ontwikkeling. Hij vertelt dat de coach bij hen allen in de gaten hield wat ze aan het doen waren en de studenten moesten aan haar rapporteren hoe ze zich daarbij ontwikkelden. Ook als er persoonlijke omstandigheden waren of iets dergelijks, konden studenten bij haar terecht.

## Voorschrijvend op specifieke punten

Hoewel de coaches vooral een helpende en stimulerende rol in het proces van talentontwikkeling vervullen, vinden ze het ook belangrijk om eisen te stellen in de vorm van bijvoorbeeld deadlines en kwaliteitscriteria voor producten. Een student zegt dat het goed werkt als de lat hoog gelegd wordt en er persoonlijke feedback wordt gegeven. De honoursstudenten van het honoursprogramma van Sociale Geografie van de Universiteit Utrecht worden vrijgelaten in hun keuze voor een onderzoeksonderwerp, maar zijn er wel hoge verwachtingen over de resultaten. Zo deed een honoursstudent samen met een ander een belevingsonderzoek: *“Het was daarbij niet zo dat we een taakverdeling hadden zoals in het reguliere programma met een groep van 5 tot 10 studenten, maar alles gezamenlijk deden, dat maakte het ook intensiever. We leerden veel over onderzoek doen, maar we leerden ook om met z'n tweeën uit de problemen te komen. Het was ons product en we waren er zelf verantwoordelijk voor om dat naar de eindstreep te brengen. Het moest wel goed onderzoek zijn en niet iets wat afgeraffeld is. Als honoursstudent werd je meer serieus genomen door de staf in de universiteit. Er werd verwacht dat je het beste uit jezelf haalde”* (Stefan Sweijen, UU).

Een andere student van de Universiteit Utrecht vertelt over de rol van de begeleider bij de keuze van een nieuw idee en bij het maken van een onderzoeksvoorstel: *“Onderling was er wel debat tussen de studenten over nieuwe ideeën om dingen aan te pakken. De begeleider zit erbij maar als die dat geen goed idee vindt, dan wordt het niet gedaan. Meestal heeft hij daar wel goede redenen voor. Verder moest ik mijn onderzoeksvoorstel verdedigen voor een commissie. Dat voorstel is wel in overleg met mijn begeleider tot stand gekomen” (Maarten Branse, UU).*

## Wat zeggen honoursdocenten over coaching?

Ook voor veel docenten is het onderwijs geven in een honoursprogramma een uitdaging, want hoe moeten zij omgaan met de balans tussen student- en docentsturing? Wanneer moeten ze loslaten en wanneer moeten ze ingrijpen? En hoe belangrijk is de voorbereiding als ze met open opdrachten werken die nog alle kanten kunnen uitgaan? De reacties van de honoursdocenten die geïnterviewd zijn, geven een beeld hiervan.

### Student- of docentsturing?

Remco Coppoolse (honourscoördinator en -docent, HU) noemt dit de moeilijkste vraag van het hele honourstraject. Hij vraagt zich af wat hij moet doen om de studenten op koers te krijgen en tegelijk te zorgen dat ze eigenaarschap houden over hun eigen leertraject. Het streven is dat studenten dat doen waar zij gepassioneerd over zijn in het honoursprogramma. Het begint volgens hem al bij de selectie, waar de eerste vraag is: *“Waarom wil je dit?”* Ze kiezen ervoor om een substantiële hoeveelheid tijd in hun persoonlijke ontwikkeling te stoppen en dat beseffen ze niet altijd. Maar sommigen hebben wel een heel duidelijke ambitie.

Voor Anne van Wingerden (honoursdocent, HvA) ligt de focus vooral op het zijn van inspirator en coach en minder op het overbrengen van informatie. Ze bepaalt de grens tussen zelfsturing van de student en docentsturing door de vraag te beantwoorden waar een student op dat moment het meeste baat bij heeft: *“Ik heb de neiging te veel te willen sturen. Met dit inzicht ga ik bewust om en vraag me voortdurend af wat een student zelf zou moeten willen. Op die vraag stuur ik dus wel degelijk.”*

### Loslaten en ruimte geven

Meer studentsturing houdt volgens Ellis van Dooren (honoursdocente, Saxion) in *“(…) dat je als docent moet proberen los te laten en ruimte te geven om dingen te laten ontstaan en tot bloei te brengen. In de gevestigde, reguliere onderwijsstructuur is alles duidelijk vastgelegd en strak gereguleerd.”* In die cultuur is zijzelf, maar zijn ook de studenten grootgebracht. Dientengevolge merkt zij dat studenten vaak moeite hebben met het omgaan met en het invulling geven aan de

aan hun geboden vrijheid binnen het honoursprogramma. Studenten weten niet goed wat ze aan moeten met de ruimte die ze dan opeens hebben. Een docent zegt: *“En wij moeten loslaten, dat is ook moeilijk”* en: *“De ontwikkelingen in deze veranderende samenleving volgen elkaar snel op. Dat betekent dat je studenten veel meer zelf moet laten doen zodat ze ervaren dat ze steeds zélf stappen moeten zetten. Je gaat dan richting co-creatie. Docent en student bekijken samen hoe bepaalde praktijkvragen tegemoet getreden kunnen worden. Dat is, denk ik, cruciaal en ik merk dat het honoursprogramma voor ons dan eigenlijk een beetje een proeftuin is.”*

### Stimuleren tot zelfsturing door student

Studenten kunnen gestimuleerd worden door hun een opdracht met vrijheid te geven en feedback te geven die positief gericht is. Katja Pasman (honoursdocent, HvA) laat studenten bijvoorbeeld een workshop geven. Ze mogen alles zelf doen en kiezen en ze zorgt ervoor dat ze geënthousiasmeerd zijn. Ze probeert hen te laten vlammen. Dit bereikt ze door het geven van tips en zich in te zetten met haar energie. Dat is misschien ook wel wat inspireert, dat zeggen haar studenten ook. Ze benadert de studenten vooral positief.

### Passie bij de student laten

Het is volgens Remco Coppoolse als docent een uitdaging om de passie bij de student te laten. De docent moet, voor zover dat in zijn of haar bereik ligt, vooral belemmeringen weghalen in de organisatie en de regelingen. Voor Ellis van Dooren (honoursdocente, Saxion) gaat het erom dat studenten hun passie ontdekken en weten wat hun drijfveren zijn. *“Dat we samen naar de mogelijkheden zoeken om die te achterhalen, om vervolgens te kunnen nagaan hoe studenten die voor hen belangrijke waarden in kunnen zetten in het kader van hun persoonlijke ontwikkeling en professionele ambities. Ja, dat is wat ik wil. Daar zijn heel veel verschillende vormen voor en de ene vorm zal de ene student meer aanspreken dan de andere. Als we nou zoeken naar een mooie mix waarin iedereen zich kan vinden, dan zou dat toch prachtig zijn.”*

### Verwachtingsmanagement

Of studenten veel sturing nodig hebben of niet, begint volgens Katja Pasman (honoursdocente, HvA) al bij het verwachtingsmanagement. Bij de start van het honours geeft ze studenten veel vrijheid: de opdracht is vrij en ze gaan samen 'springen'. *“Meestal beginnen studenten dan een beetje te giebelen en te lachen, maar tijdens het onderzoeksproject zijn er zeker twee of drie studenten heel erg tegenaan geknald. Omdat ze geen eigenaarschap pakken of de prioriteiten anders leggen. En zodra je ze dan feedback geeft, krijg je veel excuses. Dat ze de prioriteiten bijvoorbeeld ergens anders gelegd hebben.”*

Verwachtingsmanagement houdt voor deze docent ook in dat studenten die sturing of hulp nodig hebben, dit ook aangeven. Dat is moeilijk, want of er is geen tijd of ze durven het niet omdat het als falen voelt of ze willen het zelf doen. Maar zodra studenten zeggen dat ze sturing willen, dan geeft ze het ook. Dan benoemt ze het ook expliciet: "Ik ga je nu even sturen" en daarna laat ze hen weer los. Het is in haar ogen een voorbereiding op de toekomst, op het werklevens. Daarin houdt echt niemand steeds je handje vast, je moet het echt zelf doen.

### Balans tussen leiden en loslaten: overprepared but understructured

Volgens Lies Timmering (honoursdocente, HvA) moet de docent wanneer hij of zij een honoursprogramma ontwerpt, zeer goed nadenken over de structuur. *"Ik leerde: be overprepared but understructured. Er moet 'vrije ruimte' zijn. Je probeert als honoursdocent vooral om die vrije ruimte te creëren, een veilige plek waarin studenten kunnen oefenen om vrije ruimte te gebruiken en zich te ontwikkelen. Soms pakt een student het zelf, soms pakt een student ook 'te veel' ruimte maar dan ga je daarover in gesprek. Soms pakt een student de ruimte niet, ook dan ga je daarover in gesprek. Het blijft balanceren tussen leiden en loslaten."*

In het honoursprogramma van Hogeschool Rotterdam wordt volgens de honourscoördinator, Ron Weerheijm, het verwachtingsmanagement geconcretiseerd in een scenario dat de docent vooraf maakt: *"Wat zou er kunnen gebeuren en op wat moet ik voorbereid zijn? Als een docent niet is voorbereid op de problemen die in de open structuur van het honoursprogramma kunnen optreden, kan een docent bij onverwachte gebeurtenissen terugvallen op oud leraarschap waardoor de dynamiek eruit gaat. Het gaat er als docent om prikkelende vragen te stellen, de studenten aan het denken zetten in plaats van voor hen te denken. Niet sturen op inhoud maar op leerproces."*

### Tijd en contact zijn belangrijk

Katja Pasman vertelt dat *"(...) als je de studenten meer ziet, je ook meer ziet van hun functioneren: waar ze goed in zijn en waarin niet. Daarnaast is echt samenwerken met de studenten ook erg nuttig, gewoon meedoen. Gelijkwaardigheid, vrijheid en wederkerigheid beïnvloeden de resultaten van studenten."* Katja vertelt hoeveel ze geleerd heeft van haar studenten. Hoe ze met dingen omgaan, hoe ze hun studie plannen en wat voor problematieken ze in de thuissituatie hebben, gewoon als persoon. Maar ook doet ze kennis op van de studenten. Zo heeft ze geleerd om met een bepaald projectmanagementtool te werken. Studenten sturen haar ook artikelen die ze nog niet kent, ze leert dus op allerlei fronten van studenten door echt met hen samen te werken aan een project.

## Matchen van studenten met coaches

Meestal worden studenten aan coaches toegewezen door de honoursorganisatie. In het voorbeeld van de Hogeschool Utrecht: *“Het gaat meer van de docent uit dan van de student. De honourscoördinator doet een voorstel. Zij staat dicht bij de studenten en kent ze goed (bijvoorbeeld persoonlijke problematieken). We probeerden te zoeken naar de beste match. Er zijn ook wel momenten dat er geswicht wordt. Dat kwam vanuit de docenten. De student werkt relatief zelfstandig. Het is belangrijk dat de student altijd het gevoel heeft: ik kan bij je terecht als het nodig is”* (Remco Coppoolse, honoursdocent HU). Bij Ellis van Dooren (honoursdocente, Saxion) is er een vast kernteam van docenten die betrokken zijn bij het honoursprogramma. Zij coördineert het programma en is samen met haar collega's verantwoordelijk voor vormgeving, inhoud en uitvoering van het programma. Het team bestaat uit een mix van onderzoekers en inhoudelijk deskundigen plus mensen die geschoold zijn in coaching. Tegelijkertijd worden veel externe deskundigen betrokken bij het programma in de rol van opdrachtgever maar ook als gast in het kader van het verzorgen van sessies rondom bepaalde inhoudelijke thema's. Ze zegt: *“Vooral in de coaching merk je dat het wat uitmaakt wie je daarbij betreft. Persoonlijke ontwikkeling is daar het centrale thema. Het gaat over zaken die dicht bij de student liggen. Dat veronderstelt dat de student zich door de coach uitgenodigd voelt ook persoonlijke zaken te bespreken. Het vraagt een open houding van de student waarbij we overigens de student ook wel de keuze laten. Als iemand zich niet comfortabel voelt bij een specifieke coachingsstijl, dan maken we een andere keuze mogelijk.”* Bij de Hogeschool van Amsterdam wordt de coach min of meer toegewezen, maar een student kan wel voorkeuren aangeven gaandeweg het traject. De student-docentrelatie is vertrekpunt voor de ontwikkeling, volgens honoursdocente Lies Timmering.

## Honoursstudenten als begeleider

*“Doel is dat ouderejaars-honoursstudenten ook als begeleider voor beginnende honoursstudenten worden ingezet. Wij noemen dat onze meester-gezel-leerlingconstructie. Dat kan tot heel nieuwe inzichten leiden.”* Ellis van Dooren (honoursdocente, Saxion) vertelt over de afstudeerkringen waarbij ze bij die ouderejaarsstudenten zegt: *“Studenten, wij verbinden jullie als een soort gezelschap aan de honoursstudenten van het eerste jaar. Jullie gaan dus mee begeleiden, coachen, maar ook de producten van die onderzoeksopdrachten bekijken. Jullie geven die studenten tips en trucs hoe ze het anders, beter kunnen doen. Dat heeft het voordeel dat jullie zelf zien waar jullie staan in je eigen onderzoek/afstudeerproces.”* Ze vertelt dat verschillende studenten de schellen van de ogen vielen: *“‘Jeetje, ze doen dit niet en ze hebben dat niet in de gaten!’, en ik zeg dan: ‘Nee, en jij hebt dat dus wel in de gaten maar ik durf te wedden dat jij, zoals ik jou kende in dat eerste jaar, dat ook helemaal niet kon.’ Leuk hé. Deze ouderejaars pakken het op en krijgen heel veel inzicht en kunnen zich bovendien verplaatsen in de positie van mij als begeleider.”*

## Uitval

Niet iedereen blijkt geschikt te zijn om in een bepaald honoursprogramma te functioneren. Een student kan moeite hebben met de open opdrachten, qua gedrag niet aansluiten of andere prioriteiten hebben. Soms stoppen studenten met het honoursprogramma, zegt Katja Pasma (honoursdocente, HvA), bij wie het gewoon niet lukt om hen erbij te houden. Zo had ze een student die analytisch heel goed was. Hij stopte om andere leuke dingen te doen en ook omdat hij de opdracht te vaag vond.

De eerste drie weken was er de grootste uitval, zegt Remco Coppoolse, dat liep ook samen met de tentamenperiode; vaak ging het afzeggen per mail en had de docent niet veel duidelijkheid over de beweegredenen van de uitval. Ellis van Dooren (honoursdocente, Saxion) vertelt dat ze ook tegen twee of drie mensen gezegd heeft: *“We zien onvoldoende ontwikkeling of betrokkenheid. Er is veel mogelijk om individuele afspraken te maken en er zijn ook afwijkingen mogelijk doordat het een traject is met veel vrijheid. Maar als je dat wilt of als dat nodig is omdat je situatie erom vraagt, dan moet jij komen. Ik ga dat niet regelen. Als je je dan uiteindelijk toch opstelt als passieve student dan is dit geen goed programma voor jou. Daar wordt naar gekeken en dat heeft ertoe geleid dat verschillende studenten gedwongen moesten stoppen afgelopen jaar.”*

## Andere taken

Tot slot moet worden opgemerkt dat een docent nog andere taken heeft dan coach. De docent is ook de ontwerper van het programma, degene die de selectie regelt, die op bepaalde gebieden een inhoudelijk expert is en die ook studenten beoordeelt. Dit laatste aspect komt in het hoofdstuk over resultaten terug (hoofdstuk 9). Voor andere aspecten van het docentschap wordt verwezen naar artikelen hierover: Ten Berge e.a. (2010, 2014), Wolfensberger (2012) en Coppoolse e.a. (2013).

## Professionalisering voor honours teaching

Op de Hogeschool Rotterdam heeft Josephine Lappia (2015) een onderzoek gedaan naar het effect van professionalisering van honoursdocenten op het leren van honoursstudenten. Ze vergeleek honoursdocenten die een intern professionaliseringstraject deden met honoursdocenten die een extern professionaliseringstraject deden en honoursdocenten die niet deelnamen aan professionalisering gericht op honoursonderwijs. Het onderzoek toont op basis van statistische analyses aan dat zowel de interne als de externe vorm van professionalisering bijdraagt aan de competentieontwikkeling van studenten. De talentontwikkeling bij studenten trad ook alleen op wanneer docenten deelnamen aan professionalisering op dit gebied. Artikelen over *honours teaching* zijn geschreven door Coppoolse, Wolfensberger, Van Eijl, Hermsen, Ten Berge en Kinkhorst (2013) en Ten Berge en Van Eijl (2010, 2014).

Veel docenten denken dat de betere student er op eigen kracht wel komt, dus zonder specifieke hulp van de docent. Uit het onderzoek van Josephine Lappia (2015) blijkt juist dat excellente studenten gebaat zijn bij docenten die zich blijven ontwikkelen, zowel via interne als externe professionaliseringsactiviteiten.

## Coaching door externe begeleiders

Ook externe begeleiders kunnen soms een rol vervullen bij de talentontwikkeling van studenten. Dat kan een externe opdrachtgever zijn, een gastdocent, maar ook een (buitenlandse) samenwerkingspartner. Zo vertelt een studente dat zij samengewerkt heeft met een opdrachtgever van buiten haar instituut. Ze zegt: *“Ik heb hier veel aan gehad voor mijn professionele houding, afspraken maken en communiceren. Communiceren, omdat ik heb geleerd hoe belangrijk het is om door te vragen”* (Floor Sijtsma, Hanze). Een andere studente die heeft samengewerkt met verschillende organisaties in de zorg, vertelt dat ze daar ontzettend veel van geleerd heeft, *“(…) zowel op het gebied van kennis maar ook persoonlijke ontwikkeling. Het meest overkoepelende is, dat ik ben gaan inzien dat iedere situatie anders is. Om er een succes van te maken is een groot aanpassing- of inlevingsvermogen een groot voordeel. Dit werkt positief wanneer er kennis gedeeld of vergaard wordt”* (Sascha Bijman, Hanze).

In andere gevallen was het niet zo duidelijk of sprake was van coaching, maar waren het voor studenten wel belangrijke en interessante contacten. Ze kunnen zo ontdekken dat er een verschil zit tussen theorie en praktijk en hoe belangrijk het is om bevindingen te toetsen in de praktijk (Iris Jansen, Windesheim).

## Coaching voor talentontwikkeling

Voor een docent-coach is het een uitdaging te luisteren naar de student en die verder te helpen door vragen te stellen in plaats van uit te leggen en aanwijzingen te geven. Toch kan dat laatste in sommige gevallen wel gewenst zijn, als maar duidelijk is dat het eigenaarschap van een project of andere activiteit bij de student ligt. Studentsturing moet het uitgangspunt en doel zijn, zodat studenten zelf hun talenten verder meer zelfstandig kunnen ontwikkelen. Tot slot daarom een advies van een honoursstudent voor andere honoursstudenten, over hoe zij zich het beste kunnen opstellen naar medestudenten of de coaches: *“Durf jezelf te zijn. Doe soms meer en soms minder. Praters moeten leren iets minder te zeggen, de zwijgers wat meer te praten. Bij de leiderschapscursus (zie hoofdstuk 2, red.) leer je dat ook wel. Hogere cijfers op het examen zijn niet belangrijk, je moet wel je propedeuse hebben: je moet hier op een andere manier excelleren dan door hoge cijfers, ieder op zijn eigen manier. Iedereen excelleert op zijn eigen manier. Vasthoudendheid is denk ik ook wel belangrijk: als je ergens mee begint moet je het ook afmaken”* (Leander Boelee, HU).



Een coach kan voor een student belangrijk zijn om focus te houden in een groot project. Aan het einde van het hoofdstuk staat een (ingekort) interview van een honoursstudent in de kunsten waarbij deze focus naar voren komt.

## Kernpunten van stap 6 Krijgen van coaching

De kern van stap 6 is weer te geven met de volgende punten:

- De zone van naaste ontwikkeling betreft niet alleen inhoud maar ook persoonlijke ontwikkeling.
- Talentontwikkeling vereist dat je uit je comfortzone komt; dat kan gevoelsmatig lastig zijn.
- Coaching van je talentontwikkeling wordt pas effectief als je zelf met vragen komt en initiatieven neemt.
- Bij coaching van persoonlijke ontwikkeling is een vertrouwensband tussen coach en student noodzakelijk.
- Een coach kan prikkelende vragen stellen waardoor je aan het denken wordt gezet en een stap verder kan komen, zonder dat je een oplossing krijgt aangereikt.
- Als je anderen helpt met vragen en tips ben je ook zelf aan het coachen, daarvan kan je ook veel leren.

# De begeleiding maakte attent op mogelijke valkuilen

---

## **Joseph Simon (Hogeschool ArtEZ)**

Joseph Simon heeft in 2011-2014 het honoursprogramma gedaan van de Hogeschool ArtEZ in Arnhem, waar hij de Bachelor Dance-opleiding doet.

### *De start van mijn honoursprogramma*

*Ik hoorde van het honoursprogramma via mijn opleiding. Ik heb de keuze daarvoor gemaakt omdat ik graag wat meer wilde duiken in de theorie en filosofie over kunst binnen mijn vrij praktisch georiënteerde bachelor. Ik werd geselecteerd voor toelating op basis van een motivatiebrief en vervolgens een persoonlijk interview.*

### *Belangrijkste ervaringen in het honoursprogramma*

*Ik heb geleerd correct een onderzoek te schrijven en een relatie te leggen tussen verschillende kunstdisciplines en hun ideeën. Misschien was het belangrijkste om mijn modernistische kijk te leren relativeren. In mijn manier van denken ben ik altijd heel modernistisch en absolutistisch geweest. Door in contact te komen met het 'meta-modernisme' en meer te leren over het postmodernisme, heb ik geleerd anders om te gaan met mijn manier om de wereld te bekijken.*

### *Verskil met de reguliere opleiding*

*Aangezien ik een dansopleiding volgde, was het alleen al een groot verschil om veel theoretischer te werken en met mensen met verschillende perspectieven vanuit verschillende kunstdisciplines te werken. Zo waren er veel meer verschillende meningen en standpunten dan binnen mijn eigen opleiding.*

### *Stimulerend en inspirerend*

*De andere kijk op dingen was voor mij stimulerend, bijvoorbeeld om te horen van een beeldend kunstenaar hoe hij naar ruimte kijkt en over ruimte denkt, wat ook een centraal thema is binnen dans. Het stimuleerde me ook om met een toneel docent of toneelmaker te praten over het gebruik van decor. Inspirerend*

vond ik verder de lezingen van artiesten, onderzoekers en filosofen. Hun standpunt te horen was telkens een openbaring.

### *Begeleidend coach*

*Ik had een coach, die was vooral heel belangrijk voor het schrijven van het onderzoek en om op het juiste pad te blijven van het begin tot het einde. Die begeleiding was goed, het was vooral op weg helpen. De eigen ideeën van de studenten werden serieus genomen, de begeleiding maakte vooral attent op mogelijke valkuilen, paradigma's en thema's waar je je als student niet altijd bewust van was. Bij mijn onderzoeksthema heb ik moeite moeten doen om mijn idee overeind te houden. De begeleiding was gewoon kritisch en probeerde mij op het juiste pad te brengen. Door proberen te begrijpen wat voor hen schortte aan mijn idee, besepte ik ook wat er misschien aan ontbrak en heb ik het kunnen aanpassen en doen groeien. De honoursdocenten stonden altijd open voor feedback over het programma. Bovendien leidde de vrije keuze van het onderzoeksonderwerp tot een eigen inbreng.*

### *Verdieping*

*Met mijn onderzoek heb ik mij vooral kunnen verdiepen in één thema. Concreet ging het om het ontwikkelen van een artistieke methode om beweging te creëren op basis van methodes van bewegingsanalyse. Voor de rest heb ik vooral een verdieping gehad in mijn algemene kennis over kunst en kunstfilosofie. Ook door het multidisciplinair samenwerken heb ik verschillende standpunten en de samenhang van al deze standpunten leren kennen.*

### *Invloed van het honoursprogramma op het artistieke werk*

*Het honoursprogramma heeft mij veel meer doen reflecteren op mijn eigen artistieke ideeën en geholpen die in een bredere context te plaatsen. Ik heb een andere kijk op modernisme gekregen. Ik begreep eindelijk voor mijzelf dat het modernistische op zich een utopisch ideaal is, maar dat het alsnog een ideaal is dat men na kan streven, ook met het bewustzijn van zijn onmogelijkheid: "The attempt is the interesting journey." Dit inzicht kreeg ik door in contact te komen met bepaalde teksten.*

### *Persoonlijke ontwikkeling*

*Het honoursprogramma heeft veel bijgedragen aan mijn persoonlijke ontwikkeling. Naast de ervaring met het maken en schrijven van een eigen onderzoek, ben ik veel te weten gekomen over actuele thema's in de kunst. Dit laatste punt heeft mij als dansmaker en in mijn algemene reflecties over dans, veel meegegeven.*

### *Adviezen voor honoursstudenten*

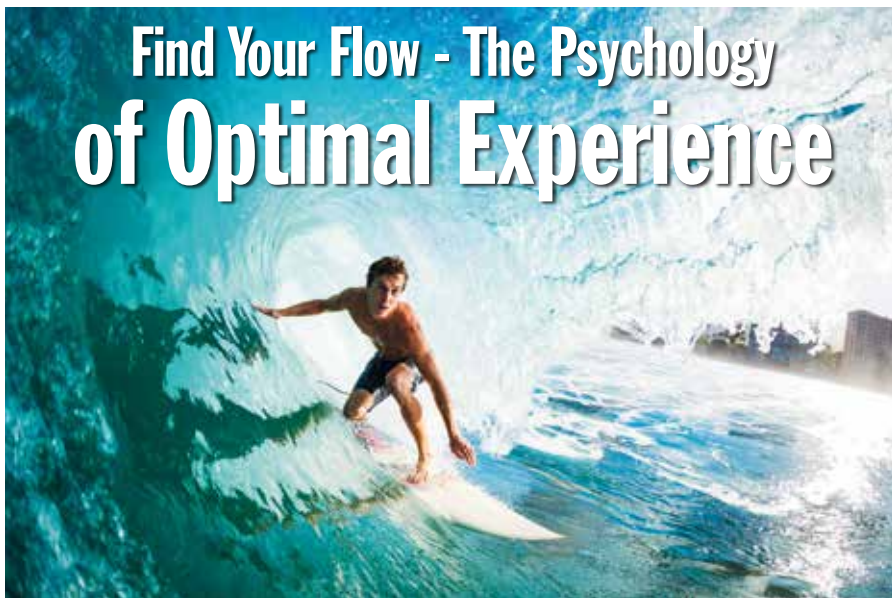
*Geniet van alle nieuwe kennis die op je af komt en wees niet te grootschalig en ambitieus in je onderzoek.*

# Ervaren van flow, dips en doorzettingsvermogen

---

Moana Proost, Pierre van Eijl en Albert Pilot

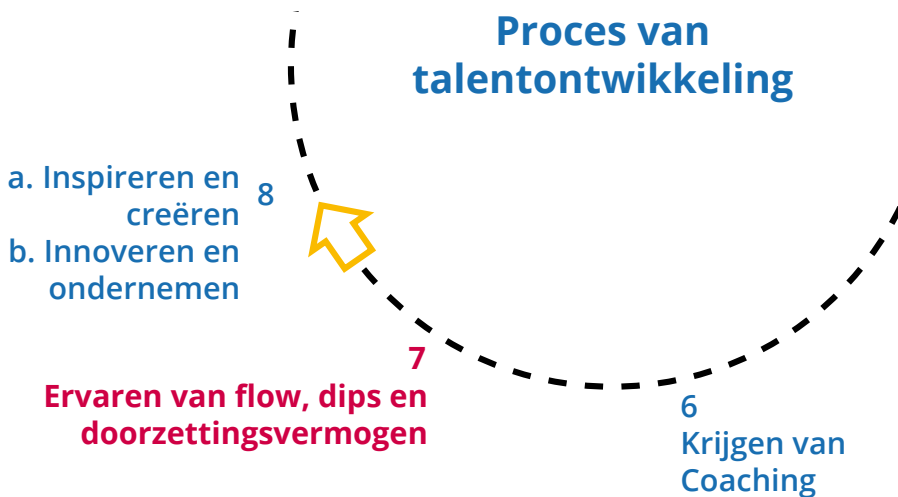
*'Assessments heb ik altijd als erg prettig en stimulerend ervaren, omdat je veel feedback van je docenten kreeg en dan pas doorhebt wat je eigenlijk allemaal wel niet geleerd hebt het afgelopen jaar. Hierdoor krijg je zin in het volgende jaar. Ik zie een assessment ook niet als een 'examen' maar meer als een mogelijkheid om nog meer uit mijn studie te halen. Ik heb zeker wel momenten gehad dat het moeilijk ging in het honoursprogramma'' (Floor Sijtsma, Hanze).*



Figuur 7.1: Find your flow!

## Alsof het vanzelf gaat

Wat inspireert de studenten in een honoursprogramma? Waardoor lopen studenten warm en krijgen ze het gevoel in een 'flow' te komen (zie figuur 7.1, van de cover van een boek over flow), een gevoel als in een stroom van activiteit en inspiratie te zijn, zodat het bijna vanzelf lijkt te gaan, hoewel er soms hard moet worden gewerkt? Hoe komt het dat honoursstudenten het honoursprogramma en de reguliere opleiding kunnen combineren? Hebben zij het dan nooit zwaar? De antwoorden op deze vragen hebben betrekking op de zevende stap in de cirkel van talentontwikkeling (zie figuur 7.2).



Figuur 7.2: De zevende stap: flow, dips en doorzettingsvermogen

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op:

- de toestand van flow tijdens een honoursprogramma
- als docent de balans bewaren tussen uitdaging en capaciteiten
- het drieringenmodel
- de neurologische kant van flow
- dips
- *grit*
- welke rol de docent speelt in tijden van flow en dips

### De toestand van flow tijdens een honoursprogramma

Flow is een optimale ervaring: het is de toestand waarin mensen zo betrokken zijn bij een activiteit dat ze alles om hen heen vergeten. Ze zijn geconcentreerd, gemotiveerd en geïnspireerd. Deze ervaring is zo positief dat ze het de moeite waard vinden om deze te herhalen zonder de noodzaak van een externe beloning. Die positieve ervaring is iets wat zij zelf realiseren. Flow leidt naar productiviteit

en creativiteit en geeft een enorm voldaan gevoel. In figuur 4.5, is dat door een honoursstudent verbeeld. Behalve tijd valt ook het ego weg en gebruikt de student vaardigheden op de beste manier, gewoon als vanzelf. Flow is gemakkelijk te herkennen. Je voelt namelijk een goede concentratie en je bent doelgericht. Het doel wat je wilt bereiken, komt duidelijk naar voren. Je bewustzijn van je omgeving en je eigen 'ik' komen daarbij op de achtergrond en je focust je volledig op de activiteit zelf.

Tijdens het ervaren van flow heb je een duidelijk gevoel van controle over je activiteit. Je voelt dat je het in de vingers hebt en er energie van krijgt en je voelt je competent om je taak te doen.

Daarnaast is er een gevoel van uitdaging waarbij je het gevoel hebt dat je doel haalbaar is. De activiteit is niet te moeilijk, maar ook niet te makkelijk. Er is geen of weinig angst om te falen. De activiteit neemt je aandacht zo in beslag dat je niet aan een eventuele mislukking denkt. Ook kan je tijdsbesef veranderen, waardoor de tijd voorbij lijkt te vliegen. Een honoursstudent omschreef het flowgevoel als volgt: *"De opdracht gaf een flowgevoel, zo tussen februari en juni; het ging snel voorbij, vooral op het laatst ging het razendsnel."* (Iris Jansen, Windesheim). Zoals in figuur 7.3 te zien is, heb je weinig angst om te falen als je flow ervaart. De activiteit verstikt niet, maar door het gevoel van flow sta je juist boven de zwaarte van de activiteit en heb je het gevoel de opdracht aan te kunnen.

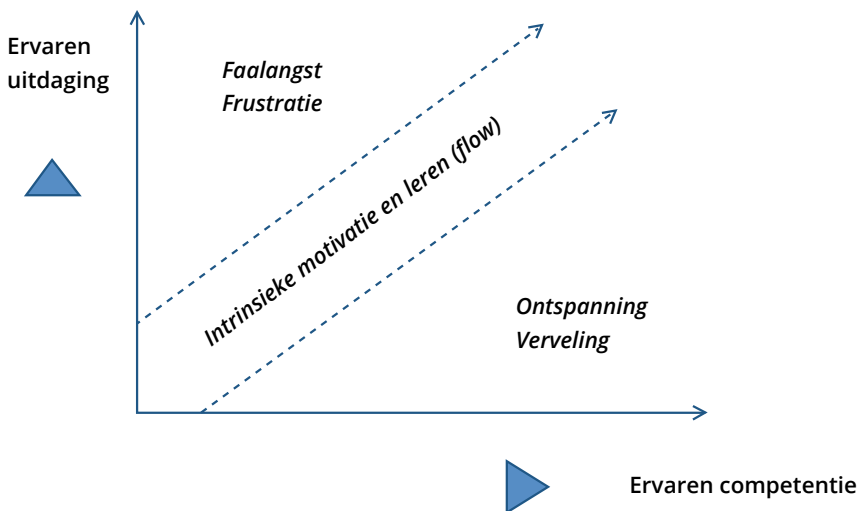


Figuur 7.3: Verschil tussen zwoegen en werken in een flow

Tijdens het ervaren van flow weet iemand altijd welk doel hij of zij voor ogen heeft. In een staat van flow merk je direct wanneer je een misstap maakt of een fout begaat, dat wordt direct voelbaar. Je geniet niet alleen van het resultaat die de activiteit oplevert, maar ook van het doen van de activiteit zelf. De rol van de docent van het honoursprogramma is hierbij belangrijk. De docent dient echte belangstelling te hebben voor wat de studenten op dat moment aan het doen zijn. Ook moeten de studenten het gevoel hebben dat zij zelf kunnen kiezen wat zij willen doen en wat zij willen leren. Verder is het belangrijk dat de docent

vertrouwen in de student heeft. Dit is nodig om de student beter bewust te laten worden van zijn of haar eigen interesses, waar vervolgens een uitdagende opdracht op aansluit. Tot slot moet de docent zich inspinnen om de student steeds complexere uitdagingen te bieden (Expertisecentrum-kunsttheorie, 2014).

In de reguliere opleiding moet een student af en toe taken en activiteiten uitvoeren, die hij of zij niet allemaal even leuk vindt. Soms is een taak te hoog gegrepen, ze merken dat ze niet over een bepaalde vaardigheid beschikken of ze voelen dat ze meer aankunnen dan van hen verlangd wordt, wat leidt tot verveling. Het is niet leuk om een spel te spelen tegen een veel betere tegenstander, dat frustreert ons. Maar het is ook niet leuk om een spel te spelen tegen een veel zwakkere tegenstander, dan vervelen we ons. Dit is door Mihaly Csikszentmihalyi (1975) grafisch weergegeven in een 'flowmodel'. Deze is in figuur 7.4 weergegeven in een bewerking van de onderzoekster Karin Scager (2013). Het model gaat ervan uit dat er bij de toestand van flow een evenwicht is tussen de mate van uitdaging en de competenties van de student. Dan is de motivatie optimaal en kan flow, een toestand van optimale concentratie en focus, optreden. Empirische studies tonen aan dat de ervaring van een toestand van flow geassocieerd wordt met positieve resultaten, zoals verbeterde prestaties (Nakamura & Csikszentmihalyi, 2005; Engeser & Rheinberg, 2008; Klein, Rossin, Guo & Ro, 2010; Volmeyer & Rheinberg, 2006).



Figuur 7.4: Visualisering van het flowmodel (Scager, 2013)

De toestand van flow kan bij één opdracht of project optreden maar voor een aantal studenten was het gevoel van flow zelfs gedurende het hele honoursprogramma aanwezig. Een honoursstudente zegt hierover: *“Bijna de gehele honoursperiode voelde als een flow! Behalve het begin, daarin had ik terugkijkend wel wat faalangst of ik het extra programma wel zou aankunnen, of ik er stoer genoeg voor was. Dit bleek snel wel zo te zijn en ik nam de ene uitdaging na de andere aan. De reguliere studie verliep ook steeds erg goed en samen met het honoursprogramma voelde dit als één geheel voor me, allebei lekker in de flow!”* (Lise Schampaert, HU).

Naarmate de competentie toeneemt, moet de moeilijkheidsgraad worden verhoogd om in de flowzone te blijven en niet in een toestand van verveling te raken. De behoefte om in de toestand van flow te blijven zet mensen aan om zich te ontwikkelen, om steeds meer uitdagingen aan te gaan en beter te worden in wat ze doen (Csikszentmihalyi & Csikszentmihalyi, 1988). In honoursprogramma's moet gezocht worden naar een balans tussen uitdaging en competentie. Dit komt de flow ten goede, doordat studenten iets doen waarbij soms het uiterste van hen gevraagd wordt, als ze tegen de grenzen aanlopen van wat ze kunnen. In flow voel je dat je vermogen goed aansluit bij de gelegenheid voor actie. Als de docent oog heeft voor de leerbehoefte van de student, sluiten de taken beter aan bij de student en kunnen ze een belonend effect hebben (Csikszentmihalyi, 2004). Een goede aansluiting bij de kwaliteiten van de student is van belang voor talentontwikkeling of, zoals Albert Einstein zei: *“Everyone is a genius. But if you judge a fish on its ability to climb a tree, it will live it's whole life believing it is stupid.”*

De honoursprogramma's gaan uit van ieders talenten en dromen. Honoursstudenten ervaren de activiteiten veelal als belonend, inspirerend en uitdagend. In een honoursprogramma mogen studenten vaak een activiteit kiezen of is er ruimte voor een eigen inbreng. In dat geval is de taak mede ontstaan uit de interesse van de studenten, wat ervoor zorgt dat ze iets doen wat ze interessant en uitdagend vinden. Zij doen iets waar hun hart in ligt en waar hun interesse naar uitgaat. Dit stimuleert de flow.

Toch is het niet alleen belangrijk 'wat' je doet wanneer je flow ervaart, maar ook 'hoe' je het doet. Als de taken op een bepaalde manier worden uitgevoerd, krijgen ze een intrinsieke waarde voor de student en worden ze de moeite waard om uit te voeren. Als we vragen wat interessant is aan het honoursprogramma, wordt de vraag vaak beantwoord met 'het maken of ontdekken van iets nieuws'. Het ontdekken van iets nieuws werkt op zichzelf al belonend, maar ook het presenteren ervan aan de buitenwereld is belonend (Csikszentmihalyi, 2004).



## Als docent de balans bewaren tussen uitdaging en capaciteiten

Flow zit tussen 'frustratie' en 'verveling' in, zoals in figuur 7.4 weergegeven. Maar hoe bewaar je nu als docent het evenwicht tussen uitdaging en de capaciteiten van de student? Remco Coppoolse, honoursdocent, benadrukt het belang van het persoonlijk contact met een student: *"Wanneer je de student leert kennen, dan kun je aanvoelen wanneer iemand in zijn comfortzone is, maar ook wanneer iemand een extra prikkel nodig heeft."* Het beter leren kennen van de student, zorgt ervoor dat je als docent kan inschatten wanneer de student zich verveelt maar ook wanneer de student zich zorgen maakt omdat sommige taken te hoog gegrepen zijn. Volgens onderzoek van Karin Scager (2013) zorgt een drietal factoren ervoor dat de student optimaal uitgedaagd wordt, namelijk (1) autonomie, (2) complexiteit en (3) de verwachtingen van de docent.

### Autonomie

Een docent kan de autonomie van de student bevorderen door hem of haar een keuze in opdrachten, controle over de prestatie, verantwoordelijkheid en indirecte feedback te geven en door open te staan voor de initiatieven van de student. *"Je hebt verschillende studenten die daar bovenuit stijgen... waarbij je constateert dat die student ook werkelijk in staat is een bepaalde verantwoordelijkheid naar zich toe te trekken"* (Ellis van Dooren, honoursdocente, Saxion). Autonomie betekent ook dat de student mag kiezen in welke vorm hij of zij een presentatie geeft en mag meebeslissen welke onderwerpen in een honoursprogramma aan bod komen (Scager, 2013).

### Complexiteit

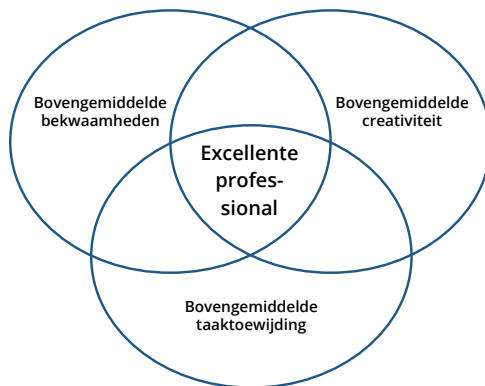
De docent kan de complexiteit van de opdrachten vergroten door de openheid van de opdracht te vergroten, de context aan te passen, nieuwe studiematerialen aan te bieden en voorwaarden te scheppen die kritisch denken stimuleren, bijvoorbeeld via externe opdrachtgevers. *"Eigen keuzes maken op basis van echt nadenken en praten met elkaar over wat je zou moeten willen als professional. Oefenen in het omgaan met complexe opdrachten en oefenen in zelfstandigheid"* (Anne van Wingerden, honoursdocente, HvA).

### Verwachtingen

Ten slotte speelt de verwachting van de docent een belangrijke rol in het flowmodel. Het gaat hier om de reputatie van de docent, de presentatie van de uitdaging, de docent als medestudent, de behoefte aan actieve participatie, de noodzaak van voorbereiding op presentaties en producten en de verwachting van resultaten op een hoog niveau. Dat betekent in de praktijk: *"Niet voorschrijven, goed luisteren, laten reflecteren, veel geloof en vertrouwen in studenten. Niet bang zijn om duidelijk te zijn in verwachtingen, de lat hoog leggen en hier transparant over zijn"* (Anne van Wingerden, honoursdocente, HvA).

## Het drieringenmodel

Dips, lastige en soms saaie stukken in een opdracht, cursus of traject, het kan allemaal gebeuren en je zal je ermee moeten verhouden. Joseph Renzulli (2003), onderzoeker van talent van de University of Connecticut, VS, noemt in zijn drieringenmodel (figuur 7.5) voor een excellente professional als essentieel: bovengemiddelde *task commitment*, in combinatie met bovengemiddelde kwaliteiten in een werkdomein en bovengemiddelde creativiteit. De professionals die betrokken waren bij dit onderzoek, kwamen vanuit meer dan dertig verschillende wetenschapsgebieden en beroepenvelden.



Figuur 7.5: Drieringenmodel van Joseph Renzulli (1978) over de excellente professional

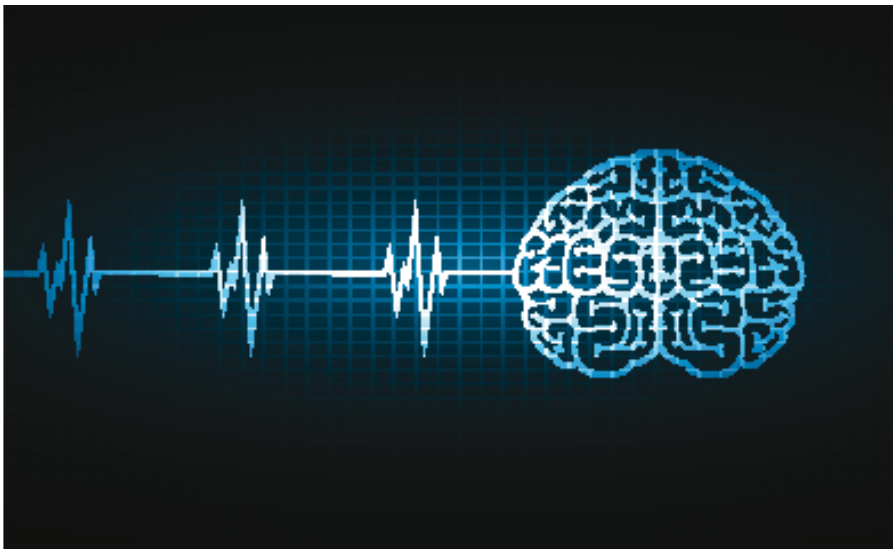
De combinatie van bovengemiddelde creativiteit met bovengemiddelde *task commitment* en bovengemiddelde bekwaamheden, wordt in dit model als essentieel gezien voor toonaangevende oftewel excellente professionals. Let op: 'bovengemiddeld' betekent niet dat iemand extreem creatief, bekwaam of betrokken moet zijn, maar je moet alle drie de kwaliteiten in bovengemiddelde mate bezitten.

Wat is bovengemiddelde creativiteit? De bedenker van de theorie over flow, Mihaly Csikszentmihalyi, geeft als antwoord: "Als ik in één woord moest zeggen wat hen anders maakt dan andere mensen, dan zou ik kiezen voor complexiteit." Met complexiteit bedoelt hij dat creatieve mensen de neiging hebben tot combineren van bepaalde denk- en handelwijzen die in de meeste mensen niet samengaan. De gedachten en handelingen bevatten een bepaalde tegenstrijdigheid. Over het algemeen geldt dat wanneer mensen een bepaalde karaktereigenschap willen ontwikkelen, dit ten koste gaat van een andere karaktereigenschap. Wie zijn agressieve kant wil ontwikkelen, onderdrukt zijn zorgzame kant. Een creatief persoon in dit voorbeeld kan zowel agressief als zorgzaam zijn en dat kan tegelijkertijd of op verschillende momenten, afhankelijk van de situatie. In hoofdstuk 8a wordt verder ingegaan op creativiteit.

Zonder een dosis nieuwsgierigheid, verwondering en belangstelling zal iemand niet zo snel een interessant probleem herkennen. Die verwondering werd ook door een honoursstudent genoemd: *“Ga de uitdaging aan. Laat je verassen en verwonder je over alles wat anders is dan wat je gewend bent; absorbeer dit en laat het bezinken, dan begint het échte leren!”* (Alexander Oude Elferink, Windesheim). Nieuwsgierigheid is een belangrijke eigenschap. Zonder deze nieuwsgierigheid is het lastig een nieuwe creatieve ontwikkeling tot stand te brengen. *“Maar bovenal is het meedoen aan een honoursprogramma niet wat je tot een excellente student maakt, maar het is je houding: nieuwsgierig, gretig en je hebt een drive. Het zijn studenten die iets willen, die wiebelen op hun stoel, want het gaat ze niet snel genoeg”* (Sid van Wijk, HvA). Daarnaast hebben honoursstudenten goede scholen, docenten en coaches nodig. De coaches binnen een honoursprogramma zijn dan ook van essentieel belang, al biedt deelname aan het honoursprogramma op zich al toegang tot nieuwe mogelijkheden.

### De neurologische kant van flow

Veel honoursstudenten ervaren dus perioden van flow, maar is dit alleen een gemoedstoestand of is er een neurologische achtergrond voor? Uit onderzoek blijkt dat mensen in ‘flow’ worden gekenmerkt door het hebben van een bepaalde combinatie van hersengolven. Bij mensen in een ‘normale’ toestand zijn slechts enkele frequentiebanden van hersengolven actief. Bij iemand die in ‘flow’ is, zijn meer frequentiebanden actief. Ze hebben te maken met toestanden van ‘actief zijn’, ‘relaxed’, ‘creatief’ en ‘intuïtief’. Dit correspondeert met zijnstoestanden waarin iemand open kan staan voor ideeën en ze ook kan uitvoeren (Bosman, 2003).



Figuur 7.6: De hersenen met een diagram van hersengolven

Verder komen in de hersenen (zie figuur 7.6) bij flow stoffen vrij als dopamine, serotine, norepinefrine en endorfine (Goleman, 1995, 2013). Dit zijn stoffen die de chemische prikkeloverdracht tussen zenuwcellen verzorgen, zogenaamde neurotransmitters.

Dopamine zorgt voor een aangenaam en plezierig gevoel. Wanneer iemand intrinsiek gemotiveerd is een uitkomst te weten te komen en gedreven is antwoorden te vinden, dan komt er meer dopamine vrij in de hersenen, wat verankering van zijn ervaringen ondersteunt. Dopamine zorgt voor een oppeppend gevoel en daarom is het niet moeilijk te begrijpen dat activiteiten die in zo'n toestand verricht worden, leiden naar een beter gevoel van eigenwaarde, voldoening en een algeheel geluksgevoel.

Endorfines worden geproduceerd in de hersenen bij lichamelijke inspanning, opwinding, pijn, consumptie van scherp voedsel, liefde en een orgasme. Ze kunnen pijnstillend werken en een gevoel van welbevinden en geluk geven.

Maar hoe kan het dat honoursstudenten opgewassen zijn tegen moeilijke perioden (dips) tijdens hun programma? Wat doen honoursstudenten om weer in een flow te komen?

## Dips

Zijn honoursstudenten minder gevoelig voor 'dips'? Niets is minder waar! Voor studenten die niet deelnemen aan een honoursprogramma kan het programma er zwaar, intensief en moeilijk uitzien, maar honoursstudenten zien het programma vaak niet als 'een extra inspanning die veel tijd kost'. Toch maken ze vaak veel 'vlieguren' om bij complexe vraagstukken of het werken in multidisciplinaire teams tot goede resultaten te komen. Hetzelfde geldt bijvoorbeeld voor onderzoekers, musici of schakers die enorm veel uren in hun werk of hobby steken. Het volgen van het honoursprogramma in combinatie met de reguliere opleiding is zeker zwaar. Net zoals het combineren van topsport met een studie. Toch zijn het de succesmomenten die ervoor zorgen dat je door gaat. Het bevestigt het gevoel dat jij geschikt bent voor dit programma, wat op zichzelf weer extra zorgt voor motivatie.

Wat honoursstudenten, onderzoekers en topsporters met elkaar gemeen hebben, is dat hun motivatie mede voortkomt uit het gevoel dat ze ervaren tijdens het uitvoeren van hun activiteiten (studie, werk of hobby). Dit gevoel ervaren zij niet wanneer ze zich ontspannen, maar juist als zij in zware, uitdagende, moeilijke situaties verkeren die veel van hen eisen en waarin een element van nieuwsgierigheid en ontdekking zit.

Wanneer je flow ervaart, heb je het gevoel dat alles goed gaat. Toch hebben een topsporter, een danser in blessuretijd en een honoursstudent de ervaring dat het niet altijd goed gaat. Iedereen heeft dips (Csikszentmihalyi, 2004), maar voor sommige honoursstudenten is dit een nieuwe ervaring omdat ze in het reguliere programma nooit tegenslagen hadden. Het is opvallend dat in de verhalen van de

studenten over hun *honours experiences*, bijna iedereen dips heeft ervaren. Soms weten de studenten deze 'dips' nog beter te benoemen dan de tijden van flow. Flow lijkt voor velen dan ook gepaard te gaan met dips. De soorten dips en perioden van flow zijn verschillend. Soms was er sprake van kleine dipjes: *"(...) het begin van een project: hoe moeten we dit aanpakken? Of als dingen niet helemaal lopen als je wilt. Maar ik heb nooit overwogen om te stoppen"*(Sanne Vermeulen, HU). Dan voegt ze daar nog een bijzondere observatie aan toe: *"Ik ben het meest bewust van mijn leermomenten geweest in de dalmomenten. Dan moet je iets doen wat lastig is. Dan moet je de motivatie vinden om het wel te doen en iets vinden wat je verder kan helpen. Dat zijn reflectiemomenten. Als het lukt, is dat een bevestiging. Dus de dip- en topmomenten zijn 'gelinkt' en beide waren belangrijk voor mij als leermoment."*

We bespreken de volgende soorten van dips:

- a. dip door er alleen voor te staan
- b. dip door zwaarte van het honoursprogramma
- c. dip door te weinig persoonlijke relevantie te ervaren

#### Ad a. Dip door er alleen voor te staan

Het alleen werken aan een activiteit kan een dipervaring zijn: *"Het was ook wel eens moeilijk in het honoursprogramma, vooral in het eerste semester dat ik alleen moest werken. Ik vind het fijn om samen te werken en te overleggen. Wanneer ik niet wist wat ik moest doen, had ik het lastig. Ik leerde om uit die dip te komen door hulp te vragen"* (Iris Jansen, Windesheim). Een andere studente vertelt dat ze een dip ervaren heeft nadat haar twee medestudenten ermee stopten: *"Ik zou voor de terugkomdag samenwerken met twee andere studenten, zij hebben eigenlijk niks gedaan en zijn uiteindelijk ook gestopt. Ik heb veel energie verloren laten gaan aan het motiveren en stimuleren van deze studenten, maar jammer genoeg is dit niet gelukt. Dit was leerzaam en juist het er weer uitkomen, maakt het project denk ik, sterker"* (Nory Lansing, HU). Het helpt haar om uit de dip te komen 'als je weet waarom je het doet'. Een andere studente die in het begin twijfelde, werd gestimuleerd door een uitspraak van haar coach: *"Angst is de slechtste reden om niet in het honoursprogramma te komen!"* (Lise Schampaert, HU).

#### Ad b. Dip door zwaarte van het honoursprogramma

Honoursprogramma's worden door anderen over het algemeen gezien als 'zware' en 'tijdroevende' programma's en in wezen zijn ze dat ook. Zo heeft een aantal dips die honoursstudenten hebben ervaren, betrekking op het combineren van de reguliere opleiding met het honoursprogramma: *"Ik had het moeilijk aan het einde van het derde jaar. Omdat ik vijf maanden stage had gelopen in het buitenland, moest ik extra hard werken om alle leerdoelen van mijn stage in Nederland te kunnen behalen. Daarnaast had ik ook tentamens en het honoursprogramma. De andere honoursstudenten hielpen mij en stimuleerden mij om door te gaan"* (Juliette Wever, HR).

Een dip kan ook ervaren worden als het project tegenvalt en verplicht is en ook nog langer duurt dan verwacht: *"Een dip was er bij het honoursleeronderzoek. Daar moesten we leren om kwantitatief onderzoek te doen. Waarom een dip? Het was een verplicht vak (waarvan we overigens de honoursversie deden). Het probleem was dat het samen viel met andere, tijdrovende vakken, dus ik had het heel erg druk maar ervoer ook weinig enthousiasme voor kwantitatief onderzoek. Verder was er een uitloop van het onderzoek en verloor ik mijn motivatie ervoor. Evengoed is het verzwaarde vak met een 7 afgerond"*(Niels van de Kamer, UU). Aan het einde van dit hoofdstuk volgt het ingekorte interview met Niels waaruit dit citaat komt. Ook als het zwaar is maar er toch succes is behaald, kan dat weer, zoals een studente vertelt, een stimulans zijn om door te gaan: *"Succesmomenten zorgden er toch wel voor dat ik doorging. Na het eerste onderzoek, wat ik erg zwaar vond, kwam het besef dat ik het wel kon en dat gaf weer motivatie"* (Anne Hess, HvA). De studiebelasting kan ook te zwaar worden en leiden tot het stoppen van deelname aan het honoursprogramma: *"Ik heb één grote periode gehad waarin het moeilijk ging, wat leidde tot mijn besluit om te stoppen. Het was te lastig en zwaar om het naast mijn gewone vakkenpakket te volgen. Ik heb ervoor gekozen om mij te focussen op mijn normale vakken zoals Thermodynamica, wat al voor genoeg stress zorgde. Maar later in het jaar zou ik ook heel veel verplicht labwerk krijgen van 9 tot 5"* (Awital Bar Barroeta, VU).

Tijdens deze dips is het niet zozeer de flow die de student dan uit de brand helpt, maar de begeleiding, het bespreekbaar maken wanneer iets niet goed gaat en de gelegenheid om even tot rust te komen. Zo noemde een honoursstudent dat er momenten zijn geweest dat het zwaar was om zowel stage te lopen als de opdrachten van honours te doen, en dan ook nog het reguliere programma: *"Ik dacht af en toe wel van 'Hoe ga ik dit volhouden?' De begeleiding was daarin wel heel goed, het was dan altijd wel bespreekbaar dat je even tot rust kon komen. Dat je je dan kon focussen op de opdrachten die we dan net met het groepje deden en dat je dan de rest heel even kon laten liggen en later weer op kon pakken. Maar het is af en toe best pittig en dat soort momenten dacht ik wel: Waar ben ik aan begonnen? Uiteindelijk is het me wel allemaal gelukt en ben ik gewoon doorgegaan maar, ja, die momenten zijn er zeker geweest"* (Jamilia Schalken, HvA).

Desondanks lukt het de meeste studenten om het honoursprogramma met succes af te ronden. De reden om mee te doen aan het programma lijkt een grote rol te spelen. Het merendeel van de honoursstudenten volgt het programma omdat zij de taken in eerste instantie doen omdat zij er lol in hebben, een langetermijndoel voor ogen hebben en vasthoudend zijn (zie verderop de paragraaf over *grit*): *"Ook merkte ik dat als ik deed waar ik plezier in had, ik beter presteerde. Aan het einde van de dag merkte ik aan mijzelf dat als ik ten eerste deed wat ik leuk vond, ik goed presteerde"* (Harmjan Oonk, Saxion).

### Ad c. Dip door te weinig persoonlijke relevantie te ervaren

Ook is het lastig als de relevantie van een i honoursprogramma n het begin niet duidelijk is: *“Vrijwel de gehele eerste helft van het jaar heb ik als relatief moeilijk ervaren: ik trok de persoonlijke relevantie van het honoursprogramma in twijfel. Het hielp om uit die dip te komen door te praten met de docenten / coaches, medestudenten en ook familie. Hierdoor ben ik uiteindelijk zelf tot het inzicht gekomen dat het programma wel degelijk relevant voor mezelf was”*(Alexander Oude Elferink, Windesheim). Ieder mens faalt weleens met iets en er is niemand die dat prettig vindt. Maar door tegenslagen, een terugval of een dip te zien als een onderdeel van de eigen ontwikkeling, hoeft deze geen afbreuk te doen aan het zelfvertrouwen. Het kan juist een positieve bijdrage leveren aan het ontwikkelingsproces. Zolang een tegenslag wordt gezien als een leerervaring, is er niets verloren. De wetenschap dat tegenslagen erbij horen als een natuurlijk onderdeel van het leven van iedere student, is het gemakkelijker ze te accepteren.

Honoursstudenten geven ook tips voor het omgaan met dips. Hierbij enkele voorbeelden van een honoursstudent (Stefan Sweijen, UU):

- *“Praat met mensen als je met een probleem in een project/stage of een werksituatie zit. Maar het is toch je eigen beslissing. Probeer dusdanige keuzes te maken dat die weloverwogen zijn en bij je passen.”*
- *“Een dip is goed want dat hoort erbij. Beter een dip dan dat alles in één keer goed gaat. ‘Laat nooit een crisis ongebruikt voorbij gaan!’ Een dip is belangrijk om je bewust te worden van wat niet goed gaat.”*
- *“Een dip is niet leuk, het geeft vertwijfeling en ‘komt het wel goed?’ Dan moet je proberen nieuwe uitgangen te vinden uit de tunnel waarin je zit.”*
- *“Mijn eigen doorzettingsvermogen was belangrijk om uit de dip te komen.”*

Dips of tegenslagen zijn leermomenten, maar sommige studenten hebben tijdens hun honoursprogramma geen duidelijke dips ervaren: *“Ik heb eigenlijk nooit echt problemen gehad met studeren maar anderen wel. Het hielp hen dan om met andere studenten of een docent daarover te praten.”*

Dit benadrukt nogmaals de belangrijke rol die een docent en de community in het honoursprogramma hebben. Een honoursstudent noemde ook het gegeven dat waarschijnlijk iedere honoursstudent wel een moeilijke periode meemaakt waarin de druk om te presteren hoog ligt. Een tip hierbij van een studente: *“GO FOR IT! Eigenlijk zou het reguliere onderwijs op deze manier ingevuld moeten zijn, vind ik. Alleen hiermee kun je voldoen aan het motto ‘Overtref jezelf’ en je ambities waarmaken.... Er is meer mogelijk in je leerproces met het honoursonderwijs, so ‘Let the journey begin!’”* (Noy Singer, HR).

## Grit

Niet alle delen van een honours- of regulier programma zijn even leuk, soms zitten er saai of lastige stukken in zoals uit de interviews naar voren kwam. Bij saai stukken in je studie gaat het erom dat je doorzet en je niet te veel laat leiden door allerlei leuke andere dingen, maar dat je volhoudt: talentontwikkeling vraagt ook om werken (zie figuur 7.7)



Figuur 7.7: Talentontwikkeling is ook werken

Angela Duckworth, een onderzoekster van de Universiteit van Pennsylvania, deed uitgebreid onderzoek naar het belang van talent, doorzettingsvermogen en andere kwaliteiten van mensen in relatie met hun succes. Ze deed daarover onderzoek bij professionals in *investment banking*, schilderkunst en journalistiek en in de academische wereld waaronder de geneeskunde en rechten. In interviews ging ze na welke kwaliteiten het verschil maakten voor topprofessionals in hun vakgebied. Deze professionals noemden een combinatie van passie (voor langetermijndoelen) en doorzettingsvermogen net zo vaak als belangrijk of zelfs vaker dan talent. Angela Duckworth (2007) noemt deze combinatie *grit*, in het Nederlands te vertalen met pit en durf. Veel van de geïnterviewden in haar onderzoek waren onder de indruk van de prestaties van collega's die aanvankelijk niet de indruk maakten begaafd te zijn, maar hun aanhoudende toewijding tot hun ambities was uitzonderlijk. Tegelijkertijd merkten sommigen tot hun verrassing op dat zeer begaafde vakgenoten niet de hoogste regionen van hun vakgebied bereikten. *Grit* bleek in dit onderzoek kenmerkend voor de mensen die het in hun vakgebied bijzonder goed deden en de hoogste regionen bereikten.

Ook bij onderzoek van studenten kwamen er verschillen naar voren met betrekking tot *grit*:

- Ivy League bachelorstudenten met meer *grit* dan hun studiegenoten hadden hogere cijfergemiddelden, zelfs als ze lager scoorden in de SAT-test. De SAT staat voor Scholastic Aptitude Test, een test waarmee in de VS de geschiktheid voor het hoger onderwijs wordt gemeten.
- Als leerlingen van dezelfde leeftijdsgroep, die onderwijs op verschillende niveaus volgen, met elkaar vergeleken worden, dan voorspelt de mate van *grit* nauwkeuriger dan intelligentie (IQ) wie participeert op een hoger onderwijsniveau. Kortom, de correlatie tussen *grit* en opleidingsniveau is groter dan de correlatie tussen intelligentie en opleidingsniveau.



Sommige honoursstudenten noemden de combinatie van interesse en doorzettingsvermogen, componenten van *grit*, als wenselijk om met succes deel te kunnen nemen aan het honoursprogramma. Een voorbeeld: *“Criteria die wijzelf zouden gebruiken voor deelname aan het honoursprogramma zijn: motivatie, doorzettingsvermogen (je moet het ook qua vasthoudendheid kunnen opbrengen) en interesses. Is iemand gedreven voor de studie en heeft iemand al duidelijke doelen voor ogen? Vind je het leuk om buiten je eigen studie te kijken en verschillende invalshoeken te zien? Je moet ook de energie hebben om het honoursprogramma te kunnen doen; het is een extra vak. Je moet het ervoor over hebben, gewone vakken kosten minder tijd. Je moet het ook leuk vinden dat je zelf veel kunt kiezen”* (Sterre Raterman en Esther Beekman, UU).

Tijdens een van de interviews gaf een honoursstudent een aansprekend voorbeeld van het ontwikkelen van *grit* vanuit zijn passie voor sloeproeien: *“Bij het sloeproeien zitten we met tien man in een sloep. Ieder met een riem van 2½ kilo. Dit weekend is de race van Harlingen naar Terschelling, een race van 34 km (zie [www. Sloeproeien.nl](http://www.Sloeproeien.nl) en figuur 7.8, red.). Een sloep heeft een gewicht van een ton. Als we tegen een skiff aan zouden varen, breekt de skiff! Het zijn overnaadse, met koper geklonken, spiegelsloepen. Onze sloepen begeleidden vroeger de schepen in de haven. De sloepen roeien beter met wat ruig weer! De komende vrijdag gaan 140 sloepen meedoen aan de race van Harlingen naar Terschelling. We varen over het Schuitengat.*



*Figuur 7.8: Op weg naar Terschelling*

*We gaan met vloed weg en als we niet op tijd door het Schuitengat gaan, komen we op een zandplaat uit. We doen er 3½ uur over en dat levert veel blaren op, maar ook veel plezier! Het geeft een kick aan het eind van de tocht Harlingen-Terschelling. Het is een andere kick dan de TopClass. Halverwege denk ik: Waar ben ik in vredesnaam mee begonnen? Als ik de vuurtoren van Terschelling zie, moeten we nog anderhalf uur roeien! Het teamwerk en ook het bier aan het eind is leuk. Dit is de grootste, oudste en populairste sloeproeiwedstrijd van Nederland” (Leander Boelee, HU).*

In figuur 7.9 de sloep met Leander Boelee in rustiger water, maar het blijft hard werken en doorzetten en teamwerk!. Hij is vanaf de stuurman gezien, links de eerste roeier.



*Figuur 7.9: In rustiger vaarwater*

Als je zelf wil weten hoe *gritty* je bent, kun je de test<sup>2</sup> op het internet doen die door Angela Duckworth ontwikkeld is.

Naast *grit* is overigens ook de sociale binding in een honourscommunity belangrijk om door moeilijke stukken van een honoursprogramma te komen. Voor sommige honoursstudenten die worstelen met een relatief open opdracht, hielp het om samen te werken met andere honoursstudenten die ook gedreven waren. Dat gaf persoonlijke contacten die ook gezelligheid en vriendschappen brachten.

## Welke rol speelt de docent, in tijden van flow en dips?

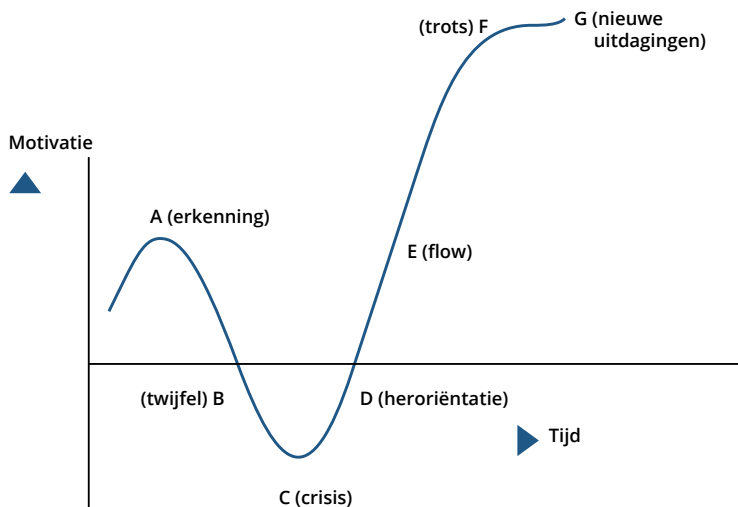
Uitdaging gaat gepaard met obstakels en overwinningen, frustraties en intense vreugde. Vrijheid kan zorgen voor een gevoel van verademing, maar ook voor een gevoel van verwarring. Regels kunnen zorgen voor structuur en als de regels wegvallen, kan dat voor sommige mensen chaos betekenen. Dat geldt ook voor het wegvallen van de reguliere schoolkaders waarbinnen gepresteerd moet worden. Studenten zijn gewend dat de docent de leiding neemt en voor een heel duidelijke structuur zorgt door middel van het vaststellen van de deadlines en de tentamens en het organiseren van ontmoetingen met klasgenoten. Bij een honoursprogramma vallen deze aspecten meer onder de verantwoordelijkheid van de studenten en minder van de honoursdocent. Het overnemen van deze rol vinden sommige studenten erg lastig, in het bijzonder in de eerste periode van het honoursprogramma (Scager, 2013). Zo zegt een student: *“De vrijheid/ zelfstandigheid heeft ook een keerzijde. Velen, waaronder ikzelf, wisten het eerste jaar niet goed wat we nou moesten doen. De verwachtingen om al als tweedeaarsstudent met kwalitatieve voorstellen te komen, was erg hoog ingezet. Gelukkig ging dit het jaar daarna al een stuk beter, als je meer eraan went en je vrijer voelt om met ideeën te komen”*(Mathijs Addink, UU).

Al eerder is genoemd dat onder andere vrijheid en autonomie zorgen voor enthousiasme en intrinsieke motivatie, die de flow ten goede komt. Wat gebeurt er als honoursstudenten uit hun flow raken en wat doen honoursdocenten om hen hierbij te begeleiden? Onderzoek aan het Utrecht University College (UCU) (Scager, 2008) wijst uit dat studenten die hard en gemotiveerd gewerkt hebben, tijdens de studie ook momenten van diepe frustratie en onzekerheid kunnen ervaren. Gedurende die periodes neemt hun motivatie sterk af. De emoties die dit met zich meebrengt en de spanning tussen uitdaging en vertrouwen op succes kunnen erg hoog oplopen. Hoewel de zin om aan een project te werken negatief werd beïnvloed door de afname van motivatie, bleven honoursstudenten toch even hard werken of versnelden ze zelfs hun tempo. Een honoursdocent zegt daarover: *“Elke student komt in de reguliere opleiding voor uitdagingen te staan. Op dat gebied is er geen verschil met de negatieve gevoelens die studenten ervaren wanneer het succes van een project onzeker is. Maar honoursstudenten komen ook voor een andere uitdaging te staan, namelijk door te zetten om te blijven presteren in een context die daar niet direct op is gericht”* (Lies Timmering, honoursdocente HvA).

Doorzettingsvermogen kan gestimuleerd worden door flow en een toestand van flow kan ook het leren bevorderen. Om de toestand van flow te behouden wanneer de vaardigheden en vermogens van studenten verbeteren, is het belangrijk dat de opdrachten in de loop van het honoursprogramma veeleisender worden zodat de uitdaging gehandhaafd blijft. Mihaly Csikszentmihalyi (1975) concludeert uit onderzoek dat als het niveau van uitdaging net boven het niveau van de student

ligt, het leren en de intrinsieke motivatie van de student beter samengaan. Signaleren van een dip is lastig, vertelt Remco Coppoolse (honoursdocent, HU): *“Soms raakt iemand in een dip en hoe houd je dan in de gaten dat iemand in een dip zit? Vinger aan de pols houden? Dat heb ik zelf ook moeten leren. Altijd komt per mail het bericht dat ze gaan stoppen. Soms zagen we ze al niet meer verschijnen.”*

Remco Coppoolse en Lea Hermsen (honoursdocent, HL) merkten in gesprekken met honoursdocenten dat er een terugkerend patroon in het enthousiasme en motivatie in de leerprocessen van hun honoursstudenten zat (Hermsen & Coppoolse, 2014). In figuur 7.10 wordt dat patroon modelmatig weergegeven. Dit patroon komt vooral naar voren bij langdurige projecten. We lichten de fasen A t/m G toe (Coppoolse, Wolfensberger, Van Eijl, Hermsen, Ten Berge & Kinkhorst, 2013).



*Figuur 7.10: Patroon in motivatie bij honoursstudenten in de tijd (modelmatige weergave; Hermsen e.a. 2014)*

Het proces begint in fase A met erkenning door anderen van de kwaliteiten van de student, waarna in fase B de twijfel komt als er echt aan de slag gegaan moet worden en in fase C een crisis ontstaat als bij een aantal studenten onzekerheid de boventoon gaat voeren. Na een interventie van de docent of medestudenten of een nieuw inzicht bij de student kan in fase D heroriëntatie op doelen en werkwijzen volgen. Het kan blijken dat een voorgenomen werktraject onhaalbaar is, ook dat is een leerervaring. Het is dan belangrijk een ‘plan B’ te hebben om toch verder te kunnen gaan. Als de heroriëntatie lukt, kan in fase E flow volgen, waarin de student toegewijd aan de slag is met een activiteit. Dit kan tot fase F, waarin de

student trots is op het feit dat de werkzaamheden geslaagd zijn. Tot slot kan er nog een fase G zijn, waarin een student zich bezint op nieuwe uitdagingen.

De nullijn is te zien als de scheidslijn tussen plezier en twijfel. De student die zich boven deze lijn bevindt, is gemotiveerd en heeft plezier in zijn activiteiten. Bij de student die zich bevindt onder de horizontale lijn, overheerst de twijfel. Deze grafiek kan de honoursdocent helpen om te zien waar een student is. Het zien van de grafiek kan ook de student overzicht en herkenning geven en daarmee een gevoel van opluchting geven.

## Slotbeschouwing

De interviews met honoursstudenten laten zien dat flow niet vanzelfsprekend is en dat de honoursdocent daar een belangrijke rol in speelt. Flow gaat bij een aantal studenten ook gepaard met momenten van dips. Veel honoursstudenten zeggen eraan gedacht te hebben om op te geven, maar vervolgens gebeurt dat toch niet. Ook lijkt het alsof sommige honoursstudenten aan het begin van een honoursprogramma niet goed weten wat ze moeten doen met de vrijheid die hun gegeven wordt. Na verloop van tijd weten zij deze vrijheid te benutten, waaruit dan mooie en inspirerende projecten ontstaan. De honoursdocent speelt daarbij in op de ondersteuningsbehoefte van een honoursstudent. Wel is het veelal de student die moet aangeven of hij of zij meer sturing of meer vrijheid nodig heeft. Het (ingekorte) interview van een honoursstudent aan het eind van dit hoofdstuk illustreert zowel flow en dips als doorzettingsvermogen.

## Kernpunten van stap 7 Ervaren van flow, dips en doorzettingsvermogen

De kern van stap 7 is weer te geven met de volgende punten:

- Door uitdagingen aan te gaan die bij je passen en die je aankunt, maak je meer kans in de flow te komen.
- Als je je verveelt in je studie of veel frustratie ervaart, dan word je waarschijnlijk niet optimaal uitgedaagd.
- Een duidelijk doel voor jezelf geeft focus aan je studie.
- Je kunt proberen te vertrouwen op je intelligentie in een honoursprogramma, maar ook interesse, creativiteit, doorzettingsvermogen en *grit* zijn nodig.
- Contact met docenten en medestudenten kan een stimulus zijn om in de flow te komen en snel zicht te krijgen op dips; die overwin je dan ook gemakkelijker.
- Een dip blijkt achteraf vaak een belangrijk leermoment te zijn geweest.

# Omdat je honours- student bent, werk je al snel efficiënter samen

---



*Figuur 7.11: Niels van de Kamer*

## **Niels van de Kamer (Universiteit Utrecht)**

Niels volgde het honoursprogramma bij de opleiding Sociale Geografie en Planologie van de Universiteit Utrecht.

### *Wat waren de belangrijkste activiteiten in je honoursprogramma?*

*Ik deed mee aan een project in het honoursprogramma waarbij we konden meekijken met het universitair onderzoek bij Economische geografie. Het idee was 'meekijken in de keuken', maar het ging ook om het zelf meedoen met het onderzoek. Dat was in het eerste jaar van de studie en dat was tevens het eerste honoursjaar. Het project was nog in de beginfase en aan ons werd gevraagd*

een inventarisatie te maken van de wijken die aan bod zouden komen. We inventariseerden wijken, deden observaties in de wijken. We besloten ook een databank van foto's te maken en hebben het zogenaamde lost letter-onderzoek (van Stanley Milgram) gedaan op straat. Het lost letter-onderzoek geeft een indicatie voor het sociale gedrag van de bewoners. Dat idee kwam vanuit onszelf naar voren. Bij zo'n onderzoek laat je 'per ongeluk' een brief met adres en postzegel achter, ergens op straat, en kijk je of die naderhand toch nog in de brievenbus wordt gedaan. In wijken met veel cohesie is de verwachting dat dit relatief veel gebeurt. We deden dit in twaalf dorpen en steden in Nederland met vier wijken elk. We zijn daarvoor vele dagen het land ingetrokken om die wijken te bezoeken. Ook deden we voorbereidend literatuuronderzoek naar sociale cohesie en ondernemerschap voor het hele onderzoeksproject. Uiteindelijk heb ik dit project als een Undergraduate Research Project (URP) gedaan, samen met één medestudent en met begeleiding door de onderzoekster. We hebben een analyse van de verzamelde gegevens gemaakt en daar een onderzoeksrapport over geschreven.

*Wat ik er vooral van geleerd heb, is het opzetten en uitvoeren van een onderzoek. In het begin dachten we: Dat gaan we doen. Maar als je aan het voorbereiden bent, komt daar veel bij kijken. Je kunt immers brieven maar één keer achterlaten. Onderzoek vind ik wel leuk om te doen, maar niet om dat maanden- en jarenlang te doen. Zelf ben ik veel praktijkgerichter dan de student met wie ik samenwerkte. Hij was sterk in de theorie en analyse; ik in de uitvoering en creatieve bijdrage. Juist die verschillen werkten in dit project bijzonder goed. Dit URP geeft wel een beeld van hoeveel vrijheid je kan hebben of nemen in het honoursprogramma. Als je iets wilt doen en je bent er enthousiast over, zie je dat je veel meer kunt doen en je eigen project ervan kunt maken.*

### *Heb je ook andere projecten gedaan?*

*Later in de tweede jaar. Het grootste project dat ik gedaan heb, was ook met (grotendeels) honoursstudenten. Een studiegenoot kwam van Texel en werd benaderd door de gemeente of studenten misschien een plan konden maken. Er werd een projectgroep bij elkaar gezocht om een structuurvisie voor Oudeschild te maken, een project bij uitstek voor planologiestudenten. Dit project was in een 'module op maat' van 7½ EC georganiseerd, een vrij in te richten studievak. We dienden in de faculteit een voorstel in naar aanleiding van de vraag van de gemeente Texel. We hebben dit project met vier honoursstudenten en een andere student gedaan. Er kwam begeleiding van enkele docenten uit de universiteit en de gemeente Texel stelde ook begeleiding beschikbaar. We hadden alle vrijheid om dit project vorm te geven. Het had de vorm van een atelier zoals dat in de studierichting planologie gegeven werd. Er was geen formeel onderwijs, de invulling werd aan ons overgelaten. We hadden een echte klant die tevreden moest*

*zijn. We luisterden naar wat de bewoners van het betreffende dorp wilden en wat de problematiek was (een paar weken daarvoor was een plan voor een ander dorp volledig afgeschoten door de bewoners). We hebben met verschillende partijen gepraat, zoals Rijkswaterstaat. We hebben geprobeerd mensen tot elkaar te brengen met betrekking tot de vraag: "Hoe zie je de toekomst van het dorp voor je?" Je moet ermee rekening houden dat die eilandbewoners tamelijk eigenzinnige mensen zijn, die (met recht) hun eigen mening hebben over wat er op hun eiland moet gebeuren. We hebben de structuurvisie voor Oudeschild gepresenteerd aan bewoners, burgemeester en wethouders in de traditionele 'dorpenronde'. Deze presentatie is verbeeld in een cartoon uit de Helderse Courant van 3 oktober 2008 (figuur 7.12).*



*Figuur 7.12: Op verzoek van de gemeente ontwerpen studenten een nieuw dorpsplan voor Oudeschild (Noordhollands Dagblad - Helderse Courant, 3 oktober 2008, cartoon van Frank Muntjewerf)*

*Toelichting bij de cartoon: De studenten staan afgebeeld als kleuters. Over de schouder kijken burgemeester en wethouders mee naar de plannen die ontwikkeld worden. Op de achtergrond lopen twee mannen met aktetassen en sombere wolken boven hun hoofd weg.*



### Waar heb je het meeste van geleerd?

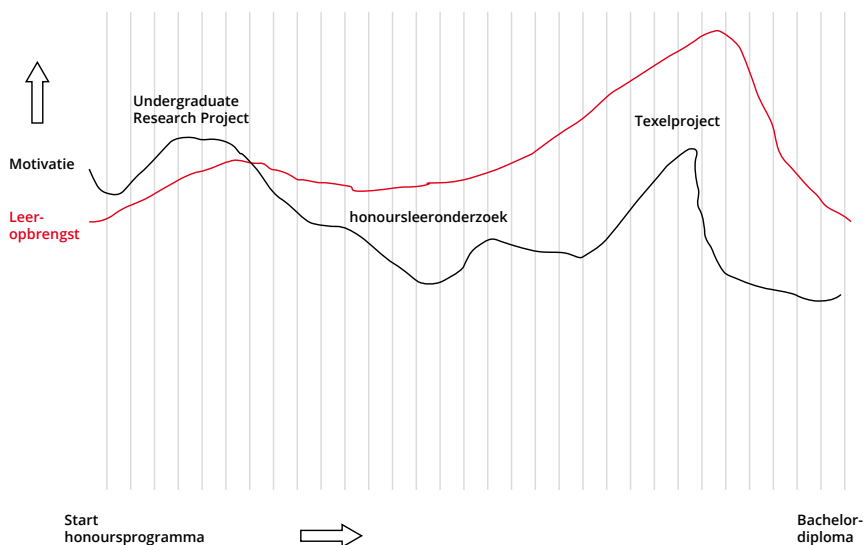
Het werken met de verschillende partijen gaf de beste leerervaring die ik in de studie gehad heb, dat was belangrijk voor ons, zeker als je planoloog wilt worden. In overleg met verschillende partijen moet je toch één plan maken met voldoende draagvlak. Daarna het plan weer voorleggen aan externe partijen, dat kom je later overal weer tegen.

### Hoe verliep de samenwerking in het team?

In het team spraken we regelmatig de vorderingen door. Vanwege het feit dat je honoursstudenten bent, werk je al snel efficiënter samen. Je zit in ieder geval iedere twee of drie weken bij elkaar in het honoursprogramma, je weet wat je aan elkaar hebt. Je hebt geen twijfel over meelifters en de motivatie is hoog, iedereen gaat ervoor. Iedereen in de groep had zijn eigen interesses en sterktes: cultuurhistorisch, verkeer en dergelijke.

### Hoe was het verloop van motivatie tijdens het honoursprogramma?

In een grafiek (figuur 7.13) schetst Niels het verloop van zijn motivatie gedurende het gehele honoursprogramma inclusief pieken en dalen. Er zijn twee pieken: het Undergraduate Research Project en het Texelproject.



Figuur 7.13: Het verloop van de motivatie van Niels (zwarte lijn) in het honoursprogramma en het verloop van de leeropbrengst (rode lijn) tijdens het honoursprogramma

*Heb je ook een of meer dips gehad in je motivatie voor het honoursprogramma? Een dip was er bij het honoursleeronderzoek. Het was een verplicht vak waarvan we de honoursversie deden. Daar moesten we leren om kwantitatief onderzoek te doen. Het probleem was dat het samen viel met andere, tijdrovende vakken, dus ik had het heel erg druk, maar ervoer ook weinig enthousiasme voor kwantitatief onderzoek. Verder was er een uitloop van het onderzoek en verloor ik mijn motivatie ervoor. Evengoed is het verzwaarde vak met een 7 afgerond.*

### *Wil je nu in de grafiek de leeropbrengst met rood tekenen?*

*Een enorme piek lag bij het Texel-project, daar heb ik heel veel van geleerd. Ondanks een dip heb ik nooit overwogen te stoppen met het honoursprogramma.*

### *Kun je het verloop van je motivatie nog verder toelichten?*

*In de grafiek is een enigszins dalende lijn te zien voor de motivatie tijdens het honoursprogramma. We startten met twintig studenten, eerstejaars Sociale Geografie maar ook tweede- en derdejaars, en dat was een hechte groep. Je werkte ook met hen samen in het reguliere programma. In het tweede en derde honoursjaar kwamen er ook studenten van andere vakgebieden van de faculteit bij. Dat interdisciplinaire is interessant maar ging ten koste van de hechtheid van de groep en de diepgang. Maximaal twintig studenten was een goede grootte. Studenten van andere studies kwamen er af en toe bij, waardoor de binding verloren ging (mijn motivatie werd minder door een te grote toename van de groep als gevolg van het succes). In het laatste jaar kwamen sommige studenten af en toe binnen en dan vroeg je je af wie het ook weer was. Juist de kleinschaligheid en de hechtheid van de groep waren van grote meerwaarde.*

### *Zag je de andere honoursstudenten ook in het reguliere programma?*

*Regelmatig. Je kent en ziet elkaar van het honoursprogramma en trekt daardoor meer naar elkaar toe. Bij het maken van opdrachten weet je dat de ander net even iets meer motivatie dan gemiddeld heeft, dus doe je ook buiten het honoursprogramma graag opdrachten samen. Ondanks dat heb ik gelukkig nooit de indruk gehad dat andere studenten het als een soort 'eliteclub' zagen. We hadden met de andere honoursstudenten veertiendaagse seminars van een halve dag in de week met uiteenlopende onderwerpen waar iedereen aan bijdroeg. Die werden door de honoursstudenten zelf georganiseerd. In de bijeenkomsten stond iedere keer het uitwisselen van ervaringen centraal. In het begin van het jaar werd een lijst met onderwerpen gemaakt: welke vaardigheden wil je ontwikkelen? Vaak gecombineerd met een activiteit, bijvoorbeeld een infodag over Schiphol en daar een debat over. Ook gastsprekers uitnodigen en zelf informatie verzamelen.*



# Inspireren en creëren

Anne Hess en Pierre van Eijl

*“Met name bij de brainstormsessies had ik een mogelijkheid om zelf te creëren. Daarbij werd ik ook geprikkeld door de creativiteit van anderen” (Wilma Lagendijk, Windesheim).*

## Creativiteit, een lastig onderwerp

Een van de lastigste en moeilijkst grijpbare onderwerpen bij het proces van talentontwikkeling is creativiteit. Want wat is dat precies en kan je het leren? Als in opdrachten en projecten nieuwe oplossingen gevonden moeten worden voor problemen, is een frisse blik nodig. Maar is dat het enige of zijn er nog andere kwaliteiten nodig? In de cirkel van talentontwikkeling van figuur 8a.1, staat creativiteit in stap 8 naast innovativiteit en ondernemen, waar we in het volgende hoofdstuk op ingaan. Alle voorgaande stappen, met name 4 t/m 7, kunnen bijdragen aan creatieve activiteiten van een honoursstudent.



Figuur 8a.1: Inspiratie en creativiteit als onderdeel van het proces van talentontwikkeling

Creativiteit is hier opgenomen na stap 7, omdat een dip soms te maken heeft met een lastige situatie waarvoor niet een-twee-drie een oplossing beschikbaar is. Het lastige kan te maken hebben met een situatie of probleem waarvoor nog geen standaardoplossing voorhanden is en iets nieuws moet worden bedacht. Dat kan een periode van zoeken noodzakelijk maken, planningen die in de war raken en spanningen opleveren in een team omdat er onvrede is over de voortgang. En toch, als een nieuwe oplossing gevonden is en de betrokkenen dat ook inzien, kan een nieuwe periode van flow en enthousiasme aanbreken. Dat kan weer bijdragen aan excellente resultaten, zoals die in hoofdstuk 9 beschreven worden. In de interviews gaven de studenten inderdaad aan dat creativiteit een onderdeel was van de ervaringen die ze hebben opgedaan in hun honoursprogramma, maar waren daar weinig expliciet en gedetailleerd over. In sommige honoursprogramma's werd echter apart en specifiek aandacht besteed aan creativiteit.

Om een beter begrip te krijgen van creativiteit, bespreken we eerst enige concepten uit de literatuur over creativiteit, het belang daarvan voor een professional en het verwerven van creatieve en innovatieve vaardigheden. Achtereenvolgens komen aan de orde:

- wat creativiteit is
- wie creatief is
- inspiratie voor creatie
- *problem finding*
- *design challenge*
- creëren van een creatieve sfeer

## Wat is creativiteit?

Wat is creativiteit eigenlijk? Allerlei definities zijn in omloop maar kortweg kunnen we zeggen dat creativiteit het vermogen betreft om tot iets nieuws te komen. Op praktisch ieder terrein van menselijke activiteit lijkt creativiteit een rol te spelen. Het nieuwe kan op het niveau van het dagelijks leven liggen maar ook iets zijn dat historische betekenis heeft.

Ook binnen een honoursprogramma kan creativiteit op allerlei manieren een rol spelen. Zowel bij de aanpak van een project, de manier van werken met elkaar of de manier van presenteren. Zelfs de keuze voor een honoursprogramma kan een creatieve daad zijn, zoals een studente beschrijft: *“Ik wilde een uitdaging voor mijzelf creëren die bestond uit het leren nemen van risico's, het leren omgaan met een hoge mate van stress, het leren om out-of-the-box te denken en het samenwerken met andere disciplines”* (Jorinde Verheijke, HR). Het vinden van deze uitdagingen binnen een van de honoursprogramma's van de hogescholen of universiteiten in Nederland is meestal niet moeilijk. De meeste honoursprogramma's bieden ruimte voor een eigen inbreng van de student

bij het doen van opdrachten en onderzoek, workshops, brainstormsessies en multidisciplinair werken. Deze activiteiten kunnen creativiteit bij studenten stimuleren (Coppoolse, van Eijl, Pilot & Schamhart, 2013). Een honoursstudente aan Hogeschool Windesheim geeft in het begincitaat van dit hoofdstuk aan dat brainstormsessies voor haar belangrijk waren. Het helpt daarbij als studenten leren om divergent te denken, dat wil zeggen: het vermogen ontwikkelen om een probleem op verschillende manieren te bekijken en veel manieren van aanpak te vinden. Verder is het belangrijk om te leren op een oorspronkelijke manier naar de wereld te kijken.

## Wie is creatief?

Kan iedereen creatief zijn? Misschien. Onderzoek laat zien dat allerlei mensen tot iets creatiefs kunnen komen op een bepaald gebied. Uit een onderzoek van Mihaly Csikszentmihalyi (1993) van Claremont Graduate University (VS) onder 91 personen uit de wetenschap, kunst, het bedrijfsleven, de overheid en de politiek, die grote invloed hebben gehad op de denk- en werkwijze van anderen en voor wie creativiteit een cruciale rol speelt, komt naar voren dat de karakters van al deze mensen behoorlijk verschillen en er geen algemeen geldende karaktertrek is. Wel worden ze allemaal gekenmerkt door een grote nieuwsgierigheid en een brede belangstelling. Ze beschikken soms over ogenschijnlijk tegengestelde eigenschappen zoals het soms hebben van veel lichamelijke energie maar op andere momenten ook heel stil en rustig kunnen zijn; doorgaans zijn ze slim, maar tegelijkertijd naïef; ze hebben een combinatie van speelsheid, geduld en doorzettingsvermogen; ze schommelen tussen fantasie en verbeelding enerzijds en diepgewortelde realiteitszin anderzijds; ze combineren extravertie met introversie. Aansluitend hierop noemt de Nederlandse creativiteitsonderzoeker Matthijs Baas (2010) ook flexibiliteit in denken belangrijk, omdat dit ervoor zorgt dat mensen een breed perspectief hanteren en meerdere invalshoeken kiezen bij het komen tot nieuwe ideeën bij het oplossen van problemen. Daarnaast noemt hij ook het belang van persistentie oftewel doorzettingsvermogen: de mate waarin iemand grondig en geconcentreerd aan een taak kan werken (zie *grit* in hoofdstuk 7). Dit toont overeenkomst met de uitspraak van de beroemde uitvinder Thomas Alva Edison, mede-uitvinder van de gloeilamp: *“Genialiteit bestaat voor 1 procent uit inspiratie en voor 99 procent uit transpiratie.* Die persistentie is zeker nodig als creatieve oplossingen voor ingewikkelde problemen moeten worden gevonden.

Hoe belangrijk is creativiteit eigenlijk in de beroepspraktijk? Het wordt als belangrijk gezien in organisaties, de wetenschap, de kunst en allerlei gebieden van het dagelijks leven. Zo laat onderzoek van Harvard professor Teresa Amabile (1983, 1993, 2012) zien dat goed lopende bedrijven zich kenmerken door innovativiteit en ook in wetenschap en kunst wordt creativiteit als essentieel gezien om tot iets nieuws te komen. Dat betekent dat er in een organisatie of werkveld mensen

moeten zijn die creatief genoeg zijn om het verschil te maken. De onderzoeker Joseph Renzulli heeft op basis van onderzoek laten zien dat een bovengemiddelde creativiteit in combinatie met een bovengemiddelde *task commitment* en bekwaamheden kenmerkend is voor de excellente professional (zie figuur 7.5). Creativiteit, en dus het krijgen van nieuwe ideeën, is niet beperkt tot de studie of een enkel moment tijdens de beroepsuitoefening. Mihaly Csikszentmihalyi geeft aan dat creativiteit een proces is dat zich gedurende het hele leven ontvouwt en waarin zowel de persoonlijkheid als de omgeving een grote rol spelen. Zo zijn er vroegbloeiers maar ook laatbloeiers. Creativiteit leidt volgens hem zelfs tot een bevredigender leven.

### Inspiratie voor creatie

Creativiteit lijkt dus belangrijk te zijn voor professionals op velerlei gebied en voor velen in zekere mate mogelijk, maar hoe verloopt het creatieve proces? Hier kan inspiratie een rol spelen. Inspiratie wordt wel gedefinieerd (Verkruijssse, Struijk, Bork & Vis, 2015) als een toestand waarin je creatief nadenkt en weet hoe je iets goed moet doen. Het wordt in de kunst ook een toestand van 'bezieling' genoemd waarin de kunstenaar over het maximum van zijn scheppend vermogen beschikt en schijnbaar moeiteloos de vormgeving vindt voor het beoogde kunstwerk. Zo beschreven kan deze toestand van bezieling als een bijzondere vorm van 'flow' gezien worden. In de Griekse Oudheid werd de inspiratie toegeschreven aan een god of aan de muzen, een gewoonte die lang is blijven bestaan. Zo riep Englands grootste toneelschrijver, William Shakespeare (1564-1616), de muzen aan voordat hij aan zijn creatieve arbeid begon! En gezien de grootsheid van zijn creaties was dat aanroepen blijkbaar goed voor zijn inspiratie. Ter illustratie een quote van Shakespeare, die toepasselijk is voor het onderwerp talentontwikkeling: "*We know what we are, but we know not what we may be.*" Gedurende de Renaissance werd creativiteit echter steeds meer gezien als een menselijke kwaliteit.

De bron van inspiratie kan van binnenuit komen maar de *trigger* voor inspiratie kan buiten de persoon liggen. Veel gebruikte inspiratiebronnen in de kunst zijn bijvoorbeeld sociale of maatschappelijke problemen, kunst, de natuur, de liefde, het leven, de dood, de seizoenen of de geschiedenis. Sommige mensen kunnen ook anderen inspireren.

### Problem finding

Niet altijd gaat het er bij het creatieve proces om oplossingen te vinden voor duidelijk gedefinieerde problemen, soms moet eerst een probleem onderkend worden. *Problem finding* wordt door velen als essentieel gezien en kan als een creatieve activiteit worden beschouwd, want als een nieuw probleem wordt onderkend en benoemd, kan dat leiden tot een nieuw concept of product. Dat nieuwe ligt soms letterlijk voor het oprapen maar je moet het maar zien! Klassiek

is het verhaal van Newton die een appel van een boom zag vallen en zo op het idee van de zwaartekracht kwam. Dat leidde tot een serie natuurkundige wetten die ook nu nog van groot belang zijn. Heeft iemand een probleem eenmaal onderkend en opgelost, dan kan die oplossing achteraf heel vanzelfsprekend lijken.

De ontdekking van penicilline door de medisch onderzoeker Alexander Flemming in 1928 is een voorbeeld van *problem finding*. Hij kweekte in zijn laboratorium bacteriestammen en ontdekte na een afwezigheid van een aantal dagen dat een kweek verontreinigd was met een schimmel. Hij gooide die kweek niet weg maar bestudeerde deze en zag dat op plekken waar de schimmel zat, de bacterie verdwenen was en hij realiseerde zich dat de schimmel deze bacterie doodde. Hij testte dat ook uit bij andere bacteriestammen en het bleek dat ziekteverwekkende bacteriën door deze schimmel gedood konden worden. Dat was het begin van de onderkenning van het probleem van bacteriebestrijding en van de ontwikkeling van het medicijn 'penicilline' tegen bacteriële aandoeningen.

De vraag is ook hoe goed je ingevoerd moet zijn in een vakgebied om problemen te kunnen onderkennen, creatief te kunnen zijn en de belangrijke vragen te kunnen stellen. Soms zijn het de nieuwelingen of relatieve buitenstaanders die met interessante vragen komen waar de professionals lang aan voorbij gegaan zijn. Daardoor kan een onderwerp in een nieuw licht gezet worden en tot nieuwe probleemdefiniëring en oplossingen leiden. Het werken in multidisciplinaire teams kan hier aan bijdragen. Honoursdocent Ellis van Dooren (Saxion) zegt hierover: *“Zicht op actuele problemen of vraagstukken is bevorderend voor creativiteit en innovativiteit in een honoursprogramma. Dat je zicht hebt op wat er leeft in de maatschappij. Je gaat niet innovatief zijn om het innovatief zijn. Er moeten vragen liggen waar je ook iets mee wilt gaan doen. Ik denk dat het voorwaardelijk is dat we eerst kijken waar de vraagstukken liggen en vervolgens samen gaan nadenken over wat we daarmee zouden kunnen doen. Dan komt creativiteit aan de orde en ook daar zijn we mee bezig, met hoe je dat kunt bevorderen. Dat is denk ik, het leuke van de multidisciplinaire setting waarin we werken. Door de verschillende opleidingsachtergronden binnen een groep wordt getracht creatief denken te bevorderen. Dat lukt ook, soms zien studenten dat alleen niet op het moment zelf. In retrospectief onderkennen ze dan echter: Verdorie, dat heeft mij wel wat gebracht!”*

Het onderkennen van een probleem is nog niet genoeg om tot een creatief resultaat te komen. Motivatie en doorzettingsvermogen zijn nodig om het probleem ook echt aan te pakken en in de problematiek te 'duiken'. Vooral motivatie van binnenuit, intrinsieke motivatie, is gewenst om tot creatieve prestaties te komen. Ook een zekere mate van extrinsieke motivatie kan helpen, maar te veel extrinsieke motivatie kan het proces weer afremmen.



## De design challenge

Na het onderkennen van een probleem en een analyse ervan staat de *design challenge* ofwel het vinden van een nieuw ontwerp, een nieuw concept, een nieuwe benadering of een nieuwe kunstuiting, centraal. Het vinden van een goede oplossing kan min of meer toevallig plaatsvinden door een goede inval terwijl je staat te douchen, via een droom, of doordat iemand iets gezegd heeft dat je op een idee heeft gebracht. Het kan zijn dat je ineens inziet hoe iets werkt of wat een goede oplossing is, dat kan een Aha Erlebnis of *illumination* zijn. Zo'n 'aha'-moment komt soms pas als het probleem uitgebreid is bestudeerd en daarna even wordt losgelaten. 'Er een nachtje over slapen' kan dan wonderen doen. Ook kan het dat je een goed idee hebt gekregen maar dat zelf niet kan geloven en wegcijfert: maar let op, misschien ben je wel creatiever dan je denkt!

We bespreken een aantal hulpmiddelen bij de design challenge:

- *appropriate model*
- *Theory U*
- brainstormen

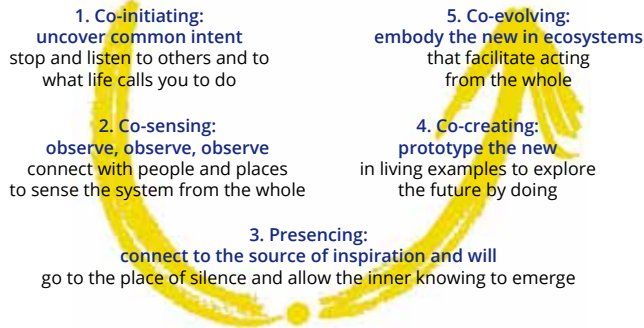
### Appropriate model

Om tot een goede oplossing te komen, kan het stimulerend zijn om kennis te nemen van voorbeelden van succesvolle oplossingen elders die wat lijken op de eigen situatie. In zijn designtheorie noemt Tony Earl (1983) die voorbeeldoplossingen '*appropriate models*', dit zijn modelmatig weergegeven oplossingen uit de praktijk. Een dergelijk model kan volgens hem als versneller van het creatieve proces werken. Hij merkt daarbij op dat het zonder meer overnemen van een bestaande oplossing uit een model niet de bedoeling is, want dat werkt niet goed. Een bestaande oplossing gebruiken als bron van inspiratie en aanpassen aan de eigen situatie, is effectiever.

### Theory U

Otto Scharmer (2009), senior lecturer aan het Massachusetts Institute of Technology MIT (VS) en organisatieadviseur, geeft met zijn model Theory U (figuur 8a.2) aan dat het bij het oplossen van hedendaagse problemen belangrijk is met anderen samen te werken. Op die manier kan een groot en complex onderwerp beter worden overzien. Vandaar de *co-initiating* en *co-sensing* in stap 1 en 2 van zijn model.

# U Process: 1 Process, 5 Stages



Figuur 8a.2 Theory U in schema (Scharmer, 2009)

Maar bij het vinden van een oplossing (stap 3 in zijn model) kan de automatische neiging bestaan tot *down loading*, zoals hij het noemt. Bestaande kennis wordt dan gebruikt om een nieuw probleem op te lossen, maar nieuwe oplossingen of manieren van kijken komen zo niet aan bod. Daarom benadrukt hij om in het begin van het proces van vernieuwing goed te observeren: “(...) alle kanten van een problematiek of een systeem in kaart te brengen en te overdenken. Maak contact (co-sensing) met alle betrokkenen en plekken die met de problematiek te maken hebben. Dan kan het moment komen om naar de oplossing te zoeken. In plaats van ‘down loading’ vraagt dit om gebruik te maken van je ‘inner knowledge’ en in stilte de problematiek te overdenken.” Dit openstaan voor nieuwe oplossingen is voor hem essentieel in Theory U en hij zegt daar verder over: “Datgene waar we aandacht aan schenken, zowel individueel als collectief, is de sleutel tot wat we creëren. Een van de grote obstakels bij het creëren is de tendens om te snel naar een bekende oplossing te grijpen. We ‘downloaden’ dan automatisch onze ervaringen en inzichten uit het verleden en passen die toe op een nieuwe situatie. De sleutel voor creativiteit ligt in het leren de spanning aan te kunnen die samenhangt met ‘niet weten’ en te leren om een frisse blik en een open oor te hebben en vervolgens te vertrouwen op wat naar voren komt, als je de controle daarop los laat” (Otto Scharmer, 2009). Scharmer karakteriseert deze *state of mind* als het verbinden van jezelf met je bron en je wil (co-presencing, stap 3) en dan te kijken wat er in je omhoog komt aan ideeën. Dat kan leiden tot nieuwe oplossingen. Dit gaat niet bij iedereen zomaar, want we kunnen de neiging hebben om snel te oordelen, cynisch of angstig te zijn om iets doen buiten de gebaande paden.

Als er nieuwe ideeën of inzichten komen, kunnen die omgezet worden in prototypes (stap 4) waarmee gekeken kan worden hoe die in de praktijk functioneren. Succesvolle prototypes kunnen daarna in het gehele ‘ecosysteem’ ingebed worden (stap 5). Een honoursdocent illustreert dit proces: “Belangrijk is dat opdrachtgevers die meewerken aan een honoursproject niet te snel tevreden zijn. Het gaat om authentieke

*problematieken, bijvoorbeeld een school met veel kinderen met een te kleine woordenschat. De honoursstudenten maakten daar een taalspel voor, maar de school had daar al ervaring mee en zocht iets beters. Dat wierp de studenten terug op zichzelf, dat is het moment waarop ze denken: Wat moet ik godsnaam doen?. Dan wordt het zoeken naar de 'rabbit hole', dat verwijst naar stap 3 in Theory U. Ze besloten het anders aan te pakken. Ze doken vervolgens de literatuur in om te ontdekken wat belangrijk is met betrekking tot woorden en taal. Daarop kwamen ze met iets nieuws waarin ze een aantal mogelijke benaderingen gecombineerd hadden. Ze produceerden een kist waarin hun nieuwe product zat. In plaats van één taalspel om de woordenschat te vergroten, bevatte de kist verschillende spellen die op 7 manieren aansluiting zochten bij de ervaringen van het kind: via praten, via zingen, via beelden, via geluiden, door binnen te spelen en door buiten te spelen. Daarmee werd geprobeerd op allerlei verschillende manieren kinderen te laten leren. Groot enthousiasme bij de school! Dit was iets vernieuwends waarmee ze aan de slag konden gaan" (Ron Weerheijm, honoursdocent, HR).*

### **Brainstormen**

Om het creatieve proces goed van de grond te krijgen, zijn er allerlei technieken ontwikkeld, denk maar aan brainstormen, waarbij het divergente denken gestimuleerd wordt voor het krijgen van de meest uiteenlopende ideeën voor de aanpak van een probleem. Dat kan in een groep maar ook eerst individueel en daarna als groep. Sommigen zeggen dat juist die combinatie effectief is. De sfeer daarbij is belangrijk om het proces van creatie een kans te geven: openheid en aanmoediging om eens anders te denken en niet te kritiseren en af te remmen. Pas in een volgende fase van de brainstorm wordt meer gefocust op het naar voren halen van de ideeën die de oplossing dichterbij brengen. In een eerder citaat in hoofdstuk 6 zegt Lies Timmering (honoursdocent, HvA) hierover dat je als docent vooral moet proberen om een veilige plek te creëren, waarin studenten kunnen oefenen met het krijgen en ontwikkelen van vrije ruimte. Een honoursstudente zegt dat een goede docent die haar uitdaagt tot creativiteit iemand is "(...) die deskundigheid uitstraalt, maar vooral enthousiasme voor zijn/haar vak. Passie motiveert" (Wilma Lagendijk, Windesheim).

### **Een creatieve sfeer creëren**

In de laatste quote komt het belang naar voren van de sfeer waarin gewerkt wordt. Dit komt ook terug in een module van Innosupport (2014) over creativiteitsbevordering in een organisatie. Innosupport is een Europees consortium van universiteiten, onderzoekorganisaties, technologie- en incubatiecentra en andere technologieovernameorganisaties, dat in 2003 startte met het verzamelen van de belangrijkste feiten, technieken, instrumenten en andere informatie voor praktische hulp bij innovatieprocessen. In deze module wordt een beeld gegeven van kenmerken van een creatieve sfeer, zie figuur 8a.3. Dit betreft een sfeer waarin je oplossingen kunt voorstellen zonder dat je het gevoel hebt dat je stoort, waar er naar je geluisterd wordt en je niet de hele tijd beoordeeld wordt.



Figuur 8a.3: Kenmerken van een creatieve omgeving (Innosupport, 2014)

Door je eigen opstelling en gedrag kun je ook een creatieve sfeer bevorderen, bijvoorbeeld door nog ongevormde en prille ideeën van anderen te helpen realiseren in de praktijk. Dat kan door hen aan te moedigen, suggesties te doen en helpende vragen te stellen. Uit het eerder genoemde onderzoek van Mihaly Csikszentmihalyi komt ook naar voren dat het geaccepteerd krijgen van iets nieuws zeker zo belangrijk is als het creëren van iets nieuws. Volgens hem kan creativiteit niet goed begrepen worden als je alleen kijkt naar de persoon bij wie de creatie plaatsvindt. Creatieve ideeën hebben een ontvankelijk publiek nodig dat de creatie herkent, erkent en implementeert.

Soms moet iemand met een nieuw idee moeite doen om dat idee bij kritiek en tegenwerking overeind te houden. Wat doe je dan: laat je het verder afweten, kun je de kritiek pareren, kun je de kritiek gebruiken voor een verbetering of kom je erop terug? Ook honoursstudenten hebben we gevraagd of ze wel eens moeite moesten doen om hun eigen idee overeind te houden? "Jazeker," zegt een studente, "ik heb ook de cursus *Future Search* gedaan. We mochten ideeën bedenken voor innovaties in de gezondheidszorg. Iedereen heeft ideeën, maar je moest goed kunnen uitleggen wat dat inhield, ook aan mensen uit andere vakgebieden die niet meteen het nut inzien van een product" (Sanne Vermeulen, HU). Veel nieuwe ideeën worden in eerste instantie niet geaccepteerd en er is *resistance to change*. Zo circuleren er op internet illustratieve lijstjes met *idea killers* met uit de praktijk herkenbare uitspraken die kunnen leiden tot het tegenhouden van nieuwe ideeën. Voorbeelden van uitspraken zijn: "Voor dit

soort flauwekul hebben we geen tijd”, “Je mag alles zeggen als het maar zinvol is”, “Wat brengt dat op?”, “Dat hebben we al eens gedaan” en: “Daar hebben we geen budget voor.” Uit onderzoek (Subotnik e.a., 2011) blijkt dat een zekere mate van ‘persoonlijke kracht’ nodig is om een nieuw idee overeind te houden in contact met andere mensen. Op de vraag wat volgens haar creativiteit in een honoursprogramma belemmert, zegt honoursdocente Ellis van Dooren: *“Als je gedrag wilt veranderen lukt dat in 95% van de gevallen geloof ik niet. Wij zijn opgevoed in een systeem waarin de grootste noemer eigenlijk het belangrijkste wordt gemaakt en dus ook alles bepaalt. Alles wat afwijkt, vinden wij per definitie al raar. En als je kijkt naar de grootste uitvinders, dan waren dat vaak mensen die afweken van die norm. Er is angst om van die norm af te wijken.”*

Een ander aspect van het creatieve proces is dat het nieuwe idee, dat eerst een doorbraak en verrassing was, na verloop van tijd als volkomen logisch wordt gezien en een standaardoplossing wordt. Het wordt dan moeilijk om je te realiseren wat een verrassing en opwinding de ontdekking van een natuurwet, het ontwerp van een nieuwe stoel of de ontwikkeling van een nieuwe app gegeven heeft. Tegelijkertijd is het een feit dat het tijd en volharding kost voordat een vernieuwing geaccepteerd is en ‘gewoon’ geworden is.

Het (ingekorte) interview aan het eind van het hoofdstuk geeft een beeld van de ontwikkeling van een honoursstudente en datgene wat haar inspiratie gaf.

## Kernpunten van stap 8a Inspireren en creëren

De kern van stap 8a is weer te geven met de volgende punten:

- De uitdaging en ruimte in een honoursprogramma zijn een stimulans voor je creativiteit.
- Het aanpakken van ‘echte’ problemen voor een klant werkt stimulerend en inspirerend.
- Creativiteit is een van de belangrijkste kenmerken van een toonaangevende professional. Naast creativiteit zijn bij toonaangevende professionals bovengemiddelde *commitment* nodig en bovengemiddelde capaciteiten.
- Creatieve mensen hebben vaak een grote nieuwsgierigheid en een brede belangstelling en ze zijn flexibel in hun denken; maar hun karakters kunnen behoorlijk verschillen en er is geen algemeen geldende karaktertrek.
- Je kunt beter stapsgewijs toewerken naar een nieuwe oplossing dan wachten tot een creatief idee uit de lucht valt.
- Je kunt zelf een creatieve omgeving helpen realiseren door anderen de ruimte te geven en hen aan te moedigen in hun creativiteit. In een honourscommunity zullen zij dan meer geneigd zijn jou ook creatieve ruimte te geven.
- Een nieuw idee overeind houden vereist persoonlijke kracht.

# Discussies met andere honoursstudenten waren inspirerend

---

Lise Schampaert (Hogeschool Utrecht)

Lise volgde het honoursprogramma TopClass 2012 - 2014 van de Faculteit Gezondheidszorg op de Hogeschool Utrecht, naast de opleiding Optometrie (2010-2014). Ze is intussen afgestudeerd en woont en werkt in België.

## *Belangrijkste ervaring*

*Eigenlijk was de TopClass-spirit voor mij het belangrijkste, omdat deze als een rode draad door al de projecten heen liep. Het belangrijkste aan deze spirit was de stimulatie tot pro-activiteit; zelf je eigen levensboek schrijven. Deze zelf empowerment zat al in mij, zoals die in iedereen zit, maar door de TopClass ben ik dit steeds meer gaan beseffen en ben er bewuster mee omgesprongen. Dit heeft zich gedurende de hele studie kunnen ontwikkelen, steeds meer en meer en gaat dat ongetwijfeld mijn hele leven nog doen. Dat gevoel maakt dat ik steeds meer uitdagingen voor mezelf zocht en creëerde. Dit maakte voornamelijk de internationale projecten tot een succes. De TopClass heeft me gestimuleerd om uit mijn comfortzone te treden, en de te beleven magische momenten, die daarbuiten te vinden zijn, op te zoeken. Dit heeft gezorgd tot een kettingreactie bij mezelf; ik trigger mezelf om continue buiten mijn steeds groter wordende comfortzone te treden, ook al boezemen bepaalde dingen me daarbij wel wat angst in. Deze angstgevoelens blijken in de realiteit meestal illusies te zijn.*

*De belangrijkste ervaring tijdens de studie was de reis van drie maanden in Nepal voor de minor International Health studies. Deze reis heeft een doorslaggevend aandeel gehad in mijn persoonlijke ontwikkeling tot een sterker jongvolwassen persoon. De kennismaking tot het Boeddhisme speelde daar een grote rol in. Dit laat mij nooit meer los en geeft me steeds meer en meer duidelijkheden in 'de kwesties van het leven'.*

## Vershil tussen het honoursprogramma en de reguliere opleiding

*De TopClass avonden zorgden voor een gezellige, creatieve en productieve sfeer tussen de studenten. Een groot verschil tussen de meeste reguliere studenten en de honoursstudenten, vond ik de oprechte motivaties. Discussies onder andere honoursstudenten waren erg inspirerend. Hun studies en het daarbij gerelateerde werk, werden niet als een verplichte belasting gezien. Deze oprechte motivaties (wat verder stroomt in andere levensonderdelen) leidde tot verschillende ideeën en creatieve inputs. Dit miste ik soms bij de reguliere studenten (al waren die er misschien wel en heb ik ze niet opgemerkt, dat kan ook, uiteraard).*

## Begeleidend docent of coach

*Iedere topclasser krijgt een begeleider toegewezen voor de gehele periode. Ik vind mijn begeleidster, Martine Kamp, een geweldige vrouw. Ze is een mens van de wereld, met vele toffe interesses en die energie brengt ze over in het werk dat ze voor de TopClass doet. Al zagen we elkaar niet heel erg vaak, verliep de begeleiding wel goed. Ze was er altijd als ik wat te vragen of te vertellen had. Bij het opzetten van het eerste internationale project, "Eye for Kenya", stelde ze zelfs vrije tijd beschikbaar om ons te helpen, toen het in eerste instantie moeizaam liep. Merci, Martine!*

## Verdieping

*De leiderschaps cursus was van het begin tot eind een verdieping in persoonlijk leiderschap, wat een zeer positieve impact had, zowel op professioneel als persoonlijk vlak.*

*Verder heb ik me verdiept in de Boeddhistische kijk op ziekte en gezondheid. Dit zorgde voor een verandering in perspectief op het vlak van gezondheid (en verder): er is meer dan de biomedische wetenschap!*

## Multidisciplinair samenwerken

*Het contact met mensen met verschillende (medische) achtergronden, anders dan de optometrie, verbreedde mijn kijk op de overige problematiek in de gezondheidszorg en de werking van het gezondheidszorg systeem. Een concreet voorbeeld: bij de cursus Future Search brainstormden we over de verspilling van medicijnen en bedachten we als oplossing een virtueel product om dit mogelijks tegen te gaan. Door de samenwerking met studenten uit de opleidingen Farmacie en Management in de zorg, leerde ik veel bij over de ingewikkelde werking van de gigantische farmaceutische markt, iets waar ik anders niet snel mee in aanraking zou komen. Hierdoor heb ik een minder naïeve en meer kritische blik ontwikkeld op de medicijnen fabrikanten.*

### *Invloed op mijn verdere studie en werk*

*Mijn honoursactiviteiten zijn van grote invloed geweest op wat ik na mijn studie ging doen. Ik had nog teveel zin in avontuur om gelijk aan het werk te gaan. Daarom heb ik gedurende 2 maanden meegewerkt aan een oogzorg project in Ghana. Ik heb lesgegeven aan optometrie studenten, waarvan een leraar was weggefallen en ze anders hier geen examens van zouden kunnen doen.*

*Het was een erg uitdagend doch boeiend project waar ik ongelofelijk veel van heb bijgeleerd. Het heeft mijn ogen voor bepaalde dingen zeker breder geopend en heeft me sterker gemaakt.*

*Terug in België was het niet gemakkelijk om werk te vinden, aangezien de optometrie hier niet zo ontwikkeld is als in Nederland. Toch heb ik in Antwerpen twee goede banen gevonden. Eén daarvan is een fijne baan in een ziekenhuis, waar 2 glaucoomspecialisten en ik de 'Glaucoompost' hebben opgericht. Dit is voor België al een vernieuwend concept, aangezien normaal gezien enkel en alleen de oogartsen hier medische onderzoeken verrichten. Ik hoop hier stapje per stapje iets mee te kunnen gaan betekenen voor de ontwikkeling van de optometrie in België. | Al realiseer ik me dat dit een moeilijk land is om iets in te kunnen veranderen. Tijd en geduldige inspanning zullen hopelijk meer dingen kunnen uitwijzen!*

### *Adviezen voor toekomstige of huidige honoursstudenten*

*De meeste dingen waarover je droomt, hebben tijd en energie nodig om zich te ontwikkelen en open te gaan bloeien. Laat je vooral niet tegenhouden door gedachten zoals 'Wat als...', 'Maar...' etc., maar werk stapje voor stapje in de richting van je doel! Het draait trouwens niet alleen om de eindbestemming, maar ook de weg ernaartoe is belangrijk om van te genieten.*





# Innoveren en ondernemen

Milou van Dommelen, Vincent Gelink, Ninib Dibo en Pierre van Eijl

*“Een voorbeeld van een creatieve en innovatieve activiteit was het feedbacksysteem op ons eigen onderzoek, waarin we publieke presentaties gaven over het thema en de stand van ons onderzoek. Een deel van het publiek was speciaal geselecteerd als ‘experts’ van buitenaf. Het was de bedoeling dat hun feedback ons op nieuwe wegen zou helpen.” (Joseph Simon, ArteZ)*

## Van uitdaging naar innovatie

De uitdaging die studenten in hun honoursprogramma ervaren, kan leiden tot nieuwe inzichten maar ook tot nieuwe oplossingen en nieuwe manieren van werken. In het vorige hoofdstuk stond het komen tot iets nieuws centraal met als thema ‘inspiratie en creativiteit’. Dit hoofdstuk bouwt daar op voort door ervaringen van honoursstudenten te bespreken met het creëren van een innovatie, zie figuur 8b.1.



Figuur 8b.1: Innoveren en ondernemen als onderdeel van het proces van talentontwikkeling

In organisaties is creativiteit niet genoeg, een nieuw idee moet geschikt en nuttig zijn en leiden tot gerichte actie en innovatie. En voor zowel het produceren van nieuwe ideeën als het ingang daarvan doen vinden, worden sociale netwerken als steeds belangrijker gezien. Het zoeken naar het nieuwe en zorgen dat het nieuwe zichtbaar wordt voor anderen en geaccepteerd wordt, vereist ondernemend gedrag. Bij het ondernemen gaat het erom kansen te onderkennen (*opportunity recognition*), initiatief nemen en kansen benutten.

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op:

- innovatie in het kader van een honoursprogramma
- leren innoveren: Future Search
- sociale innovatie
- ondernemend gedrag
- startups
- de Golden Circle
- ondernemer van eigen talent

## Innovatie in het kader van een honoursprogramma

Allerlei definities van innovatie zijn in omloop, maar kortweg gaat het om het vermogen tot iets nieuws te komen, iets oorspronkelijks, wat van waarde is (Amabile, 1983). Volgens Teresa Amabile is naast bovengemiddelde creativiteit, *task motivation* en expertise (vergelijk het drieringenmodel van Joseph Renzulli, 1978) ook een omgeving nodig, die innovaties stimuleert.

De innovatie kan een nieuw concept, principe of theorie zijn, een nieuw product, een literair werk, een muzikale compositie, een uitvinding, een wetenschappelijke vondst of een nieuwe aanpak. Altijd heeft de vernieuwing een min of meer concreet karakter zoals bij een productinnovatie, een technologische innovatie, een innovatie in een productieproces, een organisatie-innovatie of een marktinnovatie. Zo wordt er ook gesproken over sociale innovaties in (onderdelen van) organisaties of de samenleving. Bij honoursprogramma's is het belangrijk om ook te kijken naar de actualiteit van een opdracht of probleem, daarmee kunnen creativiteit en innovativiteit bij studenten worden bevorderd. Een innovatie kan een kleine aanpassing zijn, een marginale innovatie, maar ook een radicale innovatie waarbij er sprake is van een geheel nieuwe benadering of vondst, waarvan na verloop van tijd blijkt dat deze een ingrijpende nieuwe ontwikkeling markeert.

Volgens talentonderzoekster Reva Subotnik (2011) kan creativiteit gestimuleerd worden door studenten al tijdens de opleiding te stimuleren tot '*Little c*' (creativity), zodat ze na hun opleiding beter kunnen komen tot '*Big C*'. *Little c* kan bijvoorbeeld betrekking hebben op creatie van projecten en producten die innovatief zijn vergeleken met die van studiegenoten. Bij *Big C* gaat het over

creativiteit die vereist is voor baanbrekende, cultuurveranderende producten en kennis. Onderzoek van Daniel Schwartz (Schwartz, Bransford & Sears, 2005) heeft laten zien dat het in het onderwijs belangrijk is om studenten eerst te leren innoveren en pas daarna te werken aan efficiëntie bij het oplossen van problemen. Op basis van deze benadering proberen studenten oplossingen voor nieuwe problemen te ontdekken zonder expliciete instructie over wat ze moeten doen. Daarna kunnen ze de voordelen van het routinematig oplossen van een probleem gaan ervaren. Op die manier lopen ze minder risico om een routinematig werkende professional te worden of een gefrustreerde nieuweling (zie ook: Van Eijl, Schamhart, Pilot & Coppoolse, 2013).

Het geven van ruimte aan studenten om hun creativiteit te ontwikkelen, kan heel stimulerend werken: *“De vrijheid om zelf te bepalen wat je doet in het honoursprogramma is heel inspirerend geweest. Als je een kans ziet, dan kun je hem zelf grijpen. Excellentie heeft naar mijn mening meer met houding te maken dan met intelligentie. Die houding is: het grijpen van kansen in plaats van het laten lopen van kansen omdat het toch alleen maar tijd kost. Proactief zijn, het aangaan van de uitdaging in plaats van het uit de weg gaan van de uitdaging; het onderste uit de kan willen halen. Die instelling, die houding, heb ik mijzelf in het honoursprogramma kunnen aanleren doordat ik samen met een groep aan ongelooflijk gemotiveerde studenten mocht werken” (Ninib Dibo, Saxion).*

Daniel Schwartz (2005) benadrukt dat het nodig is om in het onderwijs de twee dimensies van leren innoveren en efficiënt problemen oplossen te integreren. Alle professionals zijn immers efficiënte oplosers van routineproblemen maar ze moeten ook innovatief zijn als ze met een onbekend probleem te maken krijgen. Ook in een nieuwe situatie moeten ze dus in staat zijn om oplossingen te vinden. Voor honoursprogramma's kan dit betekenen dat studenten vanaf het begin regelmatig uitdagende opdrachten krijgen om hun adaptieve expertise te ontwikkelen. Een voorbeeld van het stimuleren van innovatief denken (*Little c*) is de honours cursus Future Search, die we hierna bespreken.

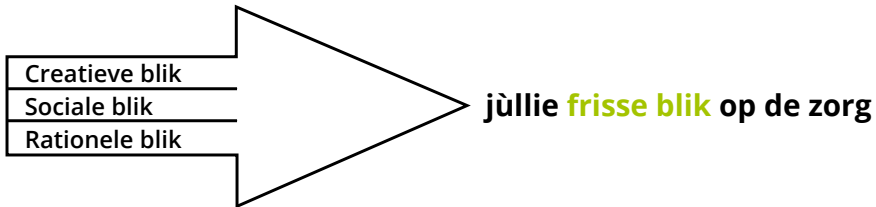
## Leren innoveren: Future Search

Op de Hogeschool Utrecht is er in het honoursprogramma een speciale cursus om te leren innoveren. In een interview met een van de docenten, Linda van den Broek, vertelt deze over de opzet van de cursus Future Search.<sup>3</sup> Figuur 8b.2 (afkomstig uit de studiehandleiding) laat zien wat belangrijk is in deze cursus: op een andere creatieve manier leren denken, waarbij er onverwachtse gezichtspunten naar voren kunnen komen.



*Figuur 8b.2: Op een andere creatieve manier denken (uit: studiehandleiding Future Search)*

De cursus is oorspronkelijk opgezet voor honoursstudenten in het derde jaar van hun bachelorstudie. In de cursus wordt met studenten een veilige, inspirerende en uitdagende omgeving gecreëerd waarin ze bezig zijn met het bedenken van creatieve en innovatieve oplossingen voor maatschappelijk relevante problemen. Dit doen ze multidisciplinair, dus met studenten van verschillende opleidingen en faculteiten. Juist bij multidisciplinaire werken blijkt veel meer mogelijk te zijn dan bij monodisciplinair werken! Belangrijk zijn creativiteit, het ontdekken van nieuwe dingen en die uitproberen, fouten mogen maken, intrinsieke motivatie, enthousiasme, samenwerken, vertrouwen hebben in het proces, doorzetten en *out of the box* denken. Het creatieve proces staat centraal in deze cursus. Studenten hebben naast coaches ook een begeleider uit het honoursprogramma. Het logo van de cursus (zie figuur 8b.3) laat zien dat in de cursus de combinatie van creatieve, het sociale en het rationele benadrukt wordt om zo te komen tot iets nieuws<sup>4</sup>.



Figuur 8b.3: Logo van de cursus Future Search

De cursus komt boven op het reguliere programma en is over twee blokken van tien weken verspreid met wekelijks twee à drie contacturen met groepswork. In het eerste blok is 8 uur per week beschikbaar. Er is een toelatingsselectie waarbij de gedrevenheid belangrijk is, zo niet belangrijker dan het cijfergemiddelde.

### Fasen in de cursus

De studenten gaan door de volgende fasen om te komen tot een innovatief product:

1. Eerst zijn er twee bijeenkomsten om tot projectkeuze te komen:
  - In de eerste bijeenkomst gaat het over het zicht krijgen op maatschappelijk problemen. Daar maken studenten een *mood board* van.
  - In de volgende les wordt een keuze gemaakt voor een probleem waaraan een team moet werken. Soms zijn er te veel onderwerpen om te kunnen kiezen. Dan moet de student nauwkeuriger gaan kijken aan welke voorwaarden het onderwerp moet voldoen.
2. Na de eerste twee bijeenkomsten gaan studenten met hun innovatieve project aan de slag: ze zoeken op het internet naar meer informatie over hun probleem, ze gaan elders gegevens opvragen en ze volgen gastcolleges van mensen die innovaties gerealiseerd hebben. Drie soorten innovaties worden onderscheiden:
  - iets bestaands verbeteren;
  - iets nieuws maken in de huidige context;
  - iets voor een toekomstige context maken.
3. Daarna moeten studenten het probleem functioneel beschrijven, de stakeholders daarvan aangeven en zich verder gaan inlezen. Aan de hand van de probleembeschrijving en -analyse gaan ze werken aan een oplossing.
4. Twee weken later moeten de studenten tijdens een college marketing een *'elevator pitch'* over hun project houden, waarop ze feedback krijgen van een lector Marketing en gezondheidszorg.
5. Hoewel het project beëindigd kan worden met de presentatie van een marketingplan, kunnen de studenten met de coaches ook een prototype ontwikkelen.

Een jury van twee mensen met kennis van innovatie in het vak en een oud-student van deze cursus beoordeelt de presentaties aan de hand van een checklist. De docenten van het honoursprogramma beoordelen het reflectieverslag. Voor de presentatie krijgen de studenten een groeps cijfer. Voor het schrijven van een individueel stuk krijgen ze een individueel cijfer. Beide cijfers moeten voldoende zijn. Het gemiddelde is het eindcijfer.

### Enkele ervaringen van studenten

Uit de interviews met studenten komen de volgende ervaringen naar voren met deze cursus: *“In de Future Search cursus heb ik met een groepje een app willen ontwikkelen over blessurepreventie. Een app die sportgerelateerd is. Er bleek wel een website te zijn over blessurepreventie, maar geen app. Daar is een plan voor ontwikkeld inclusief PowerPointbeelden van de app maar een verdere realisatie was toen niet mogelijk vanwege tijd en kosten” (Leander Boelee, HU).*

Ook een ander groepje heeft zich gericht op een digitaal product. Een studente daarvan geeft aan dat ze veel geleerd heeft van de samenwerking met studenten van andere opleidingen: *“Bij de cursus Future Search brainstormden we over de verspilling van medicijnen en bedachten als oplossing een digitaal product. Door de samenwerking met studenten van Farmacie en Management in de zorg, leerde ik veel bij over de ingewikkelde werking van de gigantische farmaceutische markt, iets waar ik anders niet snel mee in aanraking zou komen. Hierdoor heb ik een minder naïeve en meer kritische blik ontwikkeld op de medicijnenfabrikanten. Kortom, mensen met verschillende achtergronden hebben verschillende ideeën en projecten; dit vergrootte mijn denkwereld en werkte inspirerend” (Lise Schampaert, HU).*

De cursus wordt verder ontwikkeld. Er komt meer nadruk te liggen op de zorg en maatschappelijke ontwikkelingen (zoals vergrijzing) worden meer betrokken in de probleemstellingen waaraan de studenten werken. Verder is het echt leren kennen van de doelgroep belangrijker geworden. De studenten gaan dus nog meer ‘de straat op’ om cliënten te spreken en onderzoeken.

### Sociale innovatie

In voorbeeld van de vorige paragraaf (het digitale product) lag de nadruk op een technologische innovatie, maar als het om innovaties in organisaties gaat, wordt wel gesproken van sociale innovaties. Het interdisciplinaire honoursprogramma van de Hogeschool Windesheim heeft als thema ‘sociale innovatie’. Studenten krijgen workshops, korte opdrachten, een individueel project en een groot interdisciplinair groepsproject binnen het eenjarige programma dat ze boven op hun reguliere programma doen.

## Voorbeeld individueel project

Een student kan ervoor kiezen om een 'white paper' als individueel product te maken. Drie perspectieven (sociaal, economisch en technisch) worden daarin verwerkt waardoor het individuele product meer is dan een gewone opdracht van één opleiding. Een honoursstudent heeft bijvoorbeeld het white paper 'Brannect' geschreven. *"Dit paper heb ik geschreven voor MKB-managers om hen meer inzicht te verschaffen in de combinatie van sociale innovatie, generatiemanagement en marketing 3.0. Door meer inzicht in de combinatie van deze drie onderwerpen, zouden MKB-ers hun innovatiepeil kunnen verhogen, werknemers langer kunnen behouden en makkelijker nieuwe kunnen aantrekken en daarnaast een loyalere klantenkring kunnen creëren"* (Alexander Oude Elferink, Windesheim).

## Voorbeeld kort intensief groepsproject

Sommige opdrachten kunnen heel kort zijn maar toch tot een innovatief idee leiden, zoals de weekendopdracht in het volgende voorbeeld: *"In Kloosterburen hebben we in één dag op een boerderij met een multidisciplinair team een nieuw bestemmingsplan voor de boerderij bedacht in het kader van social innovation (zie figuur 8b.4, red.)."*



Figuur 8b.4: Werken in een multidisciplinair team te Kloosterburen

*Wij hebben bedacht om de boerderij om te vormen tot een teambuildingbedrijf. Bedrijven over heel Nederland konden zich voor de teambuilding inschrijven en ze maakten dan gedurende een week het proces van de ontwikkeling van het vak 'boer' door. Ze zouden begroet worden door begeleiders in kostuums van 17e-eeuwse boeren en ze gingen hier zelf ook in rondlopen natuurlijk! Vervolgens gingen ze de boerderij onderhouden met elkaar, met traditionele apparatuur.*



*Elke dag kregen ze modernere apparatuur, zodat ze de technische evolutie letterlijk mee konden maken. Dit levert geld op, er wordt gewerkt aan teambuilding (social) en er wordt geleerd hoe de techniek het leven van de boer eenvoudiger heeft gemaakt (technisch)” (Guido Diana, Windesheim). Ook voor een andere student was deze intensieve dag prettig en stimulerend: “Gewoon gaan, onder tijdsdruk met veel andere mensen. Daar was ‘flow!’” (Karlien Lodewijk-Nieboer, Windesheim).*

### Voorbeeld groot groepsproject

Karliën Lodewijk-Nieboer heeft met andere studenten ook een grote bedrijfsopdracht gedaan, met een strategische vraag van een organisatie die zorgt dat mensen met een beperking aan het werk kunnen (de Inclusief Groep, een sociale onderneming): *“De subsidies stoppen met de komst van de nieuwe Participatiewet, waardoor er per werknemer geld bij moet. Hun vraag was: welke scenario's zijn er denkbaar om te zorgen dat het bedrijf kan blijven bestaan?”* Karliën is een deeltijdstudente die naast haar studie ook een gezin en een baan heeft. Ze beschrijft de meerwaarde van het honoursprogramma als volgt: *“Omdat ik in het communicatievak zit, ben ik vaak omringd door gelijkgestemden die vaak met soortgelijke oplossingen en ideeën komen als die ik bedenk. Vooral het multidisciplinaire vond ik een eyeopener: verschillende inzichten vanuit verschillende specialismes. Bijvoorbeeld: de Inclusief Groep moet meer geld binnenhalen. Ik denk gelijk in mijn straatje: PR en marketing. Medestudenten in bouwkunde en productontwerpen denken gelijk aan het efficiënter inrichten van het gebouw en de werkplaats. Een medestudent uit de sociale hoek kijkt veel meer naar het inzetten van de mensen en hun netwerk. Dit was mooi om te zien.”*

Hoe je het beste aan de slag kan gaan, verschilt per domein en per probleem. In ieder geval is het onderkennen van het probleem belangrijk en het benaderen en analyseren van het vraagstuk vanuit meerdere perspectieven of met verschillende brillen. Verder het verzamelen van informatie, het brainstormen over een oplossing, het werken met verschillende studenten (vaak multidisciplinair) en vooral ook het spreken met ervaringsdeskundigen op het gebied van innoveren. En als er een oplossing is: het testen en bijstellen. Hoe een student of studententeam bij een open, uitdagende opdracht aan de slag gaat, zal per opdracht verschillen, maar belangrijk is dat een student wat 'onderneemt'. Dat hij of zij zelf met initiatieven komt en kansen verkent. Dat ondernemen kan zover gaan dat een student een eigen bedrijf start, zoals verschillende honoursstudenten in de interviews aangeven.

### Ondernemend gedrag

In honoursprogramma's krijgt de student meer kans om initiatieven te nemen, een eigen inbreng te hebben, kansen te grijpen en zelfstandig of met anderen aan de slag te gaan met uitdagende projecten en opdrachten. Kortom om iets

te ondernemen wat nieuw en onbekend is en waarbij succes niet verzekerd is. Kernpunten van dit 'ondernemend gedrag' zijn dat een student een project vanuit zichzelf doet, iets aandurft en daar ook 'voor gaat'. In een gesprek met Sid van Wijk (honoursstudent, HvA) wordt dit direct duidelijk. Naast zijn eigen bedrijf en het voorzitterschap van de Excellentievereniging Amsterdam (E.V.A.) was hij ook ondernemend in zijn studie. Hij koos niet voor een verzwaarde stage die 'normaal' is in het honoursprogramma, maar door zijn nieuwsgierigheid en drang om te leren, liep hij mee binnen verschillende takken van zijn stageorganisatie. De mogelijkheden om buiten de gebaande kaders te kijken en iets nieuws te proberen, noemt hij het sterke punt van een honoursprogramma. Volgens Sid is *"(...) een excellente student een ondernemende student. Het is de houding van een student die nieuwsgierig en gretig is. Die studenten hebben een drive: ze willen iets, ze wiebelen op hun stoel, want het gaat ze niet snel genoeg. Ze zijn sterk, ze doen hun woordje, hebben hun mening klaar, ze zijn er, ze zijn krachtig. Ze hebben wat te vertellen."*

Ondernemend gedrag kan zich ook in de keuze voor studieactiviteiten uiten, zoals bij de honoursstudente Laura van Angeren (Universitaire Pabo, HvA en UvA). Vanuit het honoursprogramma is zij naar Cardiff in Engeland gegaan om daar een studieprogramma te volgen. Ondanks dat zij hierdoor studievertraging op zou lopen, heeft zij hier voor gekozen. Deze keuze maakte ze, omdat ze werd aangemoedigd door de andere honoursstudenten en docenten en omdat dit haar een interessante, leerzame uitdaging leek. Dankzij het honoursprogramma was de realisatie hiervan gemakkelijk. De reguliere studie laat dit niet toe, maar zij vond dat haar ervaringen in Cardiff haar kansen zouden vergroten om haar droom te verwezenlijken: later een master volgen in het Verenigd Koninkrijk. Honoursstudenten worden op de Hogeschool van Amsterdam door de honoursdocenten uitgelokt om uit hun comfortzone te stappen en echt iets te gaan ondernemen. Zelfvertrouwen wordt positief gestimuleerd door de persoon van de student zelf te zien en intensieve gesprekken met hem of haar te voeren. Door het stimuleren van het zelfvertrouwen gaan studenten meer ondernemen.

Ook een andere honoursstudent, Roel Bleeker (HvA), is tijdens zijn honoursprogramma opvallend ondernemend geweest. Niet alleen de internationale dimensie in zijn studie kwam aan bod maar ook het werken aan een innovatie in een bedrijf. Terugkijkend zegt hij: *"Vroeger toen ik zestien was en alleen met de trein naar het mbo ging, was dat al een overwinning. Acht jaar later zat ik in het buitenland, in een land waar ik de taal niet eens kende."* Tijdens zijn honoursprogramma heeft hij in het buitenland (Tsjechië) een plan gemaakt waardoor de organisatie waar hij stage liep, meer capaciteiten en mogelijkheden kreeg in dezelfde werkruimte. Hij was hierin vernieuwend, keek naar mogelijkheden en probeerde die uit. Het innoveren vindt hij interessant en leerzaam, het draagt

ook bij aan zijn reguliere studie (Industrial Engineering and Management) waarin hij het geleerde van het honoursprogramma goed kan gebruiken.

## Startups

De innovativiteit en creativiteit van honoursstudenten uit zich ook in het starten van een nieuw bedrijf. Het gaat dan om een initiatief om marktkansen te realiseren via ondernemerschap. Net als de eerder genoemde Sid van Wijk zijn er ook andere honoursstudenten die de stap nemen naar het oprichten van een eigen onderneming. Die geïnterviewde honoursstudenten focussen op wat er nog niet is en waar ze verschillende disciplines bij elkaar kunnen brengen. Zo heeft honoursstudent Vincent Gelink (Saxion) met anderen het bedrijf Xtalus opgestart, met als doel om excellente studenten, professionals en het bedrijfsleven met elkaar te verbinden. De uitgangspunten van waaruit die verbinding tot stand komt, zijn talent en passie. De missie luidt dan ook: het creëren van een gezonde samenleving waarin mensen het beste uit zichzelf en elkaar weten te halen door het verbinden van kennis, passie, talent en wijsheid met de vragen van vandaag voor de wereld van morgen. Vincent is door zijn honoursdocent gewezen op de mogelijkheden bij een Startup Center-traject, een fulltime traject voor startende ondernemers waarbij de haalbaarheid van het businessmodel centraal staat. Daar kon hij in zijn honoursprogramma aan werken.

Een honoursstudente van het honoursprogramma van de Hogeschool Utrecht (TopClass), Lise Schampaert, zal naar Ghana afreizen om een nieuw project in sociale innovatie te starten: *“In samenwerking met de University of Cape Coast, waar optometriestudenten te weinig praktische kennis hebben door een tekort aan apparatuur en patiënten, neem ik groepjes studenten onder begeleiding mee naar basisscholen om kinderen te screenen op oogafwijkingen. Het allerbelangrijkste en waarschijnlijk ook het moeilijkste, is om het project lokaal zelfvoorzienend te maken om de duurzaamheid te garanderen. Dit vind ik superinteressant omdat je de cultuur daar moet begrijpen alvorens je zoiets mede kan verwezenlijken. Ik houd van allerlei verschillende culturen, en om dat zelf te ervaren is super! De verkregen voldoening uit de vorige projecten in Kenia en Nepal maken dat ik mij redelijk klaar voel voor deze nieuwe grote uitdaging. En door de doorgemaakte persoonlijke ontwikkeling, weet ik wat mijn waarden en normen zijn, en streef ik hiernaar te leven. Oogzorg toegankelijk proberen te maken in gebieden waar dat niet zo is, relateert hieraan”.*

Tot slotte geeft de honoursstudent Vincent Gelink aan dat *“(…) ondernemerschap vooral toekomst georiënteerd is, dat het ondernemen vooral in jouw handen ligt. Zoals de quote van Eleanor Roosevelt aangeeft: ‘The future belongs to those who believe in the beauty of their dreams.’ Wees bewust van je talenten en grijp de kansen die voorbij komen, dan zet je in ieder geval een eerste stap op weg als ondernemer.”*

## Opportunity recognition

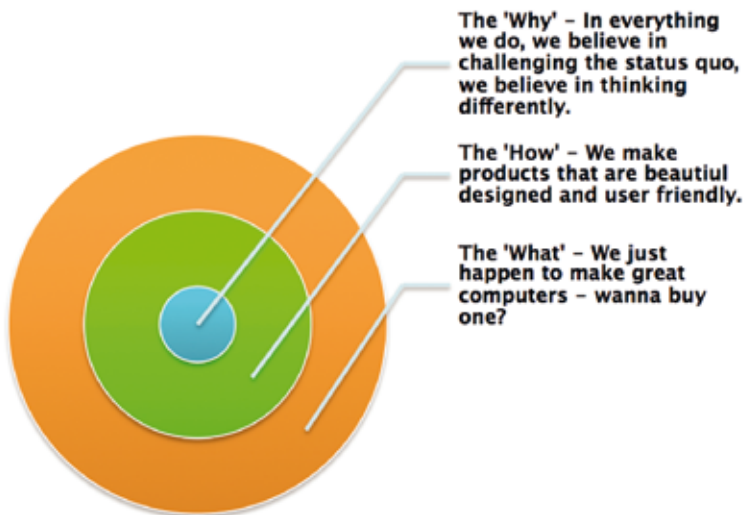
In een onderzoek naar ondernemerschapsonderwijs stelt Jan Nab (2015) dat in het onderwijs van ondernemerschap belangrijk is dat studenten ondernemerskansen leren herkennen, dit heet: *opportunity recognition*. De identificatie van een ondernemerskans is de creatie of ontdekking van iets nieuws wat waarde heeft voor klanten of voor de maatschappij en waaruit de ondernemer een opbrengst genereert. Het ontdekken van ondernemerskansen wordt in de literatuur gezien als een vorm van creativiteit in het domein van ondernemerschap. Voor het leren van ondernemerschap is de complexe professionele context van belang: de tijdsdruk, de deadlines en de onzekerheden. De ondernemer moet met deze context leren omgaan. Deze omgeving is daarom tevens van belang voor het leren. Nab heeft onder andere een cursus in het reguliere onderwijs onderzocht, waarin de omgeving van een startende ICT-onderneming wordt gesimuleerd. Een authentieke leeromgeving in ondernemerschapsonderwijs en een werkatmosfeer als in een startend bedrijf, die wordt gekenmerkt door een grote mate van autonomie en probleem-eigenaarschap, sociale activiteiten zoals in een bedrijf, harde deadlines en een lage organisatiegraad die veel improvisatie vraagt, zijn daarvoor belangrijk. Studenten leren in deze cursus zelf ondernemersproblemen op te lossen, raken gemotiveerd voor het werk aan hun eigen product en bedrijf en waarderen het dat zij daarover eigen beslissingen kunnen nemen. In de cursus werken studenten aan (een prototype van) een softwareproduct en een businessplan dat wordt gepresenteerd aan en beoordeeld door een panel van ondernemers, financiers en investeerders. Het panel gebruikt beoordelingscriteria zoals die in de markt worden gebruikt: innovativiteit, realiseerbaarheid en marktpotentieel. Studenten vonden dit een effectieve wijze van toetsen en waardeerden de feedback van het panel. Bij het beoordelen van de innovativiteit wordt een iets uitgebreidere onderverdeling gemaakt dan de drie typen innovaties, eerder beschreven bij de cursus Future Search. De ontwikkelde innovaties gaan van imitatie (1), via evolutionair (2 - 4) naar radicaal (5):

1. imitatie van bestaande en bekende producten of diensten
2. vanzelfsprekende of verwachte verbeteringen in producten, diensten en processen in een markt of industrie
3. transfer van een bestaand idee, benadering of strategie naar een nieuw domein, markt of industrie
4. introductie van nieuwe, nog niet bestaande elementen of het innovatief gebruik van bestaande technologie in een bestaande situatie
5. introductie van een totaal nieuw, nog niet bestaand concept

Studenten gaven aan dat ze het meest hadden geleerd van het nadenken over de kernelementen van het product dat zij op de markt wilden brengen, van het ontwikkelen van het software product en van het schrijven en presenteren van hun businessplan. Docenten werden door de studenten niet als goede rolmodellen voor ondernemerschap beschouwd, maar ondernemers die optraden als gastsprekers in de cursus, wel.

## De Golden Circle

Om van een initiatief voor een nieuw bedrijf of project goed zicht te krijgen op doel en middelen, maakt men in de honoursprogramma's van de faculteit Onderwijs en Opvoeding van de Hogeschool van Amsterdam gebruik van de Golden Circle van Simon Sinek (2009). De Golden Circle is een denkmodel dat hij heeft opgezet naar aanleiding van een onderzoek naar het succes van de meest invloedrijke leiders en bedrijven in de wereld. Hij ontdekte dat succesvolle bedrijven dezelfde manier van denken en handelen ten grondslag hadden, die geheel tegenover gesteld was aan hoe de meerderheid denkt en handelt. Niet het product of de dienst stellen deze bedrijven centraal, maar het 'waarom' van hun bedrijf. Sineks geliefde voorbeeld is Apple: niet de iMac, iPod, Apple Watch (het 'what') wordt bij Apple centraal gesteld en ook niet een bijzondere verkoopmethode (het 'how'), maar het 'why', namelijk het rammelen aan de bestaande situatie door anders te denken (zie figuur 8b.5).



Figuur 8b.5: De Golden Circle, ingevuld voor Apple (Sinek, 2009)

Sinek gaat ervan uit dat mensen en organisaties op deze drie niveaus opereren, namelijk: wat zij doen, hoe zij het doen en waarom zij het doen. Sinek stelt dat de laatste vraag, waarom zij het doen, vaak onderbelicht blijft en het succes daarom uitblijft. Een bedrijf raakt de afnemers alleen als het de waarom-vraag

kan beantwoorden en dit antwoord overeenkomt met de hoop en/of het geloof van die afnemers. Het waarom draait om het doel of de bedoeling van het bedrijf en niet om de winst. De winst is een resultaat, maar niet de reden waarom het bedrijf gestart is. Wanneer duidelijk is waarom iemand of een bedrijf iets doet, dan geloven mensen erin en nemen ze het aan, aldus Sinek.

In een recent interview stelde Sinek dat het voor leiders een van de grootste uitdagingen is om ook het 'why' van hun eigen werk te blijven bewaken: *"Laat je niet gek maken door de waan van de dag, de jaarcijfers, de druk vanuit de markt, maar neem geregeld de tijd om je eigen 'waarom' opnieuw te articuleren."* Meer informatie over Sineks Golden Circle is te vinden in zijn eerste TEDxTalk 'How Great Leaders Inspire Action', een van de drie meest bekeken video's van TED.com. Honoursstudenten binnen de faculteit Onderwijs en Opvoeding van de Hogeschool van Amsterdam leren hiermee werken. De waarom-vraag wordt bij ieder aspect van hun programma gesteld: Waarom doe je wat je doet? Waarom kies je een bepaalde vakverdieping? Op deze manier blijven studenten nadenken over het waarom van hun activiteiten, want dat draagt bij aan hun succes.

## Ondernemer van eigen talent

Twee honoursstudenten, Ninib Dibo en Vincent Gelink van Saxion, stellen dat eigenlijk iedereen die een honoursprogramma volgt, ondernemer is in zijn of haar eigen talent. Ze zeggen: *"Ze hebben ten slotte de kansen gegrepen om iets met hun talent en gedrevenheid te doen. Ze hebben de kans gepakt om zich extra te ontwikkelen en zetten zich in als ondernemer van hun eigen talent. Vanuit dit vertrekpunt is het volgen van een honoursprogramma een goede motivatie om bij jezelf te gaan kijken of je ondernemer bent. Je bent je bewust van je talenten en, wie weet, wil je hier wel iets mee gaan doen wat jou maar ook anderen iets oplevert. Ondernemen is kansen grijpen, maar laten we wel vooropstellen dat je die kansen alleen grijpt als je daartoe ook de mogelijkheden krijgt. Wie bepaalt eigenlijk of jij die mogelijkheden wel of niet krijgt en hoe ga je daarmee om? Dit is misschien wel een van de lastigste vragen, aangezien deze beantwoord moet worden door de onderwijsinstellingen en de afhankelijkheid aangeeft van de persoon die jou de mogelijkheden kan bieden. Vanuit onze eigen ondernemingsgeest kunnen we studenten adviseren vooral de kansen te grijpen die langskomen. Of je er meteen een onderneming mee wil starten is vraag twee, maar dat wordt wel duidelijk als steeds meer mensen geïnteresseerd zijn in jouw product, concept, idee of dienst. De basis zal zijn dat je moet ondernemen met je talenten en je bewust moet zijn welke dat zijn. Het volgen van een honoursprogramma kan je hier zeker bij helpen en zal je horizon verbreden. De vrijheid (kans) die er in een honoursprogramma zit en de mogelijkheid om hier zo ver in te gaan als jezelf wilt, kan je helpen bij een diepe maar ook brede ontwikkeling."*

## Kernpunten stap 8b Innoveren en ondernemen

De kern van stap 8b is weer te geven met de volgende punten:

- Een innovatie is meer dan een nieuw idee, het betreft ook een concrete realisatie.
- Een kleine innovatie leren ontwikkelen in een honoursprogramma kan de aanloop zijn voor een grote innovatie later in het werkveld.
- Eigen actie en initiatief zijn essentieel om tot iets nieuws te komen.
- Zelf iets ondernemen kan in je studie én daarbuiten van betekenis zijn en zelfs leiden tot een startup.
- Belangrijk bij ondernemen is *opportunity recognition*: onderken kansen en grijp die aan.
- Studeren in een honoursprogramma kan bijdragen aan het ontwikkelen van ondernemend gedrag.

# Behalen van excellente resultaten

---

Jamila Schalken en Pierre van Eijl

*“Achteraf denk ik wel dat ik een excellente prestatie heb geleverd. Maar toen ik bezig was, was het gewoon een uitdaging en het werkelijk achterna gaan van mijn eigen passie. Ik denk dat ik, doordat ik bezig ben geweest met datgene waar echt mijn interesses liggen, zonder het te merken heel veel activiteiten heb verricht die in theorie bachelor-overstijgend zijn geweest.”*  
(Nory Lansing, HU)

## Talentontwikkeling gericht op excellentie

Honoursprogramma's hebben als belangrijk doel om talenten van studenten die meer kunnen en willen dan het reguliere programma hun aanbiedt, extra te ontwikkelen. De activiteiten in een honoursprogramma komen soms boven op een regulier programma, soms zijn ze deels vervangend. Bij de richting van talentontwikkeling wordt gedacht aan de excellente professional met inbegrip van de excellente wetenschapper; het gaat om de vraag: “Waar wil je als student het verschil gaan maken?” Bij het vormgeven van dat verschil staan, zoals in vorige hoofdstukken beschreven, uitdagingen centraal. Die uitdagingen verschillen van elkaar, evenals de manieren om die aan te pakken. De student heeft vaak een grote mate van vrijheid om tot een eigen aanpak te komen. De resultaten hiervan zijn daarom niet te standaardiseren zoals dat wel kan in veel regulier onderwijs, waar de verwachte resultaten van studentactiviteiten scherp omschreven kunnen worden.

Veel honoursstudenten sluiten hun honoursprogramma succesvol af, met goede tot zeer goede resultaten. Wat dat betreft is de talentontwikkeling geslaagd. In de cirkel van talentontwikkeling is dat de negende stap (zie figuur 9a.1). Een belangrijk resultaat van een honoursprogramma ligt op het vlak van de persoonlijke ontwikkeling; dit komt in een apart hoofdstuk (9b) aan de orde.

Talentontwikkeling is niet iets wat klaar is zodra het honoursprogramma is afgerond, maar blijft doorgaan. Als iemand zijn of haar talent blijft ontwikkelen,



dan kan hij of zij elke keer weer tot excellentie komen. Ook is het van belang voor de student om kritisch naar zichzelf te blijven kijken om de talentontwikkeling te laten groeien. Tijdens het honoursprogramma wordt veel geleerd en voor iedereen is dit anders. Uit de interviews blijkt dat de studenten met de vrijheid die ze kregen, zich elke keer weer uitgedaagd voelden door de projecten, docenten en zichzelf.



Figuur 9a.1 Resultaten van talentontwikkeling

Maar wat vinden honoursstudenten van de mate van excellentie van hun resultaten en hun beoordeling? En hoe kijken honoursdocenten daartegenaan? Hier gaan we in dit hoofdstuk op in. Onderwerpen van dit hoofdstuk zijn:

- wat studenten excellente prestaties vinden
- wat met excellentie wordt bedoeld
- anders gaan denken
- beoordeling van excellentie in een honoursprogramma
- docentervaringen
- van uitdaging naar excellentie

### Wat vinden studenten excellente prestaties?

De vraag is of studenten in de honoursprogramma's ook excellente prestaties hebben geleverd. Uit de resultaten en de waardering van docenten of externe opdrachtgevers kan die indruk naar voren komen. Maar vinden de studenten dat zelf ook? De studenten vinden het over het algemeen lastig om hier antwoord op te geven. Ze vinden dat ze met het leveren van hele goede producten en resultaten bezig zijn geweest en zich enorm hebben ontwikkeld, maar vinden het lastig om hier het label 'excellent' op te plakken. Een student verwoordt dit als volgt: *"Ik heb de indruk een excellente prestatie te hebben geleverd. Echter is dit voor mijn idee en gevoel geen concrete prestatie in het honoursprogramma. Het met goed*

*gevolg afronden van dit programma boven op mijn reguliere programma, vind ik tot op heden een prestatie op zich. Er was namelijk veel additionele tijd mee gemoeid. Verder heeft het mijzelf en anderen laten zien dat ik niet de 'gemiddelde hbo-student' ben" (Alexander Oude Elferink, Windesheim).*

Een andere student, die hetzelfde honoursprogramma heeft gedaan, is ook erg blij met wat het programma heeft opgeleverd qua prestaties en heeft er hard voor gewerkt om zich verder te ontwikkelen. Hij zegt: *"Ik vind het lastig om daar een kwalificatie aan te geven. Ik heb mijn best gedaan en ben zelf tevreden met wat ik/we heb(ben) opgeleverd. Prestaties in de zin van een individueel product en een bedrijfsopdracht" (Guido Diana, Windesheim).*

Voor een studente van de Hogeschool Rotterdam is het duidelijker dat ze een excellente prestatie heeft geleverd: *"Ik heb zeker het gevoel een excellente prestatie te hebben geleverd. Als ik kijk naar mijn afstudeeronderzoek, daar zitten alle vijf competenties van het honoursprogramma van de HR in verwerkt. Het onderzoek ging over schuldpreventie op middelbare scholen, specifiek gericht op laatstejaars havo/vwo-scholieren. Hierin maakte ik een koppeling met de ontwikkeling van het brein bij deze scholieren. Omdat het brein van adolescenten nog niet volledig is ontwikkeld, leren zij op een bepaalde manier beter" (Juliette Wever, HR).* De vijf competenties die zij noemt, zijn onderdeel van het profiel 'Innoverend handelen' van de Hogeschool Rotterdam, gericht op de excellente professional. Het gaat om de volgende competenties (Drenth & Veltman, 2010; zie ook Coppoolse e.a. 2013, hoofdstuk 7):

1. **Innovatief/ vernieuwingsgericht:** innovator, is voortdurend onderzoekend, ziet mogelijkheden, experimenteert met nieuwe ideeën, is proactief op zoek naar situaties die nieuwe inzichten kunnen bieden, komt voortdurend met nieuwe perspectieven voor een vraagstuk.
2. **Vraaggericht:** verkenner, is gericht op het vinden van praktisch realiseerbare oplossingen voor vraagstukken die door externe stakeholders worden aangedragen, is omgevingsbewust, onderzoekt en betreft de relevante beroepspraktijk bij het oplossingsgericht werken.
3. **Samenwerken:** teamspeler, draagt in multidisciplinaire *setting* bij aan een gezamenlijk resultaat door een optimale inbreng en afstemming van de eigen kennis, inzichten, kwaliteiten en belangen en die van een of meer anderen en doet dat met communicatieve, samenwerkings- en netwerkvaardigheden.
4. **Interactief leervermogen:** lerende, leert uit interactie, samenwerking en communicatie met anderen, onderkent eigen leerpunten en zet die om in effectiever (inter)persoonlijk gedrag.
5. **Kenniscreatie:** kennisproducent, verbindt kennis en ervaringen van zichzelf en anderen tot nieuwe kennis die toepasbaar is in de beroepspraktijk, kan en wil dat uitdragen.

Deze vijf competenties gelden voor de honoursprogramma's in de hele Hogeschool Rotterdam en worden middels een eindassessment afgerond. Opvallend in dit profiel is dat het niet alleen gaat om innovatief vermogen maar ook om vraaggericht kunnen zijn, een 'teamspeler' kunnen zijn, om iemand met interactief leervermogen die in staat is om tot kenniscreatie te komen. Een ruim scala van kwaliteiten dus, de student moet niet op één competentie goed scoren maar op de combinatie van de vijf competenties.

Een honoursstudente van de Hanzehogeschool zegt een excellente prestatie geleverd te hebben door *"(...) allereerst de tijd die je naast je studie investeert. Na het eerste jaar heb ik weleens gedacht of het wel reëel was om 10 punten per jaar naast je reguliere opleiding erbij te behalen. Daarnaast is het denk ik excellent, omdat ik geprobeerd heb om nu al de theorie die ik leerde op mijn opleiding te koppelen aan de praktijk. Ik ging op zoek of theorie en praktijk overeenkwamen"* (Sascha Bijman, Hanze). Een andere student van deze hogeschool vertelt zijn overwegingen om zijn prestaties al dan niet als excellent te benoemen: *"Als persoon die vrij nuchter in het leven staat zou ik het niet zo snel excellent noemen. Ik zie wel dat ik veel meer doe dan klasgenoten en zie ook dat ik eigenlijk ook als enige veel naast het reguliere curriculum kan doen. Van een klas van ongeveer 30 studenten in het eerste jaar is gedurende het eerste jaar ongeveer de helft afgevallen. Van de resterende klasgenoten lopen er nu nog twee vol nominaal, onder wie ikzelf. De rest heeft allemaal minimaal een halfjaar vertraging. In dat opzicht is mijn prestatie excellent te noemen, aangezien ik boven op honours ook nog met veel andere activiteiten bezig ben. Ik ben gewoon goed in plannen en kan goed met druk omgaan, dus om al deze onderdelen goed op elkaar af te stemmen en goed door het programma heen te lopen met goede cijfers en mooie onderzoeken, moet je wel wat kunnen"* (Terence Froma, Hanze).

Ook honoursdocenten is gevraagd of de studieresultaten van hun studenten excellent zijn. Een docent van de Hogeschool van Amsterdam merkt op dat ze anders zijn dan in het reguliere programma en een andere docent van deze hogeschool zegt dat er niveauverschil is: *"Sommige resultaten zijn bijzonder hoog van niveau, kritisch én filosofisch. Dit hangt er natuurlijk van af of de student in kwestie vooral een hoogwerker is (echt van beduidend hoger niveau) of een meerwerker is (wil gewoon graag meer doen naast de studie). Ook in het laatste geval vallen de resultaten op, omdat studenten zelf het pad ontwikkelen en zich eigenaar voelen van opdrachten"* (Lies Timmering, honoursdocente, HvA). Een docent van de Hogeschool Rotterdam zegt: *"Studenten vinden de term 'excellent' lastig, omdat het hen onderscheidend maakt van de andere studenten en dát vinden ze lastig (internationaal trouwens idem). Wel snappen studenten wat een 'excellente professional' is, het geeft hun een bepaald type van een beroepsbeeld"* (Ron Weerheijm, docent HR). Weer een andere docent van de Hogeschool

Rotterdam geeft aan dat op die hogeschool “(...) *liever over excellente prestaties gesproken wordt dan over excellente studenten*” (Josephine Lappia, HR).

163

## Wat wordt met excellentie bedoeld?

Joseph Renzulli heeft met zijn drieringenmodel (zie hoofdstuk 8) aangegeven dat toonaangevende beroepsbeoefenaren (inclusief wetenschappers) ten minste over een drietal kwaliteiten beschikken: bovengemiddelde kwaliteiten in hun werkgebied, bovengemiddelde creativiteit en bovengemiddelde *task commitment*. Dit gegeven, dat een combinatie van kwaliteiten nodig is, vinden we ook terug in excellentieprofielen van instellingen (zie ook Coppoolse e.a. 2013, hoofdstuk 4). Een voorbeeld van een excellentieprofiel staat in de vorige paragraaf. Bij de excellentieprofielen treffen we ook andere kwaliteiten aan, zoals een innovatieve of vernieuwingsgerichte instelling, capaciteit tot samenwerken en een reflecterend vermogen ten aanzien van het eigen functioneren en resultaten van werk. Soms gaat dat nog verder met bijvoorbeeld: capaciteit om werkzaamheden in een internationaal perspectief te plaatsen, gerichtheid op optimalisering van eigen kwaliteit in de beroepsuitoefening en die van de beroepsgroep en leiderschapskwaliteiten.

In de onderwijspraktijk wordt gewerkt met eindassessments, reflectieverslagen en/of een eindwerkstuk, in combinatie met gesprekken, presentaties, portfolio's en discussies om dit niveau ook zichtbaar te maken voor afronding van het honoursprogramma en beoordeling. Toekennen van het predicaat 'excellent' betekent niet alleen dat bovengenoemde competenties in voldoende mate verworven zijn, maar dat er ook sprake is van complexe vraagstukken en soms originele oplossingen voor problemen, een ondernemende mentaliteit, een toenemende mate van zelfsturing en een proactieve houding.

Bij vergelijking van de prestaties in een honoursprogramma met die in een regulier programma wordt in de bachelor wel gesproken van 'bachelor-overstijgende prestaties'. Dus de student heeft dan voldoende duidelijk kunnen maken dat hij beschikt over de combinatie van kwaliteiten (of competenties) die van studenten gevraagd worden in een honoursprogramma, met inachtneming van de daarvoor afgesproken criteria. Op persoonlijk niveau kan de groei van de kwaliteiten van een student vanaf het begin van een honoursprogramma tot aan het eind van groot belang zijn. Op persoonlijk niveau kan een student dan ook een excellente prestatie hebben geleverd, gezien de situatie waar vandaan hij/zij gekomen is.

## Anders gaan denken

Wat vooral duidelijk uit de interviews naar voren komt is dat de studenten anders zijn gaan denken, doordat er van hen wordt gevraagd om uit hun comfortzone (zie hoofdstuk 6) te komen. Er werd van hen gevraagd om op een ander niveau te gaan denken en een bredere blik te ontwikkelen:

*“Mijn honoursprogramma heeft een grote invloed gehad op de rest van mijn studie. Door mijn programma ben ik veel kritischer geworden en zie ik dingen veel minder zwart-wit. Ik ben ook veel beter geworden in presenteren. Doordat ik een honoursprogramma heb gevolgd, heb ik een bredere interesse ontwikkeld, ik ben in aanraking gekomen met onderwerpen en boeken waarin ik mij anders nooit had verdiept” (Anne Hospers, Saxion).* Het anders gaan denken is voor een aantal studenten ook verbonden met hun persoonlijke ontwikkeling: *“Ik merk dat ik als persoon erg gegroeid ben binnen het honoursprogramma. ‘I don’t take no for an answer’. Ik heb een bepaalde visie op het maximaal ontwikkelen van mijzelf en kan daar mijn creativiteit goed bij gebruiken” (Elsemiek Geerdink, Saxion).*

Het lijkt erop dat sommige studenten meer gevoel voor kwaliteit en eigenwaarde hebben ontwikkeld. Ze geven argumenten om de kwaliteit van hun werk te onderbouwen, maar zien daar ook het relatieve van in. Een onderdeel hiervan is het kunnen maken van beargumenteerde keuzes en het opkomen voor de eigen ontwikkeling. Er is binnen veel honoursprogramma's vrijheid voor de studenten om zelf invulling te geven aan het traject dat ze willen doorlopen. Dit is een aspect dat ook veel naar voren kwam in de interviews, als het gaat over persoonlijke ontwikkeling (zie hoofdstuk 9b).

### Beoordeling van excellentie in een honoursprogramma

Studenten worden ook wel met beide benen op de grond gehouden door de beoordeling van het honourswerk. Niet alle studenten die bevraagd zijn, hebben dat al meegemaakt. Naast de eis dat er sprake is van ontwikkeling van talent is het natuurlijk ook belangrijk dat producten en projecten excellent afgerond worden. Soms waren daar al criteria voor en soms werden daar door de studenten voorstellen over gedaan: *“De producten die je aflevert, worden beoordeeld, daar zijn matrices voor. Tenminste, voor de excellente professional was er een matrix. Voor het project van de NCHC (National Collegiate Honors Council, VS) niet, maar daar hebben we een aanbeveling gedaan aan het honoursteam en een presentatie gegeven waar veel belangrijke mensen van het honoursteam waren die instemmend knikten, dus dat was op dat moment al een beetje een beoordeling. Er wordt wel gekeken naar het werk dat je aflevert, je krijgt heel veel feedback, maar er wordt niet altijd een cijfer aan gehangen. Het is niet altijd even zwart-wit. Zoals bij het onderzoek dat wij hebben gedaan in New Orleans, VS, er is natuurlijk wel gekeken naar de kwaliteit van het onderzoek en hoe we het hebben aangepakt. Het kwam eigenlijk tot stand omdat we zelf de criteria hebben neergezet. Als je je eigen projecten verzint, kan je natuurlijk in zekere zin ook je eigen criteria daarvoor bedenken” (Anne Hess, HvA).*

Ook bij de beoordeling van onderdelen van het honoursprogramma is voor studenten merkbaar dat het er anders aan toegaat dan in het reguliere

programma. Zo wordt de film die twee honoursstudentes hebben gemaakt, beoordeeld voor twee docenten: *“De wetenschappelijke kant moest erin plus een wetenschappelijke discussie. Er werden duidelijke beoordelingseisen gesteld, maar er was geen schema van hoeveel punten je per onderdeel kreeg. De beoordeling gaat anders dan bij een m.c.-tentamen”* (Sterre Raterman en Esther Beekman, UU). Soms hebben studenten de mogelijkheid bij onderdelen zelf voorstellen te doen voor beoordelingscriteria: *“In het honoursprogramma werden verschillende beoordelingen gehanteerd. Er waren er twee die anders waren dan in mijn reguliere programma: 1) ik mocht zelf beoordelingscriteria opstellen voor mijn individuele product ‘Brannect’ (white paper) en 2) de posterpresentatie van mijn individuele product en de presentatie van de bedrijfsopdracht werden gedeeltelijk beoordeeld door een extern publiek dat aanwezig was”*(Alexander Oude Elferink, Windesheim).

Een studente ziet voordelen in de onduidelijkheid van de beoordelingscriteria maar ook nadelen: *“De beoordelingscriteria waren niet concreet geformuleerd. Aan de ene kant was dit hierdoor gemakkelijker omdat je dan zelf de ruimte had om jouw verslag in te vullen. Aan de andere kant was hierbij het nadeel dat de ruimte voor de beoordelaars om ergens iets op aan te merken, erg groot was. Juist omdat de voorwaarden niet concreet maar erg breed waren geformuleerd, bood dit veel onduidelijkheid voor ons. Ik heb het idee dat de beoordeling veel strenger was, maar ik had deze verwachting al van tevoren”* (Jorinde Verheijke, HR).

Het probleem van grote onduidelijkheid in de beoordelingscriteria kan ook worden aangepakt door studenten aan de hand van een beoordelingskader, zelf voorstellen te laten doen over hun beoordeling. 'Een dergelijk kader is bij de Hogeschool Rotterdam ontwikkeld en wordt intussen bij een aantal andere hogescholen gebruikt. Een honoursstudente van de Hanzehogeschool geeft daarvan een voorbeeld: *“Je wordt beoordeeld binnen het honoursprogramma middels een assessment aan het einde van het jaar. Het is de bedoeling dat je jezelf scoort op 7 aspecten:*

- *professioneel gedrag vertonen;*
- *persoonlijkheid (in welke mate ken jij jezelf? );*
- *mate van samenwerken;*
- *kennis en vaardigheden;*
- *reflecterend vermogen ten aanzien van je eigen functioneren;*
- *reflecterend vermogen ten aanzien van het resultaat;*
- *onderzoekende houding/creativiteit.*

*Je score onderbouw je middels bijvoorbeeld stageverslagen, ‘lessons learned’, opdrachten die je hebt gemaakt en hebt afgerond, wat je maar kunt bedenken eigenlijk. Je verdedigt in feite je ontwikkeling, tegenover twee honoursdocenten. Zij geven je uiteindelijk een cijfer”*(Floor Sijsma, Hanze).

Doordat de studenten bij veel honoursprogramma's vrijgelaten worden in hun keuzes, is het afhankelijk van de opdracht of project wat voor beoordeling er gebruikt wordt en of er überhaupt een richtlijn voor is. Dat laatste vonden sommige honoursstudenten ook niet storend want ze deden het honoursprogramma uit interesse en niet zozeer om een cijfer: *"Door de begeleidster werd ik beoordeeld op basis van alle verslagen, analyses, producten (foto-databanken) en inzet. Er waren van tevoren geen afspraken gemaakt over de beoordeling maar vanuit het honoursprogramma was er een beoordelingsformulier (dat zagen we pas aan het eind, we gingen het project in van 'we willen er iets moois van maken en het cijfer was nooit ons doel'). We kregen een prima cijfer, maar dat was bijzaak"* (Niels van de Kamer, UU).

Bij veel honoursprogramma's is de beoordeling meer een geleidelijk proces van feedback geven en ontwikkeling, dan van een eenmalige gebeurtenis: *"Bij mijn honoursprogramma word je beoordeeld door middel van de 'reflective professional' criteria. Je krijgt geen cijfer maar krijgt wel je scores te zien op basis van de criteria, ook krijg je feedbackgesprekken aangeboden. Deze manier van beoordeling focust veel meer op persoonlijke vooruitgang dan op alleen een cijfer zoals in mijn reguliere studie. Je krijgt veel meer persoonlijke aandacht en focust op je persoonlijke doelen voor dat jaar of die periode. We hebben voortgangsgesprekken gehad per kwartaal met dezelfde begeleider die ons op weg hielp met de doelen die we voor ogen hadden. Daarnaast was hij ook kritisch tegenover onze onderbouwingen die wij hadden geformuleerd om ons zelf te beoordelen"* (Anne Hospers, Saxion).

Uit interviews komt een aantal keren naar voren dat 'de lat hoger ligt' bij de beoordeling: *"We zijn beoordeeld op de stukken die we inleverden. Dat is in zoverre anders dan in het reguliere programma, dat er kritischer naar gekeken wordt, dat er verwacht wordt dat je een bepaald niveau haalt. Natuurlijk is dat in het reguliere onderwijs ook, maar ik denk toch dat er net iets meer van je verwacht wordt, want je bent dus een honoursstudent. Je moet dus wel op de juiste manier een onderzoeksverslag kunnen schrijven na een tijdje"* (Jamila Schalken, HvA). Een andere honoursstudent vertelt: *"De stof is inhoudelijk uitdagender en het tentamen bij het verdiepende onderdeel was moeilijker dan een regulier tentamen. Bij de bachelorthesis voor honours worden moeilijker dingen verwacht, maar ook dat je er meer tijd insteekt"* (Maarten Branse, UU). Dat de lat hoger ligt, kan ook als een schok overkomen als er ineens een onvoldoende gehaald wordt, zoals twee honoursstudentes overkomt: *"Voor het vak 'Dare to compare' moest een vraagstelling vanuit twee verschillende invalshoeken bekeken worden. Ook moest je theorie uit een vreselijk saai boek erin verwerken. Er wordt geen cijfer gegeven maar wel een voldoende of onvoldoende. Het eerste paper hebben we niet gehaald, maar één derde van de studenten kreeg een voldoende. Dat was ons nog nooit*

*eerder overkomen, dat was wel wennen. De lat bleek duidelijk hoger te liggen. Ik heb geleerd om een tandje erbij te doen” (Sterre Raterman en Esther Beekman, UU).*

Af en toe vallen in de interviews unieke manieren van afronden en beoordelen van het honoursprogramma op. Een studente zegt: *“Als beoordelingsmoment binnen mijn honoursprogramma moest ik een portfolio inleveren. Ik wilde dit niet op papier doen en heb daarom bedacht om verschillende filmpjes te maken die laten zien hoe ik mij ontwikkeld heb. Ik was ervan overtuigd dat dit veel beter weergaf waar ik mee bezig ben geweest en de beoordelaar vond dit prima. Ik vind het dan ook erg fijn dat er de ruimte is om uniek te zijn” (Elsemieke Geerdink, Saxion).*

Binnen de faculteit Onderwijs en Opvoeding van de Hogeschool van Amsterdam wordt een eigen unieke manier van presenteren gestimuleerd. Studenten in dit programma presenteren op een andere wijze dan zij gewend zijn, dit kan zijn via een cabaret, een verhaal via boekenkافتen, met een filmpje waarin timelaps gebruikt worden, een schilderij of op welke andere (innovatieve) manier die zij bedenken, hierin zijn ze vrij om datgene te doen wat hen geschikt lijkt. De enige beperking die er vaak gesteld wordt, is de maximale tijd die benut mag worden en dat er geen PowerPoint of Prezi gebruikt mag worden.

Soms worden ook externe opdrachtgevers of experts bij de beoordeling betrokken, wat het realiteitsgehalte verhoogt: *“De beoordeling van het resultaat verliep door de docenten van het honoursprogramma via een beoordelingsformulier, met inbreng van de opdrachtgevers vanuit de politie. We waren heel tevreden over de beoordeling. We hebben keihard gewerkt, veel geleerd en de politie was heel tevreden. Ik had echt een gevoel van overwinning!” (Iris Jansen, Windesheim).* Bij een authentieke opdracht voor een klant kan er ook nog een zekere ‘nawerking’ van een opdracht zijn omdat de klant er nog wat mee gaat doen: *“We hebben enorm veel contact gehad met externe betrokkenen. Bijna dagelijks toen het advies net uit was. De een heeft er meer uitgehaald dan de ander, dat ligt aan persoonlijke doelen. Ook heb ik kansen gekregen, bijvoorbeeld contact met de ‘Onderwijscoöperatie’. De minister heeft het advies meegenomen en heeft mede hierdoor een pilot gestart (het juniorleraarschap). Ik geloof niet in cijfers binnen honours; meer in de beoordeling van hoe je je als professional hebt gedragen. Een soort van functioneringsgesprek zou mooi zijn als afsluiting” (Pieter Jan Visser, HvA).*

## Docenten over beoordeling

Geïnterviewde docenten geven uitleg over hun beoordelingssysteem maar ook worden interessante kanttekeningen daarbij geplaatst. Zo licht een honoursdocent van de Hogeschool van Amsterdam het beoordelingssysteem in de faculteit Onderwijs en Opvoeding toe, een systeem waarbij de student geleidelijk een



grotere inbreng krijgt in de beoordeling: *“Elk onderdeel kent een beoordeling. Elk van de vier blokken van het honoursprogramma. Alleen het eerste blok staat al vast qua criteria. In de overige blokken dient de student zelf aan te geven op welke wijze hij/zij beoordeeld wil en kan worden”* (Lies Timmering, honoursdocente HvA).

Volgens de honoursdocent Remco Coppoolse van de Hogeschool Utrecht *“(…) mag de beoordeling nooit een verrassing zijn in die zin dat pas aan het eind duidelijk wordt of de student het wel of niet heeft gehaald. De resultaten zijn wisselend. Soms zijn er hele mooie prestaties die in het oog springen. Bijvoorbeeld de ‘Polar Sun’ wagen die op de Zuidpool gaat rijden. Soms zijn die prestaties minder sprekend. Opvallend is dat multidisciplinaire teams bijzondere dingen doen! Ook wordt gezocht naar combinaties van honours en regulier, zodat de student niet belast wordt met onnodig veel extra werk. Bijvoorbeeld een afstudeerscriptie voor regulier, waarvoor meer gedaan wordt om er een sterpunt mee te verdienen, zodat niet een extra onderzoek voor honours nodig is.”*

Op de Hogeschool Utrecht wordt een sterrenstelsel gebaseerd op vijf kenmerken van de excellente professional gehanteerd en als uitgangspunt voor de beoordeling gebruikt. Het profiel van de excellente beroepsbeoefenaar is vormgegeven in een sterrenfiguur met vijf competenties (figuur 9a.2).



Figuur 9a.2: Sterrenstelsel honoursprogramma Hogeschool Utrecht

Het gaat om iemand die in staat is de beroepsuitoefening vanuit een breed (internationaal) perspectief te beschouwen, expliciet bij te dragen aan de verdere professionalisering van het beroep waardoor bij uitstek de mogelijkheid ontstaat vanuit de actuele uitoefening van het beroep door te groeien naar sleutelfuncties in de beroepsomgeving. De vijf competenties die in de sterfiguur terugkeren, zijn:

de student is in hoge mate vakbekwaam, is innovatief en levert daardoor een bijdrage aan de professionalisering, plaatst het beroep en de werkzaamheden in een internationaal perspectief, is gedreven om zijn eigen kwaliteit van de beroepsuitoefening en die van de beroepsgroep te optimaliseren, vertoont leiderschapskwaliteiten waaronder plannings- en samenwerkingsvaardigheden, in de (beroeps)context waarbinnen hij of zij participeert. *“De sterpunt die een student wil behalen, staat centraal en daar modelleren we de activiteiten omheen. We organiseerden in dat verband ook reflectiepractica”* vertelt Remco Coppoolse. *“Studenten moeten ook aan de hand van bepaalde criteria een eindstuk schrijven om te laten zien dat ze de sterren gehaald hebben. Dat wordt beoordeeld plus een presentatie”* (zie ook Coppoolse e.a. 2013, p. 65 - 72; Coppoolse & Vroegindewij, 2010).

Een docent plaatst ook een kanttekening bij de beoordelingscultuur in het reguliere onderwijs: *“Wij zijn in het onderwijs gewoon nog veel te benauwd. Dat komt omdat wij aan allerlei eisen moeten voldoen, enerzijds is dat ook terecht (en ook logisch gelet op de diploma fraude in het hoger onderwijs van een aantal jaren geleden), maar daarin zijn we doorgeschoten. Het tot 5 cijfers achter de komma moeten verantwoorden van wat we doen lijkt soms tot doel verheven. Zo voelt dat. Maar ik signaleer ook een tegenbeweging. Ik merk dat meer ruimte gaat ontstaan voor nieuwe initiatieven. Het gaat erom dat we het midden proberen te houden tussen complete vrijheid die kan leiden tot ‘anarchie’ omdat iedereen kan doen wat ie wil en procedures die ertoe leiden dat alles wat we doen tot op zeer fijnmazig detailniveau verantwoord moet worden”* (Ellis van Dooren, Saxion).

Ze geeft ook aan dat de honoursdocenten de afgelopen jaren strenger zijn geworden in het honoursprogramma en studenten die niet uit hun passieve rol kunnen komen, wegsturen: *“Het afgelopen jaar hebben wij een sessie gehad waarbij we ook studenten bepaalde ontwikkeldoelen mee hadden gegeven. We constateerden bepaalde zwakke zaken die betrekking hadden op houding en gedrag. Dat hebben we ook gezegd: ‘Daar moet je dingen anders in laten zien. Het gedrag dat je nu laat zien, merken we aan als ‘niet-honours’.’ En ja, daar rekenen we dus studenten op af. Wij leren daar natuurlijk zelf ook van. Dit heeft onder meer tot gevolg gehad dat we bij de selectie ook honoursstudenten betrekken en wij duidelijker selectiecriteria hebben geformuleerd”* (Ellis van Dooren, Saxion). Een docent van de Hogeschool Utrecht merkt op: *“Sommige begeleiders geven veel ruimte maar gaan er niet achteraan wat studenten daadwerkelijk doen. Bij sommige studenten kan dat nodig zijn”* (Martine Kamp, HU).

In het honoursprogramma van de Hogeschool Rotterdam staat het competentieprofiel centraal (zie de paragraaf ‘Wat is excellent?’). De honourscoördinator vertelt: *“Studenten geven in interviews aan dat ze zich heel erg hebben ontwikkeld*

*op professionele en persoonlijke kwaliteiten. Maar ook dat de kennis die ze van de hogeschool hebben meegenomen voor een deel alweer achterhaald is. En dat ze wel in staat zijn gesteld, door zich op die manier te ontwikkelen, om zich nieuwe kennis snel eigen maken. Ik denk dat daar de sleutel zit en dat dat de sleutel is voor de manier waarop je de studenten de ruimte moet geven. Ik merk ook bij de minoren+ (van het honoursprogramma) waar het heel goed gaat, dat docenten de studenten op die manier begeleiden. Dat ze goed kijken of een student zich ontwikkelt op het competentieprofiel 'professioneel gedrag', en de inhoud volgt wel. In het profiel moet het op een gegeven moment wel te zien zijn. Als je merkt dat een student zich op een goede manier door het competentieprofiel beweegt en dat kan beargumenteren en laten zien, daar reflectief in is en de kennis daarover oplevert met het onderwerp waarmee die bezig is, dan heeft de docent het idee: dat gaat de goede kant op' De uiteindelijke beoordeling op het profiel innoverend handelen vindt pas plaats aan het einde van het honoursprogramma. Er wordt bij het eindassessment geen cijfer gegeven maar tijdens het honoursprogramma is er opbouwende feedback tot aan het eindresultaat" (Ron Weerheijm, HR).*

## Docentervaringen

Het is belangrijk om te weten hoe de studenten hun traject in het honoursprogramma ervaren, met de ontwikkelingen die ze doormaken en de kennis die ze opdoen, maar het is ook interessant om de visie van docenten te horen die al deze studenten voorbij zien komen en hen motiveren om het beste uit zichzelf te halen en hun talent te ontwikkelen. Honoursdocent Remco Coppoolse (HU) vertelt over een van zijn ervaringen met het maken van "(...) een app die door verpleegkundestudenten samen met farmastudenten voor dosering van geneesmiddelen voor patiënten is gemaakt. Je moet hierbij bedenken dat er jaarlijks 15.000 fouten worden gemaakt bij het geven van medicijnen. Normaal zouden deze studenten nooit met elkaar te maken hebben gehad. In het honoursprogramma was dat wel mogelijk."

In de visie van Anne van Wingerden moeten studenten zich ontwikkelen door: "eigen keuzes te maken op basis van echt nadenken en praten met elkaar over wat je zou moeten willen als professional. Oefenen in het omgaan met complexe opdrachten en oefenen in zelfstandigheid. Verder zullen uitdagingen per persoon verschillen. Voor de een zal dat het verbreden van een professioneel netwerk zijn; voor de ander een verdieping in de stof (al is dat laatste, verdieping, nog zonder een bredere context en dat eerste, het netwerken, nooit zonder inhoud)."

De docent van de toekomst zal een ander profiel krijgen. Honoursdocente Katja Pasma voorziet het belang van samenwerken, gelijkwaardig niveau, loslaten (geen handje vasthouden) en volgen in het leerproces.

## Onderzoek naar leeropbrengsten

Recent is een onderzoek gepubliceerd naar onder andere de leeropbrengsten van honoursprogramma's bij acht instellingen voor hoger onderwijs in Nederland (Allen e.a., 2015). De onderzoekers concluderen ze dat studenten die deelnemen aan honoursprogramma's over het algemeen gemotiveerde, betrokken, actieve en ambitieuze studenten zijn met behoefte aan verdieping of verbreding.

Wo-honoursstudenten ervaren in hun honoursprogramma's een relatief sterke ontwikkeling van hun onderzoeks- en presentatievaardigheden, ambitie en doorzettingsvermogen ten opzichte van reguliere studenten, maar niet in hun creativiteit. Hbo-honoursstudenten ervaren een relatief sterke ontwikkeling van hun leiderschapscompetenties. Uit de self-assessment bleek dat er een sterkere ontwikkeling was opgetreden in een aantal competenties die daadwerkelijk als effect toegeschreven kan worden aan de honoursprogramma's.

Verder liet een herbeoordeling van zestig scripties door vakdocenten zien dat scripties van honoursstudenten blijken geven van een groter doorzettingsvermogen, in de zin dat in de scriptie omschreven ambities waarschijnlijk in hogere mate worden behaald.

## Van uitdaging naar excellentie

De studenten worden in honoursprogramma's gemotiveerd en gestimuleerd om hun horizon te verbreden en uit hun comfortzone te stappen. Het is een programma waarbij studenten elkaar ontmoeten en kunnen inspireren om hun talenten te ontwikkelen en er de vrijheid is om projecten en producten te maken waarvoor binnen het reguliere programma weinig of geen ruimte is. Daar kunnen ze bondgenoten vinden voor hun initiatieven. Het aangaan van de uitdaging is de eerste stap naar talentontwikkeling en dit kunnen ze verder uitbouwen door deze projecten te volbrengen. Het volbrengen van een project en het presenteren van de resultaten daarvan, kan ook weer een bijzondere ervaring zijn: *“Bij de afronding mocht ik het resultaat van de opdracht presenteren en dat gaf me ook ineens een geweldig gevoel van trots. Die presentatie aan het eind van de periode was heel belangrijk. Ik kreeg een andere kijk op mezelf: zo'n collegezaal vol met docenten, vertegenwoordigers van de politie (de opdrachtgever), ouders en medestudenten, en dat je dan mag vertellen dat we dit hebben gefikst. Ik kreeg veel kracht uit die succeservaring, het stimuleerde mijn zelfvertrouwen enorm. Dat gevoel ontstond ook wel tijdens het project, maar de presentatie was wel het hoogtepunt van die periode” (Iris Jansen, Windesheim).*

Uiteindelijk krijgen deze studenten door het honoursprogramma en hun doorzettingsvermogen de middelen om hun talent te ontwikkelen en tot excellente resultaten te komen. Die excellentie zit niet in hoge cijfers, hoewel die wel vaak gegeven worden. Het beeld dat de instelling heeft over excellentie, wordt echter niet zichtbaar gemaakt in hoge cijfers want de becijfering zit vast aan het

reguliere programma. Studenten benadrukken het belang van op een andere manier leren denken, komen tot nieuwe onverwachte oplossingen voor problemen, leren multidisciplinair samen te werken en - zeer aanwezig in de interviews - persoonlijke aandacht voor hun leer- en ontwikkelproces. Het ontdekken van de eigen kwaliteiten en die tot ontwikkeling brengen, komt in het (ingekorte) interview aan het eind van dit hoofdstuk naar voren.

## Kernpunten van stap 9a Behalen van excellente resultaten

De kern van stap 9a is weer te geven met de volgende punten:

- Door zelf criteria op te stellen voor het eindresultaat van een project of opdracht, worden zelfstandigheid en eigen focus op het eindresultaat versterkt.
- Bij talentontwikkeling hoort ook het vermogen de resultaten van eigen werk naar waarde te schatten zonder in zelfoverschatting of onderwaardering te vervallen.
- Iedere student is uniek en dat betekent dat ook de eindresultaten in een honoursprogramma divers zijn naar inhoud, vorm en niveau.
- Deadlines en kwaliteitseisen (hoge verwachtingen bij de docent) geven druk maar ook een stimulans om binnen bepaalde begrenzingen voor kwaliteit te gaan.
- Het aangaan van uitdagingen, aannemen van een proactieve houding, samenwerken en communiceren over disciplines en grenzen heen zijn belangrijk in een honoursprogramma; maar ze zijn ook belangrijk voor iedereen in studie en later beroep.

# Ik ben gaan inzien waar mijn kwaliteiten liggen

---



*Figuur 9a.3: Sascha Bijman*

## **Sascha Bijman (Hanzehogeschool)**

Sascha Bijman is in 2013 begonnen met het honoursprogramma. Zij heeft het honoursprogramma Healthy Ageing van de Hanzehogeschool gedaan, naast de opleiding Maatschappelijk Werk en Dienstverlening (MWD). Eerst deed zij het Foetaal Alcohol Syndroom (FAS) project, waarin ze iets belangrijks voor zichzelf had overwonnen en daarna durfde zij verder zelf op pad te gaan met projecten, ook al wist zij soms niet waar zij in zou stappen. Door dit project raakte zij in een flow en ging de uitdaging aan die zij hierna beschrijft.

### *Belangrijke ervaringen in mijn honoursprogramma*

*Ik denk dat mijn belangrijkste ervaring is dat ik ben gaan zien waar mijn kwaliteiten liggen en wat mijn groeimogelijkheden zijn. Iedere keer dat ik deze ervaring gebruikte in een project kwam ik verder, ongeacht of ik bijvoorbeeld al eerder kennis had opgedaan over een project of niet. Inspirerend vind ik vooral de veelzijdigheid die ik kan aangaan. Iedere keer, wanneer ik iets zoek of iets op mijn pad komt, kan ik de kans aangrijpen.*

*Ik heb mij ontzettend kunnen verdiepen binnen het honoursprogramma. Zo heb ik een vijfjarig jongetje met het Foetaal Alcohol Syndroom (FAS) begeleid, maar ook een onderzoek gedaan in een verzorgingstehuis.*



*Figuur 9a.4: Begeleiding vijfjarig jongetje*

*Ook heb ik mij kunnen verdiepen door zitting te nemen in commissies en een docenten- en studentenraad. Door deze verdieping heb ik veel verschillende ervaringen kunnen opdoen. Er waren in de verschillende settings vele variabelen waarvan ik heb geleerd.*

### *Contact met andere honoursstudenten*

*De sfeer binnen het honoursprogramma was anders dan in de reguliere opleiding. Ik heb ervaren dat ik eerder mensen tegenkwam die ook net even dat stapje meer wilden zetten, maar bij het honours heb ik ook gezien dat het soms ook gewoon op het reguliere onderwijs kan lijken, bijvoorbeeld tijdens het werken in groepen. De sfeer is wel anders, gemotiveerder, actiever en vaak werd ik geprikkeld door nieuwe*

*informatie die ik kreeg van studenten, gastsprekers of docenten. Het is hier dan ook niet 'gek' om inhoudelijk op de materie door te vragen, terwijl ik deze ruimte bijvoorbeeld niet altijd voel binnen het reguliere onderwijs. Het leuke aan deze contacten vond ik dat ik soms een andere blik kreeg op een thema. Ik begon breder te kijken dan alleen vanuit mijn eigen (vak)visie.*

*Ik heb geleerd dat ik een ander type persoon ben dan mijn andere honoursstudenten. Deze honoursstudenten deden vaak projecten of onderzoeken met elkaar, terwijl ik liever het werkveld in ging om zo met opdrachten aan de slag te gaan. Wat mij dus remde in de contacten met andere honoursstudenten was wellicht het opzoeken van het teamverband. Ik was juist op zoek naar de mogelijkheden van het teamverband in het werkveld, aangezien ik het werken in groepen al kende van mijn reguliere onderwijs.*

### *Coaching*

*Ik had een begeleidende docent als coach. We hadden niet wekelijks contact, maar wel op de momenten dat het nodig was. Ik kon goed met hem sparren over de weg die ik zou willen ingaan. Door de gesprekken die we met elkaar hadden, werd ik gesteund in de keuzes die ik wilde maken, maar soms werd ik ook geprikkeld om het net even anders te doen of voor een ander project te kiezen. Daarin is het belangrijk dat de coach goed luistert en tegengas geeft. Wanneer ik een gesprek had met mijn honoursbegeleider had ik vaak al het plan uitgewerkt. De begeleiding betrof vooral het samen spreken over bepaalde projecten of over persoonlijke ontwikkeling. Mijn begeleider heeft mij tot nu toe nooit iets voorgeschreven of mij op weg moeten helpen, maar mij eerder moeten afremmen.*

### *Meerwaarde van multidisciplinair samenwerken*

*Ik ben meer gaan kijken vanuit verschillende disciplines. Vaak bekeek ik bijvoorbeeld een situatie of casus alleen vanuit mijn eigen opleiding (MWD), terwijl wellicht een andere benadering, bijvoorbeeld sport, beter zou passen bij de oplossing. Kortom, de bredere blik. Een voorbeeld hiervan is ook de opdracht die we kregen bij de module 'Samenwerken in krachtwijken', waarbij een MWD'er, een fysiotherapeut, een student van de sportopleiding en een student van rechten een groep vormden en naar de casus keken. Tijdens het bekijken van deze casus kwam ik erachter dat iedereen iets anders benoemt, wat vaak te maken heeft met zijn of haar opleiding.*

### *Flow en dips*

*In de introductie van dit interview staat al hoe ik in een flow kwam en de uitdaging met de verschillende projecten aanging. Maar ik heb ook wel eens een periode gehad dat het moeilijk ging in mijn honoursprogramma. Vorig jaar had ik een ontzettend druk programma. Op een bepaald moment was ik iedere dag van half 9 's ochtends weg en kwam ik vaak om half 11 's avonds thuis. Iedere dag had ik wel een activiteit*



*of activiteiten. Dit brak zo erg op dat ik nu beter weet dat ik een goede balans moet houden tussen mijn enthousiasme om te leren en bezig te zijn en het kunnen genieten van 'niks' doen. Om uit die dip te komen hielp het om tijd te nemen en letterlijk activiteiten even niet meer uit te voeren. In deze periode heb ik geleerd dat tijd nemen voor jezelf ontzettend belangrijk is en dat het niet erg is om een keer 'nee' te zeggen.*

### *Persoonlijke ontwikkeling*

*Het honoursprogramma heeft veel bijgedragen aan mijn persoonlijke ontwikkeling! Ik ben gegroeid van een wellicht rustig meisje, dat de ideeën wel had maar deze niet durfde uit te voeren, naar een jongedame die met bescheidenheid haar zegje durft te doen tijdens bijeenkomsten, projecten of andere evenementen. Maar daarnaast ook een jongedame die nu ideeën heeft en ze ook uitvoert.*

# Realiseren van persoonlijke ontwikkeling

---

Jamila Schalken, Albert Pilot, Pierre van Eijl en Milou van Dommelen

*“Ik heb het idee een excellente prestatie geleverd te hebben, omdat het honoursprogramma veel van je vraagt op het gebied van persoonlijke ontwikkeling. Dit is excellent omdat veel leeftijdsgenoten dit niet willen of kunnen. Zij zijn veel meer bezig met het stap voor stap afronden van hun studie, terwijl andere honoursstudenten en ik veel meer nadenken over de toekomst en ook veel beter weten wat we later willen in het leven. Honoursstudenten passen hun studieloopbaan hierop aan, de meeste reguliere studenten in veel mindere mate”  
(Floor Sijtsma, Hanze).*



Figuur 9b.1: Een uitdaging aangaan geeft persoonlijke ontwikkeling

## Persoonlijke ontwikkeling

Wat vooral opviel in de interviews met studenten, was het belang van persoonlijke ontwikkeling als resultaat van het honoursprogramma. Studenten noemen het een aantal keren zelfs als hun belangrijkste resultaat. Uit de interviews bleek dat veel studenten een grote ontwikkeling hebben doorgemaakt. Bij het aangaan van uitdagingen (zie figuur 9b.1) komt meer kijken dan cognitieve activiteit, hoe belangrijk dat soms ook is. Studenten moeten bijvoorbeeld leren activiteiten te plannen in onzekere situaties en zelf probleemstellingen te formuleren naar aanleiding van relevante, 'echte' situaties. Dat kan een situatie zijn in een werkveld, in een stad of in een organisatie. Daar moeten ze met andere studenten proberen te komen tot samenwerking, ook over de grenzen van disciplines heen. Af en toe is het lastig en moet veel werk worden gedaan dat doorzettingsvermogen vereist. Ze moeten zelf nieuwe initiatieven nemen als er stagnatie dreigt. Ze moeten het contact met externe belanghebbenden aangaan en op een goede manier onderhouden. Tot slot moeten ze de resultaten ook presenteren voor een publiek dat hierin geïnteresseerd is, maar ook kritisch kan zijn. Al deze activiteiten brengen voor veel studenten een vorm van persoonlijke ontwikkeling met zich mee.

In de 'reis van de held' van Joseph Campbell (zie hoofdstuk 'Leeswijzer') wordt een en ander dramatisch verbeeld. We zien dat de held na tal van uitdagingen, crises en wonderbaarlijke belevenissen weer terugkeert in de 'gewone' wereld. Hij neemt vaak iets mee wat de reis hem opgeleverd heeft, bijvoorbeeld een elixer dat voor veel mensen waarde kan hebben, maar hij is ook een ander mens geworden met nieuwe inzichten en ervaringen, persoonlijke ontwikkeling dus. En soms is het wennen om deze nieuwe inzichten en ervaringen weer een plaats te geven in de 'gewone' wereld.



Figuur 9b.2: Persoonlijke ontwikkeling als onderdeel van talentontwikkeling

De honoursstudente van het begincitaat van dit hoofdstuk vertelt in haar interview: *“Het honoursprogramma heeft op meerdere manieren bijgedragen aan mijn persoonlijke ontwikkeling. Ik ben mij meer open gaan opstellen naar mensen. Ik heb meer controle weten te krijgen over mijn non-verbale communicatie, zodat mijn mening niet altijd van mijn gezicht af te lezen is: het is namelijk maar net of mensen dat op prijs stellen of niet. Ik heb geleerd door te zetten, ook wanneer het tegenzit. Het heeft mij meer inzicht gegeven in mijn sterke en zwakke punten en in wat een goede baankeuze voor mij zou zijn, doordat ik verschillende dingen heb mogen ervaren. Ik heb kritisch leren denken en ik heb geleerd hoe ik mij nog beter kan profileren. Ik heb geleerd positiever te denken, omdat dit je meer helpt dan negatief denken. Ik heb meer inzicht gekregen in persoonlijkheden van anderen en hoe je het beste met mensen om kunt gaan met wie je wat minder hebt”* (Floor Sijsma, Hanze).

Praktisch alle honoursstudenten ronden een honoursprogramma niet alleen af met excellente resultaten zoals genoemd in het vorige hoofdstuk, maar ook met persoonlijke groei. In dit hoofdstuk gaan we daarop in met:

- vrijheid als stimulans voor persoonlijke ontwikkeling
- samengaan van inhoudelijke en persoonlijke ontwikkeling
- een andere kijk krijgen
- feedback voor talentontwikkeling
- *crossing borders*
- 21ste-eeuwse vaardigheden
- *learning agility*
- docentervaringen
- rijkheid en diversiteit aan ervaringen

## Vrijheid als stimulans voor persoonlijke ontwikkeling

Uit de interviews kwam meerdere malen naar voren dat de studenten erg gestimuleerd werden door de vrijheid die ze binnen het programma kregen. Ze kregen vaak veel meer eigen inbreng binnen de projecten dan in het reguliere programma. Ook werden de studenten steeds meer uitgedaagd om zich verder te ontwikkelen bij nieuwe activiteiten. Doordat ze voor een groot deel verantwoordelijk waren voor hun eigen leerproces, waren de studenten genoodzaakt zelf dingen te bedenken en uit te voeren en zich al doende steeds verder te ontwikkelen. Een honoursstudente vertelt over dit leerproces dat tot persoonlijke ontwikkeling leidt: *“Er is veel vrijheid waardoor er veel meer tot zelfontplooiing kan worden gekomen, omdat er ruimte is om jezelf te leren kennen en erachter te komen hoe jij het beste leert”* (Kim Tulp, Saxion).

Door de vrijheid die gegeven wordt binnen de honoursprogramma's, wordt van de studenten gevraagd om meer van zichzelf te vragen, maar zichzelf ook af te vragen wat ze interessant vinden en waar ze zich verder in willen ontwikkelen. Het is niet het braaf volgen van een syllabus zoals binnen veel reguliere opleidingen (het 'binnen de lijntjes kleuren', zoals ze zelf zeggen), maar het zelf invulling geven aan hun talentontwikkeling. Binnen de programma's werden de studenten ondersteund en gecoacht en kregen ze door middel van verschillende seminars en projecten de handvatten die ze nodig hadden om deze keuzes te maken, terwijl de uiteindelijke keuze bij de studenten zelf bleef liggen. Een honoursstudente vertelt dat ze hierdoor belangrijke ervaringen heeft opgedaan op het gebied van manieren van denken en van werken: *“Doordat je vrijer gelaten wordt ga je juist gericht te werk. Ik heb bijvoorbeeld op mijn eigen stageschool het excellentieprogramma verder opgezet en daar heb ik een docentenhandleiding bij geschreven” (Jamila Schalken, HvA).* Een andere honoursstudente geeft aan dat er steeds meer van haar werd verwacht en dat dit een enorme uitdaging was. In haar honoursprogramma had ze in het bijzonder geleerd om *“(...) grenzen te verleggen. Alles uit jezelf willen halen. Steeds een stapje verder. Sommige dingen zijn spannend van tevoren, dat kan een belemmering zijn. Juist het doorbreken daarvan is belangrijk. En mijn ervaring is, dat het kan, dat je je comfortzone uitbreidt. Het zit in me. Ik zoek ook wat ik leuk vind en wat bij mij past. Het verleggen van grenzen kwam bij de Keniareis naar voren. Je kan van tevoren niet goed inschatten wat je te wachten staat. Toch merk je dat je je kan redden en dat geeft vertrouwen en geeft ook een kick” (Sanne Vermeulen, HU).*

Er zijn veel verschillende soorten mensen en persoonlijkheden, iedereen is anders en dit heeft ook invloed op het onderwijs. Voor elk persoon moet er aansluiting zijn binnen het onderwijs en zo ook binnen een honoursprogramma. Studenten maken een ontwikkeling door wanneer ze worden uitgedaagd en gemotiveerd. Door een stapje harder te moeten lopen dan je gewend bent, ontwikkel je je verder dan wanneer je in het bekende en gemakkelijke blijft hangen. Dat vereist inzet en het nemen van eigen initiatief. Een studente van de Hanzehogeschool zegt hierover: *“Het honoursprogramma moet iets zijn waar je vrijheid krijgt om je te ontwikkelen, hoe en waarin je zelf wil. Net zoals bij een sport, als je daar in wilt groeien, moet dit onder begeleiding gaan van een coach, iemand waar je mee kan sparren, die je steunt en begeleidt in de keuzes die je maakt” (Sascha Bijman, Hanze).* Het opzoeken van de zone van naaste ontwikkeling is belangrijk; een honoursstudent zegt daarover: *“Soms is het nodig om even buiten je 'comfortzone' te stappen en om wrijving te ervaren om je standpunten te bevestigen of juist te ontcrachten. Juist door het doorbreken van vaste patronen kan je inzichtelijk krijgen waarom een bepaalde aanpak juist werkt voor jezelf. 'Thinking outside the box' en je oordeel uitstellen zijn hierbij essentieel naar mijn mening” (Sander Buijs, Saxion).*

## Samengaan van inhoudelijke en persoonlijke ontwikkeling

Persoonlijke ontwikkeling en inhoudelijke ontwikkeling kunnen hand in hand gaan, zoals bij een honoursstudent die zegt: *“Het honoursprogramma heeft me geïnspireerd om zaken te onderbouwen, theoretisch en praktisch. Je goed inlezen is belangrijk en het ontkracht veel zaken. Dit vind ik het grote verschil met het reguliere programma”* (Roel Bleeker, HVA). Een ander voorbeeld is een student die in het kader van een project ook zichzelf ontwikkelde als persoon, door zich meer bewust te worden van zijn eigen voorkeuren toen hij zelf voor de inhoud en opzet van een onderzoek moest kiezen. Hij zegt hierover: *“Belangrijk voor mijn leerproces was het bewust worden van mijn voorkeuren. Dit was het eerste moment dat ik echt over een onderzoek moest nadenken: Wat spreekt me nu echt aan? Wat vind ik werkelijk interessant?”* (Stefan Sweijen, UU). Voor een andere student van ditzelfde honoursprogramma was *opportunity recognition* belangrijk: *“Ik heb beter geleerd om kansen te zien, die snel af te wegen, kansen ook te benutten en eventueel je netwerk in te schakelen. Zo ben ik ook aan mijn stage gekomen en aan het Texel-project”* (Niels van de Kamer, UU).

Het aangaan van een echte uitdaging bij een bedrijf en het komen tot nieuwe oplossingen was voor een honoursstudent van de Hanzehogeschool belangrijk: *“Het geeft een voldaan gevoel als je met jouw kennis en frisse blik op problemen, een bedrijf verder kan helpen en dat je ook vrij wordt gelaten in het bedenken van oplossingen voor een bedrijf. Je komt dan tot uitkomsten waar ze zelf misschien nog niet eens zo bij stil hadden gestaan. Het uitgedaagd worden om verder te denken dan het gebruikelijke ‘probleem - oplossing’-systeem zoals dat in het reguliere curriculum voorkomt, is in het gehele honoursprogramma mijn grootste en belangrijkste (leer)ervaring geweest. Dit leer je niet met de projecten in het reguliere curriculum, waarbij je in groepsverband door de docent bedachte problemen op moet lossen en waarin de docent al op hoofdlijnen of soms gedetailleerd heeft bepaald wat de uitkomst moet zijn om het project met een voldoende af te ronden”* (Terence Froma, Hanze).

Inhoudelijke ontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling gaan hand in hand als studenten een kwaliteit van zichzelf tot ontwikkeling brengen via een activiteit die zij op hun eigen manier opzetten en waar ze hun creativiteit in kwijt kunnen. Een studente vertelt over de bijdrage van de projecten en de personen die ze heeft leren kennen en belangrijk zijn geweest voor haar persoonlijke ontwikkeling: *“Dit heeft mij gevormd en mij een doel gegeven waarmee ik aan de slag wil namelijk: het stimuleren en mogelijk maken van fysieke activiteiten en sporten voor kinderen en jongeren met een beperking”* (Nory Lansing, HU).

Een aantal studenten is ook actief in de organisatie van hun honoursprogramma. Ze werken actief mee aan evaluaties of programmaherzieningen. Soms zijn zij het

juist die de extra honoursactiviteiten organiseren. Een studente die geïnspireerd werd door het honoursprogramma, die besloot ook anderen hiervoor enthousiast te maken: *“Omdat ik mijn ervaring en enthousiasme voor de honoursprogramma’s wilde delen met anderen, heb ik besloten om ambassadrice voor het honoursprogramma van Saxion te worden. Ik streef ernaar een zo volledig mogelijk beeld te geven van de mogelijkheden voor studenten binnen een dergelijk programma. Daarnaast ben ik dit jaar naar Istanbul geweest voor een project en heb ik daar het programma flink gepromoot. Het is leuk om buiten kaders te kijken en anderen kansen te laten zien, waar ze nog niets van af wisten. Ik vervul deze functie dan ook met veel plezier”* (Elsemiek Geerdink, Saxion).

## Een andere kijk krijgen

Talentontwikkeling kan ook zitten in het krijgen van een andere kijk op dingen. Door de verschillende bijeenkomsten en projecten die gedaan worden binnen het honoursprogramma, kunnen de studenten zich breder oriënteren en verder op zoek gaan naar hun interesses. Daarbij kunnen ze ook een eigen inbreng hebben: *“Binnen het honoursprogramma heb ik naast de mogelijkheid om mij aan te sluiten bij projecten, ook veel eigen initiatieven kunnen inbrengen. Zo heb ik verschillende contacten gelegd waar leuke projecten uit voortkwamen, die ik vervolgens heb opgepakt. Op deze manier kon ik sturing geven aan mijn eigen ontwikkeling, wat maakt dat ik het gevoel heb dat ik mij maximaal heb ontplooid”* (Elsemiek Geerdink, Saxion). Een andere studente vertelt hoe ze al in het begin van het honoursprogramma leerde hoe belangrijk het is te doen waar je plezier in hebt: *“Ik merkte dat als ik deed waar ik plezier in had, ik beter presteerde. Als ik in mijn element was, kon ik nog beter worden door feedback te vragen vanuit mijn omgeving. Hierdoor werd ik steeds beter”* (Laura van Angeren, HvA).

Naast de seminars in een honoursprogramma kunnen de studenten vooral veel van elkaar en van andere disciplines leren. Dat kan discussie geven over verschillende visies, soms met 'extra input' van een gastspreker: *“Ik krijg regelmatig een andere kijk op verschillende zaken. Door de ruimte voor discussie in een groep met mondige studenten kom je in aanraking met verschillende visies. Verder zijn ook inspirerende sprekers uitgenodigd, die ook veel invloed hebben gehad op mijn visie(s)”* (Stef Vink, HvA).

Door het opzetten van een community binnen het honoursprogramma kunnen de studenten gemakkelijk bij elkaar komen en worden ze ook gestimuleerd om van elkaar te leren. Een studente vertelt dat ze, meer dan in het reguliere programma, studenten met andere opvattingen tegenkwam wat haar stimuleerde tot reflectie: *“Ik ben mij in het honoursprogramma meer bewust geworden van andere opvattingen. Bij mij op de opleiding zijn mijn medestudenten het vaak met mij eens. Dat was in het honoursprogramma niet zo, waardoor je reflecteert op je eigen overtuigingen en waarom je deze overtuigingen hebt”* (Jamila Schalken, HvA).

Een honoursstudent die de leiderschaps cursus rondom de zeven principes van Stephen Covey (zie hoofdstuk 2) heeft gevolgd, noemt het principe 'the end in mind' als belangrijk voor zijn persoonlijke ontwikkeling: *"Het boek van Covey sloot bij mij aan. Er waren leuke oefeningen. Bijvoorbeeld: Je ligt in je graf en wat zeggen anderen over je?" (Leander Boelee, HU). Ook een andere studente refereert uitgebreid aan deze cursus: "Elke honoursactiviteit zorgde voor een meer ontwikkelde blik op verscheidene dingen. Bij de leiderschaps cursus waren dat de eigenschappen van effectief leiderschap: pro-activiteit, einde voor ogen houden, belangrijke zaken eerst doen, win-win-denken, eerst begrijpen dan begrepen worden, synergie creëren en de zaag scherp houden. Aan de hand van deze eigenschappen werden interactieve colleges gegeven en moest je voor elke eigenschap ook een reflectieverslag schrijven. Door hier zo bewust mee bezig te zijn, ben ik hier in het dagelijkse leven nog mee bezig omdat het op professioneel en persoonlijk niveau veel goede dingen teweeg kan brengen. In het Boeddhisme vind je deze eigenschappen ook terug. Vooral het begrip 'paradigmaverschuiving' waarover Covey het vaak heeft, bracht een verandering. Dit creëert meer inlevingsvermogen ten opzichte van anderen, wat leidt tot een beter contact met internationale mensen als ook met patiënten" (Lise Schampaert, HU).*

Het honoursprogramma kan ook de persoonlijke kijk van studenten op hun toekomstige werk beïnvloeden, zoals bij een student die zegt: *"Ik ben meer een mensgeoriënteerde manager geworden dan een resultaatgedreven. Ook heb ik geleerd dat wanneer er veranderingen in een organisatie doorgevoerd moeten worden, je rekening moet houden met alle disciplines"(Guido Diana, Windesheim). Het krijgen van een andere kijk is soms sterk gekoppeld aan bepaalde leermomenten tijdens het honoursprogramma, zoals bij een student die 'zichzelf overtreft': "Ik kreeg een andere kijk op mijn opleiding en mezelf bij de eindpresentatie van het project. Ik was de gastvrouw bij die eindpresentatie. Op het moment dat ik voor de groep mijn praatje deed, kreeg ik een andere blik op mijzelf. Een golf van trots kwam over mij heen. Ik had nooit verwacht dat ik dit kon. Ik nam mezelf serieuzer. Ik kan het wel" (Iris Jansen, Windesheim).*

Als er gevraagd wordt naar zijn persoonlijke ontwikkeling, vertelt een honoursstudent daarover in trefwoorden. Daar komt ook het anders durven denken naar voren: *"Zelfstandigheid, flexibiliteit, plannen, kritisch denken, buiten kaders denken en ook durven anders te denken. Daarnaast ben ik op communicatief vlak erg gegroeid doordat je met veel verschillende mensen samenwerkt en met veel mensen in aanraking komt. Hierbij doe je ook wel het een en ander aan mensenkennis op" (Terence Froma, Hanze).*

Sommige studenten zijn ook trots op zichzelf door wat ze bereikt hebben: *"Ik ben erg gegroeid en heb mij zeker ontwikkeld. Ik was niet altijd zeker van mijn*



*eigen kunnen maar nu kan ik toch echt zeggen een excellente professional te zijn” (Juliette Wever, HU). Het besef van de excellente professional klinkt ook in het volgende citaat door, maar daarin wordt het element van ‘in wording’ duidelijk meegenomen, ‘een excellente professional is iemand in wording’: “Door aan het portfolio te werken, moest ik kritischer naar mijn handelen kijken, waardoor ik excellenter ben geworden naar mijn idee. Het ging niet alleen om over de vijf competenties te beschikken maar over het leer- en groeiproces gaandeweg en hoe ik dit ging verantwoorden. Ik ben van mening dat een excellente professional altijd kritisch naar zichzelf moet blijven kijken en ook naar excellente professionals om zich heen om zichzelf te kunnen blijven ontwikkelen. Een excellente professional betekent voor mij dat ik weet dat ik niet af ben, dat ik dagelijks vernieuwingsgericht denk, vraaggericht antwoord, samenwerkingsgericht werk, interactief leer van anderen en kennis creëer voor mijzelf en mijn omgeving” (Noy Singer, HR).*

Zoals eerder in dit hoofdstuk is genoemd, is elke student anders en daardoor kunnen studenten in principe veel van elkaar leren. Ze hebben ieder hun eigen kwaliteit en als ze voldoende vrijheid hebben, maar ook licht gestuurd worden, kunnen de studenten elkaar in hun proces ondersteunen. Een voorbeeld hiervan is een student die een startup opzet: *“Xtalus is een bedrijf (maar ook een projectgroep) dat opgezet gaat worden om excellente studenten, professionals en het bedrijfsleven met elkaar te verbinden. Het idee is dat talent en passie het uitgangspunt moeten zijn” (Vincent Gelink, Saxion).*

## Feedback voor talentontwikkeling

Het krijgen van constructieve feedback kan als een eyeopener werken en een nieuw inzicht in het eigen functioneren geven. Een student beschrijft hoe belangrijk hij feedback vindt voor zijn persoonlijke ontwikkeling: *“Wat mij stimuleerde in contacten met medestudenten is dat ik zowel mezelf als andere personen kon verrijken door hun te wijzen op hun gedrag en zij mij op mijn gedrag. Deze wisselwerking zorgde voor collectieve persoonlijke ontwikkeling. Een voorbeeld hiervan is dat ik heb geleerd anders het voortouw te nemen tijdens projectmatig samenwerken en meer door te vragen naar behoeften en wensen van andere mensen aangezien zij dit niet altijd expliciet uitten. Anderzijds zijn andere personen directer geworden, door het feit dat ik hen erop wees dat ‘directheid’ niet iets negatiefs is, maar juist bijdraagt aan het groepsproces: er kan zo sneller geschakeld worden en toekomstige problemen erdoor worden voorkomen” (Alexander Oude Elferink, Windesheim).*

In sommige honoursprogramma’s worden workshops gegeven op het gebied van persoonlijke ontwikkeling waarbij feedback op de eigen persoon een onderdeel is. Twee honoursstudenten van Pedagogie (UU) vertellen dat er *“(…) een middag in de week een werkgroep is met negen studenten, die gaat over zelfontplooiing/ persoonlijke ontwikkeling. Daar wordt gewerkt met bijvoorbeeld vragenlijsten over*

*self-efficacy, hoe je over jezelf denkt en jouw mate van zelfverzekerdheid. Verder moet je presentaties geven die gefilmd worden, met feedback over jezelf zodat je je heel bewust wordt van jezelf” (Sterre Raterman en Esther Beekman, UU).*

## Crossing borders

Talentontwikkeling hoeft niet beperkt te blijven binnen de vertrouwde omgeving. Sommige studenten werken mee aan nationale of internationale projecten en krijgen met verschillende culturen te maken. Dit betreft maar een beperkte groep van de geïnterviewden, maar blijkt wel intense leerervaringen op te leveren, zoals bij de honoursstudente die in Kenia met andere studenten van verschillende faculteiten (zowel van de Hogeschool Utrecht als de Universiteit Kenia) twee weken lang een 'feasibility study' uitvoerde: *“Kenia had heel veel impact op mij als persoon, dat is mij heel erg bijgebleven. De leefomstandigheden die je ziet, de dingen die je ziet op straat, de armoede. De manier van leven. Ook hoe hartelijk en enthousiast ze zijn, terwijl ze toch zo weinig hebben. Ik was ook niet blij toen ik thuiskwam, het was zo mooi daar, hoe de mensen daar waren. Ik wil ook nog een keer terug naar Afrika. Ik ben ook heel benieuwd of de school daar staat waarvoor we de feasibility study uitvoerden” (Sanne Vermeulen, HU).*

Een ander voorbeeld van 'crossing borders' betreft de studenten die naar de conferentie van de National Collegiate Honors Council (NCHC) in de VS zijn geweest. Deze studenten hebben veel inspiratie gekregen uit contact met de buitenlandse studenten die ze daar hebben ontmoet: *“Daar gingen we heen, juist omdat er niet echt een community-gevoel heerst bij ons honourstraject, met de vraag: ‘Hoe doen die Amerikanen dat nou en wat zouden we daarvan kunnen leren en meenemen?’.” (Anne Hess, HvA).* De studenten hebben onderzoek gedaan naar hoe een honoursprogramma in Amerika in elkaar zit en hoe een honourscommunity functioneert, en met de informatie die ze daar kregen, hebben ze aanbevelingen gedaan aan de Hogeschool van Amsterdam.

Een andere ervaring met 'crossing borders' komt van een honoursstudente van Saxion die met een groep docenten en studenten vanuit het honoursprogramma naar een cursus in Denemarken is geweest voor een innovatieve leerervaring bij het Kaospilot-project (Aarhus, Denemarken): *“We hebben een tweedaagse inspirerende training gehad bij het Kaospilot-project, waar docenten en studenten leerden van elkaar. Het Kaospilot-programma is een inspirerende training die praktijk, reflectie en theorie op een dynamische manier aan elkaar bindt. Er is veel vrijheid waardoor je meer tot zelfontplooiing kon komen, omdat er ruimte is om je zelf te leren kennen en er achter te komen hoe jij het beste leert. Naast de kans om over jouw creatieve leiderschap te praten is er ook de mogelijkheid om dat in praktijk te oefenen. Tijdens het Kaospilot-programma leer je jezelf beter kennen en leer je ook buiten je comfortzone te treden en om te gaan met teleurstellingen of tegenslagen. Al met al was het een heel bijzondere ervaring waar we met veel enthousiasme en plezier op terugkijken”(Kim Tulp, Saxion).*

Een student 'Industrial Engineering and Management Business' van de Hogeschool van Amsterdam heeft eerst een minor in het buitenland gevolgd: *"Dat was absoluut een vorm van zelfontplooiing voor mij. Ik heb veel geleerd van andere culturen en een andere kijk gekregen op dingen, andere landen en het samenwerken met mensen uit verschillende landen. Daarnaast heb ik een halfjaar stage gelopen in Tsjechië, waar ik ook een baan heb gekregen. De mogelijkheid om overal naar toe te kunnen, dat er geen grenzen zijn, is iets wat mij zeer aanspreekt"* (Roel Bleeker, HvA).

Kennismaken met een andere cultuur kan nog diepgaander werken doordat studenten een andere kijk op het leven krijgen, zoals bij een honoursstudente die voor haar programma naar Nepal is geweest: *"De belangrijkste ervaring in mijn honoursprogramma, was mijn reis naar Nepal van drie maanden, met name omdat dit de start van een grote persoonlijke ontwikkeling betekende. Het Boeddhisme spreekt me enorm aan, hier ben ik dagelijks mee bezig en vormt een sterke stabiele basis voor de rest van mijn leven"* (Lise Schampaert, HU).

## 21ste-eeuwse vaardigheden

Opvallend bij de geïnterviewde honoursstudenten is ook het aangaan van uitdagingen, het ontplooiën van innovatieve initiatieven en het aannemen van een proactieve houding in hun honoursprogramma. We kunnen veel ervaringen van studenten uit dit en het vorige hoofdstuk benoemen als het ontwikkelen van 21ste-eeuwse vaardigheden. Dat wil zeggen: vaardigheden waarvan verwacht wordt dat deze in de loop van de 21ste eeuw belangrijker zullen worden. Met name Australische onderzoekers hebben deze vaardigheden voor het primair en secundair onderwijs op een rij gezet in het KSAVE-model (Knowledge, Skills, Attitudes, Values and Ethics) (Binkley, et al, 2010), dat in Nederland verder is uitgewerkt door Boswinkel en Schram (2011).

In een presentatie voor de Koninklijke Academie voor Wetenschappen (KNAW) in 2014 noemt de onderwijsonderzoekster en toenmalig dean van het Amsterdam University College, Marijk van der Wende, de volgende vaardigheden als 21ste-eeuwse vaardigheden voor het hoger onderwijs: creativiteit en innovatie, kritisch denken, probleemoplossend vermogen, communicatie, samenwerking, informatie vaardigheden, IT, 'media-geletterdheid', sociale en cross-culturele vaardigheden, culturele sensitiviteit, leiderschap en verantwoordelijkheid nemen. Ook interdisciplinariteit en humanistische en ethische waarden noemt ze in dit verband. Het KSAVE-model dekt deze vaardigheden niet helemaal, daarom is dit model, mede op basis van de interviews met honoursstudenten, voor het hoger onderwijs door ons uitgebreid (zie tabel 9b.1) met de categorieën over culturele aspecten (D11), opportunity recognition en multidisciplinariteit (D11) en aspecten van persoonlijk leiderschap (D12 en D13).

**A. Manieren van denken**

1. Creatief en innovatief denken
2. Kritisch denken, probleemoplossend vermogen (onderkennen en oplossen van problemen; onderzoeken; ontwerpen, verklaren; werken met heldere criteria voor peer- en self-assessment), beslissingen nemen
3. Metacognitie, leren leren, interactief leren

**B. Manieren van werken**

4. Communicatie, mondeling en schriftelijk
5. Samenwerken, teamwerk, gebruikmaken van meerdere perspectieven zoals bij multidisciplinair samenwerken en community-interacties

**C. Instrumentele vaardigheden (functionele mediageletterdheid)**

6. Informatievaardigheden
7. ICT-vaardigheden

**D. Wereldburgerschap**

8. Burgerschap (lokaal en wereldwijd)
9. Burgerschap in leven en werken (loopbaan, beroepspraktijk)
10. Persoonlijke en sociale verantwoordelijkheid
11. Cultureel bewustzijn en culturele competentie
12. *Opportunity recognition*, kansen zien en grijpen, initiatief nemen
13. Zelfontplooiing (wie ben ik, wat wil ik?), zelfsturing en -planning

Deze 21ste-eeuwse vaardigheden moeten volgens Van der Wende (2014) wel in een goede mix met meer technische vaardigheden en de studie van 'academische onderwerpen' in het curriculum een plaats hebben. Overigens is de term vaardigheden niet geheel adequaat hier, het betreft niet alleen vaardigheden maar eerder thema's of onderwerpen en ook bijvoorbeeld het ontwikkelen van een referentiekader dat verder reikt dan een vakgebied, cultuur of land. Een uitspraak van een honoursstudent verwijst naar het verruimen van referentiekaders: *"Een honoursprogramma verbreedt je horizon en laat je verder kijken dan alleen maar deze horizon"* (Harmjan Oonk, Saxion). Een andere student vertelt dat zijn blikverruiming in het honoursprogramma hem van pas kwam bij de overgang naar een vervolgopleiding: *"Door te participeren in het honoursprogramma heb ik mijn blik in het dagelijks leven verruimd; ik beschouw situaties nu vanuit een groter scala aan standpunten en heb daardoor eerder begrip voor andere individuen. Nu ik mijn studie heb vervolgd aan de Rijksuniversiteit in Groningen en met een*

*grotere diversiteit van mensen in aanraking kom, wat betreft opleidingsachtergrond of cultuur, komt dit zeker van pas. Ik heb in projecten gemerkt dat door andere culturele waarden en normen veel dingen anders en soms zelfs compleet anders worden geïnterpreteerd” (Alexander Oude Elferink, Windesheim).* Door in het onderwijs aandacht aan deze 21ste-eeuwse vaardigheden te besteden, verwacht men dat studenten gemakkelijker toegroeien naar het kunnen uitoefenen van nieuwe functies in een snel veranderende maatschappij.

In de interviews met honoursstudenten komen 21ste-eeuwse vaardigheden, die in tabel 9b.1 vermeld staan, regelmatig langs. Het multidisciplinaire werken (D11) wordt bijvoorbeeld vaak als belangrijk genoemd, wat inhoudt dat een groep studenten (B5) van verschillende opleidingen probeert een problematiek aan te pakken waarbij ze gebruikmaken van de kennis en vaardigheden vanuit verschillende disciplines. Dat levert vaak unieke oplossingen op. Studenten ontwikkelen een multidisciplinair referentiekader en in sommige programma's ook een internationaal en multicultureel referentiekader (D11). Het samenwerken en de cultuur in een honoursprogramma kunnen het ontwikkelen van de 21ste-eeuwse vaardigheden ook een enorme stimulans geven, zoals bij een honoursstudente die zegt dat ze dat in haar reguliere programma gemist heeft: *“Als je de academische uitdaging mist binnen je studie, dan is een honoursprogramma ontzettend waardevol. Omdat je omringd wordt door mensen die een vergelijkbare mentaliteit hebben, krijg je ook aanvullende energie om jezelf te ontplooien en het beste uit jezelf te halen. Die honours sfeer is iets wat ik volslagen niet heb aangetroffen binnen mijn eigen opleiding” (Anne Hospers, Saxion).*

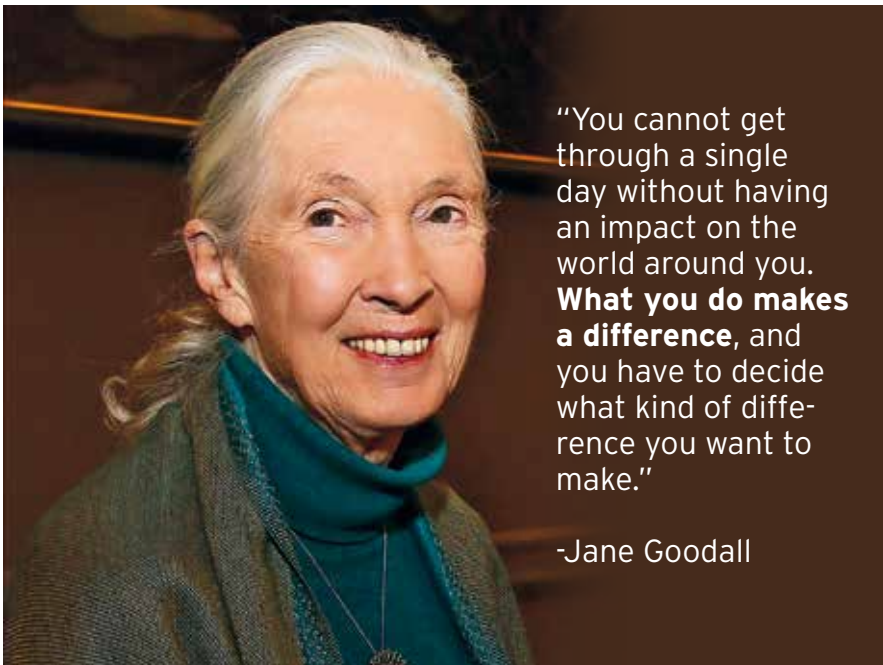
Gebruik van ICT, gezien als een belangrijke 21ste-eeuwse vaardigheid, lijkt als vanzelfsprekend in de honoursprogramma's, waarbij moet worden aangetekend dat er nog voortdurend nieuwe ICT-toepassingen (C6 en 7) ontwikkeld worden. De basis voor een verdere ontwikkeling wordt gelegd door een 'innovatieve mindset'.

Ook schrijf- en presentatievaardigheden (B4) hebben een belangrijke plaats in honoursprogramma's, waarbij deze soms een nieuw en eigentijds gezicht krijgen, bijvoorbeeld in de vorm van een *elevator pitch*, een *Dragon's Den* of een *exposure*.

De ideeën van Andreas Schleicher (2012), directeur bij de OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development), over 21ste-eeuwse vaardigheden sluiten hier nauw bij aan. Volgens hem is er een nieuwe groep professionals aan het ontstaan: *“Zij passen vaardigheden toe in een geleidelijk toenemend gebied van situaties en ervaringen, verwerven al doende nieuwe competenties, bouwen aan nieuwe relaties en nemen nieuwe rollen aan. Ze zijn niet alleen in staat zich constant aan te passen maar leren en groeien ook constant in een snel veranderende wereld waar kennis voor iedereen beschikbaar is geworden.”* Hij

verwacht dat individuen en landen die zich snel aan kunnen passen, die niet te veel hindernissen opwerpen en open zijn voor verandering, het meest succesvol zullen zijn.

Ook eigentijdse ideeën over het belang van 'Bildung' (vorming van de persoon) in het onderwijs (Van Stralen, 2014) sluiten aan bij 21ste-eeuwse vaardigheden zoals zelfontplooiing (wie ben ik, wat wil ik?) (D13), creatief en innovatief denken (A1), kritisch denken (A2), burgerschap (lokaal en wereldwijd) (D8), persoonlijke en sociale verantwoordelijkheid (D10), cultureel bewustzijn, culturele competentie en multidisciplinariteit (D11). Bij 'Bildung' gaat het niet alleen om de vraag: doe ik de dingen goed? Maar gaat het ook om de vraag: doe ik de goede dingen? Interessant in dat verband is een uitspraak van de wereldberoemde primaatdeskundige Jane Goodall (figuur 9b.2), die benadrukt dat alles wat mensen doen, een impact heeft op de wereld. Het is aan eenieder te beslissen welk verschil je wilt maken.



Figuur 9b.3: Welk verschil wil je maken in de wereld?

## Learning agility

Verder valt in de interviews de flexibiliteit (agility) van studenten op bij het aanpakken van problemen (A2), het nemen van initiatief (D13) en het inzetten van uiteenlopende vaardigheden. In dat verband wordt wel gesproken over '*learning agility*' (Hofkes & Busato, 2015): het vermogen en de bereidheid om snel nieuwe situaties en problematieken te bestuderen, analyseren en begrijpen, wat tot nieuw en effectief gedrag kan leiden. Dat geeft de mogelijkheid om voorop te

lopen bij nieuwe ontwikkelingen in een vakgebied of in het bedrijfsleven: *'ahead of the market'*. Innovatie is vaak kenmerkend voor projecten en activiteiten in de honoursprogramma's. In diverse interviews komt het aspect van *learning agility* naar voren als het gaat om het grijpen van nieuwe kansen: *"Als ik terugkijk, dan denk ik dat één van de belangrijkste momenten in het proces was het moment dat wij gevraagd werden om naar de 'International Summit on the Teaching Profession' te gaan. Dat was het begin, lector Marco Snoek had dat geregeld voor ons. Die mogelijkheid was een belangrijke gebeurtenis voor mij. Het was een project met enorm veel kansen, die behoorlijk aan de oppervlakte lagen ook"* (Pieter Jan Visser, HvA).

De begeleider in een honoursprogramma zorgt voor het creëren van kansen, zoals ook in het volgende voorbeeld: *"Er is individuele begeleiding en die begeleiding geeft ontzettend veel kansen. De begeleidster zit ook in de praktijk van het onderwerp en heeft heel veel contact met allerlei mensen die met het onderwerp (Foetaal Alcohol Syndroom) te maken hebben"* (Sterre Raterman en Esther Beekman, UU).

## Docentervaringen

Veel honoursdocenten willen dat studenten hun talenten ontwikkelen en een persoonlijke ontwikkeling doormaken. Deze docenten begeleiden dit proces op hun eigen manier, ook hier is vrijheid in, maar wel met hetzelfde doel: ontwikkeling. Uit de interviews met verschillende docenten van hogescholen en universiteiten komen veel overeenkomsten naar voren: ze laten de studenten vrij in keuzes, maar begeleiden ze hier wel in; de lat wordt hoog gelegd, zodat de studenten een stapje meer moeten doen om hun doel te bereiken; ze moeten zich onderscheiden op een hoger niveau dan eerst nodig was.

In de praktijk van het onderwijs is het niet altijd duidelijk in hoeverre studenten bepaalde niet-vakinhoudelijke vaardigheden hebben leren beheersen. De ervaring is dat studenten vaak nog niet goed onder woorden kunnen brengen welke vaardigheden ze zich hebben eigengemaakt. Ook voor docenten kan het een uitdaging zijn dit duidelijk aan te geven. Maar wat merken docenten van de persoonlijke ontwikkeling van hun studenten? Een honoursdocent van de Hogeschool van Amsterdam vindt de vraag te complex, maar merkt wel: *"(...) dat studenten kritisch(er) worden en veelal meer inzicht krijgen in hoe ze zouden willen zijn in plaats van wie ze zijn. Ook begrijpen studenten meer hun eigen plek in de wereld, kennen bijvoorbeeld meer nuance richting het einde van het traject. Ze zijn daarbij ook zelfstandiger en kennen hun eigen kracht goed. Ze zijn echt eigenaar van hun traject, zijn daar trots op en laten dat ook zien"* (Lies Timmering, honoursdocente, HvA). Een honoursdocent van de Hogeschool Utrecht vertelt over zijn ervaring: *"Als ik vraag aan studenten wat ze geleerd hebben, beginnen ze vaak over de cursus leiderschap (zie hoofdstuk 2, red.), die*

ook belangrijk is voor hun privéleven zoals het streven naar een win-winsituatie, eerst horen en dan gehoord worden, 'the end in mind'. Studenten gaan meer in mogelijkheden denken in plaats van beperkingen" (Remco Coppoolse, honoursdocent HU). Een honoursdocente van de Hogeschool van Amsterdam ziet bij haar studenten tal van resultaten op het gebied van persoonlijke ontwikkeling: "Zelfbewuster, meer zelfkennis, meer sociaal vaardig, tactischer, strategischer, bredere blik en multiperspectieve houding" (Anne van Wingerden, honoursdocente HvA). Een honoursdocent van de Hogeschool Rotterdam vertelt dat "(...) studenten bij hun evaluaties heel erg aangeven dat ze zich hebben ontwikkeld op professionele én persoonlijke kwaliteiten. Studenten zeggen: ik ontwikkel me als persoon, het gevoel dat je een ander mens bent geworden. Ze onderscheiden zich daarmee ten opzichte van andere studenten. Studenten worden meer gelijkwaardige partners in gesprek met de docent. De docentenrol wordt daarmee anders en studenten worden zekerder van zichzelf" (Ron Weerheijm, honoursdocent HR).

## Rijkheid en diversiteit aan ervaringen

Talentontwikkeling in combinatie met persoonlijke ontwikkeling in het kader van een honoursprogramma wordt door studenten en docenten als zeer belangrijk gezien. De twee ontwikkelingen gaan hand in hand en zijn niet gemakkelijk te scheiden. Zo vereist het aangaan van uitdagingen en communicatie en samenwerking met verschillende personen niet alleen inhoudelijke activiteit maar ook een proactieve houding, het leren samenwerken over de grenzen van vertrouwd gebied heen, leren naar jezelf te kijken en feedback te ontvangen en te geven. Soms vereist het ook langdurig doorzetten: *grit* hebben (zie hoofdstuk 7). Bij elkaar een rijk scala aan ervaringen die te benoemen zijn als 21ste-eeuwse vaardigheden. Talentontwikkeling in het kader van een honoursprogramma is dus ook persoonlijke ontwikkeling op een manier die door studenten en docenten en het beroepenveld als waardevol wordt ervaren.

De voorbeelden in dit en het vorige hoofdstuk laten zien dat de concrete ervaringen voor iedereen weer anders zijn en dat elke student verschillende aspecten van zichzelf ontwikkelt binnen de verschillende honoursactiviteiten. Er is dus ook een grote diversiteit aan leerresultaten die niet alleen met de student te maken heeft maar ook met de docenten en het honoursprogramma. Opvallend is dat voor veel studenten de belangrijkste ervaringen te maken hebben met hun persoonlijke groei. In het (ingekorte) interview aan het eind van dit hoofdstuk komt een student aan het woord die vanuit het middelbaar beroepsonderwijs via het hoger beroepsonderwijs naar een universitaire master is gegaan om het maximale uit zijn studie te halen.



## Kernpunten van stap 9b Realiseren van persoonlijke ontwikkeling

De kern van stap 9b is weer te geven met de volgende punten:

- Veel studenten ervaren persoonlijke ontwikkeling als een zeer belangrijke opbrengst van hun honoursactiviteiten.
- Als je iets doet waar je werkelijke belangstelling voor hebt en wat ook voor anderen waarde heeft, is dat een stimulans om je ook als persoon te ontwikkelen.
- Persoonlijke ontwikkeling kan lastig zijn als je onder ogen moet zien dat je eigen gedrag en opstelling niet goed inwerken op een ander.
- Honoursprogramma's zijn inspirerende voorbeelden voor onderwijs in 21ste-eeuwse vaardigheden.
- '*Crossing borders*' van disciplines, landen of culturen betekent dat je stappen zet vanuit je vertrouwde manier van doen en je openstelt voor het nieuwe. Dat kan het startpunt vormen van een nieuwe ontwikkeling.
- Je kunt in een honoursprogramma kwaliteiten in jezelf tot ontwikkeling brengen waarvan je je eerst niet bewust was dat je die had.
- Gerichtheid op talentontwikkeling is niet alleen proberen te komen tot excellente prestaties, maar ook betrokkenheid tonen bij de organisatie waarin je studeert en werkt en bij de wereld om je heen.

# Het maximale eruit halen

---

## Roel Bleeker (Hogeschool van Amsterdam)

Roel is student Industrial Engineering and Management aan de Hogeschool van Amsterdam en is gevraagd om mee te doen aan een honoursprogramma. Roel is jong, vol energie en houdt van het buitenland. Voor het honoursprogramma koos hij voor Aviation Engineering, omdat hij terug wil in de luchtvaarttechniek, daar ligt zijn interesse. Hij heeft hiervoor mbo-vliegtuigtechniek gedaan, waar hij de technische kant heeft gezien; nu wilde hij graag de managementkant zien op een uitdagend niveau. Niet alleen het onderzoek dat erbij komt kijken, maar ook om het proces via een hele andere kant te zien: tijdens zijn mbo-studie liep Roel stage op de werkvloer bij een bedrijf. Hij hoorde het geklaag over het management. Nu ziet hij de kant van het management, dat ze wel iets doen met het geklaag, maar het niet altijd zo gemakkelijk gaat. Een brug slaan tussen de twee kanten is iets wat Roel ambieert. Ondertussen is hij afgestudeerd en werkt hij als junior consultant op het gebied van treintoelating.

### *Opvallend in mijn honoursprogramma*

*Het viel mij op dat tijdens het honoursprogramma iedere student een proactieve houding bezat. Ze waren allemaal gemotiveerd en gretig naar kennis. Het was niet zo dat iedereen hoge cijfers haalde, maar de drang om dingen te leren was bij iedere student aanwezig. 'Voldoende is voldoende' was niet de mentaliteit die er heerste, maar het maximale eruit halen, dat was waar het om draaide. Wanneer we kijken naar de connectie met het werkveld is Roel duidelijk: er is vanuit zijn opleiding al veel connectie met het werkveld. Dit wordt niet anders door het volgen van het honoursprogramma.*

### *Inspiratie*

*Tijdens mijn honoursprogramma was er een docent die mij inspireerde om simpel te denken. Als we een probleem hadden waar we niet uitkwamen, kwam de docent met een hele simpele oplossing, die vervolgens werkte. Dit maakte mij duidelijk dat er vaak een oplossing is en soms simpeler dan wij dachten. Het honoursprogramma heeft mij ook geïnspireerd om zaken goed te onderbouwen, theoretisch en praktisch. Je goed inlezen is belangrijk en het ontkracht veel zaken. Dit is volgens mij het grote verschil met het reguliere programma. Daar wordt vrijwel niet gewerkt aan het doen van empirisch onderzoek om de resultaten*

hiervan te betrekken in de projecten. Onderbouwen met theoretisch onderzoek zullen wij daar ook niet snel doen. Een gemis wellicht, ik ben in ieder geval blij dat ik deze kennis wel heb gekregen dankzij het honoursprogramma.

De eerste periode van het honoursprogramma was voor mij zwaar, niet alleen door het programma, maar ook doordat ik nog wat zaken moest afronden van mijn periode in het buitenland. De modules van het honoursprogramma waren echter zo interessant, dat ik gemotiveerd bleef.

### Netwerk

Een netwerk is voor mij erg belangrijk: weten waar en bij wie ik terecht kan voor bepaalde zaken. Binnen het honoursprogramma is mijn netwerk aanzienlijk uitgebreid met mensen uit andere opleidingen, wat ik zeer waardevol vind.

Zij hebben een andere kijk op zaken en kennis over dingen waar ik niet zoveel van afweet. Daarnaast ben ik actief binnen de Excellentievereniging Amsterdam (E.V.A.), hier breid ik mijn netwerk nog verder uit met studenten uit honoursprogramma's van andere faculteiten van de hogeschool.

### Dips en flow

Ik heb dips gehad en geleerd daarmee om te gaan. Ik had mijn dip vooral tijdens het afstuderen. Het is veel. Maar, wanneer ik vooruit keek naar wat ik neer wilde zetten, gaf me dit energie om verder te gaan. Verder raad ik aan om dat vooral aan te geven bij docenten, iets wat studenten in een regulier programma overigens ook moeten doen. Geef het aan, zorg dat er iemand even met je meekijkt en aangeeft hoe je weer verder kan.

### Geleerd in het honoursprogramma

Wat ik geleerd heb tijdens het honoursprogramma en voor mij waardevol is, blijkt uit mijn keuze voor het doen van onderzoek in de master die ik wil volgen: International Business Management.

### Internationalisering

Dat ik deze master in het buitenland wil volgen zal geen verassing zijn. Ik ben een echte internationale student, mijn ogen beginnen te stralen zodra het over het buitenland gaat. Eerst heb ik een minor in het buitenland gevolgd, iets wat voor mij absoluut een vorm van zelfontplooiing was. Ik heb veel geleerd van andere culturen en heb een andere kijk gekregen op dingen door in een ander land te zijn en samen te werken met mensen uit verschillende landen. Daarnaast heb ik een halfjaar stage gelopen in Tsjechië, waar ik ook een baan gekregen heb. De mogelijkheid om overal naar toe te kunnen, dat er geen grenzen zijn, is iets wat mij zeer aanspreekt. In Tsjechië had ik niet zomaar een stage, ik heb daar een glasverwerkingsbedrijf opnieuw ingedeeld. Er waren twee productielijnen, een nieuwe en een oude. De oude is verplaatst naar een nieuwe ruimte en ik heb het zo ingedeeld dat er ook

*nog ruimte was voor opslag. Echter, de opslag moest ook nog eens gescheiden zijn omdat het ander glas was, het verschil tussen de soorten glas is echter niet zichtbaar. Het was dus zeker geen simpel project. Maar het meest indrukwekkende was het reizen, waar ik het vroeger een hele overwinning vond om zelfstandig met de trein naar de mbo-instelling te gaan, reis ik nu van land naar land alsof het niets is. Het is dan ook niet vreemd dat ik als tip geef aan studenten om naast je studie iets te zoeken waarin je een grote stap kan maken naar zelfontwikkeling, voor mij was dit absoluut het buitenland, maar als het iets anders voor jou is, dan is dit uiteraard ook prima. "Vroeger, toen ik zestien was en alleen met de trein naar het mbo ging, was dat al een overwinning. Acht jaar later zat ik in het buitenland, in een land waarvan ik de taal niet eens kende."*

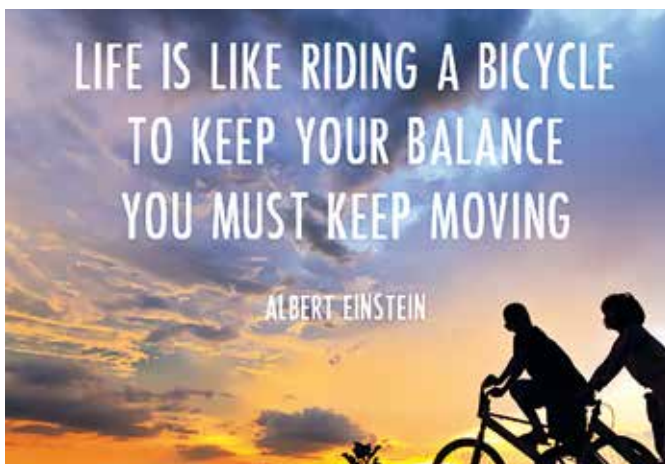


# Verder gaan met talentontwikkeling in de growth mindset

---

Pierre van Eijl en Albert Pilot

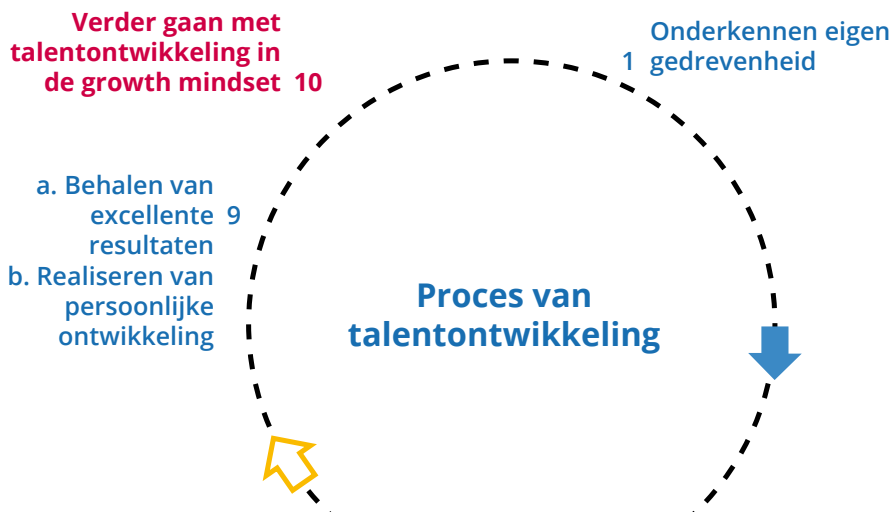
*“Het honoursprogramma heeft grote invloed gehad op mijn verdere studie en werk. Ik heb besloten om, in plaats van meteen aan het werk te gaan, eerst nog meer avonturen op te zoeken. Dit aan de hand van een oogzorgproject van The Optical Foundation, waarmee ik vanaf eind september voor minimaal een half jaar in Ghana zal vertoeven. In samenwerking met de University of Cape Coast, neem ik groepjes studenten onder begeleiding mee naar basisscholen om kinderen te screenen op oogafwijkingen. Het allerbelangrijkste en waarschijnlijk ook het moeilijkste is om het project lokaal zelfvoorzienend te maken om de duurzaamheid te garanderen. Dit vind ik superinteressant omdat je de cultuur daar moet begrijpen alvorens zoiets proberen mede te verwezenlijken” (Lise Schampaert, HU).*



Figuur 10.1: Doorgaande talentontwikkeling is als fietsen: blij in balans én in beweging (Albert Einstein)

## Talentontwikkeling: a way of life

Afronding van het honoursprogramma heeft studenten niet alleen nieuwe ervaringen en kennis gebracht maar ook als mens beïnvloed. Ze zijn kritischer geworden bij het maken van keuzes, gaan vaak nog een vervolgopleiding opleiding doen of besluiten, zoals de studente in het bovenstaande begincitaat, eerst een activiteit te doen die hen werkelijk interesseert en uitdaagt. Het lijkt of deze studenten niet zijn uitgeleerd, integendeel, ze gaan verder (zie figuur 10.1) met nieuwe uitdagingen waar ze weer nieuwe dingen leren en zich verder ontwikkelen, ook als persoon. Talentontwikkeling lijkt bij sommigen 'a way of life' te worden, doorgaande talentontwikkeling dus, zoals in figuur 10.2 aangegeven.



Figuur 10.2: Doorgaande talentontwikkeling na het honoursprogramma

Het motto van de 'reis van de held' en tevens het levensmotto van de bedenker daarvan, Joseph Campbell, was: "Follow your bliss." Oftewel uitdagingen aangaan in het leven die inspireren, een essentie van talentontwikkeling. Hij zegt er het volgende over:

*If you do follow your bliss, you put yourself on a kind of track that has been there all the while waiting for you, and the life you ought to be living is the one you are living ... I say, follow your bliss and don't be afraid, and doors will open where you didn't know they were going to be.*  
(Joseph Campbell)

Het lijkt of dit motto ook voor veel honoursstudenten geldt en het honoursprogramma een aansporing vormt om blijvend, ook na het honoursprogramma,

nieuwe uitdagingen aan te gaan die hen echt aanspreken. Kiezen wat relevant voor je is en je echt aanspreekt, vinden we ook terug bij Stephen Covey (2008), de schrijver van *Seven habits of highly effective people* (zie hoofdstuk 2). Covey heeft over een achtste eigenschap, de inspiratie oftewel 'de innerlijke stem' volgen, een apart boek geschreven. In dit hoofdstuk wordt daar kort op ingegaan, evenals op de onderliggende wil van honoursstudenten om zich verder te ontwikkelen, wat te maken heeft met een *growth mindset* (Dweck, 2006). Dit is een mentale instelling gericht op groei en ontwikkeling, in tegenstelling tot een mentale instelling die daar niet op gericht is, de *fixed mindset*. Die ontwikkeling laat zich overigens niet beperken door de hersenen; uit recent hersenonderzoek komt naar voren dat de hersenen mee kunnen groeien met onze mentale activiteiten.

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op:

- naar een volgende uitdaging
- blijvende contacten na het afstuderen
- volg je inspiratie
- *growth mindset*
- het plastische brein

## Naar een volgende uitdaging

De ontwikkeling van de talenten van honoursstudenten houdt niet op na afronding van het honoursprogramma. Diverse geïnterviewde honoursstudenten die (net) waren afgestudeerd of dat binnenkort zouden doen, hadden al nagedacht over wat ze ná hun studie wilden doen. Sommigen hebben al uitgewerkte plannen:

- *"Ik ga naar Canada in oktober om daar het stimuleren van beweging bij kinderen met een beperking te onderzoeken"* (Nory Lansing, HU).
- *"Bij het kiezen van mijn master was ik vrij kritisch. Ik wilde er zeker van zijn dat de master de kwaliteit heeft die ik verwacht"* (Ingeborg Braam, ULC/UU).

Een honoursstudente licht toe dat ze door het honoursprogramma verder is gekomen dan het reguliere programma maar merkt ook op dat het honoursprogramma in het werkveld meer bekendheid moet krijgen: *"Ik heb het idee dat ik een stapje verder ben dan de studenten die alleen het reguliere programma hebben gevolgd. Ik heb het idee dat ik een groei heb doorgemaakt, die ik in mijn latere studie of werk kan voortzetten. Door het honoursprogramma heb ik mij onderscheiden van de rest van de studenten en ik denk dat dat juist nodig is in een tijd van bezuinigingen. Door het honoursprogramma heb ik een baan aangeboden gekregen waar ik begin september 2014 mee ga starten. Ik merk nu al wel degelijk een verschil. Wel zou ik graag willen zien dat het honoursprogramma meer gaat doen aan naamsbekendheid. Veel instanties zijn nog niet op de hoogte van wat dit programma inhoudt en wat je onderscheidt van de rest van de studenten"* (Jorinde Verheijke, HR).



Enkele geïnterviewde honoursdocenten hebben de indruk dat honoursstudenten vaker verder gaan met studeren dan reguliere studenten. Zo zegt een honoursdocent *“dat de talentontwikkeling ook bij honoursalumni doorzet. Er zijn veel studenten die een universitaire master doen”* (Ron Weerheijm, HR) en een docent merkt op: *“Het is wel zo dat heel veel honoursstudenten nu doorstuderen, meer dan de reguliere studenten”* (Ellis van Dooren, Saxion). Ze zegt ook dat er nog te weinig zicht is op wat honoursalumni doen: *“Dat vind ik wel jammer en dat is als thema ook bij ons onder de aandacht, ook in breder perspectief als onderdeel van alumnibeleid. Ik zeg tegen honoursstudenten dat iedereen met mij moet linken en we gaan een aparte groepsLinkedIn aanmaken voor alumni. Wel hebben we laatst een bijeenkomst gehad van mensen uit het werkveld, huidige studenten en honoursalumni, over wat we hebben bereikt met het honoursprogramma”* (Ellis van Dooren, Saxion). Een honoursdocent van een andere instelling sluit hierbij aan: *“We hebben wel signalen van honoursalumni, maar er is nog geen actief alumnibeleid en dat is wel een verbeterpunt. We hebben wel contacten via Facebook en LinkedIn. De huidige honourscoördinator heeft daar wel zicht op, die weet waar alle studenten zitten. Ook kwam een honoursalumnus (Floris Goes, zie Coppoolse, Van Eijl & Pilot, 2013, p. 13) nog een keer terug in het honoursprogramma om over zijn ervaringen te vertellen. Hij is intussen een onderneming in de gezondheidszorg gestart”* (Remco Coppoolse, HU).

Uit een onderzoek naar afgestudeerden van honoursprogramma's bij acht instellingen in Nederland (Allen e.a., 2015) bleek onder andere dat het volgen van een honoursprogramma leidt tot hogere eindcijfers en, vooral voor hbo-afgestudeerden, positievere oordelen over de gevolgde opleiding dan afgestudeerden die geen excellentieprogramma hebben gevolgd. Ook blijkt dat afgestudeerden die deelnamen aan een honoursprogramma vaker werk vinden op het niveau van hun opleiding. Wo-honoursafgestudeerden vinden dat hun werk een hoger competentieniveau vereist en hbo-honoursafgestudeerden verdienen beter dan afgestudeerden die geen excellentieprogramma hebben gevolgd. Ook stromen afgestudeerde honoursstudenten vaker door naar een vervolgopleiding dan reguliere studenten.

## Blijvende contacten na het afstuderen

Studenten hebben vaak een contactennetwerk opgebouwd dat ook na een honoursprogramma deels blijft bestaan. Een honoursstudente zegt daarover: *“Ik heb nog contact met enkele studenten plus mijn begeleidster. Na het afstuderen was het een druk programma met terug in België dingen doen en vakantie, maar met deze mensen hebben we wel besloten contact te houden en waar mogelijk af te spreken”* (Lise Schampaert, HU). Ook wijzen studenten op het vriendschappelijk karakter van de contacten. Een studente zegt: *“Ik ben goed bevriend geraakt met een aantal medestudenten. Verder is het altijd leuk om een andere ULC-er ergens in de stad tegen te komen, je maakt dan eigenlijk altijd wel even een*

*praatje*" (Ingeborg Braam, ULC/UU). Een andere student zegt: "Ik heb een paar vrienden aan het honoursprogramma overgehouden en met het team doen we regelmatig dingen samen, zoals uit eten gaan" (Guido Diana, Windesheim). Voor een andere studente is het contact nog heel intensief: "Ja, het contact met mijn vroegere medestudenten is nog heel intensief. We spreken elkaar regelmatig en gaan binnenkort een etentje plannen. Ik zal in september afstuderen en mijn medestudenten hebben aangegeven dan te willen komen naar mijn diploma-uitreiking. De band is onderling erg sterk" (Jorinde Verheijke, HR). "Het contact met vroegere medestudenten is nog wekelijks. We zijn erg goed bevriend geraakt" (Noy Singer, HR) en "Ik ben pas net afgestudeerd dus heb op dit moment nog veel contact met mijn medestudenten" (Juliette Wever, HR).

Als honoursalumni na hun afstuderen elders gaan wonen en werken zijn de 'social media' een belangrijke steun om het contact te onderhouden. Enkele keren worden de 'social media' ook expliciet genoemd: "Ik heb nog contact met mijn vroegere medestudenten via social media, soms spreken we een keertje af om bij te praten onder het genot van hapje of drankje" (Mathijs Addink, Farmacie/UU). Een andere student: "Afgezien van social media heb ik met één medestudent nog steeds contact; dit is ongeveer twee keer per jaar" (Alexander Oude Elferink, Windesheim). Soms is het contact beperkt: "Ik heb alleen nog contact met één medestudent, maar die zit ook in mijn reguliere studie en daar doe ik veel projecten mee" (Karlien Lodewijk-Nieboer, Windesheim).

Het is voorlopig nog onduidelijk welke rol deze netwerken van contacten zullen vervullen bij verdere talentontwikkeling en het latere sociale leven van de honoursalumni. Wel is opvallend dat de goede contacten die zich in het honoursprogramma gevormd hebben bij diverse studenten een vervolg hebben gekregen na het afstuderen.

## Volg je inspiratie

Volgens Stephen Covey gaat het bij (persoonlijk) leiderschap niet alleen om effectief handelen, zoals hij in de 'Zeven eigenschappen van effectief leiderschap' uiteenzet (zie hoofdstuk 2), maar ook dat te doen wat inspireert (Covey, 2008). Dat kan iets zijn waar je het gevoel van hebt dat het je passie raakt en dat het zinvol is, niet alleen voor jezelf maar ook voor anderen. Dit noemt hij luisteren naar je (innerlijke) stem. Het gaat volgens hem om het vermogen van mensen om volgens hun volledige potentie te leven en om anderen te inspireren om hetzelfde te doen. Iedereen heeft volgens Covey een diepe, aangeboren wens de innerlijke stem in zijn leven te ontdekken: "Ontdek je eigen stem, draag deze uit en help ook anderen hun eigen stem te ontdekken en uit te dragen. Dit maakt dat je het beste in jezelf naar boven haalt en zo de meeste creativiteit, kracht en resultaten boekt". Een uitspraak van een honoursstudente sluit aan bij het gedachtegoed

van Covey: *“Door het honoursprogramma ben ik me ervan bewust geworden dat ik de tijd voor dingen moet nemen om het goed te kunnen doen. En dat ik alleen dingen doe die goed voelen, anders doe ik ze niet goed en dus liever niet”* (Noy Singer, HR). Het overdenken wat goed voelt om te doen spreekt uit de toelichting die de studente van het begincitaat geeft bij haar keuze om een oogzorg project in Ghana te doen: *“De verkregen voldoening uit de vorige projecten in Kenia en Nepal maken dat ik mij redelijk klaar voel voor deze nieuwe grote uitdaging. En door de doorgemaakte persoonlijke ontwikkeling, weet ik wat mijn waarden en normen zijn, en streef ik hiernaar te leven. Het toegankelijk proberen te maken van oogzorg in gebieden waar die niet goed is, relateert hieraan. Verder hecht ik ook belang aan constante reflectie op het eigen doen en laten, iets wat ik ook uit de TopClass heb meegekregen. Door een moment van dagelijkse meditatie kan ik mezelf steeds weer aanscherpen en bijstellen, om op het pad te blijven waar ik wil zijn en niet geleefd te worden zoals de Westerse maatschappij dat wil”* (Lise Schampaert, HU).

Die inspiratie kan van binnenuit komen maar ook door wat de student om zich heen ervaart, zoals een honoursstudent merkte: *“Inspirerend vond ik vooral de multidisciplinariteit in het programma. Vaak bleef ik me verbazen over het soort ideeën dat mensen van andere disciplines in projecten / opdrachten hadden bedacht en de manier waarop zij te werk gingen”* (Alexander Oude Elferink, Windesheim). Als je naar jezelf luistert is er volgens Stephen Covey altijd een zekere vrijheid in je leven, een ‘bandbreedte’ noemt hij dat, waarbinnen je je intentie vorm kan geven (Covey, 2008). Zo bracht een parttime honoursstudente in haar eigen werksituatie een vernieuwing op gang waar ze in het honoursprogramma mee had kennisgemaakt: *“Ik heb in mijn werk het werken in multidisciplinaire teams geïntroduceerd en geïmplementeerd”* (Karlien Lodewijk-Nieboer Windesheim).

## Een growth mindset

De mentale instelling die gericht is op het aangaan van uitdagingen, het volgen van je inspiratie en dingen doen die zinvol zijn, ook in een groter verband, sluit nauw aan bij wat een *growth mindset* genoemd wordt. Deze term is afkomstig van Carol Dweck, (2006; zie figuur 10.3) onderzoekster van Stanford University, VS, die bij haar onderzoek aan leerlingen en studenten merkte dat er twee categorieën waren te onderscheiden:

1. een groep studenten die de opvatting heeft dat iemand door studie zijn of haar vermogens verder kan ontwikkelen; dit heet een *growth mindset*;
2. een groep met een opvatting over talent als iets wat iemand nou eenmaal heeft en wat vaststaand en dus onveranderbaar is; dit heet een *fixed mindset*.



*Figuur 10.3: Carol Dweck*

Die verschillen in *mindset* bleken een grote invloed te hebben op hun motivatie om te leren. Studenten met een *fixed mindset* geven een voorkeur aan taken die ze al goed kunnen uitvoeren en vermijden taken waarbij ze fouten kunnen maken, waardoor ze minder intelligent zouden lijken. Studenten met een *growth mindset* gaan meer op uitdagingen in en willen hun vaardigheden vergroten, zelfs als hen dat in eerste instantie niet is gelukt (Yeager & Dweck, 2012). Een uitspraak van een studente verwijst hiernaar: *“De kern van die verschillende, uitzonderlijk waardevolle ervaringen is gefocust op momenten waarbij je jezelf hebt moeten overtreffen, iets gaat doen wat je niet durfde, maar er toch in slaagde om een succesvolle uitkomst te verwezenlijken. Ik heb binnen mijn honoursprogramma veel meer buiten mijn comfort zone dingen gedaan dan daarbinnen, waardoor ik onwijs veel heb geleerd”* (Anne Hospers, *Saxion*). Door uitdagingen aan te gaan en van fouten te leren, ontwikkelen studenten met een *growth mindset* zich na verloop van tijd meer dan de studenten met een *fixed mindset* (Dweck, 2006). In diverse experimenten is nagegaan of de *mindset* veranderbaar is. In een experiment op Stanford University (Aronson, Fried & Good, 2002) verwierven studenten een *growth mindset* door middel van een workshop (3x een sessie van één uur). Om hun begrip ervan te versterken, begeleidden deze studenten ook (op afstand met brieven) ‘middle school’ leerlingen en universitaire ‘students at risk’ om een *growth mindset* te ontwikkelen. Er waren twee controlegroepen. Eén daarvan kreeg een vergelijkbare workshop over het gegeven dat er verschillende soorten intelligentie zijn en dat iemand niet teleurgesteld moet zijn het op een bepaald gebied niet goed te doen. De andere controlegroep kreeg geen workshop. Aan het eind van het semester bleken zowel zwarte als blanke studenten die de *growth mindset* workshop hadden gevolgd een significant hoger cijfergemiddelde te hebben dan de studenten van de controlegroepen. Beide controlegroepen bleken verder niet van elkaar te verschillen. Hoewel de zwarte en de blanke studenten in de *growth*

*mindset* groep vergelijkbare leerwinst hadden behaald in vergelijking met de controlegroepen, bleken de zwarte studenten ook meer plezier in hun academisch werk te hebben gekregen en meer waardering voor hun universiteit.

Een training in het ontwikkelen van een *growth mindset* is niet expliciet gegeven aan de geïnterviewde honoursstudenten, maar de inrichting van hun honoursprogramma kan daar waarschijnlijk wel invloed op hebben gehad. Uit de interviews komen tal van signalen dat honoursstudenten een *growth mindset* hebben zoals bij de volgende honoursstudente: *“Zo’n opdracht had ik trouwens niet kunnen doen in mijn reguliere opleiding, die kun je alleen doen binnen het honoursprogramma. Er zijn wel reguliere groepsopdrachten, maar dit was groter, zelfstandiger en multidisciplinair. Ik vond het spannend om nieuwe, onbekende dingen aan te gaan”* (Iris Jansen, Windesheim). Constructieve inhoudelijke feedback van de docent (zie hoofdstuk 6 over coaching) over de inzet en werkwijze van de student is belangrijk voor talentontwikkeling en een aanmoediging om uitdagingen aan te gaan en zich in te zetten om lastige problemen aan te pakken. Maar zeggen dat iemand heel knap is en veel talent heeft, kan juist averechts werken en een *fixed mindset* bevorderen. ‘The Secret to Raising Smart Kids’ is volgens Carol Dweck (2007): *“Don’t tell your kids that they are. More than three decades of research shows that a focus on ‘process’—not on intelligence or ability—is key to success in school and in life”*.

Waarschijnlijk speelt een *growth mindset* al een belangrijke rol bij de selectie van studenten voor een honoursprogramma. Vaak wordt in de eerste plaats gekeken of studenten gemotiveerd zijn en werkelijke interesse hebben in de uitdagingen die het honoursprogramma biedt, aspecten die verwijzen naar een *growth mindset*. Een verandering van een *fixed* naar een *growth mindset* kan ook van belang zijn voor studenten waarvan een deel van hun talenten voor henzelf en hun omgeving nog niet zichtbaar zijn (‘latent’ talent, zie Van Eijl e.a., 2013). In een honoursprogramma ontwikkelen studenten niet alleen hun talenten maar ontdekken ze die ook: een studente zegt bijvoorbeeld: *“Ik ontdekte dat ik meer in mijn mars heb, dan ik dacht. Voor mijn zelfvertrouwen is het heel goed geweest”* (Karlien Lodewijk-Nieboer, Windesheim). Stimulering van hun *growth mindset* kan hen helpen om hun talenten te onderkennen en verder te ontwikkelen. In de interviews vinden we daar ook enkele aanwijzingen voor in de opmerkingen van studenten over het leren van hun fouten. Zoals Iris Jansen (Windesheim) bijvoorbeeld: *“Soms moet een opdracht over, maar dat maakt niet uit. Ik heb geleerd dat je van fouten leert en wijzer wordt. Ik heb veel meer vertrouwen in mijzelf gekregen. Het honoursprogramma heeft me vooral veel gegeven voor mijn persoonlijke ontwikkeling. Het volgen op zich was al een overwinning op mijzelf”*.

## Het plastische brein

De *growth mindset* krijgt nog extra betekenis door hersenonderzoek. Werden de hersenen tot voor kort gezien als een statisch orgaan waar na de geboorte geen nieuwe cellen bij komen, recent onderzoek met MRI-scans laat een ander beeld zien. De hersenen blijken veel plastischer te zijn dan men gedacht heeft. Delen van de hersenen die veelvuldig gebruikt worden, groeien in omvang (Khan, 2011). Als iemand zich gedurende langere tijd heeft ingespannen met relatief moeilijke opdrachten worden veel nieuwe hersencellen en verbindingen tussen hersencellen gevormd. Het veel oefenen met eenvoudige taken heeft daarentegen geen aantoonbaar effect. Training van de hersenen lijkt wat op training van een spier die bij veelvuldig gebruik sterker wordt (Yeager & Dweck, 2012). Carol Dweck heeft deze metafoor ook gebruikt bij enkele van haar experimenten en de leerlingen en studenten geleerd dat hersenen net als een spier geoefend kunnen worden. Die gedachte alleen al bleek een grote stimulans voor haar proefpersonen om zich mentaal in te zetten en tot betere resultaten te komen. Hersenen zijn een belangrijke schakel in het denkproces en daarom is het besef dat hersenen niet statisch zijn maar een groei- en ontwikkelcapaciteit hebben van belang en in lijn met de mogelijkheden voor doorgaande talentontwikkeling voor studenten en afgestudeerden.

## Tot slot

Uit de interviews met de honoursstudenten komen diverse aanwijzingen dat ze doorgaande talentontwikkeling belangrijk vinden. Dat kan een vervolgopleiding zijn maar ook een project of een werksituatie die hen aanspreekt en uitdaagt. De achtste eigenschap zoals geformuleerd door Stephen Covey, 'volg je innerlijke stem', is hierbij van belang: iets gaan doen wat als zinvol en inspirerend gezien wordt. De studenten en alumni, die geneigd zijn om nieuwe uitdagingen aan te gaan, kunnen gekarakteriseerd worden door een *growth mindset*, een mentale instelling die op groei en ontwikkeling is gericht. Het onderzoek van Carol Dweck over de ontwikkeling van een *growth mindset* kan verder aanwijzingen geven hoe om te gaan met latent talent en welke uitdagingen en vormen van coaching geschikt zijn om ontwikkeling van een *growth mindset* te stimuleren. Hersenonderzoek geeft aan dat de hersenen, als belangrijke schakel in het denken, de capaciteit hebben om bij intensief gebruik te groeien.

## Kernpunten van stap 10 Verder gaan met talentontwikkeling in de growth mindset

De kern van stap 10 is weer te geven met de volgende punten:

- Het volgen van een honoursprogramma stimuleert om je talenten ook na het afstuderen verder te ontwikkelen.
- Uitdagingen worden relevanter voor je talentontwikkeling als die in je beleving inspirerend zijn en je die als zinvol ervaart.
- De wil om door te gaan met talentontwikkeling wijst op een *growth mindset*, met inbegrip van het vermogen om fouten te incasseren, ervan te leren en je met vasthoudendheid verder te ontwikkelen.
- Ontwikkeling van een *growth mindset* kan gaan over uitdagingen in werk en studie, maar ook op hoe je tegen jezelf en anderen aankijkt. Eigen onzekerheden overwinnen is ook een deel van de ontwikkeling van een *growth mindset*.
- Net als je spieren kun je je hersenen oefenen, maar dan met aansprekende en passende uitdagingen. Stapje voor stapje zullen ze zich verder ontwikkelen.

# Talentontwikkeling voor iedereen

---

Pierre van Eijl en Albert Pilot

*“Zet je in en laat je niet kennen. Zet je eigen visie neer. Eén ding bereiken per jaar. Zoek de relevantie op, daar krijg je energie van. Ga werken in een team, dat is essentieel, je kunt je eigen kracht inzetten en leunen op krachten van anderen. Ik leer van een ander.”  
(Pieter Jan Visser, HvA).*



Figuur 11.1: Velen kunnen boven het maaiveld uitsteken

## Terugblik op de cirkel van talentontwikkeling

Sommige mensen zien talentontwikkeling als een eenvoudig proces: als je talent hebt en ervoor gaat, dan wordt je vanzelf goed in iets. Zeker, met veel oefening kun je in bepaalde vakgebieden een hoge graad van perfectie bereiken. Maar dat is niet het enige wat telt. De interviews met honoursstudenten laten zien dat hun ontwikkeling een heel dynamisch gebeuren is waar de student uitdagingen



aangaat, iedere keer opnieuw beslissingen moet nemen, zich moet inzetten, af en toe tegenslagen moet incasseren en op diverse manieren moet communiceren en samenwerken. Al doende ontwikkelen hun vermogens zich en worden hun talenten zichtbaar. Sommigen gaan een klein beetje boven het maaiveld uitsteken, anderen meer (zie figuur 11.1)

De indruk is dat niet alleen honoursstudenten maar ook veel anderen die het pad van talentontwikkeling opgaan, hiermee te maken zullen krijgen. Deze eeuw vereist volgens minister Jet Bussemaker van OC&W (2015) *“(...) dat een student zijn of haar werk later als professional kan doen in een beroepspraktijk die steeds complexer wordt. Ze zullen ingewikkelde dilemma’s en maatschappelijke problemen tegenkomen. Gewoon goed zijn in je vak, is dan niet meer voldoende. Het gaat er ook om of je een onbekende situatie snel inschat en durft te handelen. Of je creatief bent, kritische vragen stelt en of je over de grenzen van je sector heen kunt denken.”* Daarom is volgens haar het ontwikkelen van *21st century skills* hard nodig. Honoursprogramma’s kunnen als ontwikkelplekken van deze vaardigheden (zie hoofdstuk 9b) worden gezien (Wolfensberger, Van Eijl & Pilot, 2012, p. 149-170). Maar ook andere uitdagingen in cursussen, keuzeonderdelen en keuzeopdrachten in reguliere curricula zijn daarvoor geschikt en ook andere studenten dan honoursstudenten kunnen van de hier opgedane inzichten profijt hebben. Daarom wordt in de volgende paragraaf een terugblik gegeven op het proces van talentontwikkeling zoals uit de interviews en de gebruikte literatuur naar voren is gekomen.

### Ervaringen en tips per stap uit de cirkel van talentontwikkeling

Per stap uit de cirkel (figuur 11.2) worden overwegingen gegeven en wordt op enkele tips uit vorige hoofdstukken verder ingegaan. We richten ons hierbij vooral op studenten (en leerlingen) die voor de keuze staan op welke manier ze hun talentontwikkeling tijdens de studie gaan aanpakken: met of zonder honoursprogramma of een ander traject van talentontwikkeling. Maar ook voor docenten is dit interessant: hoe kunnen zij talentontwikkeling en extra uitdagingen realiseren voor iedereen, ook in het reguliere onderwijs? Mogelijk zijn de tips herkenbaar voor je en word je op een idee gebracht om je eigen talentontwikkeling gericht te stimuleren, al is het maar op één punt. Want ook als je niet in een honoursprogramma zit, kan de weg van (extra) talentontwikkeling aantrekkelijk voor je zijn.



Figuur 11.2: Enkele tips voor talentontwikkeling

## Stap 1: Onderkennen van eigen gedrevenheid

Het is nuttig en leuk om je talenten (extra) te ontwikkelen. Begin met je gedrevenheid, je passie. Het onderkennen van je gedrevenheid is belangrijk om duidelijk te krijgen wat je echt wilt. Ga onderstaande mogelijkheden eens langs, zitten daar dingen bij die je herkent? Ieder herkenningspunt kan een signaal zijn dat je een gedrevenheid hebt om je talenten meer te ontwikkelen dan je tot nu toe doet:

- Zoek je meer uitdaging?
- Verveel je je in de studie?
- Kun je meer aan?
- Heb je een idee waar je je extra voor wilt inzetten?
- Heb je voldoende doorzettingsvermogen om bij een lastige opdracht toch vol te houden?

### Tip: Zet je in voor uitdaging

Vaak gaat het bij de gedrevenheid voor talentontwikkeling niet om een bepaald vermogen dat je graag wil ontwikkelen maar om een problematiek die je wilt aanpakken. Ga je dat daadwerkelijk doen dan zal je al doende je kwaliteiten inzetten en zo worden deze verder ontwikkeld. Dit zijn kwaliteiten waarvan je je misschien in het begin helemaal niet zo bewust was dat je die had.

## Stap 2: Kiezen voor een traject van talentontwikkeling

Stap 1 is gezet, okay, je bent dus gedreven om iets nieuws aan te pakken, maar hoe geef je dat handen en voeten? Het is nodig om je verder te oriënteren op de mogelijkheden. Een paar vragen die aanknopingspunten vormen voor een betere oriëntatie en keuze:

- Ken je andere studenten die aparte dingen doen in hun studie of ernaast?
- Kun je in de studie kiezen voor meer uitdagende activiteiten?
- Kun je buiten de studie kiezen voor meer uitdagende activiteiten?
- Zijn er andere studenten die ook belangstelling hebben voor meer uitdaging?
- Wat voor dingen trekken je aan?
- Met wat voor mensen zou je willen samenwerken aan iets nieuws?

### Tip: Communiqueer!

Het helpt voor de oriëntatie vaak enorm als je samen met een paar mensen die je kent, iets nieuws verkent. Verschillende honoursstudenten vertellen dat ze door medestudenten of een coach op de mogelijkheden van talentontwikkeling geattendeerd werden. Sommigen waren ronduit verrast dat anderen (een docent of coach) meer mogelijkheden in hen zagen dan ze zichzelf tot dan toe toegeschreven hadden. Vele studenten hebben het in de interviews over 'je kans grijpen': wanneer een extra uitdaging zich voordoet, moet je niet te veel afwachten, maar je kans grijpen. Weer anderen benadrukken dat je je goed moet oriënteren alvorens ergens in te stappen, je weet dan beter waar je aan begint en dat voorkomt mislukkingen.

Stel, je hebt alle tips gelezen in dit boek maar je doet geen honoursprogramma, hoe kan je in jouw situatie toch een stimulans geven aan de extra ontwikkeling van je talenten? Hieronder staan wat voorbeelden uit de praktijk: zie je daarin mogelijkheden voor jezelf?

### Open opdracht in het reguliere programma

Misschien heb je kansen bij de studie die je doet, want sommige reguliere programma's bieden een aanpak met veel uitdaging. Een voorbeeld vormen cursussen waarbij een deel, bijvoorbeeld twintig procent van de beschikbare tijd, gereserveerd is voor een onderwerp dat je zelf moet kiezen en waarbij je zelf de leerdoelen moet formuleren. Zo word je op het pad van extra talentontwikkeling gebracht! Enige coaching bij dit keuzeprocés kan helpen en een functioneel en natuurlijk overleg tussen jou, je docent/coach en eventuele teamleden bevorderen. Je moet dan zelf je keuze en plan beschrijven alvorens aan de slag te gaan. De beoordeling van die cursus kan deels gekoppeld zijn aan een standaardtentamen en deels aan de afronding van de keuzeopdracht. Hierbij word je beoordeeld op meer honoursachtige criteria zoals: creativiteit, initiatief, innovatie, kritisch denken

en presentatie van product en proces. Open opdrachten kunnen onderdeel zijn van een practicum of werkcollege maar ook betrekking hebben op een project of probleemgestuurd onderwijs. Ook dat kan motiveren en stimuleren tot het maken van bewuste keuzes voor uitdagingen. Door dat soort activiteiten in teamverband te doen, kan ook iets van communityvorming tot stand komen.

### Communityvorming

De interviews met de studenten laten zien dat communityvorming een belangrijk onderdeel is van de ervaring van studenten in de honoursprogramma's. In het reguliere onderwijs zijn daarvoor ook mogelijkheden die je kunt opzoeken.

Ze kunnen je in contact brengen met gelijkgestemden, tot nieuwe initiatieven leiden en een nieuwe kijk geven op dingen. Extra-curriculaire activiteiten kunnen interessant zijn, vooral als ze georganiseerd worden door medestudenten en gestimuleerd en gefaciliteerd door docenten en de opleiding. Dit kunnen activiteiten zijn van studieverenigingen en andere organisaties, maar ook opleidingen zijn hier soms actief in zoals met 'pizza with profs' (of lectoren), bijeenkomsten met externe professionals gekoppeld aan vakken, studiereizen, *undergraduate* researchprojecten, ontwerpwedstrijden, opdrachten via wetenschapswinkels, studiegroepen met actuele thema's en met bijdragen van externe sprekers en facultaire programma's van Studium Generale, die mede door studenten georganiseerd worden.

### Open honoursprogramma

In veel instellingen zijn er vaak speciale projecten en activiteiten, soms buiten het reguliere programma om, waar studenten aan mee kunnen doen. Dat varieert van Studium Generale, wetenschapswinkels, tot student-assistentenschappen, extra cursussen en organisatie van *events*. Deelname aan deze activiteiten kan bijdragen aan het ontwikkelen van je talenten en sommige van deze activiteiten zouden in een honoursprogramma kunnen passen. Ze zouden onderdeel kunnen zijn van 'open honoursprogramma' zoals bij de Hogeschool Utrecht.

### Sterprogramma van de Hogeschool Utrecht

De Hogeschool Utrecht heeft naast facultaire honoursprogramma's, een 'open honoursprogramma' dat is opgezet om *elke* student de mogelijkheid te bieden om meer uit zichzelf te halen. Het 'sterrensysteem' (zie hoofdstuk 9a) biedt alle studenten de mogelijkheid om via zelfgekozen initiatieven te laten zien dat ze voldoen aan de eisen van de sterren van het honours. Studenten kunnen activiteiten aan een honoursdocent of -coördinator voorstellen voor het verkrijgen van een 'ster'. De behaalde ster kan een onderdeel worden van een honourskwalificatie van de student. Deze activiteiten kunnen zowel een curriculaire als een extra-curriculaire karakter hebben. Door het keuzekarakter sluiten ze goed aan bij de motivatie en capaciteiten van de studenten en bieden daardoor de

mogelijkheid om tot excellentie te komen. Het behalen van vijf sterren komt qua omvang overeen met 30 EC (hoewel voor de honoursactiviteiten geen 'echte' studiepunten worden toegekend).

### Honourscursussen van de faculteit Gezondheidszorg

Voor studenten van studenten van de faculteit Gezondheidszorg van de Hogeschool Utrecht zijn een paar honourscursussen beschikbaar om enkele 'sterren' te halen: de cursus Future Search voor de ster 'innovatie' (zie hoofdstuk 8b) en de cursus Persoonlijk Leiderschap voor de ster 'leiderschapskwaliteiten' (zie hoofdstuk 2). Daarnaast moeten studenten zelf initiatief nemen voor het doen van projecten en activiteiten om andere sterren te halen voor een honourskwalificatie. Uiteindelijk moeten ze aan de hand van een portfolio van hun werkzaamheden aantonen dat ze de gewenste kwalificaties hebben behaald. De beoordeling wordt uitgevoerd door docenten die getraind zijn in het afnemen van assessments. Studenten hoeven niet alle sterren te halen maar kunnen zich beperken tot enkele. Ze hebben dan geen honourskwalificatie maar de sterren worden wel aangetekend op hun diploma. Dit open honoursprogramma vraagt van studenten veel individueel initiatief en daarom is een start via de honourscursus Persoonlijk Leiderschap met bijbehorende communityvorming een goed begin gebleken voor de ster-activiteiten in de latere studie jaren.

### Pre-honourstrajecten

Op sommige opleidingen is een pre-honourstraject beschikbaar dat je kunt volgen om kennis te maken met honoursonderwijs. Je krijgt open onderwijs waarin je zelf veel initiatief kunt nemen, zodat je kunt ontdekken of een honoursprogramma bij je past. Meestal starten deze pre-honoursprogramma's in het eerste of tweede jaar van de studie, omdat ze zijn bedoeld als voorbereiding op een honoursprogramma. Op sommige opleidingen kun je echter ook een pre-honourstraject volgen als je ouderejaars bent, zoals op de Hogeschool van Amsterdam.

### Voorbeeld pre-honourstraject Hogeschool van Amsterdam

Het Studium Excellentie-programma op de Hogeschool van Amsterdam is een voorbeeld van een traject dat ook bedoeld is voor ouderejaars. De werving richt zich op propedeusestudenten, maar ook ouderejaars kunnen zich aanmelden. Het doel van Studium Excellentie is om studenten voor te bereiden op een honoursprogramma en latente talenten te ontdekken. Als je minimaal zes studiepunten verdient binnen het pre-honoursprogramma, dan krijg je er een certificaat voor. Het is niet verplicht om het pre-honourstraject te voltooien om het honoursprogramma te volgen, maar het vergroot de kans dat je door de selectie heen komt. De selectie voor het honoursprogramma op de Hogeschool van Amsterdam is pas in het derde studiejaar.

## Exposure

Hoe ziet zo'n pre-honours traject er nu uit? Op de Hogeschool van Amsterdam kun je kiezen uit modules. Er zijn zowel HvA-brede modules die iedereen kan volgen, als faculteitspecifieke modules. Per jaar worden er twee à drie faculteitspecifieke modules aangeboden. Deze modules kunnen ieder jaar anders zijn. De student mag zelf kiezen welke modules hij volgt. In 2014 werden in de faculteit Onderwijs en Opvoeden de modules 'Jeugd en Beeldvorming' en 'Debat en opvoeden in de school' aangeboden. Beide hadden zowel een thematische lijn als een vaardigheidslijn. De afronding van een pre-honours module is een authentieke opdracht die wordt gepresenteerd aan een groter publiek: de *exposure*. Zo was de afronding bij 'Debat en opvoeden in de school' een debat dat werd georganiseerd in samenwerking met het Nederlands Debat Instituut. En de module 'Jeugd en Beeldvorming' werd afgesloten met het organiseren van een fototentoonstelling met eigen werk. Het uiteindelijke resultaat hiervan was prachtig en het beeldmateriaal is vervolgens tentoongesteld in de gangen van de opleidingen, waardoor de *exposure* nog steeds gaande is.

## Bachelorprogramma's gericht op honoursdoelen

Bij het kiezen van een studieprogramma kun je ook kiezen voor een programma waar het gehele curriculum expliciet gericht is op doelstellingen zoals die gelden voor een honoursprogramma. De 'vaardigheden voor de 21ste eeuw' (zie hoofdstuk 9b) spelen daar een belangrijke rol in. Voorbeelden zijn *brede programma's* zoals het University College Utrecht (UU), het Roosevelt College (UU) in Middelburg en het Atlas College (Universiteit Twente) in Enschede. Dergelijke *colleges* zijn ook aanwezig bij de universiteiten van Amsterdam, Leiden, Tilburg, Groningen, Rotterdam en Maastricht. Daarnaast zijn er meer disciplinair gericht *colleges* zoals het Utrecht Law College (ULC) en het enige hbo-college van het Honours College van Windesheim. Nieuwe *colleges* worden op enkele plaatsen voorbereid. Deze programma's hebben meestal een uitgebreide voorlichting waarin duidelijk gemaakt wordt dat het om uitdagend onderwijs gaat. Student en programma moeten matchen met elkaar. Naast de *colleges* zijn er tal van reguliere programma's die diverse uitdagende onderdelen hebben, die een stimulans voor het ontwikkelen van je talenten kunnen betekenen.

## Stap 3: Overschrijden van een drempel: kiezen en gekozen worden

Als je een uitdaging hebt waar je aan wilt werken en als dat betekent dat je een extra onderwijstraject wilt doen, moet je daarvoor ook gekozen worden. Veel trajecten gericht op (extra) talentontwikkeling stellen eisen aan de studenten die daaraan willen deelnemen. Het moet 'klikken' aan beide kanten. Het gaat dan om toelatingscriteria, maar ook om de match tussen wat jij wilt en wat het betreffende onderwijstraject te bieden heeft.

Ook hier weer een paar vragen ter overweging:

- Voldoe je aan de toelatingseisen van het traject dat je wilt doen?
- Sluiten het traject en de docenten voldoende aan bij je interesses?
- Ben je voldoende gemotiveerd om de uitdaging van een nieuw traject aan te gaan?
- Heb je voldoende tijd ter beschikking om een nieuw traject te gaan doen?
- Als je weet dat je niet helemaal aan de toelatingseisen voldoet, ben je dan nagegaan wat de mogelijkheden zijn om toch toegelaten te worden?

Vaak zijn er toelatingsgesprekken voor een extra onderwijstraject. Dan gaat het er niet alleen om dat je cijfers hoog genoeg zijn maar dat je in een gesprek ook duidelijk kan maken dat je belangstelling past bij het onderwijstraject. Verder is het belangrijk dat je voldoende inzet en groeipotentie hebt en je je positief kan opstellen in samenwerking en communicatie.

#### Tip: Ga voor halen én brengen bij je talentontwikkeling

Bij trajecten is 'het halen en brengen'-principe vaak belangrijk. Het is niet alleen belangrijk het onderwijs te volgen ('halen') maar ook zelf dingen in te brengen en te organiseren ('brengen'). Dat kunnen dingen zijn waar je achteraf gezien het meeste van geleerd hebt.

### Stap 4: Aangaan van uitdagingen

Uit de interviews met de studenten komt vaak naar voren dat talentontwikkeling geen doel op zich is maar het gevolg van het aangaan van uitdagingen. Door een uitdaging worden studenten (en ook hun docenten) aan het denken gezet en wordt een beroep gedaan op hun creativiteit en vindingrijkheid. Eigen initiatief is belangrijk, het maakt je meer eigenaar van je eigen ontwikkeling! Wat uitdagend is, is per student verschillend. 'Meer van hetzelfde' is geen goede optie. Juist het beginnen aan iets nieuws wat anders is dan de gebruikelijke vakinhoud en oefeningen geeft nieuwe ontwikkelingsmogelijkheden. Liefst iets waarvan je de relevantie inziet en wat complex is, zodat je er echt in moeten duiken. De volgende dingen kun je je afvragen bij het aangaan van een uitdaging:

- Welke activiteiten in een talentontwikkelingstraject spreken je aan?
- Heb je zelf een activiteit in gedachten die je in het traject kunt realiseren?
- Welk soort begeleiding van docenten of coaches is stimulerend voor jou?
- Kun je met anderen in het traject je motivatie delen?
- Wat maakt een activiteit relevant voor jou?
- Welke activiteiten vind je inspirerend?
- Ben je bereid iets extra's te doen?
- Wat moet er in het talentontwikkelingstraject zitten om je blijvend uit te dagen?
- Bij welke activiteit heb je het gevoel: daarvoor ben ik gaan studeren?

### Tip: Beschouw ook *resistance to change* als een uitdaging

Als studenten een uitdaging aangaan, weten ze vaak nog niet goed wat die inhoudt. Al doende zal blijken wat er allemaal aan die uitdaging vastzit. Zeker als ze een project gaan doen dat een verandering vraagt van anderen, zullen ze met *resistance to change* te maken krijgen. Veel mensen zijn er helemaal niet zo op gebrand om te veranderen, het kost extra tijd en energie; het oude vertrouwde raken ze kwijt en van het nieuwe weten ze nog niet wat het waard is. Misschien merk je dat je zelf ook door een veranderingsproces gaat als je iets nieuws gaat doen! Als je zo'n project aangaat, kan het een bijkomende uitdaging zijn om te leren hoe je anderen in een veranderingsproces kunt begeleiden. Gezien de veranderingen die in deze eeuw verwacht worden, is het opdoen van deze veranderingsvaardigheden misschien wel belangrijker dan je denkt!

### Stap 5a: Samen talent ontwikkelen: community

In de interviews valt op hoe belangrijk honoursstudenten het vinden om informatie met elkaar uit te wisselen en samen te werken. Ze vormen een contactennetwerk dat hen stimuleert, een 'community'. 'Eindelijk' ontmoeten ze studenten met wie ze nieuwe ideeën kunnen bespreken, studenten die iets niet meteen gek vinden en zelf ook met ideeën komen. Een eigen projectteam waarin men werkt, kan als een community worden ervaren, maar ook de gehele groep studenten die het programma volgt, kan een community zijn. Essentieel is dat er in het traject voldoende gezamenlijke activiteiten zijn waarin uitwisseling en teamwerk belangrijk zijn.

Toch ontstaat een community niet vanzelf, je kunt het stimuleren. Een paar vragen in dat verband:

- Heb je interesse voor de ideeën en het werk van anderen met wie je samen studeert?
- Heb je ook interesse voor het persoonlijke en niet alleen voor het zakelijke?
- Kun je je eigen ideeën naar voren brengen, ook als ze nog niet helemaal uitgekristalliseerd zijn?
- Ben je bereid mee te werken aan de organisatie van zowel de formele als de informele activiteiten van je team of onderwijsgroep?

### Tip: Overbrug verschillen in een community

De geïnterviewde studenten hebben veel ideeën gegeven voor het goed functioneren van een community. Uit de interviews komen ook allerlei tips voor het overbruggen van verschillen tussen disciplines, want om goed in een multidisciplinaire groep te kunnen werken, is het zaak wat van elkaars disciplines af te weten. Dat betekent dat je je actief verdiept in de disciplinaire achtergrond van andere studenten. Op die manier kun je elkaar beter begrijpen en elkaar aanvullen bij de uitvoering van een project.



## Stap 5b: Samen talent ontwikkelen: cultuur van excellentie

Als je met een groep medestudenten aan de slag gaat, merk je al gauw iets van de sfeer: is het ambitieus of vooral gezellig, of hangerig? Of is het competitief, veilig of juist onveilig? Wat bij de interviews van honoursstudenten opvalt dat de sfeer of 'cultuur' vaak een combinatie is van 'ervoor gaan' en 'het beste uit jezelf halen' en op zijn tijd gezelligheid. Vaak herkennen ze iets in elkaar van enthousiasme, motivatie en interesse om dieper op onderwerpen in te gaan. Stel jezelf de volgende vragen:

- Heb je samengewerkt met anderen en was dat stimulerend voor jou?
- Heb je de indruk dat je zelf hebt bijgedragen aan een samenwerkingsverband waardoor anderen gestimuleerd werden?

### Tip: Werk aan kwaliteit

Werken in een cultuur gericht op kwaliteit én gezelligheid kan voor studenten prettig zijn, het past bij hen. Creativiteit en innovatie kunnen dan meer kans krijgen. Maar soms moet die cultuur nog gecreëerd worden. Het besef wie de doelgroep van het project is en welke eisen daar gesteld worden, kan het idee van kwaliteit meer inhoud geven. Ook contacten met externen die deskundig zijn in het onderwerp van een activiteit, kunnen meer zicht geven op kwaliteitscriteria: Wat telt? Waar wordt op gelet?

## Stap 6: Krijgen van coaching

Studenten ervaren dat hun docenten in een honoursprogramma anders zijn dan in een regulier programma. Ze merken dat de docenten meer vrijheid geven en dat ze de studenten aanmoedigen om zelf met ideeën en voorstellen te komen. Er wordt de studenten minder verteld over wat ze moeten leren en doen, en er wordt verwacht dat ze meer zelf met voorstellen komen en actie ondernemen. Docenten denken vaak mee in de activiteit, want studenten pakken nieuwe vragen en nieuwe projecten aan waar nog geen standaardoplossingen voor zijn. De docenten zijn vooral de coaches van het talentontwikkelingsproces van hun studenten. Ze geven weinig antwoorden en voorschriften maar moedigen aan, inspireren, geven feedback, stellen vragen, geven aanwijzingen en stellen soms grenzen. Ze vormen een inspiratiebron voor studenten en stellen hun netwerk open voor studenten, zodat die hun projecten beter kunnen realiseren.

Een belangrijke vraag voor een student is bijvoorbeeld: "How can I improve myself?" Je kunt je als student afvragen of je een docent wilt om je te onderwijzen of dat je een docent wilt om je te helpen uitdagingen aan te gaan en je talenten te ontwikkelen. We geven een paar vragen om dit te overdenken:

- Waardeer je het als een docent niet precies zegt wat je moet doen, maar je juist vrijheid geeft?
- Ben je in staat zelf een plan van aanpak te maken, voordat je daarover een docent raadpleegt?
- Wil je bij een probleem eerst met medestudenten overleggen alvorens een docent om advies te vragen?
- Wil je een docent die hoge verwachtingen heeft over je aanpak en het resultaat van je werk?

### Tip: Ga na of je gecoacht of onderwezen wil worden

Het lijkt heerlijk om in een onderwijstraject meer vrijheid te hebben en je eigen plan te kunnen trekken, maar dat is niet voor iedere student de meest ideale onderwijsvorm. Onduidelijkheid over het programma, de gestelde eisen, de keuze van opdrachten en werkzaamheden kan verwarring scheppen. Een aantal studenten moet in het begin wennen aan de nieuwe vrijheid en aan de onzekerheid die daarmee gepaard gaat. Ze moeten zelf initiatief nemen, zelf kansen onderkennen en grijpen, zelf een samenwerkingsverband creëren en zelf contact met externe opdrachtgevers onderhouden. Allemaal nieuwe zaken die soms een ommezwaai van studenten vereisen. Zeker als ze gewend zijn aan een studieprogramma met een duidelijke structuur, met een docent die duidelijk is over wat er gedaan moet worden en waarop ze beoordeeld worden. In die structuur weet de student precies waar hij aan toe is. De vrijheid en onzekerheid kunnen voor sommige studenten een reden zijn om te kiezen voor een onderwijstraject dat niet gericht is op extra talentontwikkeling. Anderen kunnen zich juist uitgedaagd voelen om zelf met ideeën en vragen te komen, zelf plannen te maken en meer zelf hun leerproces te bepalen. Wil je liever duidelijkheid en voorspelbaarheid of wil je de weg van de uitdaging aangaan met de onzekerheden die daarbij horen?

### Stap 7: Ervaren van flow, dips en doorzettingsvermogen

'Lekker aan het werk zijn' of nog sterker, 'geïnspireerd aan het werk zijn', waarbij je vol aandacht bezig bent met een activiteit die je interesseert, zouden we een toestand van flow kunnen noemen. Veel honoursstudenten vertellen in interviews dat ze dit ervaren hebben. Een enkeling zelfs in het gehele programma maar voor de meesten is dat het geval als ze aan een project of opdracht werkten waarin ze zich uitgedaagd voelen. Het flowgevoel vermindert echter als een project moeizaam verloopt en de student zijn grip erop verliest en in een dip terechtkomt. Het onderkennen van het feit dat ze in een dip zitten en er vervolgens op een goede manier uitkomen, kan tot hernieuwd inzicht leiden en zelfs tot een nieuwe fase van flow. Niet alle studenten lukt dat: doorzettingsvermogen en passie, oftewel *grit*, zijn belangrijke elementen, die maken dat iemand ondanks dat hij in een periode van stagnatie zit, toch verder komt, zo nodig met begeleiding van medestudenten, docenten of mentoren.

Misschien heb je al ervaringen opgedaan die je hierbij kunnen helpen. Kijk eens welke je herkent:

- Heb je zelf ervaring met een toestand van flow waarbij alles vanzelf leek te gaan?
- Heb je een idee wat bij jou helpt om in een toestand van flow te komen?
- Heb je weleens een dip gehad in je studie of in je leven waar je grotendeels op eigen kracht bent uitgekomen?
- Heb je een manier gevonden om bij langdurig werken aan lastige activiteiten toch door te zetten?

### Tip: Onderken een dip

Het onderkennen van een dip is misschien wel het lastigste in een proces van talentontwikkeling. Vooral wanneer andere studenten om je heen geen problemen schijnen te hebben en hard aan het werk zijn. Als je dan zelf nog niet goed op gang kan komen, je eigenlijk niet meer weet hoe je verder moet terwijl het allemaal zo duidelijk leek, je contacten met andere studenten hierdoor op een laag pitje staan en je er geen zin meer in hebt, dan kan de gedachte aan stoppen steeds vaker opkomen. Andere dingen kunnen steeds aantrekkelijker worden. Je zit dan in een kritische fase van talentontwikkeling, want je bent niet alleen vastgelopen maar ook aan het weglopen van je oorspronkelijke keuze en kans op talentontwikkeling. Dit kan het moment zijn om jezelf te herpakken en er met medestudenten over te praten en na te gaan waarop je precies bent vastgelopen. Misschien kun je ook met een coach hierover praten, iemand die goed kan luisteren en je kan helpen je situatie te verhelderen zonder voor te schrijven wat je precies moet doen. In deze situatie kan de kracht van de community waarbinnen je studeert, je de *support* bieden waarmee je weer een volgende stap kan maken. Misschien helpt het je te weten dat sommige honoursstudenten achteraf zeggen dat ze het meest van hun dips geleerd hebben!

### Stap 8a: Inspireren en creëren

Tijdens het werken aan een vraagstuk of probleem kan er een moment komen dat eerder bedachte oplossingen niet meer bevredigend zijn. Ze leveren niet de meerwaarde op of het nieuwe perspectief waarnaar uitgekeken werd. Misschien passen ze ook niet meer bij de situatie, die andere eisen stelt dan eerder bedacht waren. Dat kan het moment zijn om even de oude oplossingen opzij te schuiven en met een frisse blik opnieuw naar een probleem te kijken. Een moment om nieuwe vragen te stellen: "Wordt eigenlijk het echte probleem aangepakt of is er een onderliggende problematiek die eerst in beeld moet komen en geanalyseerd moet worden?" Of: "Hoe ziet de oplossing (design, creatie, theorie enzovoort) er in het ideale geval uit en wat zouden, terug redenerend, de juiste stappen zijn om daar te komen?"

Deze en andere vragen kunnen een creatieve verandering in het denkkader geven en ruimte scheppen voor een nieuw denkkader. Het kan dan helpen om er met anderen

over te brainstormen. Dit kan je het gevoel geven van een nieuw perspectief of het gevoel in de goede richting te gaan. Dat kan het begin zijn van je creatie. Door daarop door te gaan, kan iets nieuws duidelijk worden en dat kan je project of andere activiteit een nieuwe impuls geven. Heb je hier al ervaring mee? Het bewust worden ervan kan je helpen weer in de flow te komen. Een paar vragen om je ervaring met creatie op te frissen, die kunnen helpen om zelf een creatief proces bewuster aan te gaan:

- Herken je dat je soms hebt vastgezet in je denk- en werkproces, omdat je geen goede oplossing of voortzetting meer zag?
- Heb je meegemaakt dat iemand je geholpen heeft om op een goed idee te komen?
- Heb je de ervaring gehad dat je een idee had maar twijfelde over de waarde ervan?
- Heb je ooit de ervaring gehad dat je na een dip tot iets nieuws bent gekomen in een activiteit en dat je dat van tevoren niet verwacht had?
- Heb je een ander, die in een dip zat, wel eens op een goed idee gebracht?

### Tip: Wees creatief in stapjes

Je bent bezig tot iets nieuws te komen maar het wil niet lukken. Je pijnigt je hersenen maar ziet geen mogelijkheid voor een nieuwe oplossing of creatie. Anderen om je heen lijkt het gemakkelijker af te gaan. Toch moet je verder. Het kan dan goed zijn eerst een oude aanpak te volgen, al weet je dat die niet brengt wat je eigenlijk beoogt. En, wie weet, kun je in de oude aanpak wat aanpassingen maken, stapje voor stapje, zodat je net iets meer in de richting van je gewenste nieuwe oplossing komt. Misschien niet supercreatief allemaal, maar wel een klein beetje. Gaandeweg groei je zo naar iets nieuws toe en ontdek je na verloop van tijd dat je creatiever was dan je dacht!

## Stap 8b: Innoveren en ondernemen

In de wereld om ons heen zijn er talrijke innovaties op het gebied van toepassing van informatietechnologie. Concrete vernieuwingen variëren van een slimme app tot vormen van nieuwe hardware. Minder zichtbaar maar zeker zo belangrijk zijn vernieuwingen in organisaties in hun manier van werken: sociale innovaties. In een aantal honoursprogramma's kunnen studenten al oefenen met dit soort innovaties. "Kansen zien, grijpen en benutten", zeggen ze er zelf over. In een cursus als Future Search (zie hoofdstuk 8b) leren studenten dat er allerlei innovaties zijn, variërend van kleine aanpassingen van het bestaande tot geheel nieuwe dingen in een geheel nieuwe context. In deze cursus hoeven studenten nog niet meteen een succesvolle innovatie te produceren maar maken ze intensief kennis met het creatieve proces, wat soms al leidt tot een prototype van de gewenste innovatie.

Hoe staat het met jouw ervaring met innovaties? Bekijk de volgende vragen (misschien leveren je eigen antwoorden je wel een idee op voor een innovatie!):

- Welke app op je mobiel was voor jou een innovatie?
- Ken je een organisatie waar je mee te maken hebt, die een nieuwe manier van werken of communiceren heeft ingevoerd?
- Heb je in het onderwijs wel eens een innovatie meegemaakt die je stimuleerde?
- Heb je zelf een idee voor een wenselijke innovatie in een gebied waar je vertrouwd mee bent?

### Tip: Word proactief

Ondernemerschap vereist niet alleen een goed idee maar ook ergens op afstappen, plannen maken, je product of ander aanbod wereldkundig maken en commercialiseren. Maar wat als je niet zo ondernemend bent en meer introvert dan extravert? Ben je dan kansloos? Dat is de vraag. Veel innovaties vereisen een teamaanpak en juist de combinatie van verschillende kwaliteiten in een team kan tot iets nieuws leiden wat waarde heeft. Belangrijk is dat een proactieve houding wordt aangemoedigd door docenten, dat er stimulansen worden gegeven voor het ontwikkelen van ondernemend gedrag, dat je goed voorbereid bent en samenwerkt met anderen. Dat betekent dat je niet per se een eigen bedrijf hoeft te starten maar dat als je je inbreng goed voorbereidt en meewerkt aan vernieuwingen, je ook daadwerkelijk een bijdrage kunt leveren aan de totstandkoming van die vernieuwingen. Een advies in een interview, is: *“Wat het beste werkt, is dat je initiatief neemt en niet wacht op andere mensen. Zelf mensen aanspreken: zeker bij het honoursprogramma wordt dat echt van je verwacht. Zelf met ideeën komen en niet afwachten. Dit is een eigenschap die ook voor het reguliere programma geldt. Je krijgt in het honoursprogramma meer kansen dan andere studenten, jammer als je er niets mee doet! Dat vraagt net dat extra stapje eigen inzet”* (Maarten Bransen, UU).

Heb je dat extra stapje eenmaal gedaan, dan kan je je vrijer voelen om het in een andere situatie ook te doen en, nu je ervaring hebt, met meer overzicht en doelgerichter. Proactiviteit, dat kun je dus stapsgewijs ontwikkelen.

### Stap 9a: Behalen van excellente resultaten

Studenten in honoursprogramma's laten vaak verrassende resultaten zien in hun werk. Die resultaten variëren van excellente onderzoeksbijdragen, projecten waarin unieke oplossingen voor problemen bedacht zijn tot prijzen bij deelname aan *Battles*, debatwedstrijden en andere *Contests*, bijvoorbeeld de race in Australië met de zonneauto's van de studenten van de TU Delft en Universiteit Twente (zie figuur 11.3).



Figuur 11.3: Zonneauto Nuna8 met het studententeam van de TU Delft: het NUON Solar Team <sup>5</sup>

Nog verrassender is het om van studenten te horen van welk punt ze gekomen zijn en welke leercurve ze doorgemaakt hebben: vanuit een situatie waar in het onderwijs alles gepland is naar het zelfstandig in teamverband uitvoeren van aansprekende projecten met externe, soms buitenlandse partners. Ze zijn er soms zelf verbaasd over, maar ook heel relativerend. Ze vinden het niet heel bijzonder wat ze gedaan hebben. Sommige resultaten van talentontwikkeling zijn wat minder zichtbaar maar zeker zo belangrijk. Veel studenten zijn anders gaan denken over allerlei zaken. Ze zeggen dat ze veel kritischer zijn geworden, een bredere interesse ontwikkeld hebben, meer gevoel voor kwaliteit hebben gekregen en nu beter beargumenteerde keuzes maken.

Heb je dit zelf ook al eens meegemaakt? We geven je daarbij de volgende vragen: Heb je iets gemaakt of gedaan waarvan je het gevoel hebt dat je op hoog niveau gepresteerd hebt?

- Heb je ooit iets nieuws gedaan waar je zelf tevreden over was?
- Heb je iets nieuws gedaan wat (achteraf) instemming van anderen kreeg?
- Heb je een andere, ruimere kijk gekregen op een problematiek?

#### Tip: Exposure, maak je resultaten zichtbaar

Tot prestaties komen waar een ander tevreden over is of waarbij jezelf het verschil kan maken en komen tot prestaties die door een docent als excellent worden benoemd. kan je een gevoel van voldoening geven. Ga maar eens na op welke resultaten je met trots terugkijkt en waar je zelf het gevoel van hebt dat het

bijzonder was. Vaak is dan een *exposure* van je resultaten belangrijk, een moment waarop je de resultaten van je werk naar buiten hebt gebracht. Dat je een publiek van belangstellenden had die je je resultaten liet zien, die je daarover vertelde, van wie je vragen kreeg en die je antwoorden gaf. Een verslag of een artikel over je werk is natuurlijk ook een mooie vorm van *exposure*, want dan worden de resultaten van je werk ook voor anderen vastgelegd, maar een 'live' presentatie met interactie kan het gevoelsmatig echt bijzonder maken.

## Stap 9b: Realiseren van persoonlijke ontwikkeling

Het is bij de interviews opvallend hoe vaak persoonlijke ontwikkeling als een belangrijk resultaat, zo niet hét belangrijkste resultaat van een honoursprogramma werd genoemd. Het zelf kunnen kiezen van een uitdaging en daar met gemotiveerde medestudenten mee aan de slag gaan met coaching van een docent, is hierbij opvallend stimulerend voor studenten. Effectief samenwerken, constructieve feedback geven en ontvangen, zelfreflectie, oriëntatie naar buiten de hogeschool of universiteit en zodoende contactennetwerken opbouwen, worden ineens belangrijk. Iets doen waar je door uitgedaagd wordt, geeft zoveel stimulans dat studenten zich ook als persoon betrokken voelen en zich op dat vlak gaan ontwikkelen. Dat gaat niet altijd gemakkelijk en het is soms extra spannend als je iets moet doen waar je altijd tegenop hebt gezien. Zoals een honoursstudent die zegt: *“De belangrijkste ervaring binnen het honoursprogramma was voor mij de oefenrechtbank. Ik vond het altijd eng om voor een groep mensen te spreken en moest nu aan het begin van mijn eerste studiejaar al pleiten in de rechtbank. Samen met een aantal andere studenten werkte ik aan ons pleidooi en uiteindelijk ging het pleiten zelf ook beter dan verwacht. Ik voel me nu prettiger bij het spreken als ik voor een groep sta”* (Ingeborg Braam, ULC/UU).

De manier waarop studenten zich persoonlijk ontwikkelen, verschilt per persoon en hangt natuurlijk ook af van de opzet van een honoursprogramma. Studenten noemen in de interviews bijvoorbeeld 'zich open gaan opstellen naar mensen', 'geleerd door te zetten', 'inzicht gekregen in eigen sterke en zwakke kanten', 'kritisch leren denken', 'meer inzicht gekregen in persoonlijkheden van anderen', 'hoe je het beste met mensen om kunt gaan met wie je wat minder hebt', 'proactief te zijn buiten je comfortzone', 'meer bewust te worden van eigen voorkeuren', 'meer inlevingsvermogen voor anderen', 'meer zelfstandigheid', 'meer flexibiliteit', 'anders durven te denken', 'meer mensenkennis' en 'geleerd samen te werken met mensen uit verschillende landen'.

Misschien heb je zelf op dit gebied al ontwikkelingen doorgemaakt die belangrijk voor je waren:

- Kun je een voorbeeld van persoonlijke ontwikkeling noemen uit je leven, waar je met plezier aan terugdenkt?
- Wat stimuleerde je bij deze stap in je persoonlijke ontwikkeling?
- Wanneer heb je anderen gestimuleerd in hun persoonlijke ontwikkeling?
- Heb je nog iets waarin je jezelf als persoon wilt ontwikkelen maar nog niet aan toe gekomen bent? (Doe het dan nu, grijp je kansen!)

### Tip: Overwin obstakels in jezelf en train

Wat maakt persoonlijke ontwikkeling zo lastig? Want is het niet prettig om een stralende, energieke persoon te zijn, iemand die anderen graag willen ontmoeten in hun leven? Angsten waarvan je je vaak nauwelijks bewust bent, gevoeligheden of juist ongevoeligheden kunnen een obstakel zijn, soms gevoed door vervelende ervaringen in het verleden, waarbij initiatief nemen of het naar voren halen van bepaalde kanten van je zelf, afgeremd werden. Dit soort innerlijke 'hobbels' werken belemmerend, terwijl veel sociale vaardigheden te leren zijn, zeker in een honoursprogramma. In diverse onderwijstrajecten zijn er mogelijkheden om hieraan te werken. Training in haalbare stappen, in een veilige omgeving en met constructieve feedback is daarbij een belangrijk hulpmiddel, maar de kern is toch dat je je eigen terughoudendheden moet overwinnen en de stap naar ontwikkeling moet zetten. En dan is er veel, heel veel mogelijk.

## Stap 10: Verder gaan met talentontwikkeling in een growth mindset

Afgestudeerden staan na het behalen van hun diploma voor de volgende uitdaging: hoe nu verder? Dat kan een vervolgopleiding zijn, als ze het idee hebben dat ze daar hun kwaliteiten verder kunnen ontwikkelen. Anderen gaan met projecten aan de slag die hen uitdagen, starten zelf een onderneming of hebben een baan gevonden in hun werkveld. Enkelen zullen een tijd nog zoekend zijn, al dan niet met kortdurende werktrajecten. Netwerken van contacten uit de opleiding kunnen doorlopen in de tijd. Interessant is dat sommige afgestudeerden na verloop van tijd door de opleiding worden uitgenodigd om over hun ervaringen te komen vertellen. Deze alumni kunnen studenten helpen voorbij de horizon van het eindexamen te kijken, door te vertellen wat zij met hun opleiding doen en meemaken. Alumni met wie ze zich gemakkelijk kunnen identificeren omdat die dezelfde opleiding hebben gedaan en nog niet zo lang geleden zijn afgestudeerd. Dan zal blijken hoe het is om de uitdagingen in een werkveld aan te gaan en toch, zoals Stephen Covey zegt, je 'innerlijke stem' te volgen, dus datgene te doen wat je inspireert. Welke wensen en motivaties denk je zelf mee te nemen vanuit je opleiding naar de periode erna? We helpen je met de volgende vragen:



- Wat wil je later realiseren?
- Op welke onderwerpen uit je opleiding zou je verder door willen gaan na je afstuderen?
- Welke van de aanpakken die je geleerd hebt in je opleiding, zou je graag willen toepassen of uitbouwen?
- Wat voor mensen motiveren je als je daarmee moet samenwerken?
- Welke contacten zijn na je afstuderen van belang voor je, zowel persoonlijk als zakelijk?
- Spreken vraagstukken van lokaal belang je vooral aan om aan te werken of juist internationale vraagstukken?
- Waar voel je je toe aangetrokken?

### Tip: Blijf groeien, pak je kansen

Stel, je hebt een baan, doet een vervolgopleiding of hebt misschien een eigen startup: wat nu? Licht je aandacht vooral bij de uitvoering van de reguliere werkzaamheden of pak je kansen op om een nieuwe uitdaging aan te gaan? Die uitdaging kost je vaak extra tijd en extra overleg, en de uitkomst is misschien nog niet zeker. Mogelijk is een groeikans 'vermomd' als een studiegroepje dat een nieuw plan moet bedenken voor een nieuwe ontwikkeling die eraan komt, maar waarvan het belang nog niet duidelijk is. En toch is het een kans die nieuwe inzichten kan opleveren, nieuwe contacten en, wie weet, een nieuw perspectief voor je werk maar ook voor jou persoonlijk. Bij iedere kans kun je je eigen afweging maken en nagaan wat je aanspreekt en waar je aan wilt deelnemen. Pak de uitdaging op. Deelname kan betekenen dat je *growth mindset* versterkt wordt en je blijft doorgroeien naar de toekomst, jouw toekomst.

### Tips voor docenten

In de interviews van de studenten staan ook tips voor hun docenten, over wat voor hen belangrijk kan zijn bij het geven van onderwijs gericht op talentontwikkeling. Hieronder de belangrijkste suggesties:

1. Creëer uitdagende situaties en opdrachten voor studenten die dit ook als zodanig ervaren. Relevantie, echtheid en actualiteitswaarde zijn naast haalbaarheid daarbij belangrijk.
2. Geef studenten een ruime mate van vrijheid maar stel wel deadlines en hanteer kwaliteitscriteria voor bijvoorbeeld (tussen)producten.
3. Studenten hebben veel waardering voor de coaching bij hun studie door een docent die niet voorzegt maar op weg helpt.
4. Docenten die een community vormen met elkaar (en hun studenten), kunnen daar veel nut van hebben.
5. Door vooraf een onderwijsopzet of scenario te maken, bereid je jezelf goed voor op studenten die met nieuwe ideeën en initiatieven komen.

6. Wees alert op studenten die uit het zicht verdwijnen, ze kunnen in een dip terecht zijn gekomen en afhaken. Een gesprek kan de studenten dan de impuls geven om weer verder te komen.
7. Let bij de selectie voor het honoursprogramma op doorzettingsvermogen, motivatie en groeipotentieel, want die aspecten zijn belangrijk voor het kunnen volgen van een pittig programma gericht op talentontwikkeling.
8. Stimuleer dat studenten onderling vragen en problemen bespreken. Samen kunnen ze meer dan ieder voor zich.
9. Spreek ook in een talenttraject studenten aan die niet goed functioneren.
10. Merk hoe je zelf ook gestimuleerd wordt door het enthousiasme dat studenten uitstralen.
11. Leg de lat hoog maar houd wel iedereen zoveel mogelijk 'binnenboord'.
12. Misschien nog wel het belangrijkste: praat vooraf met je studenten, zodat je beter weet wie je doelgroep is!

Dat laatste helpt ook als je een leergang 'Honours Teaching' gaat volgen, dan krijg je een beter beeld van de bedoeling van een programma gericht op talentontwikkeling en hoe je daar vorm aan kunt geven. Ook gesprekken met ervaren honoursdocenten kunnen waardevol zijn.

## Transfer van honours naar regulier

Studenten in reguliere programma's kunnen, vaak ongemerkt, iets ervaren van de stimulansen voor talentontwikkeling zoals die in honoursprogramma's ontwikkeld zijn. De honoursprogramma's kunnen namelijk als proeftuin voor onderwijsinnovatie van het reguliere onderwijs werken (Wolfensberger, Van Eijl & Pilot, 2012). Uit landelijk onderzoek (Allen e.a., 2015) blijkt dat de spin off van honoursprogramma's plaats vindt in de vorm van delen van programma's of innovaties in didactiek die doorwerken in het reguliere onderwijs. Doordat honoursprogramma's als flexibeler worden ervaren dan reguliere curricula kunnen gewenste veranderingen daar eerst proefdraaien: bijvoorbeeld om de relaties met het werkveld of de verbinding tussen onderwijs en onderzoek te versterken. Via honoursstudenten kan een soort 'olievlekwerking' van excellentie plaatsvinden: honours-studenten worden bijvoorbeeld bewust verdeeld over werkgroepen in het reguliere onderwijs om medestudenten te stimuleren door hun kennis en actieve werkhouding. De docenten van honoursprogramma's fungeren vaak als ambassadeurs voor onderwijsinnovatie. Voorwaarde is wel dat deze docenten actief blijven in zowel honours- als reguliere programma's. Aandachtspunten bij de doorwerking van honoursprogramma's op de rest van het onderwijs zijn de toepasbaarheid van de honours-aanpakken in het regulier onderwijs bij grotere studentaantallen ('opschaling') en voor andere typen studenten. Ook spelen de accreditatie- en visitatieprotocollen bij reguliere programma's vaak een grotere rol dan bij de honoursprogramma's.

## Universele ervaringen bij talentontwikkeling

De verhalen van de honoursstudenten over hun honoursprogramma zijn spannend, je kunt er veel uithalen. Deze 'helden' vertellen hun *eigen persoonlijke ervaringen* in detail. De cirkel van talentontwikkeling, de illustratieve ervaringen en tips komen allemaal uit deze interviews voort en kunnen anderen weer op ideeën brengen. Dat kan nuttig zijn in een honoursprogramma maar ook in een ander traject van (extra) talentontwikkeling. Iedere student zal daarbij zijn eigen keuzes moeten maken, want ieders weg van talentontwikkeling is uniek. Toch zijn er ook universele aspecten aan dat proces te onderscheiden. Ze komen naar voren in onderstaande interviewcitaten.

### Centraal staat het onderkennen en grijpen van je kansen:

*"Laat je niet tegenhouden en ga voor je dromen."*

*"Laat je niet afschrikken. Als het iets is waarvan je denkt dat je het wilt doen, ga het dan maar gewoon doen en dan merk je vanzelf wel of het wel of niet lukt."*

Als je er als student werkelijk 'voor gaat' en een uitdaging aanpakt die je aanspreekt, zul je je niet alleen in vakinhoudelijk opzicht ontwikkelen maar kan dat ook een impuls zijn voor de ontwikkeling van je persoonlijke kwaliteiten. Bijna alle honoursstudenten noemen de een of andere vorm van persoonlijke ontwikkeling in hun honoursprogramma:

*"Het gaat om meer dan alleen 'uitdaging', het gaat ook om je ontwikkeling als persoon."*

Ook als je 'ervoor gaat', kent het proces van talentontwikkeling zijn *ups* en *downs*. Het onderkennen van een dip en daar weer uit zien te komen is ook een deel van dit proces.

*"Doorzetten en doen! Tegen de pijn kunnen. Een studente die afhaakte, dacht achteraf: misschien had ik het toch moeten doen, had ik niet zo snel moeten afhaken."*

Talentontwikkeling vindt bij het werken aan uitdagingen met een grote mate van vrijheid, al werkende plaats. Complexe uitdagingen vereisen een verdieping in inhoud en achtergronden van een project:

*"Ga de uitdaging aan. Laat je verrassen en verwonder je over alles wat anders is dan wat je gewend bent; absorbeer dit en laat het bezinken, dan begint het echte leren!"*

Als de uitdaging die je aanpakt inhoudt dat je met een multidisciplinaire groep gaat werken, zul je het probleem krijgen van het overbruggen van de verschillen tussen disciplines. Hoe lastig dat ook lijkt, honoursstudenten zijn daar zeer enthousiast over en vertellen dat ze met multidisciplinaire groepen tot unieke oplossingen van problemen zijn gekomen. Onderliggend is ook een attitudeontwikkeling merkbaar: ze hebben waardering gekregen voor wat anderen inbrengen vanuit hun discipline:

*“De oprechte interesse in elkaars opvattingen was verfrissend. Ik heb in het honoursprogramma veel nieuwe vrienden gemaakt en ook contacten buiten het honoursprogramma opgedaan.”*

*“Ik ben mij in het programma meer bewust geworden van andere opvattingen. In mijn reguliere opleiding zijn mijn medestudenten het vaak met mij eens. Dat was in het honoursprogramma niet het geval, waardoor je meer reflecteert op je eigen opvattingen en waarom je deze opvattingen hebt.”*

De talentontwikkeling komt vooral naar voren in grotere activiteiten van studenten. In de interviews leggen studenten veel nadruk op grotere projecten waar een community van studenten en docenten aan werkt. Die community en de cultuur die daarmee verbonden is, vinden deze studenten essentieel voor hun *honours experiences*. Samenwerking, onderlinge communicatie en emotionele steun zijn cruciaal in hun ervaringen:

*“Je moet het doen omdat je het wilt, omdat je interesse hebt. De meeste dingen waarover je droomt hebben tijd en energie nodig om zich te ontwikkelen en op te bloeien. Laat je vooral niet tegenhouden door gedachten zoals ‘Wat als ...’, ‘Maar ...’ enzovoort, maar werk stapje voor stapje in de richting van je doel. Het draait trouwens niet alleen om de eindbestemming, maar ook de weg ernaartoe is belangrijk om van te genieten.”*

Het aangaan van actuele maar ook relevante uitdagingen met een complex karakter, het samenwerken met gemotiveerde medestudenten en goede coaching van docenten lijken het recept te zijn voor het ontwikkelen van 21ste-eeuwse vaardigheden. Honoursstudenten laten in hun houding en gedrag zien wat 21ste-eeuwse vaardigheden zijn. Ze praten er niet over maar doen het.

*“Geniet van je tijd in het honoursprogramma, want het is zo voorbij.”*



# Referenties

---

Alle interviews zijn beschikbaar op [www.hr.nl/honoursprogramma](http://www.hr.nl/honoursprogramma)

Allen, J., Belfi, B., van der Velden, R.K.W., Jongbloed, B., Kolster, R., Westerheijden, D., van Broekhoven, K., Leest, B., & Wolbers, M.H.J. (2015). Het beste uit studenten. *Onderzoek naar de werking van het Sirius Programma om excellentie in het hoger onderwijs te bevorderen*. Nijmegen: ITS/ROA/CHEPS. 185 p.

Aronson, J., Fried, C. & Good, C. (2002). Reducing the effects of stereotype threat on African American college students by shaping theories of intelligence. *Journal of Experimental Social Psychology*, 38, 113-125.

Amabile, T. M. (2012). *Componential theory of creativity*. Working paper 12-096, april 26, 2012. Boston: Harvard Business School. <http://www.hbs.edu/faculty/Publication%20Files/12-096.pdf>

Amabile, T. M. (1993). Motivational synergy: towards a new conceptualization of intrinsic and extrinsic motivation in the workplace. *Human Resource Management Review* 3, 185-201

Amabile, T. M. (1983) Social psychology of creativity: A componential conceptualization. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 997-1013

Aydelotte, F. (1944). *Breaking the academic lock step: the development of honours work in American colleges and universities*. New York: Harper & Brothers

Baas, M. (2010). Hoe word je creatief? Oude misvattingen en nieuwe inzichten over het stimuleren van creativiteit. In: MindNL, sept. Geraadpleegd 10 februari 2016: <http://nl.in-mind.org/article/hoe-word-je-creatief-oude-misvattingen-en-nieuwe-inzichten-over-het-stimuleren-van>

Bank, T., Hess, A., Schalken, J. & Vega, L. (2014). Samen staan we sterk. Rapport. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam

Berge, H. ten & Vaart, R. van der (2014). Honoursdidactiek in een leergang voor honoursdocenten. *Tijdschrift voor hoger onderwijs*, 31/32 (4), 37-51.

Berge, ten H. & Eijl, P.J. van (2010). Hoe onderwijs te geven in een honoursprogramma? In: P.J. van Eijl, A. Pilot & M.V.C. Wolfensberger (Red.), *Talent voor morgen*. Groningen: Noordhoff Uitgevers, p. 57-76.

Beumer-Peters, C. (2010). *Mission Possible*. Amsterdam: Uitgeverij Boom/Nelissen.

Binkley, M., Erstad, O., Herman, J., Raizen, S., Ripley, M. & Rumble, M. (2010). *Defining 21st century skills*. Melbourne: University of Melbourne.

Bosman, S. (2003). De chemie van denken en bewustzijn. *Tijdschrift voor Integrale Geneeskunde*, 19 (3), 153-164.

- Boswinkel, N. & Schram, E. (2011). *De toekomst telt*. Enschede: SLO/Ververs Foundation.
- Brinkgreve, C. (2009). *De ogen van de ander. Sociologen en filosofen over zelfkennis*. Amsterdam: Uitgeverij Augustus.
- Bussemaker, H. (2015). Het HBO is nog te 20e eeuws. ScienceGuide, 3 september. Geraadpleegd 10 februari 2016: <http://www.scienceguide.nl/201509/het-hbo-is-nog-te-20e-eeuws.aspx>
- Campbell, J. (1949). *The hero with a thousand faces*. 1st edition, Bollingen Foundation, 1949. 2nd edition, Princeton University Press. 3rd edition, New World Library, 2008.
- Campbell, J. (2004). *Pathways to Bliss - Mythology and Personal Transformation*. Novato, Californië: New World Library California
- Coppoolse, R., Dijk, T. van, Woord, R. ter, Weerheijm, R. Vroegindewij, D., Eijl, P.J. van & Pilot, A. (2013). Excellentieprofielen in het hoger onderwijs. In: R. Coppoolse, P.J. van Eijl & A. Pilot (Red.), *Hoogvliegers, ontwikkeling van professionele excellentie*. Rotterdam: Rotterdam University Press, p. 57 e.v.
- Coppoolse, R. & Hermsen, L. (2014). Didactische principes voor honoursdocenten bij het begeleiden van honoursstudenten in hun leercurve: een exploratieve studie. *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs* 2014 afl. 4-1 [http://www.boomlemmatijdschriften.nl/tijdschrift/TvHO/2014/4-1/TvHO\\_0168-1095\\_2014\\_032\\_001\\_008](http://www.boomlemmatijdschriften.nl/tijdschrift/TvHO/2014/4-1/TvHO_0168-1095_2014_032_001_008)
- Coppoolse, R., Wolfensberger, M.V.C., Eijl, P.J. van, Hermsen, L., Berge, J. ten & Kinkhorst, G. (2013). Honours teaching. In: R. Coppoolse, P.J. van Eijl & A. Pilot (Red.), *Hoogvliegers, ontwikkeling van professionele excellentie*. Rotterdam: Rotterdam University Press, p. 127 - 146.
- Coppoolse, R. & Vroegindewij, D. (2010). De niveaumeter. In: R. Coppoolse & D. Vroegindewij, *75 modellen van het onderwijs*. Noordhoff Uitgevers, Groningen/Houten, p. 145.
- Covey, S.R. (1989). *The Seven Habits of Highly Effective People*. London: Simon & Schuster.
- Covey, S.R. (2008). *De 8ste eigenschap. Van effectiviteit naar inspiratie*. Amsterdam/Antwerpen: Uitgeverij Business Contact.
- Cross, P. (1998). Why learning communities? Why now? *About Campus*, 3(3), 4-11.
- Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond boredom and anxiety: experiencing flow in work and play*. San Francisco: Jossey-Bass
- Csikszentmihalyi, M. & Csikszentmihalyi, I. S. (1988). *Optimal Experience: Psychological studies of flow in consciousness*. Cambridge: Cambridge University Press. Csikszentmihalyi, M. (1998). *Creativiteit, over 'flow', schepping en ontdekking*. Amsterdam: Uitgeverij Boom. Zie ook: <http://home.wxs.nl/~heuve533/Creativiteit.htm>
- Csikszentmihalyi, M. (2004). *A researcher - and a theory - with a profound impact on educational and developmental thinking and practice*. Billund: LEGO Learning Institute.

- Csikszentmihalyi, M. & Csikszentmihalyi, I. S. (1988). *Optimal Experience: Psychological studies of flow in consciousness*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Deci, E.L. & Ryan, R.M. (eds.) (2002). *Handbook of Self-Determination Research*. New York: University of Rochester Press.
- Dekker, M., Dijk, J., Wolfensberger, M.V.C., Hait, C. Mann, C. Zubizarreta, J. et al. (2012). Learning as Salon: Honors international Collaboration. In: K. Mulvaney & K. Petruso (ed.), *Best practices in Honors International Education*. Lincoln, NE: National Collegiate Honors Council Publication.
- Dickinson, R. (2012). The Seven Habits: a dedication to Stephen R. Covey. Geraadpleegd 10 februari 2016: <http://robindickinson.com/2012/07/the-seven-habits-a-dedication-to-stephen-r-covey/>
- Drenth, H. & Veltman, F. (2010). Uitwerking competenties honoursprogramma Hogeschool Rotterdam. Rotterdam: Hogeschool Rotterdam, interne publicatie.
- Duckworth, A.L., Peterson, C., Matthews, M.D. & Kelly, D.R. (2007). Grit. Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social psychology*, 92, 1087-1101. Zie ook de TEDtalk: [https://www.ted.com/talks/angela\\_lee\\_duckworth\\_the\\_key\\_to\\_success\\_grit?language=en](https://www.ted.com/talks/angela_lee_duckworth_the_key_to_success_grit?language=en)
- Dweck, C.S. (2007) The Secret to Raising Smart Kids. *Scientific American*, Mind, Nov. 28, 2007.
- Dweck, C.S. (2006) *Mindset, the new psychology of success*. New York: The Random House Publishing Group. Zie ook: [http://www.ted.com/talks/carol\\_dweck\\_the\\_power\\_of\\_believing\\_that\\_you\\_can\\_improve?language=en](http://www.ted.com/talks/carol_dweck_the_power_of_believing_that_you_can_improve?language=en)
- Earl, F.A. (1983). The art and craft of course design. Geraadpleegd 10 februari 2016: <http://www.coursedesigntonyear1.eu/>
- Eijl, P.J. van, Koertshuis, E., Berg, E. van den, Spil, S., Kingma, T., Coppoolse, R. & Pilot, A. (2013). Latent talent ontdekken en betrekken bij honoursonderwijs. In: R. Coppoolse, P.J. van Eijl en A. Pilot (Red.), *Hoogvliegers, Ontwikkeling naar professionele excellentie*. Rotterdam: Rotterdam University Press, p. 35.
- Eijl, P.J. van, Schamhart, R., Pilot, A. & Coppoolse, R. (2013). Talent en excellentie. In: R. Coppoolse, P.J. van Eijl en A. Pilot (Red.), *Hoogvliegers, Ontwikkeling naar professionele excellentie*. Rotterdam: Rotterdam University Press, p. 17.
- Eijl, P.J. van, Pilot, A. & Wolfensberger, M.V.C. (2010). *Talent voor morgen*. Groningen: Noordhoff-uitgevers.
- Engeser, S. & Rheinberg, F. (2008). Flow, performance and moderators of challenge-skill balance. *Motivation and Emotion*, 32, 158-172.
- Expertisecentrum-kunsttheorie (2014). Geraadpleegd 10 februari 2016: [http://www.expertisecentrum-kunsttheorie.nl/cms\\_data/flowtheorie.pdf](http://www.expertisecentrum-kunsttheorie.nl/cms_data/flowtheorie.pdf)
- Flemming, A. (1928). Geraadpleegd 10 februari 2016: [https://nl.wikipedia.org/wiki/Alexander\\_Fleming](https://nl.wikipedia.org/wiki/Alexander_Fleming)
- Ginkel, S., Eijl, P.J. van & Pilot, A. (2014). De honourscommunity: kenmerken, functies en strategieën. *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs*, 32, 1.



- Ginkel, S. van, Eijl, P. van, Pilot, A. & Zubizarreta, J. (2012). Building a vibrant Honors community among commuter students. *Journal of the National Collegiate Honors Council*, 13, 2, 197-218.
- Goleman, D. P. (2013). *Het brein en de emotionele intelligentie*. Amsterdam: Business Contact.
- Goleman, D. P. (1995). Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ for Character, *Health and Lifelong Achievement*. New York: Bantam Books.
- Hembree, R. (1988). Correlates, causes, effects and treatment of test anxiety. *Review of Educational Research*, 58 (1), 47-77.
- Hofkes, K. & Busato, V. (2015). *Learning Agility*. Amsterdam: HFM Talentindex. Geraadpleegd 22 september 2015: <http://www.hfmentalindex.com/en/>
- Innosupport (2014). How to enhance creativity using innovative and advanced level ICT tools? Geraadpleegd 10 februari 2016: [http://www.innosupport.net/index.php?id=6038&tx\\_mmforum\\_pil\[action\]=list\\_post&tx\\_mmforum\\_pil\[tid\]=4104](http://www.innosupport.net/index.php?id=6038&tx_mmforum_pil[action]=list_post&tx_mmforum_pil[tid]=4104)
- Kahn, R. (2011). *De tien geboden voor het brein*. Amsterdam: Uitgeverij Balans.
- Klein, B., Rossin, D., Guo, Y. & Ro, Y. (2010). An examination of the effects of flow in learning in a graduate-level introductory operations management course. *Journal of Education for Business*, 85, 292-298.
- Koh, K., Chaffee, J. & Goodman, E. (2009). Networking an honors community out of fragmentation. *Honors in Practice*, 5, 161-170. Zie ook: <http://digitalcommons.unl.edu/nchchip/89>
- Lankveld, T.A.M. & Volman, M.L.L. (2011). Ondersteuning van docenten bij onderwijsvernieuwing: de rol van communities of practice. *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs*, 29(1), 41-53.
- Lappia, J. (2015). *Intelligent interveniëren (proefschrift)*. Enschede: Universiteit Twente.
- Lappia, J., Weerheijm, R., Pilot, A. & Eijl, P.J. van (2014). *Gesprekken met honoursstudenten over persoonlijke en professionele ontwikkeling*. Rotterdam: Hogeschool Rotterdam Uitgeverij.
- McMillan, D.W. & Chavis, D.M. (1986). Sense of community: A definition and theory. *Journal of Community Psychology*, 14(1), 6-23.
- Nakamura, J. & Csikszentmihalyi, M. (2005). The concept of flow. In: C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 89-105). Oxford: Oxford University Press.
- Nab, J. (2015). *Teaching science students to identify entrepreneurial opportunities*. (Proefschrift). Utrecht: Universiteit Utrecht. Zie ook: <http://dSPACE.library.uu.nl/bitstream/handle/1874/306547/Nab.pdf?sequence=1>
- Peeters, T. (2014). Teaching fellow Ton Peeters bereidt studenten voor op onvoorspelbare arbeidsmarkt (interview). *DUB (Digitaal Universiteitsblad Universiteit Utrecht)* 24 oktober 2014. Zie: <http://www.dub.uu.nl/artikel/achtergrond/teaching-fellow-ton-peeters-bereidt-studenten-voor-op-onvoorspelbare.html>

- Pekrun, R., Goetz, T. & Titz, W. (2002). Academic emotions in students' self-regulated learning and achievement: A program of qualitative and quantitative research. *Educational Psychologist*, 37 (2), 91-105.
- Renzulli, J. S. (1978). What makes giftedness? Reexamining a definition. *Phi Delta Kappan*, 60, 180-184, 261.
- Renzulli, J. (2003). *Three-Ring Conception of Giftedness*. Storrs, Connecticut: The National Research Center on the Gifted and Talented University of Connecticut.
- Roach, A.A., Wymans, L.T., Brookes, H., Chavez, C., Heath, S.B. & Valdes, G. (1999). Leadership giftedness. *Gifted child quarterly*, 43(1), 13-24.
- Saadi (2004, vertaling in het Engels). In: R.F.Newman, *Selections from Saadi's Gulistan*. New York: Global Scholarly Publications.
- Scager, K. (2008). Casusbeschrijving Honoursprogramma Utrecht University College (UCU). *Mededeling* 85. Utrecht: Universiteit Utrecht, IVLOS.
- Scager, K. (2013). *Hitting the high notes. Challenge in teaching honors students* (PhD-thesis). Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Scager, K., Akkerman, S. & Pilot, A. (2014). Dilemma's van docenten bij het uitdagen van excellente studenten. In: Jan van Tartwijk, Mieke Brekelmans, Perry den Brok & Tim Mainhard (Red.), Liber Amicorum Theo Wubbels, *Theorie en praktijk van leren en de leraar*. Amsterdam: Uitgeverij SWP, p. 127-143. Zie ook: <http://dspace.library.uu.nl/handle/1874/292948>
- Scharmer, C.O. (2009). *Theory U: Leading from the Future as It Emerges. The social technology of presencing*. Cambridge, MA: SoL Press. Zie ook: <http://webcast.amps.ms.mit.edu/15.671x/1/>
- Schleicher, A. (2012). The case for 21st-century learning. Geraadpleegd 31 januari 2016: <http://www.oecd.org/general/thecasefor21st-centurylearning.htm> Zie ook: <http://blog.ted.com/using-data-to-build-better-education-systems-andreas-schleicher-at-tedglobal-2012/>
- Schwartz, D. L., Bransford, J. D. & Sears, D. (2005). Efficiency and innovation in transfer. Transfer of Learning from a modern multidisciplinary perspective. In: J. Mestre (Ed.), *Transfer of learning: Research and Perspectives*. Charlotte, NC: Information Age Publishing.
- ScienceGuide (2016). De inspirator van Van Saarloos. *Nieuwsbrief ScienceGuide, maart 2016 - Nummer 10*. Geraadpleegd 23 maart 2016: <http://www.scienceguide.nl/201603/de-inspirator-van-van-saarloos.aspx>
- Sinek, S. (2009). *Start with why*. Londen: Penguin Putnam Inc.
- Stralen, G. van (2014). En denken, Bildung voor leraren. *Coda*, juni, 2014. Geraadpleegd 1 februari 2016: <https://www.yumpu.com/nl/document/view/37352347/en-denken-gerard-van-stralen-coda>
- Subotnik, R.F., Olszewski-Kibilius, P. & Worrell, F.C. (2011). Rethinking Giftedness and Gifted Education: A proposed Direction Forward Based on Psychological Science. *Psychological Science in the Public Interest*, 12, 3-54.

- Sweijen, S. & Wolfensberger, M.V.C. (2008). Alumni over de meerwaarde van hun Honours Programma. Verkennend onderzoek naar de honoursalumni van de opleiding Sociale Geografie en Planologie te Universiteit Utrecht. *Mededeling 86*. IVLOS, Universiteit Utrecht.
- Tiesinga, L. (2013). Student en docent in een honourscultuur. In: R. Coppoolse, P.J. van Eijl & A. Pilot (Red.), *Hoogvliegers, ontwikkeling van professionele excellentie*. Rotterdam: Rotterdam University Press.
- Tiesinga, L. & Wolfensberger, M.V.C. (2014). De cultuur van honoursstudenten en de mogelijke invloed op de reguliere studiecultuur. *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs*, 4 (2), 5-20.
- Tinto, V. & Russo, P. (1994). Coordinated studies programs: Their effect on student involvement at a community college. *Community College Review*, 22(2), 16-25.
- Verbiest, C. & Dijk, M. (2010). *Oog voor talent*. Amersfoort: CPS.
- Verkruisje, P.J., Struik, H., Bork, G.J. van & Vis, G.J. (2015). Inspiratie. In: G.J. van Bork, H. Struik, P.J. Verkruisje & G.J. Vis (Red.), *Letterkundig lexicon voor de neerlandistiek*. Geraadpleegd 31 januari 2016: [http://www.dbnl.org/tekst/bork001lett01\\_01/bork001lett01\\_01\\_0010.php#i059](http://www.dbnl.org/tekst/bork001lett01_01/bork001lett01_01_0010.php#i059)
- Vollmeyer, R. & Rheinberg, F. (2006). Motivational Effects on Self-Regulated Learning with Different Tasks. *Educational Psychology Review* 18, 239-253.
- Vygotsky, L.S. (1978, oorspronkelijk 1934). *Mind and society: The development of higher psychological processes*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Wende, M. v.d. (2014). *No one owns the future - how to prepare what cannot be foreseen?* Lezing KNAW, 17 maart 2014. Geraadpleegd 10 februari 2016: [https://www.knaw.nl/shared/resources/actueel/bestanden/140317\\_vaardigheden\\_toekomst\\_helga\\_nowotny.pdf](https://www.knaw.nl/shared/resources/actueel/bestanden/140317_vaardigheden_toekomst_helga_nowotny.pdf)
- Wolfensberger, M.V.C. (2011). Excelleren in hoger onderwijs en samenleving: een integratief model rondom uitmuntende prestaties. *Onderzoek van Onderwijs*, 40 (3), 44-51.
- Wolfensberger, M.V.C. (2012). *Teaching for excellence, Honors Pedagogies revealed (proefschrift)*. Münster: Waxmann.
- Wolfensberger, M.V.C., Eijl, P.J. van & Pilot, A. (2012). Laboratories for educational innovation: honors programs in the Netherlands. *Journal of the National Collegiate Honors Council*, 13(2) (pp. 149-170).
- Yeager, D.S. & Dweck, C.S. (2012). Mindsets That Promote Resilience: When Students Believe That Personal Characteristics Can Be Developed. *Educational Psychologist*, 47(4), 302-314. DOI: 10.1080/00461520.2012.722805

# Wie zijn de auteurs?

---

## Auteurs: studenten



Anne-Eva Hess deed de lerarenopleiding hbo Docent Engels aan de Hogeschool van Amsterdam en rondde dat af met een afstudeeronderzoek in opdracht van het ROC van Amsterdam College West (afgesloten met een 10). Zij nam deel aan het honoursprogramma van de faculteit Onderwijs en Opvoeding en heeft hiervoor in 2014 ook de National Collegiate Honors Council Conference bijgewoond in New Orleans, V.S en verschillende onderzoeksprojecten gedaan. Ook heeft zij een semester gestudeerd aan de University of Wolverhampton in Wolverhampton, VK. Verder rondde zij een bacheloropleiding hbo Media & Entertainment Management aan de Hogeschool INHOLLAND te Haarlem af. Tijdens een reis door Indonesië deed zij ook twee weken vrijwilligerswerk op scholen in Cianjur op West-Java. Hier assisteerde zij docenten bij het geven van het vak Engels. Dit leidde tot de start van een carrière in het onderwijs. Anne-Eva is nu docent Engels.



Jamila Schalken rondde haar opleiding docent Engels en het honourstraject af in 2014. Daarna is ze aan de slag gegaan op een middelbare school in Amsterdam. "Het was erg inspirerend om mee te schrijven aan dit boek en om de verschillende verhalen van de studenten en docenten te lezen en te horen."



Vincent Gelink heeft tijdens zijn studie een honoursprogramma gevolgd. Hierin heeft hij veel geleerd en hij is tijdens zijn studie begonnen met een eigen onderneming onder de naam Xtalus. Hiermee probeert hij de discrepantie tussen het bedrijfsleven en honoursstudenten te dichten. Daarnaast is hij Account Manager bij 4DotNet, waarbij hij organisaties adviseert bij het binnenhalen van de juiste kennis in de progressieve en dynamische ontwikkeling van de informatie technologie.



Moana Proost begon in 2011 aan de hbo-opleiding Pedagogiek bij de Hogeschool van Amsterdam. Daar heeft ze ook het honoursprogramma gedaan. In 2015 studeerde zij af. Momenteel werkt zij als zorgcoördinator op een particuliere, middelbare school in Amsterdam en daarnaast geeft zij verschillende cursussen aan middelbare scholieren.



Daniël de Jong studeert International Human Resource Management bij Saxion. Hij noemt zich een ambitieuze student met een passie voor mensen, woorden en vernieuwing. Heeft enige tijd het honoursprogramma gevolgd en was honoursambassadeur. Hij heeft veel nevenactiviteiten gedaan op bestuursniveau binnen de onderwijsinstelling.



Laura van Angeren volgt als student de universitaire Pabo: bachelor Pedagogische Wetenschappen bij de Universiteit van Amsterdam en bachelor Pabo bij de Hogeschool van Amsterdam. Tegelijkertijd volgt ze het honourstraject Onderwijs en Opvoeding bij de Hogeschool van Amsterdam.



Ninib Dibo is als honoursstudent en -ambassadeur vanuit Saxion betrokken geweest bij dit project. Na zijn studie aan Saxion heeft hij doorgestudeerd aan de Universiteit Twente (Master Business Administration) en is hij afgestudeerd op het onderwerp 'Human Resource Analytics'. Hij is werkzaam als consultant en houdt zich in zijn vrije tijd bezig met ontwikkelingen, onderzoek en vraagstukken op het gebied van Human Resource Analytics.



Milou van Dommelen is (honours)student Pedagogiek en doet de premaster Onderwijskunde aan de Hogeschool van Amsterdam.

## Auteurs: docent en onderzoekers/adviseurs



Pierre van Eijl is als honorair onderzoeker verbonden aan de Universiteit Utrecht, voornamelijk op het gebied van talentontwikkeling, en daarnaast zelfstandig senior adviseur hoger onderwijs.



Albert Pilot is emeritus hoogleraar Curriculumontwikkeling en hoogleraar Chemiedidactiek aan de Universiteit Utrecht. Zijn werk betreft vooral curriculumontwikkeling, kwaliteitszorg, talentontwikkeling, samenwerkend leren, ICT en professionele ontwikkeling van docenten in het hoger en voortgezet onderwijs.



Sanne Roeffel-Spil was als docent Pedagogiek en coördinator Honoursprogramma verbonden aan de faculteit Onderwijs en Opvoeding van de Hogeschool van Amsterdam. Zij deed onderzoek naar talentontwikkeling bij het lectoraat Leren en Innoveren. Ze is nu werkzaam als onderwijskundig adviseur bij bureau Sterk, waar zij een academie ontwikkelt voor schoolleiders op basis van leeruitkomsten. Daarnaast geeft zij trainingen (als zelfstandige) over diverse onderwijskundige thema's, zoals didactische vaardigheden voor hbo-docenten voor het hoger onderwijsteam van de Vrije Universiteit. Ook geeft zij een masterclass Opleidingsontwikkeling voor de NCOI.

## Wie zijn de geïnterviewden?

### Geïnterviewde studenten: Hogeschool Windesheim



Karlien Lodewijk - Nieboer studeerde Communicatie in deeltijd aan de Hogeschool Windesheim. Zij studeerde begin 2015 af. Zij werkt als marketingcommunicatie- en PR-adviseur bij een bedrijvencampus en congrescentrum te Harderwijk, is lid van de communicatiecommissie van de Protestantse Gemeente Zeewolde en coördineert de communicatie-uitingen voor de Voedselbank in Zeewolde.



Alexander Oude Elferink is afgestudeerd bachelor Commerciële Economie en heeft daarnaast zijn Master of Science in Marketing Intelligence behaald aan de Rijksuniversiteit Groningen. Zijn passie is klantbeleving en het excelleren hierop door middel van (big) data, met als hoofddoel: het verbinden van mensen en merken.



Guido Diana deed het honoursprogramma Social Innovation en de opleiding Small Business and Retail Management op de Hogeschool Windesheim. Hij schreef een white paper over het nieuwe werken bij Google en deed een bedrijfsopdracht voor de Landelijke Eenheid van de politie over het benutten van sociale media. Momenteel (2016) trekt hij als fotograaf door Australië en woont in Sydney.





Iris Jansen deed de opleiding Sociaal pedagogische hulpverlening (SPH) aan de Hogeschool Windesheim. Ze heeft in 2012-2013 het honoursprogramma Social Innovation gevolgd en was honoursambassadeur in 2014-2015. Ze is cum laude afgestudeerd en in september 2015 begonnen aan de pre-master Actuele Sociale Vraagstukken op de Universiteit Utrecht. Ze verwacht in 2017 haar master af te ronden en wil zich daarna bezighouden met vraagstukken en problemen rondom zorg en zorgbeleid.



Wilma Lagendijk volgde tijdens de deeltijdstudie Journalistiek bij de Hogeschool Windesheim het honoursprogramma. Zij is inmiddels afgestudeerd en werkzaam bij ArtEZ conservatorium in Zwolle.

### Geïnterviewde studenten: **Hanzehogeschool Groningen**



Floor Sijtsma is 22 jaar en afgestudeerd in HBO-Recht. Nu volgt zij een premaster Rechtsgeleerdheid aan de Rijksuniversiteit Groningen.



Sascha Bijman doet de opleiding Maatschappelijk Werk en Dienstverlening aan de Hanzehogeschool te Groningen. Ze is in 2013 begonnen met haar driejarige honoursprogramma Healthy Ageing.



Terence Froma is 23 jaar en in juni 2015 afgestudeerd aan de opleiding Financial Services Management aan de Hanzehogeschool Groningen. Hij heeft daarnaast met succes een driejarig honourstalentenprogramma doorlopen.

### Geïnterviewde studenten: Saxion



Kim Tulp student aan de PABO en doet het honoursprogramma Teacher Leader van Saxion. Kim Tulp is student aan de PABO bij Saxion. Ze omschrijft zich zelf als een spontane en ambitieuze student die graag in contact komt met nieuwe mensen en openstaat voor vernieuwing. Met veel enthousiasme volgt ze het Top Talent programma ExperTeacher programma. Daarnaast heeft ze geruime tijd als honoursambassadeur gewerkt. Op dit moment werkt ze met een andere honoursstudent aan een pilot over bèta/techniek die gericht is op 4 en 5 havo.



Harmjan Oonk volgde vanaf 2012 het toptalentprogramma Natural Leadership bij Saxion en was daar ook honoursambassadeur. Hij is sales engineer bij DEMCON production, student Master Business Administration (MBA) aan de Universiteit Twente, is Board member Technology Entrepreneurship College (TEC) en volgt het honours program entrepreneurship (HPE).

*Vincent Gelink: zie hiervoor bij de auteurs.*

*Daniël de Jong: zie hiervoor bij de auteurs.*



Sander Buijs is student Bestuurskunde en doet het Liberal Arts & Science Honours Programme Saxion. Hij is actief in de studievereniging CEMENTi en bij de Liberale Jongeren Bergen op Zoom.



Anne Hospers is afgestudeerd van haar bachelor-opleiding Media, Informatie en Communicatie. Zij is oprichtster van Camp Bluff, een platform en community voor jonge creatievelingen, die zij inspireert en helpt om de beste versie van zichzelf te creëren en hun hart te volgen. Dat doet zij door middel van schrijven, interviewen, coachen en spreken. Zij houdt zich bezig met persoonlijke ontwikkeling en alternatieve educatie.

*Ninib Dibo: zie hiervoor bij de auteurs.*



Elsemiek Geerdink volgde het Honours Programme Healthcare & Social Work vanuit haar opleiding Maatschappelijk Werk en Dienstverlening. Ze was onder andere betrokken bij het FAS-project en heeft haar onderzoek binnen dit project gepresenteerd op een internationaal studentencongres op een universiteit in Istanbul.



Sterre Raterman (20) en Esther Beekman (20) zijn tweedejaarsstudenten Pedagogische wetenschappen aan de Universiteit Utrecht, traject Orthopedagogiek. Ze volgen het tweejarige honoursprogramma van de faculteit Sociale Wetenschappen: Het Von Humboldt College. Esther staat links op de foto en Sterre rechts.



Stefan Sweijen heeft een bachelor in Sociale Geografie en Planologie (UU) - waarvoor hij tijdens zijn deelname aan het honoursprogramma onderzoek heeft gedaan naar honoursalumni - en een master in de Erfgoedstudies (UvA) gehaald. Hij is nu werkzaam voor het museum het Markiezenhof, in dienst van de gemeente Bergen op Zoom. Tevens houdt hij zich bezig met het onderzoeken van en het schrijven over de geschiedenis van de modernisering van het landschap in de 19de en 20ste eeuw (met name over infrastructuur). Zie voor meer info: [www.stefansweijen.nl](http://www.stefansweijen.nl).



Maarten Bransen is in 2012 gestart met de bacheloropleiding Scheikunde aan de Universiteit Utrecht en ontving drie jaar lang een Topsector Chemiebeurs. Tijdens zijn opleiding nam hij deel aan het honoursprogramma Scheikunde en de Science Honours Academy en in 2015 studeerde hij cum laude af. In 2015 is hij begonnen aan de master Nanomaterials: Chemistry and Physics aan de Universiteit Utrecht, die hij in 2017 verwacht af te ronden.



Niels van de Kamer heeft de opleiding Sociale Geografie en Planologie aan de Universiteit Utrecht gedaan en het honoursprogramma van die opleiding. Hij is werkzaam als coördinator van maatwerkopleidingen bij NCOI Opleidingen.



Ingeborg Braam deed de master Legal Research (profiel Strafrecht) aan de Universiteit Utrecht. Haar bachelor deed ze op het Utrecht Law College (een honoursprogramma Rechten), ook op de Universiteit Utrecht. Ingeborg volgde daarnaast het universiteitbrede honoursprogramma van het Descartes College aan de Universiteit Utrecht. Verder heeft ze een semester gestudeerd aan The University of Hull (VK). Ze was buitengriffier bij de Rechtbank Rotterdam, sector Strafrecht en vrijwilliger bij de Vereniging Rechtshulp en Bemiddeling te Utrecht. Ze veroverde de eerste plaats bij de Utrechtse Pleitkampioenschappen (deelname in teamverband).



Mathijs Addink deed de master International Economics and Business aan de Universiteit Utrecht en de master Pharmacy aan de Universiteit Utrecht, na de bachelor Pharmacy aan de Universiteit Utrecht en volgde daarbij het honoursprogramma. Tijdens zijn studie was hij onder andere voorzitter en initiator van het boekproject voor Farmacie van het honoursprogramma en voorzitter van de commissie voor het excursieprogramma van het honoursprogramma van de Bèta-faculteit.

### Geïnterviewde studenten: Hogeschool Utrecht



Leander Boelee is afgestudeerd in de Fysiotherapie, faculteit Gezondheidszorg, Hogeschool Utrecht. In het derde jaar is hij ingestroomd in de TopClass van de faculteit. Hij heeft deze TopClass anderhalf jaar gedaan naast zijn stage. Hij heeft daarbij twee sterren verdiend (van het 5-sterrenstelsel van de HU) voor innovatie en leiderschap. Werkt als handfysiotherapeut bij Handtherapie Nederland.



Lise Schampaert heeft de opleiding Optometrie en de TopClass van de faculteit Gezondheidszorg van de Hogeschool Utrecht gedaan. Ze is in 2014 afgestudeerd. Met haar scriptie over de ziekte van Parkinson en de dikte van de retinale zenuwvezellaag (RNFL) heeft ze de afstudeerprijs 2014 van de Optometristen Vereniging Nederland gewonnen. Werkt vanaf 2015 als optometrist bij onder andere het Middelheim ziekenhuis te Antwerpen.



Sanne Vermeulen, student master Fysiotherapie-wetenschap aan de Universiteit Utrecht, volgde de premaster Fysiotherapiewetenschap en deed Kinderoefentherapeut en Oefentherapeut Cesar, cum laude aan de Hogeschool Utrecht.



Nory Lansing is als afgestudeerd fysiotherapeut en docent LO werkzaam bij Annatommie MC locatie Rijswijk. Na haar studies is zij voor acht maanden naar Canada (Quebec City) gegaan (zie foto) om hier onderzoek te doen naar de fysieke fitheid in relatie tot de dagelijkse activiteit bij kinderen met een cerebrale parese. De resultaten van dit onderzoek heeft zij gepresenteerd op het Pediatric Work for Physiology 2015 te Utrecht.

### Geïnterviewde studenten: Hogeschool van Amsterdam



Sid van Wijk studeerde Technische Bedrijfskunde aan de Hogeschool van Amsterdam en volgde daar tevens het honoursprogramma. Hij was voorzitter van de Excellentievereniging Amsterdam (E.V.A.) en eigenaar van het bedrijf Impreze.

*Moana Proost: zie hiervoor bij de auteurs.*  
*Anne-Eva Hess: zie hiervoor bij de auteurs.*  
*Jamila Schalken: zie hiervoor bij de auteurs.*  
*Laura van Angeren: zie hiervoor bij de auteurs.*

### **Geïnterviewde studenten: Vrije Universiteit Amsterdam**



Roel Bleeker is student Industrial Engineering and Management aan de Hogeschool van Amsterdam en volgt het honoursprogramma. Voor dit programma koos hij voor Aviation Engineering.



Awital Bar Barroeta is studente Farmaceutische Wetenschappen aan de Vrije Universiteit van Amsterdam. Kort deelgenomen aan het honoursprogramma in 2012.

### **Geïnterviewde studenten: ArtEZ Hogeschool voor de Kunsten**



Joseph Simon (1989, Trappes) groeide in Nederland en Duitsland op. In 2009 studeerde hij af aan het gymnasium Kreuzgasse in Keulen en begon zijn dansstudie aan ArtEZ, Arnhem in 2010. In 2014 studeerde hij daar af. Momenteel woont hij in Rotterdam en is actief als freelance danser en choreograaf.



Juliette Wever heeft de opleiding Maatschappelijk Werk en Dienstverlening gedaan aan het Instituut voor Sociale Opleidingen van Hogeschool Rotterdam. Daar heeft ze ook het honoursprogramma gedaan. Ze is afgestudeerd in 2014.



Jorinde Verheijke studeerde in 2014 af aan de opleiding Maatschappelijk Werk en Dienstverlening van de Hogeschool Rotterdam en is ook sinds 2014 werkzaam bij Zowel! Delfshaven. Vanaf januari 2015 is zij gedetacheerd bij de Gemeente Rotterdam en werkzaam als wijkteammedewerker in de Rotterdamse wijkteams.



Noy Singer heeft het honoursprogramma gedaan van het Instituut Sociale Opleidingen van de Hogeschool Rotterdam, waar zij de opleiding Pedagogiek (hbo bachelor) doet. Zij deed het honoursprogramma vanaf februari 2014, in het laatste halfjaar van haar opleiding. Na het doen van haar internationale stages is zij in Kaapverdië gaan wonen en werkt ze aan sociale projecten.



Angela de Leeuw doet de opleiding Verpleegkunde aan Hogeschool Rotterdam, waar ze tevens het honoursprogramma doet. Ze doet de differentiatie GGZ.





Floor de Fockert doet de opleiding Verpleegkunde aan Hogeschool Rotterdam, waar ze tevens het honoursprogramma doet. Ze doet de differentiatie GGZ.

### Geïnterviewde docenten:



Ellis van Dooren-Wisseborn is docent-onderzoeker HBR (HBO-rechten)/Lectoraat Gebiedsontwikkeling en Recht Academie Bestuur, Recht & Ruimte, School of Governance, Law & Urban Development, Saxion, University of Applied Sciences.



Martine Kamp is coördinator, docent en coach in het honoursprogramma TopClass van de faculteit Gezondheidszorg binnen de Hogeschool Utrecht. In die rol geeft ze vorm aan de TopClass en coacht ze studenten. Hiertoe is zij geïnspireerd door studenten zelf en door haar masteronderzoek bij Knowmads Business School in Amsterdam.



Linda van den Broek-Busstra MSc is onderwijskundige en werkt als docent Fysiotherapie bij het Instituut voor Bewegingsstudies en het Instituut voor Paramedische Studies van de Hogeschool Utrecht. Ze is tevens coördinator van de minor Netwerkgzorg, coördinator van de honourscursus Frisse Blikken en TopClass begeleider.



Ron Weerheijm is programmamanager Honours bij Hogeschool Rotterdam. In die rol is het gevraagd en ongevraagd adviseren van docenten, opleidingen en management een belangrijk deel van het werk. Vanuit de inhoud is het geven en ontwikkelen van scholing op het gebied van honours, zowel aan studenten als docenten, een uitstekende aanvulling met vele uitdagingen. Ron heeft specifiek interesse in drijfveren van (honours)studenten en doet daar onderzoek naar.



Remco Coppoolse is promovendus lectoraat Beroepsonderwijs en docent master Leren en Innoveren van de Hogeschool Utrecht.



Katja Pasma (Hogeschool van Amsterdam): Education Innovator - Lecture - Change - Honors Knowledge Management 3.0 - Honors Minor Young Professionals Program Amsterdam - Liberal Arts  
Twitter @Pasmk  
<http://toekomstvanonderwijs.com/>



Anne van Wingerden is in 2003 cum laude afgestudeerd als onderwijskundige en is sindsdien werkzaam aan de Hogeschool van Amsterdam. Haar taken omvatten het coördineren van de deeltijdopleiding docent Nederlands, het verzorgen van supervisie in het onderwijs, het coachen van honoursstudenten, het begeleiden van stagiairs, het doceren van onderwijskunde en het afnemen van assessments.



Lies Timmering is werkzaam aan de Hogeschool van Amsterdam als portfoliocoördinator in het profileringsprogramma en excellentieprogramma aan de faculteit Onderwijs en Opvoeding en als coach in het honourstraject.

## Dankwoord aan de proeflezers

Dank aan de proeflezers die het gehele manuscript hebben doorgenomen en ons met hun commentaar enorm geholpen hebben om de tekst te verbeteren. Hun lovende commentaren gaven ons weer een extra impuls voor de afronding van het manuscript. In bijzonder willen we hier noemen Ron Weerheijm (honoursdocent Hogeschool Rotterdam), Tineke Kingma (honoursdocent Hogeschool Windesheim), Hanne ten Berge (docent honoursleergang voor docenten Universiteit van Utrecht) en Josephine Lappia (onderzoekster honoursonderwijs en uitgeefster).

## Verantwoording afbeeldingen

Dank aan de makers van de figuren die in dit boek zijn opgenomen. Foto's van de geïnterviewden zijn of rechtstreeks van hen afkomstig of via een LinkedIn-account verkregen. Van niet alle figuren was het, jammer genoeg, mogelijk om de makers te achterhalen. Als je bezwaar hebt tegen hergebruik van een afbeelding waar je zelf rechten hebt op, laat het ons weten via [hogeschoolrotterdamuitgeverij@hr.nl](mailto:hogeschoolrotterdamuitgeverij@hr.nl)

Dank aan de volgende personen voor het (her)gebruik van foto's en tekeningen:

Hanne ten Berge, Universiteit Utrecht (figuur 4.1 en 7.7)

Mieke de Gunst, [www.debetekenaar.nl](http://www.debetekenaar.nl) (figuur 4.5)

Leander Boelee (figuur 7.9)

Frank Muntjewerf, <http://www.frankm.nl/> (figuur 7.11)

Hems Zwier, Hogeschool Windesheim (Figuur 8b.3)

Hans-Peter van Velthoven, Nuon Solar Team (Figuur 11.3)

Roy Borghouts (figuur 9b.3), foto Pierre van Eijl en Remco Coppoolse

De afbeeldingen op de pagina's 27, 36, 61, 107, 114, 121, 207 komen van Shutterstock.



# Boekverantwoording

---

Dit boek is tot stand gebracht door de projectgroep 'The Honours Experience' waarin honoursstudenten van twee hogescholen en een universiteit meededen (HvA, Saxion en UvA), een docent (HvA) en twee onderzoekers/adviseurs (UU). Uitgangspunt was om het proces van talentontwikkeling door de ogen van honoursstudenten in kaart te brengen en daar een boek over te maken voor andere studenten, hun docenten, hun bestuurders en hun ouders. Dat boek zou niet alleen een beschrijving moeten geven van het proces van talentontwikkeling, maar ook tips moeten bevatten voor anderen.

Deelnemers in deze projectgroep hebben tal van studenten en docenten geïnterviewd in de periode van april tot december 2014. Eerst mondeling en later ook schriftelijk aan de hand van een lijst met open vragen. Om een rijk scala aan ervaringen te krijgen, zijn zowel eerstejaars-honoursstudenten als ouderejaars en honoursalumni geïnterviewd. Er zijn zowel honoursstudenten van universiteiten als hogescholen geïnterviewd, maar de meeste zijn hbo-studenten. Studenten van voltijds residential honours colleges zijn niet geïnterviewd omdat deze colleges andere kenmerken hebben dan de honoursprogramma's.

Er is veel tijd geïnvesteerd in de verwerking van deze interviewgegevens, het komen tot een organiser voor het boek en een format voor de hoofdstukken. De metafoor van 'de reis van de held' van Joseph Campbell hielp bij het uitwerken van de organiser: de cirkel van talentontwikkeling.

Ongeacht het honoursprogramma kwamen verschillende thema's naar voren die in de organiser en in de teksten van de hoofdstukken zijn opgenomen. Er is overigens niet gestreefd naar een 'grootste gemene deler'. Om de variatie en uniekheid van de ervaringen en opvattingen van studenten zichtbaar te maken, zijn in ieder hoofdstuk diverse quotes van studenten uit de interviews opgenomen zodat de lezer zelf een beeld kan vormen van de rijkdom aan ervaringen van studenten in een honoursprogramma. Daarnaast zijn enkele voorbeelden van cursussen over persoonlijk leiderschap, leren innoveren en opportunity recognition als illustratie opgenomen omdat die juist voor honoursonderwijs van groot belang zijn. Uit de ervaring van de projectdeelnemers en de geïnterviewden kwamen hulpmiddelen en ideeën naar voren die voor honoursonderwijs van belang zijn, zoals de Golden Circle, Theory U, het drieringenmodel, grit, 'een creatieve werksfeer bevorderen' en 21ste-eeuwse vaardigheden. Geprobeerd is deze kort en bondig te beschrijven op een manier die praktische waarde heeft voor de lezer.

Niet alleen de student maakt een bijzonder proces door in een honoursprogramma, ook voor de honoursdocent is het programma een uitdaging. Acht docenten zijn geïnterviewd over hun honoursonderwijs en de gegevens daaruit zijn verwerkt in de desbetreffende hoofdstukken. Inzet van het project was om niet alleen voor betrokkenen bij het honoursonderwijs een boek te schrijven, maar ook voor anderen die geïnteresseerd zijn in het ontwikkelen van hun vermogens. Daarom staat in hoofdstuk 11 'Talentontwikkeling voor iedereen' opnieuw de cirkel van talentontwikkeling centraal, maar nu voorzien van tips waar iedereen wat aan kan hebben. In dit hoofdstuk zijn ook tips voor docenten opgenomen.

21ste-eeuwse vaardigheden 12, 186, 213  
  academische studie 187  
  burgerschap 187  
  communicatie 187  
  creativiteit 187  
  culturele aspecten bij 186  
  culturele competentie 187  
  honoursprogramma's 187  
  ICT-vaardigheden 187  
  informatievaardigheden 187  
  innovatief denken 187  
  innovatieve mindset 187  
  kritisch denken 187  
  metacognitie 187  
  multidisciplinariteit bij 186  
  noodzaak van ontwikkeling van 208  
  opportunity recognition bij 186  
  persoonlijk leiderschap 186  
  samenwerken 187  
  zelfontplooiing 187

## A

Adaptieve expertise  
  ontwikkelen 147  
Adviestraject 53  
Affectieve uitdagingen 92  
Afgestudeerden van honoursprogramma'  
  onderzoek naar 200  
Aha Erlebnis 136  
Alumnibeleid  
  honoursprogramma 200  
Amabile  
  Teresa 133, 146  
Ambitie 46  
Andere kijk krijgen  
  als vorm van talentontwikkeling 182

Anders durven denken 183  
Anders gaan denken  
  als resultaat honoursprogramma 163  
Appropriate models 136  
Arbeidsmarkt 39  
Assessment  
  in een honoursprogramma 51  
Authentieke opdracht 50, 53, 213  
Aviation Engineering 193  
Aydelotte  
  grondlegger honoursonderwijs 60

## B

Baas  
  Matthijs 133  
Bachelor-overstijgende prestaties 163  
Bachelorthesis  
  voor honours 166  
Battle of Excellence 50, 56, 79  
Beautiful Day 75  
Bedrijfsopdracht 63  
Bekwaamheden  
  bovengemiddelde 113  
Beoordeling  
  docenten over 167  
  van excellentie 164  
Berge  
  Hanne ten, honours teaching 102  
Beroepspraktijk  
  contact met de 75  
Bestuurskunde 243  
Bildung  
  21ste-eeuwse vaardigheden 189  
Binnen de lijntjes kleuren 180  
Boeddhisme 183  
  kennismaking met het 141



Bondingsmoment 76  
 Bovengemiddelde ability 45  
 Brainstormen 138  
 Brinkgreve 60  
 Buitenlandproject 53  
 Busato 189  
 Business Administration 237, 241  
 Bussemaker  
 Jet 208

## C

Campbell  
 Joseph 17, 44, 50, 69, 178, 198  
 Cijfer  
 in een honoursprogramma 166  
 Cirkel van talentontwikkeling 13  
 terugblik op de 207  
 Coach 53  
 matching met studenten 101  
 voor communityvorming 76  
 Coaching  
 als op weg helpen 95  
 bij buitenlandervaring 96  
 bij keuzeproces 210  
 bij mogelijke valkuilen 106  
 bij persoonlijke ontwikkeling 97  
 bij talentontwikkeling 224  
 door medestudent 93  
 en eisen stellen 97  
 met betrokkenheid, feedback en  
 luisterend oor 94  
 talentontwikkeling 90  
 voorbeeld van 175  
 voor ontwikkeling 21ste-eeuwse  
 vaardigheden 227  
 Cognitieve excellentie 46  
 Co-initiating 136  
 Comfortzone 58, 92  
 extra prikkel 112  
 stappen uit 171  
 uitgaan 60  
 Commerciële Economie 237  
 Communicatie 239  
 Communiceer  
 bij talentontwikkeling 210  
 Community 67, 80  
 effecten van een 71  
 en effect op studietempo 72  
 en emotionele steun 72  
 en houding van studenten 72  
 en lijn van interactieve activiteiten 76  
 en reflectie 72  
 online activiteiten 71  
 sense of 68  
 talentontwikkeling in een 215  
 van docenten (en studenten) 224  
 Community en cultuur  
 essentieel voor honours  
 experiences 227  
 Communitylijn  
 in een honoursprogramma 51  
 Communityvorming  
 als aanzet tot talentontwikkeling 211  
 Competentieontwikkeling in  
 honoursprogramma's  
 onderzoek naar 171  
 Complexiteit bij mensen  
 en creativiteit 113  
 Constructieve feedback  
 bij talentontwikkeling 184  
 Contactennetwerk  
 stimulerend 215  
 van studenten 200  
 Contact onderhouden  
 met Social Media 201  
 Coppoolse  
 Remco 123, 169  
 Remco, honours teaching 102  
 Co-sensing 136  
 Covey  
 Stephen 30, 183, 199  
 Creatieve activiteiten 80  
 Creatieve omgeving  
 kenmerken van een 139

Creatieve technieken 73  
 Creative challenge project 60  
 Creativiteit 45, 60  
   en bezieling 134  
   en persoonlijke kracht 140  
   en talentontwikkeling 131  
   wat is het 132

Creativiteit in stapjes 219

Criteria  
   voor beoordeling 164

Crossing borders  
   bij talentontwikkeling 185

Csikszentmihalyi  
   Mihaly 110, 113, 133

Cultuur van excellentie 71, 81  
   en opstelling student 85

## D

Dansopleiding 58, 105, 246

Deeltijdstudie 57

De lat hoog leggen  
   en iedereen binnenboord  
   houden 225

De reis van de held 50

Descartes College 42

Design challenge 136

Dilemma 59

Dilemma's voor de docent 58

Dip  
   door er alleen voor te staan 116  
   door gebrek aan relevantie 118  
   en creativiteit 132  
   en zwaarte honoursstudie 116  
   in honoursstudie 115, 129  
   leren onderkennen 218  
   onderkennen en weer uit zien te  
   komen 226  
   vroegtijdig signaleren 225

Discussie 57  
   en persoonlijke ontwikkeling 182

Diversiteit  
   aan leerresultaten in honours 191  
   honoursprogramma's 51

Docent  
   als cultuurinitiator 85  
   als ontwerper 18  
   verwachtingsmanagement 99

Docentsturing 57  
   in regulier programma 65

Doorgaande talentontwikkeling 205

Drieringenmodel 113

Duckworth  
   Angela 119

Dweck  
   Carol 199, 202

## E

Earl  
   Tony 136

Echtheid 50

Edison  
   Thomas Alva 133

Eigenaarschap 52, 98  
   gezamenlijk gevoel van 71  
   van project 57

Eigen keuzes maken 64

Eigenwaarde  
   ontwikkeling gevoel van 164

Eijl  
   Pierre van 11, 71, 72, 102, 147,  
   204, 225

Eindassessment  
   profiel innoverend handelen 162

Einstein  
   Albert 111, 197

Emotionele stabiliteit 45

Empowerment 141

Engels 237

Erfgoedstudies 245

Excellente beroepsbeoefenaar  
   profiel van de 168

Excellente prestaties  
   door de ogen van de studenten 160

Excellente resultaten  
     behalen van 159, 220  
     door de ogen van de  
     honoursdocent 162  
 Excellentie  
     houding 147  
 Excellentievereniging Amsterdam 74,  
 153, 194, 247  
 Exposure  
     in een honoursprogramma 213  
     zichtbaar maken van resultaten 222  
 Externe begeleider  
     in honoursprogramma 103  
 Externe deskundigen  
     bij honoursprogramma 101  
 Externe professionals  
     bijeenkomsten met 211  
 Extra-curriculaire activiteiten 70

**F**

Farmaceutische Wetenschappen 246  
 Feedback  
     van de docent 66  
 Feedback geven en ontwikkeling  
     geleidelijk proces van 166  
 Financial Services Management 240  
 Fixed mindset 199, 202  
 Flemming  
     Alexander 135  
 Flow 64, 107  
     en productiviteit en creativiteit 108  
     gevoel van 108  
     in een honoursprogramma 55  
     Neurologische achtergronden van 114  
 Flow en dip  
     voorbeeld van 175  
 Flowgevoel  
     ervaren 217  
 Flowmodel 110  
 Foetaal Alcohol Syndroom 41, 173  
 Frisse Blikken 147, 248

Frustratie en onzekerheid ervaren  
 in een honoursprogramma 122  
 Future Search 139, 147  
 Fysiotherapie 244, 245  
 Fysiotherapiewetenschap 245

## G

Gebonden vrijheid 60  
 Gedrevenheid 21  
 Geschiedenis 85  
 Gezondheidszorg 45, 52  
 Ginkel 75  
     Stan van 71  
 Golden Circle 156  
 Goodall  
     Jane 189  
 Grit 119  
     en doorzettingsvermogen 119  
     en honourscommunity 121  
     passie en doorzettingsvermogen bij  
     talentontwikkeling 217  
 Groeikansen  
     'vermomde' 224  
 Growth mindset 199, 202  
     bij talentontwikkeling 223

## H

Halen-en-brengen-principe 63, 214  
     in een honoursprogramma 45  
 Healthy Ageing  
     honoursprogramma 173  
 Hofkes 189  
 Honoursambassadeur 37, 40, 51, 236,  
 239, 241  
     en persoonlijke ontwikkeling 182  
 Honourscertificaat  
     behalen van een 95  
 Honourscommunity  
     en gemeenschappelijk doel 70  
     vijf kenmerken van een 71  
 Honourscultuur 82  
     elementen van een 83

Honoursdocent  
 professionalisering van 102  
 Honours experience 12  
 Honoursprogramma  
 als proeftuin 99  
 als proeftuin voor innovatie regulier  
 onderwijs 225  
 Honoursstudent  
 als begeleider 101  
 houding van een 57

## I

Inciting incident 27  
 Industrial Engineering and Management  
 154, 193, 246  
 Inhoudelijke ontwikkeling  
 samen met persoonlijke  
 ontwikkeling 181  
 Inner knowledge 137  
 Innerlijke stem volgen 223  
 Innosupport 138  
 Innovatie 219  
 wat is een 146  
 Innovatie in een bedrijf  
 werken aan 153  
 Innovatieve activiteiten 80  
 Innovation Laboratory 72  
 Innoveren 145  
 leren om te 147  
 Innoverend handelen  
 vijf competenties van 161  
 Inspiratie 134  
 als luisteren naar je innerlijke  
 stem 199  
 bij talentontwikkeling 218  
 en Stephen Covey 201  
 Interactierepertoire  
 gemeenschappelijk 71  
 Interdisciplinair  
 werken 41  
 Interdisciplinaire lijn  
 in een honoursprogramma 51

Internationaal project 142  
 International Economics and  
 Business 244  
 International Human Resource  
 Management 236  
 Intrinsieke motivatie 135

## J

Journalistiek 240

## K

Kansen  
 onderkennen en grijpen van 226  
 voor talentontwikkeling 210  
 Kaospilot 37, 185  
 programma in Denemarken 70  
 Keerzijde vrijheid en zelfstandigheid 122  
 Kiezen 43  
 Kinderoefentherapeut 245  
 KSAVE-model 186  
 Kunstopleiding 95

## L

Luke Skywalker 18  
 Lappia 72  
 Josephine 72, 103  
 onderzoek naar professionalisering  
 honoursdocent 102  
 Latent talent 24  
 stimuleren 52  
 Lat ligt hoger  
 in een honoursprogramma 166  
 Learning agility 189  
 Leergang Honours Teaching 225  
 Leeropbrengsten van  
 honoursprogramma's  
 onderzoek naar 171  
 Leerwerkgemeenschap 79  
 Leiderschap  
 persoonlijk 30  
 Leiderschapscursus 61  
 Lerarenopleiding 53

Lost letter-onderzoek 126

Lucas

George 17

Luchtvaarttechniek 193

## M

Maatschappelijk Werk en Dienstverlening  
79, 173, 240, 242, 247

Marketing and International  
Management 29

Match 43, 46

tussen student en

honoursprogramma 35

Mbo 153, 195

Media, Informatie en Communicatie 242

Minoren+

in honoursprogramma 170

Motivatie 58

en sfeer in een honoursklas 57

intrinsieke 59, 67

Motivatiepatroon in honoursstudie 123

motivatieverloop

tijdens de honoursstudie 128

Multidisciplinair 64, 80

Multidisciplinaire problematiek 56

Multidisciplinair samenwerken 142

voorbeeld van 175

Multidisciplinariteit

vertrouwen en communicatie 73

voordelen van 73

Multiperspectieve houding

ontwikkeling van een 191

## N

Nab

Jan 155

Nanomaterials Chemistry and  
Physics 245

National Collegiate Honors

Council 69, 164, 185

Netwerken 74

Netwerk van frequente contacten 71

Neurotransmitters en flow 115

Niet goed functionerende studenten  
aanspreken van 225

## O

Oefentherapeut Cesar 245

Onderkennen van gedrevenheid 209

Ondernemend gedrag

kernpunten van 153

ontwikkelen van 220

Ondernemer van eigen talent 157

Onderneming 236

voorbeeld van starten van 200

Ondernemingsplan 79

Onderwijs en Opvoeding 53, 71, 157, 167

Onderwijskunde 237

Onderzoek 56, 72

Onderzoek doen 125

Opdrachtgever

externe 52

presenteren aan 56

werken met een echte 52

Open honoursprogramma 211

Open opdracht

in regulier programma 210

Opportunity recognition 155

en persoonlijke ontwikkeling 181

Optometrie 141, 245

Out-of-the-box denken 132

Overbruggen van verschillen

tussen disciplines 215

Overprepared

and understructured 100

## P

PABO 241

Paradigmaverschuiving 183

Passie 46

bij student laten 99

voor langetermijndoelen 119

voor uitdaging en excellentie 71

Pedagogiek 39, 56, 74, 236, 238, 247

Pedagogische wetenschappen 242  
 Peerfeedback 75  
 Persoonlijke ontwikkeling 34, 177, 226  
   in een honoursprogramma 106  
   realiseren 222  
   training bij 223  
   voorbeeld van 176  
 Persoonlijk leiderschap  
   cursusopzet 31  
   verdieping in 142  
 Pharmacy 244  
 Pilot  
   Albert 72, 225  
 Plastisch brein 205  
 Polar Sun wagen 168  
 Portfolio  
   in een honoursprogramma 167  
 Praktijkonderzoek 79  
 Pre-honourstraject 212  
 Proactieve houding 220  
   in een honoursprogramma 193  
   in honours 191  
 Problem finding 134  
 Productieve onderlinge interactie  
   stimuleren van 225  
 Prototype 137  
   van gewenste innovatie  
   realiseren 219

## R

Rechten 240, 244  
 Reflective professional  
   competenties voor een 83  
 Reguliere programma  
   verschil met honours 193  
 Reguliere programma's  
   met uitdagende onderdelen 213  
 Regulier programma  
   verschil met honoursprogramma 56  
 Reis van de held 17, 90, 178, 198  
 Renzulli  
   Joseph 45, 113, 134, 146, 163

Resistance to change 139  
   als uitdaging 215  
 Roach 60  
 Roosevelt  
   Eleanor 154  
 Ryan en Deci 59

## S

Sa'adi 25  
 Samen Sporten  
   NOC\*NSF project 52  
 Scager 110  
   Karin 122  
 Scenario maken  
   als docent 224  
 Scharmer  
   Otto 136  
 Scheikunde 47, 243  
 Schleicher  
   Andreas 188  
 Schwartz  
   Daniel 147  
 Secret to Raising Smart Kids 204  
 Selectie 44, 45, 46  
   doorzettingsvermogen 42, 225  
   gesprek 42  
   interesse 42  
   motivatie 42  
   vasthoudendheid 42  
 Self-efficacy 185  
 Sense of community 72  
 Seven habits of highly effective  
 people 199  
 Shakespeare  
   William 134  
 Sinek  
   Simon 156  
 Sloeproeien  
   en ontwikkeling van grit 120  
 Small Business and Retail  
 Management 239

Snoek  
 Marco 190  
 Sociaal pedagogische hulpverlening 241  
 Sociaal Pedagogische Hulpverlening 63  
 Sociale Geografie en Planologie 125, 243  
 Sociale innovatie 219  
 honoursprogramma 63  
 in organisaties 150  
 Sociale Wetenschappen 40  
 Spin off van honoursprogramma's  
 onderzoek naar 225  
 Startup 154  
 Star Wars 17  
 Sterrensysteem  
 bij beoordeling 168  
 Studentsturing  
 en docentsturing 98  
 en loslaten 98  
 Studium Excellentie  
 voorbeeld pre-honourstraject 212  
 Subotnik  
 Reva 146

**T**

Talent  
 onzichtbaar 24  
 Talentontwikkeling 238  
 als 'way of life' 198  
 interactie tussen studenten 68  
 kiezen voor traject van 210  
 tips bij 209  
 universele ervaringen bij 226  
 voor iedereen 207  
 Task commitment 45  
 Team  
 multidisciplinair 72  
 Techniek 85  
 Technische Bedrijfskunde 245  
 Theory U 136  
 Tiesinga  
 Lammert 82

Tips voor docenten  
 bij onderwijs in  
 talentontwikkeling 224  
 Toelating 46  
 tot een honoursprogramma 44  
 Toelatingseisen  
 bij een talentontwikkelingstraject 214  
 Toelatingsselectie  
 voorbeeld van 149  
 TopClass 25, 45, 46, 57, 75, 141, 202, 248  
 Training van de hersenen  
 lijkt wat op training van een  
 spier 205

## U

Uitdaging 56, 58, 64  
 aangaan van 49, 178  
 autonomie 112  
 complexiteit 112  
 en een growth mindset 203  
 inzetten voor 209  
 maximaliseren 59  
 passende 59  
 relevantie, echtheid en  
 actualiteitswaarde 224  
 verwachtingen docent 112  
 werken aan 226  
 Uitstelgedrag  
 voorkomen van 58  
 Uitval studenten  
 bij honoursprogramma 102  
 Undergraduate Research Project 126, 211  
 Universitaire Pabo 153  
 University College  
 breed programma in 213  
 Utrecht Law College 45, 76  
 disciplinair gericht College 213

**V**

Van der Wende  
 Marijk 186

- Veiligheid
    - gevoel van 58
  - Verpleegkunde 247, 248
  - Verschillen tussen disciplines
    - overbruggen van 227
  - Vertrouwen
    - in de student 110
  - Vrijheid
    - als stimulans persoonlijke ontwikkeling 179
    - begeleiding door de docent 190
    - coaching bij talentontwikkeling 216
    - deadlines en kwaliteitscriteria 224
    - in een honoursprogramma 57
    - inspiratie 147
  - Vygotsky 91
- W**
- Waarom-vraag
    - centraal stellen 156
  - Weerheijm 72
    - Ron 72
  - Wennen aan vrijheid
    - bij talentontwikkeling 217
  - Werken aan kwaliteit
    - bij talentontwikkeling 216
  - Wolfensberger
    - Marca 60, 102, 225
- Z**
- Zelfbeschikkingstheorie
    - autonomie 59
    - competence 59
    - relatedness 59
  - Self Determination Theory 59
  - Zeven eigenschappen van effectief leiderschap 30
  - Zone van naaste ontwikkeling
    - bij coaching student 92
    - opzoeken van de 180
  - Zone van naaste
    - persoonsontwikkeling 90
  - Zonneauto Nuna8
    - van studententeam TUDelft 221
  - Zubizarreta
    - John 71



# Eerdere uitgaven

van Hogeschool Rotterdam Uitgeverij



## Design in een genetwerkte ecologie

Auteur Anne Nigten  
 ISBN 9051799330  
 Verschijningsdatum april 2016  
 Aantal pagina's 53  
 Prijs € 14,95



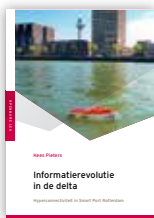
## Intelligent interveniëren

Auteur Josephine Lappia  
 ISBN 9789036540094  
 Verschijningsdatum december 2015  
 Aantal pagina's 319  
 Prijs € 28,95



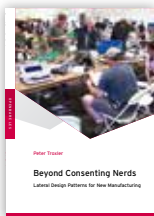
## Veranderstad

Auteur Gert-Joost Peek  
 ISBN 9051799217  
 Verschijningsdatum november 2015  
 Aantal pagina's 108  
 Prijs € 14,95



## Informatierevolutie in de delta

Auteur Kees Pieters  
 ISBN 9051799225  
 Verschijningsdatum november 2015  
 Aantal pagina's 80  
 Prijs € 14,95



## Beyond Consenting Nerds

Auteur Peter Troxler  
 ISBN 9051799233  
 Verschijningsdatum november 2015  
 Aantal pagina's 104  
 Prijs € 14,95



## Zorgtechnologie: dwarsliggers voor de zorg

Auteur Linda Wauben  
 ISBN 9051799195  
 Verschijningsdatum november 2015  
 Aantal pagina's 72  
 Prijs € 14,95



## Evidence-Based Care in Nursing

Auteur Connie Dekker-van Doorn  
 ISBN 9051799144  
 Verschijningsdatum juli 2015  
 Aantal pagina's 88  
 Prijs € 14,95



## Van je ouders moet je het hebben

Auteur Mariëtte Lusse  
 ISBN 9051799047  
 Verschijningsdatum juni 2015  
 Aantal pagina's 74  
 Prijs € 14,95



## Lof der Zelfreflectie: Jeugdprofessional ken Uzelve

Auteur Patricia Vuijk  
 ISBN 9789051798975  
 Verschijningsdatum maart 2015  
 Aantal pagina's 124  
 Prijs € 14,95



## Professionele identiteit in perspectief

Auteur Ellen Klatter  
 ISBN 9789051798906  
 Verschijningsdatum februari 2015  
 Aantal pagina's 68  
 Prijs € 14,95



## Gesprekken met honoursstudenten

Auteurs Josephine Lappia, Ron Weerheijm,  
 Albert Pilot en Pierre van Eijl  
 ISBN 9789051798883  
 Verschijningsdatum december 2014  
 Aantal pagina's 164  
 Prijs € 14,95

Pierre van Eijl en Albert Pilot (redactie)

## The Honours Experience

ISBN 90-5179-936-5



9 789051 799361

### Talentontwikkeling door de ogen van honoursstudenten

Honoursprogramma's bieden studenten, die meer uitdaging willen, extra mogelijkheden voor talentontwikkeling op hogescholen en universiteiten, bovenop het reguliere programma of als vervanging van delen daarvan. De vraag is hoe die talentontwikkeling verloopt.

In een uniek project zijn veertig honoursstudenten van verschillende instellingen geïnterviewd over hun ervaringen met talentontwikkeling in een honoursprogramma: hun projecten, begeleiding, belevenissen, dips en tips. Op basis van een analyse van deze interviews is in tien stappen hun proces in een 'cirkel van talentontwikkeling' beschreven. Ook acht van hun docenten komen aan het woord. De volledige interviews staan op een website.

Dit boek is bedoeld als inspiratiebron voor geïnteresseerden in talentontwikkeling. In het bijzonder voor (potentiële) honoursstudenten en honoursdocenten, maar ook voor ouders, reguliere studenten en docenten, en bestuurders, zodat zij inzicht krijgen in het proces van talentontwikkeling. Het biedt inspirerende verhalen van studenten over wat talent voor hen betekent en welke uitdagingen zij ervaren in het hoger onderwijs en hoe ze het aangepakt hebben. Uitdaging, community en grit, een combinatie van passie en doorzettingsvermogen, blijken daarbij belangrijk. Dit boek is geschreven door een groep honoursstudenten, met medewerking van onderzoekers en docenten van honoursonderwijs aan hogescholen en universiteiten, onder eindredactie van Pierre van Eijl en Albert Pilot (beiden verbonden aan de Universiteit Utrecht).

*"Honours is meer dan alleen 'uitdaging', het gaat ook om je ontwikkeling als persoon."*

*"Geniet van je tijd in het honoursprogramma, want het is zo voorbij."*