

Selectie voor excellentieonderwijs

Ervaringen uit hoger onderwijs
vertaald naar het mbo

1

de student

Selectie voor excellentieonderwijs

Ervaringen uit hoger onderwijs
vertaald naar het mbo

Hanne ten Berge

Onderwijsadvies & Training (Centrum voor Onderwijs en Leren), Universiteit Utrecht

Ada Kool

Onderwijsadvies & Training (Centrum voor Onderwijs en Leren), Universiteit Utrecht

Leontien Kragten

Dienst Onderwijs en Innovatie, ROC Midden Nederland

Norbert Ruepert

Dienst Onderwijs en Innovatie, ROC Midden Nederland



Universiteit Utrecht



Inhoudsopgave

Voorwoord 6

Introductie 8

1 Talentprogramma's in het beroepsonderwijs 10

2 Wat is excellentie? 12

3 Visie op excellentie 14

Visie op excellentie als basis voor verschillende excellentieprogramma's 15

Andere mogelijkheden om te excelleren 18

4 Selectie om de beoogde student te trekken 19

Selectie als kenmerk voor programma's voor excellente studenten 19

5 Wie is de excellente student? 21

Kenmerken genoemd in het hoger onderwijs 21

Kenmerken genoemd op netwerkdag excellentie 22

Anders en toch heel herkenbaar 23

Selectie op basis van persoonskenmerken is lastig 23

6 Waarom selecteren? 26

Selecteren om de studentgroep te betrekken die je beoogt 26

Selecteren omdat je capaciteit beperkt is 27

Selecteren om studenten te binden en uitval tegen te gaan 27

7 Wanneer selecteren? 28

Start aan het begin van de opleiding 28

Start later in de opleiding 28

Zij-instroom 29

Uitstroom 30

8 Hoe selecteren? 32

Criteria voor selectie 32

Procedure 34

Geen selectie, toch vereisten 36

Wie selecteert? 38

9 Zelfselectie 40

Aard 40

Omvang 41

Cultuur 41

Zelfselectie stimuleren 42

10 Informatie voor deelnemers 43

Studenten bereiken voor de opleiding 43

Studenten werven studenten 44

Werving door de staf 44

Colofon 46

Voorwoord

‘Het Nederlandse onderwijs in de internationale top.’ Sinds jaren is dit voor ministers en staatssecretarissen hoofdeden geweest om excellentie in het onderwijs te bevorderen. In het buitenland zouden ze zeggen dat die missie is volbracht, althans voor ons mbo. Volgens CEDEFOP (het onderzoeksinstituut voor beroepsonderwijs van de EU) en de OECD behoort het Nederlandse mbo tot het allerbeste in de wereld. Om die positie te behouden zal het mbo echter moeten blijven innoveren, zodat de top van de vaardigheidsladder voor meer studenten in zicht komt. Dat vraagt om excellent onderwijs.

Nu is excellentie, zo weet ik uit eigen ervaring, geen eenvoudig thema. Eind 2003 mocht ik namens de toenmalige staatssecretaris een beleidsnota ontwerpen over excellentie in het hoger onderwijs. Als ik zeg dat in die tijd de meningen daarover verdeeld waren, druk ik mij zachtjes uit: excellentie was niet minder dan een politiek mijnenveld, vooral toen daar ook nog eens een onderwerp als selectie aan de poort bij kwam. Het werd dan ook van hogerhand nodig gevonden ‘mijn’ beleidsnota eerst in de ministerraad te behandelen, voordat deze de openbaarheid in zou gaan. Rondom die ministerraad ging echter iets mis, op een of andere wijze belandde de nota eerder op de redactie van NRC Handelsblad dan op de tafel in de Trêveszaal. En daarmee werd het verhaal, voordat het kabinet daarover had kunnen besluiten, letterlijk voorpagina-nieuws. Een eer die mijn nota’s overigens nooit meer te beurt is gevallen.

Anno 2017 is al dat gedoe minder aan de orde. Vooral in het hoger onderwijs en het voortgezet onderwijs zien we inmiddels een rijk palet van honoursprogramma’s, plusklassen, topmasters, university colleges en technasia. Het aantal scholen in het funderend onderwijs dat van de onderwijsinspectie het predicaat ‘excellent’ krijgt, groeit gestaag.

Deze verscheidenheid zien we nog niet zo terug in het middelbaar beroepsonderwijs. Terwijl de maatschappelijke behoefte aan vakmensen met topvaardigheden onmiskenbaar is. Topvakmanschap draagt immers bij aan innovaties. Op die manier kunnen we sneller inspelen op kansen en problemen. Dat zien we terug in regio’s die zich sterk ontwikkelen, zoals Brainport Regio Eindhoven en Mainport Rotterdam. In dat enorme potentieel moeten mbo-scholen hun rol pakken. Denk aan het Blue Talent Lab in Amsterdam, waarvan de Jean School van ROC van Amsterdam en House of Denim onderdeel is en waardoor Amsterdam zich op de kaart kan zetten als mondiaal centrum voor jeans. Of aan Space53 in Twente: een combinatie van innovatieve ondernemers en kennisinstellingen op het gebied van dronetechnologie, waarvan ROC van Twente deel uitmaakt en waardoor Enschede interessant wordt voor wereldmarktleiders als DJI.

Deze ontwikkelingen vragen om mbo-afgestudeerden die vakvaardigheden en 21e-eeuwse vaardigheden (samenwerken, communicatie, flexibiliteit) op topniveau beheersen. Dat zullen we moeten terugzien in de opleidingen.

Er zijn nog andere redenen om meer excellentie in het mbo tot uitdrukking te brengen. Studenten geven aan dat ze meer mogen worden uitgedaagd. Het helpt dan om ambitieuze studenten extra zware programma's aan te bieden. Excellentie helpt ook de aantrekkingskracht van het beroepsonderwijs te vergroten. Wie wil er nou niet naar een school die aan de top staat? Ervaringen uit het hoger onderwijs leren bovendien dat onderwijs voor topstudenten een positief effect heeft op de kwaliteit van het reguliere onderwijs, bijvoorbeeld omdat docenten de ervaringen die ze opdoen in top-programma's ook gaan toepassen in de rest van de opleiding. Daarom zijn we vanuit OCW vier jaar geleden begonnen met een stimuleringsprogramma voor excellentie in het mbo. We wisten dat veel mbo-scholen destijds nog geen visie op excellentie paraat hadden. Het programma is deels ook bedoeld om die voor het mbo te exploreren. Dat we daarbij goed moeten kijken naar het hbo, is niet meer dan logisch: het hbo heeft ruim vijf jaar meer ervaring met excellentieprogramma's. Bovendien zijn hogescholen voor mbo-scholen belangrijke partners in regionale ontwikkeling (denk aan de inzet van lectoren en practoren). En *last but not least*: de helft van de mbo-4 afgestudeerden gaat door naar een vervolgopleiding in het hbo. Het hbo heeft de afgelopen tien jaar een flinke kwaliteitsslag gemaakt. Dat zien we terug in meer aandacht voor academische vaardigheden (zoals systemisch denken en redeneren), het doen van onderzoek en meer differentiatie binnen de opleidingen. Het vergt nogal wat van doorstromende mbo'ers om daarbij aan te sluiten en in het hbo succesvol te zijn. De lat in mbo-4 zal dan ook op veel plekken omhoog moeten. Reden te meer om goed te kijken naar het hbo als het om excellentie gaat.

Aan die exploratie biedt deze uitgave een zeer welkome bijdrage. Ik wens u veel leesplezier en inspiratie!

Bas Derks,
Ministerie van OCW
Plv. directeur MBO

Introductie

In het Nederlandse onderwijs is al langer aandacht voor excellentie, maar tot op heden is deze aandacht vooral gericht op 'de bovenkant' (havo/vwo; hoger onderwijs en hoogbegaafdheid in het basisonderwijs). Binnen het mbo was excellentieonderwijs lange tijd een zeldzaamheid. Waar een mbo-school wel actief was met excellentie, was dat te danken aan een individuele docent die studenten graag een extra uitdaging wilde bieden. Op het gebied van vakwedstrijden (skills) kent het mbo wel een lange traditie. Deze vorm van excelleren is echter niet overal in het curriculum ingebed en wordt ook niet als zodanig gedefinieerd. Het is daarom een goede zaak dat minister Bussemaker in 2015 binnen de Regeling Kwaliteitsafspraken mbo ruimte ingebouwd heeft om de ontwikkeling van excellentieprogramma's in het mbo te stimuleren.

Het mbo heeft duidelijk gehoor gegeven aan de oproep van de minister. Uit de start-rapportage van MBO in Bedrijf¹ blijkt dat 64 van de 66 scholen met excellentieprogramma's aan de slag zijn gegaan. De criteria die de minister voor ogen had, waren vrij algemeen van aard. Excellentieprogramma's voor het mbo dienen zich vooral te richten op de verwerving van excellente beroepsvaardigheden. Daarnaast wordt er aandacht gevraagd voor de meester-gezelroute. Net als in het hoger onderwijs moeten de programma's aantoonbaar verzwaaard zijn en worden de resultaten bij goed gevolg bij het diploma vermeld.

De mbo-scholen hebben vier jaar de tijd om excellentieprogramma's te ontwikkelen en in de organisatie in te bedden. Dat is makkelijker gezegd dan gedaan. Hoewel de criteria minimaal zijn beschreven, blijkt het ontwikkelen van excellentieprogramma's voor veel scholen een lastige opgave. Dit kwam duidelijk naar voren tijdens de landelijke conferentie over excellentie in het mbo van 1 november 2016. Niet alleen de aanpak van de scholen is heel divers, ook het denken over excellentie verschilt per school. Wat wel duidelijk gedeeld wordt, is de ambitie om uitdagende programma's te realiseren voor studenten die meer kunnen en om het talent van de mbo-student op de kaart te zetten.

Publicatiereeks

Dit is de eerste brochure uit een reeks van drie voor ontwikkelaars van excellentieonderwijs in het mbo. In het hoger onderwijs is al langer ervaring met excellentieonder-

1 MBO in Bedrijf. (2015). *Excellentie in het mbo: startrapportage*. Ede, Nederland: MBO in Bedrijf. Verkregen van <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2015/09/01/excellentie-in-het-mbo-startrapportage>

wijs, hier honoursonderwijs² genoemd. Ervaringen met het ontwikkelen en verzorgen van honoursonderwijs in het hoger onderwijs bieden een goede inspiratie- en kennisbron voor het mbo. De bedoeling van deze publicatiereeks is dan ook om de ontwikkeling van excellentie in het mbo te versnellen door te leren van goede voorbeelden uit het hoger onderwijs en van onderzoek naar talentontwikkeling. Er zullen vooral *voorbeelden uit het hbo* worden aangehaald, omdat deze vorm van beroepsonderwijs dicht bij het mbo staat. Incidenteel worden ook *voorbeelden uit de universitaire wereld* opgenomen. Waar mogelijk wordt ook ingegaan op eerste ervaringen uit het mbo. De passages die op het mbo betrekking hebben zijn in **oranje** weergegeven.

In de drie brochures wordt het onderwerp excellentieonderwijs steeds uit een andere invalshoek benaderd, achtereenvolgens:

- 1 de student
- 2 het programma
- 3 de docent

Selectie voor excellentieonderwijs

De voorliggende brochure is gericht op de student. We gaan allereerst in op de vraag wat excellentie is en welke visies er op excellentieonderwijs bestaan. Vervolgens ligt de focus op de vraag wie de excellente student is; hoe kunnen we een student herkennen die meer uitdaging kan gebruiken? En wat zijn dan de overeenkomsten en verschillen tussen het mbo en het hoger onderwijs? Een groot deel van de brochure gaat over selectie; wanneer en hoe selecteer je, wie selecteert er, wat is het effect van selectie en zelfselectie? Daarna komt beeldvorming bij potentiële deelnemers aan bod; welke informatie is nodig om de beoogde groep studenten te interesseren voor een excellentieprogramma, welke rol hebben stafleden hierin? Tot slot wordt ook kort aandacht besteed aan het later instromen in een excellentieprogramma (zij-instroom) en aan studenten die tussentijds afhaken (uitstroom).

2 Sirius Programma. (2013). *Op koers met excellentie*. Den Haag, Nederland: Sirius Programma. Verkregen van <https://www.siriusprogramma.nl/publicaties/op-koers-met-Excellentie>

1 Talentprogramma's in het beroepsonderwijs

Veel hogescholen en universiteiten geven studenten de mogelijkheid hun talenten verder te ontwikkelen via het volgen van honoursprogramma's. De opkomst van deze programma's sluit aan bij de behoefte van het werkveld aan kundige professionals die over de grenzen van hun eigen vakgebied heen kunnen kijken en praktische oplossingen kunnen vinden voor complexe problemen. Hogescholen richten zich met hun honoursprogramma's dan ook veelal op de ontwikkeling van competenties die passen binnen het profiel van *de excellente professional*³.

Deze excellente professionals moeten vanuit hun eigen vakgebied:

- innovatieve oplossingen aandragen
- gedreven en proactief zijn
- goed kunnen samenwerken en communiceren
- interdisciplinair kunnen denken

De Hogeschool Utrecht heeft dit vertaald naar een sterrenstelsel, waar een student zich op verschillende competentieonderdelen kan onderscheiden.



³ Sirius Programma (2014). Hogescholen leiden hun talenten op tot excellente professionals.

De Hogeschool Rotterdam heeft dat vertaald naar vijf aandachtsgebieden van een innoverende professional:

Creatief en onderzoekend naar vraagstuk en oplossingen kijken	Risico's met lef aan durven gaan en zo kansen pakken voor vernieuwing.
Vraaggericht	Gevoel hebben voor je omgeving, de plek waar je werkt en de omgeving waar je werkt.
Samenwerkingsgericht	In een team met andere deskundigen zoek je samen naar een oplossing voor het lastige vraagstuk dat voor jullie ligt.
Interactief leren	In staat zijn je eigen leren aan te sturen, 'voorover hangen' in plaats van afwachten, zelf op zoek te gaan, actie ondernemen.
Kenniscreatie	Goed communiceren in woord en schrift, het delen van je ontdekkingen en je zoektocht.

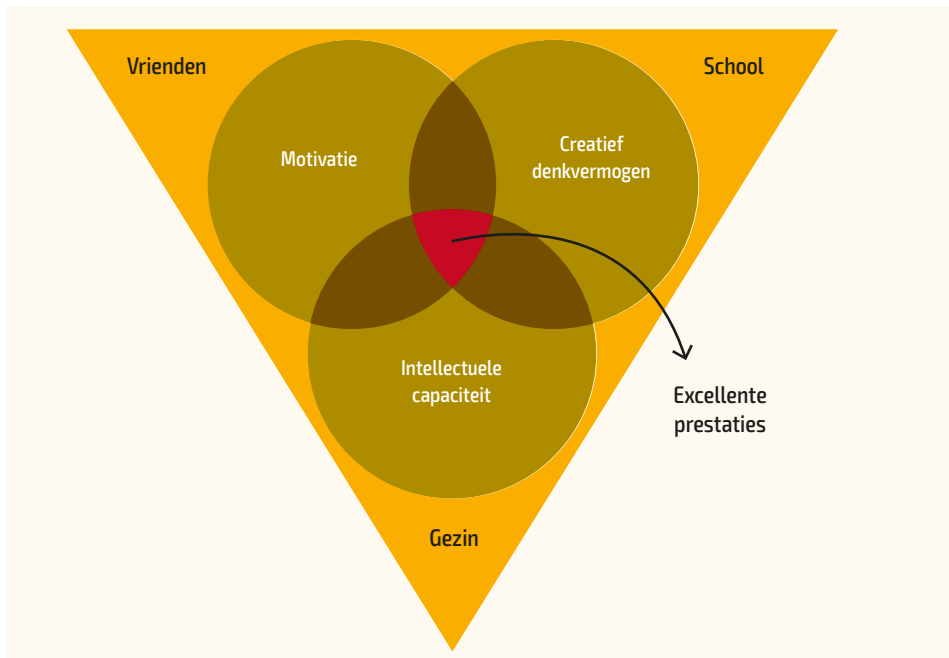


Binnen de honoursprogramma's is veel ruimte voor studenten om keuzes te maken. Ook in het mbo past het aanbieden van excellentieprogramma's in een ontwikkeling naar meer maatwerk voor de student. Maatwerk voor studenten die meer ondersteuning nodig hebben, maatwerk door samenwerking met bedrijven en maatwerk in de vorm van keuzedelen. Excellentie vormt, samen met de mogelijkheid om cum laude het diploma te behalen, een eerste gestructureerde optie voor ambitieuze, talentvolle studenten om meer te doen dan gevraagd wordt. Daarnaast is al een aantal jaren een herwaardering van het mbo gaande, bijvoorbeeld via het jaarlijkse uitblinkersgala dat landelijk veel aandacht krijgt. Ook de vakwedstrijden vormen een waardevolle aanvulling op het reguliere onderwijsprogramma, waardoor het mbo aan de buitenwereld kan laten zien welk talent het mbo herbergt. De focus van excellentieonderwijs in het mbo ligt dan ook vooral op de ontwikkeling van professionele vaardigheden die passen bij de beroepswens van de student en de vraag uit het bedrijfsleven.

2 Wat is excellentie?

Zowel in de literatuur als in de onderwijspraktijk is er veel discussie over wat excellentie nou precies inhoudt. Een veelgebruikt model bij het ontwerpen van honoursprogramma's is dat van Renzulli⁴. Uit zijn onderzoek, afgenomen onder professionals die gewaardeerd werden om hun excellente prestaties, blijkt dat drie factoren bepalen of mensen tot excellente prestaties komen:

- Bovengemiddelde intelligentie: het vermogen om logisch en op abstract niveau te denken en snel informatie te verwerken.
- Toewijding en motivatie: doorzettingsvermogen om een taak te volbrengen en de wil om een doel te bereiken.
- Creativiteit: het genereren van nieuwe ideeën of concepten, komen tot originele oplossingen voor problemen of onverwachte combinaties maken.



4 Renzulli, J.S. (2000). The identification and development of giftedness as a paradigm for school reform. *Journal of Science Education and Technology*, 9, 95-144.

Sternberg⁵ voegt daar nog praktische intelligentie aan toe, de mate waarin iemand in staat is een idee om te zetten in een tastbaar resultaat. Omgevingsfactoren, zoals school, vrienden en familie, zijn van invloed op de ontwikkeling van de factoren binnen het model en bepalen daarmee mede in hoeverre een student tot excellente prestaties kan komen⁶.

Vanuit deze visie zijn excellente studenten dus in hoge(re) mate intelligent, toegewijd en gemotiveerd en beschikken zij over creatief denkvermogen. Omdat excellente studenten zich onderscheiden van andere studenten, zouden ze gebaat kunnen zijn bij het volgen van een honoursprogramma om zo hun talenten optimaal te kunnen ontwikkelen.

Excellente prestatie = talent + gedrag + stimulerende context

⁵ Sternberg, R.J. (2003). WICS as a model of giftedness. *High Ability Studies*, 14, 109-137.

⁶ Mönks, F.J., & Katzo, M.W. (2005). Giftedness and Gifted Education. In R.J. Sternberg & J.W. Davidson (Eds.), *Conceptions of Giftedness*. Cambridge: Cambridge University Press.

3 Visie op excellentie

In de definitie die je kiest voor 'excellentie', ligt een belangrijke keuze voor een onderwijsinstelling. Heb je het over:

- Excellentie als eigenschap van een persoon die excellente prestaties laat zien (hij levert een significante bijdrage aan zijn vakgebied; niet iedereen kan dat).
- Excellentie als iets dat ontwikkelbaar is en dat elke student voor zichzelf kan bereiken als hij op de juiste manier gestimuleerd en ondersteund wordt (iedereen moet de kans krijgen talenten te benutten).

De keuze voor een van deze twee definities is cruciaal voor de inrichting van het excellentieonderwijs. In het eerste geval is het excellentieonderwijs gericht op studenten met kenmerken die erop wijzen dat zij veel potentie hebben om later in het beroepsleven een belangrijke bijdrage te gaan leveren. Het programma kan zich richten op competenties die bij het vak horen of juist daarbuiten liggen. In het tweede geval komen alle studenten in aanmerking voor het programma en is het programma zo ingericht dat studenten hun talenten verder kunnen ontwikkelen. Ook deze kunnen dicht bij de kerntaken van het onderwezen vak liggen of minder vakgebonden zijn. De figuur op de volgende pagina geeft de vier opties weer⁷.

Voor een onderwijsinstelling is het belangrijk een eigen visie op excellentieonderwijs te ontwikkelen en het onderwijs op basis daarvan vorm te geven.

Veel mbo-scholen stellen in hun missie en visie de ontwikkeling van de talenten van de student centraal. Dit sluit aan op de definitie van talent als iets waarover iedereen beschikt. Excellentieprogramma's die aandacht vragen voor talentontwikkeling buiten het reguliere traject om, zijn dan niet vanzelfsprekend. Door de komst van de landelijke regeling voor excellentieonderwijs in het mbo is het proces versneld ten faveure van het ontwikkelen van excellentieonderwijs voor studenten die meer uitdaging aankunnen. Maar de discussie over visie is nog onvoldoende gevoerd, vooral omdat de regeling vrij plotseling tot stand kwam en de scholen nog geen visie op excellentie hadden. Voor de toekomst is het van belang dat mbo-scholen deze discussie wel voeren en dat iedere school een heldere visie op talentontwikkeling ontwikkelt. Voortzetting van

⁷ Op basis van: Platform Bèta Techniek (2015). Talentontwikkeling op het vmbo1. Verhalen uit de praktijk, p. 56.

Vier verschillende benaderingen van excellentieonderwijs



excellentieonderwijs is alleen mogelijk als op instellingsniveau het belang hiervan wordt ingezien, er gestuurd wordt op de invulling van talentontwikkeling conform de visie en er voldoende draagvlak is voor een aanpak (in de volle breedte van de school of beperkt tot enige opleidingen of programma's).

Visie op excellentie als basis voor verschillende excellentieprogramma's

Elke hoger-onderwijsinstelling heeft haar eigen visie op excellentie ontwikkeld. Als we kijken naar de doelgroep van de honoursprogramma's zien we inderdaad de twee opvattingen naast elkaar bestaan⁸:

- De meeste hogescholen richten zich op excellente studenten als een bijzondere groep. Zij gaan ervan uit dat deze studenten speciale aandacht verdienen en hebben programma's ontwikkeld om hen de mogelijkheid te bieden prestaties te leveren die verder gaan dan het reguliere programma.

⁸ Janssen, M., & Gramberg, E. (2014, Oktober). *Manifest voor het excellentieonderwijs van de toekomst*. Paper presented at the Summit Excellentie 2014, Amsterdam, Nederland. Verkregen van <https://www.siriusprogramma.nl/publicaties/manifest-voor-de-toekomst-van-het-excellentieonderwijs>

- Diezelfde hogescholen zien dat het stimuleren van talent niet voor alle studenten vanzelfsprekend is. Naast de honoursprogramma's zien de hogescholen het als hun taak talent op te sporen. Ze bieden programma's waarin de focus ligt op de ontwikkeling van talent. De programma's zijn voor alle studenten toegankelijk.

Hogescholen bieden dus vaak beide varianten aan. En de twee visies worden ook wel binnen één programma gecombineerd. Soms zijn honoursprogramma's bijvoorbeeld gedurende de eerste twee jaar voor iedereen toegankelijk en wordt in de laatste twee jaar alleen een bepaalde groep studenten toegelaten. Aansluitend bij hun visie vullen hogescholen de toelating tot hun programma's verschillend in: open of selectief.

Bij de Hogeschool Utrecht wordt onder andere gebruik gemaakt van een sterrenstelsel. De sterren zijn de profielkenmerken of competenties van de startende excellente beroepsbeoefenaar. Studenten die een substantiële extra inspanning leveren naast een reguliere cursus, kunnen daarmee een ster verdienen, bijvoorbeeld de ster 'innovatie en disseminatie'. Docenten hopen dat studenten die zo'n ster hebben verdiend daarna doorpakken en alle vijf de sterren behalen. Als een student vijf sterren behaald heeft, kan een eindbeoordeling worden aangevraagd. Bij een positieve eindbeoordeling ontvangt de student het honourscertificaat bij het diploma. Sinds 2016 heeft de hogeschool de vrije ster toegevoegd, waarin studenten ook andere competenties kunnen laten zien, bijvoorbeeld ondernemerschap.

De Hanzehogeschool biedt vier verschillende soorten routes voor honoursstudenten aan. Al deze routes kennen een selectieprocedure: (1) talentprogramma's, waarbij je jezelf extra ontwikkelt bovenop je reguliere opleiding, (2) minoren, keuzeonderwijs met verzwaarde eisen waarbij je je extra kunt verdiepen of verbreden rond thema's die op het snijvlak van opleidingen liggen, (3) opleidingstrajecten, die een verzwaarde variant zijn van de reguliere opleiding waarin je wordt uitgedaagd te werken in een multidisciplinaire setting, en (4) individuele trajecten, voor als je specifieke wensen hebt met betrekking tot je eigen talentontwikkeling. Je kunt bijvoorbeeld een stage, project of afstudeeronderzoek doen met extra uitdaging of verzwaarde eisen.

In het mbo zijn ook diverse varianten ontwikkeld. Veel instellingen hebben gekozen voor een schoolbreed traject voor toptalenten. Een voorbeeld hiervan is het programma van Rijn IJssel.

In het topprogramma van Rijn IJssel krijgen studenten een jaar de tijd om hun droom te realiseren die gekoppeld is aan hun beroepsopleiding. Zij worden hierin ondersteund door een excellentiecoach. Voor het coachen van deze studenten wordt gebruik gemaakt van de WISH methodiek (Wens, Inbeelden, Struikelblokken, Handelen). Naast individuele coaching nemen de studenten deel aan masterclasses, een teambuildingsdag, netwerkbijeenkomsten en een reis naar Brussel. Het jaar wordt afgesloten met een slotbijeenkomst waarbij studenten hun resultaten presenteren. Het programma is niet zozeer gericht op de beste studenten als wel op ambitieuze studenten die bereid zijn extra stappen te zetten en over voldoende doorzettingsvermogen beschikken. Het excellentieprogramma kent naast het topprogramma ook verzwaarde studieprogramma's en vakwedstrijden.

Er zijn ook instellingen die zich richten op het verdiepen van vaktechnische kennis, zoals het Noorderpoort College.

Tijdens het excellentieprogramma Noorderpoort GameLab gaan studenten van vier verschillende opleidingen uit drie verschillende studie jaren aan het werk in een 'in-house' game studio. Studenten doen mee aan interessante en innovatieve projecten en werken één of meerdere interactieve applicaties uit. In het schooljaar 2016-2017 is er een Serious Game voor een doveninstituut ontwikkeld. Hiermee kunnen begeleiders beter gesprekken voeren over seksuele voorlichting met dove jongeren. Deelname aan het programma biedt studenten interessante extra's, waaronder het bijwonen van lezingen, werkbezoeken en bedrijven-excursies. Ook wordt er deelgenomen aan wereldwijde gamewedstrijden, zoals de Global Game Jam. Om extra uitdaging te bieden worden de geselecteerde studenten begeleid in geavanceerde onderwerpen, die niet of gedeeltelijk in het reguliere programma worden behandeld. Bij succesvolle afronding van het excellentieprogramma ontvangen studenten een certificaat.

Een aantal instellingen biedt (ook) individuele ontwikkelingstrajecten aan. Deze trajecten zijn vooral geschikt voor ambitieuze studenten die weten wat ze willen. Een voorbeeld hiervan is het excellentieprogramma van de opleiding Artiest van ROC Midden Nederland.

Studenten van deze opleiding kunnen een persoonlijk ontwikkelingsplan indienen om in het buitenland deel te nemen aan trainingen of battles. Een jury bestaande uit experts uit het werkveld beoordeelt de plannen en geeft een budget. Twee studenten van de Nederlandse Pop Academie (NPAC) hebben een EP opgenomen in California in de sound van The Beach Boys.

Andere mogelijkheden om te excelleren

Het volgen van een honoursprogramma is niet de enige manier voor studenten om te excelleren. Studenten die meer kunnen en willen, volgen ook vaker een tweede opleiding of studeren cum laude af. Andere studenten verrichten bestuurswerk voor een vereniging of zijn intensief betrokken bij vrijwilligerswerk. Honoursprogramma's trekken dus niet automatisch alle studenten die meer kunnen en willen aan. Studenten kunnen er ook voor kiezen hun ambitie op andere manieren in te vullen.

Ook het mbo kent naast excellentieprogramma's andere mogelijkheden voor studenten om zich te onderscheiden. Zo kunnen studenten deelnemen aan nationale en internationale vakwedstrijden. Een andere mogelijkheid is het organiseren van een stage bij een toonaangevend bedrijf in het buitenland. Ook kunnen studenten zitting nemen in de studentenraad of tijdens hun opleiding een eigen bedrijf starten. Sinds 2015 kunnen mbo-scholen het predicaat cum laude aan het diploma toevoegen. Een aantal mbo-scholen heeft het initiatief genomen om hiervoor een landelijke richtlijn op te stellen⁹. Om te zorgen dat het predicaat waarde heeft, is het raadzaam om de landelijke richtlijn aan te houden.

⁹ <http://www.examineringmbo.nl/examineringmbo/download/common/handreiking-cum-laude-regeling-geredigeerd.pdf>

Selectie om de beoogde student te trekken

4

Onderwijsinstellingen geven hun excellentieonderwijs vorm vanuit hun visie op talentontwikkeling. Afhankelijk daarvan leidt dat tot een open programma waar iedereen met ambitie aan kan deelnemen (zonder of met beperkte selectiecriteria), of tot een programma voor een selecte groep studenten die meer uitdaging aankan (met selectiecriteria). Selectie is een manier om die studenten aan te trekken die je voor ogen hebt met je excellentieonderwijs.

Bij het vormgeven van een selectieprocedure is het belangrijk om duidelijk te hebben wat het doel ervan is. Op welke groep studenten is het excellentieonderwijs gericht en wie zouden er bij het programma passen: op welk talent, welke vaardigheden en welke kwaliteiten wil je vooral een beroep doen? Elk programma kan een ander doel hebben, wat tot andere selectiecriteria zal leiden.

Selectie als kenmerk voor programma's voor excellente studenten

Voor programma's die zich richten op studenten die tot bijzondere prestaties in staat zijn, is selectie een geëigend middel. In het hoger onderwijs wordt selectie zelfs gezien als een kenmerk van honoursonderwijs.

In de Verenigde Staten bestaan er op universiteiten en colleges al sinds 1922 talentprogramma's¹⁰. De vereniging van deze honoursprogramma's, de National Collegiate Honors Council (NCHC), organiseert visitaties om de kwaliteit van de programma's te bevorderen. Op de website van de NCHC staat een overzicht van basiskennmerken van een volledig ontwikkeld honoursprogramma¹¹ waar de kwaliteit van programma's tijdens visitaties aan afgemeten wordt. Volgens de NCHC hoort bij kwaliteit ook een heldere selectie:

A clearly articulated set of admission criteria (e.g., GPA, SAT score, a written essay, satisfactory progress, etc.) identifies the targeted student population served by the honors program.

10 Eijl, P. van, Wolfensberger, M., Schreve-Brinkman, L. & Pilot, A. (2007). Honours, tool for promoting excellence. Eindrapport van het project 'Talentontwikkeling in Honoursprogramma's en de meerwaarde die dat oplevert'. Universiteit Utrecht, IVLOS i.s.m. het Landelijke Plusnetwerk voor Academische Honoursprogramma's, IVLOS mededeling nr. 82, november 2007, p. 72.

11 https://www.nchchonors.org/uploaded/NCHC_FILES/PDFs/Basic_Characteristics_-_Program.pdf (1994).

Gebaseerd op deze Amerikaanse lijst, is in 2007 een Nederlandse tienpuntenlijst ontwikkeld van een volledig ontwikkeld honoursprogramma¹². Over selectie staat daar:

Selectie van studenten op interesse voor het honoursprogramma, een actieve werkhouding en bovengemiddelde inhoudelijke capaciteiten.

Deze Amerikaanse en Nederlandse kenmerkenlijsten impliceren dat een honoursprogramma een programma is waarvoor geselecteerd wordt.

In het mbo wordt selectie ook gezien als een belangrijk aspect van excellentie. Het zorgt ervoor dat de juiste studenten worden aangetrokken, dat enige exclusiviteit kan worden gegarandeerd en dat de ingestelde drempel de meest gemotiveerde studenten aantrekt. Het overgrote deel van de scholen gebruikt dan ook een vorm van selectie voor hun excellentieprogramma's. Ook geven studenten zelf aan dat selectie een belangrijk onderdeel is van een excellentieprogramma. Ontmoeten van en werken met gelijkgestemden (dus zonder de minder gemotiveerde studenten uit de reguliere opleiding) en horen bij een groep waarin uitblinken en hard werken geaccepteerd is, zijn de meest gegeven argumenten.



12 Eijl, P. van, Wolfensberger, M., Schreve-Brinkman, L. & Pilot, A. (2007). Honours, tool for promoting excellence. Eindrapport van het project 'Talentontwikkeling in Honoursprogramma's en de meerwaarde die dat oplevert'. Universiteit Utrecht, IVLOS i.s.m. het Landelijke Plusnetwerk voor Academische Honoursprogramma's, IVLOS mededeling nr. 82, november 2007, p. 106.

Wie is dan die student die voor instellingen de beoogde deelnemer is aan een excellentieprogramma? Wanneer je docenten ernaar vraagt, kunnen ze gemakkelijk studenten noemen die gebaat zijn bij extra uitdaging. Docenten die deelnamen aan visievormende sessies bij de start van een honoursprogramma of aan de leergang Honoursdidactiek van de Universiteit Utrecht beschreven de kenmerken van potentiële honoursstudenten als volgt:

Kenmerken genoemd in het hoger onderwijs

- sterk analytisch kunnen denken, onderzoekend ingesteld, problemen kunnen oplossen, slim
- leert graag
- nieuwsgierig, geïnteresseerd, maatschappelijk geëngageerd
- is in balans: heeft een doel, maar is wel ook flexibel
- positieve motivatie, heeft lol in waar hij mee bezig is
- creatief, kan meerdere benaderingen gebruiken, combineert kennis uit verschillende disciplines, inventief, onverwachte opmerkingen. Buiten de box denken.
- eigenheid, blijft zichzelf, laat zich niet gek maken voor een goede baan later
- neemt initiatief, zoekt zelf naar een antwoord, zelfstandig
- ambitieus, drive, toegewijd, hard werkend
- moedig (onzekerheid durven aangaan)
- verantwoordelijkheidsgevoel, betrokken bij de opleiding
- kritisch op zichzelf en anderen met oog voor de mensen om zich heen
- teamplayer
- niet arrogant
- leest veel en vult de docent aan, brengt beargumenteerd iets naar voren
- kan goed plannen

Studenten herkennen dit soort kenmerken ook bij zichzelf en medestudenten in een honoursprogramma:

“Bij mijn medestudenten in het honoursprogramma valt me op dat ze meer willen, vergeleken bij de studenten die alleen het reguliere programma doen, want de reguliere studenten zeggen meestal dat zij gewoon geen zin hebben om iets extra's te doen.”

“Opvallend bij mijn medestudenten in het honoursprogramma in vergelijking met de studenten die alleen het reguliere programma doen, was het verschil in motivatie. Het maximale eruit halen was een belangrijk punt.”¹³

Dezelfde vraag is gesteld aan de deelnemers van de de landelijke conferentie over excellentie in het mbo¹⁴. Opmerkelijk is dat hier vergelijkbare kenmerken werden genoemd.

Kenmerken genoemd op netwerkdag excellentie

- doorzettingsvermogen, commitment
- intrinsieke motivatie, passie
- ambitie, meer willen doen
- kritische beroepsbeoefenaar
- nieuwsgierigheid, zelf op onderzoek uit
- onderzoekende houding, durven experimenteren en probleemoplossend vermogen, originele aanpak
- autonomie: zoeken naar je eigen keuzes, zelfsturend, eigenheid: jezelf kunnen/durven zijn en vertrouwen op je eigen talenten
- goede prestaties, kwaliteit leveren, boven jezelf en de rest uitstijgen, persoonlijke ontwikkeling plus vakvaardigheid op een hoger niveau
- overzicht/inzicht (kunnen omgaan met een opdracht met strakke deadlines)
- toegevoegde waarde voor andere studenten
- wens & droom omgezet in actie (excellentie kan ook blijken uit zaken naast school, niet zozeer uit hoge cijfers, maar met een 6 of 7 weten waar je de opleiding voor doet)

Veel mbo-studenten die aan excellentieonderwijs (willen) deelnemen voelen zich ongemakkelijk in hun klas, ze begrijpen niet waarom anderen zich niet willen inzetten en ontwikkelen. Ze voelen zich niet uitgedaagd in de les of zelfs geremd. Veel van deze studenten willen door naar het hbo of een eigen bedrijf beginnen. Vaak zijn ze ook al buiten school met hun ambitie aan de slag.

Hoewel ze die ambitie hebben en zich anders voelen dan hun medestudenten, willen ze niet aangesproken worden als excellente studenten. Ze kunnen zich niet met het begrip excellent identificeren. Ze nemen wel graag deel aan een excellentieprogramma, maar ze vinden zichzelf niet excellent. Ze noemen zich liever een ambitieuze student die meer wil en meer kan.

13 Bron: Lappia, J., Weerheijm, R., Pilot, A. & Van Eijl, P. (2014). Gesprekken met honoursstudenten, Over persoonlijke en professionele ontwikkeling. Inspiratiebundel. Hogeschool Rotterdam Uitgeverij, 1e druk, 2014, p. 35.

14 Utrecht, 1 november 2016, georganiseerd door Ron Weerheijm (Hogeschool Rotterdam), Leontien Kragten en Norbert Ruepert (ROC Midden Nederland), Hanne ten Berge (Universiteit Utrecht), Marja van der Velden (ROC West Brabant) en Eva Voncken (Bureau Turf).

Anders en toch heel herkenbaar

Er is sprake van grote overeenkomsten tussen de excellente student in het mbo en die in het hbo. Het is daarom voor mbo-scholen interessant om de hbo-honoursprogramma's nader onder de loep te nemen. Maar er zijn ook verschillen. Studenten in het mbo zijn over het algemeen jonger en hebben veelal minder inzicht in hun eigen ambitie. Bovendien is hun spanningsboog vaak wat korter, waardoor programma's van beperkte duur beter bij hen aansluiten.

Het mbo, hbo en wo rondom Amsterdam initieerden een verbindend project 'Over bruggen in Amsterdam'. De reden was dat de onderwijsinstellingen constateerden dat studenten elkaar tijdens hun opleiding eigenlijk niet tegenkwamen, terwijl dit in het werkveld wel gebeurt. Studenten van de Hogeschool van Amsterdam, de Bildung Academie (universitair) en het ROC van Amsterdam vormden samen een netwerk waaruit een plan voor een festival ontstond. Het festival met als motto 'Stop vechten, begin te vlechten' kreeg de naam Vlechtwerk en ging over inclusiviteit en Amsterdammerschap. In het begin vonden de studenten het best spannend om samen te werken, maar na enkele weken verdwenen de vooroordelen en zagen ze de meerwaarde van elkaar; de directheid van de mbo'er bleek een meerwaarde voor de studenten uit het hoger onderwijs. En uiteindelijk namen de mbo'ers net zo goed het initiatief om de kar te trekken als de studenten uit het hoger onderwijs¹⁵. Ook in andere steden zijn plannen voor dit soort samenwerkingsprojecten.

Selectie op basis van persoonskenmerken

De punten die docenten en studenten noemen, sluiten aan op het eerder genoemde onderzoek naar eigenschappen die leiden tot excellente prestaties. Uit dit onderzoek blijkt dat hoge intelligentie alleen niet voldoende is om te excelleren, maar dat het gaat om de interactie tussen creativiteit, motivatie en intelligentie¹⁶. Renzulli heeft gekeken naar kenmerken van mensen die in hun beroep excellente prestaties laten zien. Ander onderzoek laat zien dat we niet zo goed in staat zijn die kenmerken te herkennen in studenten.

Uit onderzoek naar kenmerken van studenten in honoursprogramma's blijkt dat het geen homogene groep is met vaststaande karakteristieken. Honoursprogramma's verschillen van elkaar en daar komen heel verschillende studenten op af, waardoor 'de' honoursstudent niet te omschrijven is. Het is dan ook lastig om op basis van persoonskenmerken kandidaten te selecteren. 'Beter zijn dan hun medestudenten binnen dezelfde opleiding' is daarom vaak een algemeen gehanteerd criterium in honoursprogramma's.¹⁷ Vandaar dat selectie op basis van cijfers een veelgebruikte methode is.

15 Gelder, L. van, (2017, 1 juli). Ik was bang dat ze me dom vonden. *Het Parool*, pp. 25.

16 Scager, K. (2013). Hitting the high notes. Challenge in teaching honors students. Proefschrift Universiteit Utrecht.

17 Achterberg, C. (2005). What is an Honors Student? *Journal of the National Collegiate Honors Council*. Spring/Summer 2005.

Een universiteit merkte dat een bepaalde groep studenten graag meer uitdaging wilde. Een belangrijk kenmerk van deze studenten was 'innovatievermogen' en de behoefte aan nieuwe en onverwachte ervaringen. Er werd een honoursopleiding ontwikkeld waar studenten voor werden geselecteerd. Toen vervolgens werd gemeten in hoeverre de deelnemers het kenmerk 'innovatievermogen' bezaten, bleek dat maar in beperkte mate het geval. De studenten waar het programma zich op wil richten, bleken zich niet te hebben aangemeld of bleken niet door de selectieprocedure te zijn gekomen.

Door alleen op cijfers te selecteren bestaat het gevaar dat onderpresteerders niet gezien worden. Het gaat hier om studenten die in hun cijfers niet laten zien waartoe zij in staat zijn. Door gebrek aan uitdaging zijn ze de interesse in school of het geloof in zichzelf verloren; ze zijn meer gemotiveerd voor activiteiten buiten de school en besteden aan school zo min mogelijk tijd.

Betts en Neihart¹⁸ beschrijven zes typen van begaafde vo-leerlingen. Twee van deze typen studenten, de zelfsturende autonoom (die laat zien dat hij graag leert) en de aangepast succesvolle student (die graag wil voldoen aan verwachtingen van de omgeving) zijn goed te herkennen aan hoge cijfers. De andere vier typen worden juist niet meteen herkend:

- De onderduikende leerling wil niet opvallen, vermijdt uitdaging en ondermijnt daardoor het ontwikkelen van zijn talent.
- De uitdagend creatieve leerling: wordt door zijn confronterende gedrag eerder als lastig gezien en wordt niet herkend als talentvol.
- De dubbel bijzondere leerling: laat naast begaafdheid ook leer- of gedragsproblemen zien. Als die op de voorgrond staan, wordt talent niet herkend.
- De drop-out: is niet gemotiveerd voor schoolse taken. Zoekt buitenschoolse uitdaging en is daardoor een onderpresteerder.

Het is goed mogelijk dat veel van deze leerlingen een mbo-opleiding volgen.

Het excellentieprogramma van het ROC Midden Nederland heeft mede vorm gekregen door de inbreng van een aantal studenten die zich in het reguliere programma niet goed konden ontplooiën. Een van deze studenten die ROC-brede excellentiebijeenkomsten heeft toegeproken is uiteindelijk met zijn opleiding gestopt. Hij organiseert nu TedEx Youth bijeenkomsten en oriënteert zich op een toekomst in Canada. Een andere student heeft deelgenomen aan een theaterproject in Italië. Deze student was afkomstig van de praktijkschool. Hij heeft zich door de verschillende niveaus gewerkt en maakt zich nu op voor het hoger onderwijs. Het theaterproject heeft hem het vertrouwen gegeven zich verder te ontwikkelen, juist door de mogelijkheid voor eigen inbreng en het niet reguliere karakter van dit programma.

18 Betts, G.T. & Neihart, M. (1988). Profiles of the gifted and talented. *Gifted Child Quarterly*, 32(2), 248-253.

Betts en Neihart geven manieren om deze typen leerlingen te (h)erkennen.

Onderduikende leerling

- Gesprekken met leerling
- Nominatie door ouders/docenten
- Voorzichtig met nominatie door peers
- Creativiteitstests
- Non-verbale intelligentietests
- Getoonde prestaties

Uitdagend creatieve leerling

- Zoek uit op welke manieren deze leerling creatief is (onder andere door middel van een gesprek)
- Gebruik domeinspecifieke objectieve metingen
- Focus op creatief potentieel in plaats van prestaties

Dubbel bijzondere leerlingen

- Metingen van huidige functioneren in de klas
- Prestatietests
- Bekijk prestaties over een langere periode
- Zoek naar patroon van afnemende prestaties in combinatie met aanwijzingen voor superieure capaciteiten
- Baseer je niet (slechts) op analyse van sterk uiteenlopende resultaten op subtesten van een intelligentietest, maar kijk breder

Risico op dropout leerlingen

- Individueel afgenomen intelligentietests
- Hoge prestaties op subtesten
- Gesprekken
- Audities
- Non-verbale intelligentietests
- Nominatie door ouders en/of leraren

Het is lastig om op basis van persoonskenmerken studenten te herkennen die voor een excellentieprogramma in aanmerking komen. Een zorgvuldige selectieprocedure blijft dus nodig. Maar er zijn meer redenen om te selecteren. Daar gaan we eerst op in.

6 Waarom selecteren?

Er zijn meerdere redenen om te selecteren.

Selecteren om de studentgroep te betrekken die je beoogt

Nagaan of studenten goed 'matchen' met het doel dat je voor ogen had bij het ontwikkelen van het programma, is het hoofddoel van selecteren. Dit doel is steeds afhankelijk van de definitie van excellentie die voor een programma geformuleerd is: op welk talent, welke vaardigheden en welke kwaliteiten wil je een beroep doen? Dat kan per opleiding tot een andere lijst van criteria leiden. Een belangrijk en universeel criterium is motivatie.

De stappen die studenten moeten zetten voor de selectieprocedure kunnen veel inzet vergen en vormen daarmee op zichzelf al een selectie: willen studenten die energie erin steken?

Ook kan het zijn dat een opleiding belang hecht aan een heterogene groep en kijkt naar de man/vrouw verdeling of het voorkomen van verschillende disciplines in een interdisciplinair programma.

Een honoursprogramma dat drijft op samenwerking binnen de groep, koos ervoor om slechts één van twee vrienden toe te laten om de vorming van een subgroep binnen het geheel te voorkomen.

Voor mbo-studenten is de zekerheid dat je tussen gelijkgestemden terechtkomt een belangrijke reden om deel te nemen aan een excellentieprogramma. Zij vinden selectie belangrijk, omdat dit de exclusiviteit van het programma benadrukt. Ze voelen zich bevoorrecht deel uit te maken van een aparte groep. Ze vragen soms zelfs om ook het reguliere programma met hun groep uit het excellentieprogramma te mogen volgen.

Een voorbeeld van deze vraag komt van studenten van de Engelstalige opleiding IBS van het Business Administration College van het ROC Midden Nederland die het excellentieprogramma Merit & Distinction volgen. Ze vonden zoveel erkenning bij elkaar dat ze graag ook het reguliere programma als groep wilden volgen. Om de coherentie van de opleiding niet te verstoren, werd deze wens in overleg met studenten niet gehonoreerd.

De University Colleges in Nederland geven honoursstudenten als groep onderwijs. Het Utrecht Law College (ULC) van de Universiteit Utrecht hanteert een mix. Studenten volgen hier werkgroepen met medestudenten van het ULC. De hoorcolleges volgen ze wel samen met studenten uit de reguliere rechtenopleiding.

Selecteren omdat je capaciteit beperkt is

Excellentieprogramma's kunnen een limiet stellen aan het aantal studenten dat kan deelnemen. Bijvoorbeeld omdat men kleinschaligheid belangrijk vindt. De capaciteit van een excellentieprogramma kan ook beperkt worden door de kosten per deelnemer, de openingstijden van het gebouw of roostertechnische beperkingen.

Tot nu toe zijn we ervan uitgegaan dat er zoveel studenten op het programma afkomen dat selectie nodig is. Maar wat gebeurt er als het aantal aanmeldingen tegenvalt en een bepaalde groepsomvang toch gewenst is? Gaan de selectiecriteria dan omlaag? We kennen programma's die daarvoor hebben gekozen met als gevolg: laag-gemotiveerde studenten die de rest van de groep aansteken, gedesillusioneerde docenten, verlaging van de eisen met een groot afbreukrisico voor studenten en docenten. Een waarschuwing is hier dan ook op zijn plaats: houd vast aan de selectiecriteria.

Selecteren om studenten te binden en uitval tegen te gaan

Zowel vanuit de praktijk als vanuit de literatuur is bekend dat studenten die een selectieprocedure doorlopen vaak meer binding voelen met hun opleiding en meer gemotiveerd zijn. Als voor een programma niet geselecteerd wordt, kan deelname als vrijblijvend ervaren worden en zullen studenten makkelijker stoppen. Als de student de selectieprocedure aangaat en hij wordt toegelaten, heeft dat waarde naar beide kanten: studenten kiezen bewust en weten dat de opleiding ook bewust voor hen heeft gekozen. Dat creëert wederzijdse betrokkenheid.

7 Wanneer selecteren?

In het hoger onderwijs is er discussie over de vraag wat het beste moment is om een honoursprogramma te starten. Het moment waarop je een programma start, bepaalt voor een deel op basis waarvan je selecteert.

Start aan het begin van de opleiding

Wanneer je aan het begin van een opleiding selecteert, raak je studenten niet kwijt aan uitdagingen buiten de opleiding. Het is mogelijk studenten te selecteren die op de middelbare school een plusprogramma hebben gevolgd of zelf aangeven geïnteresseerd te zijn in een programma op hoog niveau. Nadeel is dat je geen studenten trekt die onzeker zijn of ze wel een extra uitdaging aankunnen. Bovendien is het bij een snelle start van het programma niet mogelijk om studieresultaten mee te nemen in de selectieprocedure. Veel van deze programma's kijken daarom naar prestaties op de middelbare school (eindexamencijfers).

De opleiding Geowetenschappen van de Universiteit Utrecht vraagt in het aanmeldingsformulier of studenten een plusprogramma hebben gevolgd op de middelbare school en of ze geïnteresseerd zijn in het volgen van een honoursprogramma. Deze studenten worden vervolgens al voor de start van de opleiding uitgenodigd voor een seminar dat georganiseerd wordt door honoursstudenten uit de lopende opleiding. Zo maken zij al kennis met het honoursprogramma nog voordat ze begonnen zijn met de studie.

Start later in de opleiding

De meeste honoursopleidingen starten na een half jaar of na een jaar studie. Daardoor hebben zowel de opleiding als de student zicht op de studieprestaties en op de vraag of extra uitdaging gewenst is. Bij een programma dat later start worden vaak studieprestaties en de indruk van docenten meegenomen in de selectieprocedure.

De meeste excellentieprogramma's in het mbo zijn korter dan een jaar en worden in de latere leerjaren geprogrammeerd. Selectie voor de programma's begint dan ook later in de opleiding en vaak vrij kort voor aanvang van het programma. Van vroegtijdige herkenning, bijvoorbeeld bij inschrijving, is (nog) geen sprake in het mbo. Door de relatief

korte duur van excellentieprogramma's en de daaraan voorafgaande selectie is zo'n programma vaak een geïsoleerde activiteit die eenmaal per jaar plaatsvindt. Dat roept ook vragen op over het selectieproces: wordt de doelgroep wel bereikt, hebben studenten zich voldoende kunnen voorbereiden op het selectieproces, vindt het programma plaats op het voor de student geschikte moment? Een bredere visie op excellentie is van belang voor de inbedding van individuele programma's. Op deze wijze kunnen potentiële deelnemers al in een vroegtijdig stadium kennismaken met excellentie en zich voorbereiden op de selectie.

Zij-instroom

Het hoger onderwijs kent veel programma's die langere tijd duren; één tot drie jaar. De programma's hebben een duidelijk begin- en eindpunt. Dan is het goed na te denken hoe je om wil gaan met instroom van studenten na de start van het programma (zij-instroom). Maar ook bij kortlopende programma's kan het iets zijn om over na te denken. Redenen om zij-instroom toe te staan zijn:

- Talent dat nog niet eerder herkend is komt bovendienrijven.
- Een student wil alsnog deelnemen.

De student durfde zich eerder misschien niet aan te melden, omdat hij niet wist of hij de studie überhaupt wel aan zou kunnen. Na enige tijd merkt hij dat de studie hem gemakkelijk afgaat. Of hij dacht dat het programma niet interessant voor hem zou zijn, maar na er meer over gehoord te hebben wil de student toch deelnemen.

- Een student is zij-instromer in de studie, bijvoorbeeld omdat hij van studie veranderd is.

Op welke momenten is zij-instroom mogelijk?

Je kunt ervoor kiezen op elk moment studenten toe te laten, maar dat zorgt bij docenten en studenten voor onduidelijkheid. Ook bij kortdurende programma's van bijvoorbeeld een half jaar moet je hiervoor oppassen. Overwegingen die meegenomen kunnen worden:

- Kunnen studenten die later instromen nog voldoen aan de voorwaarden om een certificaat te krijgen? Na bepaalde tijd is het voor studenten gewoonweg niet meer haalbaar om het programma af te ronden.
- Doorbreekt een instromende student het groepsgevoel dat inmiddels is ontstaan? Kan dit opgelost worden door bepaalde activiteiten in te bouwen? Denk aan activiteiten waarbij studenten intensief met elkaar samenwerken of een buddy die de nieuwkomer op sleeptouw neemt en voor de contacten tussen nieuwkomer en de rest van de groep zorgt.

Voorbeeld vanuit het Utrecht Law College, een volledige bachelor honoursopleiding: “Het ULC vindt het belangrijk dat er na één semester nog een mogelijkheid is tot zij-instroom vanuit de reguliere bacheloropleiding. Studenten uit de reguliere bacheloropleiding die bijvoorbeeld in eerste aanleg aarzelingen hadden of ze de studie wel aankonden, kunnen dan alsnog solliciteren naar een plaats bij het ULC.”¹⁹



Uitstroom

Bij veel programma's geldt dat je ook gedurende het programma aan bepaalde eisen moet blijven voldoen. Lukt dit een student om de een of andere reden niet, dan stroomt hij uit naar het reguliere onderwijs. Deze eisen kunnen bijvoorbeeld zijn:

- Er wordt voldoende motivatie gezien bij de student. Als een student te weinig aanwezig is bij bijeenkomsten of zich onvoldoende inzet kan dit een reden zijn om een student te laten uitstromen.
- De student behaalt een voldoende voor alle (of een bepaald aantal) onderdelen van de reguliere opleiding.
- De student behoudt een bepaald cijfergemiddelde over alle vakken.

Binnen het mbo zal de komende tijd meer ervaring worden opgedaan met het stellen van eisen aan de studenten die een excellentieprogramma volgen.

¹⁹ Gestel, M. van & Vrey, L. de (2011). Utrecht Law College lustrum 5 jaar. Universiteit Utrecht, ULC, p. 6.

Eigen besluit student

Soms besluiten studenten ook zelf om te stoppen. Hoewel het uitstroompercentage uit de honoursprogramma's relatief laag is, kunnen studenten stoppen omdat zij vinden dat het programma ten koste gaat van de reguliere opleiding of omdat zij dreigen studievertraging op te lopen. Daarnaast kan het ook zijn dat studenten ervoor kiezen om andere dingen te gaan doen in plaats van het honoursprogramma. Wisselen van opleiding of persoonlijke omstandigheden zijn ten slotte ook genoemde redenen voor uitstroom.

Een goede voorlichting, in combinatie met een goed vormgegeven selectieprocedure, verkleint de kans op vroegtijdig uitstromen.

8 Hoe selecteren?

Criteria voor selectie

Om de juiste studenten voor een programma te selecteren, wordt binnen het hoger onderwijs gebruikgemaakt van twee soorten selectiecriteria:

- Criteria gebaseerd op eerdere prestaties. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om de cijfers van het eindexamen of van de reguliere opleiding. Het kan ook gaan om het cijfer voor een vak dat representatief is voor het werk dat van de student gevraagd wordt in het honoursprogramma. Een andere optie is om een student te observeren tijdens een voortraject van het honoursprogramma (pre-honours programma) of studenten toe te laten op basis van een eerder doorlopen honoursprogramma (bijvoorbeeld op de middelbare school).
- Criteria die zich richten op toekomstige prestaties, waarbij aspecten worden meegenomen waarvan verwacht wordt dat deze bijdragen aan het succesvol doorlopen van het honoursprogramma. Het meest gebruikte voorbeeld hiervan is motivatie. Andere relevante criteria zijn innovatievermogen, pro-activiteit, samenwerkingsvaardigheden, interesses en nieuwsgierigheid.

In de meeste gevallen worden criteria uit beide categorieën meegenomen. Studenten moeten bepaalde cijfers halen om in aanmerking te komen voor het honoursprogramma en worden daarnaast geselecteerd op criteria uit de categorie toekomstige prestaties. Om een diverse groep studenten te krijgen, is het daarnaast belangrijk dat groepen niet benadeeld worden door de manier van selecteren. Als er strikt op cijfers wordt geselecteerd komen er meestal veel meisjes in het programma terecht, terwijl het zwaar meewegen van een motivatiebrief studenten van niet-westerse komaf kan benadelen.

Bij een aantal mbo-scholen zijn studenten betrokken bij het ontwikkelen van een visie op excellentie en bij het ontwerp van excellentieprogramma's. Daarmee hebben zij indirect ook invloed op de selectiecriteria.

Door de grote verscheidenheid aan excellentieprogramma's zijn er ook grote verschillen in selectie. Zelfs binnen een instelling, tussen afdelingen en programma's, kan er sprake zijn van verschillende criteria voor selectie. Naast formele eisen voor deelname zoals een voortgangcheck, een toelatingstest en een motivatiebrief is er, bij een aantal instellingen, ook sprake van een meer informeel traject waarbij juist de student bepaalt wanneer deelname passend en relevant is.

De vakwedstrijden kennen een eigen dynamiek. Hier is ook sprake van een aanloop-traject tijdens de reguliere vaklessen. De interne vakwedstrijd wordt daarmee ingezet niet alleen als een selectie-instrument maar ook als een didactisch instrument om het algemene niveau van de vaktechnische kennis te verhogen. Daarbij 'profiteert' het reguliere onderwijs van de wens om iedereen de kans te geven in een vakwedstrijd te laten zien wat je kunt en de beste studenten af te vaardigen naar regionale, landelijke, Europese en mondiale kampioenschappen. De wedstrijden zijn niet alleen bedoeld voor de hoogste opleidingsniveaus, ook niveau 2-studenten kunnen excelleren.

Voor de mbo-scholen die hebben gekozen voor kleinschalige excellentieprogramma's die gericht zijn op een specifieke doelgroep (opleiding, interesse, specialisme) is het belangrijk omwille van herkenbaarheid en draagvlak afspraken te maken over het selectieproces. Juist hier heeft het hoger onderwijs een belangrijke voorsprong op het mbo. De hogescholen die hebben gekozen voor een breed aanbod van excellentieprogramma's per faculteit kunnen als voorbeeld dienen voor een gezamenlijke visie op selectie en het belang van selectie bij verschillende soorten programma's.



Procedure

Als de selectiecriteria duidelijk zijn, moet bepaald worden op welke manier deze criteria beoordeeld kunnen worden.

Selectie op basis van prestaties in onderwijs

Het meest gebruikte selectie criterium, de behaalde studieresultaten, kan op een relatief objectieve manier beoordeeld worden en is toegankelijk door middel van de cijferlijst van de middelbare school of het cijfersysteem van de instelling. Het eerste wordt ingezet door opleidingen die direct aan het begin van de studie selecteren. Het laatste vanaf het eerste blok, wanneer de opleiding over studieresultaten van de student beschikt.

Opleidingen eisen bijvoorbeeld dat een student ten minste een bepaald gemiddeld cijfer heeft behaald om te mogen deelnemen aan een honoursprogramma. Achterliggende gedachte is dat studenten die zo hoog scoren de extra uitdaging wel kunnen gebruiken. Vaak wordt hieraan gekoppeld dat studenten ook gedurende de periode dat zij het honoursprogramma volgen dit gemiddelde moeten behouden, zodat hun reguliere opleiding er niet onder lijdt. Ook laat een hoog cijfergemiddelde aan het vervolgonderwijs en werkgevers zien dat het om studenten gaat met een hoog prestatieniveau.



Het gekozen cijfergemiddelde dat als criterium gehanteerd wordt, verschilt per opleiding. Zo hanteert de bètafaculteit van de Universiteit Utrecht een cijfergemiddelde van tenminste 7,5 als criterium, terwijl een andere faculteit een 7 aanhoudt. Interdisciplinaire programma's die een cijfergemiddelde hanteren als selectiecriterium, moeten zich realiseren dat een bepaald cijfer bij de ene opleiding iets anders kan aanduiden dan bij een andere opleiding.

Een ander criterium dat regelmatig gebruikt wordt is nominaal studeren, dat wil zeggen: heeft de student alle vakken in één keer gehaald? Ook dit is eenvoudig via het registratiesysteem van de opleiding vast te stellen.

Selectie op basis van producten

Selectiecriteria als motivatie, creativiteit of samenwerkingsvaardigheden vragen een andere manier van beoordelen. Waaruit blijkt of studenten deze persoonlijkheidskenmerken of vaardigheden hebben?

In selectieprocedures in het hoger onderwijs worden studenten om verschillende producten gevraagd:

- De beoordeling van een curriculum vitae, motivatiebrief of aanbevelingsbrief wordt vooral ingezet in een eerste selectieronde of wanneer grotere groepen studenten zich aanmelden. In het curriculum vitae wordt gekeken naar activiteiten die een student buiten schoolwerk heeft verricht als maat voor interesse, engagement en doorzettingsvermogen. In een aanbevelingsbrief kan een docent, mentor of loopbaanbegeleider eveneens persoonskenmerken beschrijven en vertrouwen uitspreken in de capaciteiten van de student.

Het College of Pharmaceutical Science stelt onder andere de volgende vragen bij een voordracht voor een student:

- *Hoe goed presteerde de student in het onderwijs?*
- *Waren er omstandigheden die het presteren van de student beïnvloedden?*
- *Welke toegevoegde waarde heeft deze student voor het CPS-programma?*
- *Kunt u kort de volgende capaciteiten van deze student evalueren: analytische vaardigheden, probleemoplossend vermogen, relationele vaardigheden, zelfstandig leren?*
- *Heeft u nog andere opmerkingen?*

- Andere schriftelijke stukken, zoals een profielwerkstuk of voorbeeldproducten in portfolio, kunnen iemands competenties aantonen.
- In een gesprek kan de student worden bevraagd op interesses, motivatie of andere vaardigheden.

Voorbeelden van vragen in selectiegesprek:

- *Wat ga je doen in plaats van dit programma als je niet geselecteerd wordt? (geeft informatie over motivatie, initiatief)*
- *Wie is een rolmodel voor je? (indicatie voor interesse)*
- *Heb je onlangs iets meegemaakt waar je erg teleurgesteld over was? Hoe ben je daar mee omgegaan? (doorzettingsvermogen)*
- *Laat de opzet van het programma zien en vraag waar de student naar uitkijkt.*

- Sommige programma's laten studenten meedoen aan selectiebijeenkomsten waarbij studenten gevraagd wordt capaciteiten voor het honoursprogramma te laten zien. Bijvoorbeeld een presentatie over waarom de student het honoursprogramma wil volgen, een onderzoekje opzetten, of het gezamenlijk uitvoeren van een groepsopdracht om de samenwerking te observeren. Dit kan zelfs de omvang van een pre-programma (of project) hebben als de selectie bedoeld is voor honoursprogramma's van een jaar of langer. Studenten kunnen in zo'n pre-programma bewijzen dat zij thuishoren in het honoursprogramma en zelf ervaren wat ze van het honoursprogramma vinden.

De hogeschool Windesheim biedt een multidisciplinair honoursprogramma aan. Het doel is om studenten te selecteren die hier goed in kunnen functioneren. Daarom wordt specifiek geselecteerd op studenten die goed in een groep kunnen werken en oprechte interesse hebben in elkaars perspectief. Tijdens een selectiedag wordt studenten gevraagd twee groepsopdrachten uit te voeren. Vervolgens wordt bekeken hoe studenten samenwerken en wat hun houding is gedurende de opdrachten. Deze gegevens worden meegenomen in de selectieprocedure.

- Sommige programma's mikken op zelfselectie. Door het programma intensief te maken of door tijdens de voorlichting de nadruk op een bepaald aspect te leggen (bijvoorbeeld samenwerken), zullen met name gemotiveerde studenten met de juiste interesses voor het programma zich aanmelden. Verderop in deze brochure vind je hier meer over.

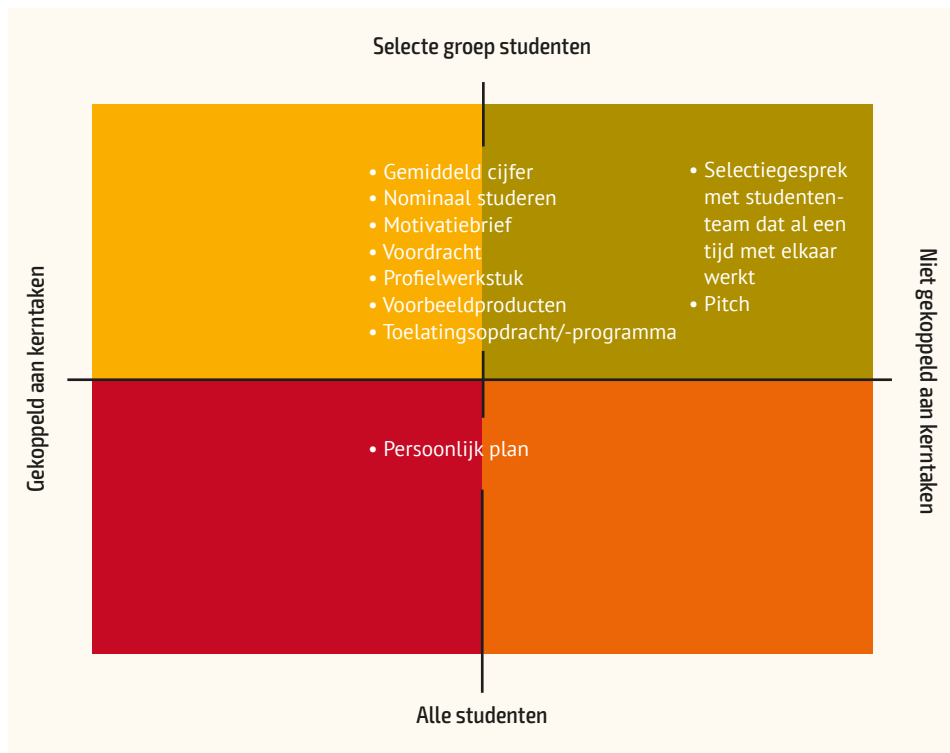
Geen selectie, toch vereisten

Zelfs als er geen selectiecriteria zijn, wordt de student vaak gevraagd iets aan te leveren. Zo vraagt de Hogeschool Utrecht voor de persoonlijke route een plan aan te leveren hoe de student dit wil gaan invullen.

In het hoger onderwijs blijkt de meest gekozen vorm van selectie studieprestatie en motivatie te zijn²⁰. Het is de vraag of studieprestatie in het mbo wel een geschikt selectiecriteria is. Juist studenten die in het reguliere onderwijs hun ei niet kwijt kunnen, zouden in een excellentieprogramma kunnen opbloeien. Het is goed om in de eigen instelling te onderzoeken welke selectiecriteria passend zijn. Daarvoor kun je heel goed de studenten zelf bevragen.

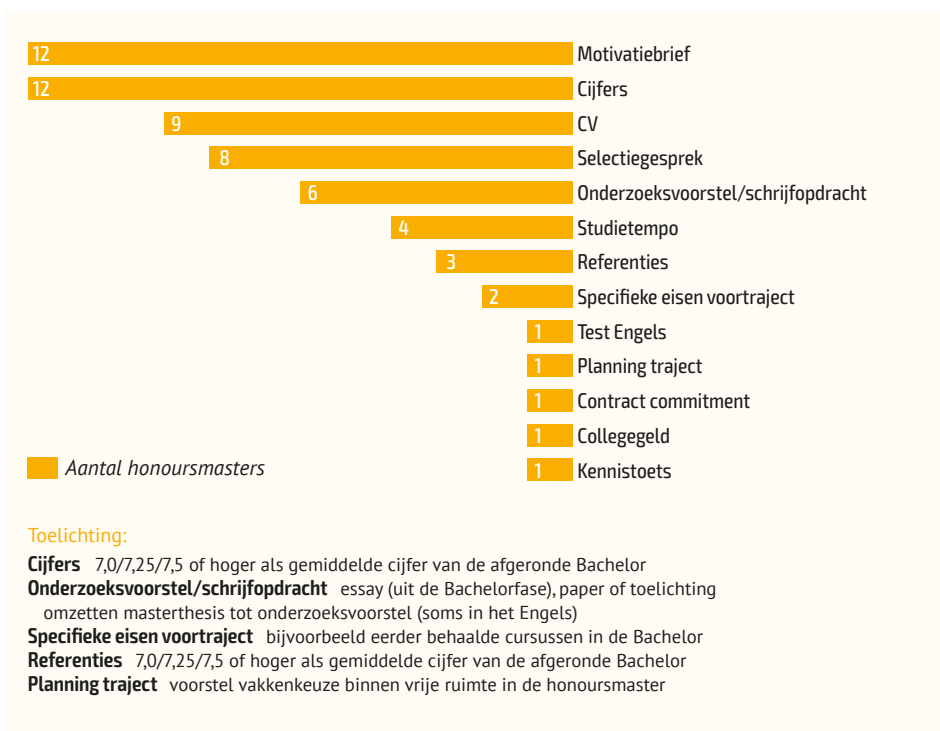
De inhoud van het excellentieprogramma heeft een directe invloed op het selectieproces. Vaak is het een afspiegeling van het programma; de wensen en verwachtingen tijdens het selectieproces zijn al een aanloop naar het uiteindelijke excellentieprogramma. Op basis van het type excellentieprogramma worden er dus keuzes gemaakt voor het selectieproces.

Voorbeelden van selectievormen voor vier verschillende benaderingen van excellentieonderwijs.



20 Eijl, P. van, Wolfensberger, M. V. C., Schreve-Brinkman, L., & Pilot, A. (2007). Honours, tool for promoting excellence. Mededeling 82, IVLOS, Universiteit Utrecht. Verkregen van <http://dspace.library.uu.nl/handle/1874/25946>; Ginkel, S. van, & Eijl, P. van. (2010). Honours in de master: inventarisatie van Nederlandse en buitenlandse honoursprogramma's in de masterfase. Mededeling 94, IVLOS, Universiteit Utrecht. Verkregen van <http://dspace.library.uu.nl/handle/1874/202244>.

Aantal honoursmasters dat bepaalde selectievormen toepast.²¹



Wie selecteert?

De selectieprocedure wordt veelal uitgevoerd door de programmaleiding zelf. Dit is de honourscoördinator, al dan niet in combinatie met docenten die betrokken zijn bij het programma. Soms worden ook alumni of studenten bij de procedure betrokken, omdat zij als ervaringsdeskundigen kunnen inschatten of het programma bij de student past - en de student bij het programma.

Bij Saxion maakt een student deel uit van de selectiecommissie. Bij Hogeschool Windesheim zit een alumnus in de selectiecommissie.

21 Ginkel, S. van, & Eijl, P. van. (2010). Honours in de master: inventarisatie van Nederlandse en buitenlandse honoursprogramma's in de masterfase. Mededeling 94, IVLOS, Universiteit Utrecht. Verkregen van <http://dspace.library.uu.nl/handle/1874/202244>.

In het mbo zijn vaak de LOB'ers bij de selectie betrokken, maar ook het werkveld (bij persoonlijke ontwikkeltrajecten en bij de vakwedstrijden) speelt een belangrijke rol. De keuze voor wie er selecteert, hangt samen met de aard van het programma.

Externe beoordelaars

Externe beoordelaars geven een meerwaarde aan het selectieproces; studenten voelen zich duidelijk gewaardeerd als ze door een vakjury geselecteerd worden.

Voordracht door vakdocenten

Vooraf bij verdiepende programma's hebben vakdocenten een grote invloed. Voor de student is de vakdocent vaak een soort goeroe. De vakdocent belichaamt de link tussen onderwijs en werkveld. Dit leidt tot de keuze van goede kandidaten.

Voordracht door de LOB'er

De LOB'er kent de student vaak ook persoonlijk. In individuele begeleidingsgesprekken kan de LOB'er passie en drijfveren achterhalen van de student. Een goede LOB'er kan dan ook inschatten in hoeverre een student behoefte heeft aan extra uitdaging. Mogelijke onderpresteerders kunnen dan geïdentificeerd worden.

Stagebedrijven

In het beroepsonderwijs speelt het stagebedrijf ook wel een rol in het formuleren van de ambitie van de student. Een stagebedrijf kan een student stimuleren om aan bepaalde programma's mee te doen, zoals programma's Microsoft Office Expert of het Praktijkdiploma Boekhouden. Dit levert de studenten ook een certificaat op.

Het Mediacollege Amsterdam heeft voor de start van het excellentieprogramma 'Interdisciplinair werken' gekozen voor het gericht uitnodigen van kandidaten uit alle niveau-4-opleidingen. Opleidingsteams bespreken potentiële kandidaten, en reiken aan vier studenten een Zilveren Envelop uit. Daarmee wordt de student uitgenodigd zich aan te melden voor het programma. Deze nominatie is een blijk van vertrouwen. Vervolgens moet de student zijn best doen in een gesprek en een presentatie, want in het excellentieprogramma is slechts plaats voor twee van de vier genomineerden per opleiding.

9 Zelfselectie

Excellentieprogramma's zijn er in vele soorten en maten. Verschillende soorten programma's trekken verschillende studenten. De aard, omvang en cultuur van een programma kan een student aantrekken of juist afstoten.

Aard

Honoursprogramma's zijn gericht op verbreding, verdieping of beide. Bij zowel universitaire als hbo-honoursprogramma's die zich op verdieping richten gaat het om een onderwerp binnen de eigen discipline. Wanneer een programma zich op verbreding richt, gaat het om multi- of interdisciplinair werken. Ook kan met verbreding bedoeld worden dat bepaalde vaardigheden worden ontwikkeld. In veel honoursprogramma's wordt een grote mate van eigen inbreng van studenten verwacht. Daardoor leren studenten plannen, organiseren, fondsen werven en meer vaardigheden die in het reguliere onderwijs een minder grote plaats innemen. Sommige studenten worden aangetrokken door die verbreding, anderen willen juist graag de diepte in. De aard van het programma kan studenten ertoe doen besluiten al dan niet voor honoursonderwijs te kiezen.

De Faculteit bètawetenschappen van de Universiteit Utrecht verenigt vele opleidingen: biologie, farmacie, informatica, informatiekunde, natuurkunde, scheikunde, wiskunde. Studenten doen in het honoursprogramma veel binnen hun eigen opleiding (verdieping) en zijn daarnaast actief in interdisciplinaire opdrachten met studenten van andere opleidingen (verbreding). Omdat het honoursprogramma deels interdisciplinair is, trekt dit niet alle studenten die aan de selectiecriteria zouden kunnen voldoen. Sommige studenten verdiepen zich liever in het onderwerp van hun eigen opleiding en kiezen daarom niet voor het honoursprogramma.

Honoursprogramma's in het hbo zijn veelal gericht op het uitvoeren van projecten met en voor echte opdrachtgevers. Voor veel studenten heeft zo'n programma een grote aantrekkingskracht.

Voor het mbo is dit ook een interessante mogelijkheid, vooral in samenwerking met het hbo. Bedrijven hebben vaak complexe vragen die kunnen worden ontleed in verschillende lagen die interessant zijn voor studenten uit mbo en hbo. De kracht ligt dan in

het oplossen van deze vragen vanuit verschillende onderwijsvormen. Studenten uit het mbo vinden dit ook een aantrekkelijk scenario omdat ze vanuit hun stage weten dat ze in hun toekomstig beroep in dit soort samenstellingen moeten gaan werken.

“Ik wilde ermee bereiken dat ik een verdere verbreding en verdieping van mijn kennis kon krijgen. Ook samenwerken met andere opleidingen, maar belangrijker was het krijgen van ‘echte’ opdrachtgevers om zo alvast aan je netwerk te werken”, schrijft een honoursstudent van de Hogeschool Rotterdam²².

Omvang

Zoals besproken wordt honoursonderwijs in het hoger onderwijs op verschillende manieren ingericht: losse onderdelen die optellen tot een aantekening op het diploma, of een programma van meerdere jaren. De ervaring is dat de omvang en toegankelijkheid van een programma invloed hebben op hoe potentiële deelnemers naar het honours-onderwijs kijken. Sommige studenten willen zich niet voor meerdere jaren vastleggen en stappen daarom niet in een programma. Andere studenten zoeken een groep met gelijkgestemden en vinden die binnen de community die aan een honoursprogramma deelneemt.

Excellentieprogramma's in het mbo beperken zich over het algemeen tot een schooljaar. In de ogen van studenten en docenten vergt dat al een stevig commitment. Dit heeft onder andere te maken met de langdurige stages tijdens de opleiding. Voor studenten die meer mogelijkheden zoeken, is dat niet altijd bevredigend. Het is aan een instelling om te bepalen of een student aan meerdere excellentieprogramma's deel mag nemen. Studenten zouden dan meerdere programma's achter elkaar kunnen volgen, een excellentieprogramma kunnen combineren met een stage in het buitenland of kunnen deelnemen aan vakwedstrijden. Dit vraagt echter om veel initiatief van de student zelf. Voor mbo-scholen ligt er een uitdaging om studenten die deelnemen aan een excellentieprogramma te blijven motiveren. Een goede samenhang tussen programma, selectie en vorm is daarbij van belang.

Cultuur

Of studenten een programma aantrekkelijk vinden, wordt mede bepaald door de manier waarop het programma gepresenteerd wordt. Beeldvorming ontstaat tijdens de voorlichting en ook door de manier waarop studenten die het programma gevolgd hebben er over praten.

²² Bron: Lappia, J., Weerheijm, R., Pilot, A. & Van Eijl, P. (2014). Gesprekken met honoursstudenten, Over persoonlijke en professionele ontwikkeling. Inspiratiebundel. Hogeschool Rotterdam Uitgeverij, 1e druk, 2014, p. 43.

Studenten die wel in aanmerking zouden komen voor een honoursprogramma, maar toch niet wilden deelnemen, zijn in een onderzoek bevraagd naar hun beweegredenen. Sommige studenten gaven aan dat ze de indruk hadden dat het programma elitair was. Een van de studenten schreef: "De manier waarop het gebracht werd was nogal elitair, daar houd ik niet van". Andere redenen waren dat het programma hen inhoudelijk niet zo aansprak en dat ze nog veel andere dingen naast hun studie deden die ook veel tijd kostten.

Zelfselectie stimuleren

Een inleidend programma dat studenten laat kennismaken met activiteiten helpt de staf bij de vraag of een student in het programma past. Andersom helpt het ook om de student te laten ervaren of het programma geschikt is. Studenten die niet bij het programma passen, zullen sneller geneigd zijn na het inleidende programma af te haken.

De Faculteit Sociale Wetenschappen van de Universiteit Utrecht heeft in het eerste studiejaar een oriëntatiecursus Honours College. Studenten voeren activiteiten uit die hen laten kennismaken met de activiteiten in het honoursprogramma. Ze leren de toegevoegde waarde zien van de multidisciplinaire blik op sociaalwetenschappelijke problemen. Ook zien ze hoe het honoursprogramma hen kan helpen hun kennis te verbreden of te verdiepen. Op basis van deze kennismaking kunnen ze gefundeerd opteren voor het honoursprogramma.

Hoe zorg je ervoor dat alle studenten op de hoogte zijn van de mogelijkheden voor excellentieonderwijs? Naast de informatievoorziening via website en brochures zijn er nog andere mogelijkheden om studenten te informeren.

Studenten bereiken vóór de opleiding

Ook in het voortgezet onderwijs is er aandacht voor talentontwikkeling en excellentie. Veel vo-scholen hebben een eigen plusprogramma of werken samen met hoger-onderwijsinstellingen om studenten het beste uit zichzelf te laten halen. Door de samenwerking met het voortgezet onderwijs kan een doorlopende leerlijn worden gecreëerd. Studenten worden al voor de opleiding enthousiast gemaakt voor het volgen van een honoursprogramma tijdens hun studie.

De leerlingen van de U-Talent Academie bezoeken maandelijks de universiteit waar zij college krijgen en kennismaken met het uitvoeren van onderzoek. Op hun eigen school krijgen zij daarnaast extra verdieping van de reguliere lesstof binnen de bètavakken. Na afronding van de Academie krijgen leerlingen een certificaat dat in het eerste studiejaar toegang geeft tot het honoursprogramma. Nieuwe leerlingen die gaan deelnemen worden door de groep uitgenodigd voor een 'pre-unie' (in plaats van een reünie), een bijeenkomst voor de start van het programma. Zo voelen ze zich meteen opgenomen in de community en worden ze door leerlingen die het programma al volgen geïnformeerd.²³

Op open dagen of tijdens de introductie wordt vaak al gezorgd voor informatie over de honoursprogramma's. Tijdens deze bijeenkomsten vertellen deelnemers over hun ervaringen en zijn er docenten aanwezig om de omvang, eisen en inhoud van het programma toe te lichten.

²³ Gesprek met Cecile Kleijer, U-Talent.



Informatiebrochures van enkele hbo-honoursprogramma's.

Studenten werven studenten

Veel honoursprogramma's in het hoger onderwijs starten al gedurende het eerste jaar of bij de start van het tweede opleidingsjaar. Het is daarom belangrijk dat eerstejaars studenten snel in aanraking komen met de mogelijkheid van excellentieonderwijs. Studenten die honoursonderwijs hebben gevolgd, worden ingezet voor het informeren van andere studenten.

Een groep honoursstudenten van Saxion wordt een jaar lang ingezet als ambassadeur voor het programma. Deze groep heeft als taak om ervoor te zorgen dat alle eerstejaars op de hoogte zijn van het honoursprogramma. Elk jaar worden ludieke acties bedacht om dit voor elkaar te krijgen. Daarnaast is de groep ook verantwoordelijk voor het inlichten van de studieloopbaanbegeleiders over het programma. Aan het eind van het jaar organiseert de groep zelf sollicitaties om de nieuwe groep ambassadeurs te selecteren.

Werving door de staf

Naast de informatie door studenten werkt een persoonlijke uitnodiging vanuit de staf goed om de interesse van studenten te wekken. Docenten spelen een belangrijke rol in de werving van studenten die in aanmerking komen voor excellentieonderwijs. Docen-

ten staan dicht bij studenten en zien wie meer uitdaging aankan. Studenten die zichzelf niet als kandidaat voor een honoursprogramma zien of die het honoursprogramma niet kennen, worden zo gestimuleerd over het honoursprogramma na te denken. Daarnaast kunnen docenten aan de coördinator doorgeven welke studenten zij geschikt achten als kandidaat. Het benaderen van deze studenten kan ook vanuit het honoursprogramma of door de opleidingsdirecteur gebeuren. Het is daarom belangrijk dat docenten weten wat excellentieonderwijs inhoudt, voor wie het geschikt is en waarom excellentieonderwijs van belang is. Dat vraagt om goede interne informatieoverdracht. Wanneer docenten kritisch zijn over excellentieprogramma's, zullen studenten veel minder geneigd zijn excellentieonderwijs als een optie voor zichzelf te zien.

De docent speelt in de toeleiding naar excellentieprogramma's in het mbo een grote rol als promotor, scout en uitvoerder. Docenten zijn in kleinschalige excellentieprogramma's of bij vakwedstrijden vaak zelf betrokken als begeleider en daardoor herkenbaar voor de student.

Daarnaast worden in het hoger onderwijs potentiële kandidaten ook persoonlijk benaderd met een brief, bijvoorbeeld door de honourscoördinator of de decaan. Studenten die hiervoor in aanmerking komen, kunnen op verschillende manieren worden geselecteerd:

- studenten die goede studieprestaties leveren worden uit het cijfersysteem gehaald;
- docenten, tutors en studieloopbaanbegeleiders worden uitgenodigd studenten voor te dragen die wat hen betreft boven de rest uitsteken, waarbij criteria hiervoor soms beschreven staan, maar soms ook vrij door de docent kunnen worden ingevuld;
- bij aanmelding van de studie wordt al gevraagd naar eerdere ervaring met excellentieonderwijs of interesse in het volgen van een honoursprogramma.

In navolging van het hoger onderwijs dient er in het mbo onderscheid te worden gemaakt tussen excellentieprogramma's die zich richten op een beperkte doelgroep (een bepaalde opleiding of vak) en die zich richten op een brede doelgroep. Voor een programma met een beperkte doelgroep kan een voorlichtingsbijeenkomst of de persoonlijke benadering van de vakdocent al voldoende zijn. De docent kan zelf in zijn lessen studenten benaderen die in aanmerking komen voor het programma.

Voor programma's met een brede doelgroep, waarbij de voorlichting een klein aantal potentiële deelnemers in een grote diffuse groep moet aanspreken, is dat veel lastiger. Als het programma ook nog vraagt om aanpassingen in de organisatie van het grote aantal afdelingen dat eventueel betrokken is, zoals vrijstelling van bepaalde lessen of beschikbaarheid tijdens stageperioden, is een bredere visie, die door de hele organisatie wordt onderschreven, noodzakelijk. Daarmee wordt de basis gelegd voor een voorlichtingsstrategie die het, mits samen uitgevoerd met de docenten, mogelijk maakt om in de grote groep studenten de geschikte kandidaten te vinden voor een schoolbreed programma.

Colofon

Selectie voor excellentieonderwijs is mede mogelijk gemaakt door MBO in Bedrijf

Auteurs: Hanne ten Berge, Ada Kool, Leontien Kragten en Norbert Ruepert

Met dank aan: René Dopper (MBO Rijn IJssel), Annelies Riteco (Hogeschool Utrecht), Marja van der Velden (ROC West-Brabant), Ron Weerheijm (Hogeschool Rotterdam), Pieter Veenstra (Hanzehogeschool), Marike Lammers (Saxion), Hein Gerd Triemstra (Noorderpoort College), Tineke Kingma (Windesheim), Ynte Bakhuizen (Bildung Academie)

Eindredactie: Rutger Zwart

Vormgeving: Lauwers-C, Nijmegen

Fotografie: Skills Netherlands, Claudia Otten

September 2017



