

Naar een onderzoeksagenda voor talentontwikkeling in het hoger onderwijs

Danielle de Boer
Pierre van Eijl

Drs. D.B.M. de Boer
(dbmdeboer@gmail.com) is
promovendus bij Fontys
Hogescholen.

Drs. P.J. van Eijl is werkzaam
bij de Universiteit Utrecht en
zelfstandig adviseur.

In het Nederlandse hoger onderwijs is talentontwikkeling voor studenten die meer kunnen en meer willen dan het reguliere onderwijs hun biedt, een belangrijk onderdeel van het onderwijsbeleid en een opvallende trend. Universiteiten en hogescholen werken aan honoursprogramma's, Honours Colleges, Top Classes en andere activiteiten voor hun meest talentvolle studenten om die te stimuleren tot excellente prestaties. De overheid stimuleert talentontwikkeling ook via het zogenoemde Siriusprogramma. Talentontwikkeling is niet nieuw, maar het onderzoek daarnaar in het Nederlandse hoger onderwijs is dat wel. Dit artikel geeft een onderzoeksagenda waarbij de uitkomsten van twee bijeenkomsten met stakeholders als input gebruikt worden. Geïnterviewde praktijkvragen zijn vanuit een theoretisch perspectief geordend in een onderzoeksagenda. Die agenda is bedoeld als startpunt voor visieontwikkeling over onderzoek, dat gekoppeld is aan praktijkvragen en aan theorievorming over talentontwikkeling.

EEN INVALSHOEK VANUIT DE ONDERWIJSPRAKTIJK

De ontwikkeling van honoursprogramma's en andere activiteiten voor talentontwikkeling leidt in het Nederlandse hoger onderwijs tot groeiende praktijkervaring op dit gebied (Van Eijl, Pilot & Wolfensberger, 2010). Er wordt veel geëxperimenteerd met verschillende didactische benaderingen. Ook zijn de eerste onderzoeksprojecten afgerond en zijn enkele nieuwe op gang gebracht. Veel vragen zijn er echter nog over de effectiviteit van programma's gericht op ontwikkeling van (top)talent in relatie tot het ontwerp van dit onderwijs: hoe kunnen talentontwikkeling en het komen tot excellente prestaties worden gestimuleerd en wat is de waarde ervan op de langere termijn? Ook zijn er vragen over wat talent in de context van een bepaald werkveld inhoudt en aan welke talenten de samenleving als geheel behoefte heeft. Om het discours over honoursonderwijs verder vorm te geven wordt een aanzet gedaan voor een onderzoeksagenda voor talentontwikkeling in het hoger onderwijs. In deze agenda wordt de nadruk gelegd op de invalshoek vanuit de praktijk, in eerste instantie gericht op een praktijktheorie, die in een verdere fase kan leiden tot meer fundamentele theoretische kennis. In deze fase van ontwikkeling is het nuttig om de belangrijkste praktijkvragen in kaart te brengen en nader te onderzoeken. De vragen van betrokkenen weerspiegelen de dagelijkse problematiek van docenten en leidinggevenden in de honoursonderwijspraktijk.

ONTWIKKELING VAN EEN ‘BODY OF KNOWLEDGE’

De theorie van Rogers (2003) over drie soorten kennis die worden verworven bij onderwijsvernieuwingen, biedt een bruikbaar perspectief om te reflecteren op de kennis die nodig is voor de implementatie en institutionalisering van honoursinnovaties. Rogers noemt drie typen kennis: ‘awareness knowledge’ (bewustzijn over de innovatie), ‘how-to knowledge’ (hoe werk je met de innovatie?) en ‘principles knowledge’ (wat zijn de onderliggende principes van de innovatie?). Deze drie typen kennis toegespitst op honoursonderwijs worden hier als volgt beschreven:

- *Awareness knowledge*: kennis over (elementen van het) honoursonderwijs en de meest relevante aspecten daarvan.
- *How-to knowledge*: kennis die nodig is om een innovatie te kunnen realiseren. Deze kennis is essentieel om honoursonderwijs doelmatig en met succes op te kunnen zetten en uit te voeren.
- *Principles knowledge*: kennis over de onderliggende principes van honoursonderwijs en inzicht in de werking ervan. Het verwerven van deze kennis en inzichten is van belang om op termijn de kwaliteit van honoursonderwijs te kunnen waarborgen.

Bij vernieuwingsprojecten op het gebied van honoursonderwijs is de ‘awareness knowledge’ vaak al beschikbaar. Men heeft een idee waar het bij honoursprogramma’s om te doen is, wat een mogelijke aanpak zou kunnen zijn en men kan een inschatting maken van de haalbaarheid ervan in een gegeven onderwijs situatie. Na de fase van het ontwikkelen van ‘awareness knowledge’ volgt vaak een fase waarin men op zoek is naar ‘how-to knowledge’. Nieuwe onderwijsontwerpen van programma’s worden ontwikkeld en doordacht. Didactische benaderingen worden door betrokkenen in de praktijk getest op hun werkzaamheid. In de huidige situatie is op verschillende plaatsen al veel praktijkkennis ontwikkeld over honoursonderwijs, maar deze kennis wordt nog weinig expliciet gemaakt en gedeeld met anderen. Het is gewenst deze kennis verder te expliciteren en toegankelijk te maken. Op het gebied van de ‘principles knowledge’ is nog maar zeer beperkt kennis beschikbaar. De ‘body of knowledge’ over honoursonderwijs, waarmee antwoord kan worden gegeven op allerhande vragen uit de praktijk, is in Nederland pas vanaf de jaren negentig van de vorige eeuw in ontwikkeling. Daarbij geldt dat honoursprogramma’s erg verschillend zijn qua opzet en inhoud. In dit onderwijs spelen docenten vaak een unieke en tegelijk cruciale rol. Generalisatie van opgedane ervaringen is daardoor moeilijk. Toch is het ontwikkelen van kennis over de principes van groot belang voor de verdere onderbouwing van het talentgericht onderwijs. Die onderbouwing is gewenst om op termijn docenten, onderwijsontwikkelaars en bestuurders van de nodige kennis te voorzien bij de implementatie, het uitvoeren en het institutionaliseren van honoursonderwijs.

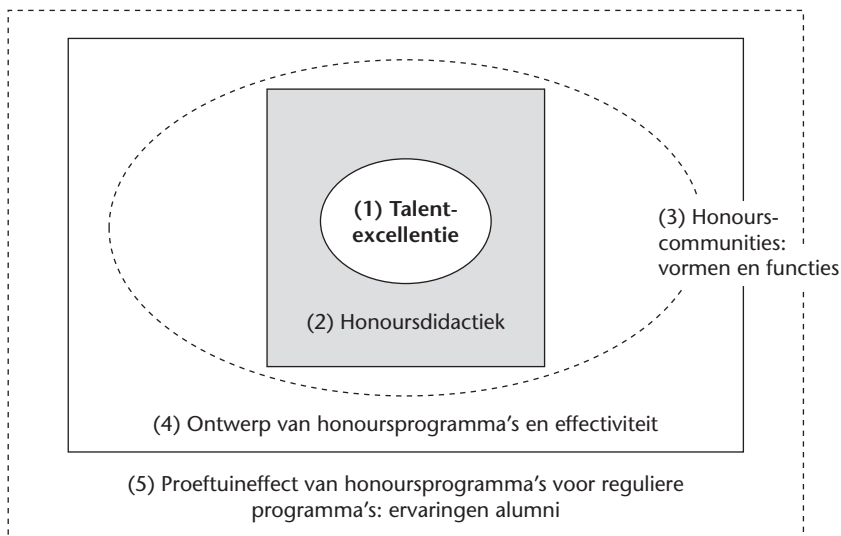
INVENTARISATIE VAN PRAKTIJKVRAGEN

Om meer zicht te krijgen op vragen die in de onderwijspraktijk leven op het gebied van talentontwikkeling, zijn bij twee gelegenheden vragen van stakeholders geïnventariseerd.

Een eerste inventarisatie van praktijkvragen en onderliggende dilemma's vond plaats onder deelnemers van een speciale bijeenkomst over het thema excellentie van de Vereniging van Onderwijsresearch, divisie Hoger Onderwijs (VOR-HO). Het betrof hier docenten, onderwijskundig adviseurs, onderzoekers en bestuurders/managers van een groot aantal instellingen voor hoger onderwijs. Een tweede inventarisatie is gedaan tijdens een bijeenkomst van onderwijsadviseurs en docenten op de adviseursconferentie van de Contactgroep Research Wetenschappelijk Onderwijs (CRWO). Opvallend was dat in deze bijeenkomsten bij de inventarisatie en discussie grotendeels dezelfde onderzoeksthema's naar voren kwamen. In de volgende paragrafen wordt hier nader op ingegaan. De geïnventariseerde praktijkvragen zijn zo veel mogelijk gehouden in de formuleringen die door de stakeholders werden gebruikt.

ONDERWERPEN VAN ONDERZOEK

De praktijkvragen van deze twee bijeenkomsten zijn samen met andere ervarings- en onderzoeksgegevens geordend naar vijf aspecten van honoursprogramma's in een schema met drie 'windows' (zie figuur 1).



Figuur 1 Aspecten van honoursprogramma's, geordend in het 'windowsschema'

De drie windows in figuur 1 geven als het ware een plattegrond van een honoursprogramma. Vragen over 'wat is talent' en 'wat is excellentie' passen in het centrum van de figuur (1). Dit eerste window betreft leer- en interactieprocessen en is de kern van honoursonderwijs. Belangrijke praktijkvragen gaan over de te volgen honoursdidactiek (2). Kenmerken van honoursprogramma's staan in het tweede window met vragen over de effectiviteit van ontwerpen van honoursprogramma's (4). De relatie met de omgeving staat in het derde window (gestippeld) met vragen over 'proeftuineffecten' en 'ervaringen van alumni' (5). Hier doorheen lopen de activiteiten van de deels informele gemeenschap van honoursstudenten, de 'honourscommunity', in de gestippelde ovaal (3) met vragen over vormen en functies van deze communities.

ONDERZOEK NAAR TALENT EN EXCELLENTIE (I)

Voorbeelden van praktijkvragen over deze aspecten van honoursprogramma's zijn:

- Hoe definieer je talent en wat zijn de gevolgen van die keuze?
- Wat wordt met talent bedoeld en wat met excellentie?
- Op welke kenmerken van studenten is extra talentontwikkeling gericht?
- Is het talent of toonaangevendheid?

Een groot deel van de discussie over talentontwikkeling in honoursprogramma's betreft de definitie van talent en de keuze voor een bepaalde definitie. De discussie in de bijeenkomsten leidde tot de conclusie dat vooralsnog de definitie verschilt per context. Interessant is welke associaties onderwijsexperts hebben met talentontwikkeling in die contexten, vooral bij de vragen: welke aanpalende/onderliggende concepten en welke onderbouwingen worden gegeven vanuit de praktijk (bestuurders, docenten en ontwerpers) en wetenschap (onderzoekers)? Welke theorieën zijn hierbij bruikbaar? Talent en excellentie worden in de discussies allebei gebruikt en soms door elkaar. Het maken van een duidelijk onderscheid tussen beide begrippen is wenselijk omdat het hebben van talent en het leveren van excellente (uitmuntende) prestaties niet hetzelfde is. Talent wordt in de context van dit artikel beschouwd als een kwaliteit van iemand die deze kan ontwikkelen. Excelleren wordt gezien als een opbrengst van een langer lopend proces, gericht op talentontwikkeling. Excellente prestaties verwijzen hier naar top-prestaties verricht op een bepaald moment en in een bepaalde groep of context. Vanuit internationale studies is bekend (zie Scager, 2009) dat de definitie van talent in de loop der jaren is veranderd, waarbij de interpretaties veelal zijn gerelateerd aan het paradigma waaruit de definitie was ontstaan. Enkele uitersten: 'talent is een specifiek cognitief-psychologische kwaliteit van een specifiek individu' en 'talent is een te ontwikkelen kwaliteit bij elk individu'. Het is relevant om te zien welke visie studenten zelf daarop hebben. Vaak zeggen ze dat het vooral om motivatie gaat bij een honoursprogramma, en niet zozeer om het halen van hoge cijfers. Bijvoorbeeld, bij een juridisch honoursprogramma noemde de overgrote meerderheid van de studenten motivatie het belangrijkste criterium: zij vonden juist de eigen inbreng van studenten belangrijk, hun participatie en hun bereidheid om iets extra's te doen (Van Eijl, Faber, Jorissen & Pilot, 1999). De meeste van deze studenten wezen het cijfercriterium af of zagen dat hoog-

stens als een richtlijn. Gevraagd naar hun cijfers bleken deze studenten overigens allemaal redelijke tot zeer goede cijfers te hebben.

Onderzoek naar kenmerken van talent, samenhang daartussen en de verdeling daarvan bij groepen studenten kan een beter inzicht geven in de mogelijkheden van selectie-instrumenten, de waarde van selectieprocedures en -criteria. Dergelijk onderzoek kan ook aanwijzingen geven voor de inrichting van honoursprogramma's en de beoordeling van studieresultaten.

ONDERZOEK NAAR HONOURS DIDACTIEK EN LEERPROCESSEN (2)

Voorbeelden van praktijkvragen zijn:

- Wat zijn de kenmerken van een didactiek voor onderwijs aan talentvolle studenten?
- Wat is kenmerkend aan de interactie tussen student en docent in een honoursprogramma?
- Wat is kenmerkend aan de interactie tussen honoursstudenten onderling?
- Wat is kenmerkend voor de leerprocessen van talentvolle studenten?

Veelvoorkomende issues in de discussie tussen stakeholders richten zich op de kenmerken van honoursdocenten, de spanning tussen het geven van vrijheid en structuur en de aard van de feedback die door docenten aan studenten wordt gegeven. Interviews met site visitors van honoursprogramma's in de Verenigde Staten (Van Eijl, Wolfensberger & Pilot, 2008a, b) geven aan wat kenmerkend is voor een goede honoursdocent en voor honoursonderwijs in de Verenigde Staten. Een interessant voorbeeld van een studie over de kenmerken van de docent bij onderwijs aan hoogbegaafde schoolkinderen is het onderzoek van Vialle en Quigley (2003a, b).

HONOURS COMMUNITIES: VORM EN FUNCTIE VAN HET (CO-) CURRICULUM (3)

Voorbeelden van praktijkvragen zijn:

- Wat zijn de kenmerken van een honourscommunity?
- Hoe kan de vorming ervan gestimuleerd worden?
- Wat is het effect ervan op het leren van de studenten?
- Wat kan een co-curriculum betekenen voor het leerproces en wat is het belang ervan voor studenten en opleiding?

Uit eerder onderzoek (Van Eijl, Wolfensberger, Schreve-Brinkman & Pilot, 2007) is gebleken dat bij veel honoursprogramma's de vorming van communities belangrijk is. Deze honourscommunities zijn een gemeenschappelijk kernpunt en een ontmoetingsgelegenheid voor honoursstudenten, ze stimuleren extra uitwisseling en gedachtevorming en maken het nemen van initiatieven gemakkelijker. Bij een analyse van vier

Nederlandse honoursprogramma's vonden Van Eijl e.a. (2007) voorbeelden van honoursstudenten die zelf initiatieven nemen voor extra en co-curriculaire activiteiten. Ze richtten een eigen vereniging op of maakten zelf een nieuwsbrief. In alle vier de onderzochte honoursprogramma's bestond een honoursgemeenschap: een groep studenten met onderlinge interacties gerelateerd aan de studie die komen tot eigen activiteiten en initiatieven. Site visitors uit de Verenigde Staten geven aan dat dit bij de honoursstudenten tot allerlei vormen van leren leidt.

Onderzoeksmatig is dit nog een relatief onontgonnen gebied in het Nederlandse hoger onderwijs. Er liggen vragen over wat voor soort 'honourscommunities' er zijn in de praktijk, wie eraan deelnemen en wat de waarde ervan is voor de student en het honours- (en het reguliere) onderwijs. Ook kennis over de factoren die van belang zijn voor het opzetten en continuïteit geven aan deze 'communities', is gewenst.

ONTWERP VAN HONOURSPROGRAMMA'S, SELECTIE EN EFFECTIVITEIT HONOURSPROGRAMMA'S (4)

Veel praktijkvragen betreffen het ontwerp van programma's en de achterliggende visies daarbij:

- Is een bepaalde opzet specifiek geschikt voor wo of hbo, voor een bepaald vakgebied, gaat het om verdieping of verbreding, binnen of buiten de discipline, versnellen of boven op het bestaande curriculum?
- Kweek je bruggenbouwers of academici?
- Is het een selecte groep studenten of is het meer dan de helft?
- Ontwikkel je talent binnen of tussen opleidingen, buiten of binnen de universiteit/hogeschool?
- Wat is de relatie tussen talentontwikkeling en programmaopbouw?
- Wat zijn typische honoursonderdelen in een programma, en wat niet?

Dit deel van de discussie richtte zich vooral op keuzes in het ontwerp en de gevolgen hiervan. Vragen over de effecten van een honoursprogramma op de talentontwikkeling van de deelnemende studenten keerden telkens terug in de discussie. Het heeft een hoge prioriteit in de praktijkproblematiek. Een typisch voorbeeld van onderzoek naar de effecten van honoursprogramma in de Verenigde Staten is dat van Seifert, Pascarella, Colangelo & Assouline (2007). Bij honoursprogramma's van achttien verschillende universiteiten werden gegevens verzameld over de impact ervan (longitudinaal, pretest-posttest design) op de studie-ervaring van de student en de cognitieve ontwikkeling in het eerste studiejaar. De onderzoekers vonden effecten in termen van een meer intensieve en uitdagende academische ervaring. Aanvullend werden significant positieve leereffecten gevonden voor kritisch denken, wiskunde en complexe cognitieve ontwikkeling. Ze vonden ook dat het honoursprogramma op bepaalde punten een grotere impact had voor mannelijke en niet-westerse studenten.

Dit soort onderzoek is ook in Nederland van belang, vooral als de effecten van programma's worden gerelateerd aan programmamakenmerken. Op die manier ontstaat meer inzicht over wat in een honoursprogramma een bepaald aspect van talentontwikkeling bevordert. Onderzoek op dit terrein kan een spin-off hebben voor bestaande en nieuwe ontwerpen van honoursprogramma's omdat dit onderzoek ontwerpprincipes en argumentatie daarvoor kan opleveren.

Selectie is een belangrijk onderdeel van een honoursprogramma en hier liggen diverse vragen voor onderzoek. Voorbeelden van deze vragen zijn:

- Waarop wil je studenten selecteren voor een honoursprogramma?
- Doen alle talentvolle studenten mee aan de selectie?
- Hoe verhoudt zich dat met een bepaalde definitie van talent die de groeipotenties van een student betreft?
- Hoe operationaliseer je een definitie van talent en maak je talentontwikkeling meetbaar?
- Wat is een geschikt moment voor selectie, want er zijn ook laatbloeiers?
- Hoe kan worden aangesloten bij programma's voor talentontwikkeling in het basisonderwijs en het voortgezet onderwijs en hoe kan de overgang naar het hoger onderwijs optimaal verlopen?

Vaak zijn deze vragen licht tot sterk normatief getint. Een deel van deze normatieve assumpties heeft zijn basis in de Nederlandse (onderwijs)cultuur, die voor een groot deel egalitair is, tegenover bijvoorbeeld de Angelsaksische (onderwijs)context. Voor de Nederlandse context is het belangrijk om dit soort culturele factoren mee te nemen.

Aantallen studenten die deelnemen aan een honoursprogramma, gegevens over tussentijdse in- en uitstroom en leerresultaten zijn prestatie-indicatoren die van belang zijn om de effectiviteit van het honoursprogramma in beeld te brengen. Niet alle studenten die aan een honoursprogramma begonnen zijn, maken dit ook af. Het is dan de vraag hoe dat komt: is de belasting te groot, het programma niet interessant genoeg, vinden zij het gevolgde gedeelte van het programma voor hun ontwikkeling voldoende of zijn er andere activiteiten die voor de studenten interessanter zijn? Deze prestatie-indicatoren staan overigens naast meer inhoudelijke indicatoren die een beeld geven van de kwaliteit, reikwijdte en originaliteit van het werk van de honoursstudenten. Voor deze onderwerpen is een vakspecifieke benadering en deskundigheid nodig, vooral om de studieresultaten naar waarde te kunnen schatten.

PROEFTUINEFFECTEN, MAATSCHAPPIJ EN HONOURSALUMNI (5)

Voorbeelden van praktijkvragen zijn:

- In hoeverre werkt een honoursprogramma als een proeftuin voor het reguliere onderwijs?
- Wat leren we van talentprogramma's; hoe betrekken we dat in een bredere visie?
- Laat je de deelnemers betalen voor het extra onderwijs?

- Hoe maak je afspraken met sponsors en kunnen beurzen vanuit het bedrijfsleven voor talentvolle studenten het financieringsprobleem helpen oplossen?
- Gaan accreditatie en diversiteit van programma's wel samen?
- Hoe functioneren honoursalumni?

Dit deel van de discussie richtte zich vooral op de (maatschappelijke) gevolgen van honoursprogramma's. Nederland kent nu een aantal Honours Colleges en -programma's. Er is behoefte om de opgedane ervaringen goed te beschrijven en de 'good practices' breder toegankelijk te maken. Dit kan voor een universiteit of hogeschool plaatsvinden, maar ook landelijk en internationaal. Bij programma's die een substantieel aantal alumni hebben, wordt het nu interessant hen te bevragen op hun ervaringen en terug te laten kijken op hun honoursprogramma. Ook hun werkgevers kunnen worden bevraagd, om na te gaan in hoeverre ze hebben gemerkt dat deze honoursalumni een meerwaarde hebben, vergeleken met alumni van reguliere programma's.

ONDERZOEK IN DE NEDERLANDSE CONTEXT

Over voorgaande onderzoeksonderwerpen zijn al verschillende studies beschikbaar vanuit de Amerikaanse honourspraktijk. Die verschilt overigens op een aantal punten wezenlijk van de Nederlandse. Voor de Nederlandse honoursituatie is nog weinig onderzoek gedaan dat is toegesneden op de specifieke context. Hier ligt nog een onderzoeksterrein braak. Het is echter belangrijk om onderzoek op dit terrein nu snel uit te voeren. Grootschalige ontwikkeling van honoursprogramma's en Honours Colleges vindt nu plaats. De onderwijspraktijk vraagt op alle vijf de hier genoemde gebieden om onderzoeksinformatie die is toegesneden op de eigen situatie. Nauw contact tussen betrokkenen uit de praktijk en onderzoekers, het gezamenlijk opzetten van onderzoeken en pilots en uitwisseling van onderzoeksresultaten kan daaraan bijdragen. Zo kan ook een 'community of practice' gevormd worden van docenten, onderwijsontwikkelaars en onderwijsonderzoekers op dit gebied. Daarnaast zijn er natuurlijk tal van andere onderwerpen gerelateerd aan talentontwikkeling waarover onderzoek gewenst is, zoals het ontwikkelen van een typologie van honoursprogramma's, evaluatie van beleid gericht op talentontwikkeling en onderzoek naar innovatieprocessen bij invoering van honoursonderwijs. Ook onderzoek naar de ontwikkeling van het zelfbeeld van honoursstudenten, onder invloed van een honoursprogramma en de impact van honoursonderwijs op motivatie en professionalisering van docenten, past daarbij. De resultaten van onderzoek naar de implementatie van programma's voor talentontwikkeling kunnen relevant zijn voor adviseurs, beleidsmakers en onderwijskundigen die praktisch bezig zijn met dit soort innovatieprocessen.

METHODEN VAN ONDERZOEK

Bij honoursonderwijs is vaak sprake van relatief kleine groepen studenten die studeren in programma's die regelmatig veranderen. Dat betekent dat statistisch goed gefun-

deerde uitspraken niet altijd mogelijk zijn of maar een beperkte zeggingskracht hebben. Er zal vaak met een combinatie van onderzoeksmethoden moeten worden gewerkt, waarin kwalitatief onderzoek (bijvoorbeeld case studies) en mixed-methods (kwantitatief en kwalitatief onderzoek in combinatie) en longitudinaal onderzoek belangrijk zijn. Onderwijskundige modellen, afgeleid uit succesvolle voorbeelden van honourscursussen en -programma's, kunnen daarvan één van de opbrengsten zijn. Dit soort modellen kan ook aan docenten verklaren waarom een bepaalde onderwijsopzet en didactische benadering voor honoursstudenten goed werkt. Fenomenologisch gericht onderzoek naar honoursonderwijs, waarbij vanuit de empirische gegevens inductief een theorie wordt geformuleerd, kan leiden tot de vorming van een 'grounded theory' voor honoursonderwijs. Omdat tijdens de verdere ontwikkeling van honoursprogramma's de onderzoeksvragen kunnen veranderen, heeft een onderzoeksagenda op het gebied van talent en excellentie een dynamisch karakter. Praktijkgerichte ontwerpstudies en 'design based research' (Van de Akker, Gravemeijer en McKenney, 2006) met parallel daaraan effectstudies kunnen een waardevolle aanpak leveren voor de vragen die nu spelen en de verbinding tussen praktijk en theorie versterken.

De keuze van methoden van onderzoek naar talentprogramma's was ook een discussiepunt tijdens de workshop van de CRWO-adviseursconferentie. Adviseurs hebben direct belang bij resultaten van kortlopend onderzoek naar talentontwikkeling. Deelnemers aan deze workshop werden bevraagd aan de hand van korte cases. Zij moesten daarbij aangeven wat hun onderzoeksvragen en -methodieken zouden zijn, gegeven beperkte middelen en tijd voor nader onderzoek. De cases hadden betrekking op selectie, ontwerp en meerwaarde van programma's, en uitstraling van honours naar regulier. Na een analyse werd voor de cases een inschatting gemaakt van geschikte onderzoeksmethoden. Opvallend was dat vaak een combinatie van methoden werd gekozen, die erop was gericht om in korte tijd essentiële informatie boven tafel te krijgen. Genoemd werden: raadplegen van experts, interviewen van betrokkenen, literatuuronderzoek, web search en zoeken naar succesvolle voorbeelden van honoursprogramma's elders. Voor de onderzoeksagenda betekent dit dat goed moet worden aangesloten op de behoefte bij docenten en adviseurs van honoursonderwijs om voor hen werkelijk van nut te kunnen zijn. In de loop van de tijd kan dan ook een verdere theoretische ontwikkeling gestalte krijgen.

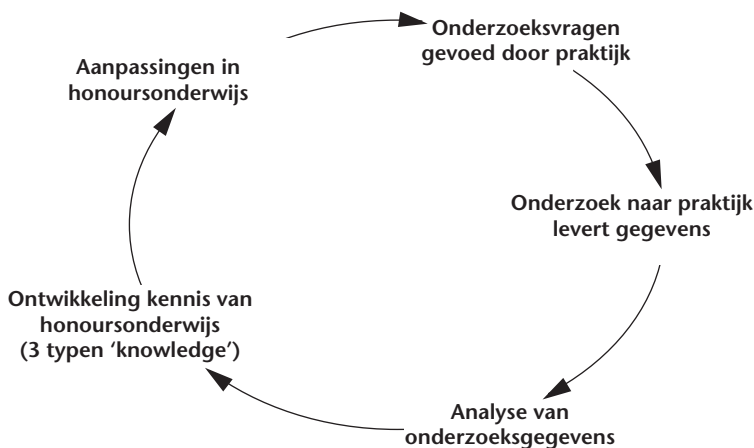
FLANKEREND ONDERZOEK BIJ INNOVATIE

Onderzoek dat innovatieprocessen flankiert, kan direct worden gevoed door vragen vanuit de praktijk. Toch zal er bij innovatieprocessen in eerste instantie behoefte zijn aan onderwijskundige en veranderkundige consultancy waarbij bestaande informatie en ervaring (vooral 'how-to' en 'principles knowledge') zo goed mogelijk worden toegepast in de praktijk. Gaandeweg kunnen dan vragen naar voren komen waarnaar meer systematisch kan worden gekeken, zoals het studiesucces van studenten die zijn toegelaten tot een honoursprogramma. Deze groep studenten kan bijvoorbeeld worden vergeleken met een vergelijkbare groep uit het reguliere programma. Dit kan leiden tot

een onderzoek parallel aan een innovatieproces, waardoor ook how-to knowledge en principles knowledge kan worden ontwikkeld.

Bij flankerend onderzoek is het belangrijk om zowel te kijken naar het effect van een bepaald programma, de relatie met programmakenmerken (doel, inhoud, ontwerp en deelnemende studenten en docenten) en de relatie met het didactisch proces. Bij het effect kan gekeken worden naar 'harde' gegevens (leerresultaten) en 'zachte' gegevens (ervaringen van studenten en docenten met het programma). In combinatie kunnen ze inzicht geven in de effecten van een aanpak voor een bepaalde groep studenten en waarom dat zo is. Dat is relevante informatie voor degenen die verantwoordelijk zijn voor het betreffende programma, maar ook voor wie op andere plaatsen betrokken zijn bij honoursonderwijs.

Onderzoeksresultaten kunnen daarna leiden tot het heroverwegen van de onderwijspraktijk, bijvoorbeeld de selectieprocedure of ontwerpkenmerken van het programma. In een cyclisch model van ontwerpgericht onderzoek (zie figuur 2) worden onderzoeksresultaten via aanpassingen in de praktijk verder onderzocht om praktijktheorieën te ontwikkelen en praktische kennis over honoursonderwijs te verkrijgen. Op basis van dit onderzoek en nieuwe praktijkervaringen kan vervolgonderzoek plaatsvinden.



Figuur 2 Cyclisch model voor onderzoek gericht op praktijk en theorie van talentontwikkeling in honoursonderwijs

Op deze wijze kan systematisch een 'body of knowledge' worden ontwikkeld over thema's die relevant zijn voor het Nederlandse honoursonderwijs. Door deze theoriegerichte en praktijkgerichte kennis ook internationaal uit te wisselen kan het eigen referentiekader worden vergroot en ook worden gedifferentieerd naar nationale en culturele contexten.

AANBEVELINGEN VOOR ONDERZOEK

De genoemde onderzoeksonderwerpen zijn van belang op de onderzoeksagenda voor talentontwikkeling en excellentie. Het is geen uitputtend overzicht maar bedoeld voor de hoofdlijnen in de onderzoeksactiviteiten, die betrekking kunnen hebben op vragen over talent en excellentie, honoursdidactiek en leerprocessen, honourscommunities, ontwerp van honoursprogramma's en de 'uitstraling' van dit soort onderwijs. Bij het opzetten van onderzoek is het gewenst zowel een theoriegerichte analyse als een inventarisatie van de meest relevante en prangende praktijkvragen uit te voeren. Dat helpt om ervoor te zorgen dat het onderzoek verbonden blijft met de praktijk. Het vervolgens inventariseren van bestaande praktijkervaringen en expertise elders kan een bijdrage leveren aan het scherper stellen van onderzoeksvragen in het licht van eerder onderzoek. Het is gewenst om een community van onderzoekers en docenten te vormen voor het uitwisselen van onderzoeksresultaten en voor het omzetten van die resultaten in effectieve talentontwikkeling in de praktijk. Daarnaast is het aan te bevelen dat Nederlandse onderzoekers op dit gebied een community vormen en deelnemen aan soortgelijke internationale communities van onderzoekers.

REFERENTIES

- Eijl, P. van, Pilot, A. & Wolfensberger, M.V.C. (2010). *Talent voor morgen*. Groningen: Noordhoff Uitgevers.
- Eijl, P.J. van, Wolfensberger, M.V.C. & Pilot, A. (2008a). Talentontwikkeling bij Amerikaanse honoursprogramma's en honourscolleges. Wat zeggen de site visitors van de National Collegiate Honors Council daarover? *Mededeling 83*. Utrecht: Universiteit Utrecht, IVLOS.
- Eijl, P.J. van, Wolfensberger, M.V.C. & Pilot, A. (2008b). Sterke en zwakke kanten uit de praktijk van Honoursprogramma's in de VS. Ervaringen van Amerikaanse site visitors van de National Collegiate Honors Council. *Mededeling 84*. Utrecht: Universiteit Utrecht, IVLOS.
- Eijl, P. 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'. *Mededeling 82*. Utrecht: Universiteit Utrecht, IVLOS i.s.m. Landelijk Plusnetwerk voor Academische Honoursprogramma's.
- Eijl, P.J. van, Faber, G., Jorissen, M.G.A. & Pilot A. (1999). Een honorsprogramma in Nederland. *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs 17, 4*, 274-288.
- Rogers, E.M. (2003). *Diffusion of innovations* (5th ed.). New York: Free Press.
- Scager, K. (2008). Vragen talentvolle studenten ander onderwijs? *Onderzoek van Onderwijs 37*, 66-69.
- Seifert, T.C., Pascarella, E.T., Colangelo, N. & Assouline, S. (2007). The effects of Honors Program Participation on Experiences of Good Practices and Learning Outcomes. *J. of College Student Development 48, 1*, 57-74.
- Van den Akker, J., Gravemeijer, K. en McKenney, S. (Eds.) (2006). *Educational design research*. London: Routledge.

- Vialle, W. & Quigley, S. (2003a). The teachers we want: exploring the views of gifted students. *Development of Human Potential: Investment Into Our Future*. Bad Honnef, Duitsland: Verlag Karl Heinrich Bock, pp. 125-128.
- Vialle, W. & Quigley, S. (2003b). Essential characteristics of the gifted teacher. *The World of Information: Opportunities and Challenges for the Gifted and Talented*. World Council for Gifted and Talented Children, <http://www.worldgifted.org/xconf.htm>, pp. 498-507