
Studentwaardering honoursonderwijs over vijf jaren

een inspiratie voor het reguliere onderwijs

Sharon Holterman-Nijenhuis, Annedien Scheper-Pullen, Elise Eshuis, Irene Visscher-Voerman, & Marike Lammers

Saxion Hogeschool

Samenvatting: Het honoursonderwijs van Saxion rust op vier pijlers: *ontwikkeling (persoonlijk en professioneel)*, *community*, *authenticiteit (leerproces en context)* en *reflectie*. Deze studie geeft inzicht in de studentwaardering van de honoursprogramma's van Saxion over de periode 2015-2019 (N=639). Hiervoor wordt jaarlijks gebruik gemaakt van een vragenlijst. In 2019 (n=158) zijn aanvullend open vragen gesteld die, ten aanzien van de pijlers, specifiek inzicht geven in sterk gewaardeerde aspecten van de honoursprogramma's en aanbevelingen voor het reguliere onderwijs. De resultaten laten zien dat aandacht voor *persoonlijke ontwikkeling* door de jaren heen het meest gewaardeerd wordt. In lijn hiermee hebben ook de meeste sterk gewaardeerde aspecten genoemd bij de open vraag betrekking op persoonlijke ontwikkeling. De meeste aspecten die honoursstudenten noemen als aanbeveling voor het reguliere onderwijs zijn gecategoriseerd als *authenticiteit leerproces*.

Trefwoorden: Honoursonderwijs, excellente studenten, leergemeenschap hoger onderwijs, persoonlijke en professionele ontwikkeling, authenticiteit leerproces



S.S.M. Holterman-Nijenhuis, MSc (s.s.m.holterman@saxion.nl); A.G. Scheper-Pullen, MSc; E.H. Eshuis, MSc; en dr. I. Visscher-Voerman zijn werkzaam bij het lectoraat Innovatief en Effectief Onderwijs, hogeschool Saxion.

ir. M.T. Lammers is werkzaam bij Onderwijs en Student Support en OnderwijsInnovatie Hub, hogeschool Saxion.



Artikel ontvangen [23-09-21]; geaccepteerd [05-12-21]; online gepubliceerd [30-12-21]

Inleiding

In 2010 heeft Hogeschool Saxion honoursprogramma's ontwikkeld voor gemotiveerde en getalenteerde studenten die extra uitdaging zoeken en zich persoonlijk en professioneel willen ontwikkelen. Het betreft vak- en academie overstijgende programma's van gemiddeld één dagdeel per week, waaraan studenten vanaf het tweede studiejaar kunnen deelnemen naast hun reguliere bacheloropleiding. De studiebelasting staat gelijk aan 10 EC

per studiejaar. Er zijn tien verschillende programma's die door acht academies worden aangeboden. In oktober 2020 namen in totaal 316 studenten deel, variërend tussen 13 en 56 studenten per programma.

De selectie van studenten voor de honoursprogramma's gebeurt niet op basis van cijfers of resultaten, maar is gericht op de motivatie van studenten om zichzelf persoonlijk en professioneel te ontwikkelen.

Het ontstaan van de honoursprogramma's van Saxion

De honoursprogramma's van Saxion zijn ontstaan vanuit de behoefte van opleidingen aan meer maatwerk voor hoog gemotiveerde studenten. Voor 2010 draaiden er drie honoursprogramma's van drie verschillende academies. Er werd onderling niet samengewerkt en er bestond geen gemeenschappelijk concept. Vanaf 2010 wordt het honoursonderwijs van Saxion gecoördineerd door een programmteam. Dit heeft geleid tot de huidige tien interdisciplinaire honoursprogramma's met een gezamenlijk profiel. Het gemeenschappelijke profiel komt voort uit een verkenning van karakteristieken van excellente studenten, die zijn vertaald naar kenmerken van de honoursprogramma's (Bulthuis en van Dijk, 2011): Vakinhoudelijk overstijgend, Professioneel inspirerend, Professionele leerreis en maatschappelijk bewustzijn, Methodologische kwaliteit en wetenschappelijke attitude, Excellent reflectief vermogen en Gedifferentieerde profielontwikkeling.

De honoursprogramma's zijn sindsdien, op basis van vakevaluaties en praktijkervaringen, al doende doorontwikkeld naar een onderwijsconcept met vier pijlers:

1. ontwikkeling (persoonlijk en professioneel);
2. community (voor vorming en leren);
3. authenticiteit (leerproces en context), en
4. reflectie.

De overtuiging van betrokken docenten groeide dat deze pijlers in belangrijke mate bijdragen aan het leren van honoursstudenten en dat het hun motivatie vergroot. Om hier meer zicht op te krijgen, zijn studenten gedurende een aantal jaar (2015-2019) –naast de reguliere vakevaluaties– expliciet bevraagd op hun waardering voor deze onderliggende pijlers. Langzamerhand ontstond de overtuiging dat deze werkwijze ook waardevol zou kunnen zijn voor het reguliere onderwijs. Daarom zijn studenten in 2019 ook expliciet bevraagd op aanbevelingen voor het reguliere onderwijs.

In deze studie wordt onderzocht hoe honoursstudenten de pijlers waarderen en welke aanbevelingen zij vanuit hun honourservaringen hebben voor het reguliere onderwijs. Deze focus werken we verder uit in dit artikel. Eerst concretiseren we hoe de pijlers in de honoursprogramma's vorm krijgen en koppelen deze aan literatuur. Daarna laten we zien

welke waarde studenten aan deze pijlers hechten en welke aanbevelingen zij formuleren voor het reguliere onderwijs. We zijn van mening dat deze bevindingen interessant zijn voor iedereen die motiverend onderwijs wil ontwerpen en uitvoeren.

Duiding van de pijlers

Ontwikkeling

In de honoursprogramma's krijgen studenten optimale ruimte om te werken aan individuele ontwikkelvragen. Deze vragen kunnen zowel professioneel (bijvoorbeeld een advies schrijven) als meer persoonlijk van aard zijn (bijvoorbeeld assertiever worden). Om een goede professional te zijn heeft iemand zowel diepgaande specialistische als bredere kennis en vakoverstijgende vaardigheden nodig (Guest, 1991). De honoursprogramma's stimuleren de professionele ontwikkeling van vakoverstijgende vaardigheden en een bredere kennisbasis, doordat er vanuit verschillende disciplines wordt samengewerkt aan een project. Hierdoor ontwikkelen studenten zich ook buiten hun eigen vakgebied. Generieke vaardigheden zoals een heldere communicatie, je kunnen verplaatsen in een ander, innovatief en creatief denken, en begrip voor een andere discipline staan centraal.

De aanpak zoals die in de honoursprogramma's vorm krijgt, sluit sterk aan bij de benadering van Tjepkema, Dewulf en van Meeuwen (2011), waarbij een talent- en competentiebenadering hand in hand gaan. Studenten kiezen in de honoursprogramma's voor bepaalde taken of activiteiten vanuit eigen talenten of sterke punten. Centrale vragen tijdens de eerste bijeenkomsten zijn dan ook: 'Waar ben jij goed in en op welke manier zou jij dat willen verder willen ontwikkelen?' Anderzijds verkennen studenten ook hun minder sterke punten en buigen deze middels onder andere reflectie om naar sterke punten, hetgeen ook ruimte biedt voor persoonlijke groei.

Het goed weten wie ze zijn, wat hun eigen kleur is, wat belangrijk voor hen is en waar ze voor staan heeft betrekking op wie ze zijn als persoon, maar ook op de beelden die ze hebben als professional. De persoonlijke en professionele ontwikkeling zijn dan ook onlosmakelijk met elkaar verbonden (Korthagen, 2004). Hoe een student is als persoon is niet los te zien van de ontwikkeling naar de toekomstige beroepsidentiteit. Door te weten waar ze goed of minder goed in zijn, waar ze zich nog in willen ontwikkelen en vooral waarom iets bij hen past, leren studenten steeds meer over zichzelf als persoon en professional (Pillen, Beijaard & Den Brok, 2012). Het gaat om het proces dat kan leiden tot normen, waarden en een attitude die passend zijn bij de professionele rol, zoals ook tot uiting komt bij de duiding van professionele identiteit door Trede, Macklin en Bridges (2012).

Community

In de honoursprogramma's leren studenten drie jaar samen in een community, die een vertrouwde en veilige thuisbasis biedt. Toewijding, het tonen van respect, een goede conversatie en vertrouwen zijn hierin belangrijke basiselementen voor studenten en docenten. Iedere honourscommunity komt wekelijks bijeen. Studenten bedenken en bepalen per kwartiel zelf de thema's van de bijeenkomsten en zij geven hier vervolgens ook invulling aan. Docenten nemen in de community een coachende rol aan en participeren tevens als gelijkwaardige, lerende, deelnemer. Ze stimuleren intensieve interactie tussen studenten en zien toe op de mate van diepgang en uitdaging in de vakinhoud die aan bod komt.

Door de interdisciplinaire aard van honoursprogramma's werken studenten met een diversiteit aan achtergrond en ervaringen samen. Financiële studenten en technische studenten communiceren bijvoorbeeld op verschillende manieren. Het achterhalen van de denkwijze van de ander en elkaar leren begrijpen leiden tot nieuwe waardevolle ervaringen in de ontwikkeling van de student, hetgeen onderstreept wordt door de literatuur. Hier wordt verondersteld dat ontmoetingen, door interactie vanuit diversiteit aan persoonlijke inbreng, een belangrijke bijdrage leveren aan de ontwikkeling van studenten (Zubizaretta, 2012; Wolfensberger & Pilot, 2014).

Authenticiteit

De pijler authenticiteit kent twee dimensies. De eerste dimensie 'authentiek leerproces' verwijst naar de keuzevrijheid die studenten krijgen om te doen wat hen van binnenuit drijft, zoals verwoord in hun individuele ontwikkelvragen, en wat bij hen als persoon past. Studenten herkennen en erkennen hun talenten en koppelen daar een eigen leerweg aan. Hierin sluiten de honoursprogramma's aan bij de beschrijving van Wood et al. (2008): een persoon is authentiek wanneer hij of zij in verschillende situaties handelt en keuzes maakt in overeenstemming met eigen normen en overtuigingen.

Het bieden van de keuzevrijheid om te werken vanuit eigen interesses en ontwikkelvragen wordt ook in de literatuur gezien als een belangrijk element om honoursonderwijs vorm te geven (Ten Berge & Van der Vaart, 2014; Wolfensberger, 2012). Typerend is dat niet docenten, maar studenten zelf de inhoud van het programma vormgeven en daarbij hun eigen leerweg inrichten. Hiermee krijgen studenten autonomie over hun eigen leerproces (Ryan & Deci, 2000). Een illustratief voorbeeld hiervan is de start in één van de honoursprogramma's. Studenten krijgen bij aanvang geen plan, maar een groot wit vel papier. Vervolgens ontwerpen zij in de community samen hun eigen programma voor het eerste kwartiel. Docenten begeleiden de studenten hierbij om kwaliteit en complexiteit te

waarborgen, maar dragen geen inhoudelijke projectvoorstellen aan. De regie ligt bij de studenten om keuzes te maken die aansluiten bij hun eigen leervragen.

De tweede dimensie authentieke context past bij de beschrijving van De Bruijn, Leeman en Overmaat (2006). Bij een authentieke context gaat het om een krachtige leeromgeving waarin wordt gewerkt met levensechte taken, activiteiten, rollen, context en communicatie. *High Impact Learning* zoals beschreven door Dochy et al. (2015) is een term die past bij deze vorm van authenticiteit. Voorwaarden hiervoor zijn het gebruik van realistische taken en het actief bezig zijn met de leerstof. Studenten worden in de honoursprogramma's uitgedaagd om samen te werken aan vraagstukken vanuit de beroepspraktijk. Bedrijven, lectoraten of (maatschappelijke) organisaties participeren als opdrachtgever én werken en leren samen met de studenten vanuit een relevante context. Voorbeelden van dergelijke projecten zijn: de organisatie van een evenement, het schrijven van een artikel, het ontwerpen van een website of het uitvoeren van een verandertraject binnen een organisatie.

Reflectie

De honoursprogramma's leiden studenten op tot excellente, reflectieve professionals. Reflectie wordt daarbij gezien als een belangrijk middel om het ontwikkelproces te stimuleren (zie o.a. Grossman, 2009; Kember et al., 2008; Mittendorff, 2014). De programma's volgen de conceptualisering van reflectie van Mittendorff (2014). Zij omschrijft reflectie als een cyclisch proces gericht op het terugblikken op een ervaring of situatie, gekoppeld aan eigen waarden en drijfveren. Nieuwe inzichten kunnen vervolgens leiden tot nieuwe handelingsperspectieven.

Reflectie is in de honoursprogramma's altijd gekoppeld aan een betekenisvolle situatie. Studenten kunnen reflecteren op hun eigen werk of op het gezamenlijke project in de community, op hun eigen rol in het samenwerkingsproces, op zichzelf als persoon, maar ook op hun eigen rol in de maatschappij of organisatie. Docent en medestudenten ondersteunen dit reflectieproces door het stellen van gerichte vragen over de situatie, de drijfveren, het eigen handelen of mogelijke handelingsperspectieven. Daarnaast worden er verschillende werkvormen gebruikt. Bijvoorbeeld het generatieleren om actief gebruik te maken van leerervaringen van oudere medestudenten. Hierbij worden ervaringen gedeeld waarop gezamenlijk wordt gereflecteerd. Bij een andere werkvorm schrijven studenten wekelijks een reflectie waarbij ze terugblikken en vooruitkijken aan de hand van persoonlijke en professionele ontwikkelvragen. De reflecties dienen als input voor de ontwikkelgesprekken die drie keer per studiejaar plaatsvinden met de docent, maar kunnen ook onderdeel vormen van een assessment.

Methodie

Participanten

Sinds 2015 neemt Saxion ieder jaar onder studenten van de tien honoursprogramma's een vragenlijst af. Tabel 1 geeft inzicht in de respons in de periode 2015-2019. Gedeeltelijk ingevulde vragenlijsten zijn niet meegenomen. In 2019 hebben 158 studenten aanvullende informatie gegeven als antwoord op de open vragen.

Tabel 1 - Respons vragenlijst 2015-2019

Jaartal	Respondenten benaderd	Respondenten ingevuld	Respons-rate
2015	257	100	39%
2016	310	157	51%
2017	325	66	21%
2018	332	158	48%
2019	342	158	46%
Totaal	1566	639	41%

Meetinstrumenten

De complete vragenlijst bevat 12 schalen. Voor deze studie zijn schalen zoals 'kwaliteit selectieprocedure' en 'diversiteit in werkvormen' achterwege gelaten en is enkel gebruik gemaakt van de schalen en items die inzicht geven in de pijlers (Tabel 2). Voor de overall waardering van de honoursprogramma's over de periode 2015-2019 is gebruik gemaakt van de algemene waardering die gemeten is op een 10-puntschaal van lage waardering (1) tot hoge waardering (10). De specifieke waardering ten aanzien van de pijlers werd gemeten op een 5-punts Likert-schaal van zeer mee oneens (1) tot zeer mee eens (5).

Tabel 2 - Overzicht vragenlijst

Schaal/item	N Items	Voorbeeld
Overall waardering honoursprogramma	1	Welk cijfer geef jij je honoursprogramma?
Persoonlijke ontwikkeling	1	In mijn honoursprogramma is er aandacht voor mijn persoonlijke ontwikkeling

Studentwaardering honoursonderwijs over vijf jaren

Professionele ontwikkeling	1	In mijn honoursprogramma is er aandacht voor mijn professionele ontwikkeling
Community	6	De groep binnen mijn honoursprogramma voelt als een community
Authenticiteit leerproces	6	In mijn honoursprogramma krijg ik de mogelijkheid om de inhoud van mijn programma zelf in te vullen
Authenticiteit context	4	Binnen mijn honoursprogramma werken we aan betekenisvolle opdrachten en projecten.
Reflectie	4	Mijn honoursprogramma heeft een aantal van mijn stellige overtuigingen ter discussie gesteld
Sterke waardering*	1	Wat waardeer jij in sterke mate binnen jouw honoursprogramma?
Aanbevelingen regulier*	1	Welke aanbevelingen heb jij voor het reguliere onderwijs op basis van jouw waardering voor het honoursprogramma?

* Aanvullende open vraag in 2019

Dataverzameling en data-analyse

De data zijn in het voorjaar van 2015-2019 digitaal verzameld. In 2017 is de vragenlijst later uitgezet, net voor de zomervakantie. Dit is mogelijk een verklaring voor de relatief lage respons (21%).

Om inzicht te geven in de waardering van de studenten over de vijf jaren zijn de gemiddeldes en standaarddeviaties berekend per pijler. Voor elke schaal is de Cronbach's α berekend om te bepalen in hoeverre de stellingen hetzelfde begrip meten. De interne consistentie lag voor alle schalen boven .70.

De twee open vragen zijn gekoppeld aan de pijlers en met een datamatrix gecodeerd middels deductieve analyse. Bij zowel de waardering als de aanbevelingen voor het reguliere onderwijs is dezelfde strategie gehanteerd. De antwoorden die niet gekoppeld konden worden aan de pijlers zijn gecodeerd als 'overig' en in deze studie verder achterwege gelaten. Om de betrouwbaarheid van de codering van de antwoorden op de open vragen te vergroten, hebben twee onderzoekers afzonderlijk gecodeerd en een logboek bijgehouden tijdens het doorlopen van het codeerproces. Discrepancies zijn besproken totdat consensus werd bereikt.

Resultaten

Eerst worden de resultaten op basis van de jaarlijkse vragenlijst gepresenteerd. Vervolgens rapporteren we bevindingen op basis van de aanvullende open vragen in 2019.

Waardering honoursprogramma's 2015-2019

Studenten waarden de honoursprogramma's op een schaal van 1-10 over de periode van 2015-2019 met een zeer ruime voldoende (Tabel 3): gemiddeld tussen 7.29 (SD=1.21) en 7.98 (SD =.87). De standaarddeviatie ligt bij alle studie jaren boven 1.02 met uitzondering van 2017 (.87).

Tabel 3 - Gemiddelde studentwaardering honoursprogramma's 2015-2019

Item	2015 (n=100)		2016 (n=157)		2017 (n=66)		2018 (n=158)		2019 (n=158)	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
Waardering algemeen	7.29	1.21	7.44	1.02	7.98	.87	7.71	1.06	7.86	1.15

Tabel 4 geeft de waardering van studenten voor de verschillende pijlers. De waardering varieert over de jaren heen, maar is over het algemeen –met een laagste gemiddelde score van 3.69– (zeer) hoog. De standaarddeviatie ligt steeds ruim onder de 1 (tussen .53 en .88).

In 2015 scoort authenticiteit (leerproces) het laagst (M=3.69, SD=.82) en community het hoogst (M=4.09, SD=.77). In 2016 is de laagste score te zien bij reflectie (M=3.76, SD=.78) en de hoogste bij persoonlijke ontwikkeling (M=4.12, SD=.81). In 2017 is authenticiteit (context) het laagst (M=3.80, SD=.76) en persoonlijke ontwikkeling het hoogst gewaardeerd (M=4.38, SD=.78). De resultaten van 2018 tonen de laagste score bij community (M=3.78, SD=.48) en de hoogste bij persoonlijke ontwikkeling (M=4.43, SD=.73) en authenticiteit (leerproces) (M=4.43, SD=.73). In 2019 is community het laagst gewaardeerd (M=3.97, SD=.53) en persoonlijke ontwikkeling (M=4.39, SD=.66) het hoogst.

Persoonlijke ontwikkeling scoort altijd hoger dan 4 (M tussen 4.02 en 4.43, met SD<81) en wordt over de jaren heen ook het hoogst gewaardeerd. Ook authenticiteit (leerproces) scoort sinds 2017 structureel hoog. Reflectie lijkt van alle pijlers het minst hoog gescoord te worden.

Tabel 4 - Waardering pijlers honoursprogramma's 2015-2019

Schalen/items	2015 (n=100)		2016 (n=157)		2017 (n=66)		2018 (n=158)		2019 (n=158)	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
Persoonlijke* ontwikke- ling	4.02	.78	4.12	.81	4.38	.78	4.43	.73	4.39	.66
Professionele* ontwikke- ling	4.08	.88	4.02	.81	4.18	.76	4.12	.88	4.35	.71
Community	4.09	.77	4.08	.64	4.06	.77	3.78	.48	3.97	.53
Authenticiteit leerproces	3.69	.82	3.94	.67	4.04	.71	4.43	.73	4.38	.63
Authenticiteit context	3.88	.78	4.01	.70	3.80	.76	3.92	.71	4.11	.79
Reflectie	3.84	.70	3.76	.78	3.93	.69	3.88	.74	4.04	.86

* items in plaats van schalen

Sterkst gewaardeerde aspecten honoursprogramma's 2019 gekoppeld aan de pijlers

Tabel 5 geeft inzicht in de waardering per pijler op basis van de aanvullende open vraag 'wat waardeer jij in sterke mate binnen jouw honoursprogramma?'. Hierin zijn enkel antwoorden opgenomen die drie keer of vaker zijn genoemd. Het blijkt dat **persoonlijke en professionele ontwikkeling** (n=66) de grootste categorie vormt en de meeste sterk gewaardeerde aspecten dus teruggevoerd kunnen worden naar deze pijler. De wijze waarop hier in de honoursprogramma's aandacht voor is, leidt volgens studenten tot diepgang in de ontwikkeling als persoon en professional. De aspecten die hierbij zijn genoemd verwijzen meer echter meer naar persoonlijke dan naar professionele ontwikkeling. Ook **authenticiteit (leerproces)** (n=58) wordt sterk gewaardeerd. Studenten hechten waarde aan de grote mate van keuzevrijheid, het aansluiten bij eigen interesses en ontwikkeldoelen, het stimuleren van creativiteit en het out-of-the-box mogen denken. Daarnaast komt **community** (n=51) in de waardering vaak naar voren, zoals het sterke groepsgevoel en de motivatie van gelijkgestemde studenten. Studenten waarderen aspecten die gekoppeld kunnen worden aan **reflectie**, zoals het vergroten van het reflectief vermogen en diversiteit aan reflectievormen, maar benoemen deze minder vaak (n=23). Dit geldt ook voor **authentici-**

teit (context) (n=18), met aspecten als het integreren van de praktijk in het onderwijs en het opzetten van een eigen organisatie.

Tabel 5 - Sterk gewaardeerde aspecten honoursprogramma's 2019 (n=158)

Pijler	Genoemde aspecten (n≥3)	Quote
Persoonlijke en professionele ontwikkeling (n=66)	Veel aandacht voor eigen persoonlijke ontwikkeling (n=23) Veel aandacht voor professionele ontwikkeling (n=15) Diepgang in eigen ontwikkeling (n=5) Coaching op eigen ontwikkeling (n=5) Aandacht voor rol bij samenwerking binnen een team (n=4)	<i>"Binnen het honoursprogramma lijkt het wel alsof ik mij veel sneller ontwikkel op verschillende vlakken. Dit komt onder andere door op andere manieren naar een situatie te kijken en daarover te spreken"</i>
Community (n=51)	Gemotiveerde studenten (n=10) Sterk groepsgevoel (n=6) Gelijkgestemde studenten (n=4) Betrokkenheid van de groep (n=4) Band tussen docenten en studenten en studenten onderling (n=4) Ruimte voor discussie binnen de groep (n=3) Delen van eigen ervaringen met anderen (n=3) Diepgaande gesprekken studenten en docenten (n=3)	<i>"De positieve drive van alle leden en de sterke groepsbinding vind ik heel erg sterk. Hierdoor is het makkelijker om uit je comfort-zone te treden"</i>
Authenticiteit leerproces (n=58)	Grote mate van keuzevrijheid (n=16) Opdrachten aansluitend bij eigen interesses en ontwikkelvragen (n=8) Creativiteit vanuit studenten (n=8) Ruimte voor leerproces (i.p.v. kaders van toetsing) (n=6) Out-of-the-box mogen denken (n=7) Ruimte om eigen oplossingen te bedenken (n=3) Uitdaging/verleggen eigen grenzen (n=3) Procedures loslaten (n=3)	<i>"Ik waardeer het enorm dat ik veel ruimte krijg om zelf keuzes te maken en out-of-the-box oplossingen kan bedenken"</i>
Authenticiteit context (n=18)	De praktijk meer geïntegreerd (n=6) Eigen organisatie opzetten (n=3) Echte locaties en projecten zien buiten de school-context (n=3) Leerervaringen werkelijk toepassen in de praktijk (n=3)	<i>"Ons honoursprogramma functioneert als een echte organisatie waardoor ik word voorbereid op het echte bedrijfsleven. Daar gaat het voor mij om"</i>

Studentwaardering honoursonderwijs over vijf jaren

Reflectie (n=23)	Kritische reflectie (n = 8) Reflecteren op de gestelde doelen (n = 3) Vergroten van reflectief vermogen (n=3) De reflectiegesprekken (in plaats van op papier) (n=3)	<i>"Ik heb geleerd om veel meer na te denken over mijzelf als persoon en over hoe ik ben in een groep. Dat is voor mij de grootste opbrengst"</i>
---------------------	--	---

Noot. De n tussen haakjes staat voor het aantal gegeven antwoorden ≥ 3 . Studenten hebben in totaal 216 antwoorden gegeven.

Aanbevelingen voor het reguliere onderwijs gekoppeld aan de pijlers

Studenten formuleerden als antwoord op de vraag 'welke aanbevelingen heb jij voor het reguliere onderwijs op basis van jouw waardering voor het honoursprogramma?' meerdere aanbevelingen (Tabel 6). Tabel 6 geeft enkel antwoorden weer die drie keer of vaker zijn genoemd. Hieruit blijkt dat studenten in het reguliere onderwijs graag meer aandacht zien voor aspecten die terug te voeren zijn naar authenticiteit (leerproces) (n=84), zoals eigenaarschap, creativiteit en keuzevrijheid. Ook wordt aanbevolen om het out-of-the-box denken meer te waarderen en minder strikt vast te houden aan de kaders van rubrics. Studenten zouden daarnaast graag meer aandacht willen voor aspecten gekoppeld aan persoonlijke en professionele ontwikkeling (n=53), zoals het groeien als persoon, het creëren van diepgang in de ontwikkeling van studenten en het bieden van ruimte voor uitdaging. Aanbevelingen gekoppeld aan community (n=31) zijn een grote diversiteit aan (interdisciplinaire, maatschappelijke) onderwerpen, sterkere community-vorming en interdisciplinaire samenwerking. De minste aanbevelingen zijn terug te voeren naar authenticiteit (context) (n=21) en reflectie (n=16). Van de 158 studenten hebben 135 studenten expliciete aanbevelingen voor het reguliere onderwijs geformuleerd; 23 studenten formuleerden geen aanbevelingen, waarvan 15 expliciet aangaven het onderscheid tussen hun honoursprogramma en het reguliere onderwijs juist te waarderen.

Tabel 6 - *Aanbevelingen van studenten voor het reguliere onderwijs 2019 (n=135)*

Pijler	Genoemde aspecten (n \geq 3)	Quotes
Persoonlijke en professionele ontwikkeling (n=53)	Besteed meer aandacht aan groei als persoon (n=20) Bied ruimte voor uitdaging (n=8) Creëer meer diepgang (n=7) Meer aandacht voor eigen verantwoordelijkheid (n=7) Bied meer coaching aan (n=4)	<i>"Ik zou graag meer de diepte in gaan tijdens de colleges, om diepgaande gesprekken te voeren over diverse thema's naast enkel de collegestof. Dat draagt in sterke mate bij aan mijn ontwikkeling"</i>

Community (n=31)	Meer diversiteit aan (interdisciplinaire, maatschappelijke) onderwerpen (n=7) Sterkere community vorming (n=5) Multidisciplinair/interdisciplinair werken (met andere opleidingen) (n=5) Aandacht voor kritische dialoog (n=4) Probeer studenten actiever te krijgen (n=3)	<i>"Nog meer de aandacht focussen op het groepsproces en dat bespreekbaar maken"</i>
Authenticiteit leerproces (n=84)	Meer eigenaarschap van studenten (n=21) Stimuleer meer creativiteit (n=14) Zorg voor meer keuzevrijheid (n=12) Stimuleer en waardeer out-of-the-box denken (n=10) Denk buiten kaders van de rubrics (n=8) Vertrek vanuit behoeftes van studenten (n=7) Minder vaste regels en kaders (n=6) Beloon creativiteit (n=4)	<i>"De mogelijkheid om te experimenteren, zelf te ervaren en fouten te mogen maken. Ik word in mijn reguliere opleiding niet genoeg geprikkeld om zelf dingen te gaan ervaren vanuit mijn eigen interesses"</i>
Authenticiteit context (n=21)	Vergroot praktijkgerichtheid (n=5) Betere aansluiting op en afstemming met werkveld (n=4) Meer contact met professionals uit werkveld (n=4) (Eerder) praktijkervaringen opdoen (n=3) Besteed meer aandacht aan netwerken (n=3)	<i>"De connectie met het echte werkveld ontbreekt tijdens de lessen van mijn Bachelor. Praktijkproblemen komen wat mij betreft te weinig aan bod"</i>
Reflectie (n=16)	Diepgaander reflecteren op opdrachten dan top van de ijsberg (n=6) Meer diversiteit in vormen van reflecteren (n=5)	<i>"Verschillende manieren leren van persoonlijk reflecteren op je voortgang vind ik heel belangrijk en gebeurt te weinig in mijn opleiding"</i>

Noot. De n tussen haakjes staat voor het aantal gegeven antwoorden ≥ 3 . Studenten hebben in totaal 205 antwoorden gegeven.

Conclusies en discussie

In deze studie is onderzocht hoe studenten de pijlers van de Saxion honoursprogramma's –*ontwikkeling, community, authenticiteit en reflectie* – door de jaren heen waarden, welke aspecten zij waarden en welke aanbevelingen zij op basis daarvan formuleren voor het reguliere onderwijs.

Waardering honoursprogramma's

Over het algemeen kan worden geconcludeerd dat studenten hun honoursprogramma's over de jaren heen (2015-2019) positief waarden met een gemiddelde score tussen de 7.29 en 7.98 (10-puntsschaal). Ook worden alle pijlers positief tot zeer positief gewaar-

deerd met een gemiddelde tussen 3.69 en 4.43 (5-punts Likert schaal). In positieve zin valt *persoonlijke ontwikkeling* op: deze wordt in vier van de vijf jaren (2016-2019) het hoogst gewaardeerd. We merken daarbij op dat niet alle pijlers op eenzelfde manier zijn gemeten. Persoonlijke en professionele ontwikkeling zijn met een enkel item gemeten, terwijl de overige pijlers op schaalniveau gemeten zijn. Hoewel het meten op schaalniveau nauwkeuriger is, lijken de uitkomsten in lijn met de antwoorden op basis van de aanvullende uitvraag die in het laatst gerapporteerde jaar is gedaan ten aanzien van sterk gewaardeerde aspecten; ook daarvan zijn de meesten terug te voeren naar *persoonlijke en professionele ontwikkeling*, waarbij de genoemde aspecten vooral betrekking hebben op *persoonlijke ontwikkeling*. Desondanks zouden de aspecten die genoemd zijn bij deze open vraag kunnen bijdragen aan schaalconstructie ten aanzien van deze pijler.

Op basis van deze studentwaarderingen over de jaren heen, worden de pijlers waarop honoursprogramma's van Saxion zijn geënt ook empirisch ondersteund. De hoge scores laten zien dat deze elementen een waardevol onderdeel vormen voor het honoursonderwijs. Inzicht in de waardering van deze pijlers is niet alleen betekenisvol voor het honoursonderwijs binnen Saxion, maar ook voor andere instellingen die honoursonderwijs ontwerpen.

Aanbevelingen regulier onderwijs

In totaal hebben 135 studenten op basis van de waardering voor hun honoursprogramma aanbevelingen geformuleerd voor het reguliere onderwijs. De meesten daarvan zijn terug te voeren naar *authenticiteit (leerproces)*. Hoewel na *authenticiteit (leerproces)* de meeste aanbevelingen gekoppeld zijn aan *persoonlijke en professionele ontwikkeling*, is dit –in tegenstelling tot wat misschien verwacht zou kunnen worden op basis van de waardering van de honoursprogramma's– niet de pijler die wat betreft aanbevelingen voor het reguliere onderwijs het sterkst naar voren komt. Wellicht worden het honoursonderwijs en het reguliere onderwijs als twee verschillende onderwijsvormen beschouwd; 15 van de 23 studenten die aangaven geen aanbeveling te hebben, benoemden namelijk expliciet het onderscheid tussen hun honoursprogramma het reguliere onderwijs te waarderen. Dit werpt de vraag op waarom deze studenten aspecten die ze waarderen in hun honoursprogramma niet noodzakelijk aanbevelen voor het reguliere onderwijs. Wellicht zijn er elementen die ze juist ook waarderen in hun reguliere onderwijs. De gehanteerde vraagstelling laat echter niet toe om een antwoord op deze vraag te formuleren.

Wel zouden we logischerwijs kunnen veronderstellen dat er in het reguliere onderwijs veel aandacht is voor professionele vaardigheden. Studenten lijken ofwel hun honoursprogramma als een mooie aanvulling te ervaren, ofwel elementen uit hun honoursprogramma waarbij zijzelf als persoon centraal staan ook terug te willen zien in het reguliere onderwijs.

Op basis van de geformuleerde antwoorden in deze studie kunnen we namelijk stellen dat, gekoppeld aan de twee pijlers die het meest naar voren komen (*authenticiteit (leerproces)* en *persoonlijke ontwikkeling*), aandacht voor meer eigenaarschap van de student en voor persoonlijke groei als belangrijkste aanbevelingen worden beschouwd. De minste aanbevelingen hebben betrekking op *authenticiteit (context)* en *reflectie*. Hierbij merken we op dat vanwege de openheid van de vraag dat niet wil zeggen dat studenten dit niet belangrijk vinden voor hun reguliere onderwijs. Daarnaast is deze vraag in de huidige studie maar eenmalig (in 2019) uitgezet. Om een vollediger beeld te krijgen, zou het waardevol zijn om aanbevelingen ten aanzien van de verschillende pijlers expliciet en ook over meerdere jaren uit te vragen.

Dat gezegd hebbende is het zinvol om te bekijken hoe de huidige aanbevelingen geïmplementeerd kunnen worden in het reguliere onderwijs (zowel binnen als buiten Saxion). Ook daar lijkt een talentgerichte benadering waardevol, met als vertrekpunt het talent van en meer autonomie voor de individuele student. Met betrekking tot de implementatie hiervan is het interessant om te kijken welke mogelijke implicaties de verschillen tussen de honours en reguliere onderwijscontext hebben. Zo is het reguliere onderwijs meer gebonden aan regels vanwege de expliciete koppeling aan een beroepsprofiel. Ook betreft het, in tegenstelling tot de bovengemiddeld intrinsiek gemotiveerde honoursstudent, de gehele instroom van studenten. Daarnaast vraagt het van de meeste reguliere docenten waarschijnlijk ander gedrag: meer coachend, waarbij ze vooral het leerproces begeleiden en de autonomie meer bij de student kan komen te liggen.

Over het algemeen lijken de bevindingen van deze studie ten aanzien van aanbevelingen voor het reguliere onderwijs bij een eerste verkenning aan te sluiten bij de ervaringen op andere hogescholen en universiteiten (o.a. Van Ginkel, Van Eijl & Pilot, 2014; Van der Rijst & Wolfensberger, 2014; Ten Berge & Van der Vaart, 2014). Een ontwerponderzoek waarbij deze aanbevelingen worden geïmplementeerd en nauwkeurig onderzocht, zou dit mogelijk kunnen bevestigen en daarnaast kunnen bijdragen aan hoe deze in het reguliere onderwijs het best geïmplementeerd kunnen worden.

Referenties

- Bulthuis, P., & Van Dijk, T. (2011). *Profiel reflectieve professional honoursprogramma's*. Rapportage hogeschool Saxion.
- De Bruijn, E., Leeman, Y., & Overmaat, M. (2006). Authentiek en zelfgestuurd leren in het MBO. *Pedagogiek*, 26(1), 45-63.
- Dochy, F., Berghmans, I., Koenen, A., & Segers, M. (2015). *Bouwstenen voor high impact; het leren van de toekomst in onderwijs en organisaties*. Utrecht: Lemma/Boom.

Studentwaardering honoursonderwijs over vijf jaren

- Grossman, R. (2009). Structures for facilitating student reflection. *College Teaching*, 57(1), 15-22.
- Guest, D. (1991). *The Hunt is on for the Renaissance Man of Computing*. London: The Independent.
- Kember, D., McKay, K., Sinclair, J., & Kam Yuet Wong, F. (2008). A four-category scheme for coding and assessing the level of reflection in written work. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 33(4), 369-79.
- Korthagen, F.A.J. (2004). In search of the essence of a good teacher: Towards a more holistic approach in teacher education. *Teaching and Teacher Education*, 20(1), 77-97.
- Mittendorff, K. (2014). Leren Reflecteren. In: F. Meijers, M. Kuijpers, K. Mittendorff & G. Wijers (red.). *Het onzekere voor het zekere. Kwetsbaarheid als kracht in loopbaan-dialogen*. Antwerpen/Apeldoorn: Garant.
- Pillen, M., Beijaard, D., & Den Brok, P. (2012). Tensions in beginning teachers' professional identity development, accompanying feelings and coping strategies. *European Journal of Teacher Education*, 36(3), 240-260.
- Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2000). Self-Determination Theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Ten Berge, H., & Van der Vaart, R. (2014). Honoursdidactiek in een leergang voor Honoursdocenten. *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs*, 4(1), 31-32.
- Tjepkema, S., Dewulf, L., & Van Meeuwen, N. (2011). Persoonlijke ontwikkeling: steeds meer oog voor talent en sterktes. In: Kessels, J., & Poell, R. (red.). *Handboek human resource development: Organiseren van het leren*. Houten: Springer / Bohn Stafleu van Loghum.
- Trede, F., Macklin, R., & Bridges, D. (2012). Professional identity development: a review of the higher education literature. *Studies in Higher Education*, 37(3), 365-384.
- Van der Rijst, R., & Wolfensberger, M.V.C. (2014). Docentopvattingen over de meerwaarde van honoursonderwijs voor het leren van talentvolle en gemotiveerde studenten. *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs*, 4(1), 52-66.
- Van Ginkel, S., Van Eijl, P., & Pilot, A. (2014). De honourscommunity: Kenmerken, functies en strategieën. *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs*, 4(1), 20-36.
- Wolfensberger, M.V.C. (2012). *Teaching for excellence. Honors pedagogies revealed*. Münster: Waxmann Verlag.
- Wolfensberger, M.V.C., & Pilot, A. (2014). Uitdagingen voor onderzoek naar honoursonderwijs. *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs*, 4(1), 124-137.
- Wood, A.M., Linley, P.A., Maltby, J., Baliousis, M., & Joseph, S. (2008). The authentic personality: A theoretical and empirical conceptualization and the development of the authenticity scale. *Journal of Counseling Psychology*, 55 (3), 385-399.
- Zubizarreta, J., (2012). Building a vibrant honors community among commuter students. *Journal of the National Collegiate Honors Council*, 13(2), 197-218.