

Honoursprogramma bij Hogeschool Rotterdam

*Voor alle ambitieuze studenten of
enkel voor een beperkte groep?*

Naam: Chantal van der Putten

Studentnummer: 2564055

Docenten: A.G. Pullen, MSc en dr. A. de la Croix

Datum: 18 juli 2016



Inleiding

Sinds de val van Lehman Brothers in 2008 zijn studenten niet meer zeker van een baan na het behalen van een hbo-diploma. Vroeger stonden de werkgevers in de rij voor de net afgestudeerde bachelorstudenten, maar tegenwoordig is alleen een diploma niet meer genoeg. Young professionals moeten het verschil maken, meer kunnen dan hun leeftijdsgenoten en de nodige ervaring hebben om op de korte termijn aan hun droombaan te komen. Het is daarom niet verwonderlijk dat juist nu de excellentietrajecten populair zijn geworden onder de studenten. In 2014 volgde bij Hogeschool Rotterdam ruim 9 procent van de studentenpopulatie het zogenaamde honoursprogramma (Lappia, Weerheijm, Pilot, & Van Eijl, 2014). Maar zijn deze programma's voor alle studenten weggelegd? Of lijkt enkel een beperkte groep hier gebruik van te maken? En wat moet een student in huis hebben om deel te kunnen nemen aan een dergelijk traject?

Excellentie in het hoger onderwijs

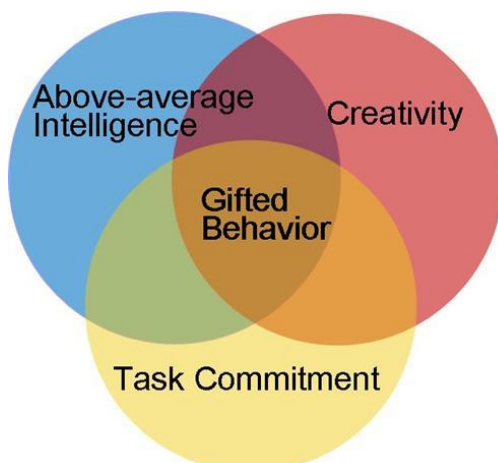
In 1922 startte rector Frank Aydelotte van het Swarthmore College in Pennsylvania (Verenigde Staten) met het aanbieden van een kleinschalig en veeleisend traject voor gemotiveerde studenten. Hij noemde dit het 'honors program'. In de Verenigde Staten werden vervolgens soortgelijke programma's opgezet. Later, in de jaren negentig van de vorige eeuw, ontstonden bij de universiteit van Utrecht en Leiden vergelijkbare trajecten. Na 2000 zijn er in het Nederlandse hoger beroepsonderwijs ook speciale trajecten ontwikkeld voor talentvolle en ambitieuze studenten. Het gaat hier om de zogenaamde honoursprogramma's. Deze programma's zorgen ervoor dat veelbelovende studenten hun talent optimaal kunnen ontwikkelen (Coppoolse, Van Eijl, & Pilot, 2013). Studenten met ambitie en talent worden op deze manier door onderwijsinstellingen uitgedaagd om meer uit hun studie te halen (Van Eijl, Wolfensberger, & Van Tilborgh, 2004; Wolfensberger, De Jong, & Drayer, 2012). Inhoudelijk zijn er wel grote verschillen tussen de verschillende onderwijsinstellingen, bijvoorbeeld in de omvang van programma's, maar ook in de organisatie van het onderwijs, de onderwijsvormen, de selectie van excellente studenten en de doelen die nagestreefd worden. De beloning die de studenten krijgen voor een succesvolle deelname aan een excellentieprogramma is ook per hogeschool verschillend. Er kan bijvoorbeeld een certificaat, diplomasupplement of aanhangsel uitgereikt worden (Wolfensberger et al., 2012). Hoe dan ook staat de titel 'Honoursstudent' zeer goed op het curriculum vitae.

Wanneer is een student excellent?

Om excellente prestaties te kunnen leveren heeft een student meer nodig dan een bovengemiddelde intelligentie. In 1978 ontwikkelde Renzulli het drieringenmodel (zie figuur 1).

Figuur 1:

Drieringenmodel

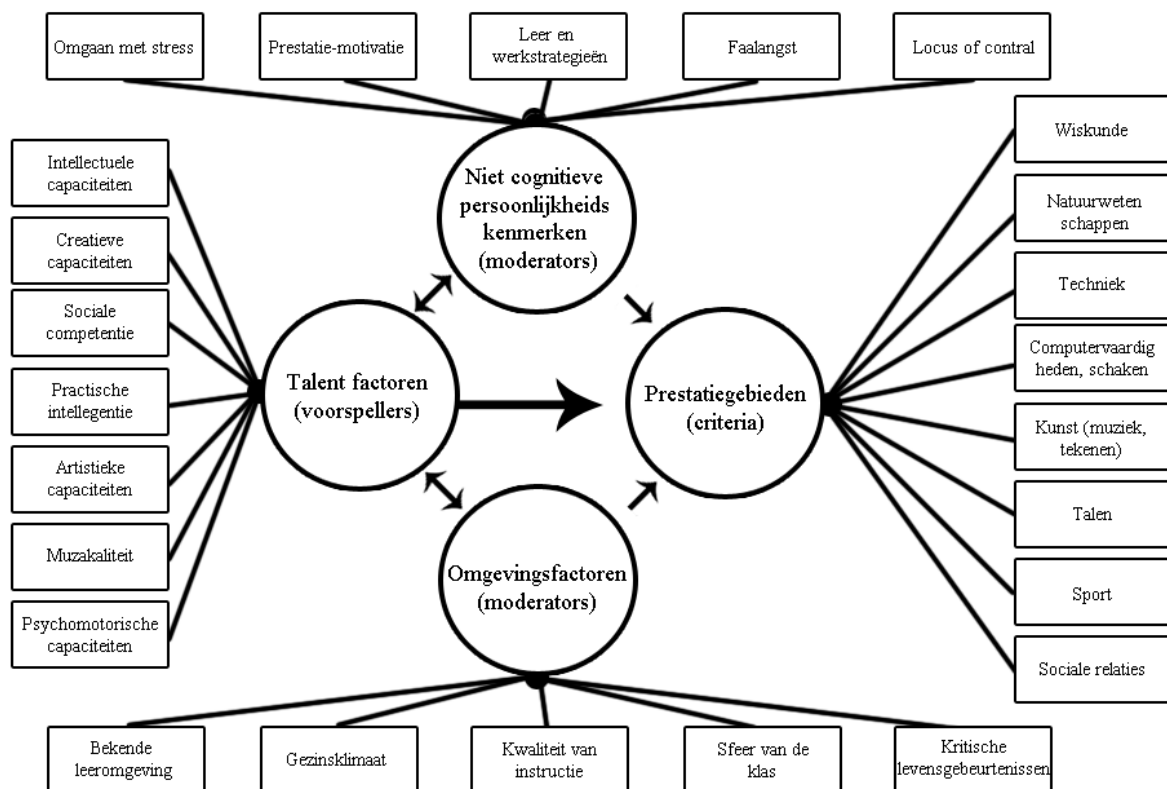


Noot. Aangepast van "What Makes Giftedness? Reexamining A Definition", door J.S. Renzulli, 1978, *Phi Delta Kappan*, 60 (3), 180-185.

Om excellent te presteren zijn, zoals te zien is bij figuur 1, meerdere eigenschappen voor een student noodzakelijk: bovengemiddelde bekwaamheid, creativiteit en taakgerichtheid (Renzulli, 1978). Bij bovengemiddelde bekwaamheid kan het gaan om verschillende disciplines en richtingen en gaat het zeker niet enkel om intelligentie. Bij creativiteit gaat het niet alleen om originele ideeën en oplossingen, maar ook om het vermogen om vernieuwingen tot stand te brengen. Tot slot gaat het bij taakgerichtheid om gefocuste motivatie en om de energie om een bepaalde taak uit te voeren. De combinatie van deze drie componenten is nodig voor excellente prestaties (Coppoolse et al., 2013).

Er wordt gesproken van excellentie als iemand beschikt over creativiteit, analytisch vermogen, praktische intelligentie en wijsheid. Bij creativiteit gaat het om het genereren van ideeën, bij analytisch vermogen gaat het om het beoordelen van deze ideeën, bij praktische intelligentie gaat het om het uitvoeren van de ideeën en het overtuigen van anderen en bij wijsheid gaat het om de balans tussen eigen belang en de belangen van anderen (Sternberg, Bonney, Gabora, & Merrifield, 2012). Mönks en Ypenburg (1995) spreken over het belang van omgevingsfactoren bij de ontwikkeling van talent. Denk hierbij aan de invloed van de thuisomgeving, de school en leeftijdsgenoten. Het multifactorenmodel van Heller (2007) combineert deze aspecten (zie figuur 2). In het model is de interactie te zien tussen talentfactoren (de voorspellers), niet-cognitieve persoonlijkheidskenmerken en omgevingsfactoren (de moderators) en prestatiegebieden (de vakgebieden waar studenten uiteindelijk in kunnen excelleren). De ‘moderators’ kunnen de prestaties positief of juist negatief beïnvloeden. Een student met faalangst en een onveilige thuissituatie zal bijvoorbeeld minder goed kunnen presteren, dan een student die zelfverzekerd is en een stabiele achtergrond heeft.

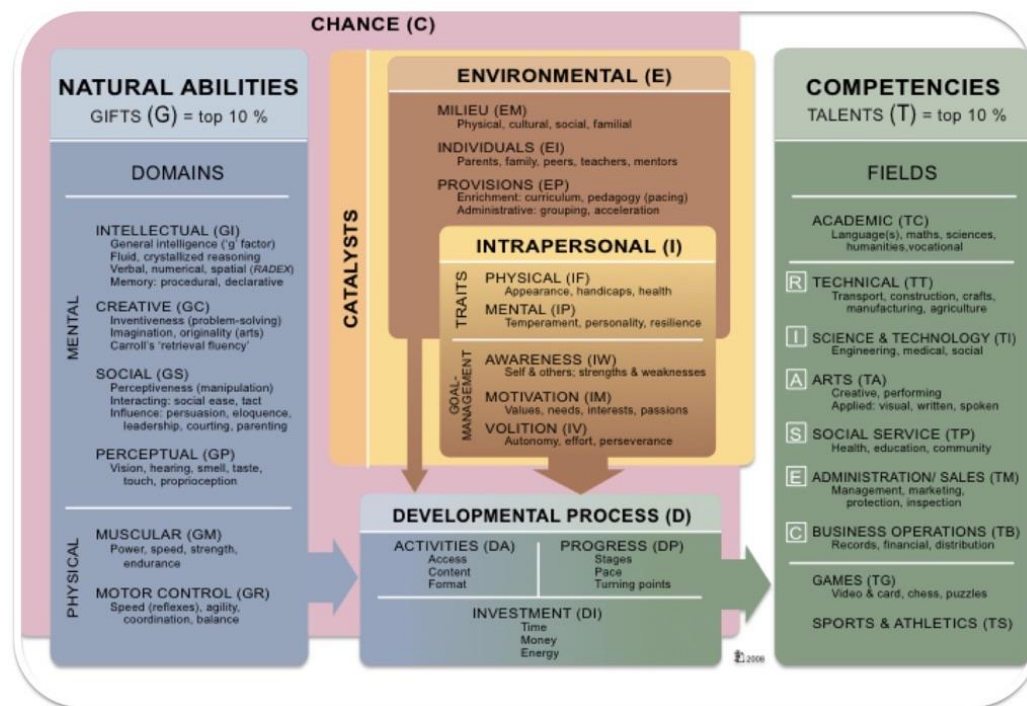
Figuur 2:
Multifactorenmodel



Noot. Aangepast van “Scientific ability and creativity”, door K.A. Heller, 2007, *High Ability Studies*, 18 (2), p. 209-234.

In het 'Differentiated Model of Giftedness and Talent' van Gagné (2000) is te zien hoe verschillende factoren (katalysatoren) meespelen bij een potentieel excellente student met natuurlijke aanleg tot excellente prestaties (zie figuur 3). Door leren en oefenen kunnen studenten meetbare talenten ontwikkelen, maar dit proces wordt beïnvloed door de 'katalysatoren': omgevingsfactoren en intrapersonlijke factoren. Een student met een stabiele thuissituatie en een goede gezondheid heeft bijvoorbeeld meer kans op effectief leren, dan een student waarbij deze factoren minder goed in orde zijn.

Figuur 3:
Differentiated Model of Giftedness and Talent



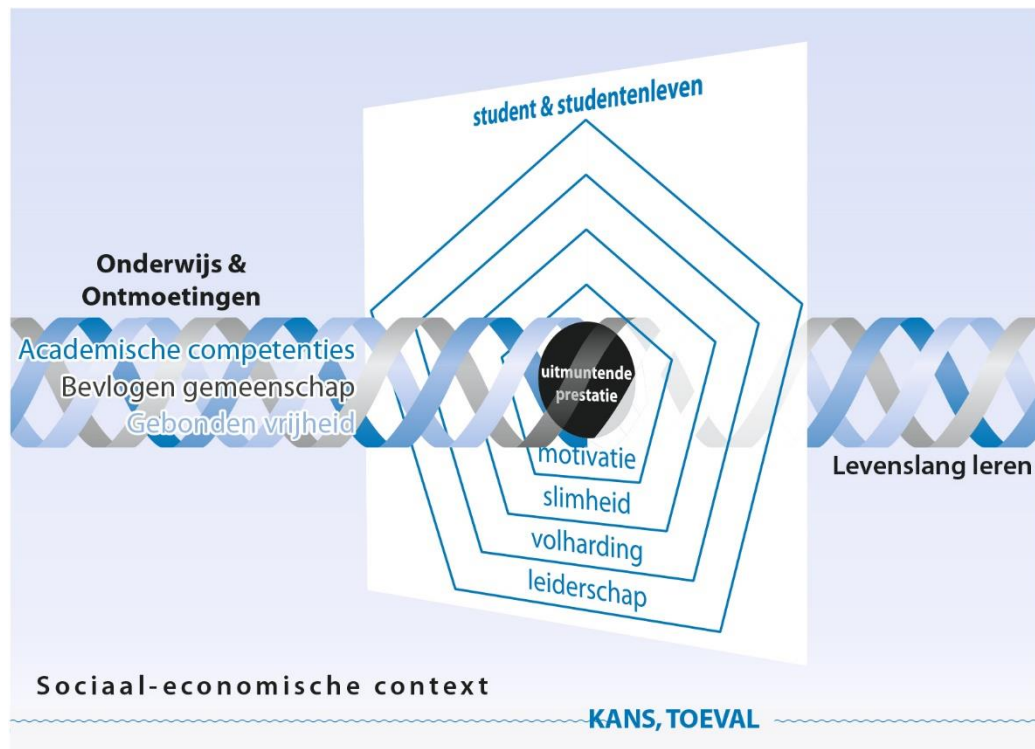
Noot. Herdrukt van "A Differentiated Model of Giftedness and Talent Year 2000 update", door F. Gagné, 2011, *Opinion Papers*, 5, p. 4.

Getalenteerde studenten hebben niet automatisch uitstekende studieresultaten. Ook leidt goed onderwijs niet altijd tot betere prestaties (Coppoolse et al., 2013). In figuur 2 en 3 is te zien dat omgevingsfactoren een grote invloed hebben op de student. Daarnaast zijn de talenten van studenten niet altijd zichtbaar. Als een student bijvoorbeeld bescheiden is of minder goed is in de Nederlandse taal, dan wordt het talent vaak niet opgemerkt door de docent of studieloopbaancoach. Wanneer een docent hoge verwachtingen heeft van een student, dan wordt het gedrag van de docent en de student beïnvloed waardoor de verwachtingen uiteindelijk uitkomen: de self-fulfilling prophecy. De verwachtingen die docenten hebben van studenten kunnen worden bepaald door zeer veel factoren. Denk hierbij aan de kleding, de houding of de manier van praten. Sommige studenten komen hierdoor intelligenter over dan andere (Verbiest & Dijk, 2010).

Voor Wolfensberger (2011) zijn motivatie, slimheid, volharding en leiderschap essentiële eigenschappen om als student te kunnen excelleren. De student moet vervolgens gefaciliteerd worden door onderwijs en ontmoetingen. De docent kan de student stimuleren door het leren en actualiseren van academische en professionele competenties, het creëren van een bevlogen gemeenschap en het bieden van vrijheid in gebondenheid. Dit laatste gaat over de ruimte die een student nodig heeft om tot excellente prestaties te komen, oftewel het precaire evenwicht tussen vrijheid en structuur. Wolfensberger (2011) ontwikkelde naar aanleiding van deze richtlijnen het integratief model speciaal voor het hoger onderwijs (zie figuur 4).

Figuur 4:

Integratief model om te komen tot excellente prestaties



Noot. Herdrukt van “Excelleren in Hoger Onderwijs en Samenleving: een integratief model rondom uitmuntende prestaties”, door M. V. C. Wolfensberger, 2011, *Onderzoek van Onderwijs*, 40 (3), p. 51.

Honoursprogramma Hogeschool Rotterdam

In 2009 ontving Hogeschool Rotterdam een subsidie voor 4 jaar vanuit het Sirius Programma om een honoursprogramma op te zetten (Lappia et al., 2014). Via de subsidie van het Sirius Programma wilde het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap kennis en inzicht verkrijgen in de wijze waarop in het hoger onderwijs de beste studenten tot een zo hoog mogelijk niveau gebracht kunnen worden (Plasterk, 2008). Inmiddels doet ruim 9 procent van de studenten van Hogeschool Rotterdam mee aan het honoursprogramma. Als er wordt gekeken naar andere Nederlandse hogescholen, dan is dit boven het landelijk gemiddelde. Net als in het model van Heller (figuur 2) en in het model van Gagné (figuur 3) wordt de invloed van persoonsgebonden variabelen en omgevingsfactoren op excellentie erkend. Dit is de reden dat er veel waarde wordt gehecht aan het bieden van een uitdagende leeromgeving. De student moet namelijk wel de gelegenheid krijgen om te excelleren (Lappia et al., 2014).

Excellentie is bij Hogeschool Rotterdam verbonden aan innovatieve bijdragen aan de ontwikkeling van de beroepspraktijk (Coppoolse et al., 2013). Dit betekent volgens Hogeschool Rotterdam dat de student heeft geleerd om vaste denkpatronen los te laten en over de grenzen van het vakgebied samen te werken aan innovatieve oplossingen voor complexe vraagstukken. Het gaat hierbij om het leren ingewikkelde vraagstukken te analyseren, vooronderzoek te doen en de juiste vragen te leren stellen (Hogeschool Rotterdam, 2015). Bij ‘innovatie’ gaat het om drie niveaus: in de eerste plaats de eigen persoon, vervolgens de eigen beroepsuitoefening en tot slot het vakgebied (Coppoolse et al., 2013).

Ambitieuze bachelorstudenten van Hogeschool Rotterdam kunnen een honoursprogramma volgen. Studenten die dit programma met goed gevolg afsluiten studeren af met een Honours degree (Hogeschool Rotterdam, 2015). Studenten die een honoursprogramma volgen worden beoordeeld op hun innoverend handelen, dat is uitgewerkt in vijf competenties: vernieuwingsgerichtheid, vraaggerichtheid, vermogen tot multidisciplinair samenwerken, interactief leervermogen en kenniscreatie (Coppoolse et al., 2013).

In het eerste en het tweede jaar ligt het accent op scouten en werven. Studenten kunnen hun vakgebied verkennen, zich extra verdiepen in de context van dit vakgebied en ze kunnen naastgelegen vakgebieden betrekken. Studieloopbaancoaches spreken met de studenten over hun ambities. De docenten kunnen aan het werk en aan de studiehouding van de studenten zien dat ze meer kunnen, dan wat ze nu doen. Dit wordt door de docenten met de studieloopbaancoaches besproken. Vervolgens kunnen de betreffende studenten binnen een project of praktijkopdracht een complex vraagstuk oplossen. Daarnaast kunnen de studenten deelnemen aan keuzevakken gericht op het honoursprogramma (Hogeschool Rotterdam, 2015).

In het derde en vierde studiejaar ligt het accent op innovatie en onderzoek en daarnaast op multidisciplinair samenwerken. Studenten kunnen aan de stage in het derde jaar een plusopdracht koppelen en ze kunnen een complexe praktijkopdracht die over de grenzen gaat van de eigen vakdiscipline met studenten uit andere opleidingen aangaan. Studenten kunnen in het vierde studiejaar kiezen uit plusminoren of een voorstel doen voor een plusinvulling van een reguliere minor. Vervolgens werken de studenten in samenspraak met de HP-begeleider (honoursprogrammabegeleider) aan een voorstel voor het afstuderen. Bij het afstuderen staan de studenten in contact met een lector of een vergelijkbare specialistische deskundige. Aan het einde van het vierde studiejaar leggen de studenten een Eindassessment Honours af. Dit assessment is gebaseerd op het portfolio dat de studenten tijdens de studie hebben samengesteld (Hogeschool Rotterdam, 2015).

Kwaliteiten en tekortkomingen van het honoursprogramma

Alle studenten die meer uit hun studie willen halen en hard willen werken, kunnen deelnemen aan het honoursprogramma van Hogeschool Rotterdam. Er zijn buiten het reguliere collegegeld geen extra kosten aan het programma verbonden. Studenten kunnen hun ambities zelf kenbaar maken bij de docent of studieloopbaancoach. Om te excelleren als student is een positieve omgeving essentieel (Gagné, 2011; Heller, 2007). Deze omgeving wordt gecreëerd door de hogeschool. De student kan gedurende het honoursprogramma in gesprek gaan met andere ambitieuze studenten, met betrokken docenten, lectoren en hoofddocenten én met professionals uit het werkveld. Al deze partijen komen regelmatig samen in een 'HP-Community' (een community van deelnemers van het honoursprogramma). Wanneer studenten eenmaal deelnemen aan het programma, dan worden ze geprikkeld en gestimuleerd om zichzelf te overtreffen (Hogeschool Rotterdam, 2015). De self-fulfilling prophecy van Verbiest en Dijk (2010) pakt positief uit: de hoge verwachtingen van de docenten hebben een positieve weerslag op de desbetreffende studenten.

Studenten gaan tijdens het honoursprogramma aan de slag met innovaties voor het eigen beroep en de beroepspraktijk. Ze ontwikkelen samenwerkingsvaardigheden en leren om zo tot passende oplossingen te komen en deze in de praktijk toe te passen. Tijdens de opleiding leren de honoursstudenten om samen te werken met mensen uit verschillende vakgebieden en om met mensen met verschillende belangen tot verrassende en vernieuwende oplossingen te komen. Bij sollicitaties hebben studenten met een Honours degree om die reden een streepje voor (Hogeschool Rotterdam, 2015).

In theorie kunnen alle hardwerkende en gemotiveerde studenten deelnemen aan het honoursprogramma. Echter, veel studenten zijn niet op de hoogte van deze laagdrempeligheid en zien zichzelf niet als potentieel talent. Hier is de stimulans van de docent of studieloopbaancoach nodig. Studenten met weinig zelfvertrouwen hebben net dat extra duwtje in de rug nodig om zich aan te melden voor een excellentieprogramma. Voor studenten die vanuit huis gestimuleerd worden is de stap vaak kleiner om deel te nemen aan een dergelijk traject. Hier spelen de omgevingsfactoren een grote rol. Studenten die door de familie worden gestimuleerd, hebben een voorsprong op de studenten van wie de ouders weinig tot geen interesse tonen in de studie. Wat dat betreft spelen omgevingsfactoren bij het honoursprogramma van Hogeschool Rotterdam ook een negatieve rol (Gagné, 2011; Heller, 2007).

De talenten van studenten zijn niet altijd bij voorbaat zichtbaar. Stille studenten of studenten van wie het Nederlands niet de moedertaal is, kunnen op docenten en studieloopbaancoaches minder getalenteerd en gemotiveerd overkomen. Wanneer een docent lage verwachtingen heeft van een student, dan kan het gedrag van de docent en de student beïnvloed worden, waardoor de verwachtingen uiteindelijk uitkomen: de self-fulfilling prophecy. De verwachtingen die docenten hebben van studenten kunnen worden bepaald door zeer

veel factoren. Denk hierbij aan kleding, de sociale, culturele en religieuze achtergrond of de manier van praten. Sommige studenten komen hierdoor minder getalenteerd over en er kan sprake zijn van onbedoelde vooroordelen (Verbiest & Dijk, 2010).

Sinds enkele jaren bestaat er naast de bachelor- ook de tweejarige Ad-opleiding (Associate degreeopleiding). De Ad-opleidingen zijn meer praktijkgericht dan de bacheloropleidingen en ze vormen een steeds groter onderdeel van Hogeschool Rotterdam: in studiejaar 2016-2017 worden er 1250 eerstejaarsstudenten verwacht. Studenten kunnen echter pas in het derde studiejaar daadwerkelijk deelnemen aan het honoursprogramma. Dit is een gemiste kans. Ad-studenten kunnen alleen aan het honoursprogramma deelnemen als ze doorstromen naar het derde jaar van de bachelor. Studenten die na de Ad-opleiding meteen kiezen voor het werkveld missen de mogelijkheid van een excellentietraject.

Conclusies en aanbevelingen

Speciale programma's voor excellent presterende studenten bestaan nog niet lang in het hoger onderwijs. Hogeschool Rotterdam timmert vanaf 2009 aan de weg en ondertussen neemt ruim 9 procent van de studentenpopulatie deel aan het zogenaamde honoursprogramma (Lappia et al., 2014). Alle gemotiveerde studenten die niet volledig worden opgeslokt door hun reguliere opleiding zouden deel kunnen nemen, maar de vraag is of alle studenten bereikt worden. Omgevingsfactoren hebben een grote invloed op de studenten (Gagné, 2011; Heller, 2007), dus het is zeer belangrijk dat studenten worden aangemoedigd om deel te nemen.

Alle studenten van Hogeschool Rotterdam zouden door de studieloopbaancoaches en docenten gestimuleerd moeten worden om alles uit hun studie te halen. Voor sommige studenten zal de opleiding zelf al een grote uitdaging zijn. Als studenten ruimte lijken te hebben binnen de studie, dan moeten ze altijd gestimuleerd worden om zich extra te ontwikkelen. Het is belangrijk dat studieloopbaancoaches en docenten zich hierbij niet laten beïnvloeden door (verborgen) vooroordelen. Het is essentieel dat in deze tijden van crisis studenten hun studie optimaal benutten. Ook met de grote toestroom van hbo-studenten is het zeer belangrijk dat studenten zich weten te onderscheiden. Studieloopbaancoaches kunnen potentiële excellente studenten monitoren en zo nodig extra gesprekken plannen. Nu worden er voornamelijk extra gesprekken gevoerd wanneer studenten problemen hebben of wanneer ze vertraging oplopen bij hun studie. Wanneer alles goed gaat met een student, dan worden de gesprekken vaak afgezegd door zowel de docent als de student. Juist bij studenten met wie alles goed gaat, kunnen de gesprekken worden ingezet om te stimuleren meer uit de studie te halen. Studieloopbaancoaches kunnen studenten hierbij helpen en ze kunnen met interessante suggesties komen. Wanneer studenten enigszins interesse hebben in honoursactiviteiten, dan is het aan te raden om deze studenten een peercoach die het honoursprogramma volgt toe te wijzen. Op die manier worden ook studenten met weinig tot geen stimulans vanuit de thuissituatie gestimuleerd om meer uit de studie te halen dan strikt noodzakelijk is.

Er moet een speciaal honoursprogramma komen voor de Ad-opleidingen. Het is een gemiste kans dat Ad-studenten geen Honours degree kunnen behalen. Juist de praktijkgerichte Ad-studenten kunnen veel voordeel halen uit trajecten waarbij ze extra in contact staan met professionals uit het werkveld. De Ad-studenten van de techniekopleidingen werken al aan opdrachten uit het werkveld, dus er zijn mogelijkheden die verder uitgebouwd kunnen worden. Ook studenten die een Ad-opleiding volgen moeten de mogelijkheid krijgen om te excelleren.

Er is nog weinig bekend over de studentenpopulatie van Hogeschool Rotterdam die deelneemt aan het honoursprogramma. Als hier meer informatie over is, dan kan er gekeken worden wat de overeenkomsten zijn tussen de studenten die gekozen hebben voor een dergelijk programma. Op die manier kunnen potentiële excellente studenten effectiever worden benaderd. Ook kan onderzocht worden wat studenten juist tegenhoudt om deel te nemen. Als laatste kan worden onderzocht of bepaalde groepen weinig of niet vertegenwoordigd zijn bij het honoursprogramma. Er kan vervolgens worden nagegaan wat de reden hiervan is. Het is belangrijk dat alle studenten dezelfde kansen krijgen en dat alle studenten worden bereikt. Als het bereik van bepaalde studenten moeilijk blijkt te zijn, dan moet hier extra aandacht aan worden besteed.

Literatuur

- Coppoolse, R., Van Eijl, P., & Pilot, A. (2013). *Hoogvliegers - ontwikkeling naar professionele excellentie*. Rotterdam: University Press, Hogeschool Rotterdam
- Gagné, F. (2000). A Differentiated Model of Giftedness and Talent: Year 2000 Update. *Opinion Papers*, 5.
- Heller, K. A. (2007). Scientific ability and creativity. *High Ability Studies*, 18 (2), 209-234.
- Hogeschool Rotterdam. (2015). *Honoursonderwijs aan Hogeschool Rotterdam*. Rotterdam: Hogeschool Rotterdam.
- Lappia, J., Weerheijm, R., Pilot, A., & Van Eijl, P. (2014). *Gesprekken met Honoursstudenten*. Rotterdam: Hogeschool Rotterdam Uitgeverij.
- Mönks, F. J., & Ypenburg, I. (1995). *Hoogbegaafde kinderen thuis en op school*. Alphen aan de Rijn: Kluwer.
- Plasterk, R. H. A. (2008). *Beoordelingskader. Voor aanvragen in het kader van het Sirius Programma*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.
- Renzulli, J. S. (1978). What Makes Giftedness? Reexamining A Definition. *Phi Delta Kappan*, 60 (3), 180-185.
- Sternberg, R. J. , Bonney, C. R., Gabora, L., & Merrifield, M. (2012). WICS: A Model for College and University Admissions. *Educational Psychologist*, 47 (1), 30-41
- Van Eijl, P., Wolfensberger, M. V. C., & Van Tilborgh, P. (2004). *Honoursprogramma's in Nederland. Voorlopige resultaten van een landelijke inventarisatie*. Utrecht: Universiteit Utrecht, IVLOS.
- Verbiest, C. & Dijk, M. (2010). *Oog voor talent*. Amersfoort: CPS.
- 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., De Jong, N., & Drayer, L. (2012). *Leren excelleren. Excellentieprogramma's in het HBO, een overzicht*. Groningen: Hanzehogeschool.
- Wolfensberger, M. V. C., & Pilot, A. (2014). Uitdagingen voor onderzoek naar honoursonderwijs. *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs*, 4 (1), 124-137.