

Aan de slag met honors

Praktijklessen uit Europa



**Hanzehogeschool
Groningen**

University of Applied Sciences

Lectoraat Excellentie in
Hoger Onderwijs en Samenleving

Van onderzoek...

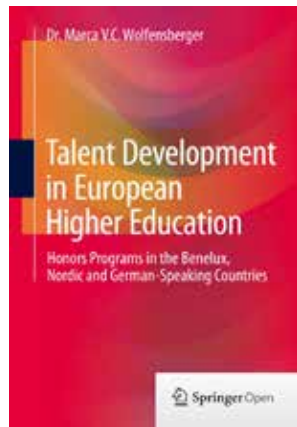
Hoe komen talentvolle studenten in het Europese hoger onderwijs het beste tot hun recht?

Dat is de hoofdvraag in het boek *Talent Development in European Higher Education – Honors programs in the Benelux, Nordic and German-speaking countries*. Marca Wolfensberger, lector Excellentie in Hoger Onderwijs en Samenleving aan de Hanzehogeschool Groningen, beschrijft in dit boek de cultuur rond excellentie en de bestaande excellentieprogramma's in elf Europese landen.

...naar praktijk

Maar wat kun je met de onderzoeksresultaten uit dit boek in de praktijk van honorsonderwijs?

In deze brochure hertalen we onderzoeksresultaten naar tips voor succesvol en inspirerend honorsonderwijs. De vraag naar informatie is groot. Zes weken na publicatie was *Talent Development in European Higher Education* al ruim 11.000 keer gedownload. We willen met deze brochure verder bijdragen aan het delen en verspreiden van kennis over honorsonderwijs.



Het boek is met steun van het Siriusprogramma in open access uitgegeven en gratis te downloaden via www.honorsineurope.com.

Landen in het onderzoek zijn Nederland, België, Denemarken, Duitsland, Finland, IJsland, Luxemburg, Noorwegen, Oostenrijk, Zweden en Zwitserland.



Wat verstaan we onder honorsprogramma's?

In dit boekje gaan we aan de slag met 'honorsonderwijs'. Daarvoor moeten we eerst vaststellen wat we hier precies onder verstaan. We gebruiken de volgende definitie: *Honorsprogramma's zijn selectieve studieprogramma's van instellingen voor hoger onderwijs. Ze zijn bedoeld voor gemotiveerde en getalenteerde studenten die meer willen doen dan in het reguliere programma wordt aangeboden. De honorsprogramma's hebben duidelijke selectiecriteria en doelstellingen en bieden onderwijsmogelijkheden die uitdagender en veeleisender zijn dan in het reguliere programma.*

Pioniers *in the picture*

Hoe komt honorsonderwijs tot stand? Iemand moet het initiatief nemen en ermee beginnen. Pioniers nemen deze rol op zich.

Pioniers hebben bijzondere eigenschappen:

- Ze zien nieuwe kansen en mogelijkheden
- Ze nemen initiatief
- Ze enthousiasmeren anderen
- Ze verspreiden hun ideeën.

Maar pioniers kennen ook problemen:

- Hun ideeën hebben niet de juiste timing
- Ze spreken niet de juiste 'taal' richting beleidsmakers
- Ze lopen te ver voor de troepen uit.

Kortom, ze krijgen niet altijd waardering uit de eigen organisatie. Bij veel programma's in Europa bleek dat pioniers vaak een extra zetje van buitenaf gebruikten bij het starten van een programma. Bijvoorbeeld een beschikbare subsidie, ervaring uit het buitenland, veranderend regeringbeleid of de wens om hoger op een ranglijst te komen. Ook honorsplannen? Wees dan alert op zulke mogelijkheden!

Het verhaal van een docente:

Nynne

Afzelius

Hoe kan ik mijn getalenteerde studenten meer uitdagingen

bieden en ze goed voorbereiden op de universiteit? Dat vroeg deze lerares wis- en natuurkunde op een gymnasium in Kopenhagen zich af. Toen de regering in 2005 een beetje geld beschikbaar stelde voor nieuwe initiatieven rond talentontwikkeling, bedacht ze een programma waarin leerlingen extra activiteiten doen, in samenwerking met bedrijven en universiteiten: *Akademiet for Talentfulde Unge*. In 2008 gingen de eerste 50 studenten van start, inmiddels zijn het er ruim 1200. In 2011 werd Nynne Afzelius uitgeroepen tot 'Deense talentontwikkelaar van het jaar'.



TIPS *Herkennen en erkennen*

- **Hoe kun je als pionier projecten van de grond krijgen?** Neem de ruimte die je hebt. Zoeg gelijkgestemden en geef niet op. Blijf staan voor je ideeën, ook al kun je er niet meteen mee aan de slag.
- **Hoe kun je als organisatie het beste omgaan met pioniers?** Probeer vernieuwers te herkennen. Dit kunnen bijvoorbeeld kritische werknemers zijn. Geef ze waardering en vraag ze hun energie positief in te zetten. Daarbij is het belangrijk om ruimte te geven aan experimenten. Dit is motiverend voor pionierende docenten én voor studenten.
- **Wat is belangrijk voor organisaties én pioniers?** Erken de mogelijkheid van mislukking. Pionieren betekent risico's nemen. Ook van een mislukt project kun je veel leren.

Een programma starten...



Hoe start je een succesvol honorsprogramma? Velen in Nederland en daarbuiten deden het al. Op basis van hun verhalen geven we je zes tips.

1. Doe inspiratie op en bedenk een plan.

Vaak komen ideeën voort uit iets wat je elders ziet of in je eigen omgeving mist.

4. Vind het wiel niet opnieuw uit.

Check of elders al iets soortgelijks bestaat. Leer van bestaande ervaringen, zowel successen als mislukkingen.

2. Stel vast wat het doel van het programma is.

Maak dit zo concreet mogelijk. Voor wie is het programma bedoeld?

5. Bepaal het passende organisatie-niveau.

Moet dit de opleiding, faculteit, school of instelling zijn? Of misschien wel een nieuw samenwerkingsverband?

3. Verzamel een groep enthousiaste mensen.

Omschrijf je idee op één A4 en overtuig hiermee anderen om je te helpen.

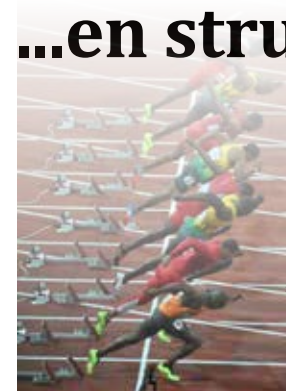
6. Maak het jezelf niet te moeilijk.

Zoek aansluiting bij bestaande zaken voor vormgeving en inhoud. Er gebeurt vaak al meer excellent dan je denkt!

What's in it for me?

Programma's kunnen vele doelen hebben, op verschillende niveaus. Natuurlijk is de inhoud belangrijk. Maar voor deelnemende studenten is het ook belangrijk te weten op welke competenties het programma gericht is. Ontwikkelen ze hun algemene academische vaardigheden, vakspecifieke kennis en vaardigheden, vakoverstijgende competenties zoals leiderschap of ondernemerschap, of bereidt het programma specifiek voor op een onderzoekscarrière? En wat biedt het programma aan deelnemende docenten, die vaak veel extra tijd investeren in de begeleiding? Denk hierbij ook aan concrete beloningen. Succesvol deelnemende studenten kunnen bijvoorbeeld een extra certificaat krijgen. Een andere waardevolle beloning is een aanbevelingsbrief, liefst ondertekend door een belangrijk persoon.

...en structureel verankeren



'Talentontwikkeling gaat erover dat je het zélf moet maken. Vroeger kregen onze studenten alles op een presenteerblaadje aangeboden. Naar mijn mening was dat helemaal fout. Ze moeten hun eigen carrière vormgeven en daarvoor vechten.'
Lene Krøl Andersen, talentcoördinator DTU, Denemarken

Honorsprogramma's starten vaak als experiment of pilot. Na een tijdje volgt onherroepelijk de vraag: gaan we hiermee door? En hoe dan?

Het verankeren van honorsprogramma's is een ingewikkeld proces. Aan de ene kant wil je zekerheid over de structuur en de financiering. Maar aan de andere kant is voortdurende vernieuwing een kenmerk van succesvol honorsonderwijs. Je moet dus kaders vastleggen, maar tegelijkertijd moet binnen die kaders voldoende ruimte zijn voor verandering.

Regulier

Verlies nooit de relatie met het reguliere programma uit het oog. Aan de ene kant mag door het honorsprogramma de kwaliteit van het reguliere programma niet ter

discussie komen te staan. Het honorsprogramma moet dus echt iets extra's bieden, bovenop een al goede opleiding. Aan de andere kant kunnen positieve ervaringen uit het honorsprogramma uiteindelijk ook toegepast worden in het reguliere programma. Deze proef-tuinfunctie van honorsonderwijs is al vaak beschreven in literatuur. Een concreet succesvol voorbeeld van zo'n toepassing helpt bij het vergroten van het draagvlak voor het programma. Dat is handig op het moment dat over structurele voortzetting beslist wordt.



TIPS

1. **Veranker** het programma binnen de instelling. Sluit bijvoorbeeld inhoudelijk aan bij speerpunten van de instelling, of thema's van onderzoeksgroepen. Betrek veel mensen bij de programmasamenstelling.

2. Maak de coördinator **vervangbaar**. Doe een denkoefening: wat gebeurt er met het programma als hij of zij plotseling wegvalt? Levert dit een verontrustend antwoord op? Pas de organisatie van je programma dan snel aan.

Werkvormen uitdagende en inspirerende



Foto: WU Wien / Stephan Högler

Nederland:

Internationale denktank

In het programma Reflections on Science van de RU Nijmegen vormen vijf RU-studenten samen met vijf studenten van een buitenlandse universiteit een denktank. Gedurende één collegejaar voeren zij interdisciplinair onderzoek uit voor een externe opdrachtgever.

België:

Praktijklessen van toppers

De rechtenfaculteit van de Katholieke Universiteit Leuven nodigt haar beste studenten uit voor een serie honorscolleges en excursies. Ze krijgen les van vooraanstaande juristen. In het honorsprogramma voor bachelorstudenten ligt de focus op Belgische gastdocenten, voor masterstudenten op internationale praktijkjuristen.

Geen negen-tot-vijf mentaliteit

Honorsonderwijs wordt vaak buiten reguliere onderwijstijden uitgevoerd. Veel programma's zijn gepland op een vast dagdeel. Als studenten vanuit verschillende studierichtingen meedoen, is dit meestal een avond. De zomer is een mooie tijd voor een intensieve periode, met bijvoorbeeld summerschools, stages of onderzoeksprojecten.

Regelmaat in de bijeenkomsten is belangrijk. Zet de structuur van het programma duidelijk neer en laat dan los. Geef de deelnemers zelf verantwoordelijkheid om activiteiten te organiseren. Laat de precieze invulling (deels) aan hun eigen initiatief en creativiteit over.



Foto: roanokecollege

voorbeelden uit Europa



Finland:

Betaalde talentstages

De ICT-opleidingen van de universiteit van Aalto willen met hun honorsprogramma onderzoekstalent aan zich binden. Studenten worden gekoppeld aan een onderzoeksgroep en voeren daar projecten uit, in deeltijd gedurende het studiejaar en voltijds in de zomer. Deelnemers krijgen een vergoeding.

Denemarken:

Studeren in drie werelddelen

In het GLOBE-programma doen naast de Copenhagen Business School ook universiteiten uit de VS en Hong Kong mee. Elk selecteren ze achttien studenten. Samen vormen de 54 studenten één klas. Een jaar lang volgt deze klas achtereenvolgens cursussen op elk van de drie instellingen.

Duitsland: Netwerken in jonge academie

De Technische Universiteit van München heeft sinds 2010 de Junge Akademie. Dit netwerk van studenten en jonge stafleden is gericht op wetenschappelijke ontwikkeling. Nieuwe leden doen eerst een groepsproject en kunnen dan andere taken op zich nemen.

Oostenrijk:

Alles op de arbeidsmarkt

De Technische Universiteit Wenen nodigt haar beste laatstejaars studenten uit voor TUthetop, een programma dat zich richt op arbeidsmarktvoorbereiding. Studenten vormen jaargroepen en doen hierin allerlei activiteiten, die ze voornamelijk zelf organiseren. Een groot aantal bedrijven werkt mee.

Cultuurverschillen en spraakverwarring

'De egalitaire traditie zit in Denemarken mis-schien net niet in ons DNA, maar hij is extreem sterk. Het is een vanzelfsprekendheid. Toch wordt dit tegenwoordig steeds meer betwist.'
Stefan Hermann, voorzitter Deense regeringswerk-groep talentontwikkeling

Cultuur

De nationale tradities en cultuur bepalen hoe tegen het begrip excellentie wordt aangekeken. En dus ook hoe men excellentie in het onderwijs ziet.

Taal

Bij een cultuur rond excellentie hoort ook een taal. In sommige landen kun je de woorden elite of talent beter niet gebruiken. Elders juist weer wel.

'In Zweden worden termen als 'gifted' of 'talent' bijna nooit gebruikt. Leerlingen die in aanmerking komen voor extra programma's worden niet eens benoemd als 'high achievers'. In plaats daarvan gaat het over 'leerlingen die uitgedaagd willen worden'. Deze term is bewust gekozen en sterk politiek geladen.'
Professor Roland Persson over termen in Zweden

Cultuurverschillen

In Europa bestaan grote verschillen in de waardering van excellentie. In Scandinavië is de cultuur sterk egalitair. Het maken van onderscheid tussen studenten is ongebruikelijk. Nederland heeft ook een egalitaire traditie, maar niet zo sterk als in Scandinavië. In Duitstalige landen is het maken van onderscheid gebruikelijker, zeker de laatste jaren. In Zuid-Europa hebben elite-instituten, zoals de *grandes écoles* in Frankrijk, een lange traditie. Selectie van studenten is daar heel gewoon. Begrippen als elite en excellentie staan dus in een culturele traditie.



Terminologie

De term hono(u)rs is in Nederland gebruikelijk. We volgen qua inhoud de Amerikaanse traditie. Daar bestaan al bijna een eeuw lang honors-programma's. Let op de spelling, zonder u! Op de Britse eilanden wordt de term 'honours' (met u) ook gebruikt, maar heeft hij een heel andere betekenis. Het gaat daar om een waardering voor studentenprestaties. In de rest van Europa is de term honors/honours veel minder gebruikelijk. Er zijn vele termen in omloop. Die zijn moeilijk te achterhalen en blijken vaak politiek beladen. Daardoor is het lastig om programma's te vinden én om samen te werken zonder woordenstrijd.

In Denemarken, Noorwegen en Zweden is de *Wet van Jante* een bekend cultureel fenomeen, afkomstig uit een roman uit de jaren 30. Dit begrip houdt in dat je geacht wordt niet boven het maaiveld uit te steken: 'denk maar niet dat je beter bent dan wij!' Mensen die zich bezighouden met excellentie klagen vaak dat hun mogelijkheden door de *Wet van Jante* beperkt zijn.

TIPS

1. Verdiep je in de **cultuur** en het **onderwijssysteem** van een land waarmee je gaat samenwerken.
2. Probeer te doorgronden hoe de **toegang** tot het hoger onderwijs is geregeld en of er excellentieprogramma's bestaan.
3. Stel je op de hoogte van de **gebruikelijke termen** rond excellentie, om pijnlijke misverstanden te voorkomen.

Weten welke term waar gebruikt wordt? Kijk voor een compleet overzicht in het boek of op www.honorsineurope.com/term

Publiek privaat?

Bedrijfsleven en talentontwikkeling: drie voorbeelden van samenwerking

Denemarken: Videntcenter Sorø

Niet alleen de Deense overheid stimuleert de laatste jaren talentontwikkeling, ook het bedrijfsleven doet mee. Eén van de bekendste ondernemersfamilies van het land besloot uit een eigen fonds de bouw van een centrum voor talentontwikkeling te financieren. In 2009 was het Mærsk Mc-Kinney Møller Videntcenter bij Sorø klaar. Het gebouw biedt onderdak aan het ScienceTalenter-programma, dat bedoeld is voor talentvolle middelbare scholieren, maar er is ook ruimte voor andere organisaties. Grote activiteitenruimtes en laboratoria zijn beschikbaar. Ook is er een 'talenthotel'. Het ScienceTalenter-programma brengt hier scholieren uit heel Denemarken bij elkaar voor ScienceCamps, die vaak enkele dagen duren.



Foto Niels E. Larsen

Nederland: gesponsorde master

De Erasmus School of Economics is als eerste Nederlandse instelling begonnen met het opzetten van gesponsorde masters. Zelf omschrijven ze dit zo: 'Een "Honours Master" is een reguliere master die alleen toegankelijk is voor de allerbeste studenten en gesponsord wordt door het bedrijfsleven. Het reguliere curriculum wordt aangevuld met een tweetal vakken gekozen en gedoceerd door de sponsor, daarnaast is er de mogelijkheid een internationale business case te organiseren.' Deelnemende studenten volgen het reguliere curriculum hierbij in een speciale

groep. De eerste master die op deze manier draait is de Honours Master Accounting, Auditing and Control, 'powered by PwC'.

PwC Honours Master



Oostenrijk: deelnemers uit bedrijven

Het programma Centre of Excellence aan de Wirtschaftsuniversität in Wenen bestaat al sinds 1989. Het kent jaargroepen met een 'driehoek' van deelnemers: studenten, docenten en het bedrijfsleven. Jaarlijks is er plek voor maximaal veertig studenten. Na een startweekend vormen ze kleine groepen. Daarmee zijn ze vervolgens verantwoordelijk voor de invulling van het programma. Ze organiseren activiteiten, zoals seminars, excursies, trainingen of bedrijfsbezoeken. Elke groep heeft zijn eigen sponsor: een bedrijf of instelling. Vanuit de sponsor doen mensen actief mee in het programma.



Bedrijfsleven als partner TIPS



Foto Hanzehogeschool

Is het gewenst dat het bedrijfsleven invloed heeft op het onderwijs? Daarover zijn de meningen verdeeld. Maar feit is dat bedrijven betrokken zijn bij honorsonderwijs. Welke rol kunnen zij spelen?

Bedrijven zijn het sterkst betrokken bij honorsonderwijs in de masterfase. Niet vreemd, want na de master gaan de meeste afgestudeerden de arbeids-

markt op. Voor studenten is het waardevol om in honorsprojecten alvast kennis te maken met mogelijke toekomstige werkgevers. Tegelijk kan een instelling haar contacten in de regio uitbreiden. Daarnaast speelt geld ook een rol, zeker in financieel krappe tijden. Soms zijn bijdragen van bedrijven nodig om een honorsprogramma op te kunnen zetten of gaande te kunnen houden.

Twijfel je over de rol van bedrijven? Stel dan drie vragen:

1. Past betrokkenheid van bedrijven bij de programmadoelestelling? Bij academische programma's ligt dit minder voor de hand dan bij arbeidsmarktgerichte programma's.
2. Hoe kan een bedrijf inhoudelijk bijdragen? Samenwerking moet meer zijn dan het overhandigen van een zak geld.
3. Waarom wil een bedrijf meedoen? Intenties kunnen blijken uit bereidheid tot persoonlijke inzet vanuit het bedrijf.

Geld uitdelen of geld innen?

Moet je honorsstudenten extra laten betalen, of moet je ze juist financieel ondersteunen? De meningen in Europa zijn verdeeld. In Nederland zijn minimaal twee honorsprogramma's in de masterfase die een eigen bijdrage vragen aan deelnemende studenten. Dat zijn het Leiden Leadership Programme (€250) en het Young Innovators-programma van de Universiteit Utrecht (€750, waarvan studenten maximaal €500 weer als onkostenvergoeding terug kunnen krijgen).

In Duitstalige landen is het juist gebruikelijk om goed presterende studenten financieel te ondersteunen. In StipendiumPlus werken dertien organisaties samen, die allemaal beurzen aanbieden aan talenten.



Studenten aan zet

Honorsprogramma's willen studenten extra uitdaging bieden. Maar wat willen die studenten zelf eigenlijk? Drie tips over de rol van studenten vóór, tijdens en na programma's.

Programma's worden opgezet voor studenten, maar vaak wordt vergeten te vragen naar hun ideeën en motieven. Wat vinden ze zelf 'honors'? Waarom doen ze mee? En wat willen ze van een programma? Studenten betrekken bij deze vragen is een aanrader.

Deelnemen of co-creëren
Vervolgens komt de rol van studenten tijdens het programma aan de orde. Doorlopen zij als deelne-



Foto Hanzehogeschool

mers een vastgelegd programma? Helpen zij mee vormgeven en zo co-creëren? Of zijn ze zelfs de baas, zoals in Biotech Academy (hiernaast)?

Alumni
Na hun studie komen veel honors-alumni in bij hen passende banen terecht. Zij kunnen een

rolmodel zijn voor nieuwe studenten. Maar ze kunnen ook fungeren als ambassadeur en netwerker. Zo kunnen bijvoorbeeld honorsstages of onderzoeksprojecten tot stand komen. In diverse programma's spelen alumni bovendien een rol bij de selectie van nieuwe deelnemers.

Verenigd voor gezelligheid en inhoud

Studenten vormen steeds vaker zelf verenigingen rondom honors. Soms zijn die vooral gericht op gezelligheid, maar vaak hebben ze ook duidelijke inhoudelijke doelen. Samenwerking met die verenigingen kan veel opleveren. Leden krijgen een opstapje voor hun verdere carrière, bijvoorbeeld door ervaring die ze opdoen in het besturen of organiseren van evenementen. Sommige verenigingen hebben ook landelijke doelen. Zo probeert Socrates een landelijk netwerk van lokale afdelingen op te zetten. De Nationale Honours Community organiseert een jaarlijks congres.



Meer info? Kijk voor links naar honors-studentenverenigingen in diverse steden op www.honorsineurope.com/studenten

Deens succesproject: Biotech Academy

Ze bedenken zelf projecten, rekruteren hun eigen leden en regelen hun eigen geld. Studenten zijn de baas in het succesvolle honorsprogramma Biotech Academy.

In 2007 wilde een student systeembioogie aan de Technische Universiteit van Denemarken (DTU) graag talentvolle studenten samenbrengen. Hij bedacht een manier om de studie meteen in de praktijk te brengen: studenten ontwikkelen onderwijsmateriaal voor middelbare scholieren, op basis van nieuwe ontwikkelingen in het vakgebied. Voor de financiering klopte hij aan bij commerciële partners. Het werd meteen een succes. Het allereerste project, een virtueel laboratorium, kreeg steun van de overheid en is nu gratis beschikbaar voor alle middelbare scholieren.



Het virtuele laboratorium, versie 2.0

Ambassadeurs

Biotech Academy wordt helemaal gerund door studenten. Zij vormen het bestuur, zorgen voor financiering en rekruteren zelf nieuwe deelnemers. Dat laatste doen ze met hulp van de DTU-staf. En daar kunnen ze ook aankloppen als er verder

hulp nodig is. Het departement ziet de studenten van Biotech Academy als de beste ambassadeurs die ze zich kan wensen. Zij maken niet alleen scholieren enthousiast, ze laten ook een ondernemende en innovatieve houding zien.

'Het programma heeft wel back-up nodig. Studenten zijn ambitieus, maar soms ook fragiel. We moeten op ze letten en zorgen dat ze zichzelf niet voorbij lopen.'
Lene Krøl Andersen, hoofd talentontwikkeling DTU

Meer info? Kijk op www.biotechacademy.dk

ERVARING 'In 2001 realiseerden drie studenten uit Graz zich dat ze elkaar nooit eerder hadden ontmoet, terwijl ze toch vergelijkbare carrières doorliepen. Alle drie presteerden ze uitstekend, reisden ze naar het buitenland en deden ze diverse stages. Ze waren zo verbaasd over het gebrek aan een netwerk voor talenten, dat ze besloten zelf initiatief te nemen. In 2002 ging de Circle of Excellence van start.'
Student-voorzitter Circle of Excellence, Oostenrijk

SAMEN

kom je verder

Wat houdt deelnemers enthousiast en betrokken? Het vormen van een **gemeenschap of community** rond je **honorsprogramma** is volgens betrokkenen **cruciaal**. Zeven tips om dit te bevorderen.

1. Een **gemeenschap** maak je samen. Zorg voor **sociale evenementen** waar alle betrokkenen **samenkomen**. Niet alleen studenten, maar ook docenten en partners uit bedrijven of instellingen. Dat werkt inspirerend voor iedereen.

2. Zorg voor een **gemeenschappelijke ruimte** waar deelnemers terecht kunnen. Maak de **toegankelijkheid** zo ruim mogelijk. Zo'n ruimte is niet alleen bedoeld voor overleg en **gemeenschappelijk werk**.

Het kan ook uitgroeien tot een natuurlijke ontmoetingsplek.

3. Start met een **gezamenlijke ervaring**, bijvoorbeeld een kennismakingsweekend. Zo kan meteen een **groepsgevoel** ontstaan. Ook later in het programma is het goed om een intensieve periode te hebben, bijvoorbeeld een **summerschool** of een **gezamenlijke excursie**.

4. Laat studenten **samenwerken** in relatief **kleine**



Foto Sharon & Nikki McCutcheon

groepen. Dat vergroot de betrokkenheid en het **verantwoordelijkheidsgevoel**.

5. Overweeg studenten van verschillende leerjaren te **'mengen'**. Binnen de groep kan elke student aan eigen doelen werken.

6. Maak ruimte voor **intensief contact** met docenten. De **honorsgemeenschap** vorm je samen.

7. **Presenteer** je programma jaarlijks aan een breed publiek. Zo'n **evenement** dient veel doelen. Deelnemers kunnen de organisatie verzorgen en ervaringen delen. Potentiële nieuwe deelnemers krijgen een idee van de **programma-inhoud**. En collega's uit het reguliere programma, externe partners en alumni kunnen **feedback** geven en betrokken blijven.

Denken vanuit de regio



Regionale samenwerking bij talentontwikkeling kan veel voordelen hebben. Een programma dat in een samenwerkingsverband met verschillende instellingen en regionale partners wordt vormgegeven, staat vanzelf dicht bij de rest van de samenleving. Bovendien hebben studenten binnen zo'n netwerk veel mogelijkheden. Dit vergroot de kans

dat ze na hun afstuderen in de regio blijven.

Beieren

Het versterken van de aantrekkelijkheid van de regio is ook expliciet het doel van het Elite Network of Bavaria. De Duitse deelstaat Beieren ondersteunt met dit programma initiatieven voor talentvolle studenten, vanaf de start van hun studie tot en met

het begin van een wetenschappelijke carrière. Bachelorstudenten worden in het Max Weber-Programma ondersteund met een kleine beurs en gezamenlijke workshops. Op masterniveau bieden acht universiteiten gezamenlijk zo'n twintig speciale eliteprogramma's aan.

Meer info op www.elite-netzwerk.bayern.de

Netwerkvorming in de praktijk

Waar kan ik een **honorsprogramma** vinden dat lijkt op het mijne? En wat zijn mogelijke partners voor een succesvol uitwisselingsprogramma voor **honorsstudenten**? Binnen de elf onderzochte landen voor het boek *Talent Development in European Higher Education* is het **honorsonderwijs** in Nederland het sterkst ontwikkeld. Ook in België, Denemarken, Duitsland en Oostenrijk gebeurt al relatief veel.

In de bijlagen van het boek staan contactgegevens van alle programma's op een rij.

In de Verenigde Staten bestaat al een netwerk rond **honorsonderwijs**: de NCHC (zie www.nchcnors.org).

Ondertussen zetten instellingen in Europa ook stappen om een **nieuw Europees netwerk** te vormen. Houd www.honorsineurope.com in de gaten voor de laatste ontwikkelingen.



Flexibiliteit Creativiteit

Honorsonderwijs is per definitie anders. Het heeft vrijheid nodig om volledig tot haar recht te komen.



Beeld Flickr / moskito7

Misschien wel de belangrijkste tip is dan ook: geef ruimte aan flexibiliteit en creativiteit. Bied ruimte voor veranderingen in het programma op basis van actualiteit of voortschrijdend inzicht. Stimuleer daarnaast eigen

inbreng van deelnemende studenten en docenten. Uiteindelijk maken zij samen een programma. Hopelijk helpt dit inzicht hen om aan de slag te gaan voor nóg beter honorsonderwijs.

'Het moet niet vergeten worden dat één van de doelen van democratie is om elk individu te voorzien van de mogelijkheden die voor hem het beste zijn.'

Frank Aydellotte, Amerikaanse pionier honorsonderwijs, 1944

Verder met meer onderzoek

Voor nóg beter honorsonderwijs is meer onderzoek nodig. In het project 'Honors in Europe' willen we graag in meer landen onderzoek doen. Daarnaast zijn de volgende vier vragen interessant voor vervolgonderzoek:

1. Wat zijn de doelen van honorsonderwijs en worden die bereikt?
2. Wat willen studenten van honorsonderwijs, en waarom?
3. Hoe worden ervaringen uit honorsonderwijs gebruikt in regulier onderwijs?
4. Wat is uiteindelijk de toegevoegde waarde van honorsonderwijs?

COLOFON

Deze brochure is tot stand gekomen op basis van de resultaten van het onderzoeksproject *Honors in Europe* van het Lectoraat Excellentie in Hoger Onderwijs en Samenleving van de Hanzehogeschool Groningen. Het is grotendeels gebaseerd op het boek *Talent Development in European Higher Education – Honors programs in the Benelux, Nordic and German-speaking countries* van Marca Wolfensberger, dat in februari 2015 verscheen bij uitgeverij Springer. Het boek is gratis te downloaden via www.honorsineurope.com of rechtstreeks op <http://link.springer.com/book/10.1007%2F978-3-319-12919-8>.

Auteurs van brochure: Marca Wolfensberger en Maarten Hogenstijn
Kaarten: C&M-Carto – Geosciences – UU [8684]
Vormgeving: Maarten Hogenstijn
© 2015 Hanzehogeschool Groningen



Reacties? Ervaringen? Tips?
Deel ze op www.honorsineurope.com