

Amsterdam University of Applied Sciences

Excellentieprogramma's in de HvA

Janssen, Marieke

Publication date
2012

Document Version
Final published version

License
CC BY

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Janssen, M. (2012). *Excellentieprogramma's in de HvA*. Hogeschool van Amsterdam.

General rights

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please contact the library:
<https://www.amsterdamuas.com/library/contact/questions>, or send a letter to: University Library (Library of the University of Amsterdam and Amsterdam University of Applied Sciences), Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

EXCELLENTIEPROGRAMMA'S IN DE HVA



CREATING TOMORROW

INHOUDSOPGAVE

| | |
|---|-----------|
| VOORWOORD | 5 |
| 1. WAAROM EXCELLENTIEPROGRAMMA'S? | 7 |
| 1.1 Visie op excelleren | 7 |
| 1.2 Kenniseconomie | 8 |
| 1.3 Kwaliteitsimpuls hoger onderwijs | 9 |
| 1.4 Ambitie | 10 |
| 2. EXCELLENTIE IN HET HOGER BEROEPSONDERWIJS | 11 |
| 2.1 Welk talent? | 11 |
| 2.2 Drie aspecten van excellentie | 11 |
| 2.3 Herkennen en erkennen van talent | 12 |
| 2.4 Profiel van de excellente student | 13 |
| 2.5 Niveau van de excellente prestatie | 14 |
| 3. STUDIUM EXCELLENTIE | 17 |
| 3.1 Kader voor Studium Excellentie | 17 |
| 3.2 Latent talent opsporen | 18 |
| 4. HONOURSPROGRAMMA | 21 |
| 4.1 Kader voor honoursprogramma | 21 |
| 4.2 Honoursprogramma Design in Society | 22 |
| 4.3 Honoursprogramma versus cum laude | 23 |
| 4.4 Doorstroomminor | 23 |
| 5. WERK IN UITVOERING (DIDACTIEK) | 25 |
| 5.1 Talentontwikkeling | 25 |
| 5.2 Leren en actualiseren van academische en professionele competenties | 25 |
| 5.3 Innovatief vermogen ontwikkelen | 26 |
| 5.4 Een bevlogen gemeenschap | 27 |
| 5.5 Het bieden van vrijheid in gebondenheid | 27 |
| 6. DE DOCENT IN HET EXCELLENTIEPROGRAMMA | 29 |
| 6.1 Profiel van de docent in het excellentieprogramma | 29 |
| 6.2 Handreiking voor de inzet van docenten | 31 |
| 7. VERDUURZAMING | 33 |

VOORWOORD

Voor u ligt *Excellentieprogramma's in de HvA*, een publicatie over de ontwikkeling van excellentieprogramma's en de HvA-brede visie, uitgangspunten en begripsbepalingen. Het biedt een referentiekader voor alle domeinen en opleidingen van de Hogeschool van Amsterdam (HvA). De HvA profileert zich als een hogeschool die diversiteit koestert en waar alle studenten hun talent maximaal kunnen ontplooien. Dat geldt ook voor die studenten die het in zich hebben te excelleren.

De ontwikkeling en aanwezigheid van excellentieprogramma's heeft niet alleen betekenis voor studenten die eraan deelnemen, maar beïnvloedt het onderwijs als geheel. Studenten worden uitgenodigd om na te denken of een dergelijk programma iets voor hen is, er ontstaat een cultuur waarin excellentie een rol speelt en ook voor docenten is deelname aan excellentieprogramma's een bijzondere uitdaging.

De HvA neemt deel aan het excellentieprogramma Sirius, een door het Ministerie van Onderwijs gesubsidieerd programma, waarbinnen hogescholen en universiteiten excellentieprogramma's ontwikkelen. De subsidieperiode loopt van 2009-2013. Na die periode zullen deze programma's deel uitmaken van het reguliere onderwijs van de hogeschool.

In de domeinen is de afgelopen jaren door projectleiders en docenten hard gewerkt aan het ontwikkelen van (vaak innovatieve) excellentieprogramma's. De domeinprojectleiders participeren in de monitoringscommissie Sirius die, onder leiding van domeinvoorzitter Rien de Vos, de kaders ontwikkelt en bewaakt. Hierdoor is het mogelijk geworden dat de HvA-brede visie continu wordt geïjkt, bediscussieerd en geïmplementeerd en tegelijkertijd in elk domein een uitwerking krijgt die aansluit bij de onderwijspraktijk en -cultuur van het domein.

In de komende periode wordt verder gewerkt aan het versterken van onze visie op excellentieprogramma's en het uitwerken van didactiek voor excellentieprogramma's. In die zin bevat deze publicatie een tussenstand, nieuwe inzichten en daaruit volgende kaders zullen worden verzameld en bij de afronding van het Siriusproject opnieuw worden gebundeld en gepubliceerd.

Ik hoop dat deze publicatie hieraan een bijdrage zal leveren en wens alle betrokkenen succes!

Jet Bussemaker,
Rector HvA

1. WAAROM EXCELLENTIEPROGRAMMA'S?

De laatste jaren is er in toenemende mate aandacht voor excelleren in het onderwijs. Zowel in de politiek als vanuit het bedrijfsleven bestaat een roep om toptalent meer ruimte te geven en ook binnen hogescholen en universiteiten staat talentontwikkeling volop in de schijnwerpers.

1.1 VISIE OP EXCELLEREN

De Hogeschool van Amsterdam (HvA) kent een studentenpopulatie die wordt gekenmerkt door pluriformiteit in culturele en sociaal-economische achtergrond, leeftijd en startkwalificaties. De HvA is trots op deze diversiteit en wil studenten een variëteit aan leertrajecten bieden die optimaal aansluit. Uitgangspunt daarbij is dat studenten sterk worden uitgedaagd in de voorbereiding op een toekomstig beroep. Excellentieprogramma's passen in deze visie en zijn bedoeld voor studenten met een buitengewone passie voor het beroep waarvoor zij worden opgeleid, die een bovengemiddelde drive hebben kennis te vergaren en die het talent en doorzettingsvermogen hebben excellent te presteren¹.

Het bedrijfsleven in de Amsterdamse regio heeft behoefte aan goed opgeleide hbo'ers met praktische vaardigheden, creativiteit en ondernemingszin, gekoppeld aan analytisch vermogen. De HvA leidt professionals op die voldoen aan deze vraag. Daarnaast is er vraag naar professionals die excelleren, die toonaangevend zijn onder beroepsgenoten en is er meer en meer sprake van differentiatie onder professionals. De HvA wil het werkveld dan ook optimaal bedienen door een variëteit aan studenten op te leiden die op de verschillende gevraagde niveaus kunnen functioneren.

Het hbo heeft daarnaast een emancipatoire functie en dit geldt zeker voor de HvA in een stad als Amsterdam met een zo grote diversiteit aan inwoners. Studeren aan de HvA betekent voor veel studenten een kans om hun talent in volle omvang te ontwikkelen. In de thuissituatie en in het voortgezet onderwijs zijn ze soms nog te weinig uitgedaagd om het maximale uit zichzelf te halen en hun talenten voor 100% te ontplooiën. Er is een groot aantal studenten dat, ondanks hun talent, van huis uit niet gewend is te studeren op hbo-niveau. Talentontwikkeling, zeker met betrekking tot excellentie, is voor deze studenten dan ook niet vanzelfsprekend.

De HvA ziet hierbij voor zichzelf een dubbele taak. Niet alleen is het belangrijk talent de ruimte te geven, vaak ook is het nodig eerst talent te (laten) ontdekken. De HvA ziet het als onderdeel van haar emancipatoire opdracht om latente talenten op te sporen en studenten te enthousiasmeren hun talent optimaal te benutten. Het excellentieprogramma *Studium Excellentie*, voor eerste- en tweedejaarsstudenten, is speciaal ontwikkeld om aan deze opdracht te kunnen voldoen.

1.2 KENNISECONOMIE

Het streven naar een ambitieuze studiecultuur heeft zijn wortels in de afspraken die in Europees verband zijn gemaakt tijdens de Lissabonconferentie in 2000. Daar is afgesproken dat de lidstaten zich als kenniseconomie zullen profileren. Een eerste uitwerking van deze ambitie voor Nederland kwam in 2003, in de notitie *Ruim baan voor talent*² van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Centraal in deze notitie staat toptalent in het onderwijs: het Nederlandse hoger onderwijs zou meer moeite moeten doen om studenten aan te trekken en te behouden. Dit zou bereikt moeten worden door het aanmoedigen van toptalent in het onderwijs en onderzoek.

In 2009 nam de Tweede Kamer de motie Hamer aan, waarin de regering werd verzocht 'de ambitie mee te nemen om het onderwijs en de wetenschap in Nederland tot de mondiale top vijf te laten behoren'. De Tweede Kamer gaf hiermee aan dat Nederland serieus invulling geeft aan het begrip 'kenniseconomie'. Om in de top van de wereldeconomie een rol te kunnen blijven spelen is het nodig dat de lat omhoog gaat, dat onze excellente leerlingen en studenten beter gaan presteren.

Deze overtuiging van de noodzaak tot verbetering van het onderwijs komt onder andere voort uit de PISA-metingen van de OESO (het internationale samenwerkingsverband voor sociaal en economisch beleid). PISA staat voor *Programme for International Student Assessment*, een internationaal programma om leerprestaties van vijftienjarigen te meten en onderling te vergelijken. Vanaf 2003 worden iedere drie jaar metingen gedaan in 65 landen³. Uit de vergelijkingen van 2003, 2006 en 2009 blijkt dat Nederland hoog scoort, maar wel een kleine daling laat zien. De hoge score is voor een belangrijk deel te danken aan de bovengemiddelde prestatie die wordt geleverd aan de onderkant van het spectrum. In Nederland worden uitstekende leerprestaties geleverd dankzij beleid tegen schooluitval en aandacht voor zorgleerlingen, van remedial teaching tot rugzakjes. De terugloop in gemiddelde prestatie op de PISA-scores is te verklaren doordat vooral de best presterende leerlingen slechter zijn gaan presteren. Als deze daling doorzet zal Nederland haar streven in de wereld mee te tellen als kenniseconomie niet waarmaken.

Het belang van de kenniseconomie voor de economische groei is door het Centraal Planbureau financieel doorgerekend.⁴ Uit berekeningen blijkt dat er een sterke relatie is tussen onderwijsprestaties en de economische groei in een land. Het effect op de economische groei is het grootst als de best presterende leerlingen beter gaan presteren. Andere onderzoeken hebben aangetoond dat elk jaar dat iemand meer onderwijs heeft genoten een positieve invloed heeft op diens jaarsalaris en op onze economie. Hoe hoger het eindniveau waarop iemand uitstroomt, des te hoger is op termijn zijn/haar financiële bijdrage aan de Nederlandse economie.

1.3 KWALITEITSIMPULS HOGER ONDERWIJS

De ontwikkeling van excellentieprogramma's in het hoger onderwijs heeft als doel studenten het beste uit zichzelf te laten halen. De ambitie is om tegelijkertijd een kwaliteitsimpuls te geven aan het onderwijs in de gehele hogeschool. In tevredenheidsonderzoeken geeft een aantal studenten aan dat zij het niveau te laag vinden en dat zij zich te weinig voelen uitgedaagd. Een deel van de vertrekkende studenten noemt dit zelfs als reden waarom zij met de studie stoppen. De lat moet hoger! De studiehouding die getoond wordt in de excellentieprogramma's, waarbij optimaal presteren de norm is, wordt ook steeds meer de norm in het reguliere onderwijs. Iedere student wordt uitgedaagd om het beste uit zichzelf te halen, voor sommige studenten resulteert dat in een 'zes', voor anderen in een excellent niveau. Het afnemend veld in onze regio geeft duidelijk aan dat aan beide type studenten behoefte is.

Docenten zien zich dus voor de taak om onderwijs te bieden waarin studenten tot die prestaties kunnen komen, waarin alle studenten worden uitgedaagd het beste uit zichzelf te halen. In het profiel van de hogeschool is de ambitie om alle studenten op te leiden tot een goed diploma prioriteit nummer één!

Het ontwikkelen van excellentieprogramma's biedt een kans (opnieuw) naar uitgangspunten van (excellent) onderwijs te kijken, zowel wat betreft inhoud en niveau als didactiek. Door na te denken en te discussiëren over excellentieonderwijs waarbij 'de lat hoog ligt' zal de kwaliteit van het reguliere onderwijs ook kritisch bekeken worden. Excellentieprogramma's worden dan ook ten dele gezien als een proeftuin. Als iets in deze programma's goed werkt en een door iedereen gevoelde standaard blijkt te zijn, is de verwachting dat elementen uit de excellentieprogramma's hun weg zullen vinden naar het reguliere onderwijs.

In de paar jaar dat in de HvA geëxperimenteerd wordt met excellentieprogramma's zijn al tal van kruisbestuivingen zichtbaar. Zo is in een aantal domeinen de positie van de lectoren ten aanzien van het onderwijs verstevigd, wordt in studieloopbaanbegeleiding meer aandacht besteed aan talentontwikkeling, komen innovatieve onderwerpen uit excellentieprogramma's ook in het

reguliere onderwijs aan de orde, is er sprake van herwaardering van de docent als inspirator voor het leren en wordt het belang van motivatie en gezamenlijkheid meer onderkend.

Deze verbeteringen zijn ten dele toe te schrijven aan het bestaan van de excellentieprogramma's, al is niet hard te maken in welke mate zij hebben bijgedragen.

1.4 AMBITIE

Samenvattend is de ambitie van de HvA ten aanzien van de excellentieprogramma's:

- Uitdagend onderwijs bieden aan studenten die zich maximaal willen ontplooiën en voor wie het nominale curriculum onvoldoende uitdaging biedt.
- Verborgene talenten opsporen en aanmoedigen het talent te ontwikkelen.
- Emancipatie bevorderen van alle studenten: oog hebben voor talenten van alle studenten, ook van hen die door hun sociaal-economische, etnische of culturele achtergrond nog onvoldoende als talent gezien zijn.
- Het bieden van toonaangevend, uitdagend onderwijs voor iedereen. Stimuleren van talentontwikkeling van alle studenten. Het excellentieprogramma vervult hierbij een voortrekkersrol.

Deze ambities zijn in het Sirius Programma omgezet in prestatie-indicatoren. Het streven is dat in 2014 6% van alle studenten deelneemt aan een excellentieprogramma voor het eerste of tweede jaar (Studium Excellentie) en dat 5% van de studenten deelneemt aan een honoursprogramma (derde en vierde jaar). Daarnaast zijn prestatie-indicatoren geformuleerd over waardering door studenten, effecten op het reguliere programma, effecten op de arbeidsmarkt en uitstraling van de HvA⁵.

De HvA heeft excellentie-onderwijs opgenomen in haar profilering.

Op advies van de reviewcommissie, die namens het ministerie van OC&W de voorgestelde prestatieafspraken beoordeelt, heeft de HvA *Excellentie* als aanvullende prestatie-indicator opgenomen. Dit betekent dat de hogeschool concrete afspraken heeft gemaakt met het ministerie over het welslagen van de excellentieprogramma's en dat een deel van de additionele financiering afhankelijk is van het succes van deze programma's. Hiermee geeft de HvA uitdrukking aan het belang dat zij hecht aan de excellentieprogramma's.

2. EXCELLENTIE IN HET HOGER BEROEPSONDERWIJS

Om te kunnen excelleren moet de student beschikken over talent, maar welk talent? In dit hoofdstuk wordt ingegaan op opvattingen over talent en hoe binnen de HvA deze opvattingen zijn uitgewerkt in kaders waarbinnen de excellentieprogramma's zijn ontwikkeld.

2.1 WELK TALENT?

Studenten die ergens gemiddeld genomen goed in zijn, kunnen altijd nog beter worden. Excellentie kent dan ook een relatieve definitie: het gaat om excellente prestaties ten opzichte van de gemiddelde prestatie van de *peer group*. Spraakmakend in de discussie over talent is het werk van Renzulli⁶. Renzulli maakt onderscheid tussen talenten die schoolsucces voorspellen (schoolhouse-giftedness) en talenten die leiden tot creatieve productiviteit van beroepsbeoefenaren (creative productive-giftedness). Voor het ontwikkelen van talent zijn drie verschillende vermogens van belang: bovengemiddelde leercapaciteit, creativiteit en motivatie. Studenten die bovengemiddelde leerprestaties tonen en daarbij gemotiveerd zijn komen tot uitstekende studieresultaten. Zij behoren tot de groep 'schoolhouse-gifted'. Deze studenten zijn goed in het uitvoeren van leertaken en het zich eigen maken van de leerstof. Wanneer zij tevens in staat zijn om creatief met vraagstukken om te gaan dan is sprake van creative productive-giftedness. Met dergelijk talent is een student in staat originele gedachten, oplossingen en producten te ontwikkelen die echte impact hebben in de praktijk. Deze vorm van talent lijkt een voorspeller te zijn van excellente beroepsbeoefening⁷. Het is deze vorm van talent die in de excellentieprogramma's verder kan worden ontwikkeld.

2.2 DRIE ASPECTEN VAN EXCELLENTIE

De HvA legt nadruk op het ontwikkelen van excellentieprogramma's met een herkenbare, beroepsgerichte, signatuur. Excelleren als hbo-professional dus. Met onderstaande driedeling wordt duidelijk gemaakt waar excellentie in het hbo voor staat.

DRIE ASPECTEN VAN EXCELLENTIE:

- Excellentie met betrekking tot **specifieke professionaliteit** in een bepaalde beroepspraktijk. Dit aspect van excellentie heeft betrekking op het op hoog niveau uitvoeren van complexe opdrachten in het werkveld, waarin ontwikkelen en innovatie van de beroepspraktijk centraal staan.
 - Excellentie met betrekking tot **generieke professionaliteit**. Dit aspect van excellentie betreft bijvoorbeeld projecten op het terrein van innovatie, ondernemerschap, creativiteit, sociale competenties, management/leiderschap, interdisciplinariteit, maatschappelijke betrokkenheid, etc.
 - Excellentie met betrekking tot **kennisontwikkeling** (theorievorming, onderzoek). Kennisontwikkeling is in het licht van het hbo vooral ontwikkeling van kennis op basis van praktijkgericht onderzoek. Dit aspect van excellentie betreft bijvoorbeeld participatie in kenniskringen, onderzoeksprojecten, het op hoog niveau uitvoeren van complexe, theoretische opdrachten
-

Het onderscheid is bruikbaar als ontwerpcriterium bij de ontwikkeling van programma's.

Deze driedeling biedt ontwikkelaars een referentiekader bij het maken van keuzes omtrent de focus van de excellentieprogramma's, al zal niet altijd ieder onderwerp precies in één van de typering passen; mengvormen kunnen ook bestaan.

2.3 HERKENNEN EN ERKENNEN VAN TALENT

De Hogeschool van Amsterdam onderscheidt zich van andere hogescholen door de nadruk die zij legt op het opsporen van talent, naast de aandacht voor bewezen talent. Op voorhand is niet altijd duidelijk welke studenten het in zich hebben om te kunnen excelleren en ook niet op welk vlak. Studenten komen deels uit een studiecultuur (in het voortgezet onderwijs) waar excelleren (nog) geen gemeengoed was, waar een gemiddelde prestatie door velen als 'goed genoeg' werd gezien. Studenten zijn in de eerste jaren vaak nog erg in beweging als het gaat om de vraag hoe zij zich als professional willen ontwikkelen en positioneren. Herkennen en erkennen van talent gaat niet vanzelf. Opleidingsmanagers zijn verantwoordelijk voor het agenderen, uitzetten en bewaken van dit aandachtspunt. Studieloopbaanbegeleiders en docenten moeten met elkaar een gedeelde werkwijze ontwikkelen waarin verborgen talent wordt gescout en gestimuleerd. Erkende talenten zijn studenten die consistent en zichtbaar beter presteren dan andere studenten. Sommige studenten zijn in alle opzichten excellent. Anderen onderscheiden zich op een bepaald gebied en presteren in andere opzichten 'gemiddeld'.

Omdat excellentie zich op verschillende momenten in de opleiding kan manifesteren, is het van belang studenten continu uit te dagen en gedurende alle jaren van hun studie kansen te bieden om hun talenten maximaal te ontplooiën. Daarom heeft de Hogeschool van Amsterdam gekozen

om voorafgaand aan de honoursprogramma's in het derde en vierde jaar van de opleiding al eerder, in het eerste en tweede jaar, met Studium Excellentie te starten, programma's waarin studenten kunnen ontdekken of dit iets voor hen is. Het kan ook zijn dat studenten pas later in de opleiding hun eigen ambities en talenten 'ontdekken', ook zij maken kans op toelating tot de honoursprogramma's.

2.4 PROFIEL VAN DE EXCELLENTE STUDENT

Een profiel van de excellente student is wenselijk, om te kunnen communiceren over wat van honoursstudenten wordt verwacht en om toetseisen van/voor honoursprogramma's te kunnen opstellen. Het profiel van de excellente student moet aansluiten bij de verwachtingen en eisen van het werkveld, studenten worden immers opgeleid om als professional in het werkveld een toonaangevende functie te kunnen vervullen.

In overleg met het werkveld, onder andere via zoveel mogelijk gesprekken in de opleidingsadviesraden, is de afgelopen periode (van 2009 tot heden) geïnventariseerd wat het werkveld verstaat onder excellentie. De antwoorden die tot nu toe zijn geformuleerd zijn sterk ingekleurd door de aard van het betreffende werkveld, maar een aantal gemeenschappelijke noties komen naar voren. Veelgehoorde kwalificaties zijn: gedrevenheid, enthousiasme en intrinsieke motivatie, zelfstandigheid, proactief, innovatief, communicatief, kennis delen, vakinhoudelijk goed, voortrekker, helicopterview, doorzettingsvermogen, eigen inbreng en maatschappelijke betrokkenheid⁸.

De komende tijd zal het profiel nog verder worden aangescherpt, onderstaande kenmerken zijn op te vatten als een tussenstand.

Het profiel van de excellente student bevat vijf kenmerken, die zijn afgeleid uit zowel literatuuronderzoek⁹ en ervaringen met studenten als overleg met het werkveld¹⁰. De profielkenmerken beschrijven zowel het talent dat de student in aanleg laat zien, als de richting waarin de student zijn/haar talenten kan ontwikkelen. De profielkenmerken zijn:

PROFIEL VAN DE EXCELLENTE STUDENT

1. VAKMANSCHAP

- Is actief geïnteresseerd in en betrokken bij actuele complexe gebeurtenissen in het beroep, zowel in binnen- als buitenland. Heeft een eigen visie op de beroepspraktijk en kan die overtuigend voor het voetlicht brengen. Bouwt zelfstandig aan de ontwikkeling van de eigen professionaliteit. (Dit profielkenmerk wordt nader ingevuld in de context van het honoursprogramma; domein- c.q. beroepsgebonden).

2. GEDREVENHEID

- Is nieuwsgierig; wil weten waarom iets waar is, werkt of niet werkt. Is initiatiefrijk en laat zich niet uit het veld slaan. Gaat zelfstandig op zoek, weet relevant van niet-relevant materiaal te scheiden en komt zo bij elke vraagstelling tot een gedegen kennisbasis. Past relevante onderzoeksresultaten toe bij het oplossen van beroepsvraagstukken. Is volhardend en streeft naar het beste resultaat. Weet anderen te overtuigen en te enthousiasmeren.

3. INNOVATIEF VERMOGEN

- Is in staat vernieuwend te denken, out-of-the-box. Kan vernieuwende ideeën uitwerken tot concrete voorstellen voor innovatie. Neemt het voortouw en is ondernemend. Is nieuwsgierig naar vraagstukken waarvan de uitkomsten niet op voorhand vastliggen. Onafhankelijk denker die een eigen mening naar voren durft te brengen, ook als die tegen de stroom ingaat. Ziet kansen en benut die ook.

4. INTERDISCIPLINAIRE SAMENWERKING

- Is een actor van belang in multi- en interdisciplinaire teams, brengt eigen expertise in en identificeert samenhang met andere expertiseterreinen bij het oplossen van complexe vraagstellingen.

5. REFLECTIEF VERMOGEN

- Stuurt zelfstandig op de eigen leervragen en die van de professionele omgeving. Heeft het vermogen tot systematische reflectie, neemt de eigen ontwikkeling voortvarend en succesvol ter hand.

2.5 NIVEAU VAN DE EXCELLENTE PRESTATIE

De vijf profielkenmerken geven aan hoe de student zich als excellente student kan onderscheiden, maar geven nog onvoldoende het niveau aan van de prestaties die in het excellentieprogramma mogen worden verwacht. In navolging van de *Niveaubepaling voor Onderzoek in de HvA*¹¹ is voor de beschrijving van het niveau van de excellente prestatie gebruik gemaakt van de dimensies zelfstandigheid en complexiteit. Deze dimensies zijn ingekleurd met criteria voor excellentie, die zijn afgeleid van het werk van Spencer & Spencer¹². Zelfstandigheid wordt enerzijds opgevat als kwaliteit van de student, anderzijds als terughoudendheid in docentsturing. In een recente

casestudy bij studenten van het University College Utrecht¹³ gaven studenten aan dat uitdaging in het excellentieprogramma voor hen bestond uit de complexiteit, de hoge verwachtingen die docenten aan hen stelden en de terughoudendheid van docenten in aansturing. Deze studenten leerden het meest door de volharding die zij met elkaar opbrachten om een zeer complexe opdracht tot een goed resultaat te brengen. De afwezigheid van sturing door de docent maakte de uitdaging groter; de verantwoordelijkheid voor het leerresultaat lag bij de studenten zelf. De docenten namen wel deel aan de discussies en stelden kritische vragen, waarmee zij de hoge verwachtingen levend hielden.

De niveaubepaling is 'work in progress' en biedt een raamwerk waarmee in excellentieprogramma's beoordelingscriteria kunnen worden geformuleerd. Evaluatie van de programma's en de wijze waarop het niveau verder wordt gedefinieerd en uitwisseling daarover tussen de docententeams van de verschillende programma's kan leiden tot verdere aanscherping.

CRITERIA VOOR EEN EXCELLENTE PRESTATIE:

- | | |
|------------------|--|
| Zelfstandigheid: | 1. De student toont initiatief bij het leveren van de prestatie en het overwinnen van tegenslagen. |
| | 2. De student stelt voor zichzelf uitdagende doelen en prestatienormen. |
| | 3. De student toont bovengemiddelde werkinzet (robuustheid) in aanpak en uiteindelijke prestatie. |
| | 4. De student reflecteert op de prestatiecriteria, het eigen aandeel in de prestatie, het resultaat en de maatschappelijke waarde. |
| Complexiteit: | 5. De student baseert de excellente prestatie op diepgaand en methodisch verantwoord onderzoek. |
| | 6. De prestatie heeft impact op de student, de medestudenten en/of andere belanghebbenden. |
-

3. STUDIUM EXCELLENTIE

Stodium Excellentie (SE) is de naam voor excellentieprogramma's in het eerste en tweede jaar. Er gelden geen toelatingseisen: alle studenten zijn welkom. Studenten kunnen zich oriënteren en onderzoeken of zij zich als excellente student willen en kunnen ontwikkelen. *Stodium Excellentie* is gericht op studenten die ambitieus zijn, uitdaging zoeken en zich volledig willen inzetten en al hun capaciteiten willen gebruiken. Deze studenten zijn nieuwsgierig, ondernemend, onderzoekend en creatief. Deze omschrijving komt overeen met de typering van Renzulli's 'creative-productive gifted students'. Voor het onderwijs wordt daaraan toegevoegd dat studenten de kans wordt geboden te studeren in een *community* van gelijkgestemden. Studenten die zich herkennen in deze omschrijving of zich daaraan willen spiegelen kunnen op verschillende momenten in het SE instromen. Uiteraard krijgen alleen studenten die het gehele programma met goed gevolg hebben afgerond het *Stodium Excellentie* Certificaat. Om studenten zich goed te kunnen laten oriënteren komen in het programma de drie onderscheiden vormen van excellentie aan bod. Er is zowel aandacht voor generieke professionaliteit als bv. reflecteren, presenteren of ondernemen en voor meer beroepsinhoudelijke verdieping als voor kennisontwikkeling. Naast verkenning van inhoud en niveau kan de student ontdekken of hij/zij bereid en in staat is zich, naast het nominale programma, extra in te spannen. Het SE geldt daarmee ook als een goede testcase voor studenten om uit te zoeken of zij in aanmerking willen komen voor een honoursprogramma.

3.1 KADER VOOR STUDIUM EXCELLENTIE

In de meeste domeinen wordt het programma domeinbreed aangeboden en bestaat het programma uit lezingen, workshops en opdrachten. De lezingen worden gegeven door lectoren, gezaghebbende docenten en toonaangevende gastsprekers uit het werkveld en de wetenschap. Deze lezingen behandelen actuele en spraakmakende kwesties uit de beroepen in het domein, vanuit een breed maatschappelijk perspectief. Gekoppeld aan de lezingen werken studenten zelfstandig aan specifieke opdrachten. Studenten worden in deze periode gecoacht bij het samenwerken en het volbrengen van de opdrachten en tevens besteedt de coach aandacht aan het verkennen van de ambities en talenten van de student. In het SE kunnen studenten ontdekken welke talenten voor hen van bijzondere waarde zijn en waar zij eventueel in het honoursprogramma mee verder zouden willen gaan.

HVA- BREED KADER STUDIUM EXCELLENTIE:

| | |
|--------------|--|
| Doelstelling | <ul style="list-style-type: none">- Oriëntatie op de verschillende aspecten van excellentie en zelfreflectie of de student zich als excellente student wil en kan ontwikkelen.- In het SE komen de drie verschillende typen excellentie aan de orde, zodat de student zich daarop kan oriënteren. |
| Inhoud | <ul style="list-style-type: none">- Het SE biedt zowel een aanbodgericht programma als ruimte voor de student om eigen leervragen te onderzoeken.- Het excellentieprogramma heeft waar mogelijk een (sterke) relatie met de stad Amsterdam. |
| Structuur | <ul style="list-style-type: none">- Het Studium Excellentie is opgebouwd langs generieke (waar mogelijk domein-brede) thema's, waarin de student zowel kennis krijgt aangereikt (bijvoorbeeld lezingen) als zelfstandig op onderzoek uitgaat.- SE-lezingen staan open voor studenten uit andere domeinen.- Het SE is extra-curriculair.- Het SE kent een minimale omvang van 168 uur. |
| Begeleiding | <ul style="list-style-type: none">- In slb-gesprekken komt excellentie expliciet aan de orde.- Tijdens deelname aan SE is voorzien in individuele begeleiding ten aanzien van de talentontwikkeling van de student. |
| Toetsing | <ul style="list-style-type: none">- De examencommissie van de opleiding van de student is verantwoordelijk voor de certificering en de kwaliteit van de toetsing in het SE.- Er is een <i>Regeling Studium Excellentie</i> van kracht waarin de examinering van de excellentieprogramma's is vastgelegd. |

3.2 LATENT TALENT OPSPOREN

Het vraagt maatwerk de goede studenten te vinden voor wie het excellentieprogramma een uitdaging betekent en die het talent hebben om te excelleren. De studieresultaten kunnen aanleiding zijn om met een student in gesprek te gaan, maar zeggen op zich onvoldoende. Studenten die bovengemiddeld presteren kunnen soms geen interesse hebben, of drukke bezigheden buiten de studie, waardoor excelleren geen prioriteit heeft. Studenten die ondermaats

presteren kunnen soms toch talentvol blijken. Het kan zijn dat zij onder de maat presteren door onvoldoende uitdaging en verlies aan motivatie. Bij het opsporen van latent talent gaat het vooral om het motiveren van studenten om de eigen talenten maximaal te ontwikkelen. Een student onderscheidt zich bijvoorbeeld in de lessen en projecten door een kwalitatief hoge bijdrage aan discussies, inhoudelijke input en voorstellen voor oplossingen bij probleemgerichte taken. Je zou verwachten dat deze student uit zichzelf de weg naar een excellentieprogramma weet te vinden, maar deze verwachting blijkt niet altijd terecht. Onderzoek over self-assessment laat zien dat studenten lang niet altijd in staat zijn de eigen kwaliteiten goed in te schatten. Bij gevorderde, goede studenten bestaat een neiging zichzelf te onderschatten¹⁴. Uitgezocht zou moeten worden of en in welke mate onderschatting van eigen kwaliteiten voor (aspirant-)excellentiestudenten een rol speelt. Het kan dus zijn dat deze student gewezen moet worden op zijn/haar talent en op de mogelijkheid van deelname aan een excellentieprogramma. Dit is in ieder geval voor meisjes een factor¹⁵. Het is daarom een belangrijke taak voor het gehele docententeam alert te zijn en in gezamenlijk overleg te bepalen welke studenten naar inzicht van het docententeam talentvol zijn en zouden kunnen worden aangemoedigd deel te nemen aan een excellentieprogramma. In toenemende mate studeren aan het hbo studenten die reeds in de vooropleiding aan een excellentieprogramma hebben deelgenomen. Het is te verwachten dat deze studenten ook in het hbo die inzet en creativiteit meebrengen die voorwaardelijk zijn voor excellentie. Het is zeer de moeite waard met hen hierover vanaf het begin in gesprek te zijn.

Uit de eerste ervaringen met het werven van studenten voor SE-trajecten wordt gemeld dat het persoonlijk benaderen door docenten, het aanspreken op het talent dat gezien wordt en het uitnodigen om deel te nemen door studenten belangrijk gevonden wordt. In het enorme aanbod aan onderwijsactiviteiten herkennen studenten niet altijd zelfstandig de waarde van de excellentieprogramma's. Het uitgenodigd worden om zich aan te melden, geselecteerd zijn als talent, wordt vaak ervaren als eervol en waardevol. Uiteraard heeft de slb'er of coach in dit proces een belangrijke, ondersteunende rol.

4. HONOURSPROGRAMMA

Een honoursprogramma is voor geselecteerde studenten in het derde en/of vierde jaar van de opleiding. Voor toelating gelden specifieke toelatingseisen met betrekking tot studieprestatie en motivatie.

4.1 KADER VOOR HONOURSPROGRAMMA

Op basis van het HvA-brede kader voor een honoursprogramma vindt selectie plaats, volgens een procedure die in het domein is vastgesteld. Studenten kunnen zich aanmelden, vaak door middel van een motivatiebrief en portfolio. In de meeste domeinen vinden vervolgens selectiegesprekken plaats. Binnen het kader verschillen de honoursprogramma's van elkaar in vorm en inhoud en het is niet mogelijk hier alle varianten te beschrijven. Voor een nadere kennismaking met de verschillende programma's is een website ingericht: www.excellentieprogramma.hva.nl.

Een honoursprogramma is extra-curriculair, maar kan sterke banden hebben met het curriculum van een opleiding. De student kan bijvoorbeeld een honoursstage volgen. Dit is een stage die volgens selectiecriteria van de opleiding geschikt is voor een honourstraject en waarin de student naast de reguliere opdrachten voor de stage extra opdrachten uitvoert in het kader van het honoursprogramma. De student behaalt met een dergelijke complexe en intensieve stage niet alleen de studiepunten voor de stage, maar tevens de studiepunten voor het honourscertificaat. Ook een minor of een afstudeeropdracht kan worden aangevuld met extra opdrachten, waardoor sprake is van een honoursminor of honoursafstudeeropdracht. Er zijn ook opleidingen waar gekozen is bij wijze van variant op de gehele afstudeerperiode (het vierde jaar) een honoursprogramma in te richten. Naast de reguliere onderdelen werken studenten in deze variant aan verdiepende en/of verbredende onderdelen in het kader van het honoursprogramma.

Een honoursprogramma bevat voldoende sturing vanuit de opleiding om studenten te binden, maar laat ruimte voor eigen initiatief en ondernemingszin bij studenten om die accenten te leggen die voor hen persoonlijk interessant en belangrijk zijn. Het wordt als kenmerk van excellentie gezien dat studenten zelf richting geven aan de inhoud en werkwijze van het honourstraject. De begeleider van het honourstraject bewaakt de samenhang in het programma en geeft regelmatig feedback op de invulling van de vrije delen.

HVA-BREED KADER HONOURSPROGRAMMA:

| | |
|--------------|--|
| Doelstelling | <ul style="list-style-type: none">- Het aanbieden van onderwijs op hoog niveau dat excellente studenten uitdaagt maximaal te presteren. |
| Selectie | <ul style="list-style-type: none">- De student heeft geen studievertraging opgelopen.- De student voldoet aan de per opleiding vastgestelde studieprestaties, die zijn gedifferentieerd naar aspecten van excellentie.- De student geeft een overtuigende reflectie op de eigen competenties en prestaties in relatie tot de drie aspecten van excellentie.- De student geeft een overtuigende motivatie om extra te willen investeren. |
| Inhoud | <ul style="list-style-type: none">- De honoursprogramma's zijn gericht op één of meer van de aspecten van excellentie.- De opdrachten doen een groot appel op de zelfstandigheid van de student en zijn complex van aard. |
| Structuur | <ul style="list-style-type: none">- Een honoursprogramma kan bestaan uit (een combinatie van) een op zichzelf staand programma, uit extra onderdelen bij een regulier programma (bijvoorbeeld een kop op een minor, stage of afstudeeropdracht) en/of onderdelen van een honoursprogramma in een ander domein.- Het honoursprogramma is extra-curriculair.- Het honoursprogramma kent een minimale omvang van 420 uur.- Excellente studenten zijn betrokken bij de ontwikkeling van opdrachten (vraaggestuurd onderwijs). |
| Werkveld | <ul style="list-style-type: none">- Het werkveld in de Amsterdamse regio wordt waar mogelijk betrokken bij de ontwikkeling en uitvoering van honoursprogramma's.- Ieder domein hanteert criteria voor selectie van excellente partners uit het werkveld. |
| Toetsing | <ul style="list-style-type: none">- De meerwaarde van het programma (niveau en prestatie) is vooraf expliciet vastgelegd.- De examencommissie van de opleiding van de student is verantwoordelijk voor de certificering en de kwaliteit van de toetsing in het SE- Er is een Regeling Honoursprogramma van kracht waarin de examinering van de excellentieprogramma's is vastgelegd. |

4.2 HONOURSPROGRAMMA DESIGN IN SOCIETY

De HVA kent één interdisciplinair HVA-breed honoursprogramma: *Design in Society*. Het is een programma waarin studenten uit verschillende domeinen op innovatieve wijze werken aan maatschappelijk relevante opdrachten van instellingen en bedrijven in de stad. In het studiejaar 2011-2012 namen studenten deel aan *Citythinklab*¹⁶ in Pakhuis de Zwijger. Dit is een hoogwaardig en landelijk netwerk waarin overheid, onderwijsinstellingen, bedrijfsleven en *future watchers* samen komen om te bedenken wat de uitdagingen zijn in de stad van de toekomst (2028). Het netwerk kwam maandelijks bijeen. Door middel van korte presentaties,

case studies, datavisualisatie, scenario planning sessies, (korte) films en documentaires, werd er tijdens deze sessies naar de toekomst van de stad gekeken. Aan de hand van tien verschillende thema's bedachten, bediscussieerden en modelleerden de deelnemers samen de scenario's voor vernieuwingen die zich nu al aftekenen, om antwoord te vinden op de vraag: hoe zien onze steden er over 12 jaar uit?

Studenten die het programma volgen laten hun inzichten achter via onder andere een blog, waardoor een volgende groep in staat is van de opgedane ervaringen en inzichten gebruik te maken. Deze blog is voor iedereen toegankelijk¹⁷.

4.3 HONOURSPROGRAMMA VERSUS CUM LAUDE

Honoursprogramma's zijn voor geselecteerde studenten en worden aangeboden naast het curriculum. Studenten die het honoursprogramma met goed gevolg hebben afgerond krijgen daarvoor een honourscertificaat. Cum laude wordt toegekend aan studenten die in de afstudeerfase gemiddeld hoge cijfers halen en alle onderdelen met een vastgesteld minimum cijfer afronden. Honours en cum laude hebben dus formeel geen relatie met elkaar. Het is ook niet vanzelfsprekend dat studenten die een honoursprogramma volgen tevens cum laude zullen afstuderen of andersom. Excellentie kan zich richten op een bepaald aspect (bijvoorbeeld een generieke competentie) en hoeft niet persé te gaan om hoge prestaties op alle onderdelen van het curriculum. Uit onderzoek binnen twee cohorten aan de universiteiten van Groningen en Utrecht kwam naar voren dat ongeveer 20% van de excellentiestudenten cum laude afstudeerde. In hetzelfde onderzoek bleek tevens dat vrijwel alle studenten die cum laude afstudeerden tevens een excellentietraject volgden¹⁸. Het is onbekend of een dergelijk verband ook in het hbo bestaat.

4.4 DOORSTROOMMINOR

Studenten die willen doorstromen naar een masteropleiding aan de universiteit kunnen een minor volgen die hen daarop voorbereidt, een zogenoemde doorstroomminor. Voor deze minor gelden geen instroomeisen. De minor vergemakkelijkt de stap naar de masteropleiding, waarbij studenten vaak na de minor kunnen instromen in een pre-master of een schakelprogramma. De doorstroomminor heeft geen relatie met de excellentieprogramma's. Iedere student komt in principe in aanmerking voor doorstromen naar de universiteit, dit wordt op zich niet als excellent aangemerkt.

5. WERK IN UITVOERING (DIDACTIEK)

Excellentie-didactiek is (ook landelijk) volop in ontwikkeling en noties met betrekking tot didactiek worden onderzocht. In het Sirius Programma is als doelstelling meegenomen dat hogescholen hun praktijken onderzoeken en resultaten met elkaar delen. Dit flankerend onderzoek begint tot resultaten te komen en een toename aan publicaties over didactiek in excellentieprogramma's is merkbaar. Didactiek is, net als de karakterisering van de excellentie-docent op dit moment dus nog 'werk in uitvoering'. Toch zijn wel al een aantal uitgangspunten en aanwijzingen te geven. Duidelijk is dat excellentieprogramma's het niveau van de reguliere bachelor overstijgen en dat de didactiek meer gericht is op zelfexploratie, op het bereiken van het hoogst mogelijke niveau en op innovatie¹⁹.

5.1 TALENTONTWIKKELING

In de excellentieprogramma's staat, nog nadrukkelijker dan in het reguliere onderwijs, het individuele talent centraal. Excellente studenten hebben ruimte nodig om te kunnen excelleren, dat wil zeggen, ruimte om hun eigen talent tot ontwikkeling te brengen. Een excellentieprogramma biedt studenten een structuur die helpt die ruimte optimaal te benutten. Het programma is zo ingericht dat studenten eigen leervragen kunnen onderzoeken waarbij zij worden geholpen door onderwijs waarin debat, reflectie en feedback belangrijke (sturende) elementen zijn. Ontmoetingen zijn in het leerproces essentieel: door de interactie met de ander (hoe ziet de ander mij) leert de student zichzelf nog beter kennen. Daarom ligt er grote nadruk op het ontwikkelen van een leergemeenschap waarin studenten en docenten zich met elkaar verbonden voelen en inzichten met elkaar delen. De rol van de docent is essentieel als professioneel rolmodel, expert en coach van de kritische reflectie op de eigen talentontwikkeling.

5.2 LEREN EN ACTUALISEREN VAN ACADEMISCHE EN PROFESSIONELE COMPETENTIES

Een belangrijk onderdeel van de excellentieprogramma's is studenten te stimuleren tot 'diep learning'. In het Nederlands is dit te omschrijven als diepgaand begrip en het kunnen toepassen van concepten, grenzen durven verkennen en doordenken van vraagstukken vanuit verschillende perspectieven. Ook voor excellente studenten is het nodig dat zij gestimuleerd worden de 'zone van naaste ontwikkeling' op te zoeken. Daartoe moet de docent van goeden huize komen,

want het uitdagen van deze excellente studenten betekent voor docenten vaak een grotere uitdaging dan in het reguliere onderwijs. De verwachting is dat excellente studenten andersoortige ondersteuning en uitdaging nodig hebben dan reguliere studenten om hun geconstrueerde kennis ter discussie te stellen en in te wisselen voor nieuwe inzichten²⁰.

Voor de didactiek betekent dit:

- Opdrachten die uitdagen (zelfstandiger, complexer, intensiever, exclusiever dan reguliere opdrachten).
- Opdrachten waarvan op voorhand niet duidelijk is waar het naartoe gaat, die dus ook spannend en uitdagend zijn voor de docent.
- Stimuleren van kritisch en analytisch denken (ontregelen, zekerheden durven loslaten, voldoende steun ervaren om dit te durven).
- Hoge eisen stellen (de lat hoog leggen).
- Ruimte en vertrouwen geven.
- Consequent zijn.
- Veel positieve interactie genereren.
- Debat houden tussen studenten en docent.
- Veel tussentijdse feedback geven.
- Tijd en ruimte geven om over het eigen zelfbeeld te reflecteren.

Excellente studenten zijn over het algemeen rijper en volwassener dan hun jaargenoten. Zij zijn in staat om te gaan met een zekere mate van concurrentie en kunnen competitie ervaren als iets positiefs. Zij floreren bij deze competitie, willen van hun werk een succes maken omdat het hen meer oplevert, zij gaan graag uitdagingen aan.

Studenten zijn in de goede zin van het woord gevoelig voor feedback, ze waarderen het en maken er optimaal gebruik van. Variatie in feedbackgevers werkt het beste. Van experts uit het veld komt feedback diep binnen, het is vormend voor wie zij zijn. Ten opzichte van elkaar nemen studenten een kritische houding aan: zij nemen elkaars feedback niet zonder meer aan, maar door het gesprek hierover met elkaar wordt veel geleerd²¹.

5.3 INNOVATIEF VERMOGEN ONTWIKKELEN

Innovatief vermogen toont de student door vernieuwende voorstellen te ontwikkelen voor complexe vraagstukken, vaak in samenwerking met andere disciplines. Het out-of-the-box kunnen denken, maar dit ook verbinden met uitvoerbare oplossingen is een kenmerk van de excellente professional.

Voor de didactiek betekent dit:

- Opdrachten geven die een beroep doen op de creativiteit, de verbeelding van de student.
- Leren denken in scenario's.
- Leren benutten van expertise van andere disciplines en deze verbinden met de eigen expertise.
- Leren in bijzondere omgevingen en omstandigheden.

5.4 EEN BEVLOGEN GEMEENSCHAP

Een bevlogen gemeenschap is een voorwaarde voor het creëren van een cultuur van excellentie. In zo'n gemeenschap worden studenten uitgedaagd te excelleren en vinden zij tegelijkertijd een plek waar zij met gelijkgestemden het debat aan kunnen gaan, elkaar de maat kunnen nemen én elkaar kunnen steunen bij het volharden en zoeken naar oplossingen voor ingewikkelde vraagstukken. Een bevlogen gemeenschap is vaak een reden om deel te willen nemen aan honoursprogramma's; studeren met gelijkgestemden die óók hard willen werken, die óók enthousiast worden van moeilijke vragen.

Er zijn verschillende manieren om elkaar te ontmoeten, zowel formeel als informeel, zowel in het hogeschoolgebouw als daarbuiten. Een veelgehoorde manier om de saamhorigheid te bevorderen is een bijeenkomst te starten met een gezamenlijke maaltijd. Hiermee kan ten dele ook het nadeel van avondbijeenkomsten worden gecompenseerd. Een andere manier om de gemeenschap te accentueren is bijvoorbeeld het organiseren van de bijeenkomsten op bijzondere plekken (bij een bedrijf, of op locaties die te maken hebben met het onderwerp). Samen een reis maken bevordert ook het groepsgevoel en levert vaak bijzondere ervaringen op.

Voor de didactiek betekent dit:

- Het programma voorziet in mogelijkheden om elkaar te ontmoeten en een gemeenschap te ontwikkelen (oa. infrastructuur).
- Docenten kennen hun studenten en tonen betrokkenheid.
- Co-creatie, docenten en studenten werken intensief samen.
- *Noblesse oblige*: ontwikkelde inzichten worden beschikbaar gesteld aan de gemeenschap. (Bv. student geeft een lezing, schrijft een artikel, organiseert een activiteit waar anderen van kunnen profiteren.)

5.5 HET BIJENKOMTEN VAN VRIJHEID IN GEBONDENHEID

Juist talentvolle en gemotiveerde studenten hebben ruimte nodig om de eigen passies te ontwikkelen, hun interesses te kunnen volgen, hun eigen plannings te maken en mensen te ontmoeten. Ervaringen in diverse programma's hebben laten zien dat het belangrijk is een

goede balans te vinden tussen structuur/binding aan de ene kant en vrijheid aan de andere kant. Studenten in de excellentieprogramma's zijn leergierig en maken graag gebruik van de gelegenheid eigen leerdoelen te stellen en ten dele zelfstandig en eigenzinnig uitvoering te geven aan het realiseren van hun (studie)plannen. Studenten hebben echter ook een leidraad nodig om tot presteren te komen, zeker aangezien zij uit vrije wil en naast het curriculum aan een excellentieprogramma deelnemen. Onvoldoende (docent)sturing kan ertoe leiden dat de goede voornemens verzanden en niet worden uitgevoerd. De docent is nodig om grenzen te stellen en de creativiteit en energie te helpen kanaliseren. Er moeten immers ook keuzes gemaakt worden, beslissingen genomen en deadlines gehaald.

Voor de didactiek betekent dit:

- Voldoende binding/structuur bieden.
- Docenten kennen hun studenten en tonen betrokkenheid.
- Docenten tonen betrokkenheid bij het vrije deel.
- Docenten beoordelen zowel de gestructureerde als de vrije delen.
- Liberal Art – werkvormen, oa. reflectietools.
- Samen eten, ook samen met de experts uit het werkveld.

6. DE DOCENT IN HET EXCELLENTIEPROGRAMMA

Er zijn vele excellente docenten in de HvA en zij werken op tal van plekken. Het excellentieprogramma is daar slechts een voorbeeld van. In dit hoofdstuk wordt daarom de term 'excellentie-docent' gehanteerd en niet het veel algemenere begrip *excellente docent*. De docent in het excellentieprogramma hanteert toegespitste didactiek om een succesvol leerproces te bewerkstelligen. De leerbehoeften van de student worden onderkend en krijgen een plaats in het programma (zie hoofdstuk 5).

Om excellente studenten verder te brengen zoekt de docent de 'zone van naaste ontwikkeling' en zet hen aan om uit hun comfortzone te komen. De docent is in staat studenten te motiveren om eigen zekerheden los te laten, uitdagingen aan te gaan en ondersteunt hen bij het omgaan met onzekerheden, met het oogmerk tot nieuwe inzichten te komen. Om excellente studenten een intense leerervaring te bieden zijn docenten nodig die hoogwaardige kennis van hun vakgebied hebben en daarbij ook expert zijn op het gebied van coachen, ontregelen, stimuleren van exploratie en experiment, in een leerklimaat waarbinnen het nemen van risico's en het maken van verkeerde beslissingen is toegestaan. Daarnaast is de docent gericht op innovatie en gebruikt zijn eigen netwerk in het werkveld om studenten in het werkveld te introduceren en uitdagende opdrachten te laten uitvoeren.

6.1 PROFIEL VAN DE DOCENT IN HET EXCELLENTIEPROGRAMMA

In samenwerking met de afdeling P&O hebben projectleiders en docenten die aan de excellentieprogramma's verbonden zijn een profiel ontwikkeld van de docent in het excellentieprogramma. Met dit profiel kan gericht gezocht worden naar docenten die geschikt zijn om in de excellentieprogramma's te doceren en kan hr-beleid worden ingezet. Er is gezocht naar een herkenbare en bruikbare manier om de docent in het excellentieprogramma te typeren. Daarbij is dankbaar gebruik gemaakt van de beschrijving basiskwalificatie docenten HvA²². De karakterisering van de excellentie-docent sluit aan op de basiskwalificatie van docenten, er kan daarmee op eenvoudige wijze worden aangesloten bij HvA-breed hr-beleid. Opgemerkt wordt dat de genoemde kenmerken zowel kunnen worden opgevat als kenmerken van de excellentie-docent, als van het gehele excellentie-team samen.

VIJF ASPECTEN VAN DE BASIS-KWALIFICATIE HVA-DOCENT

DE HVA-DOCENT IN HET EXCELLENTIE-PROGRAMMA:

- | | |
|--|--|
| 1. De HvA-docent werkt aan voorbereiding, uitvoering en evaluatie van onderwijs en toetsing. | <ul style="list-style-type: none">- Zet aan tot kritisch denken, reflectie en dialoog.- Kan omgaan met opdrachten die spannend en risicovol zijn en kan de student daarbij benaderen als co-producent.- Creëert mentale ruimte en een uitdagend leerklimaat. |
| 2. De HvA-docent herontwerpt en optimaliseert delen van het onderwijs, in samenhang met het onderwijsprogramma en het beroepsprofiel van de opleiding. | <ul style="list-style-type: none">- Ontwerpt onderwijs waarin diepgaande en/of complexe vraagstukken centraal staan en waarin ruimte is om te experimenteren binnen een context die studenten bindt.- Ontwerpt onderwijs waarin wordt aangezet tot innovatie, reflectie en professionele ontwikkeling.- Ontwerpt onderwijs waarin ruimte is voor studenten om zowel de inhoud als de methode zelf mede te bepalen. |
| 3. De HvA-docent bouwt actuele expertise op ten behoeve van het onderwijs, door gebruik te maken van onderzoekskennis en netwerken op het gebied van werkveld, vakgebied en didactiek. | <ul style="list-style-type: none">- Is verbonden met de actuele ontwikkelingen in werkveld, wetenschap en maatschappij (state of the art).- Legt innovatieve en verrassende verbindingen.- Werkt samen met de excellente beroepspraktijk/maatschappij en benut dit netwerk voor de HvA (opleiding, student en onderzoek).- Is expert op het gebied van onderzoek, resp. het werkveld, respectievelijk multi-disciplinair werken in het vakgebied van de opleiding(en). (NB dit geldt bij excellentieprogramma's gericht op kennisontwikkeling.) |
| 4. De HvA-docent werkt samen en organiseert het eigen (team)werk, afgestemd op beleid en afspraken binnen de opleiding. | <ul style="list-style-type: none">- Verbindt excellentieprogramma en reguliere onderwijs, met oogmerk het gehele onderwijs te verbeteren.- Is verbonden met het gehele docententeam, deelt ervaringen, opgedaan in het excellentieprogramma, met collega's en is daarin voortrekker. |
| 5. De HvA-docent is ambitieus ten aanzien van talentontwikkeling van de student en van zichzelf en is betrokken bij maatschappelijke ontwikkelingen. | <ul style="list-style-type: none">- Heeft lef; ziet excellentieprogramma als uitdaging.- Is bevlogen en onderzoekend.- Zet zijn persoonlijkheid ten volle in.- Toont zich excellent rolmodel voor studenten en collega's. Ontwikkelt 'latente talenten' en geeft feedback op 'under-achievers'.- Is onderdeel van leernetwerkrelevante netwerken, is bovengemiddeld maatschappelijk betrokken en maakt verbinding tussen werkveld, wetenschap en onderwijs. |

6.2 HANDREIKING VOOR DE INZET VAN DOCENTEN

Om de juiste persoon op de juiste plek in het excellentieprogramma in te zetten, is gerichte aandacht nodig van docenten, van samenwerkende teams en van leidinggevendenden. De HvA heeft een aantal ambities benoemd ten aanzien van de excellentieprogramma's waarbij een duurzame inzet van docenten gewenst is.

De ambitie van de HvA is de excellentieprogramma's mede te gebruiken om het reguliere onderwijs te verbeteren. In het HvA-instellingplan 'Oog voor talent' staat dat hoe beter de allerbeste studenten presteren, des te sterker de prikkel voor hun medestudenten is om ook boven zichzelf uit te stijgen. Onderstaande aanbevelingen, een bloemlezing uit de notitie *HR-beleid docent in excellentieonderwijs*²³ zijn te lezen in het licht van deze ambitie.

Inzet van docenten:

- Laat docenten zowel in het excellentieprogramma als in het reguliere onderwijs werkzaam zijn. Dit draagt bij aan de transfer van goede praktijken uit het excellentieprogramma.
- Ontwikkel een strategisch personeelsplan waarin inzichtelijk is welke inhoudelijke expertise en welke didactische kwaliteiten nodig zijn.
- Wees helder over de beschikbare formatieruimte voor excellentieprogramma's en maakt dit zichtbaar in de jaarbegroting.

Professionalisering:

- Geef docenten de gelegenheid en stimuleer dat zij het excellentie-onderwijs verder ontwikkelen door met anderen, zowel binnen als buiten de HvA, in gesprek te gaan, ervaringen uit te wisselen, congressen te bezoeken, te publiceren.
- Onderzoek is wenselijk om de effectiviteit van de gemaakte keuzes en ontwikkelde inzichten in het excellentieprogramma te evalueren en zo mogelijk aan te tonen.
- Zorg dat docenten in het excellentieprogramma zich bewust zijn van de waarde van contact en samenwerking met excellente partners in het werkveld, de wetenschap en maatschappelijke organisaties.

Leiding geven en samenwerken:

Coördinatoren van het excellentieprogramma en betrokken opleidingsmanagers dragen bij aan de excellentiecultuur, door duidelijkheid te scheppen over de richting en beoogde resultaten in het excellentieprogramma en door kruisbestuiving met het reguliere onderwijs.

7. VERDUURZAMING

De subsidie die is toegekend in het Sirius Programma loopt tot eind 2013. Daarna zullen de excellentieprogramma's onderdeel zijn van het reguliere onderwijsportfolio van de HvA. Het studiejaar 2012-2013 is derhalve een jaar waarin de excellentieprogramma's verder zullen worden uitgebouwd en waarin de overgang gaat plaatsvinden van projectactiviteiten naar reguliere onderwijsprocessen. Intensieve samenwerking tussen ontwikkelaars in de excellentieprojecten en de onderwijsmanagers zal nodig zijn om een goede overdracht van verantwoordelijkheden voor de excellentieprogramma's tot stand te brengen.

Een aantal zaken zijn reeds ontwikkeld met oog op deze verduurzaming. Zo zijn de examencommissies gevraagd zorg te dragen voor toezicht op de kwaliteit van de toetsing en de selectie in de excellentieprogramma's en sluit het docentprofiel van de excellentie-docent aan bij de basiskwalificatie HvA-docent. In het domein Techniek wordt een pilot uitgevoerd waarbij een geselecteerde groep studenten een afstudeertraject volgt waarbij het reguliere curriculum en het honoursprogramma met elkaar zijn geïntegreerd. Doel van deze pilot is te onderzoeken of dit model gewaardeerd wordt en ook op de lange termijn uitvoerbaar is.

Andere zaken zullen nog verder ontwikkeld moeten worden voor van verduurzaming sprake zal zijn. Voorbeelden hiervan zijn:

- Verdere uitwerking excellentie didactiek.
- Versterken relatie met (excellent) werkveld.
- Implementatie van hr-beleid voor excellentie-docenten.
- Selectie van studenten.
- Positionering van de excellentieprogramma's naast of gedeeltelijk in het curriculum.
- Financiering van kleinschalige excellentieprogramma's.

Deze onderwerpen staan komende tijd op de agenda van zowel de ontwikkelteams in de domeinen als de diverse forums waarin kennis gedeeld en ontwikkeld wordt.

BRONNEN

- Commissie Ruim baan voor Talent (2007). *Wegen voor Talent*, eindrapport. Ministerie OC&W, Den Haag.
- Docent in het excellentieonderwijs* (2011). Beleidsnotitie P&O, Hogeschool van Amsterdam.
- Doolaard, S. en Oudbier, M. (2010). *Onderwijsaanbod aan (hoog)begaafde leerlingen in het basisonderwijs*. GION, Groningen.
- Eijl, P. van, Pilot, A., Wolfensberger M. (2010). *Talent voor morgen. Ontwikkeling van talent in het Hoger Onderwijs*. Noordhoff Wolters, Groningen.
- Griffioen, D. & Wortman, O. (2012). *Onderzoek in het Onderwijs van de Hogeschool van Amsterdam*. Interne publicatie HvA.
- Leren Excelleren* (november 2009). Aanvraag Hogeschool van Amsterdam in het kader van Sirius Programma *Excellentie in het Hoger Onderwijs*.
- Monitor Sirius Hogeschool van Amsterdam 2012*. Rapportage ten behoeve van de midterm review door Sirius (verschijnt september 2012).
- Nelis, H., Sark, Y. van (2012). Over de top. *Haal het allerbeste uit jongeren*. Kosmos, Utrecht/Antwerpen.
- Oog voor Talent. Instellingsplan 2011-2014*, Hogeschool van Amsterdam.
- Profiel en Prestatieafspraken Hogeschool van Amsterdam*, mei 2012.
- Roefs, E. (2009). *Meesterschap, de docent als inspiratiebron*. Lectoraat Pedagogische Kwaliteit van het Onderwijs, Hogeschool Windesheim, Zwolle.
- Roefs, E (2010). *Inspirerende docenten. Inzichten en verhalen uit het hoger beroepsonderwijs*. Garant, Antwerpen-Apeldoorn.
- Schutte, I., Weistra, J. & Wolfensberger, M. (2010). Ontwikkeling honours ondersteund door onderzoek. *Onderzoek van Onderwijs* (39), 55-60.
- Schamhart, R. (2011). *Van talent naar excellent: wat kenmerkt de excellente beroepsbeoefenaar?* Kenniscentrum Educatie Hogeschool Utrecht, Utrecht.
- Scager, K., Akkerman, S., Boonstra, J., Pilot, A., Wiegant, F., Wubbels, F. (2012). Uitdagen van studenten. *Onderzoek van Onderwijs* (41), 16-21.
- Spencer, L.M., Spencer S.M. (1993). *Competence at Work*. John Wiley & Sons Inc., New York.
- Topping, K. J. (2003). Self and Peerassessment in School and University: Reliability, Validity and Utility. In M. Segers, F. Dochy & E. Cascallar (Eds.), *In Search of Qualities and Standards* (pp. 55-89). Kluwer Academic Publishers, Dordrecht/Boston/London.
- Wolfensberger, M., Sweijen, S., Eijl, P. van, Hartog, M., Vaart, R. van der (2010). Honoursalumni over de meerwaarde van hun honoursonderwijs. *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs*, (28), 199-216.
- Wolfensberger, M. (2011). Excelleren in Hoger Onderwijs en Samenleving: Een integratief model rondom uitmuntende prestaties. *Onderzoek van Onderwijs*, (40), 44-49.
- Youngworks (2011). *Het excellentiemodel. Jongeren over uitblinken*. Youngworks & Platform Bètatechniek.

NOTEN

1. *Leren excelleren* (2009).
2. Commissie Ruim baan voor Talent (2007).
3. De resultaten van de PISA meting zijn samengevat in Nelis en Stark (2012). De OESO-rapporten zijn te downloaden: *What students know and do: Student Performance in reading, mathematics and science*. Pisa 2009 Results, Executive Summary, 2010.
4. CPB. *Nederlandse onderwijsprestaties in perspectief*. CPB Policy Brief, mei 2011.
5. *Leren excelleren* (2009).
6. Het model van Renzulli wordt onder andere genoemd door Doolaard & Oudbier (2010) en van Eijl, Pilot & Wolfensberger (2010).
7. Schamhart (2011).
8. Zie ook Monitor Sirius Hogeschool van Amsterdam 2012.
9. Schamhart (2011).
10. Vanaf najaar 2011 is in de opleidingsadviesraden van de opleidingen van de HvA het werkveld gevraagd naar opvattingen over excellentie van hbo-professionals. De bevindingen zijn verzameld en opgenomen in een bijlage bij het tweede auditrapport voor Sirius (september 2012).
11. Griffioen & Wortman (2012).
12. Spencer & Spencer (1993). Dit is ook het werk waarmee de Hay-profielen zijn ontwikkeld.
13. Scager, K., Akkerman, S., Boonstra, J., Pilot, A., Wiegant, F., Wubbels, F. (2012).
14. Topping (2003).
15. Schutte, Weistra & Wolfensberger (2010).
16. Meer informatie is te vinden op de website van *Design in Society*: www.designinsociety.nl en de website van Pakhuis de Zwijger: www.dezwijger.nl.
17. www.designinsociety.nl
18. Wolfensberger, Sweijen, van Eijl, Hartog & van der Vaart (2010).
19. Wolfensberger (2011). Een interessant en bruikbaar handvat voor didactiek geeft Marca Wolfensberger met het integratief model voor een uitmuntende prestatie. Zij ontvouwt haar visie op excelleren en plaatst dit op basis van literatuurstudie en ervaringen in een model.
20. Roefs (2010). Edith Roefs deed onderzoek naar de bijdrage van docenten aan de ontwikkeling van een arbeidsidentiteit bij studenten bij het lectoraat Pedagogische Kwaliteit van het Onderwijs, van de Hogeschool Windesheim.
21. O.a. Wolfensberger (2011).
22. Roefs (2009).
23. *Docent in het excellentieonderwijs* (2011). Beleidsnotitie, intern HvA.

COLOFON

- Auteur: Marieke Janssen
- Feedbackgroep: Janey van Asperen (DBSV)
Gilles van der Hoeven (DT)
Yvonne Opdam (DMCI)
Irena van Nynatten-Janikowska (DEM)
Marnella Piet (DMR)
Eric Reiman (DMCI)
Sara Steyn (DG)
Lies Timmering (DOO)
- Eindredactie: Marcelle Peeters
Rien de Vos
- Uitgave: O2, augustus 2012