

De honourscommunity: kenmerken, functies en strategieën*

Stan van Ginkel, Pierre van Eijl & Albert Pilot**

In honoursprogramma's vormen studenten en docenten vaak een netwerk van contacten dat een belangrijke bijdrage levert aan de ontwikkeling van de studenten. Deze 'honourscommunity's' stimuleren productieve interacties tussen studenten onderling, en tussen studenten, docenten en andere professionals tijdens het honoursprogramma én buiten onderwijscontacturen. In de literatuur is nog nauwelijks informatie beschikbaar over de kenmerken en functies van honourscommunity's. Die kenmerken en functies staan centraal in dit onderzoek, dat is uitgevoerd bij vijf honoursprogramma's in het Nederlandse hbo en wo. Het onderzoek is gebaseerd op documentanalyses, interviews en enquêtes. Vijf kernkenmerken zijn gevonden: een netwerk van frequente contacten; een gedeelde passie voor uitdaging en excellentie; een gezamenlijk gevoel van community en eigenaarschap; een cultuur van excellentie; en een gemeenschappelijk interactierepertoire. Daarnaast zijn vier additionele kenmerken gevonden en worden drie functies van honourscommunity's onderscheiden. Ten slotte worden op basis van de verzamelde informatie als aanbeveling zeven strategieën geformuleerd voor het ontwikkelen van een honourscommunity.

Inleiding

Uit eerder onderzoek blijkt dat honoursprogramma's vaak worden gekenmerkt door een actief netwerk van contacten tussen studenten en docenten. Volgens de deelnemers draagt dat sterk bij aan talentontwikkeling (Van Eijl, Pilot, & Wolfensberger, 2010). Deze netwerken van contacten worden in de literatuur aangeduid als *learning communities* (Wilson, Ludwig-Hardman, Thornam, & Dunlap, 2004) en honourscommunity's (Van Eijl et al., 2010). In dergelijke community's vinden productieve interacties plaats tussen studenten onderling, en tussen studenten, docenten en externe professionals, zowel binnen als buiten het programma. Als gevolg van deze interacties ontdekken en ontwikkelen studenten doorgaans diverse talenten, zoals vakinhoudelijke, organisatorische en leidinggevende vaardigheden. Juist bij honoursprogramma's hebben die interacties zoveel betekenis dat ze volgens studenten en docenten een essentieel onderdeel van de honoursactiviteiten vormen (Coppoolse, Van Eijl, & Pilot, 2013).

* Dit artikel is een beknopte en bewerkte versie van: Van Ginkel, S., Van Eijl, P., Pilot, A., & Zubizarreta, J., (2012). Building a vibrant Honors community among Commuter Students. *Journal of the National Collegiate Honors Council*, 13 (2), 197-218.

** Stan van Ginkel is werkzaam aan Wageningen University. E-mail: Stan.vanginkel@wur.nl. Pierre van Eijl is verbonden aan Utrecht University. E-mail: P.J.vanEijl@uu.nl. Albert Pilot is verbonden aan Utrecht University. E-mail: A.Pilot@uu.nl.

In de literatuur en in de onderwijspraktijk zijn de kenmerken en functies van honourscommunity's echter grotendeels onbekend. Om meer inzicht hierin te krijgen, ten behoeve van het (her)ontwerpen van onderwijs, wordt in deze studie aan de hand van vijf cases onderzocht wat de kenmerken van honourscommunity's zijn en welke functies deze community's vervullen. Op basis daarvan worden aanbevelingen gedaan voor de ontwikkeling van honourscommunity's, want community's functioneren niet altijd zoals gewenst is.

Theoretisch kader

Onze focus op leren en onderwijs in honourscommunity's is gerelateerd aan sociaal constructivistische leertheorieën. Die gaan ervan uit dat studenten kennis construeren in een authentieke en sociale context (Brown & Campione, 1994; Ramsten & Saljö, 2012). Wenger (1998) laat zien dat dit sterk contrasteert met het uitgangspunt dat leren vooral een individuele, geïsoleerde activiteit is, die hoogstens groepsgewijs plaatsvindt in een leslokaal. De 'gesitueerde cognitietheorie' (Greeno, 1998) stelt dat leren is ingebed in sociale interacties tussen mensen in een bepaalde situatie. Vanuit dit perspectief heeft sociaal leren ook een positief effect op persoonlijke ontwikkeling. Bijvoorbeeld, wanneer nieuwe studenten zich aansluiten bij een community, ontwikkelen zij kennis en praktische vaardigheden door deel te nemen aan de activiteiten in die community. Daardoor ontwikkelen de nieuwe leden zich vervolgens tot volwaardige deelnemers.

McMillan en Chavis (1986) geven aan dat een community gekenmerkt wordt door "een gevoel dat de leden hebben bij elkaar te horen en ertoe doen voor elkaar, en door een gedeeld vertrouwen dat de behoeften van de leden worden bevredigd door hun onderlinge band en gezamenlijke inspanning" (p. 9, eigen vertaling). Cross (1998) definieert *learning communities* als "groepen mensen die zich bezighouden met intellectuele interacties met het oog op het leren" (p. 4, eigen vertaling). Zij koppelt het concept van community's aan het ontwerp van een curriculum. De structurering van het programma en de frequentie van geplande onderlinge contacten tussen studenten beschouwt zij als invloedrijke factoren. Wilson et al. (2004) benadrukken de relatie tussen community's en curricula met het concept *bounded learning community*. Zij stellen dat een lerende community sterk beïnvloed wordt door een daaraan gekoppelde cursus of studieprogramma, als daarbij van studenten verwacht wordt dat ze met elkaar samenwerken binnen een tijdschema. Productieve interacties kunnen *face-to-face*, maar ook online plaatsvinden. Ook benoemen zij de cruciale rol van de docent bij het creëren van community's. De taak van docenten is om de juiste omgeving te creëren voor productieve interacties, effectieve samenwerking te monitoren, studentengroepen te coachen, te toetsen en feedback te geven in een vertrouwensband met studenten. Sherin, Mendez en Louis (2004) beschrijven dat naast 'gedeelde doelen van de community' en 'een veilige situatie', docenten een cruciale factor zijn voor de ontwikkeling van lerende community's. Admiraal, Lockhorst en Van der Pol (2012)

beschrijven in hun communitymodel ook groepsidentiteit, een wederzijdse betrokkenheid die de deelnemers samenbindt, als een sociale entiteit.

De structuur en dynamiek van community's variëren en zijn afhankelijk van de kenmerken van het programma. Er bestaan verschillende modellen die de ontwikkeling van een community beschrijven (Wenger, 1998; Wilson et al., 2004). Daarin worden steeds drie fasen onderscheiden: initiëring, participatie en afsluiting. Wilson et al. (2004, p. 11, eigen vertaling) beschrijven deze fasen als volgt: "van studenten wordt gevraagd om eerst de beginselen te leren, daarna gedurende een bepaalde tijd intensieve, productieve interacties aan te gaan met medestudenten en tot slot te reflecteren op de ervaringen met een soort van rituele afsluiting". Binnen de community zijn echter niet alle leden even actief. Onderscheiden worden: de kerngroep, andere actieve leden daaromheen en de passieve leden (Wenger, 1998). Deze intensieve contacten tussen studenten en soms docenten vinden plaats in formele en informele situaties. Kenmerkend voor de community-interacties zijn de 'significante netwerken' van studenten die veel met elkaar samenwerken (Roxå & Mårtensson, 2008).

Lerende community's kunnen een versterkend effect hebben op de leerresultaten (zie bijvoorbeeld 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).

Volgens honoursstudenten en -docenten levert een community vaak een belangrijke bijdrage aan de ontwikkeling van studenten. Maar over de kenmerken en functies van community's in honoursprogramma's is weinig bekend. In honoursprogramma's worden specifieke onderwijsactiviteiten en studieomgevingen ontwikkeld voor zeer gemotiveerde en getalenteerde studenten. Daarbij is een 'sfeer van excellentie' gericht op de 'empowerment' van studenten van groot belang (Van der Valk, Grunefeld, & Pilot, 2010). Deze cultuur van excellentie (*honours culture*) wordt vaak beschreven als een belangrijk kenmerk van een honoursprogramma (Mariz, 2008; Slavin, 2008; Tiesinga, 2012; Tiesinga & Wolfensberger, 2014). Ook worden honoursprogramma's vaak gekenmerkt door actieve netwerken van contacten tussen studenten en docenten (Van Eijl et al., 2010; Scager, Akkerman, Pilot, & Wubbels, 2013). Maar een interpretatie van die cultuur en netwerken vanuit het perspectief van community's ontbreekt, terwijl het waardevol lijkt om meer inzicht te krijgen in de ontwikkeling van de cultuur en netwerken in nieuwe programma's en bij nieuwe groepen honoursstudenten en docenten. Daarvoor is eerst een exploratief onderzoek gedaan naar community's in Amerikaanse honoursprogramma's.

Honourscommunity's in de Verenigde Staten

In eerder onderzoek rapporteerden Van Ginkel, Van Eijl, Pilot en Zubizarreta (2012) over de kenmerken van honourscommunity's in de Verenigde Staten. Uit interviews bleek dat honoursstudenten zich lid voelen van een honourscommunity. Daarnaast werd ook de docent gezien als lid, vooral als katalysator voor het creëren van een honourscommunity. Docenten en studenten gaven aan dat het ontwikkelen van een *sense of community* van cruciaal belang is voor de vorming van een honourscommunity, het stimuleren van persoonlijke groei en de ontwikkeling van bepaalde studiegewoonten. Bovendien bleek uit de interviews dat de omvang, structuur, activiteiten en de interacties tussen de leden variëren. Drie soorten community's worden onderscheiden: 'optimale community's' met veel contact tussen studenten, 'minimale community's' met relatief weinig contact en 'woon-leercommunity's', waar studenten samen wonen en intensief contact hebben.

De volgende factoren die het gevoel van community onder studenten versterken, kwamen naar voren. De onderlinge contacten worden gestimuleerd doordat studenten in dezelfde groep zijn ingedeeld. Deze contacten worden versterkt door de invoering van *linked courses*, gekoppelde cursussen waarin dezelfde groep studenten samen studeert. De contacten worden intensiever als studenten nauw samenwerken aan een uitdagende taak, vaak in het kader van een project. Daarnaast organiseert de honoursstaf regelmatig sociale en extracurriculaire activiteiten die het gevoel van community versterken. Een voorbeeld hiervan is 'Pizza's en Profs', waarbij 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 belangrijke factoren voor het bevorderen van de onderlinge band. Een vaste plek of gedeelde accommodatie op de onderwijsinstelling is daarvoor belangrijk.

Op basis van deze verkenning constateren we dat honourscommunity's bepaalde kenmerken hebben. Eerder onderzoek heeft aangetoond dat community's in Nederland een essentieel onderdeel vormen van veel honoursprogramma's (Van Eijl et al., 2010). We weten echter weinig over de specifieke kenmerken en achterliggende factoren. Deze kennis is nodig om strategieën voor de ontwikkeling van community's te kunnen formuleren in de specifieke context van honoursprogramma's. Twee vragen dienden als leidraad voor dit onderzoek:

- 1 Wat kenmerkt honourscommunity's?
- 2 Wat zijn de functies van honourscommunity's?

Methode

Onderzoekseenheden

Voor deze studie is een *cross-case analysis* uitgevoerd, waarbij vijf cases werden onderzocht van honoursprogramma's in het Nederlandse hbo en wo. Van een universiteit en twee hogescholen in Utrecht en Leiden werden de volgende vijf honoursprogramma's geselecteerd: Utrecht Law College (UU), Professional School of Arts (UU&HKU), Top Class Gezondheidszorg (HU), Honoursprogramma Biologie (UU) en een Interdisciplinair honoursprogramma (HLeiden). De selectie van cases werd gebaseerd op verwachte aanwezigheid van een functionerende community en diversiteit over hbo/wo, instellingen en vakgebieden. In elke case werden twee tot vijf studenten en één tot drie docenten als deelnemers in het onderzoek betrokken, verspreid over studiejaren en cursussen. Zij werden geselecteerd op grond van hun relatief langdurige betrokkenheid bij het programma en kennis daarvan. Voor dit exploratieve onderzoek is gebruik gemaakt van een *mixed methods approach* (Creswell & Plano Clark, 2007). Bij deze aanpak worden kwalitatieve en kwantitatieve methoden gecombineerd. Voor deze aanpak is gekozen omdat de beantwoording van de onderzoeksvragen een combinatie van verschillende soorten gegevens vereist.

Dataverzameling

Er werd gebruik gemaakt van interviews en documentanalyse. De documentanalyse is gebruikt om formele en informele informatie te verkrijgen over kenmerken en functies van community's. De interviews zijn gebruikt om door te kunnen vragen op essentiële onderdelen van de leeromgeving. Bij de interviews zijn topiclijsten gebruikt waarin bijvoorbeeld gevraagd werd naar het contactennetwerk, interactiepatronen tussen studenten en functies van de community. Ook de resultaten van eerder onderzoek in de VS zijn gebruikt bij de voorbereiding van de interviews, de analyse van documenten en de opgenomen en grotendeels uitgeschreven interviews (gecodeerd door twee onderzoekers).

Data-analyse

De data-analyse is uitgevoerd door een interpretatieve analyse van documenten in ruime zin (waaronder het gebruik van sociale media) in combinatie met een analyse van de interviews over elke case op kernkenmerken, additionele kenmerken en op de functies voor deze community's. De opbrengst van de studie bestaat uit overzichten met de kernkenmerken, additionele kenmerken en functies. Deze overzichten zijn eerst in de vorm van tabellen beschreven. Elk van de kenmerken en functies werd vervolgens beoordeeld op een driepuntsschaal: '+, volledig aanwezig', '+/–, gedeeltelijk aanwezig' of '–, niet aanwezig'. Als geen, of slechts één of twee van de studenten handelde(n) op basis van de geformuleerde kenmerken en functies, gebruikten we de score 'niet aanwezig'. De score 'gedeeltelijk aanwezig' verwijst naar de resultaten daartussen. Deze methode is adequaat voor het doel van deze studie. Aanvullend is een *member check* en triangulatie van de interpretatie gebruikt.

Cases van honourscommunity's

Utrecht Law College (ULC)

Het Utrecht Law College van de Universiteit Utrecht biedt een driejarig voltijds honoursprogramma aan in de bacheloropleiding Rechten. Dit programma richt zich op gemotiveerde studenten die bereid zijn om initiatieven te nemen en hun ervaringen binnen het vakgebied willen uitbreiden. Jaarlijks zijn er 75 plaatsen beschikbaar. Tijdens dit programma doen studenten veel ervaring op met stages, extra opdrachten, onderzoeksprojecten, gastcolleges en juridische praktijkcursussen. Studenten van dit programma hebben hun eigen vereniging gevormd, die 'Sirius' heet, en jaarlijks sociale en extracurriculaire activiteiten organiseert.

Professional School of Arts Utrecht (PSAU)

De (inmiddels opgeheven) PSAU was een selectieve, interdisciplinaire masteropleiding van één jaar, georganiseerd door de Universiteit Utrecht in samenwerking met de Hogeschool voor de Kunsten Utrecht (HKU). Ongeveer tien tot vijftien masterstudenten, afkomstig van verschillende bachelors, werden toegelaten tot de opleiding. Deze masteropleiding bestond uit een beroepsgericht en een onderzoeksgericht semester. Het eerste semester bestond uit authentieke, uitdagende taken met externe klanten. Tijdens deze periode werkten PSAU- en HKU-studenten met hun specifieke kennis en expertise samen in groepen om bijvoorbeeld een game of een documentaire te maken. In het onderzoeksgeoriënteerde semester schreven de studenten hun masterthesis, soms gecombineerd met een stage. Daarnaast waren er mogelijkheden om cursussen te volgen aan andere universiteiten.

Top Class Gezondheidszorg (TCG)

Bachelorstudenten van de Faculteit Gezondheidszorg van de Hogeschool Utrecht nemen deel aan een Top Class-programma bovenop het reguliere curriculum. Deze studenten studeren in een verscheidenheid van disciplinaire bacheloropleidingen binnen de faculteit. Het doel van dit honoursprogramma is dat studenten zich persoonlijk ontwikkelen in relatie tot hun vakgebied en dat ze vaardigheden verwerven buiten het eigen vakgebied. De groep bestaat gemiddeld uit 25 studenten (ongeveer vijf procent van de reguliere studenten). Tijdens dit tweeënhalf jaar durende programma ontwikkelen studenten leiderschapsvaardigheden en leren zij professioneel samenwerken in multidisciplinaire teams. Daarnaast doen zij onderzoeksvaardigheden op en vaardigheden die te maken hebben met innoveren binnen de gezondheidszorg. De studenten worden betrokken bij speciale projecten, samen met studenten van andere disciplines.

Honoursprogramma Biologie (HPB)

Het Honoursprogramma Biologie van de Universiteit Utrecht is een aanvulling op het tweede en derde jaar van het reguliere curriculum. Dit programma omvat vijftien tot twintig gemotiveerde en getalenteerde biologiestudenten. Het bestaat in grote lijnen uit: (1) thematische bijeenkomsten en discussies gedurende het gehele programma, waarbij (populaire) academische boeken en artikelen gebruikt

worden; (2) een groepsopdracht waarin studenten alle (professionele) activiteiten uitvoeren die nodig zijn om een boek te schrijven en de inhoud te presenteren op een zelfgeorganiseerd symposium; (3) een individueel of gezamenlijk project waarin ze een uitdagende onderwijssessie plannen en verzorgen in een (eerstejaars)cursus voor hun (reguliere) medestudenten; (4) het uitvoeren van een individuele honoursthesis, gericht op onderzoek of professionele praktijk; (5) deelname aan het interdisciplinaire honoursprogramma van de faculteit.

Interdisciplinair honoursprogramma (IHP)

Dit programma van de Hogeschool Leiden is in het tweede, derde en vierde jaar een aanvulling op het reguliere curriculum. Ongeveer vijftieng ambitieuze studenten die geïnteresseerd zijn in interdisciplinaire vraagstukken worden toegelaten. Zij krijgen authentieke opdrachten van faculteiten of externe klanten, en werken daarbij samen in interdisciplinaire, thematische groepen. Voorbeelden zijn: innovatie in een virtuele omgeving en de diagnose van de ziekte van Lyme. De studenten hebben een eigen studieruimte en regelmatig informele contacten. Studenten worden begeleid door docenten die streven naar de verdere ontwikkeling van hun talenten.

Resultaten: kenmerken van honourscommunity's

Op grond van de literatuur, inclusief het onderzoek onder Amerikaanse honoursdocenten en -studenten en de parallel daaraan onderzochte cases, werden in een cyclisch proces de volgende vijf kernkenmerken van honourscommunity's onderscheiden:

- 1 een netwerk van frequente contacten;
- 2 een gedeelde passie voor uitdaging en excellentie;
- 3 een gezamenlijk gevoel van community en eigenaarschap;
- 4 een cultuur van excellentie en;
- 5 een gemeenschappelijk interactierepertoire.

Naast deze kernkenmerken bestaan er ook additionele kenmerken van een honourscommunity:

- 1 een organisatiestructuur;
- 2 contextafhankelijke kenmerken;
- 3 een veilige omgeving voor het stimuleren van talentontwikkeling en;
- 4 een studieruimte voor honoursstudenten.

Om een honourscommunity te kunnen bestempelen als een 'volledig ontwikkelde community' dienen alle kernkenmerken in de betreffende casus aanwezig te zijn. De beschreven additionele kenmerken kunnen worden beschouwd als kenmerken die een vollediger beeld van een community geven. De analyse van de kenmerken in de casestudies is opgenomen in tabel 1.

De cases hebben niet dezelfde detailkenmerken, wat illustratief is voor de variatie en complexiteit van honourscommunity's.

Tabel 1 Kenmerken van honourscommunity's. Betekenis van de codering: + = volledig aanwezig; +/- = gedeeltelijk aanwezig; - = niet bereikt / niet aanwezig

Kernkenmerken	Utrecht Law College, ULC (Universiteit Utrecht)	Professional School of Arts, PSAU (Universiteit Utrecht/Hogeschool voor de Kunsten)	Top Class Gezondheidszorg, TCG (Hogeschool Utrecht)	Honours Programma Biologie, HPB (Universiteit Utrecht)	Interdisciplinair Honours Programma, IHP (Hogeschool Leiden)
1 Netwerk met frequent contact	+ Netwerk versterkt door vereniging van honoursstudenten	+ Netwerk, meestal in sterke netwerken van vier studenten	+/- Netwerk sterk in 1e periode met gezamenlijke activiteiten, daarna minder intensief met individuele projecten	+ Netwerk, speciaal in een uitdagende opdracht om een boek te schrijven in het 1e honoursjaar	+ Intensieve contacten gevormd in de eerste maanden, later in kleine groepsprojecten
2 Studenten delen een passie voor uitdaging en excellentie	+ Zeer gemotiveerde studenten, onderwerp van hun passie varieert	+ Passie voor beroep of onderzoek: onderwerp van hun passie varieert	+ Passie met verschillende foci in relatie tot de missie van het programma	+ Aanwezig, sterk beïnvloed door authentieke opdracht	+ Gemotiveerde studenten, die samenwerken in interdisciplinaire groepen
3 Communitygevoel en gedeeld eigenaarschap	+ Wordt beschouwd als cruciaal voor het programma; studenten organiseren extra-curriculaire activiteiten en de activiteiten van hun vereniging	+/- Sommige studenten hebben een sterke relatie met hun projectgroepen. Eigenaarschap van de community is onduidelijk	+ Speciaal binnen de groep, ontwikkeld in kick-off-weekend en de eerste, gemeenschappelijke cursus in leiderschap	+ De authentieke groepsopdracht versterkt de onderlinge afhankelijkheid en heeft grote invloed	+ Wordt ontwikkeld in een eerste reeks bijeenkomsten over communityvorming
4 Cultuur van excellentie	+ Studenten zien hun cultuur van excellentie als cruciaal	+ Studenten delen een ambitie om hun talenten te ontwikkelen	+ Studenten werken aan uitdagende activiteiten, op hoog niveau	+ Zichtbaar, speciaal in opdrachten	+ Internationaal seminar versterkte hun positie als <i>high potentials</i>

Tabel 1 (Vervolg)

Kernkenmerken	Utrecht Law College, ULC (Universiteit Utrecht)	Professional School of Arts, PSAU (Universiteit Utrecht/ Hogeschool voor de Kunsten)	Top Class Gezondheidszorg, TCG (Hogeschool Utrecht)	Honours Programma Biologie, HPB (Universiteit Utrecht)	Interdisciplinair Honours Programma, IHP (Hogeschool Leiden)
5 Gemeenschappelijk interactierepertoire	+ In onderwijsbijeenkomsten, groepsopdrachten en studentenvereniging	+/- Gemeenschappelijk repertoire in 1e semester, verschillend in 2e semester met individuele projecten	+ Bijeenkomsten van de projectgroep en cursus, veel informele contacten via sociale media	+ Interactierepertoire wordt sterk beïnvloed door type en intensiteit van activiteiten	+ Ontwikkeld in eerste bijeenkomsten en groepsprojecten
Aanvullende kenmerken	Utrecht Law College, ULC (Universiteit Utrecht)	Professional School of Arts, PSAU (Universiteit Utrecht/ Hogeschool voor de Kunsten)	Top Class Gezondheidszorg TCG (Hogeschool Utrecht)	Honours Programma Biologie, HPB (Universiteit Utrecht)	Interdisciplinair Honours Programma, IHP (Hogeschool Leiden)
6 Kerngroep van actieve leden	+ Kerngroep in studentenbestuur en activiteitencommissies met vele actieve leden	+/- Geen kerngroep, maar sterke netwerken van viertallen	- Niet duidelijk	+ Kerngroep is redactie van gezamenlijk te schrijven boek	+ Kerngroep van actieve studenten, speciaal de 'communicatiecommissie'
7 Tijdsduur, vakgebied en aantal studenten	Start in 1e jaar en actief in gehele bachelorprogramma. Dit loopt door in de alumnivereniging	Gehele masterprogramma, alumni nemen deel aan programma	Start in 2e jaar, tot einde. Studenten van verschillende vakgebieden in gezondheidszorg	Start in 2e studiejaar, tot eind van bachelorprogramma	Start in 2de jaar, tot 4e jaar van bachelorprogramma
8 Veilige omgeving voor het aanmoedigen van talentontwikkeling	+ Veilige omgeving, enige competitie	+ Studenten werken aan persoonlijke leerplannen, eigen initiatief is cruciaal	+ Focus op ontwikkeling van leiderschap en veilige omgeving voor talentontwikkeling	+ Veilige omgeving voor initiatieven van studenten	+ In de eerste bijeenkomsten, aandacht voor vorming van een veilige community
9 Studieruimte voor honoursstudenten	+ Studeerkamers beschikbaar	+ Projectkamers beschikbaar	-	+ Overleg ruimten beschikbaar binnen het gebouw van de opleiding	+ Studieruimte beschikbaar en intensief gebruikt

Kernkenmerken

Het *eerste* kenmerk is het netwerk van frequente onderlinge contacten van de betrokken honoursstudenten. Soms behoren ook docenten en professionals tot de community, maar de studenten zijn in eerste instantie de eigenaren van de community. Een goed voorbeeld van een netwerk met zulke karakteristieken is dat van het ULC en zijn studentenvereniging Sirius, die de sterke identiteit van deze community weerspiegelt. Bij TCG en IHP was het netwerk per periode nogal verschillend in intensiteit.

Een *tweede* kenmerk is dat de studenten meestal zeer gemotiveerd zijn en een passie hebben voor uitdaging en kwaliteit. Maar die passies kunnen verschillen per groep studenten. Dat was bijvoorbeeld het geval in het HPB. Een deel van de studenten had de ambitie om een boek te publiceren en te implementeren als onderwijsmateriaal voor biologieprogramma's van universiteiten. Dit doel werd echter niet gedeeld door alle studenten. Bij de PSAU worden de verschillende interesses sterk weerspiegeld in de dubbele opdracht van het programma: beroepsgericht én onderzoekgericht.

Een *derde* kenmerk is het gezamenlijke gevoel bij de community te horen (*sense of community*) en het gevoel mede-eigenaar hiervan te zijn. Het samenwerken aan een authentieke opdracht wordt genoemd als een krachtige manier om dit gevoel te versterken (bijv. HPB). Het sterke gevoel om bij de community te horen in de TCG komt vooral tot stand tijdens een kick-off-weekend en het doen van 'echte' opdrachten. Studenten van het ULC rapporteren dat hun gevoel van community essentieel is voor het succes van het honoursprogramma. Bij PSAU was de *sense of community* vooral aanwezig in projectgroepen waar deze studenten intensief samenwerkten met studenten van buiten het programma.

Het *vierde* kenmerk is de sfeer en de cultuur van excellentie van deze studenten, die ambities hebben en sterk gemotiveerd zijn (Tiesinga & Wolfensberger, 2014). Uitdagende opdrachten worden als een belangrijk onderdeel in de cultuur gezien (TCG, HPB). De studenten van het IHP werden tijdens een internationaal seminar in Brussel aangesproken als *high potentials*. Dit maakte hen bewuster van hun ambities en cultuur. De cultuur van excellentie wordt ook gestimuleerd door ULC-studenten, die jaarlijks een 'Sirius Playground' organiseren waarin zij medewerkers van juridische kantoren, bedrijven en overheidsinstellingen ontmoeten. De cultuur van excellentie is soms nog niet aanwezig bij de start van een honoursprogramma. In het IHP werd dat explicieter na de interventie op een internationaal seminar.

Een *vijfde* kenmerk van een honourscommunity is de specifieke wijze waarop studenten met elkaar omgaan. Een 'gemeenschappelijk interactierepertoire' is duidelijk zichtbaar in elke honourscommunity. Dat komt naar voren in bijeenkomsten van honoursverenigingen, de organisatie van evenementen, het gebruik van websites en sociale media. Deze activiteiten vinden plaats naast de geplande én de incidentele, informele activiteiten (ULC, TCG, HPB).

In dit onderzoek zijn de kenmerken gescoord om na te gaan hoe sterk ze aanwezig zijn (zie tabel 1). De meeste kenmerken zijn aanwezig in alle cases. Relatief lage scores worden gegeven voor de kenmerken van 'netwerk met frequente onderlinge contacten' en het 'gemeenschappelijke interactierepertoire' bij de PSAU. De aanvankelijk intensieve contacten verflauwden na enkele maanden, omdat er toen minder gemeenschappelijke activiteiten georganiseerd werden.

Aanvullende kenmerken

De aanvullende kenmerken zijn belangrijk, maar niet noodzakelijk aanwezig en weerspiegelen de pluriformiteit van honourscommunity's. Een kerngroep werd bijvoorbeeld gevonden in vier cases. In de vijfde case (PSAU) was geen duidelijke kerngroep maar bleken bijna alle studenten betrokken bij een 'significant netwerk', een informeel samenwerkingsverband met meestal drie à vier medestudenten. Bij het ULC was de grote kerngroep opmerkelijk actief in de studentenvereniging en de organisatie van co-curriculaire activiteiten. In de andere cases vormden commissies van honoursstudenten een actieve kern.

Andere kenmerken van de honoursprogramma's zoals interdisciplinariteit, tijdsduur en startmoment verschillen tussen de programma's. Studenten uit een brede waaier van disciplines waren betrokken bij het IHP, terwijl ze zich bij het ULC richtten op één discipline. Wat betreft het kenmerk 'veilige omgeving' beschrijven studenten de samenwerking met andere honoursstudenten als zeer positief. Soms gaven studenten echter aan dat er vormen van competitie en overheersing zijn die het voor minder assertieve studenten moeilijk maken om zich te ontplooien. Een studie- en ontmoetingsruimte voor honoursstudenten was aanwezig in vier van de vijf cases en bevorderde de contacten en samenwerking in de betreffende community.

Resultaten: functies van honourscommunity's

Uit eerdere analyses van de interviews met de *site visitors* is een conceptoverzicht van communityfuncties opgesteld (Van Ginkel et al., 2012). Dit is als uitgangspunt gebruikt om de Nederlandse cases te analyseren. Geconcludeerd kan worden dat ook in die cases deze functies aanwezig zijn. Het betreft de volgende functies van honourscommunity's: (1) ze stimuleren het leren en de ontwikkeling van de deelnemers; (2) ze bevorderen sociale contacten en emotioneel welzijn; en (3) ze bieden een ontmoetingsmogelijkheid voor studenten met professionals en stimuleren de organisatie van activiteiten. Niet alle functies worden overigens op dezelfde manier ingevuld in de verschillende cases. Kennis van deze functies is nuttig bij het ontwikkelen van strategieën voor de vorming en het gaande houden van honourscommunity's.

- 1 *Stimuleren van leren en ontwikkeling van de deelnemers.* Afhankelijk van de missie van het programma worden diverse academische en communicatieve vaardigheden verworven. Bij het ULC ligt een accent op organisatorische vaardigheden en debatvaardigheden. De PSAU richt zich vooral op professionele,

ontwerp- en onderzoeksvaardigheden. Bij de community van het HPB krijgen schrijfvaardigheden veel aandacht.

- 2 *Bevorderen van sociale contacten en emotioneel welzijn.* In alle honourscommunity's is teamwerk bij authentieke opdrachten van belang en worden studenten aangemoedigd elkaar te helpen. Een voorbeeld uit een interview met studenten van het IHP: "Het is een hele hechte groep geworden waarin vriendschappen gevormd zijn. Juist het informele aspect is belangrijk: we zijn niet alleen zakelijk bezig, maar vormen ook een vriendengroep. Door het informele leer je mensen ook op een heel andere manier kennen."
- 3 *Faciliteren van een ontmoetingsgelegenheid met professionals en de organisatie van extracurriculaire activiteiten.* Als voorbeelden hiervan kunnen excursies en studiereizen worden genoemd maar ook het door studenten uitnodigen van gastsprekers en professionals vanuit het werkveld bij hun activiteiten.

Conclusies

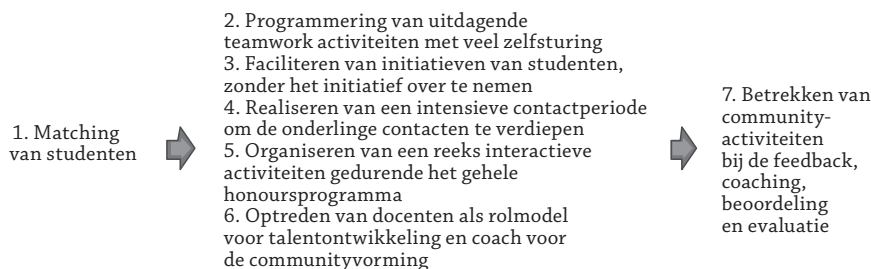
Dit onderzoek heeft de kenmerken en functies zichtbaar gemaakt van honourscommunity's van studenten. Honourscommunity's variëren in structuur, bestaansduur en reikwijdte, maar ze worden gekenmerkt door (1) een sterk netwerk van interacties, (2) een passie voor uitdaging en kwaliteit, (3) het gevoel bij de community te horen, (4) een cultuur van excellentie en (5) een gemeenschappelijk interactierepertoire. De intensiteit en de inhoud van de interacties, en de mate van identiteit, zijn verschillend voor honourscommunity's.

Het onderzoek bevestigt resultaten van eerder onderzoek dat honoursstudenten en docenten veel belang hechten aan honourscommunity's en van mening zijn dat ze leer- en onderwijsprocessen en onderlinge interacties versterken. Bovendien vervullen honourscommunity's sociale en emotionele functies voor studenten, en stimuleren hen elkaar te ondersteunen bij uitdagende taken en nieuwe initiatieven te ontplooiën. Ook vormen ze een platform voor discussie en samenwerking op academisch, professioneel en sociaal gebied.

Aanbevelingen voor de ontwikkeling van honourscommunity's: zeven strategieën

Op basis van de interviews met de *site visitors*, de analyse van de vragenlijsten en de interviews van Nederlandse cases, kunnen strategieën worden geformuleerd voor respectievelijk de start (matching van studenten), de ontwikkeling en het gaande houden van een honourscommunity (2 t/m 6) en de afronding (7) (zie figuur 1).

Zowel docenten als studenten geven aan deze strategieën te gebruiken, maar de docenten zijn vaak in de positie om het proces van communityvorming op gang te brengen. Dit kan echter leiden tot een dilemma voor de docenten, omdat het uiteindelijk de bedoeling is dat studenten eigenaar van hun community worden en



Figuur 1 Zeven strategieën voor de ontwikkeling van een honourscommunity; de pijlen geven de tijdsvolgorde aan

zelf initiatieven nemen. Bij het interpreteren van de strategieën moet dit in gedachten worden gehouden. Deze strategieën zijn niet empirisch onderzocht in dit onderzoek, maar geformuleerd op basis van uitspraken in interviews en beschreven op basis van ervaringen in een beperkt aantal cases.

- 1 De *matching van studenten* op basis van bereidheid om samen te werken is essentieel. Bij de selectie moeten studenten vooraf goed worden geïnformeerd over de opzet, inhoud en bedoelingen van het programma. De selectieprocedure moet zich ook richten op de mate waarin studenten actief willen samenwerken met andere studenten en professionals. Bij de start van het programma is de indeling in groepen belangrijk. Afhankelijk van de aard van de opdracht kunnen docenten de samenwerking stimuleren door bij de groepsindeling rekening te houden met verschillen in belangstelling en discipline.
- 2 De *programmering van uitdagende teamworkactiviteiten met veel zelfsturing en peer feedback*, bijvoorbeeld opdrachten waarbij het resultaat afhankelijk is van onderlinge samenwerking, kan communityvorming aanzienlijk versterken. Bijvoorbeeld: in PSAU en HPB konden studenten juist door combinatie van inzet en kwaliteiten respectievelijk een ontwerp en een boek produceren.
- 3 Het *faciliteren van initiatieven van studenten* kan een krachtige manier zijn om communityvorming en eigenaarschap te versterken (bijvoorbeeld ULC en TCG). Van belang is dat men hierbij het initiatief niet overneemt, en dat de initiatieven passen bij de doelstellingen van het honoursprogramma en de cultuur. Docenten kunnen op deze wijze faciliteren door contacten met het werkveld, budget en voorzieningen. De interacties tussen studenten onderling en tussen studenten en docenten worden doorgaans versterkt door projectruimten, projectbudgetten en sociale media.
- 4 Het *realiseren van een intensieve contactperiode* om de onderlinge contacten te verdiepen, betreft een belangrijke strategie. Een intensieve periode in de beginfase verdiept onderlinge contacten en versterkt het gevoel van gezamenlijkheid. In TPG en IHP startte het programma mede daarom met een gezamenlijke workshop of weekend.
- 5 Het *organiseren van een reeks interactieve activiteiten* gedurende het gehele honoursprogramma is gewenst om de community actief te houden. Vaste

groepen gedurende een langere tijd en regelmatige bijeenkomsten zijn belangrijke stimuli voor een honourscommunity. “Shared experiences are the key issue”, stelt een geïnterviewde. Honoursprogramma’s stimuleren vaak extracurriculaire activiteiten. De ULC-vereniging van honoursstudenten organiseert bijvoorbeeld veel extra activiteiten.

- 6 Het optreden van *docenten als rolmodel voor talentontwikkeling en coach voor de communityvorming* stimuleert, want juist de contacten tussen studenten en docenten zijn belangrijk. Een geïnterviewde *site visitor* formuleerde dit als volgt: “the interchange between faculty and students is one of the hallmarks of honours”. Het betrekken van studenten bij beslissingen over de inhoud van het honoursprogramma en het geven van verantwoordelijkheid voor specifieke taken stimuleren samenwerking en interacties. De docent is de katalysator en coach van de community, die helpt om ideeën vorm te geven, niet om ideeën te genereren.
- 7 Het *betrekken van communityactiviteiten bij de feedback, coaching, beoordeling en evaluatie* vergroot de betrokkenheid van studenten bij het programma en de community. Een honourscommunity kan een hoge mate van continuïteit krijgen als nieuwe studenten vanaf het begin actief worden betrokken bij de community-activiteiten. Bij honoursportfolio’s, beoordelingen, feedbackgesprekken met coaches en docenten, en programma-evaluaties kunnen studenten een actieve rol vervullen (ULC).

De uitwerking van een combinatie van deze strategieën in concrete activiteiten en maatregelen is een belangrijk thema voor honourscommunity’s. Docenten kunnen de vorming van een honourscommunity stimuleren, maar studenten moeten zich wel de ‘eigenaar’ ervan voelen.

Discussie

Vanuit de verkregen resultaten worden vijf discussiepunten besproken in het perspectief van de aanleiding tot dit onderzoek.

Een eerste discussiepunt is de moeilijkheid om een geschikt moment te kiezen voor het observeren en beoordelen van de kenmerken van een community. Er is voor gekozen kwalitatieve gegevens te verzamelen over een tijdsperiode in plaats van kwantitatieve gegevens op een zeker moment. Bovendien veranderen met iedere nieuwe groep studenten de community’s van aard. Zo gaven enkele geïnterviewden aan dat een jaar met een actieve community soms gevolgd wordt door een jaar met een community die zich minder manifesteert. Een community is een kwalitatief bepaald, steeds veranderend fenomeen en het is een uitdaging om dit goed te begrijpen en vast te leggen. De waarde van dit onderzoek is dat het een begin biedt van theorievorming over kenmerken en functies van honourscommunity’s en aanwijzingen geeft voor het interpreteren van *good practices* en strategieën voor het realiseren van een succesvolle community.

Een tweede discussiepunt betreft de vergelijkbaarheid van de Nederlandse cases. De vakgebieden, de aard en de omvang van de onderzochte community's tonen grote verschillen. Bovendien bleken het niveau van de activiteiten en de interacties binnen de community's in de cases aanmerkelijk te verschillen. Bij de selectie van de cases is bewust gekozen voor een grote variatie. De resultaten laten ook zien dat er grote verschillen zijn. De kernkenmerken geven de overeenkomsten aan, maar een vraag voor verder onderzoek is in welke mate de resultaten generaliseerbaar zijn.

Een derde discussiepunt is de verhouding tussen het maken van eigen keuzes door de studenten, autonomie dus, en het werken in een communityverband. Deci en Ryan (2002) geven in hun zelfbeschikkingstheorie aan dat autonomie én verbondenheid beide belangrijk zijn voor iemands ontwikkeling en welbevinden. Ze moeten elkaar bij die zelfbeschikking dan niet in de weg zitten. Bij de interviews zijn geen duidelijke signalen daarover naar voren gekomen, maar dit kan zeker een punt van aandacht zijn bij vervolgonderzoek.

Een vierde discussiepunt is de waarde van de zeven strategieën. Ze zijn tot stand gekomen op basis van onderzoeksgegevens uit interviews, maar verder (experimenteel) onderzoek is nodig om te bepalen in welke mate de toepassing van deze strategieën leidt tot de beoogde resultaten.

Een vijfde discussiepunt is de toepasbaarheid van deze kennis in regulier onderwijs. Deze community's lijken de ambities en kwaliteiten die honoursstudenten bij elkaar herkennen te versterken. Mogelijk zijn deze studenten meer geneigd tot het ontwikkelen van krachtige, op leren gerichte community's vanwege hun hogere niveaus van motivatie en talent. Deze community's zijn gerelateerd aan de cultuur van excellentie, die in dit onderzoek gevonden werd als een specifiek kenmerk. Het is dan ook de vraag in welke mate de kernkenmerken van honourscommunity's ontwikkeld kunnen worden in community's van studenten in niet-honoursprogramma's. Wij zijn van mening dat er indicaties zijn (bijvoorbeeld in het reguliere projectonderwijs) om door geschikte onderwijsactiviteiten, met uitdagende opdrachten en bekwame docenten, de gedrevenheid van studenten te benutten om community's met dergelijke kenmerken te creëren. Onderwijsinitiatieven en verder onderzoek hiernaar lijken ons relevant.

In dit onderzoek is een aanzet gegeven tot het verkrijgen van inzicht in de kenmerken, voordelen en uitdagingen van honourscommunity's en de vorming daarvan. Maar er is sprake van diversiteit en er worden aanmerkelijke verschillen tussen jaren waargenomen bij dezelfde programma's. Meer inzicht is gewenst om de verschillende groepen honoursstudenten goed te kunnen ondersteunen. Hoe deze inzichten te gebruiken in het reguliere onderwijs is een belangrijke uitdaging voor vervolgonderzoek.

Referenties

- Admiraal, W., Lockhorst, D., & Van der Pol, J. (2012). An expert study of a descriptive model of teacher communities. *Learning Environments Research*, 15(3), 345-361.
- Brown, A.L., & Campione, J.C. (1994). Guided discovery in a community of learners. In K. McGilly (Ed.), *Classroom lessons: Integrating cognitive theory and classroom practice* (pp. 229-270). Cambridge, MA: Massachusetts Institute of Technology.
- Coppoolse, R., Van Eijl, P.J., & Pilot, A. (2013). *Hoogvliegers, ontwikkeling naar professionele excellentie*. Rotterdam: Rotterdam University Press.
- Creswell, J.W., & Plano Clark, V.L. (2007). *Mixed Methods Research*. Thousand Oaks: Sage.
- Cross, P. (1998). Why learning communities? Why now? *About Campus*, 3(3), 4-11.
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2002). Overview of Self-Determination Theory: An Organismic Dialectical Perspective. In *Handbook of Self-Determination Research* (pp. 3-34). Rochester, 2002.
- Eggens, L. (2011). *The student X-factor: social and psychological determinants of students' attainment in higher education*. Groningen: PhD thesis, Rijksuniversiteit Groningen.
- Greeno, J.G. (1998). The situativity of knowing, learning and research. *American Psychologist*, 53(1), 5-26.
- 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.
- Mariz, G. (2008). The culture of honors. *Journal of the National Collegiate Honors Council*, Spring, 19-25.
- McMillan, D.W., & Chavis, D.M. (1986). Sense of community: A definition and theory. *Journal of Community Psychology*, 14(1), 6-23.
- Ramsten, A., & Saljö, R. (2012). Communities, boundary practices and incentives for knowledge sharing? A study of the deployment of a digital control system in a process industry as a learning activity. *Learning, Culture and Social Interaction* 1, 1, 33-44.
- Roxå, T., & Mårtensson, K. (2008). Significant conversations and significant networks. *Studies in Higher Education*, 34(5), 547-559.
- Scager, K., Akkerman, S.F., Pilot, A., & Wubbels, T. (2013). How to persuade honors students to go the extra mile; creating a challenging learning environment. *High Ability Studies*, (ahead-of-print), 1-20.
- Sherin, M.G., Mendez, E.P., & Louis, D.A. (2004). A discipline apart: The challenges of 'fostering a community of learners' in a mathematics classroom. *Journal of Curriculum Studies*, 36(2), 207-232.
- Slavin, C.H. (2008). Defining honors culture. *Journal of the National Collegiate Honors Council*, Spring, 15-18.
- Tiesinga, L. (2012) Onderzoek Excellentie, communities en cultuur. Rapportage groepsinterviews studenten. Intern document. Groningen: Hanzehogeschool Groningen. Geraadpleegd via <http://www.hanze.nl/home/Schools/hanze-honours-college/lectoraat/onderzoek/publicaties/>.
- Tiesinga, L., & Wolfensberger, M.V.C. (2014). De cultuur van honoursstudenten en de mogelijke invloed op de reguliere studiecultuur. *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs*, 31/32 (4/1), 5-19.
- Tinto, V., & Russo, P. (1994). Coordinated studies programs: Their effect on student involvement at a community college. *Community College Review*, 22(2), 16-25.
- Van der Valk, A.E., Grunefeld, H., & Pilot, A. (2010). Empowerment en leerresultaten bij getalenteerde bètaleerlingen in een verrijkte onderwijsleeromgeving. *Pedagogische Studiën*, 88(2), 73-89.

- Van Eijl, P.J., Pilot, A., & Wolfensberger, M.V.C. (Eds.) (2010). *Talent voor morgen*. Groningen: Noordhoff.
- Van Ginkel, S.O., Van Eijl, P.J., Pilot, A., & Zubizarreta, J. (2012). Building a Vibrant Honors Community among Commuter Students. *Journal of the National Collegiate Honors Council*, 13(2), Fall/Winter, 197-218.
- Wenger, E. (1998). *Communities of Practice*. New York: Cambridge University Press.
- Wilson, B.G., Ludwig-Hardman, S., Thornam, C.L., & Dunlap, J.C. (2004). Bounded community: Designing and facilitating learning communities in formal courses. *International Review of Research in Open and Distance Learning*, 5(3), 1-22.