

Talentontwikkeling met honoursprogramma's

Honoursprogramma's zijn sinds enkele jaren onderdeel van het universitaire onderwijs en het hoger beroepsonderwijs in Nederland. Over de kenmerken van honoursprogramma's in de bachelorfase zijn gegevens verzameld bij Nederlandse en Amerikaanse honoursprogramma's. De analyse laat zien dat er een grote diversiteit in honoursprogramma's is, maar dat er ook enkele gemeenschappelijke, bijzondere kenmerken zijn, gericht op het bevorderen van de talentontwikkeling van de deelnemende studenten. De kenmerken zijn afhankelijk van het type talentontwikkeling dat men wil bevorderen en betreffen de leer- en interactieprocessen, de communityvorming, de organisatie van het programma en de externe relaties. Deze kenmerken zijn geordend in een 'window'-model. Ervaringen en recente beleidsimpulsen en ontwikkelingen in het kader van het Siriusprogramma van het ministerie van OC&W hebben geleid tot nieuwe accenten in de beschreven kenmerken.

Pierre van Eijl
Albert Pilot
Marca Wolfensberger
Liesbeth Schreve-Brinkman

Drs. P.J. van Eijl
 (p.j.vaneijl@uu.nl) is werkzaam bij de Universiteit Utrecht en zelfstandig adviseur.

Prof. dr. A Pilot werkt voor het IVLOS en de faculteit Bètawetenschappen, beide Universiteit Utrecht.

Drs. M.V.C. Wolfensberger is werkzaam bij de faculteit Geowetenschappen, Universiteit Utrecht en de Hanzehogeschool Groningen.

Dr. E.J. Schreve-Brinkman was tot voor kort werkzaam aan de Universiteit Leiden.

HONOURSPROGRAMMA'S

Honoursprogramma's zijn in de afgelopen jaren ingevoerd in veel Nederlandse instellingen voor hoger onderwijs, vooral in de bachelorfase van het universitaire onderwijs en, meer recent, ook in het hoger beroepsonderwijs (Van Eijl, Pilot & Wolfensberger, 2010). Het is speciaal ontwikkeld onderwijs, dat bedoeld is om studenten die meer kunnen en willen ('talentvolle studenten') een extra uitdaging te geven. Het concept 'honoursprogramma' is afkomstig uit de Verenigde Staten, waar in 1922 het eerste honoursprogramma startte op het Swarthmore College (Friebel & Händel, 1974). Tegenwoordig hebben de meeste Amerikaanse universiteiten dergelijke programma's, die een grote diversiteit vertonen (Rinn & Plucker, 2004). Studies over programma's voor talentvolle studenten betreffen vooral argumentaties voor, en beschrijvingen van honoursprogramma's (zie bijvoorbeeld Adams, 1990; Long, 1998). Het merendeel van deze papers betreft studies over deze onderwerpen op 'community colleges' (Byrne, 1998; Heck, 1985; Outcalt, 1999). Andere studies betreffen specifiek de selectieprocedures en de matching van studenten en programma (Jenkins-Friedman, 1986; Friedman & Rogers, 1998) of de ervaringen met een oriënterend eerstejaarsprogramma en zelfselectie (Austin, 1986, 1991). Ook zijn er verschillende boeken over talentvolle studenten in universitaire programma's, maar deze zijn tamelijk oud (bijvoorbeeld Cohen, 1966; Shertzer, 1960). Hoewel deze publicaties een basis vormen voor het

onderzoek naar talentontwikkeling in honoursprogramma's, zijn veel van deze artikelen gericht op programma's op een of twee universiteiten. Rinn en Plucker trekken de conclusie dat: 'The field is lacking strong empirical research that deals with honors programs and related services in general, or even dealing with a group of programs among several universities' (Rinn & Plucker, 2004).

De vraag is wat kenmerkend is voor een honoursprogramma. Er zijn twee lijsten met basiskennmerken voor een volledig ontwikkeld honoursprogramma gepubliceerd (NCHC, 2007; Commonwealth Honors Council, 2006) die door deze organisaties als richtlijn gebruikt worden. De nationale organisatie van honoursprogramma's in de Verenigde Staten, de National Collegiate Honors Council (NCHC), heeft deze kenmerken opgesteld in nauw overleg met haar leden en gebruikt deze ook voor de advisering door haar 'site visitors' (onderwijsinspecteurs op afroep). Ook in Canada, Nieuw-Zeeland en Australië zijn honoursprogramma's gemeengoed geworden; daar wordt de lijst van de Commonwealth Honors Council gebruikt. De expertise van de NCHC is een belangrijke bron van inspiratie geweest voor de ontwikkeling in Nederland, onder andere door bezoeken van initiatiefnemers aan de NCHC-congressen en door uitwisselingen. In de Nederlandse context is een honoursprogramma te omschrijven als een programma dat speciaal werd ontwikkeld om getalenteerde en gemotiveerde studenten meer uitdagingen te bieden dan het reguliere programma (zie ook Scager, 2010; Wolfensberger, 2010).

Variëteit aan honoursprogramma's in Nederland

Honoursprogramma's zijn een betrekkelijk nieuw verschijnsel in het Nederlandse hoger onderwijs. In 1993 en 1994 ontstonden respectievelijk in Utrecht en Leiden de eerste honoursprogramma's. Geleidelijk werden meer honoursprogramma's ontwikkeld. In 2007 waren er al ruim veertig honoursprogramma's aan Nederlandse universiteiten (Wolfensberger, 2007) en zestien in het hoger beroepsonderwijs (Groothengel & Van Eijl, 2008). Er is een grote variëteit aan honoursprogramma's: disciplinair/interdisciplinair, kort/lang, klein/groot qua omvang, aanvullend op regulier onderwijs en/of vervangend. Naast honoursprogramma's die grotendeels extra zijn, boven op een regulier programma, zijn er ook 'honourscolleges' met een volledig bachelorprogramma op honoursniveau. Kortom, de diversiteit aan programma's en activiteiten is groot, maar talentontwikkeling is de 'harde' kern in alle programma's.

TALENTONTWIKKELING

De begrippen talent, excellentie en (hoog)begaafdheid verwijzen naar een meer dan gemiddelde begaafdheid in een bepaald domein en worden vaak zonder onderscheid gebruikt (Scager, 2010). Op basis van haar onderzoek concludeert Jenkins-Friedman (1986) in navolging van Renzulli (1978) dat (top)talent berust op de interactie tussen 'above average ability' (waarbij zij met nadruk vermeldt dat het niet noodzakelijkerwijs 'superior intellectual ability' betreft), 'creativity' en 'task commitment'. Deze combinatie van factoren werd teruggevonden bij wetenschappers en beroepsbeoefenaren in tal

van gebieden, die door hun vakgenoten als creatief-productief werden aangemerkt (Renzulli, 2005). In deze studie is voor het begrip talentontwikkeling een praktische insteek gekozen die in bijna alle honoursprogramma's gebruikt wordt, namelijk dat het gaat om de ontwikkeling van talenten van studenten die meer willen en kunnen dan het reguliere programma van een instelling voor hoger onderwijs hun biedt en voor wie een honoursprogramma extra ontwikkelingsmogelijkheden geeft.

Deze studie is gericht op het verkrijgen van meer inzicht in de essentiële kenmerken van honoursprogramma's, in welk opzicht de Nederlandse honoursprogramma's verschillen van de reguliere programma's en wat ze bijdragen aan talentontwikkeling. Hiertoe is een inventariserende studie uitgevoerd naar de kenmerken van honoursprogramma's in het hbo en wo, en de ervaringen hiermee in de praktijk (Van Eijl, Wolfensberger, Schreve-Brinkman & Pilot, 2007). Vervolgens wordt de relatie nagegaan met talentontwikkeling in zowel Nederland als de Verenigde Staten.

METHODE

Omdat nog weinig bekend is over deze honoursprogramma's en de ontwikkelingen snel verlopen, is voor een exploratief onderzoek gekozen via een 'mixed method'-aanpak (Creswell, 2009). Daartoe zijn in 2008 casestudies verricht bij vier programma's, waarbij elke casebeschrijving werd aangevuld met drie interviews van 2 uur voor het verkrijgen van verdere details, documentanalyse bij alle beschikbare programma's en interviews met verschillende programmaleiders. Ook stakeholders in de werkvelden van afgestudeerden werden geïnterviewd.

Case studies

In Nederland zijn van vier al langer bestaande bachelorhonoursprogramma's de kenmerken en ervaringen geïnventariseerd. Het betrof de volgende honoursprogramma's:

- het honoursbachelorprogramma (Bachelor of Arts and Science) van het University College Utrecht (UCU), Universiteit Utrecht (UU);
- het honoursprogramma Geschiedenis van de Universiteit Leiden (UL);
- de interdisciplinaire honoursmodule van de Universiteit van Amsterdam (UvA);
- het honoursprogramma van de faculteit Geowetenschappen, Universiteit Utrecht (UU).

Deze cases variëren op de aspecten disciplinair, multidisciplinair en interdisciplinair, kort (een jaar) of langer durend (twee tot drie jaar in de bachelor), en boven op het reguliere programma en/of deels vervangend of een eigenstandig programma.

Aanvullende gegevens

- In het hbo leverde een inventarisatie in 2008 een overzicht op van zestien honoursprogramma's en van de eerste ervaringen daarmee.
- In de Verenigde Staten hebben tien experts vragenlijsten ingevuld (zie Van Eijl, Wolfensberger & Pilot, 2008a, b) en zij zijn gedurende 30 tot 60 minuten geïnterviewd. Deze experts waren site visitors van honoursprogramma's en honourscolleges. Deze site visitors zijn 'onderwijsinspecteurs op afroep' die voor een universiteit een evaluatie van een honoursprogramma uitvoeren en adviseren over verbetering ervan. Ze zijn hiervoor opgeleid door de NCHC, de Amerikaanse organisatie voor betrokkenen bij honoursprogramma's, waarvan honderden universiteiten lid zijn. Deze site visitors hadden jarenlange ervaring met honoursprogramma's.
- Interviews van 2 uur in 2008 met de stakeholders uit de werkvelden van afgestudeerden om een beeld te krijgen van hun opvattingen over het talent dat nodig is voor de samenleving en de ontwikkeling ervan.

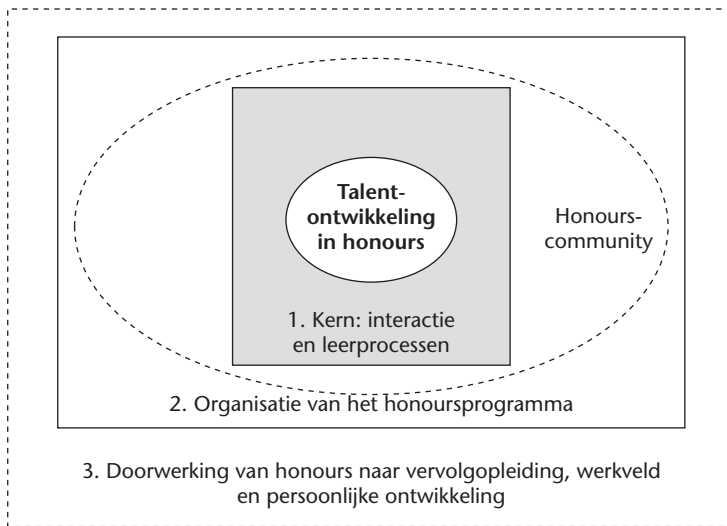
De inventarisatie leverde een uitgebreide gegevensverzameling op met deelconclusies. Voor details over de gevolgde werkwijzen en resultaten verwijzen we naar het rapport van Van Eijl e.a. (2008a, b). Bij de analyse van de gegevens is een modelmatige weergave van honoursprogramma's gebruikt. Vervolgens is per onderdeel van dit model nagegaan welke kenmerken karakteristiek waren voor honoursonderwijs. Het resultaat van deze analyses is daarna besproken in twee bijeenkomsten met deskundigen op dit gebied, wat nog leidde tot enkele bijstellingen en aanvullingen.

In de discussie wordt ingegaan op de recente ontwikkelingen die plaatsvonden na de eindfase van dit onderzoek. Het omvangrijke, op excellentiebevordering gerichte Siriusprogramma van het ministerie van OC&W heeft namelijk een sterke verdere ontwikkeling gestimuleerd.

RESULTATEN

Modelmatige weergave van een honoursprogramma

Op basis van literatuur (met name Rinn & Plucker, 2004; NCHC, 2007; Commonwealth Honors Council, 2006) zijn de gegevens van de verschillende deelonderzoeken geordend in een modelmatige weergave van de kenmerken van honoursprogramma in drie 'windows' (zie figuur 1). Centraal in het model staan het type talentontwikkeling dat het programma beoogt te bevorderen en de leer- en interactieprocessen die de kern van het honoursprogramma vormen (window 1). De opzet en kenmerken van het honoursprogramma als geheel vormen het tweede window. Deze windows zijn nauw verbonden via de informele activiteiten van de honoursstudenten en -docenten in de honourscommunity (ovaal in figuur 1). De inbedding van het programma binnen de instelling en de relaties met de omgeving vormen het derde window.



Figuur 1 Model van kenmerken van honoursprogramma's en talentontwikkeling in drie windows

De drie elkaar omvattende windows geven ook aan dat een hoge mate van consistentie wordt verwacht tussen talentontwikkeling, interactie- en leerprocessen, programmaopzet, toetsing en afstemming op werkvelden. In vergelijking met gebruikelijke curriculummodellen valt de plaats op die in dit model is ingeruimd voor de 'honourscommunity'; de doorgaans informele gemeenschap van honoursstudenten en -docenten. Deze community is binnen, maar vooral buiten de onderwijsbijeenkomsten van het honoursprogramma actief en is gericht op extra uitwisseling en op nieuwe initiatieven die verder reiken dan het geprogrammeerde gedeelte.

Welk type talentontwikkeling?

Eerst geven we een overzicht van het type talentontwikkeling waarop de honoursprogramma's zijn gericht. Voor de beschrijving van *Amerikaanse* honoursprogramma's is op basis van een documentanalyse een overzicht gemaakt van de doelen die honoursprogramma's zich stellen. Amerikaanse honoursprogramma's laten een grote diversiteit zien van gebieden waarop talentontwikkeling is gericht. Die gebieden variëren van onderzoek met een hoge mate van authenticiteit, al vroeg in de studie ontwerpen, creatief aanpakken van problemen, interdisciplinariteit en multidisciplinariteit, vakgerichte verdieping en kritisch denken, tot leiderschapsvaardigheden, planningsvaardigheden, samenwerking in teams, zelfstandig werken, risico's durven nemen en communicatieve vaardigheden. Ook is er soms extra aandacht voor ethische kwesties, mondiaal denken, omgaan met diversiteit, artistieke en maatschappelijke betrokkenheid. Vaak wordt nadruk gelegd op creativiteit, eigen inbreng en initiatief van studenten. Volgens de site visitors gaat het er bij deze doelen om dat studenten substantieel hun grenzen verleggen, dat ze leren bewust hun creativiteit in te zetten in een bepaald domein en daarbij expliciet andere dan de gangbare paden leren betreden als die voor hen effectiever zijn. Daarbij gaven enkele site visitors aan dat al deze doelen ook in een

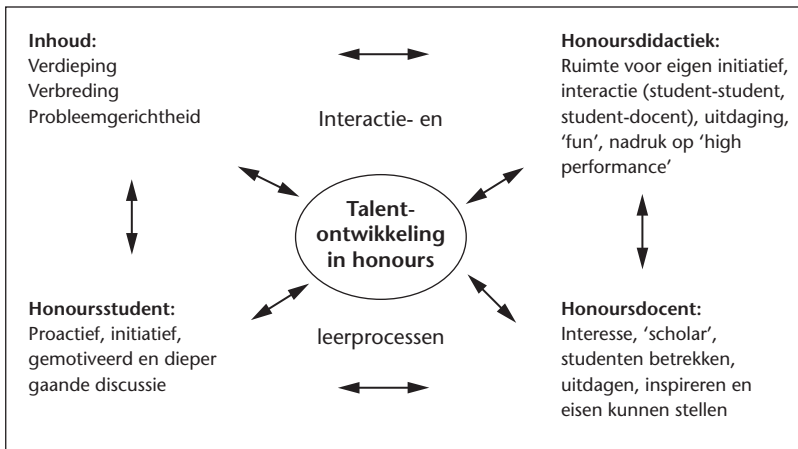
regulier programma belangrijk zijn, maar dat een honoursprogramma gericht is op een hoger niveau, een grotere diepgang en een grotere complexiteit. Overigens werd steeds weer nadruk gelegd op de grote variëteit tussen de honoursprogramma's in de Verenigde Staten: 'geen twee honoursprogramma's zijn gelijk'.

Ook in de *Nederlandse* honoursprogramma's worden vele van deze typen talentontwikkeling genoemd, waarbij ook weer elk programma eigen accenten legt. We geven enkele kenmerkende voorbeelden uit de vier cases. Voor het University College (UU) is het type talentontwikkeling als volgt geformuleerd: 'Door het brede en interdisciplinaire karakter van het College onderscheiden UCU-afgestudeerden zich door verdieping in een of meer disciplines en de vaardigheid voorbij paradigma's te denken en problemen op te lossen die de grenzen van de disciplines overschrijden' (Scager, 2008). In het honoursprogramma Geschiedenis (UL) krijgt het internationale domein veel nadruk in de opsomming van doelen: 'De vaardigheid om een internationaal onderzoeksproject op te zetten en uit te voeren, onderzoeksresultaten voor een internationaal forum uiteen te zetten, actief deel te nemen aan een internationale discussie, en op uitstekende wijze sociaalcommunicatief op te treden in werk- en overlegsituaties.' Ook gaat het om intellectuele uitdaging en discussie in contact met rolmodellen, zoals discussies met academische leiders (Konijnendijk & Touwen, 2008). Bij de interdisciplinaire honoursmodule van de UvA wordt veel nadruk gelegd op het denken over de grenzen van vakgebieden heen, op reflectie en op morele en ethische vorming (De Greef & Silva, 2008). In het honoursprogramma Geowetenschappen (UU) ligt het accent, naast inhoudelijke verdieping, verbreding en onderzoek, op de verdieping van persoonlijke, sociale en professionele vaardigheden, zoals initiatief nemen, verantwoordelijkheid nemen, creativiteit gebruiken bij problemen oplossen, (zelf)reflectie, timemanagement, teamwork en leiderschap (Wolfensberger, 2008).

In het hbo wordt het accent gelegd op doelen die de professionele praktijk en toegepast onderzoek betreffen. Bij het honoursprogramma van de faculteit Natuur en Techniek van de Hogeschool Utrecht worden bijvoorbeeld studenten opgeleid tot toonaangevende professionals die een deel van het programma volgen bij internationale partnerinstellingen van de kenniskringen. Bij de 'Bachelor with Honours Nursing' van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen ligt de nadruk op een betere voorbereiding op, en innovatief handelen in de beroepspraktijk. De 'brede blik' van de student wordt gestimuleerd door aandacht te besteden aan leiderschapscompetenties ('clinical leadership') en een internationaal perspectief op de beroepsuitoefening. Andere voorbeelden en details zijn beschreven door Groothengel en Van Eijl (2008).

De kern van het honoursprogramma

De kern van het honoursprogramma wordt gevormd door de extra talentontwikkeling in leer- en interactieprocessen. De nadruk ligt op de interacties tussen studenten onderling en tussen student en docent, en op activiteiten, opdrachten en taken met de vakinhoud. In figuur 2 zijn de kenmerken schematisch samengevat.



Figuur 2 De kern van het honoursprogramma: interactie- en leerprocessen (window 1)

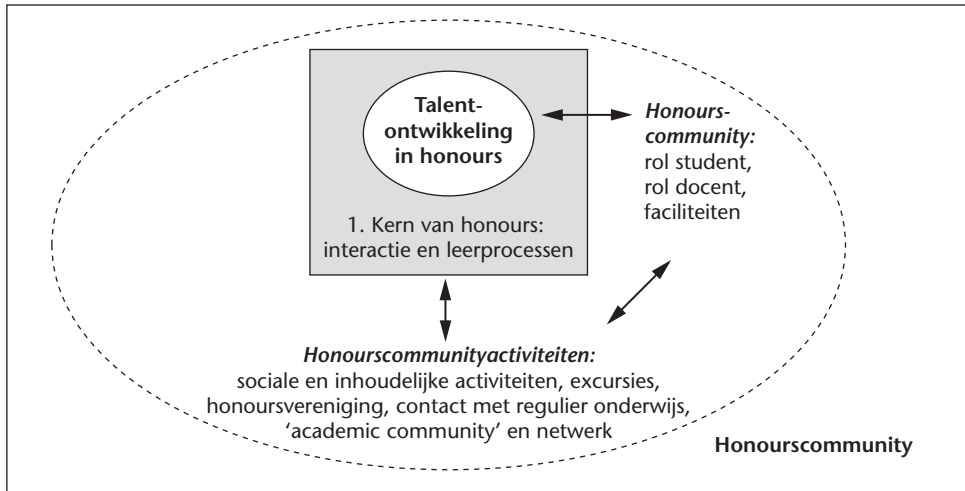
Typisch voor een *Amerikaans* honoursprogramma zijn volgens de site visitors in deze leer- en interactieprocessen de (pro)actieve studenten die diepgaander studeren, sneller initiatief nemen dan reguliere studenten en gemotiveerder zijn. Ze zijn zeer geïnteresseerd in contact met de docent en met elkaar, en zijn in staat en bereid tot diepgaarvende discussies. Dit vereist ook docenten die geïnteresseerd zijn in de vragen van studenten en hen inhoudelijk in een interactieve stijl inspireren en uitdagen. De 'honoursdidactiek' kenmerkt zich dan ook door wat site visitors noemen: een 'interactive learning context', samenwerkend leren (collaborative learning), veel ruimte voor eigen initiatief, uitdagingen, waardering voor goede en creatieve prestaties. Kenmerkend is ook dat er veel plezier in het leren is en dat successen worden gevierd. Inhoudelijk kunnen in een honoursprogramma de accenten liggen op verdieping maar ook op verbreding, waarbij dan andere disciplines worden betrokken bij het onderwerp. Regelmatig is sprake van een authentieke problematiek waarop wordt gestudeerd, zowel via verdieping als verbreding, omdat men voor een oplossing ruim om zich heen moet kijken. De relatie met de samenleving en de rol van de student zijn daarbij belangrijk, vaak in 'community service'-projecten.

Bij de *Nederlandse* programma's worden verschillende accenten gelegd: de ruimte voor eigen initiatief varieert van beperkt (keuze uit enkele voorgeprogrammeerde honours-activiteiten) tot zeer ruim (zelf een project opzetten over een 'eigen' onderwerp). Soms is er bij de begeleiding sprake van een combinatie van honoursdocenten, externe deskundigen en tutoren. Bij het honoursprogramma Geowetenschappen (UU), bijvoorbeeld, wordt volgens de studenten het hart van het honoursprogramma gevormd door de grote ruimte voor eigen initiatief en interesse. Studenten zeggen dat ze juist door die vrijheid hun talenten kunnen ontwikkelen. Bij het UCU worden, net als in veel andere honoursprogramma's, het contact docent-student, kleine groepen en veel contacturen als de kern gezien. Bij de evaluatie van de cursussen van het UCU (Scager, 2008) bleek dat 'studenten aan het denken zetten' statistisch gezien het hoogst cor-

releerde met de tevredenheid van studenten. Als wordt gewerkt met gastdocenten, dan vervult een tutor de belangrijke rol van de 'constante factor' in het programma (De Greef & Silva, 2008). Van docenten wordt verwacht dat ze flexibel zijn in het vinden van een balans tussen verplichte leerdoelen en het waarderen van individuele interesses van studenten.

Honourscommunity

Interactie tussen studenten vindt plaats in de contactbijeenkomsten in het honoursprogramma, maar ook daarbuiten (zie figuur 3).



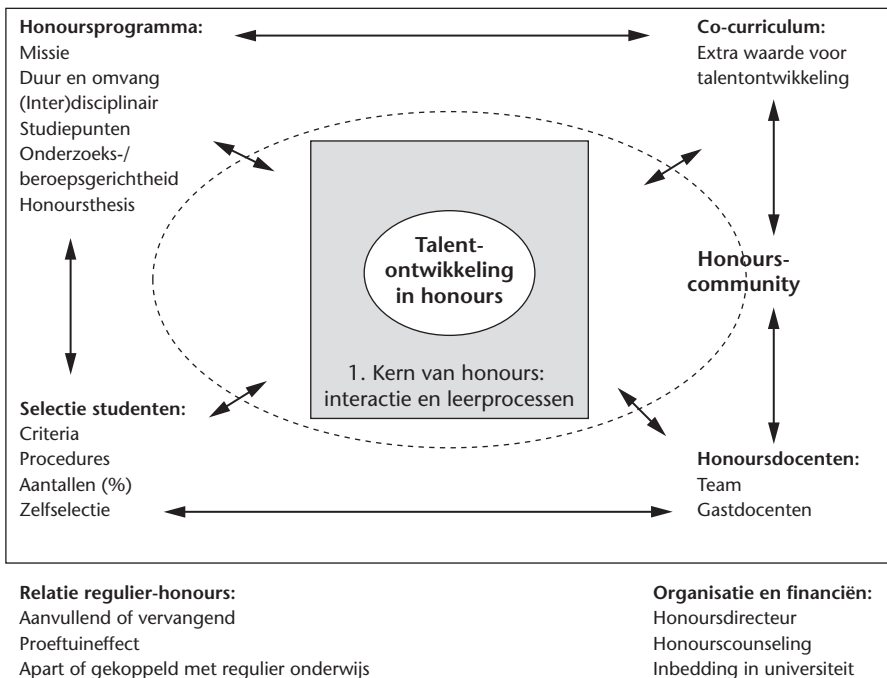
Figuur 3 De honourscommunity

Uit de Amerikaanse en Nederlandse gegevens blijkt dat bij honoursprogramma's de contacten tussen docenten en studenten en tussen studenten onderling zo veel betekenis hebben dat ze als een essentieel kenmerk van het programma moeten worden beschouwd. Daarom wordt de 'honourscommunity' als een apart kenmerk onderscheiden. Studenten hebben via de community veel onderling contact en nemen bijvoorbeeld initiatieven om gastsprekers uit te nodigen en seminars en excursies te organiseren. Ook richten ze soms een eigen vereniging op die een nieuwsbulletin uitgeeft en werken ze mee aan de voorlichting van aankomende honoursstudenten. Amerikaanse site visitors geven daarbij aan dat de talenten die bij al deze extra-curriculaire activiteiten worden ontwikkeld variëren en afhankelijk zijn van het soort activiteiten en de intensiteit daarvan. Twee grote groepen van leereffecten konden hierbij worden onderscheiden: 'ontdekken' en 'leidinggeven en samenwerken'. Ontdekken heeft bijvoorbeeld betrekking op de bereidheid om iets te proberen wat ongebruikelijk is, dingen ontdekken ten aanzien van jezelf en anderen, onderzoek buiten de onderwijsinstelling, onontwikkelde talenten tot expressie brengen, en het ontwikkelen van een breder perspectief en moed om ongebruikelijke stappen te zetten.

Er kunnen verschillende soorten honourscommunities worden onderscheiden. Bij de Nederlandse honoursprogramma's was bijvoorbeeld sprake van een residentiële honourscommunity van studenten die op dezelfde plek wonen en studeren of een community door studiejaar heen met als focus een doorlopend seminar voor alle honoursstudenten binnen een programma. Soms is er een community van studenten van één discipline en één studiejaar, in andere situaties is er een community door opleidingen heen, als studenten van verschillende opleidingen aan dezelfde honours cursussen deelnemen. Docenten fungeren vaak als 'katalysator' bij de vorming van een honourscommunity door het faciliteren van initiatieven van studenten.

Organisatorische kenmerken van honoursprogramma's

Het tweede window omvat organisatorische programmakenmerken, zoals selectie van studenten, duur en omvang van het programma, de inhoudelijke aard van het programma (bijvoorbeeld disciplinair/interdisciplinair), honoursthesis, docenten en relatie met het reguliere programma (zie figuur 4). Er is een opvallend verschil tussen Nederlandse en Amerikaanse honoursprogramma's. Amerikaanse honours cursussen worden in plaats van reguliere cursussen gegeven (15% tot 30% van het bachelorprogramma), terwijl in Nederland het (niet-residentiële) honoursonderwijs vaak boven op het reguliere programma komt of slechts ten dele vervangend is. Extra-curriculaire activiteiten nemen in beide landen een belangrijke plaats in.



Figuur 4 Organisatorische kenmerken van honoursprogramma's (window 2)

In het kader van deze studie zijn de volgende vijf kenmerken het belangrijkste voor de relatie met talentontwikkeling: selectie, programmaopzet, beoordeling, rendement en proeftuinkarakter. Daarop gaan we nu nader in.

Selectie

In Nederland en de Verenigde Staten start de selectie schriftelijk (motivatiebrief, examencijfers, GPA, SAT), meestal gevolgd door gesprekken over meer subjectieve aspecten zoals creativiteit. Er wordt vooral gelet op de match tussen de specifieke missie van het programma en de motivatie en studieprestaties. Een groot verschil met de Nederlandse situatie is dat in de Verenigde Staten 'honors directors' regelmatig potentiële studenten met hoge cijfers (telefonisch) benaderen om hen voor te lichten over het honoursprogramma en uit te nodigen deel te nemen aan de toelatingsprocedure. Ook in de algemene voorlichting en werving onder aankomende studenten wordt nadrukkelijk aandacht besteed aan honoursprogramma's. De selectie vindt dus meestal plaats voor of aan het begin van het eerste studiejaar. Aankomende studenten met hoge cijfers krijgen ook vaak beurzen, vooral wanneer ze worden toegelaten tot honoursonderwijs. Zo vergroot een instelling het aantal hoogscorende studenten. Voor zover bekend gebeurt dit in Nederland (nog) niet.

In Nederland wordt meestal geselecteerd tijdens het eerste jaar (of nog later). Studieresultaten en tempo spelen daarbij een rol, maar er zijn nauwelijks Nederlandse programma's die alleen op cijfers selecteren. Bij menig programma worden studenten uit de reguliere opleiding bijvoorbeeld 'gescout' door docenten of tutoeren. Het UCU is daarop een uitzondering omdat selectie voor aanvang van het eerste studiejaar gebeurt. De criteria zijn bij het UCU onder andere: een brede belangstelling, passend in de UCU community, percentage buitenlandse studenten (40%), verdeling jongens/meisjes (50-50) en de verdeling over de departementen. Bij Geschiedenis UL betreft het motivatie, hoge cijfers en de competentie om zelfstandig in het buitenland onderzoek te doen. Bij Geowetenschappen UU telt ook mee of de student denkt een bijdrage te leveren aan het programma. Zelfselectie speelt een belangrijke rol. Zowel in de Verenigde Staten als in Nederland meldt overigens een aanzienlijke groep studenten zich, ondanks uitstekende studieprestaties, niet aan voor een honoursprogramma. De site visitors gaven aan dat een ideale honoursstudent zeker niet bij voorbaat de hoogscorende student is. Sommige studenten volgen bijvoorbeeld geen honoursonderwijs omdat ze op zeker willen spelen.

Programmaopzet

De programmaopzet in Nederland en de Verenigde Staten is zeer verschillend per honoursprogramma: van een volledig bachelorprogramma tot honoursactiviteiten die boven op het reguliere programma komen of dat deels vervangen. Naast de al genoemde kenmerken is er soms een internationale en/of een interdisciplinaire doelgroep, zijn er veel contacten met internationale experts, ligt de nadruk sterk op authentieke opdrachten en oorspronkelijke bronnen, is er een sterke onderzoeksgerichtheid of aandacht voor persoonlijke en academische groei. In het hbo staat veelal de ontwikkeling tot een 'toonaangevend beroepsbeoefenaar' centraal. Stages bij bedrijven en

instellingen die op een bijzondere manier zijn vormgegeven, kunnen dan een belangrijk onderdeel zijn. Voor de meeste programma's geldt overigens dat het 'ongoing programs' zijn, met veel innovaties, nieuwe vakinhouden en werkvormen en ruimte voor initiatief en creativiteit van zowel studenten als docenten.

Beoordeling

Een opvallend kenmerk is dat veel beoordelingen tussentijds plaatsvinden en een belangrijke feedback- en bijsturingfunctie hebben. Bij de beoordeling gaat het relatief vaak om producten (met extern verankerde kwaliteitscriteria), presentaties (in aanwezigheid van externen) en debat. Daarnaast geven in veel Nederlandse programma's docenten of tutors meer of minder formeel feedback op de persoonlijke, academische en professionele ontwikkeling.

Rendement

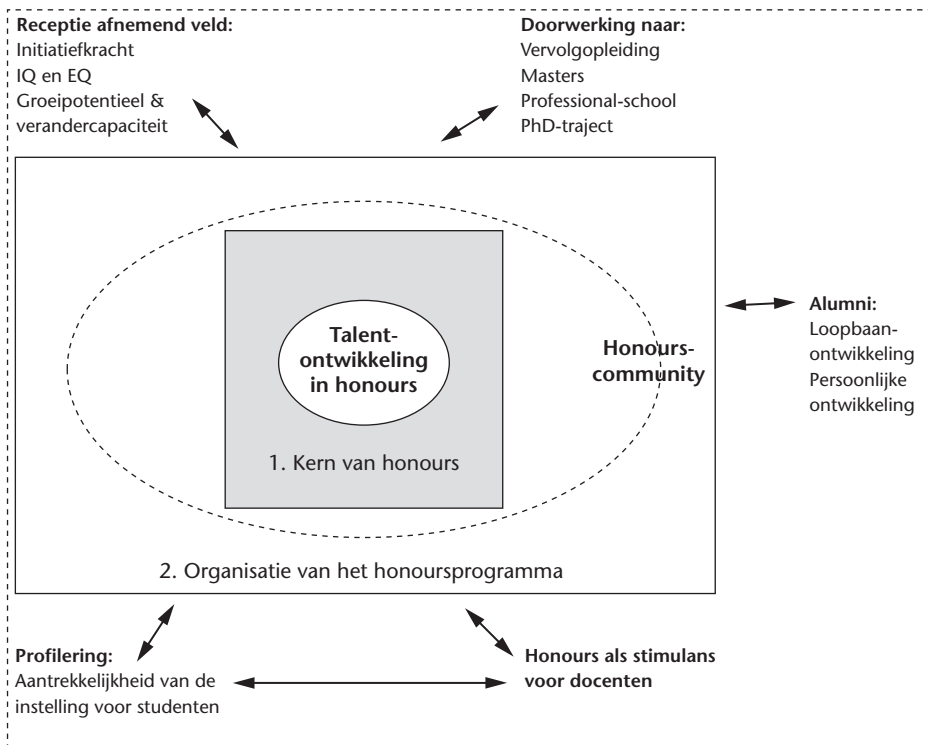
De studieresultaten en numerieke rendementen van de honoursprogramma's zijn opvallend hoog. Ze zijn onderling niet goed vergelijkbaar door de verschillende duur van de programma's. Het UCU heeft relatief veel cum laudes (48% in 2006). Bij Geowetenschappen UU halen honoursstudenten gemiddeld een half punt hoger voor hun afstudeeropdracht en behaalt 21% van de honoursalumni cum laude versus 2% van de reguliere studenten (Wolfensberger, Sweijen, Van Eijl, Hartog & Van der Vaart, 2010).

Proeftuin voor onderwijsinnovatie

Honoursprogramma's blijken vaak te functioneren als proeftuin voor onderwijsinnovaties (Wolfensberger, Van Eijl & Pilot, 2003). De vervlechting van honours- en regulier onderwijs is daarbij belangrijk en de innovaties verlopen dan via de docenten die in beide programma's onderwijs geven en via de studenten. De vervlechting van regulier en honoursonderwijs vergroot de 'uitstralingskracht' van het honoursprogramma als proeftuin voor het reguliere onderwijs, mede doordat de docent ervaringen in het honoursprogramma vertaalt naar het reguliere programma. De kracht van deze vervlechting betreft ook het idee van talentontwikkeling en aandacht voor excellentie in het gehele onderwijsaanbod, dus voor alle studenten.

Relaties met de omgeving

De positionering van honoursprogramma's binnen een instelling en de profilering ervan buiten de onderwijsinstelling zijn van belang, omdat het nodig is dat studenten, docenten en het werkveld weten wat de onderscheidende waarde is van een dergelijk programma. Als afgestudeerde honoursstudenten zich werkelijk onderscheiden van de reguliere studenten, zal het werkveld extra betekenis gaan hechten aan een honourskwalificatie en zal het betere kansen bieden aan studenten. Het derde window is dan ook vooral een 'window to the world' (zie figuur 5).



Figuur 5 Het honoursprogramma in relatie met zijn omgeving (window 3)

Een honoursprogramma kan een uitstraling hebben naar de gehele instelling en naar de omgeving, omdat het laat zien dat de instelling systematisch aandacht besteedt aan talentontwikkeling en excellente prestaties. Dit imago kan het voor studenten én docenten aantrekkelijker maken om bij deze instelling te studeren en te werken. Een goed honoursprogramma moet nog wel worden 'verzilverd' in de voorlichting. Amerikaanse site visitors zijn van mening dat een honoursprogramma dat zich niet profileert naar 'high schools', een probleem heeft.

Alumni

De Amerikaanse site visitors geven aan dat alumni, terugkijkend op hun studie, hun activiteiten en ervaringen in het honoursonderwijs hebben ervaren als cruciaal voor hun ontwikkeling, terwijl dit onderwijs maar een beperkt deel van hun totale opleiding vormde. Ze studeren vaak verder in prestigieuze masteropleidingen en winnen relatief veel 'awards'. Sommigen werken naderhand in vooraanstaande wetenschappelijke programma's of beroepen vanwege hun talenten en hun opleiding. In de Verenigde Staten wordt veel en regelmatig onderzoek gedaan onder alumni. In Nederland werden honoursalumni van de Universiteit Utrecht gevraagd naar hun ervaringen. Enkele conclusies hieruit zijn dat de alumni het onderwijsconcept hoog waarden en dat veel alumni er weer voor zouden kiezen (Sweijen & Wolfensberger, 2008). Ook zijn er indi-

caties voor een goede doorstroming naar masterprogramma's, promotieplaatsen en maatschappelijke functies (Wolfensberger e.a., 2010; Scager, 2008).

Het werkveld

In interviews over talentontwikkeling met stakeholders uit werkvelden van afgestudeerden leggen de geïnterviewden nadruk op initiatief nemen, emotionele intelligentie ('naast IQ ook EQ'), verandercapaciteit, sociale vaardigheden, ambitie en doorzettingsvermogen. Ook 'interculturaliteit' wordt genoemd als een belangrijk aspect. Zij leggen de nadruk op diversiteit: niet slechts één definitie voor talent en niet slechts één recept voor het ontwikkelen daarvan. Voor een honours- maar ook voor een regulier programma ('talentontwikkeling moet niet beperkt worden tot alleen honoursprogramma's') zal dit volgens de geïnterviewden betekenen dat de nadruk moet worden gelegd op het aanbieden van problemen met een grotere complexiteit, samenwerken in open netwerken en domeindoorbrekend denken. In het werkveld is de term 'honours' overigens nog vrij onbekend. Door grotere betrokkenheid van het werkveld bij honoursprogramma's en een toename van het aantal honoursalumni mag verwacht worden dat de bekendheid zal toenemen.

CONCLUSIE

De vraag 'Wat is kenmerkend voor de talentontwikkeling in honoursprogramma's in vergelijking met reguliere onderwijsprogramma's?' stond centraal in dit onderzoek. Daartoe zijn gegevens over Nederlandse en Amerikaanse honoursprogramma's in de bachelorfase geïnventariseerd en geanalyseerd. Daaruit komt in de eerste plaats naar voren dat er een grote variatie is in opzet, inhoud, programmering en uitwerking. Geen twee programma's zijn hetzelfde en ze zijn bovendien voortdurend in ontwikkeling. Ook programma's die al langer bestaan, worden frequent aangepast aan de actualiteit en aan de behoeften en ideeën van de deelnemers. Talentontwikkeling gaat samen met een grote diversiteit en flexibiliteit.

Het doel van honoursprogramma's is het bevorderen van extra talentontwikkeling. Ontwikkeling in de richting van onderzoek en/of toonaangevend beroepsbeoefenaar is daarbij de kern van de visie. De uitwerking daarvan kan betrekking hebben op verbreding of verdieping, interdisciplinariteit, extra aandacht voor vaardigheden (leiderschap, samenwerken, communicatie), het opdoen van internationale ervaring en het exploreren van de eigen belangstellingen en kwaliteiten. De Nederlandse honoursprogramma's komen boven op reguliere programma's (bijvoorbeeld 30 ects extra) of zijn deels een vervanging daarvan. De colleges typeren zich door het aanbieden van een volledig en eigenstandig programma. In de Verenigde Staten gaat het bijna altijd om honourscurricula die vervangend zijn voor reguliere cursussen. De structuur van de colleges is daar vaak meer organisatorisch van aard dan dat het duidt op een volledig eigenstandig honoursprogramma.

De meeste programma's selecteren de studenten en besteden daaraan de nodige aandacht. Criteria zijn een (bovengemiddeld of hoog) cijfer en studievoortgang, maar ook een actieve (werk)houding en motivatie, in het bijzonder een match tussen motivatie en programma-aanbod. Bij de onderwijs- en leerprocessen ligt het accent op interactie tussen studenten en docenten, de eigen inbreng van de studenten, uitdaging, authentieke taken en samenwerkend leren. Essentieel is de stimulans van het samen met andere, ook zeer gemotiveerde studenten te studeren en samen te werken. De (informele) honourscommunity speelt daarbij een belangrijke rol. De organisatie van extracurriculaire activiteiten ondersteunt de interactie in dit onderwijs en de ontwikkeling van de honourscommunity. De beoordeling van studieresultaten wordt gekenmerkt door interactieve elementen, zoals tussentijdse feedback en het tonen van producten of resultaten die een daadwerkelijke ontwikkeling van talent laten zien, met nadruk op excelleren. Docenten spelen hierop in, inspireren en vormen een rolmodel voor de student. Vaak zijn ook externe experts bij de beoordeling betrokken.

Honoursprogramma's functioneren regelmatig als proeftuin voor inhoudelijke of didactische vernieuwing van het reguliere onderwijs. Volgens de Amerikaanse site *visitors* heeft een goed honoursprogramma bovendien een uitstraling naar het voortgezet onderwijs, (toekomstige) docenten en het werkveld.

DISCUSSIE

Deze studie naar de kenmerken van honoursonderwijs geeft indicaties van wat karakteristiek is voor dit onderwijs. Meer gedetailleerde studies zijn nodig om een scherper beeld te krijgen van de belangrijkste kenmerken, de didactiek van talentontwikkeling en de effecten die daarmee worden bereikt (zie ook De Boer & Van Eijl, 2010). Dat is ook nodig voor een verdere professionalisering van de docenten die dit onderwijs tot een succes kunnen maken. De ontwikkeling is pas gestart en de opschaling naar een veel groter aantal studenten en docenten is net begonnen. Het Siriusproject waarin veel universiteiten en hogescholen samenwerken, kan daaraan een belangrijke bijdrage leveren. Honoursonderwijs en regulier onderwijs zijn niet los van elkaar te zien. Honoursprogramma's functioneren als een deel van het grotere geheel van de universiteit of hogeschool en kunnen een meerwaarde hebben als de relaties met de reguliere programma's zorgvuldig worden ingericht. Afzonderlijk aanbieden of een scherpe scheiding tussen beide onderwijsvormen is ongewenst, ook bij honourscolleges, waar de scheiding tot nu toe beperkt is.

Bij de opzet en beoordeling van projectvoorstellen in het kader van het Siriusprogramma (2008) zijn de beschreven kenmerken uit het windowmodel vaak gebruikt, verder uitgewerkt en in verschillende voorstellen ook voorzien van andere accenten. Ook wordt soms het concept 'excelleren' meer benadrukt dan talentontwikkeling. In de voorstellen vanuit het hbo komt professionele excellentie sterker naar voren, vaak in verbinding met de activiteiten van lectoraten, en dat biedt ook mogelijkheden voor een betere verankering van de honoursprogramma's in het hbo. De grote hogescholen

hebben volgens de beoordelingscommissie nu een heldere visie op excellentie geformuleerd en hebben daarvoor intern voldoende draagvlak weten te genereren (zie ook Coppoolse, Van Eijl & De Bruijn, 2010; Tiesinga, 2010).

Gezien de inhoud van de drie windows zou meer aandacht voor professionaliserings-trajecten of kenniskringen voor honoursdocenten en verankering in het personeelsbeleid van de onderwijsinstellingen een nuttige aanvulling zijn voor toekomstig onderwijsbeleid. Ook willen we aanbevelen meer aandacht te besteden aan de zichtbaarheid van de programma's. Onderzoek naar de meerwaarde van de programma's verdient aanbeveling, zodat deze kennis kan worden gebruikt in de voorlichting en meer studenten die geschikt zijn voor de programma's daaraan zullen deelnemen. Ten slotte willen we er nogmaals de nadruk op leggen dat binnen het honoursonderwijs verkregen ervaringen kunnen worden ingezet in de reguliere opleidingen, om zo een kwaliteitsimpuls te geven in het kader van een brede excellentiestrategie.

REFERENTIES

- Adams, E.P. (1990). Benjamin Banneker Honors College: Gateway to scientific and technical doctorates. *Journal of Negro Education*, 59, 449-462.
- Austin, C.G. (1986). Orientation to honors education. In: P.G. Friedman & R. C. Jenkins-Friedman (Eds.), *Fostering academic excellence through honors programs* (pp.5-16). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Austin, C.G. (1991). *Honors programs: Development, review, and revitalization*. Radford, VA: National Collegiate Honors Council.
- Boer, D.B.M. de & Eijl, P.J. van (2010). Naar een onderzoeksagenda voor talentontwikkeling in het hoger onderwijs. *Tijdschrift voor Hoger onderwijs*, 28(4).
- Byrne, J.P. (1998). Honors programs in community colleges: A review of recent issues and literature. *Community College Review*, 26(2), 67-81.
- Cohen, J.W. (Ed.). (1966). *The superior student in American higher education*. New York: McGraw-Hill.
- Commonwealth Honors Council (2006). *Commonwealth honors program approval process guidelines*. Geraadpleegd: 4.12.2009: <http://www.mass.edu/forinstitutions/academic/documents/commonwealthhonorsapp.pdf>.
- Coppoolse, R., Eijl, P.J. van & Bruijn, E. de (2010). Naar een instellingsbrede excellentiestrategie in het hbo. Een onderzoek naar de ontwikkeling van talent. *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs*, 28(4).
- Creswell, J.W. (2009). *Research design, qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Los Angeles: Sage.
- Eijl, P.J. van, Wolfensberger, M.V.C., Schreve-Brinkman, E.J. & Pilot, A. (2007). Honours, tool for promoting excellence. Eindrapport van het project 'Talentontwikkeling in Honoursprogramma's en de meerwaarde die dat oplevert'. *Mededeling 82*. Utrecht: Universiteit Utrecht, IVLOS.

- Eijl, P.J. van, Wolfensberger, M.V.C. & Pilot, A. (2008a). Talentontwikkeling bij Amerikaanse honoursprogramma's en honourscolleges. Wat zeggen de site visitors van de National Collegiate Honors Council daarover? *Mededeling 83*. Utrecht: Universiteit Utrecht, IVLOS.
- Eijl, P.J. van, Wolfensberger, M.V.C. & Pilot, A. (2008b). Sterke en zwakke kanten uit de praktijk van Honoursprogramma's in de VS. Ervaringen van Amerikaanse site visitors van de National Collegiate Honors Council. *Mededeling 84*. Utrecht: Universiteit Utrecht, IVLOS.
- Eijl, P.J. van, Pilot, A. & Wolfensberger M.V.C. (2010). *Talent voor morgen, ontwikkeling van talent in het hoger onderwijs*. Groningen: Noordhoff Uitgevers.
- Friebel, I. & Händel, H. (1974). *Britain-USA: A survey in key words*. Frankfurt am Main: Moritz Diesterweg.
- Friedman, P.G. & Jenkins-Friedman, R.C. (Eds.) (1986). *Fostering academic excellence through honors programs*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Friedman, R.C. & Rogers, K.B. (Eds.) (1998). *Talent in context: Historical and social perspectives on giftedness*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Greef, L. de & Silva, Y. (2008). Casusbeschrijving interdisciplinaire honoursmodule Meesters van het Wantrouwen. Darwin, Marx, Nietzsche, Freud en Einstein over wetenschap en kritiek. *Mededeling 90*. Utrecht: Universiteit Utrecht, IVLOS.
- Groothengel, C. & Eijl, P.J. van (2008). Honoursprogramma's in het hbo. *Mededeling 85*. Utrecht: Universiteit Utrecht, IVLOS.
- Heck, J. (1985). Model for community college honors programs. *Community College Review*, 13, 46-49.
- Jenkins-Friedman, R.C. (1986). Identifying Honors Students. *New Directions for Teaching and Learning*, 25, 99-108.
- Konijnendijk, R. & Touwen, J. (2008). Het Honourstraject binnen de Opleiding Geschiedenis in Leiden. *Mededeling 91*. Utrecht: Universiteit Utrecht, IVLOS.
- Long, A. (1998). Honours as microcosm of the urban research university. *Metropolitan Universities: An International Forum*, 9(2), 13-22.
- Outcalt, C. (1999). *Community college honors programs* [ERIC Digest]. Los Angeles, CA: ERIC Clearinghouse for Community Colleges. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 427 819).
- NCHC, Executive Committee (2007). *Basic characteristics of a fully developed honors program*. Geraadpleegd: 26.09.2008: <http://www.nchchonors.org/basicchonorsprogram-characteristics.shtml>.
- Renzulli, J.S. (1978). What Makes Giftedness? Reexamining a Definition. *Phi Delta Kappan*, 60, 3, 180-184.
- Renzulli, J.S. (2005). The Three-Ring Conception of Giftedness. In: R.J. Sternberg and J.W. Davidson, *Conceptions of giftedness*. Cambridge University Press.
- Rinn, A.N. & Plucker, J.A. (2004). We recruit them, but then what? The educational and psychological experiences of academically talented undergraduates. *Gifted Child Quarterly*, 48(1), 54-67.
- Scager, K. (2008). Casusbeschrijving honoursprogramma University College Utrecht. *Mededeling 89*. Utrecht: Universiteit Utrecht, IVLOS.

- Scager, K. (2010). Wat is talent? In: P.J. van Eijl, A. Pilot & M.V.C. Wolfensberger, *Talent voor morgen, ontwikkeling van talent in het hoger onderwijs*. Groningen: Noordhoff Uitgevers.
- Shertzer, B. (Ed.). (1960). *Working with superior students: Theories and practices*. Chicago: Science Research Associates.
- Siriusprogramma (2008). *Excellentie in het hoger onderwijs*. Geraadpleegd: 2.9.2009: <http://www.siriusprogramma.nl/siriusprogramma/Home/Home.html>.
- Sweijen, S. & Wolfensberger, M.V.C. (2008). *Alumni over de meerwaarde van hun Honours Programma. Verkennend onderzoek naar de honours alumni van de opleiding Sociale Geografie en Planologie te Universiteit Utrecht*. Mededeling 86, Utrecht: IVLOS, Universiteit Utrecht.
- Tiesinga, L. (2010). Ontwikkeling van excellentieonderwijs in het hbo, de casus Hanzehogeschool Groningen. *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs*, 28(4).
- Wolfensberger, M.V.C., Eijl, P.J. van & Pilot, A. (2003). Universitaire Honoursprogramma's en hun innovatieve functie. *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs*, 21(2).
- Wolfensberger M.V.C. (2008). Casusbeschrijving: honoursprogramma Geowetenschappen. *Mededeling 87*. Utrecht: Universiteit Utrecht, IVLOS.
- Wolfensberger, M.V.C. (2007). *Showcasing honours programmes as a way to evoke excellence at universities*. Kopenhagen, 30 augustus 2007, Denemarken.
- Wolfensberger, M.V.C. (2010). *Excellentie is mensenwerk*. Lectorale installatierede. Groningen: Hanzehogeschool Groningen.
- Wolfensberger, M.V.C., Sweijen, S., Eijl, P.J. van, Hartog, M. & Vaart, R. Van de (2010). Alumni over de meerwaarde van hun Honoursprogramma. *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs*, 28(4).