

# Docent in excellentieonderwijs

Ervaringen uit hoger onderwijs  
vertaald naar het mbo

3

de docent



# Docent in excellentieonderwijs

Ervaringen uit hoger onderwijs  
vertaald naar het mbo

## Hanne ten Berge

Onderwijsadvies & Training, Faculteit Sociale Wetenschappen, Universiteit Utrecht

## Ada Kool

Onderwijsadvies & Training, Faculteit Sociale Wetenschappen, Universiteit Utrecht

## Leontien Kragten

Dienst Onderwijs en Innovatie, ROC Midden Nederland

## Norbert Ruepert

Dienst Onderwijs en Innovatie, ROC Midden Nederland



Universiteit Utrecht



## Colofon

*Docent in excellentieonderwijs* is mede mogelijk gemaakt door *MBO in Bedrijf*

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

**Met dank aan:** Hanny Elzinga, Honours College Groningen; Karin Scager; Universiteit Utrecht (voor haar betrokkenheid bij hoofdstuk 3); Deirdre Swen, Landstede Zwolle; Hein Gerd Hiemstra, Noorderpoort College; Enrico Mastrobattista, Universiteit Utrecht; Tineke Kingma, Hogeschool Windesheim; Marike Lammers, Saxion Hogeschool; Annelies Riteco, Hogeschool Utrecht; Michael Burke, Universiteit Utrecht; Femke Klip, Universiteit Utrecht (woordwolk)

**Dank aan de mbo-scholen die een bijdrage leverden:**

ROC Friese Poort, AOC Oost, Zadkine, ROC Tilburg, Drenthe College, Deltion college, Koning Willem I College, Summa College, Horizon College, ROC Rijn IJssel, HMC vakschool, MBO Amersfoort, Da Vinci College, MBO Utrecht, Aeres MBO, ROC Nova College, Landstede, Noorderpoort College

**Eindredactie:** Rutger Zwart

**Vormgeving:** Lauwers-C, Nijmegen

**Fotografie:** Skills Netherlands, Claudia Otten, Hein Gerd Hiemstra

Juni 2018



# Inhoudsopgave

Introductie 6

**1 Het belang van de honoursdocent 8**

**2 Kenmerken van de honoursdocent 11**

1 Kenmerken 11

2 Fase van ontwikkeling 15

3 Selectie van docenten voor excellentieonderwijs 16

**3 Didactiek in excellentieonderwijs 18**

1 Drie pijlers van honoursdidactiek 18

2 Uitdaging bieden 20

3 Uitdaging vormgeven 21

**4 Dilemma's voor docenten 26**

**5 Werken met docenten van buiten 30**

**6 Taken van honoursdocenten 32**

**7 Instellingscultuur 37**

**8 Verdere docentprofessionalisering 41**

1 Formele docentprofessionalisering 41

2 Non-formele docentprofessionalisering 47

3 Informele docentprofessionalisering 49

**9 Formele taakafspraken 50**

**10 Tot slot 53**

# Introductie

Nederland is inmiddels bijna drie jaar op weg met excellentieprogramma's in het mbo. Na een aanvankelijk aarzelende start in 2015 beschikken de mbo-scholen inmiddels over een breed palet aan mooie en uitdagende programma's voor studenten die meer willen en kunnen. En deze programma's zijn inmiddels ook te vinden op de websites van diverse mbo-scholen. Niet voor niets stond er vorig jaar in de Voortgangsrapportage kwaliteitsafspraken van *MBO in Bedrijf* over excellentie 'De beer is los'<sup>1</sup>

Het is nu zaak om door te pakken en de gedane investeringen in excellentieonderwijs te borgen. En dat kan! Het nieuwe bestuursakkoord tussen de mbo-scholen en het ministerie van Onderwijs biedt alle ruimte voor extra investeringen in excellentie. Het is aan de instellingen om excellentie intern op de agenda te zetten en dit vooral ook met regionale partners verder vorm te geven. Daar liggen kansen die de studenten van het mbo verdienen!

Een aantal mbo-scholen heeft duidelijk uitgesproken door te willen gaan met de aandacht voor excellentie. Een vijftal mbo-instellingen heeft zich daartoe verenigd in de Stichting 'Netwerk MBO Excellent', een centrum waar de opgebouwde expertise gebundeld wordt. Het doel van de stichting is:

- het bevorderen van de verdere ontwikkeling, uitbouw en verankering van excellentieprogramma's;
- het aanjagen van innovatieve en perspectiefrijke initiatieven;
- kwaliteitsborging;
- zorgdragen voor even aansprekende als relevante en toegankelijke informatie- en communicatie, door middel van onder meer website, (digitale) publicaties en sociale media;
- het bevorderen en uitzetten van wetenschappelijk onderzoek over excellentie.

De aangesloten mbo-instellingen zijn op dit moment: Noorderpoort College, Mondriaan, Sint Lucas, Onderwijsgroep Tilburg en ROC Midden Nederland.

Meer informatie over het netwerk kan verkregen worden bij Leontien Kragten (l.kragten@rocmn.nl).

## Publicatiereeks

Dit is de derde brochure voor ontwikkelaars van excellentieonderwijs in het mbo. In de brochures wordt het onderwerp excellentieonderwijs steeds vanuit een andere

---

<sup>1</sup> MBO in Bedrijf (2017). *Voortgangsrapportage kwaliteitsafspraken mbo*. Augustus 2017. [http://www.mboinbedrijf.nl/images/MBO\\_in\\_vol\\_bedrijf.pdf](http://www.mboinbedrijf.nl/images/MBO_in_vol_bedrijf.pdf)

invalshoek benaderd, achtereenvolgens de student, het programma en de docent. In deze brochure staat de docent centraal.

In het hoger onderwijs is al langer ervaring met excellentieonderwijs, hier honoursonderwijs genoemd.<sup>2</sup> 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 worden vooral *voorbeelden uit het hbo* besproken, omdat deze vorm van beroepsonderwijs dicht bij het mbo staat. Incidenteel zijn ook *voorbeelden uit de universitaire wereld opgenomen*. Waar mogelijk wordt ook ingegaan op ervaringen uit het mbo. Deze zijn onder andere verzameld in een uitvraag onder ruim twintig mbo-scholen. De passages die op het mbo betrekking hebben, zijn in **oranje** weergegeven.

Een kleine noot over het verschil tussen het hoger onderwijs en het mbo: het mbo heeft van oudsher een veel sterkere relatie met de beroepspraktijk dan het hoger onderwijs. Daarmee lijken sommige voorbeelden uit het hoger onderwijs misschien erg vanzelfsprekend voor het mbo. We hebben ervoor gekozen deze toch op te nemen om het totale beeld vanuit het hoger onderwijs goed te kunnen beschrijven.

### **De docent centraal: verschillende invullingen van excellentieonderwijs**

Na brochures over de student en het programma richt deze laatste brochure zich op de docent in excellentieprogramma's. Allereerst gaan we in op het belang van de docent in (excellentie)onderwijs. Vervolgens benoemen we docentkenmerken die passen binnen deze onderwijscontext. Daarna gaan we nader in op de didactiek in excellentieonderwijs, waarna we ook een aantal dilemma's behandelen waar de docent mee te maken kan krijgen. We gaan in op het werken met docenten van buiten en benoemen de taken van docenten bij excellentieonderwijs. De laatste hoofdstukken gaan over de instellingscultuur, docentprofessionalisering en mogelijke (in)formele taakafspraken. Want ook goed excellentieonderwijs staat of valt met een goede docent!

---

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

# 1 Het belang van de honoursdocent

In een excellentieprogramma is er veel ruimte voor eigen initiatief van studenten. Studenten doen veel zelf en sturen grotendeels hun eigen ontwikkeling. Maar de rol van de docent blijft groot. Van Eijl en Pilot (2016) concluderen in hun boek *The Honours Experience*, dat gebaseerd is op interviews met honoursstudenten, dat docenten van groot belang zijn in de verschillende fasen van de cirkel van talentontwikkeling. Deze cirkel schetst het proces van de fase van erkenning door de student dat hij meer wil, tot de fase waarin de student gaat nadenken over hoe hij de extra uitdaging blijft opzoeken en vormgeven, ook na het honoursprogramma (zie figuur 1). Docenten spelen bijvoorbeeld een rol bij de ontwikkeling van het programma, regelen de voorlichting, selecteren, coachen, moedigen aan, bieden flexibiliteit, geven feedback en beoordelen. De docent zorgt voor een leeromgeving waarin studenten eigen initiatief kunnen tonen en met nieuwe ideeën kunnen komen.

Figuur 1. De cirkel van talentontwikkeling<sup>3</sup>



<sup>3</sup> Van Eijl, P. & Pilot, A., red. (2016). *The Honours Experience, Talentontwikkeling door de ogen van de honoursstudent*. Hogeschool Rotterdam Uitgeverij, p. 13. <http://www.hva.nl/kc-onderwijs-opvoeding/gedeelde-content/publicaties/publicaties-algemeen/the-honours-experience.html>



De docent heeft invloed door de kennis die hij heeft, de relatie die hij met zijn studenten onderhoudt en de (vak)didactiek die hij inbrengt. Bij didactiek kun je denken aan de leeractiviteiten die de docent voor studenten ontwikkelt, de manier waarop hij studenten motiveert, hoe hij instructie en feedback vormgeeft en de mate waarin de docent de contacturen optimaal kan invullen. In de relatie met de student is het belangrijk dat de docent beschikbaar, enthousiast en stimulerend is. Daardoor komen studenten verder.

Enkele uitspraken van studenten over het belang van de docent in het honoursprogramma:

- “We hadden in het derde schooljaar drie honoursdocenten die aanwezig waren bij de leerwerkgemeenschappen. We konden met vragen en problemen bij hen terecht. Dit waardeerde ik erg. Ook zij zetten zich volledig in, wat fijn was. Als ik ergens mee zat, kon ik dit met ze bespreken en vonden we altijd een oplossing. De docenten hielpen ons op weg, maar zorgden er zeker voor dat wij zelf het werk deden. Zij lieten ons nadenken door bepaalde vragen te stellen over het desbetreffende onderwerp.”
- “Hij kon een duwtje in de goede richting geven zodat we weer verder konden.”
- “De begeleider creëerde extra mogelijkheden die ik zelf niet zag of voor elkaar kreeg.”
- “Belangrijk was vooral dat mijn ideeën serieus genomen werden.”
- “De coach luisterde goed en gaf zo nodig tegengas.”
- “Ze was er altijd als ik wat te vragen had.”<sup>4</sup>

Een docent zegt over de begeleiding: “Om het beste uit studenten te halen en te werken aan excellentie ben je niet-voorschrijvend bezig maar goed luisterend, laat je hen reflecteren en heb je veel geloof en vertrouwen in studenten. Je bent niet bang om duidelijk te zijn in je verwachtingen, de lat hoog te leggen en hier transparant over te zijn. Leerpunten zien bij de studenten en ze benoemen, ook op sociaal-emotioneel gebied, is belangrijk.”

En een andere docent zegt: “Ik ben van mening dat de rollen van een docent zich moeten aanpassen aan de situatie die zich voordoet. In het honoursprogramma ben ik een facilitator en zie ik mezelf meer als iemand die probeert te inspireren, het goede voorbeeld probeert te geven en die de studenten constant probeert te brengen naar de zone van de naaste ontwikkeling, vooral gericht op de zone van de naaste persoonsontwikkeling. Dus ja, ik coach. Ik begeleid. Ik faciliteer. En nee, ik probeer niet om kennis over te dragen. Ik geef geen les. Ik stel vragen.”<sup>5</sup>

Het contact met een docent blijft ook na het honoursprogramma belangrijk voor studenten. Via hun docenten vergroten studenten hun netwerk. Dit levert contacten op met de beroepspraktijk en leidt de student naar een stage of een eerste werkplek.

---

<sup>4</sup> Van Eijl, P. & Pilot, A., red. (2016). *The Honours Experience*, citaten op pagina's 80, 95 en 96.

<sup>5</sup> Van Eijl, P. & Pilot, A., red. (2016). *The Honours Experience*, citaat op pagina 13.

Al met al speelt de honoursdocent dus een centrale rol in het excellentieonderwijs door onderwijsontwikkeling, de relatie met de student, de gehanteerde didactiek en het netwerk rondom de docent waar studenten mee in aanraking komen. Welke docentkenmerken van pas komen bij het invullen van deze rol wordt besproken in het volgende hoofdstuk.

---

### **Verkiezing honoursdocent**

*De Universiteit Utrecht overweegt een verkiezing van de honoursdocent van het jaar te organiseren. Daarmee wil de universiteit het belang van docenten voor de honoursprogramma's benadrukken. Zo'n verkiezing is er al voor de docent van het jaar en de jong talent docent van het jaar. Voor de verkiezing van de honoursdocent worden studenten gevraagd docenten te noemen die voor hen veel betekend hebben doordat ze hen verder hebben gebracht in hun ontwikkeling.*

---

### **Goede honoursdocenten**

*Bij ROC Midden Nederland omschrijven studenten goede honoursdocenten als ondernemend, open minded en betrokken. Ook vinden studenten het belangrijk dat de docent humor en levenservaring heeft. De docent kan ook van buiten de school zijn, maar het is wel belangrijk dat er een 'klik' is.*

---

In het vorige hoofdstuk hebben we gezien dat docenten een centrale rol spelen in excellentieprogramma's. Welke docenten passen nu goed in zo'n programma? Welke kenmerken maken docenten effectief in excellentieprogramma's?

## 1 Kenmerken

Marca Wolfensberger beschrijft in haar onderzoek naar honoursonderwijs in Nederland en de Verenigde Staten kenmerken die honoursdocenten effectief maken.<sup>6</sup> Het betreft docenten die rolmodel, coach en meester voor de honoursstudenten kunnen zijn. De volgende kenmerken zijn volgens Wolfensberger van belang:<sup>7</sup>

- authentiek docentschap
- de moed om te doceren
- kunnen uitdagen
- investeren in relaties
- voortdurend zoekend naar de beste doceer- en leermomenten
- zelf een voorbeeld zijn van continu leren

We werken deze punten hieronder uit en baseren ons daarbij op onderzoek naar honoursdocenten en naar docenten die hun studenten tot excellente prestaties weten te brengen.<sup>7,8</sup>

### Authentiek docentschap

De authentieke docent is zelf een voorbeeld van iemand met een leer- en werkhouding die je ook verwacht van honoursstudenten. Hij durft uitdagingen aan te gaan. De docent is zelf zeer goed ingevoerd in het onderwerp (en vaak ook nog breder, over de grenzen van de disciplines heen), is actief in het vakgebied en is vaak een gevestigde naam. Zo'n docent is in staat onderwerpen uit het vakgebied aan anderen uit te leggen en kan ook communiceren over zijn eigen denken over het vakgebied (metacognitie). Maar hij hoeft niet altijd alle antwoorden te hebben.

6 Wolfensberger, M. (2012). *Teaching for Excellence*. Honors Pedagogies revealed. (doctoral dissertation) Munster: Waxmann.

7 Wolfensberger, M.V.C. (2008). Six habits of highly inspiring honours teachers. In L. Clark, & J. Zubizarreta (Eds.), *Inspiring exemplary teaching and learning: perspectives on teaching academically talented college students*. Lincoln, NE: NCHC, p. 107-112.

8 Bain, K. (2004). *What the best college teachers do*. Cambridge/London: Harvard University Press, p. 15-20.

## **De moed om te doceren**

Een effectieve honoursdocent durft anders te zijn en respecteert studenten die anders zijn. Hij durft studenten te laten groeien door ze vrijheid en verantwoordelijkheid te geven, kritisch en analytisch te zijn, en ondersteunend en aanmoedigend te zijn. Deze docent durft interessante en moeilijke opdrachten te geven. En hij durft ook flexibel te zijn waar dit voor de ontwikkeling van studenten meer effect sorteert.

Het werken aan excellentieprogramma's vergt van een docent soms standvastigheid en de moed om door te blijven gaan. Het beeld kan ontstaan dat een honoursdocent met een aantal studenten 'leuke dingen' doet, terwijl andere studenten zijn buitengesloten. Dit kan leiden tot minder draagvlak voor excellentie onder studenten en een verminderde motivatie onder studenten die niet deelnemen. Een docent moet kunnen blijven uitleggen wat het belang van excellentieonderwijs is en waarom dit juist zorgt voor gelijke behandeling van studenten: iedereen op zijn niveau uitdagen. Ook kan een docent die zich met hart en ziel inzet voor een excellentieprogramma beticht worden van 'hobbyisme'; het bezig zijn met zijn eigen leuke ideeën. Maar zolang het excellentieprogramma relevant is voor de student (motivatie) en voor het werkveld (toekomstperspectief), is hiervan geen sprake.

## **Kunnen uitdagen**

Docenten over wie hun studenten tevreden zijn en die hun studenten aanzetten tot diep leren, hebben hoge verwachtingen van hun studenten. Ze ontwikkelen leertaken die studenten echt uitdagen en zijn in staat hun studenten waar nodig steun te bieden. Om studenten uit te dagen, moeten docenten zelf veel kennis hebben van het onderwerp. Ze vragen studenten niet meer van hetzelfde te doen, maar echt andere dingen dan die in het reguliere onderwijs gevraagd worden. Hierdoor bereikt het excellentieonderwijs een andere kwaliteit, diepgang, creativiteit en brengt het studenten ertoe om dingen buiten hun comfortzone te doen.

## **Investeren in relaties**

Effectieve honoursdocenten hebben veel vertrouwen in hun studenten. Ze hebben een open houding en zijn bereid hun eigen vragen, ambities, succes en falen met hen te bespreken. Ze staan dichtbij hun studenten en zijn nieuwsgierig naar hun inbreng en resultaten. Honoursstudenten geven regelmatig het belang aan van de relatie met de docent: de interesse in hun werk, het ondersteunen van hun initiatieven, het aanspreken van hun nieuwsgierigheid en enthousiasme, het stimuleren van goede werkrelaties binnen de groep. Ook buiten het leslokaal krijgt die relatie vorm, in extra-curriculaire activiteiten waarin studenten andersoortige vaardigheden ontwikkelen. De docent moet in staat zijn niet alleen inhoudelijke feedback te geven, maar moet ook kunnen reageren op de persoonlijke ontwikkeling van de student.

## **Voortdurend zoekend naar de beste doceer- en leermomenten**

Effectieve honoursdocenten snappen hoe studenten leren. Zij beseffen dat het niet gaat om zoveel mogelijk kennis in de hoofden van de studenten te stoppen, maar om studenten te helpen bij het opbouwen van begrip door hen actief met de leerstof aan de slag te laten gaan. Ze snappen dat leren alleen betekenis heeft als dit effect heeft op hoe studenten denken, doen en voelen. Ze starten dan ook bij de leerdoelen van studenten zelf: wat voor hen betekenis heeft. En ze richten zich op zaken die belangrijk zijn om te leren voor het leven na school. Ze kijken welke vrijheid de student nodig heeft en aankan. Ze durven studenten los te laten en schieten niet te snel in de helpmodus. Ze evalueren de kwaliteit van hun doceren en stellen bij wanneer dit nodig is.

## **Zelf een voorbeeld zijn van continu leren**

Als je hoge eisen stelt aan je studenten, mogen studenten dit ook van de docent verwachten. Het gaat dan bijvoorbeeld over op tijd feedback geven, een positieve houding en het trouw blijven aan eigen doelen. Ook wordt verwacht van een honoursdocent dat hij zelf bereid is uit zijn comfortzone te komen, risico's te nemen en een uitdaging aan te gaan.

Hoewel deze opsomming gaat over wat effectieve docenten doen, wil het niet zeggen dat dit altijd lukt. Bovendien hebben ook geslaagde docenten zich moeten ontwikkelen tot wie ze nu zijn. Het belangrijkste is dat ze bereid waren te leren en bereid waren dit samen met anderen te doen.

## **Honoursdocent als coach**

De coachende rol van de docent is in excellentieonderwijs zeer belangrijk, omdat deze rol beter past bij de aard en invulling van dit type onderwijs. Excellentieonderwijs in het hoger onderwijs is kleinschalig en wordt vormgegeven in individuele taken of projecten waarin beroepstaken centraal staan. Het is ontwikkelingsgericht, rond doelen van de student. Bij dit soort onderwijs is snelle en rijke feedback nodig om de student verder te kunnen brengen. Er is veel meer betrokkenheid en interactie tussen docent en student dan in het reguliere onderwijs.<sup>9</sup>

Deze onderwijskenmerken vragen om andere vaardigheden van een docent dan in een traditionele setting waarin de docent de expert is die vakinhoud overdraagt en toetst of de student de opleidingsdoelen haalt. De coachende docent begeleidt – nog steeds vanuit zijn inhoudelijke deskundigheid – het leer- en ontwikkelproces van de studenten en probeert het beste uit de studenten te halen. Naast inhoudelijke expertise vraagt dit allerlei proces- en interactievaardigheden, zoals gespreksvaardigheden, luistervaardigheden, vraagtechnieken, een aanpak om de verantwoordelijkheid bij de student te houden, de vaardigheid om te motiveren en stimuleren en vaardigheden om groepsprocessen te begeleiden. Het vraagt ook bepaalde kwaliteiten: een open houding, plezier in

---

<sup>9</sup> Naar Scager, K. & Thoolen, B. (2006). *De docent als coach in het hoger onderwijs*. Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers, p. 11.

het werken met studenten, betrokkenheid, veiligheid bieden, vertrouwen geven, de wil om zelf te leren, enthousiasme, ruimte kunnen geven om te excelleren.

### **Kenmerken goede docent**

*Bij ROC Midden Nederland spelen van meet af aan studenten een grote rol in het excellentieonderwijs. Op een pizzasessie waar studenten inbreng geven over hoe goed excellentieonderwijs eruit zou moeten zien is ook het onderwerp docent besproken. Zij benoemen de volgende kenmerken van de goede docent van een excellentieprogramma. Een goede docent:*

- *geeft goede informatie over de mogelijkheden voor een student om zich extra te ontwikkelen en over de inhoud van het programma;*
- *reageert snel op vragen;*
- *staat open voor wederzijdse feedback: dus ook van student naar docent (leren van elkaar);*
- *ziet student en docent als gelijkwaardig (studenten zijn immers de potentiële uitblinkers in de branche);*
- *maakt studenten enthousiast (en heeft dus zelf ook passie, drive of liefde voor het vak);*
- *zet de passie van de student centraal in de begeleiding;*
- *begeleidt studenten in het excelleren op het vlak van de passie van de student;*
- *geeft in de begeleiding ruimte en vrijheid;*
- *ondersteunt de student ook buiten het excellentieprogramma en leert studenten hun talenten ook op andere plekken te gebruiken (transfer van talent);*
- *haalt de student uit zijn comfortzone.*

### **Docentkenmerken in het mbo**

De docent speelt bij excellentieprogramma's in het mbo een wezenlijke rol als initiator, motivator, mede-onderzoeker, aanjager, critical friend, regisseur en vakexpert.

### **Excellentklas kappers**

*De deelname van een student aan een excellentieprogramma is vaak direct gerelateerd aan de betrokken docent(en). Bij de excellentklas kappers van het ROC Tilburg kiezen studenten voor het programma mede vanwege de gedreven docenten die het programma vormgeven.*

Studenten in het mbo die deelnemen aan een excellentieprogramma verwachten in eerste instantie authenticiteit van een docent. Hij moet zelf enthousiasme voor het programma laten zien, zelf ook onderzoekend het programma benaderen. Hiermee ontstaat ook een andere verhouding tussen docent en studenten in het excellentieprogramma. De relatie is meer gebaseerd op gelijkwaardigheid, waarbij de ene keer een student het



bruik, opdrachten, tegenstrijdige belangen). Een derde stap in de ontwikkeling is als de docent de behoeften van individuen kan zien en er op kan inspelen (hun sociaal-emotionele behoeften, leeropbrengst). Gezien vanuit deze ontwikkelingsfasen wordt duidelijk dat een honoursdocent bij voorkeur al de nodige ervaring heeft. Hij of zij is in staat naar de behoeften van individuen te kijken en kan loskomen van de eigen onzekerheden. Een goede honoursdocent is iemand die zijn eigen kracht als docent kent en zijn docenthandelen zo kan sturen dat het beste leereffect bereikt wordt.

Ook andere afwegingen met betrekking tot de fase van ontwikkeling van de docent kunnen een rol spelen bij de match tussen docent en honoursprogramma. Studenten hebben vaak veel respect voor ervaren docenten, met name als deze veel bereikt hebben in het werkveld. Studenten kijken op tegen zo'n docent en zien hem als rolmodel. Aan de andere kant zijn er ook jonge, enthousiaste docenten die heel innovatief zijn en daardoor juist goed passen binnen honoursonderwijs.

### 3 Selectie van docenten voor excellentieonderwijs

Door het voorgaande lijkt het alsof alleen een superdocent met een uitgebreid repertoire aan vaardigheden en kwaliteiten geschikt is voor excellentieonderwijs. Dat is te strikt. Er zijn gelukkig verschillende typen honoursdocenten. In het hoger onderwijs lijkt er over het algemeen sprake te zijn van een vrije keuze van de docent zelf om iets in honoursonderwijs te gaan doen. Dat is op zich al een goede graadmeter voor de zaken die we hiervoor noemden, want een docent weet dat hij er extra tijd in moet steken, dat er veel betrokkenheid bij de studenten gevraagd wordt en dat je er plezier in moet hebben om studenten die met andere dan de gangbare ideeën komen te begeleiden.

Uit onderzoek in het voortgezet onderwijs komt naar voren dat leerlingen die excellent presteren gevoeliger zijn voor kenmerken van goed lesgeven en goede leraren. Dit gaat vooral over de beheersing van vakinhoud, vakdidactiek en de omgang met leerlingen.<sup>11</sup> Als je ervan uitgaat dat dit ook geldt voor studenten na het voortgezet onderwijs, is het niet verbazingwekkend dat sommige onderwijsorganisaties docenten selecteren voor honoursonderwijs.

Hanny Elzinga, dean van het Honours College van de Universiteit Groningen, vertelt: "Als we selecteren proberen we maatwerk te leveren, een goede match tussen docenten en studenten. Dan kijken we naar het onderdeel van het programma; gaat het om vaardighedenonderwijs, het verdiepen van disciplinaire kennis of juist om de disciplinaire kennis in een interdisciplinaire context te zetten? Daar zoeken we geschikte docenten bij die honoursstudenten uitdagend onderwijs kunnen geven, bijvoorbeeld door

---

<sup>11</sup> Lappia, J. (2015). *Intelligent interveniëren. Docentprofessionalisering voor honoursonderwijs*. Proefschrift. Universiteit Twente, Enschede. p. 16.



studenten de vrijheid en begeleiding te geven te experimenteren en niet alleen maar te zenden. Docenten moeten aantoonbaar open staan voor onderwijsinnovatie en interactief onderwijs. Wij spreken daar vooraf uitgebreid over met de docenten. Ook vragen we aan studenten of zij goede docenten weten en nodigen wij de docent van het jaar uit om een module voor het honours programma te verzorgen.”

Excellentieprogramma's in het mbo zijn niet alleen per instelling heel verschillend ingericht, ook binnen een instelling is er soms sprake van een grote diversiteit. Hierdoor zijn docenten met verschillende kenmerken nodig. Een aanbodgericht programma, bijvoorbeeld het trainen voor het hoogste niveau van Microsoft Office (Expert), is vooral gericht op kennisoverdracht en het trainen van vaardigheden met als doel het behalen van een certificaat. Dit vraagt een **'expert-docent'** in dit vakgebied. Een programma waarbij gezocht wordt naar het beste product, zoals de inzet van robotica, vraagt om een **'vakinhoudelijke coach'**. De vakinhoud moet bekend zijn, maar de coach begeleidt de studenten in hun leerproces naar het beste product. Een programma waarbij gezocht wordt naar verschillende toepassingsmogelijkheden, zoals bijvoorbeeld de inzet van robots in de klas bij het onderwijs, vraagt om een **'coach als gelijke'**, waarbij samen wordt gezocht naar mogelijke oplossingen. Programma's gericht op het ontdekken van talent of het beantwoorden van een onderzoeksvraag van een student vragen om een **'expert-coach op ontwikkeling'**. De inhoud van de vraag is aan de student, maar hoe dan tot maximale ontwikkeling te komen is de expertise van de coach.

*Laurens Rouvoet, docent van het excellentieprogramma over robotica: “De studenten zien dat ik ook de ins en outs van deze vernieuwende technologieën niet ken en samen met ze mee zoek. Dat inspireert hun om die extra stap te maken.”*

*Een student uit het excellentieprogramma 'Robot in de klas': “Met het excellentieprogramma rondom Onderwijsrobot Eddy zijn we op een onderzoekende en vernieuwende manier bezig om te ontdekken hoe je een robot kunt toepassen in de lessen op de basisschool.”*

# 3 Didactiek in excellentieonderwijs

In het eerste deel van deze brochurereeks hebben we gezien dat excellente studenten goed zijn in hun vak, extra gemotiveerd zijn, veel doorzettingsvermogen hebben en dat ze binnen hun vakgebied creativiteit aan de dag kunnen leggen. Deze studenten, die het in hun opleiding goed doen en die meer willen en kunnen, hebben behoefte aan een leeromgeving waarin hun volledige potentieel wordt aangesproken. Daarnaast zijn er studenten die teleurgesteld zijn in het onderwijs omdat hun talenten onvoldoende herkend worden. Zij halen misschien geen hoge cijfers, maar kunnen opbloeien door extra uitdaging. Wat voor soort begeleiding past bij excellente studenten? In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de vraag hoe je als docent een passende didactiek voor excellentieonderwijs kan vormgeven.

## 1 Drie pijlers van honoursdidactiek

Uit onderzoek onder honoursdocenten in het hoger onderwijs komen drie pijlers naar voren die de basis vormen van honoursdidactiek<sup>12</sup>:

- 1 stimuleren van academische competenties
- 2 gebonden vrijheid
- 3 creëren van gemeenschap

### 1 Stimuleren van academische competenties

Docenten in het hoger onderwijs vinden het belangrijk om bij honoursstudenten academische competenties te stimuleren. Voor mbo-docenten is het stimuleren van vakgerichte competenties van belang. Studenten krijgen uitdagende leertaken, gericht op kritisch en creatief denken en op het ontwikkelen van onderzoeksvaardigheden. Voor mbo-studenten is het stimuleren van vakgerichte competenties van belang.

### 2 Gebonden vrijheid

Ook vinden docenten het belangrijk honoursstudenten de vrijheid te geven die ze aankunnen door verantwoordelijkheden aan hen over te dragen en hun initiatieven te ondersteunen. In een honoursdidactiek past het studenten keuzes te bieden in thema's, opdrachten en werkvormen. Het is belangrijk dat het gaat om keuzes die betekenisvol

---

<sup>12</sup> Wolfensberger, M. (2012). *Teaching for Excellence. Honors Pedagogies revealed.* (doctoral dissertation) Munster: Waxmann.

zijn voor de student, waar ze invloed hebben op de inhoud en het proces van de taak, waardoor ze kunnen aansluiten bij hun eigen motivatie en zich meer eigenaar van het onderwijs voelen.

### 3 Creëren van gemeenschap

In een gemeenschap van studenten die graag meer willen doen voor hun ontwikkeling kunnen studenten hun enthousiasme behouden. Ook is een gemeenschap waardevol, omdat studenten in een groep de kans hebben om initiatief te tonen en persoonlijk leiderschap te ontwikkelen. Bovendien leren ze vaardigheden door het werken met en voor elkaar. Studenten vormen ook met hun docenten een gemeenschap van gelijkgestemden waarin ze samen leren, maar waarin ook sociale contacten plaatsvinden.

#### Coachend begeleiden

Zoals al in hoofdstuk 2 naar voren kwam, past een coachende begeleiding die meer gericht is op het individu dan op grote groepen goed in een honoursprogramma. Docenten moeten hun studenten echt kennen en weten wat ze aankunnen om de drie pijlers van honoursdidactiek te kunnen vormgeven. Docenten moeten van hun studenten weten wat hun zone van naaste ontwikkeling is en waar hun uitdaging ligt. Ook moeten ze weten hoeveel vrijheid studenten aankunnen en daar per individu een keuze in kunnen maken.

Het mbo kent in tegenstelling tot het hoger onderwijs verschillende onderwijsniveaus, die vaak om een andere aanpak vragen. Binnen die niveaus kunnen zich grote verschillen tussen studenten voordoen. Zo zijn er studenten die veel kennis hebben op een bepaald vlak, zoals robotica of applicatieontwikkeling, maar als gevolg van dyslexie of dyscalculie grote lacunes in de AVO-vakken hebben. Wanneer studenten in de algemene vakken een bepaald niveau halen, worden ze op basis daarvan in een onderwijs-

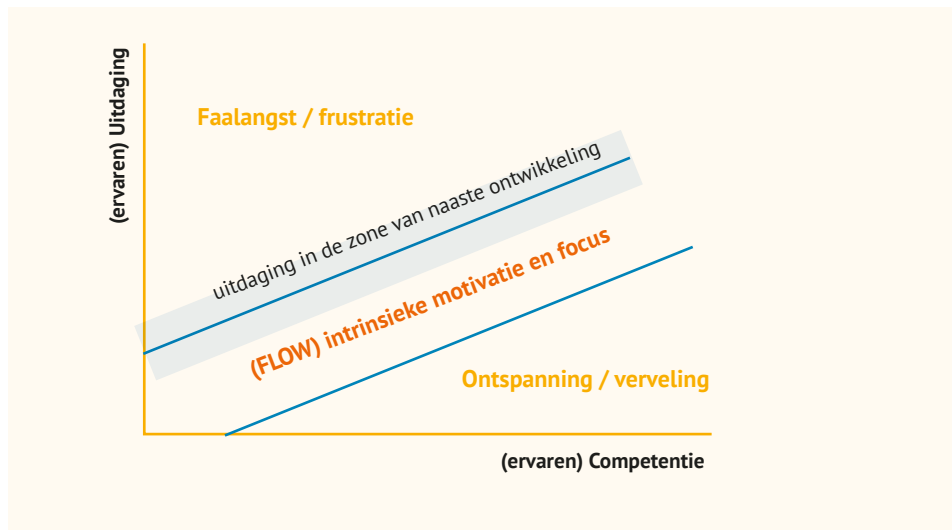


niveau ingeschaald. Ze krijgen dan in de vakken waar ze heel goed in zijn te weinig uitdaging. Een excellentieprogramma waarin ze wel uitdaging krijgen, is voor hen heel belangrijk. In vakspecifieke excellentieprogramma's kunnen studenten van verschillende onderwijsniveaus bij elkaar geplaatst worden en dezelfde uitdaging krijgen. Maar wanneer studenten in brede excellentieprogramma's (die op een bepaald onderwijsniveau insteken) dezelfde uitdaging krijgen, is dit voor sommige studenten in bepaalde vakken niet uitdagend. Het vergt dan veel van het vermogen van een docent om te differentiëren en de juiste mate van uitdaging en autonomie te geven.

## 2 Uitdaging bieden

Uitdaging is een centraal begrip in de literatuur over honoursdidactiek. Wat precies uitdagend is, verschilt per persoon. De ene student kan een hoger niveau aan dan de andere. Maar bij uitdaging spelen ook andere factoren een rol. Zo bepaalt de mate van zelfvertrouwen deels of studenten een moeilijke opdracht aankunnen. Wanneer studenten het gevoel hebben dat de mate van uitdaging goed past bij wat ze aankunnen, ontstaat intrinsieke motivatie en kan de student gefocust en in flow aan het werk zijn. Als de student te weinig wordt uitgedaagd ontstaat verveling, maar bij te veel uitdaging kan de student juist faalangstig worden of gefrustreerd raken. Docenten zoeken naar de zone van naaste ontwikkeling van hun studenten. In excellentieonderwijs is uitdaging zo'n belangrijk element, dat docenten zoveel mogelijk de bovenkant van 'flow' zoeken: taken die net te moeilijk zijn of dat net niet zijn (zie figuur 3).

Figuur 3. Uitdaging als balans tussen ervaren uitdaging en ervaren competentie<sup>13</sup>



<sup>13</sup> Gebaseerd op Scager, K. (2013). *Hitting the high notes. Challenge in teaching honors students*. (doctoral dissertation) Utrecht: Utrecht University. p. 33.

### 3 Uitdaging vormgeven

Uitdaging bieden haakt aan de drie pijlers van honoursdidactiek. Bij het creëren van uitdaging gaat het erom welke taak studenten krijgen om hun competenties verder te ontwikkelen. Biedt de taak voldoende complexiteit? Ook de mate van autonomie die studenten krijgen bij de taakuitvoering bepaalt de mate van uitdaging. Verder blijkt uit onderzoek naar didactiek in honoursonderwijs<sup>14</sup> dat studenten uitdaging ervaren als de docent hoge verwachtingen van ze heeft. Studenten ervaren dus uitdaging bij een combinatie van drie factoren:

- 1 complexiteit
- 2 hoge verwachtingen van docenten
- 3 autonomie

We gaan hieronder dieper in op hoe elk van deze elementen kan worden vormgegeven.

#### 1 Complexiteit van de taak

Bij complexiteit kun je denken aan:

##### ***Basismateriaal bieden in plaats van voorberekt materiaal***

*Bijvoorbeeld: Geef studenten een artikel als bron in plaats van een studieboek over hetzelfde onderwerp, omdat een studieboek de materie compacter en vaak versimpeld weergeeft.*

##### ***Vraagstukken voorleggen waar kritische analyse voor nodig is***

Bied veel informatie waar de student zelf prioriteit in moet aanbrengen en de bruikbaarheid van moet inschatten. Of stel moeilijke vragen waar de student hogere orde denkvaardigheden voor nodig heeft (analyseren, evalueren, nieuwe ideeën genereren).

*Bijvoorbeeld: Lever allerlei bedrijfsgegevens aan in plaats van alleen die gegevens die de student nodig heeft om de solvabiliteit van een bedrijf vast te stellen.*

*Student van de Universiteit Utrecht: "Ik voelde me het meest uitgedaagd als ik zelf moest nadenken, argumenten moest vinden en concepten met elkaar moest verbinden."*

##### ***Interacterende of conflicterende eisen***

*Bijvoorbeeld: Geef een opdracht waarin studenten moeten beslissen welk medicijn een patiënt krijgt, waarbij elk medicijn interacteert met andere medicijnen die de patiënt gebruikt en bijwerkingen heeft.*

##### ***Dynamiek aanbrengen in de taak***

Het vraagstuk verandert al naar gelang de tijd vordert, of er komen vraagstukken bij.

*Bijvoorbeeld: Een groep studenten werkt aan de aanpak van een denkbeeldige epidemiolo-*

---

<sup>14</sup> Scager, K. (2013). *Hitting the high notes. Challenge in teaching honors students.* (doctoral dissertation) Utrecht: Utrecht University.

*gische crisis. Naarmate de tijd in de casus vordert verspreidt het dodelijke virus zich. Terwijl zij bezig zijn een aanpak uit te werken, komt er een verzoek van een (fictief) TV-station om een verklaring uit te brengen.*

## **2 Hoge verwachtingen**

### ***Docenten***

Een docent brengt (onbewust) verwachtingen over op studenten: door de moeilijkheidsgraad van een opdracht, door het taalgebruik of door te wachten met aanvullende informatie als een student niet meteen een antwoord heeft op een vraag. Met dit alles kan een docent uitstralen of hij verwacht dat een student de taak aankan.

De hoge verwachtingen van de docent ervaart een student ook door de reputatie van een docent. In het hoger onderwijs gaan studenten de reputatie van de docent na door de publicatie index te bekijken. Studenten kunnen ook op andere manieren een indruk krijgen van hoe goed een docent in zijn vak is of de eisen die hij aan studenten stelt, bijvoorbeeld via LinkedIn of via verhalen van ouderejaars studenten.

De docent kan ook bewust hoge verwachtingen uitspreken. Bijvoorbeeld door aan te geven: 'Deze opdracht is moeilijk en ik weet dat jullie het op een gegeven moment niet meer zullen zien zitten, maar dat is normaal en ik weet dat jullie daar doorheen komen en het zullen redden.'



## **Studenten**

Studenten hebben ook hoge verwachtingen van zichzelf. Ze hebben het gevoel dat er veel van hen verwacht wordt doordat ze zijn toegelaten tot het excellentieprogramma. Degenen die voor die selectie gezorgd hebben, zien kennelijk iets in de student. Dat geeft de student vertrouwen in eigen kunnen. Studenten voelen zich ook uitgedaagd door de groep. Medestudenten die ambitieus zijn en hoge verwachtingen hebben van zichzelf en elkaar creëren een sfeer waarin iedereen wil gaan voor excellente prestaties. Wanneer een student merkt dat hij mee kan komen met de andere studenten, versterkt dat de verwachtingen die de student heeft over zijn eigen presteren.

Uit gesprekken met mbo-studenten komt regelmatig naar voren dat zij niet snel het gevoel hebben ergens goed in te zijn. Het zelfbeeld is vaak wat negatief. Juist voor deze groep is excellentieonderwijs een mooie manier om te ervaren dat ze wel ergens goed in zijn en dat ze mogen uitblinken. Door deel te nemen aan een excellentieprogramma kan de student zich juist sterk persoonlijk ontwikkelen.

*Nina van der Zouwen over haar excellentieprogramma 'Etoile', een internationaal (theater) productiehuis in Reggio Emilia (Italië): "Daar kreeg ik vertrouwen in mijn eigen kunnen. Ik móest wel! Die leerlingen keken naar me op, en dan moet je wel knopen doorhakken en beslissingen nemen. Hier werd ik professional."*<sup>15</sup>

## **3 Autonomie bieden**

Een derde element waardoor studenten uitdaging ervaren is autonomie. Dit kun je vormgeven door<sup>16</sup>:

- keuzemogelijkheid te bieden in opdrachten: biedt studenten betekenisvolle keuzes, bijvoorbeeld om deel te nemen aan de instructie, keuzes in taken, partner, volgorde, tijdstip, werkplek, methode van aanpak of manier van uitwerken.<sup>17</sup>
- controle te bieden over het resultaat (cijfer): van de ene toetsvorm weet je vooraf veel beter wat je ervan kunt verwachten dan van de andere. Bij een tentamen weet je vooraf niet welke vragen je krijgt. Een presentatie kun je goed voorbereiden en zelfs oefenen en in een essay heb je zelf controle over waar je over schrijft. Toetsvormen waarbij er niet één juist antwoord is en waarbij langere antwoorden mogelijk zijn, geven meer controle.
- verantwoordelijkheid bij de student te leggen: gebruik autonomie-ondersteunend taalgebruik (uitleggen wat het belang ergens van is en adviseren in plaats van

<sup>15</sup> Break/something! (2018). *Break/through: blad voor en door de Creative College Community*. Mei 2018.

<sup>16</sup> Scager, K. (2013). *Hitting the high notes. Challenge in teaching honors students*. (doctoral dissertation) Utrecht: Utrecht University, p. 60-62.

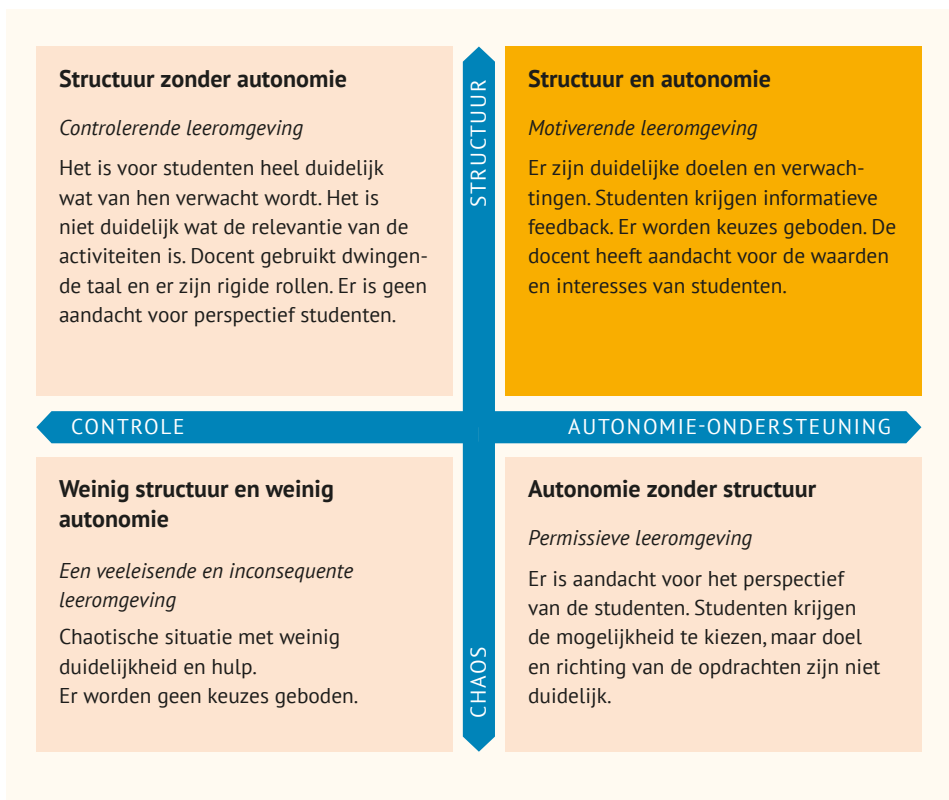
<sup>17</sup> Hornstra, L., Weijers, D., Van der Veen, I & Peetsma, T. (2016). *Motiverend lesgeven. Handleiding voor docenten*. Universiteit Utrecht, Kohnstamm Instituut en Universiteit van Amsterdam. [https://www.uu.nl/sites/default/files/motiverend\\_lesgeven\\_handleiding.pdf](https://www.uu.nl/sites/default/files/motiverend_lesgeven_handleiding.pdf).

praten in termen van 'moeten' en 'regels'), bied studenten de keuze aanwezig te zijn bij een bijeenkomst.

- non-directieve feedback te geven: geef feedback door te informeren en adviseren in plaats van op te dragen. Geef feedback in de vorm van dingen om over na te denken.
- studentinitiatief te verwelkomen: sta open voor ideeën van studenten.

Studenten de kans en de ruimte geven om eigen interesses te volgen en een eigen ambitie te vormen, is een belangrijke factor en meerwaarde voor excellentie in het mbo. Toch vragen studenten wel om een duidelijke structuur waarbinnen deze autonomie tot zijn recht kan komen. Zelfs als studenten hele concrete ambities hebben voor hun deelname. Deze structuur lijkt in het mbo nog net wat meer van belang dan in het hoger onderwijs. Doordat excellentieprogramma's buiten het reguliere programma vallen, en daarmee niet gehouden zijn aan de verplichtingen van een dergelijk programma, kan de docent de structuur aanpassen of versoepelen. Hiermee bestaat de mogelijkheid voor de docent om te verschuiven van structuur bieden naar coaching bieden.

*Figuur 4. Autonomie bieden mét structuur*





De ervaring van enkele mbo-scholen is dat autonomie bieden in het excellentieprogramma soms botst met de strikte programmering in een regulier traject. Studenten die een excellentieprogramma doen, vinden het lastig zich in het reguliere programma te voegen naar de regels. Dit kan er toe leiden dat de motivatie voor het reguliere traject afneemt.

### ***Weinig structuur, maar geen chaos***

Hierboven is beschreven dat autonomie bieden belangrijk is. Soms denken docenten dat ze een goede student volledig los kunnen laten; ze geven de student een taak en verwachten na een bepaalde tijd een prachtig eindproduct. Docenten geven dan wel autonomie, maar vergeten daarbij structuur te bieden. Ze laten de student 'zwemmen'. Ook goede studenten hebben richting en feedback nodig. Goede studenten zitten met allerlei vragen over waar ze mee bezig zijn. Feedback is dan juist belangrijk om aan te geven of de gedachten hout snijden en om richting te geven aan de ideeën van een student (zie figuur 4).

Structuur bied je ook door voor een vangnet te zorgen. Dit kan op verschillende manieren: een docent die bereikbaar is of toezicht houdt, maar ook door medestudenten waar een student terecht kan met vragen of waar hij frustraties kan uiten. Het is ook belangrijk dat er ruimte is om fouten te maken: een student mag best met een echte opdrachtgever te maken hebben, maar het moet niet zo zijn dat de opdrachtgever er daadwerkelijk schade van kan ondervinden als de student de taak niet goed (genoeg) uitvoert. Dit geeft ruimte om je eigen grenzen op te zoeken. Het maakt immers niet echt uit als het misgaat.

## 4 Dilemma's voor docenten

Zoals beschreven in het vorige hoofdstuk is het uitdagen van excellente studenten een centraal begrip in de honoursdidactiek. Voor honoursdocenten is het bieden van uitdaging dan ook een belangrijk doel. Daarnaast hebben docenten in hun onderwijs echter ook te maken met andere doelen en verantwoordelijkheden. Uit onderzoek blijkt dat honoursdocenten het maximaal uitdagen van studenten in de onderwijspraktijk soms vinden conflicteren met andere aspecten die zij belangrijk vinden in hun onderwijs.<sup>18</sup> In dit hoofdstuk worden dilemma's beschreven waar honoursdocenten tegenaan lopen bij het uitdagen van studenten. Het is goed als docenten bedenken wat zij zelf bij elk dilemma het zwaarst vinden wegen, zodat ze daaraan vast kunnen houden en niet mee-gesleept worden wanneer studenten een appèl op hen doen. Zo kunnen docenten zich voorbereiden op momenten dat ze zelf uit hun comfortzone gebracht worden.

Voorbeelden van dilemma's waar honoursdocenten tegenaan lopen bij het bieden van uitdaging zijn:

### 1 Het behouden van een veilig leerklimaat

Als studenten uit hun 'comfortzone' moeten komen, bevordert dat het leerproces. Dit doen docenten bijvoorbeeld door lastige opdrachten te geven of moeilijke vragen te stellen. Tegelijkertijd bestaat hiermee het gevaar dat studenten zich geremd voelen of zich schamen als zij geen antwoord weten. Hierdoor kunnen discussies geremd worden en kunnen studenten hun enthousiasme verliezen.

### 2 Alle studenten binnenboord houden

Niet alle studenten hebben evenveel vertrouwen in hun eigen kunnen. Door de lat hoog te leggen, bestaat het risico dat een deel van de studenten afhaakt of het zelfvertrouwen (tijdelijk) verliest. Aan de andere kant bevordert het hoog leggen van de lat de kwaliteit van het onderwijs en kan het een goed leermoment zijn als studenten ergens moeite voor moeten doen. Door verschillende kenmerken en behoeften van studenten is het voor de docent ingewikkeld om bij een grote uitdaging de gehele groep betrokken te houden.

---

<sup>18</sup> Scager, K., Akkerman, S.F., Pilot, A. & Wubbels, T. (2017). Teacher dilemmas in challenging students in higher education. *Teaching in Higher Education*, 22 (3), (pp. 318-335) (18 p.).



### 3 Voldoen aan externe verwachtingen

Docenten krijgen te maken met regels of verwachtingen van buitenaf, zoals verwachtingen vanuit de instelling, van collega's of van studenten. Een voorbeeld hiervan is dat docenten vaak geacht worden bepaalde leerstof of opdrachten te behandelen in hun onderwijs. Deze verwachtingen komen niet altijd overeen met wat studenten nodig hebben om zich maximaal uitgedaagd te voelen.

### 4 Een positieve relatie behouden met studenten

Om de kwaliteit van het onderwijs te verhogen is het noodzakelijk dat studenten zich goed voorbereiden en actief deelnemen tijdens de cursus en interacties. Als de docent hier veel nadruk op legt, kan dat ervaren worden als autoritair of controlerend. Dit kan ten koste gaan van de relatie tussen de docent en de studenten en van het bevorderen van de autonomie bij studenten.

### 5 De zorg voor de planning van studenten

Als studenten maximaal worden uitgedaagd, kan dit stress veroorzaken, vooral omdat studenten vaak ook nog ander onderwijs volgen. Docenten willen voorkomen dat studenten te veel druk ervaren. Aan de andere kant kunnen studenten zich bij een gebrek aan uitdaging gaan vervelen en moeten ze ook leren omgaan met het stellen van prioriteiten en plannen.

Een docent beschrijft het dilemma over uitdaging bieden versus alle studenten binnenboord houden als volgt: "Ik zou me wel op de onderste helft [van de studenten] willen richten, maar ik zou niet weten hoe ik zou dat zou kunnen. Ja, ik zou dat wel kunnen, maar dat zou ten koste gaan van wat deze cursus tot een goede cursus maakt."

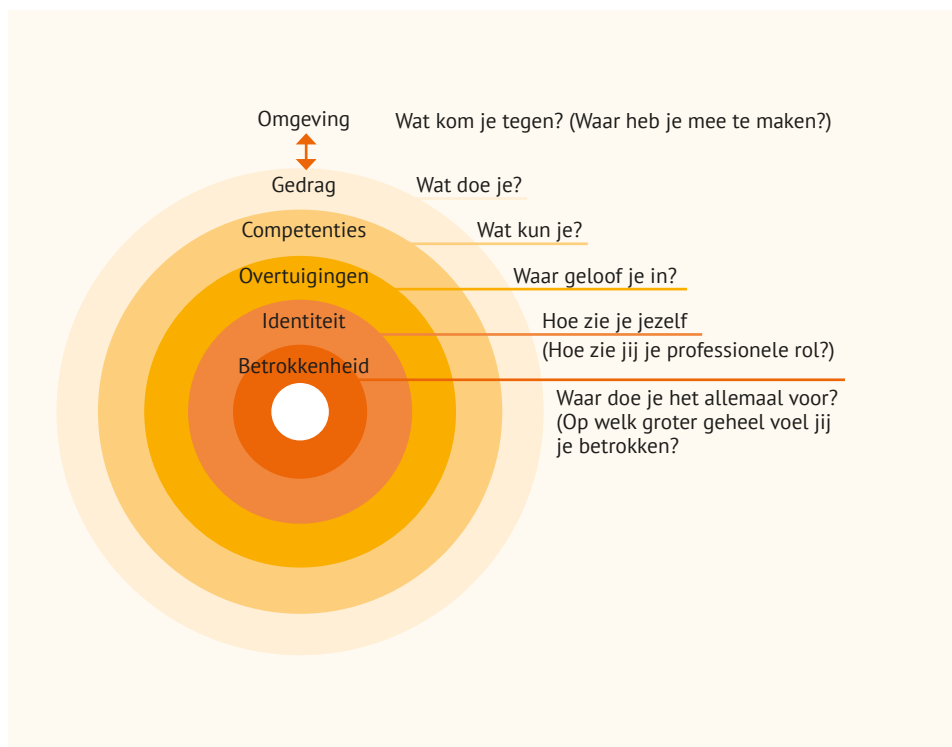
Een andere docent ervaart dat een deel van de studenten afhaakt bij moeilijke opdrachten: “Je gaat door een lastige tekst en veel studenten hebben het daar moeilijk mee en denken dan ‘misschien ben ik wel dom’. Ze verliezen daardoor hun motivatie. Je merkt wel dat er een stuk of vier à vijf zijn die dan vaak niet meer komen. Ze komen wel terug als ik ze erop aanspreek, maar ik zie dan niet de vonken meer. Ze doen het wel, ze halen een prima cijfer, maar er is iets kwijt geraakt.”

## Overtuigingen van docenten

Bovenstaande dilemma's geven aan dat keuzes die docenten maken met betrekking tot het uitdagen van studenten, consequenties hebben voor hun onderwijs. Hoe de uiteindelijke balans eruit zal zien, hangt af van iemands persoonlijkheid, de groep studenten en de specifieke situatie. Daarnaast hangt het ook af van onderliggende overtuigingen over je rol als docent, bijvoorbeeld:

- ik moet aardig gevonden worden
- ik moet helpend zijn
- ik ben er om mijn expertise over te dragen op de student
- onderwijs moet leuk zijn om studenten te laten leren

*Figuur 5. Het ui-model geeft een gelaagdheid aan in het functioneren van docenten.*



Deze onderliggende overtuigingen hebben een effect op de mate waarin je je comfortabel voelt om studenten uit te dagen. Je overtuigingen sturen veelal wat je kunt en doet, maar ook waar je in je werk tegenaan loopt (zie figuur 5).<sup>19</sup> Een docent die aardig gevonden wil worden, zal het lastig vinden een student te confronteren met magere prestaties. Een docent die ervan overtuigd is dat het zijn rol is om studenten te helpen, kan het lastig vinden om studenten te zien worstelen bij een moeilijke opdracht. Deze docent zal er eerder voor kiezen de opdracht makkelijker te maken. Een docent die ervan overtuigd is dat zijn expertise moet worden overgedragen op de student, zal minder ruimte bieden om studenten zelf te laten ontdekken wat bij ze past. Ook zal deze docent het lastig vinden dat bij uitdagende opdrachten niet altijd duidelijk is waar het heen gaat. Een docent die ervan overtuigd is dat studenten vooral leren als ze het leuk vinden, zal studenten niet snel uit hun comfortzone lokken en het lastig vinden dat studenten gefrustreerd raken als een opdracht niet direct lukt.

Door de centrale rol van uitdaging in honoursonderwijs, zullen docenten moeten accepteren dat andere aspecten soms (tijdelijk) minder aanwezig zijn. Het is van belang dat docenten voor zichzelf een balans vinden in het uitdagen van hun studenten. Het benoemen en herkennen van dilemma's en het concretiseren van de eigen overtuigingen rond onderwijs kan helpen hierop een eigen visie te ontwikkelen en deze keuze ook te onderbouwen.

---

<sup>19</sup> Korthagen, F. & Vasalos, A. (2002). Niveaus in reflectie. Naar maatwerk in begeleiding. In *VELON-Tijdschrift voor lerarenopleiders*, 23(1), 29-38.

## 5 Werken met docenten van buiten

### **Opdrachtgevers uit de praktijk**

In excellentieonderwijs wordt vaak gewerkt met opdrachten uit de praktijk. Dat betekent dat er ook een echte opdrachtgever is. Externe begeleiders kunnen dan betrokken zijn bij de begeleiding van studenten. Voor studenten is dit heel motiverend. Ze werken aan iets dat in de praktijk daadwerkelijk gebruikt gaat worden. De eisen van de opdrachtgever zijn echt. Dat geeft meer gevoel van urgentie. De opdrachtgever rekent op een goed resultaat. Dat geeft de studenten zicht op de eisen die de opdrachtgever stelt. Studenten leren daardoor te communiceren over de vraag, het verhelderen van de eisen en de afspraken. Ook leren ze zich aan te passen aan verschillende omstandigheden bij verschillende externe contacten.

Deze samenwerking vraagt ook iets van de onderwijsorganisatie. Je hebt er als school een rol in dat er contacten met potentiële opdrachtgevers zijn en dat de opdrachten van goede kwaliteit zijn. Ook moet je screenen of de opdrachtgever de juiste begeleiding en toegang tot bronnen kan leveren. Om daar goed zicht op te hebben, is regelmatig contact met de opdrachtgever nodig. Het kan nuttig zijn een opdrachtgeverscontract op te stellen. In zo'n contract leggen school en opdrachtgever vast wat ze van elkaar kunnen verwachten.

Het is belangrijk de externe opdrachtgever op de hoogte te houden van relevante ontwikkelingen binnen de opleiding. Bovendien moet de opdrachtgever weten wat hij kan verwachten van de studenten en welke eisen hij aan de student kan stellen. Het kan nuttig zijn om met de opdrachtgever mee te denken over passende opdrachten.

Het mbo is van huis uit sterk verbonden met het bedrijfsleven en werkt daardoor ook in het reguliere onderwijs regelmatig met echte opdrachtgevers. Binnen excellentieonderwijs kan de school nog een extra beroep doen op opdrachtgevers uit de praktijk. Er wordt immers gewerkt met gemotiveerde en ambitieuze studenten. Dit kan een positief effect hebben op de verdere samenwerking binnen het reguliere onderwijs.

### **Externen in de rol van beoordelaar**

Externen kunnen tijdens een project als opdrachtgever en begeleider optreden. Ook een rol als beoordelaar is heel waardevol. In het reguliere mbo gebeurt dit veel. Door een externe persoon als beoordelaar in te schakelen is de opdracht minder schools.



Studenten zijn benieuwd hoe een werkgever hun werk beoordeelt en willen zich graag laten zien aan een werkgever. Door de blik uit de praktijk brengt de externe beoordeelaar bovendien de praktijk de school in. Welke eisen worden aan producten en processen gesteld? Wat wordt hoog gewaardeerd in het werkveld?

### **Alumni inzetten voor opdrachten**

Alumni van de opleiding kunnen een speciale rol vervullen. Zij kunnen optreden als externe opdrachtgever of beoordelaar. Ook kunnen zij een rolmodel zijn voor studenten. Zij hebben zelf op de opleiding gezeten en hebben nu een positie bereikt van waaruit zij opdrachten aan studenten kunnen geven. Dat geeft studenten een idee van wat zij kunnen bereiken. Alumni zijn vaak bereid hun oude opleiding te helpen. Dat maakt ze goede partners voor het onderwijs. Ook zullen zij eerder genegen zijn studenten van hun oude opleiding vooruit te helpen als die een baan zoeken na hun studie. Voor studenten zijn het dus interessante contacten.

---

### **Netwerk in beroepenveld**

*Hogeschool Windesheim werft met vacatures voor honoursdocenten soms specifiek kandidaten met een groot netwerk in het beroepenveld. Dit netwerk komt de opdrachten en samenwerking binnen het honoursprogramma ten goede.*

---

## 6 Taken van honoursdocenten

Honoursdocenten zijn als het ware ambassadeurs voor het honoursonderwijs binnen de instelling. Zij hebben vaak een veelzijdig takenpakket. Zij voelen zich doorgaans erg betrokken bij het onderwijs en hun studenten, waardoor zij veel extra taken op zich nemen. Daarnaast worden honoursdocenten geacht bepaalde taken uit te voeren. Hoe dit precies wordt vormgegeven verschilt per instelling. Soms wordt er onderscheid gemaakt tussen een startende en een ervaren honoursdocent. In dit hoofdstuk worden veelvoorkomende taken beschreven waarmee de honoursdocent, naast het verzorgen van onderwijs, te maken krijgt en hoe instellingen omgaan met de verdeling van die taken. Het betreft:

- identificeren en selecteren van honoursstudenten
- voorlichting geven
- doorvertalen naar regulier onderwijs
- verbinden
- aanwezig zijn bij extra-curriculaire activiteiten
- coördineren

### **Identificeren en selecteren van honoursstudenten**

Juist doordat honoursdocenten weten hoe een honoursstudent zich gedraagt, spelen zij regelmatig een sleutelrol bij de identificatie en selectie van nieuwe studenten. Docenten helpen mee de selectieprocedure vorm te geven en nemen plaats in commissies bij de selectie van geïnteresseerde studenten. Ook letten zij op of er studenten in reguliere programma's zijn die geschikt zijn voor het honoursonderwijs.

Het is raadzaam dat honoursdocenten onderling uitwisselen waar ze bij selectie op letten. Uit onderzoek blijkt dat deze uitwisseling een veel scherper beeld geeft van studenten die geschikt zijn voor het honoursprogramma.<sup>20</sup> Voor deze uitwisseling zou bijvoorbeeld ruimte kunnen worden gecreëerd tijdens een informatiebijeenkomst of tijdens een leergang voor honoursdocenten. Docenten kunnen literatuur over excellente studenten bediscussiëren en bespreken hoe docenten dat in de praktijk terugzien. Hoe kijken verschillende docenten daar tegenaan en wordt er eigenlijk wel op de goede dingen gelet?

---

<sup>20</sup> Ten Berge, H. & Van der Vaart, R. (2014). Honoursdidactiek in een leergang voor honoursdocenten. *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs*, 31/32, 4/1, p. 37-51.



## Voorlichting geven

Honoursdocenten spelen een rol in de voorlichting van studenten over de mogelijkheden en de inhoud van honoursprogramma's. Het kan hierbij gaan om voorlichting op open dagen, aan eerstejaarsstudenten of aan studenten die al langer studeren. Regelmatig komt het voor dat honoursdocenten ook zorgdragen voor het inlichten van collega's en tutores, zodat ook zij op de hoogte zijn van de doelstellingen en mogelijkheden van het honoursonderwijs en eventuele potentiële honoursstudenten kunnen identificeren. Tutores zien studenten vaak in een andere setting, waar wellicht andere studenten excelleren dan in een reguliere onderwijssetting. Het is daarom waardevol dat ook tutores weten waar ze op moeten letten en welke mogelijkheden er zijn voor studenten die in aanmerking komen voor excellentieonderwijs.

## Doorvertalen naar regulier onderwijs

Een belangrijke verwachting van honoursonderwijs is dat het, naast het bieden van uitdaging aan excellente studenten, ook een positief effect heeft op het reguliere onderwijs.<sup>21</sup> Doordat honoursdocenten vrijwel altijd in beide typen onderwijs werken, vormen zij een cruciale schakel in het selecteren van succesvolle werkvormen, opdrachten of doceerstrategieën uit het honoursonderwijs voor het reguliere onderwijs (met grotere groepen en met een deels ander type student). De ervaring leert dat ook in het reguliere onderwijs vaak meer uitdaging mogelijk is. Ervaringen uit het honoursonderwijs kunnen het reguliere onderwijs dus versterken. Ook kan het honoursonderwijs een plek zijn om nieuwe werkwijzen uit te proberen, omdat honoursstudenten vaak mee willen werken aan verbetering van het onderwijs.

### Leorzame ervaring

*Op Saxion werden in het reguliere onderwijs effecten zichtbaar toen docenten gingen meedraaien in het honoursonderwijs. Het blijkt voor docenten een heel leerzame ervaring te zijn om te werken met een veel opener programma zonder toetsen, een andere didactiek en nieuwe onderwijsvormen. Deze ervaringen zetten zij ook in bij hun reguliere onderwijstaken. Zo nemen docenten een meer coachende houding aan en stellen zij meer reflectieve vragen nadat zij betrokken zijn geweest bij het honoursonderwijs. Om het reguliere onderwijs hier optimaal van te laten profiteren, draaien er op Saxion regelmatig nieuwe docenten mee in het honoursprogramma. Deze nieuwe docenten worden gekoppeld aan meer ervaren docenten, zodat de continuïteit van het programma gewaarborgd blijft.*

21 Moed, R., red. (2015). *Excellentie- en honoursonderwijs de volgende fase*. Beleidsnotitie, december 2015.

### **Open opdracht**

*Enrico Mastrobattista, docent farmaceutische wetenschappen aan de Universiteit Utrecht, gaf honoursstudenten een open opdracht waarin ze met een probleem uit de praktijk aan de slag moesten. Studenten kregen wel een framework waarbinnen ze moesten werken, maar kregen weinig informatie. Door regelmatig met studenten om de tafel te gaan zitten, merkte Enrico welke informatie studenten zelfstandig konden vergaren en welke niet, iets wat voor een docent soms lastig in te schatten is. Met deze feedback kon hij vervolgens dezelfde opdracht, maar dan met gerichte instructies, toepassen in het reguliere bachelor-onderwijs.*

### **Verbinden**

Van honoursdocenten wordt verwacht dat zij contacten onderhouden met mensen van buiten de school om opdrachten te verwerven of samenwerking tussen verschillende disciplines te bevorderen. Regelmatig worden in het honoursonderwijs experts van buiten ingezet, bijvoorbeeld vanuit het bedrijfsleven, om het onderwijs extra diepgang te geven. Hiervoor is het noodzakelijk dat de honoursdocent goede contacten heeft buiten de school. Ook voor het genereren van multidisciplinaire opdrachten is het van belang dat de docent een breed netwerk heeft. In sommige gevallen worden honoursdocenten speciaal geworven om hun netwerk, in andere gevallen moet dit opgebouwd worden en speelt de docent een grote rol bij het onderhouden van contacten. In het mbo zijn die contacten vaak al voor het reguliere onderwijs in ruime mate aanwezig.

### **Aanwezig zijn bij extra-curriculaire activiteiten**

Veel honoursactiviteiten vinden plaats buiten de reguliere onderwijstijden. In sommige gevallen vinden alle honoursbijeenkomsten in de avonduren plaats, bijvoorbeeld op iedere dinsdagavond. In andere gevallen gaat het om een deel van de activiteiten die 's avonds of in het weekend plaatsvinden en zijn de activiteiten onregelmatiger gepland. Het gaat dan om activiteiten als:

- symposia georganiseerd door studenten
- introductieweekenden
- open dagen
- avondonderwijs Honours Programma
- honourscommunity events, zoals zangavonden, theatervoorstellingen, samen eten

Van docenten wordt verwacht dat zij aanwezig zijn bij deze activiteiten. Omdat veel honoursdocenten erg betrokken zijn bij hun studenten houden ze graag korte lijntjes. Sommige docenten gaan met studenten mee uit eten of de kroeg in, of zijn lid van app- of facebookgroepen om op de hoogte te blijven van wat er speelt binnen de groep. Dit alles vergt van docenten een flexibele instelling en zeker geen 9 tot 5 mentaliteit. Het is goed als docenten hierop worden voorbereid en voor zichzelf nagaan of dit bij ze past.

## Coördineren

De meeste honoursprogramma's hebben een ervaren docent die het programma coördineert. In het begin van de ontwikkeling van honoursprogramma's waren dit enthousiaste docenten met drive, visie en vernieuwingszin, die gewoon begonnen. Nu de honoursprogramma's langer bestaan en er een zekere mate van structuur ontstaat, wordt coördinatie van het honoursprogramma een reguliere onderwijstaak binnen de instelling.

De coördinator is aanspreekpunt voor informatie van bovenaf (zoals een overkoepelende honourscoördinator in de instelling) en ontwikkelt het honoursprogramma verder op basis van de visie van de opleiding. Ook is de coördinator aanspreekpunt voor studenten die wensen of ideeën willen bespreken of feedback hebben op het programma. De coördinator helpt docenten opdrachten te bedenken en enthousiasmeert docenten die optie bij een reguliere cursus aan te bieden voor honoursstudenten. Vaak heeft de coördinator dan, eventueel naast de vakdocent, een rol in de beoordeling van de honoursopdracht. De coördinator ziet toe op het budget dat honoursstudenten kunnen besteden voor activiteiten.

Ook is de coördinator verantwoordelijk voor de samenhang binnen het honoursprogramma. Binnen programma's zijn er twee verschillende 'rode draden' die in de gaten moeten worden gehouden:

**(1) het programma:** in hoeverre sluiten de onderdelen van het programma op elkaar aan en is er sprake van een logische opbouw?

**(2) de ontwikkeling van de student:** hoe kan een student door de verschillende vakken heen met de eigen ontwikkelpunten aan de slag? Hoe ontwikkelt de student zich door de tijd heen en hoe wordt de vinger aan de pols gehouden?

Deze twee rode draden kunnen door eenzelfde persoon worden gecoördineerd, maar meestal zijn hier twee of meerdere docenten bij betrokken.

In het mbo worden verschillende benamingen gebruikt voor de overkoepelende figuur in een excellentieprogramma: portefeuillehouder, programmamanager, projectleider of coördinator excellentie. In de basis komt het neer op een persoon die een centrale, overkoepelende rol vervult met betrekking tot excellentieonderwijs. Deze persoon hoeft niet budgetverantwoordelijk te zijn, wel valt visievorming vaak onder zijn verantwoordelijkheid. Meestal kent een mbo-instelling daarnaast een aantal docenten die kartrekker zijn van een specifiek excellentieprogramma. Dit kunnen reguliere docenten zijn, maar ook docenten die uit het bedrijfsleven afkomstig zijn. Het gebeurt regelmatig ook dat ZZP'ers lesgeven in het mbo en op deze wijze dichtbij hun passie kunnen blijven.

## **Profiel honoursdocent**

*Hogeschool Windesheim heeft, op basis van literatuur, een profiel voor honoursdocenten ontwikkeld waarin zeven kernactiviteiten van de honoursdocent staan beschreven. Hieronder staan de kerntaken weergegeven en beknopt samengevat.*

### **1 Onderwijsontwikkeling**

*Van honoursdocenten wordt verwacht dat zij onderwijs ontwikkelen dat aansluit bij de kenmerken en behoeften van de honoursstudent. Voorbeelden hiervan zijn dat het onderwijs uitdagend moet zijn, authentieke taken moet bevatten en de autonomie van de student moet ondersteunen.*

### **2 Onderwijs geven / studenten coachen**

*Honoursdocenten moeten in staat zijn autonomie-ondersteunend onderwijs te geven. Persoonlijke begeleiding van studenten is hierbij de kern. Kenmerk van het honours-onderwijs is dat de docent meer een coachende rol heeft. Hierdoor worden studenten 'in the lead' gezet. De docent staat open voor de student en heeft interesse in zijn leerproces.*

### **3 Netwerken**

*Een honoursdocent moet innovatief zijn. Hij kijkt actief naar nieuwe mogelijkheden om samen te werken (binnen en buiten de instelling) en is in staat om een duurzaam netwerk op te bouwen dat ingezet kan worden binnen de honourscommunity.*

### **4 Onderzoek doen**

*Een honoursdocent heeft kennis en vaardigheden met betrekking tot praktijkgericht onderzoek en kan studenten hier ook bij begeleiden.*

### **5 Collega's coachen**

*Afstemming en samenwerking tussen collega's is essentieel. In een honoursomgeving moeten docenten op de hoogte zijn van elkaars kracht, zodat deze optimaal benut worden en ze elkaar weten te vinden.*

### **6 Rolmodel zijn voor studenten**

*Honoursdocenten zijn reflectief en tonen professioneel leiderschap. Ook zoeken zij de verbinding met studenten en collega's.*

### **7 Jezelf professionaliseren**

*Honoursdocenten ontwikkelen zich door op zoek te gaan naar nieuwe, didactische principes. Daarnaast wordt verwacht dat zij innovatief zijn binnen hun expertiseveld.*

De afgelopen jaren is er in het onderwijs veel gedaan om de ontwikkeling van excellente studenten optimaal te faciliteren. Zoals beschreven in het vorige hoofdstuk, vragen instellingen best veel van docenten die actief zijn in het honoursonderwijs. De ondersteuning van de honoursdocenten zelf blijft hier echter vaak bij achter. Het belang van het faciliteren van de docent wordt aangetoond in onderzoek waaruit blijkt dat dit invloed heeft op hoe docenten in hun werk staan.<sup>22</sup> In dit hoofdstuk wordt ingegaan op drie aspecten die honoursdocenten helpen zich optimaal te ontplooiën in hun werk:

- ervaren autonomie
- communityvorming
- organisatiecultuur met betrekking tot leren

## **Ervaren autonomie**

Het ervaren van autonomie is een van de pijlers van een goede honoursdidactiek.<sup>23</sup> Onderzoek onder hbo-docenten laat zien dat wanneer honoursdocenten zelf een hoge druk ervaren, zij minder goed in staat zijn hun studenten te ondersteunen in hun autonomiebehoefte. Zij gaan dan hun studenten ook meer controleren.<sup>24</sup>

De ervaren druk bij docenten kan veroorzaakt worden door:

- 1 Het gevoel weinig invloed te hebben op het curriculum of de inhoud van een cursus. Als vooraf vastligt wat inhoudelijk behandeld moet worden, neemt het gevoel van autonomie af.
- 2 Het gevoel zelf verantwoordelijk te zijn voor de leerhouding en prestaties van studenten en daar ook op afgerekend te worden.
- 3 Het gevoel zich te moeten conformeren aan een bepaalde doceerstrategie of onderwijsmethode die collega's gebruiken, of ervaren druk vanuit collega's om mee te doen met extra-curriculaire activiteiten.

22 Kingma, T., Kamans, E., Heijne-Penninga, M., & Wolfensberger, M. (2016). De autonomie-ondersteunende docerstijl in excellentieprogramma's: de invloed van mindset, motivatie en druk vanuit de sociale werkomgeving. *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs*, 34(1), 5-22.

23 Wolfensberger, M. (2012). *Teaching for Excellence*. Honors Pedagogies revealed. (doctoral dissertation) Munster: Waxmann.

24 Pelletier, L. G., Séguin-Lévesque, C., & Legault, L. (2002). Pressure from above and pressure from below as determinants of teachers' motivation and teaching behaviors. *Journal of Educational Psychology*, 94(1), 186-196.



Om optimaal te kunnen functioneren is het van belang dat docenten een bepaalde mate van autonomie ervaren in hun werk. Instellingen kunnen het gevoel van autonomie bij honoursdocenten versterken door:

- docenten te betrekken bij beleidsinvullingen en curriculumontwikkeling;
- de invloed van druk op de doceerstijl en hoe je daar mee om kunt gaan mee te nemen in docentprofessionalisering;
- regelmatig na te gaan, bijvoorbeeld door gesprekken of vragenlijsten, in hoeverre docenten druk ervaren en hier eventueel actie op te ondernemen;
- docenten te betrekken bij oplossingen voor een hoge ervaren druk vanuit de sociale werkomgeving.

### **Communityvorming**

Communityvorming is ook één van de pijlers van een goede honoursdidactiek.<sup>25</sup> Het is voor docenten van grote waarde als zij met collega's ervaringen kunnen uitwisselen en onderling hun betrokkenheid bij het honoursonderwijs kunnen delen.<sup>26</sup> Communityvorming onder docenten kan bevorderd worden door:

- *Momenten te creëren waarbij docenten op 'bezoek' gaan in elkaars programma's.* Hierbij kunnen ze met elkaar meekijken, maar soms ook meedenken met dilemma's of 'best practices' uitwisselen.
- *Een gedeeld online platform in te richten waar je terecht kunt met vragen, met elkaar in discussie kan en kunt samenwerken.* Het kan hierbij bijvoorbeeld gaan om het delen van relevante publicaties, het uitwisselen van werkvormen of het samenwerken aan nieuwe dingen.

25 Wolfensberger, M. (2012). *Teaching for Excellence*. Honors Pedagogies revealed. (doctoral dissertation) Munster: Waxmann.

26 Ten Berge, H. & Van der Vaart, R. (2014). Honoursdidactiek in een leergang voor honoursdocenten. *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs*, 31/32, 4/1, p. 37-51.

- *Samen conferenties te bezoeken*, zoals de jaarlijkse honoursconferentie in Nederland of de National Collegiate Honors Council (NCHC) conference in de Verenigde Staten. Het Nederlandse honoursnetwerk organiseert bezoeken aan instellingen in de buurt van de conferentielocatie om zo nog meer uit de reis te kunnen halen.
- *Een gezamenlijke leergang te organiseren met veel ruimte voor uitwisseling.*
- *In een nationaal netwerk uitwisseling mogelijk te maken.* Vanuit het Siriusprogramma is een netwerk ontstaan van actieve onderwijsinstellingen die samen bijeenkomsten organiseren en via de mail elkaar vragen voorleggen.
- *Een netwerk in te richten van instellingen die bij elkaar kijken naar de kwaliteit.* Onder hogescholen en universiteiten is een netwerk ontstaan van instellingen die bij elkaar in de keuken kijken. Er worden zelfs peer reviews gehouden om de kwaliteit van het honoursonderwijs te waarborgen. Deze kwaliteitszorg is niet beoordelend; instellingen bezoeken elkaar als critical friend.
- *Honoursbijeenkomsten voor docenten binnen de instelling te organiseren.* Een aantal keer per jaar is er gelegenheid bij elkaar te komen. Op deze bijeenkomsten wordt overkoepelende informatie verstrekt. Ook worden interessante sprekers uitgenodigd en is er volop ruimte voor uitwisseling van ervaringen.

### **Community HP 4ever**

*Hogeschool Windesheim heeft een community van zowel huidige als voormalige honoursdocenten: HP 4ever. De deelnemers treffen elkaar ongeveer vier keer per jaar, maar delen tussendoor werkvormen, werken samen aan een nieuwe opdracht of denken met elkaar mee. De communicatie vindt vooral plaats via chats, mails of een gedeelde dropbox.*

### **Uitwisselingsbijeenkomsten**

*Aan de Universiteit Utrecht zijn over de jaren heen verschillende uitwisselingsbijeenkomsten georganiseerd voor docenten uit alle faculteiten. In honours carrousels bezochten de deelnemers afwisselend opleidingen. Ze konden met studenten en docenten praten en aan de hand van concrete voorbeelden met elkaar bespreken wat goed werkt in honoursonderwijs. Tegenwoordig worden er honours oplopen georganiseerd. Dit zijn bijeenkomsten in het Academieggebouw waar steeds een thema centraal staat waar twee of drie honoursdocenten een bijdrage over geven. Bijvoorbeeld: 'Wat maakt een opdracht honourswaardig?' of 'Hoe bereiken we meer diversiteit in de groep honoursstudenten?' Ook wordt weleens een expert of onderzoeker om input gevraagd. Het nieuwste initiatief is een Special Interest Group waarin docenten van verschillende faculteiten ervaringen delen, resultaten van onderzoek naar honoursonderwijs bespreken of samen nagaan hoe het reguliere onderwijs kan leren van honoursonderwijs. Binnen faculteiten organiseren honoursdocenten weleens een 'broodje onderwijs' over een thema uit het honoursonderwijs.*

## Organisatiecultuur met betrekking tot leren

Het belang dat een instelling hecht aan het leren van haar docenten, heeft ook invloed op hoe honoursdocenten zich opstellen. Als er veel nadruk ligt op de lerende organisatie, waarbij docenten worden gefaciliteerd en aangemoedigd om zichzelf te ontwikkelen, stimuleert dat de professionalisering. In een lerende cultuur presenteren docenten zich niet als experts die alle kennis in huis hebben, maar als docenten die zelf ook in ontwikkeling zijn en van en met studenten leren. Hierdoor is het voor een docent makkelijker om naast de student te staan, in plaats van zich op te stellen als iemand die alleen kennis moet overdragen.

### Goed onderwijs, goede docenten

*De kennis over didactiek en onderwijskwaliteit is bij docenten van de Universiteit Utrecht sinds begin jaren negentig enorm toegenomen. De universiteit heeft daarvoor verschillende acties ondernomen: de invoering van onderwijskwalificaties (basis en senior kwalificatie onderwijs), de organisatie van leergangen, de inrichting van een fonds voor vernieuwingsprojecten van docenten met hulp van onderwijskundige ondersteuning, de mogelijkheid om kosteloos professioneel consult te krijgen van een onderwijskundig adviseur, een onderwijsparade voor uitwisseling van kennis en ervaring, prijzen om waardering te geven aan goede docenten, de mogelijkheid om hoogleraar te worden op basis van prestaties in het onderwijs, de Utrechtse Studentenmonitor om de mening van studenten over het onderwijs te peilen en op basis daarvan te kunnen werken aan verbetering, de start van honoursprogramma's. Het betreft een mix van docentprofessionalisering en waardering voor de rol van de docent die laat zien dat de universiteit goed onderwijs en goede docenten belangrijk vindt.<sup>27</sup>*

### Verbetersessies

*Hogeschool Windesheim heeft de (verplichte) peer review van programma's ten behoeve van de kwaliteitszorg omgebogen naar 'make-me-better' sessions. Hierbij worden best practices gedeeld. Bij elke sessie brengt elk programma er één in. Ook wordt samen nagedacht over dilemma's waar docenten tegenaan lopen. De sessies worden gebruikt om samen van elkaar te leren.*

<sup>27</sup> Van de Zande, L. (2008). Investeren in onderwijs loont. Strategische keuze in het onderwijsbeleid van de Universiteit Utrecht. *Tijdschrift voor Hoger Onderwijsmanagement*, 4-08, p. 49-54.



Verdere docentprofessionalisering op het terrein van honoursonderwijs kan formeel, non-formeel en informeel vorm krijgen. Formele docentprofessionalisering vindt plaats in cursussen. Hiervoor is een leeromgeving ontworpen en de activiteiten worden afgerond met een certificaat. Non-formeel leren is minder gestructureerd en systematisch, de omgeving is niet ontworpen als leeromgeving en de activiteit is niet gericht op het behalen van een certificaat. Werkplekleren is non-formeel. Informele docentprofessionalisering is in feite 'onbedoeld leren', het vindt plaats als bijproduct van in dit geval bezig zijn met honoursonderwijs.

## 1 Formele docentprofessionalisering

Op verschillende plekken in het hoger onderwijs worden cursussen gegeven voor docenten die honoursonderwijs begeleiden. Daarin leren docenten wat er bekend is over honoursstudenten en welke didactiek goed past bij deze vorm van onderwijs. Een didactiek die gebaseerd is op het ontwikkelen van academische competenties, gebonden vrijheid en het creëren van een community, lijkt ook te werken voor honoursdocenten zelf.<sup>28</sup> Dit zie je terug in de combinatie van elementen die de leergangen of cursussen bevatten:

- Uitgebreide hoeveelheid literatuur ter beschikking stellen om inspiratie op te doen: via een boekenpakket, artikelen of een leestafel tijdens de bijeenkomsten.
- Interactieve presentaties van state-of-the-art inzichten door experts.
- Leren van elkaar: ruime gelegenheid om met elkaar te discussiëren over de onderwerpen in de leergang en de eigen honourspraktijk tijdens bijeenkomsten of via een elektronische leeromgeving, observaties van elkaars honoursonderwijs.
- Ruimte geven om nieuwe kennis te verbinden met de eigen praktijk: in opdrachten of discussies tijdens het programma, een deel van het eigen honoursonderwijs (verder) ontwikkelen en zo het geleerde toepassen, in individueel gesprek met begeleider.
- Ruimte voor eigen inbreng: deelnemers geven mee vorm aan het programma, de leervragen en wensen van deelnemers bepalen mede de inhoud en aanpak van het programma.

---

<sup>28</sup> Ten Berge, H. & Van der Vaart, R. (2014). Honoursdidactiek in een leergang voor honoursdocenten. *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs*, 31/32, 4/1, p. 37-51.

- Communityvormende elementen: niet te omvangrijke groepen (maximaal 16 deelnemers), intervisie, samen werken aan opdrachten, feedback geven op elkaars producten, plenaire discussies, gelegenheden om elkaar informeel te spreken (samen eten, borrelen, wandelen).
- Een cursuslocatie waar deelnemers echt weg zijn uit hun dagelijkse praktijk.

### **Leergang Honours Teaching**

*De leergang Honours Teaching van de Universiteit Utrecht is vanuit deze principes vormgegeven. De opzet van de leergang, vanuit de drie pijlers voor honoursdidactiek, is hieronder aangegeven.*

#### **Format van de leergang Honours Teaching van de Universiteit Utrecht**

Groep van 11 tot 16 deelnemers, 2 programmaleiders

Intake: inventarisatie van interventie-ideeën en leervragen van de deelnemers

##### ***Bijeenkomst 1:***

24-uurs sessie (16.00-16.00 uur) in een conferentiehôtel

- Kennismaking met elkaar en de leergang
- Kenmerken van een 'honoursstudent' (onderzoeksliteratuur)
- Kenmerken van honoursdidactiek (onderzoeksliteratuur – gastspreker)
- Belangrijke docentkenmerken en –vaardigheden in honoursdidactiek (onderzoeksliteratuur– gastspreker)
- Twee rondes intervisiegesprekken over interventies die deelnemers in hun onderwijs willen uitvoeren
- Ontwikkelingen in honoursonderwijs op de Universiteit Utrecht
- Volop tijd voor vragen, discussie, debat
- Volop tijd om elkaar te leren kennen en voor informele gesprekken
- Tijd om de leestafel te bekijken

##### ***Tussen bijeenkomst 1 en 3***

- Deelnemers werken aan hun interventie in hun honoursonderwijs (een innovatie uitproberen)
- Deelnemers hebben een individueel gesprek met een van de programmaleiders

##### ***Bijeenkomst 2:***

2-uurs sessie (19.00-21.00 uur) in een onderwijszaal van de Universiteit Utrecht

- Deelnemers ervaren zelf een onderdeel van een honoursopleiding

### **Bijeenkomst 3**

8-uurs sessie (9.00 tot 17.00 uur) in een conferentiecentrum  
(Ongeveer zes weken na de eerste bijeenkomst)

- Twee thema's, gepresenteerd door gastsprekers, gekozen op basis van de leervragen en interventies van deelnemers en behoeften die ze in evaluatieformulier van de eerste bijeenkomst uiten
- Volop tijd voor vragen, discussie, debat
- Een ronde intervisiegesprekken over de voortgang in de interventies die deelnemers uitvoeren
- Volop tijd om elkaar te leren kennen en voor informele gesprekken

### **Tussen bijeenkomst 3 en 4**

- Deelnemers werken aan hun interventie in hun honoursonderwijs (een innovatie uitproberen)
- Deelnemers hebben een individueel gesprek met een van de programmaleiders

### **Bijeenkomst 4:**

4-uurs sessie (13.00 to 17.00) in Utrecht  
(Zes tot acht weken na de tweede bijeenkomst)

- Deelnemers debatteren met een panel over de resultaten van hun interventie, hun leeropbrengst en zaken als voortgaande ontwikkeling van honoursonderwijs en visie
- Deelnemers evalueren de leergang met een lid van de Board
- Certificaatuitreiking, foto, borrel

In de communityvormende activiteiten tijdens de leergang Honours Teaching van de Universiteit Utrecht hebben deelnemers elkaar intensief meegemaakt. Dat zorgt ervoor dat deelnemers elkaar ook na de leergang weten te vinden als dat nodig is.

### **Begeleiden van beginnende honoursdocenten**

Sommige cursussen gaan uit van enige ervaring met honoursonderwijs, zodat uitwisseling tussen deelnemers mogelijk is. Voor beginnende docenten kunnen er daarnaast cursussen aangeboden worden waarin met honoursdidactiek geoefend wordt.

### **Docentprofessionalisering bij Landstede Zwolle: The Learning Pit**

*"Als je wilt innoveren in excellentieonderwijs moet je beginnen bij de docent, dat is immers je kapitaal"; zegt workshopleider Deidre Swen in de workshop 'The Learning Pit', op de derde conferentie over excellentie in het mbo. Wat hebben docenten nodig om goed, passend en uitdagend onderwijs te maken voor excellente studenten? Docenten gaan in de praktijk ook*

met hun eigen ontwikkeling aan de slag en die lijkt op de ontwikkeling die de studenten doormaken. In Zwolle wordt daarom gebruik gemaakt van het beeld van de 'leerkuil' van James Nottingham bij de ontwikkeling van hun excellentieonderwijs.<sup>29</sup>

James Nottingham creëerde de Learning Challenge om uitdaging en leren te promoten en te vergroten. Het 4-staps leerproces (concept, uitdaging, constructie, overweging) wordt verbeeld als een kuil waar iedereen doorheen gaat.

Iedere docent van Landstede die aan het programma meedoet, gaat die 'kuil' in en doorloopt de fases: onbewust onbekwaam, bewust onbekwaam, onbewust bekwaam en bewust bekwaam. Drie stelregels daarbij zijn:

- het hoeft niet in één keer goed;
- denken en doen gaan hand in hand; en
- alles kan altijd anders.

Er is vooral tijd nodig om bewust bekwaam te worden.

“Wat voor de docent van toepassing is, geldt ook voor de studenten; om te excelleren moet je onzekere processen aan durven gaan en om kunnen gaan met feedback”, weet Swen als theatermaker uit ervaring. Wijzer worden, grip krijgen, vormgeven, experimenteren en uitvoeren, dat zijn de fases waar zowel studenten als docenten doorheen gaan. En hoe meer je je lerend op mag stellen, hoe meer je van die fases leert!



29 <https://www.jamesnottingham.co.uk/learning-pit/>

Een aantal mbo-scholen heeft het excellentieprogramma ingericht op het ontdekken van talenten van de student. De docenten die deze instellingsbrede programma's draaien, hebben veelal een training gevolgd. In sommige instellingen, volgen de docenten eerst een training om daarna een rol in het excellentieprogramma te vervullen. Bij andere instellingen volgt de docent de training parallel aan het excellentieprogramma. Docenten die de meer vakspecifieke excellentieprogramma's draaien, lijken wat minder vaak een training te volgen.

### **Professionalisering in honoursonderwijs is ook algemene docentprofessionalisering**

De uitwisseling in dit soort professionaliseringsactiviteiten gaat over honoursonderwijs, maar de discussie verbreedt zich ook naar goede onderwijskwaliteit in algemene zin. Vandaar dat verdere docentprofessionalisering op het terrein van honoursonderwijs ook een stap in de algemene docentprofessionalisering betekent.

#### **Basistraining honoursdidactiek**

*Bij de Hogeschool Utrecht volgen startende honoursdocenten de basistraining honoursdidactiek, die kan worden ingevuld als onderdeel voor hun Basis Didactische Bekwaamheid. Senior honoursdocenten kunnen de module 'Onderwijs Ontwerpen' met de inkleuring Honours volgen als onderdeel van de Senior Didactische Bekwaamheid.*

### **Professionalisering met verschillende instellingen samen**

Door cursussen open te stellen voor deelnemers vanuit verschillende instellingen ontstaat zicht op een nog breder palet aan honourspraktijken.

Aan het programma van de National Collegiate Honors Council (NCHC) en de European Honors Council (EHCN)<sup>30</sup> kunnen deelnemers vanuit verschillende instellingen deelnemen. Het programma richt zich op docenten die honoursstudenten willen gaan begeleiden en bevat de volgende elementen:

- 1) Research-based honors pedagogy in institute design.
- 2) Exploration of honors pedagogy from international perspectives.
- 3) Skill-building and honors-course-design hands-on workshops.
- 4) Best practice presentations by accomplished honors colleagues.
- 5) Networking with diverse honors peers and meetings with honors students.
- 6) Cultural site visits to e.g., a local university, a local museum, an art exhibition.
- 7) Blended learning with an ePortfolio platform.

---

30 NCHC & EHC (2018). *Honors International Faculty Institute*. Flyer.



### **Docentprofessionalisering bij het Noorderpoortcollege Groningen<sup>31</sup>**

*Noorderpoort heeft in 2016 de samenwerking gezocht met het Hanze Honours College van de Hanzehogeschool Groningen. De kennis en ervaring van het Lectoraat Excellentie Hoger Onderwijs en Samenleving, onder leiding van Marca Wolfensberger, komen zo ten goede aan de excellentieprogramma's van Noorderpoort. In 2016 is het Noorderpoort College gestart met de leergang A Teacher's Road to Excellence, om naast prestaties op de korte termijn vooral ook de ontwikkeling op de lange termijn te borgen. Dit is een eenjarige leergang van de Hanzehogeschool Groningen voor honoursdocenten in het hbo, die speciaal voor het Noorderpoort passend gemaakt is voor het mbo. De docenten die aan dit traject deelnemen, zijn actief in één van de excellentietrajecten van Noorderpoort en dragen hun steentje bij aan excellentieonderwijs binnen het gehele ROC. Het doel van de leergang is om docenten extra te scholen, zodat zij pedagogisch en didactisch voldoende in huis hebben om talentvolle studenten te begeleiden. 'Academic Competencies', 'Communities of Practice' en 'Bounded Freedom' zijn de belangrijkste onderwerpen van de leergang.*

Het mbo heeft nog veel ervaring op te doen met de ontwikkeling van het docentschap in excellentieonderwijs. Het is in het mbo nog niet uitgekristalliseerd dat je moet werken met honoursdocenten. Zo zijn er mbo-scholen die ervoor hebben gekozen om eerst te starten met het trainen van honoursdocenten, zoals Landstede. Andere scholen, zoals Noorderpoort, hebben dit meer gelijktijdig aangepakt. Maar er zijn ook mbo-scholen die tot nu toe nog geen specifieke training hiervoor hebben. Deze scholen zijn meer gericht op motivatie, uitwisseling en kennisdeling met betrekking tot de ontwikkeling van kennis en de vaardigheden van de docent.

<sup>31</sup> <https://www.noorderpoort.nl/studeren-bij-noorderpoort/excellentie/>

## 2 Non-formele docentprofessionalisering

Naast formele cursussen kunnen voor honoursdocenten ook andere activiteiten georganiseerd worden, waarmee non-formele docentprofessionalisering wordt vormgegeven.

Hierbij kan gedacht worden aan:

- een informatief gesprek met de honourscoördinator;
- het koppelen van nieuwe docenten aan ervaren honoursdocenten;
- het beschikbaar stellen van informatiemateriaal;
- het organiseren van speciale activiteiten voor honoursdocenten.

### **Informatiemateriaal**

*De faculteit Bètawetenschappen van de Universiteit Utrecht heeft sinds 2015 op intranet allerlei materiaal over honoursonderwijs centraal bij elkaar gebracht waar (beginnende) honoursdocenten informatie uit kunnen halen. Dit bevat onder andere:*

- *organisatorische informatie: wie is wie, honoursregeling, honourshandleiding;*
- *waarom honoursonderwijs: visie;*
- *wie is de honoursstudent: selectiecriteria;*
- *tips: hoe creëer je een honourstaak, hoe kun je verbreden en verdiepen, interdisciplinair onderwijs, vaardigheden voor persoonlijk leiderschap, extra-curriculaire activiteiten, communityvorming;*
- *theoretische achtergrond: literatuur.*

### **Informatiemateriaal**

*Deelnemers aan de leergang Honours Teaching, die sinds 2011 aan de Universiteit Utrecht bestaat, worden toegevoegd aan de verzendlijst voor honoursactiviteiten op de universiteit. Door de vele bijeenkomsten die georganiseerd worden, blijven alumni elkaar regelmatig tegenkomen. Onlangs is een Special Interest Group gestart waarin docenten vanuit de hele universiteit met elkaar verder willen blijven leren over honoursonderwijs. Er zijn ideeën om praktische vragen waar docenten tegenaan lopen met elkaar te bespreken en good practices te delen of samen artikelen te lezen.*

*De Universiteit Utrecht organiseert honoursoplopen. Deze vinden eens in de tien weken plaats. Tijdens deze bijeenkomsten treffen honoursdocenten elkaar in het Academiegebouw. Per keer staat een thema centraal dat uit de groep zelf naar voren is gekomen. Twee of drie docenten presenteren vanuit hun eigen ervaring en kennis. Er is veel tijd voor plenaire discussie en vragen. Ook heeft de Universiteit Utrecht honourscarrousels georganiseerd. Docenten en studenten vertelden over hun programma en lieten resultaten zien.*

Hoewel professionalisering van docenten die betrokken zijn bij excellentie in het mbo nog in de kinderschoenen staat, geven toch al 13 van de 22 respondenten in een online survey over excellentie in het mbo (najaar 2017) aan iets aan professionalisering te doen. In de meeste gevallen betreft het een vorm van coaching of begeleiding vanuit het projectmanagement of vanuit een ondersteunende dienst.

Veel docenten zijn vanuit hun diep gekoesterde wens om iets extra's met studenten te kunnen doen, begonnen met een excellentieprogramma. Al vrij snel nadat de regeling was gestart in 2015, bleek er een breed gedragen behoefte te zijn om kennis en ervaringen te delen. Dit had ook te maken met de zoektocht van de meeste instellingen naar een definiëring van excellentie en het ontbreken van een gedeelde visie op excellentie. Het netwerk excellentie dat in 2016 in Utrecht zijn eerste bijeenkomst had, is een gevolg van deze behoefte en bestaat nog altijd. Het netwerk excellentie in het mbo organiseert twee keer per jaar een netwerkdag waar de mbo-scholen met en van elkaar leren. Deze meetings worden georganiseerd door de mbo-instellingen zelf, ondersteund door *MBO in Bedrijf* vanuit de OCW-kwaliteitsgelden voor het mbo. Het is de bedoeling dat ook straks, als de gelden niet meer voor excellentie geoormerkt zijn, de organisatie van deze leernetwerken gecontinueerd wordt. Wellicht is aansluiting bij het hoger onderwijs dan ook een logisch vervolg.

Naast het leernetwerk zijn er landelijk nog diverse initiatieven tot stand gebracht om het kennisniveau over excellentieonderwijs te verhogen. In samenwerking met *MBO in Bedrijf* zijn drie brochures (waarvan dit de laatste is) gepubliceerd en is een landelijk professionaliseringstraject in ontwikkeling. Ten slotte is zeer recent de stichting 'Netwerk MBO Excellent' opgericht die zich als doel stelt excellentie in het mbo te (blijven) bevorderen.

### **Non-formele en informele professionalisering georganiseerd vanuit meerdere instellingen**

Ook over de instellingen heen kan uitwisseling en samen leren georganiseerd worden. Bijvoorbeeld via een honours carrousel tussen verschillende instellingen, door samen onderzoek te doen of door samen een conferentie te bezoeken en ervaringen daarover uit te wisselen.

De conferentie van de National Collegiate Honors Council (NCHC) die jaarlijks in november in de Verenigde Staten plaatsvindt, heeft al veel Nederlandse bezoekers ontvangen. Vanuit de organisatie die de toenmalige Sirius-subsidie coördineerde, op basis waarvan Nederlandse hoger onderwijsinstellingen honoursonderwijs (verder) konden ontwikkelen, werd bezoek aan die conferentie gecoördineerd. Samen organiseerden de Nederlandse instellingen voorafgaand aan de conferentie bezoeken aan instellingen in de buurt van de conferentielocatie om te zien hoe daar honoursonderwijs werd vormgegeven. De Nederlandse groep organiseerde tevens dat er een verslag van die bezoe-



ken en de conferentie kwam om indrukken en samenvattingen van de locatiebezoeken en de conferentie te kunnen delen. Afgelopen jaar hebben ook twee mbo-instellingen aan de conferentie deelgenomen. Daarmee is voor het mbo een waardevol netwerk ontstaan. Het Sirius-netwerk bestaat nog altijd, hoewel de subsidie is afgelopen. Vertegenwoordigers van hoger onderwijsinstellingen houden nog altijd contact met elkaar, komen bij elkaar en leren van elkaar.

De nationale honoursconferentie in Nederland bestaat al enige jaren. Deze conferentie wordt georganiseerd door hoger onderwijsinstellingen, waarbij het stokje elk jaar aan een volgende instelling wordt doorgegeven. Sinds excellentieonderwijs in het mbo meer aandacht krijgt, verzorgen ook mbo-instellingen onderdelen in het programma en bezoeken ook mbo-docenten de conferentie.

### **3 Informele docentprofessionalisering**

Excellentieonderwijs is per definitie niet standaard. Het beweegt mee met de leer- en ontwikkeldoelen van studenten en met de actualiteit in het vakgebied. Er zijn daarvoor niet veel vaste praktijken in excellentieonderwijs. Vanwege de gerichtheid op met elkaar blijven leren is ook het excellentieonderwijs zelf voortdurend in ontwikkeling. Omdat er in excellentieonderwijs veel ruimte is voor experiment, kan het een proeftuinfunctie hebben. Veel honoursprogramma's in het hoger onderwijs gebruiken honoursonderwijs als een plek om uit te proberen, bijvoorbeeld hoe je studenten meer autonomie kunt geven, hoe je communityvorming in kunt zetten om studenten een vangnet voor elkaar te laten vormen of de sfeer van samen leren en elkaar uitdagen kunt versterken, of hoe je studenten grip kunt laten krijgen op hun eigen ontwikkeling. Honoursstudenten zijn over het algemeen zeer gemotiveerd en willen graag een bijdrage leveren aan onderwijsverbetering. Binnen een sfeer van blijven leren past ook dat de docent wil blijven leren over wat goed werkt in het onderwijs. Dat alles maakt de omstandigheden goed om de proeftuinfunctie vorm te geven. Als docenten de ruimte krijgen om onderwijsvormen uit te proberen, kan het excellentieonderwijs de functie krijgen van inspiratieplek voor docenten.

## 9 Formele taakafspraken

Excellentieonderwijs is veelal selectief, kent een intensieve begeleiding en vraagt regelmatig om maatwerk of speciale faciliteiten. Daarnaast moeten programma's speciaal ontwikkeld worden voordat ze kunnen worden aangeboden. Excellentieonderwijs kost dus meer tijd en geld dan regulier onderwijs. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de extra kosten die komen kijken bij excellentieonderwijs. Uit onderzoek blijkt dat instellingen deze kosten op zeer diverse wijze financieren.<sup>32</sup>

Figuur 6: Voorbeeld van kostenposten excellentieonderwijs

Ontwikkelenkosten	Exploitatiekosten	
	Directe kosten i.v.m. verzorgen onderwijs	Indirecte kosten i.v.m. ondersteuning
Behoeftte-/marktonderzoek naar excellentie	Docenttijd (contacturen)	Communicatie / voorlichting
Training docenten honoursdidactiek	Gemiddelde personeelslast	Werving & selectiemateriaal en campagnes
Ontwikkelen lesmateriaal/curriculum/opzetten programmering	Selectie studenten	Coördinator, secretariaat
Vorbereiden/aanvragen subsidiëring	Onderwijsruimtes	Evaluatie & feedback (docenten en studenten)
Opzet voorlichting/campagnes/PR	Toetsing, beoordeling, assessment	Community ruimtes
(evt.) Investerings in infrastructuur/bouw/verbouw (community gebouw, onderwijsruimtes)	Gastdocenten/'events'/studiereizen	Vastlegging (intern en extern/subsidiëring) Honours studievereniging

### Waardering van honourstaken

Een aantal instellingen, maar zeker niet alle, hanteert een model waarin voor taken binnen honoursonderwijs meer uren staan dan voor taken in het reguliere onderwijs.

<sup>32</sup> ITS/ROA/CHEPS (2015). *Het beste uit studenten. Onderzoek naar de werking van het Sirius Programma om excellentie in het hoger onderwijs te bevorderen*. ITS, Radboud Universiteit Nijmegen, november 2015.



Deze constructie zorgt ervoor dat docenten de (extra) uren die ze in het honoursonderwijs steken niet bovenop hun reguliere taken hoeven doen. Een valkuil kan zijn dat docenten op het honoursonderwijs afkomen vanwege deze ruimere voorwaarden. Opleidingen doen er goed aan de intrinsieke motivatie van de docent voor het werken in honoursonderwijs mee te wegen.

Hoewel instellingen inzien dat honoursonderwijs meer tijd kost dan regulier onderwijs, vanwege de intensievere begeleiding en de extra activiteiten, krijgen docenten er in veel gevallen niet meer uren voor. Het komt ook voor dat het honoursonderwijs zelfs bovenop de reguliere taken komt, omdat de docent niet zomaar vrijgesteld kan worden van de reguliere taken. In beide gevallen doen docenten de honourstaken deels in hun eigen tijd en krijgen zij weinig compensatie voor de extra uren die erin zitten. Het gevaar hiervan is dat docenten, die vaak heel gedreven zijn en zich betrokken voelen bij hun studenten, op een gegeven moment afhaken vanwege de tijdsdruk en de combinatie met hun andere taken. De taken binnen het honoursonderwijs worden veelal wel meegenomen in jaarlijkse functioneringsgesprekken.

## **Intrinsieke motivatie van docenten**

Onderzoek toont aan dat veel van de extra taken die komen kijken bij het excellentie-onderwijs ingevuld kunnen worden dankzij de gedrevenheid van de honoursdocent, die veel eigen tijd steekt in het programma en de begeleiding van studenten.<sup>33</sup> Toch geven docenten aan ook andere voordelen te ervaren van het werken in honoursonderwijs. Als honoursdocent kun je een bepaalde status ervaren. Je wordt immers geselecteerd om onderwijs te verzorgen binnen honoursprogramma's, waardoor alleen de goed presterende en gewaardeerde docenten hier werken. Een bijkomend effect hiervan is dat zij vaak opvallen en daardoor eerder gevraagd worden op een hoger niveau mee te denken over onderwijs. Ten slotte zien veel docenten het werken in een excellentieprogramma ook als een mogelijkheid om zich persoonlijk te ontwikkelen.

### **Meer tijd**

*Op Hogeschool Windesheim krijgen honoursdocenten duidelijk meer tijd voor de begeleiding ten opzichte van een reguliere opleiding. Als je bijvoorbeeld hele weekenden op pad gaat of avondonderwijs verzorgt, valt dat buiten kantooruren, maar wel binnen je taakuren.*

### **Extra bekostiging**

*Op Saxion is, na het wegvallen van de Sirius subsidie, een apart financieel model ontwikkeld voor honoursonderwijs. Programma's zijn hier altijd extra-curriculair en interdisciplinair. Dit houdt in dat studenten vanuit allerlei verschillende opleidingen deel kunnen nemen aan een programma. Alle academies dragen daarom naar rato bij aan de financiering van het honoursonderwijs. De bekostiging hiervan is drie keer hoger dan het reguliere onderwijs. De academies die een van de honoursprogramma's hosten krijgen geormerkt budget naar het aantal deelnemende studenten binnen hun honoursopleidingen. Uit deze budgetten worden de docenten of coaches bekostigd.*

<sup>33</sup> ITS/ROA/CHEPS (2015). *Het beste uit studenten. Onderzoek naar de werking van het Sirius Programma om excellentie in het hoger onderwijs te bevorderen*. ITS, Radboud Universiteit Nijmegen, november 2015.

Binnen het hoger onderwijs is al veel ervaring opgedaan met excellentieonderwijs. In onze contacten met studenten en vertegenwoordigers van honoursopleidingen in het hoger onderwijs zien we wat goed functioneert en wat niet. In gesprekken met vertegenwoordigers van excellentieonderwijs in het mbo zien we hoe hier nu vorm wordt gegeven aan excellentieonderwijs en waar men mee worstelt. Belangrijke aanbevelingen uit onze ervaring in het hoger onderwijs, passend bij de ontwikkelingen die we in het mbo zien, hebben we in deze reeks van drie brochures verwerkt. Ter afsluiting zetten we een aantal belangrijke aanbevelingen op een rij. Onze keuze voor aanbevelingen is ingegeven door onze jarenlange ervaring in het honoursonderwijs in het hoger onderwijs en de ontwikkelingen die we daar hebben gezien.

### ***1 Geef het excellentieonderwijs vorm passend bij de visie van de onderwijsorganisatie op talentontwikkeling***

Maak bij de visie passende keuzes voor welke studenten je selecteert, waar je studenten aan laat werken, wie je betreft bij het programma en waarvoor (programmaonderdelen, beoordeling, kwaliteitszorg), en of je prestaties van studenten al of niet toetst. Maak een afweging wanneer je programmaonderdelen bij excellentieonderwijs vindt horen.

### ***2 Werk niet alleen met kortdurende programma's***

Denk ook aan wat je studenten die extra uitdaging willen gedurende hun hele opleiding kunt bieden.

### ***3 Timmer je programma's niet dicht***

Pas op met het aanbieden van vaste programma's en te strakke criteria in verband met controlerende kwaliteitszorg. Zorg voor aansluiting op de individuele talenten en ambities van studenten. Geef ruimte voor experiment. Vermijd beperkende kaders, omdat deze enthousiasme en eigenaarschap weghalen, bij zowel docent als student.

### ***4 Betrek de buitenwereld bij het excellentieprogramma***

Dit kan vormkrijgen in opdrachten voor studenten, toetsing van competenties van studenten en kwaliteitszorg. Dit zorgt voor: interessante opdrachten voor studenten, waardering van een excellentiecertificaat in het werkveld, aansluiting van het extra's wat een excellentiestudent te bieden heeft op de behoeften in het werkveld en waardering in het werkveld voor het opleidingsinstituut.

### ***5 Blijf leren***

Blijf op organische wijze leren door onderzoek, peer reviews en uitwisseling van kennis en ervaring.

### ***6 Zorg voor doorvertaling van wat je in het excellentieonderwijs leert over onderwijsvormgeving en studentbegeleiding naar regulier onderwijs.***

Zet docenten in beide soorten onderwijs in, zodat er een natuurlijke vertaling ontstaat van wat in excellentieonderwijs geleerd is naar het reguliere onderwijs. Doorvertaling zorgt voor een extra legitimering van excellentieonderwijs.

### ***7 Houd excellentieonderwijs levend, ook na de subsidiefase, door een goede inbedding in de organisatie***

Geef een bestuurder op organisatieniveau excellentieonderwijs in portefeuille. Zorg voor geormerkt geld, zodat extra activiteiten doorgang kunnen blijven vinden. En zorg ervoor dat het eigenaarschap bij de opleidingen zelf ligt.

**Wij wensen jullie veel succes bij de verdere ontwikkeling van excellentieonderwijs!**



