



Talent Development in
Higher Education and Society

Cultuur van honourscommunities

Rapportage Onderzoek excellentie, communities en cultuur.



Lammert Tiesinga

**Hanzehogeschool Groningen
Lectoraat Excellentie in Hoger Onderwijs en Samenleving**

Augustus 2013

ISBN/EAN: 978-90-5303-119-3

Gewoon ervoor willen gaan, niet gewoon
je werkje, je opdracht inleveren
en weer naar huis.

Echt ergens voor gaan en er ook
zin in hebben.

Niet op de opleiding zitten
van: ja, ik moet ergens voor kiezen,
ik kom hier voor het papiertje en dan
ben ik weer weg.

Nee, je gaat gewoon, je vindt het leuk
en je vindt deze opleiding leuk
en je vindt de aspecten van deze opleiding leuk.

Daarom ben je hier.

Uitspraak student Vastgoed & Makelaardij

Inhoud

Summary	5
Inleiding	8
Dankwoord	9
Deel I	Theorie over cultuur	10
1.	Over cultuur, schoolcultuur en studiecultuur	10
1.1	Wat is cultuur?	10
1.2	Schoolcultuur en studiecultuur	10
1.3	Honourscultuur	12
Deel II	Honoursstudenten over hun cultuur	15
1.	Inleiding	15
2.	De methode van groepsinterviews	15
2.1	Doel van de groepsinterviews	15
2.2	Overwegingen voor de opzet van het interview	15
2.3	Opzet en verwerking van de interviews	16
3.	Resultaten	17
3.1	Inleiding	17
3.2	Elementen van honourscultuur in getallen	18
3.3	Elementen van honourscultuur in woorden	19
3.3.1	Eigen ontwikkeling	19
3.3.2	Samenwerking.....	20
3.3.3	Innovatie	22
3.3.4	Excellentie	22
3.3.5	Overige	23
3.4	De honoursdocent in de perceptie van studenten.....	24
3.5	De omgeving buiten honours in de perceptie van studenten.....	25
3.5.1	Omgeving algemeen	25
3.5.2	Medestudenten	26
3.5.3	Docenten	26
3.5.4	Vrienden en familie.....	27
3.5.5	Werkveld	27
3.5.6	Invloed op de omgeving	27
3.6	Verschillen met reguliere studenten en regulier onderwijs	28
3.6.1	Verschil met reguliere studenten	28
3.6.2	Verschil met regulier onderwijs	29
3.6.3	Andere blik op regulier onderwijs?	29
3.7	Samenvatting	30

Deel III	Docenten over hun rol in een honourscultuur	32
1.	Inleiding	32
2.	De methode van onderzoek	32
3.	De rol van de honoursdocent	33
3.1	Hoe ervaar je je rol als honoursdocent?	33
3.2	Wat spreekt jou het meest aan in je rol als honoursdocent?	33
4.	Het beeld van honoursstudenten	34
4.1	Zijn honoursstudenten anders dan reguliere studenten?	34
4.2	Wat is kenmerkend voor een groep van honoursstudenten?	34
4.3	Waarin verschilt een groep honoursstudenten van een groep reguliere studenten?	35
5.	De didactische benadering van honoursstudenten	35
5.1	Wat zie je als jouw belangrijkste taak bij de begeleiding van honoursstudenten?	35
5.2	Behandel je een groep van honoursstudenten anders dan een reguliere groep studenten?	36
5.3	Stimuleer je een bepaalde cultuur in een honoursgroep?	37
6.	Stimuleren van honourscultuur	37
6.1	Herkenning van de elementen	37
6.2	Probeer je verschillende elementen te stimuleren en op welke manier?	38
7.	Interactie met de omgeving buiten honours	41
8.	Samenvatting	42
Deel IV	Samenvatting van de bevindingen, conclusies en aanbevelingen	44
1.	De elementen van honourscultuur	44
2.	Verskil honoursstudent en reguliere student	45
3.	Verskil honoursprogramma en regulier programma	45
4.	De honoursdocent	46
5.	Interactie met de omgeving	47
6.	Conclusies en aanbevelingen	48
6.1	Een eigen honourscultuur	48
6.2	De honoursdocent	48
6.3	Frictie met de reguliere cultuur	49
Literatuur	50
Bijlage 1:	Interviewschema honoursstudenten m.b.t. cultuur	52
Bijlage 2:	Ordering codering uitspraken “cultuur” naar dimensie	53
Bijlage 3:	Interview honoursdocenten	55
Bijlage 4:	Onderzoeksvragen	56

Summary

Do honours programmes create a culture of excellence?

Introduction

Honours programmes (or *excellence programmes*) in the Netherlands are designed to challenge talented students and to stimulate ambition and excellence in higher education (Ministerie van OCW, 2007, 2011). Literature on honours education suggests that communities of honours students create their own culture, with a strong emphasis on motivation and excellence. Goal of this study is to gain more insight in the nature of a culture within communities of honours students, if it exists, and in the way honours teachers encourage that culture.

Theoretical background

Culture is generally seen as important in several aspects. Culture is what knits the members of a community together. It is a pattern of beliefs and expectations, which produces norms that powerfully shape the behaviour of individuals and groups (O'Reilly, 1989). Culture is our mental software (Hofstede, Hofstede en Minkov, 2011). The cultural perspective puts the individual in his social and cultural environment. Students have a history and background related to family, education and upbringing. When they grow older and leave their homes to study at university, they enter into a new academic environment of university staff and peers that influences them (Pascarella en Terenzini, 2005).

An honours community may have specific features, that distinguishes the honours community and its culture from the academic community and dominant culture as a whole. The culture of honours communities is generally characterized as excellence-oriented. Students have high expectations and impose high demands on themselves and each other; a culture of working hard, getting the best out of themselves. Students experience their honours community, with motivated and talented peers as stimulating (Van Eijl, 2007). Honours students have a strong intrinsic motivation; they highly value courses that fit in with their own personal interests, courses that are challenging and awaken their curiosity (Wolfensberger and Offringa, 2012). Intrinsic motivation is strongly associated with self-regulation (Ryan and Deci, 2000), and self-regulated learning with the use of metacognitive strategies (Zimmermann, 1990). Creativity, thinking out of the box etc., is often mentioned as a characteristic, based on theories of Renzulli (1978) and Sternberg (2003). Sternberg mentions the creative innovator, who stands up to vested interests and defies the crowd. Mariz (2008) defines honours culture as a culture of intellectual challenge, inquiring and fearless questioning. Slavin (2008) stresses the importance of taking intellectual risks.

Based on literature on gifted students and honours education, we distinguished four elements of a culture within an honours community. Honours students are directed towards:

- their personal **development**, driven by intrinsic motivation, self-regulation and reflection;
- their **cooperation**, working together with like-minded others and sharing knowledge;
- **innovation**: curious, asking questions and in search of creative and innovative solutions;
- **excellence**: setting high standards and striving for the best result.

In this way, honours culture can be regarded as a model for a culture of excellence.

Research questions

Research questions (summarized) are:

- Which features characterize the culture of an honours community, according to honours students and honours teachers?

- How do honours students experience interaction with the environment outside their honours community?
- What do honours teachers do in order to encourage an 'honours culture' and stimulate the four elements of honours culture?

Method

Students have been interviewed in small groups. Five groups of honours students (3-4 persons) from different faculties (*schools*) of Hanze University Groningen have been interviewed on the basis of a scheme with five components:

- What I think is important ... (related to honours)
- What the group thinks is important ...
- The way of acting within the honours community
- Influence of/ influence on the honours teacher
- Influence of/ influence on the environment outside honours

Students were asked to write down their observations on these issues on 'post its' (individually) and stick them to a large sheet. Their observations were then discussed. Eighteen students in total signed up for the interviews and participated voluntarily.

Transcripts of the interviews with students have been analyzed with Atlas.ti (software for qualitative data analysis). Quotes of students were encoded by two researchers, independently at first, followed by discussion in order to reach consensus. Codes were attached on the basis of student quotes, independent from theoretical frames. Codes were linked, to the elements in the theoretical framework afterwards.

Ten honours teachers of Hanze University Groningen were interviewed individually by means of a semi-structured interview (attachment 3). Honours teachers were selected at random, from a list. Transcripts of the interviews were summarized afterwards.

Results

Interviews with students and teachers confirm the existence of several features of an honours culture. What students value as important, is the challenge the honours programme offers them and their freedom to work on their own personal and professional development. They also appreciate the chances they are offered in connection with the working field.

They experience their honours community as very stimulating and experience their fellow honours students as like-minded in various ways: in motivation, in helping each other, sharing the same goals and interests and appreciation of quality. They trust each other and value collaboration in a good atmosphere, sharing knowledge and learning together, respect, being critical and honest. Data-analysis shows that features connected to the elements *personal development* and *cooperation* were mentioned more often than features concerning *excellence* and *innovation*. The aspects related to *innovation* in particular have not been mentioned very often by students. However, the fact that students do not mention these aspects spontaneously, does not necessarily prove that these aspects are of no importance.

Students mentioned several characteristics of honours teachers. Honours teachers enforce critical thinking, reflection and personal development, help to create new insights and to draw connections. Teachers tend to be supportive, enthusiastic and open, contributing their ideas and thoughts. The relationship between students and teachers is more equal than in regular education. The environment can have an influence on honours students in different ways: sometimes stimulating and appreciative, sometimes negative. Honours students often feel they are regarded as a show-off ('*streber*') or an eager beaver. High expectations from teachers and others often pose a lot of pressure on the honours students. Honours students evoke a sense of enthusiasm and pride, particularly from the part of their honours teachers.

Honours teachers characterize honours students as being open, responsible, good at giving and taking feedback, they have the courage to tell the truth, they stimulate each other, are creative, they enjoy working together, they operate as a team etc. They are motivated and ambitious and look for quality. They have the capacity to reflect on their activities and their development and are more self-regulating in learning.

Teachers support the elements of 'honours culture' in a number of ways:

- Personal development, by asking the right questions, stimulating reflection on student personality profile or personal development plans, by respecting the student's choices, without prescribing what the student should do.
- Cooperation is encouraged by group meetings, group facilities, the use of social media and informal meetings.
- Search for creative and innovative solutions is stimulated by complex real life assignments that call for research and creativity; by critical questioning or even by techniques of creative thinking.
- Honours teachers indicate that students make great demands on themselves and work hard to get the best results. Teachers have high expectations, but in many cases they feel the necessity of 'cooling down' the high aspirations of students.

Conclusions and discussion

The results of this survey appear to be unambiguous and in line with literature on gifted students and honours education. A culture of excellence (as defined by the four elements) clearly seems to develop within honours communities and is stimulated by honours teachers. The same features of honours culture are mentioned spontaneously by students as well as teachers, and are encouraged by teachers in several ways.

Nevertheless, conclusions should be drawn with care. The interviews concern a relatively small number of students and teachers. The honours students participating in the interviews have not been selected for the interviews at random, but willingly signed up, therefore the group as a whole may be more varied. The interviews were held exclusively with students and teachers from Hanze University of Applied Sciences in Groningen. These results are not necessarily applicable to other universities.

The results indicate that:

- Honours programmes should combine individual freedom and self regulated activities for students and forming of an inspiring honours community;
- Honours students should be matched with a special type of teacher, who can coach students by contributing to the thinking process, asking questions, stimulating reflection and critical thinking;
- Honours programmes should pay attention to time management and handling of high, often non-realistic, expectations;
- It is important to create a safe environment in which students dare to express themselves, ask questions and take risks.

If indeed a distinct honours culture (or culture of excellence) is established as a result of honours programmes, it may contribute to a culture of excellence on a larger scale, especially by establishing new role models for all students. More research on this issue will be done.

Inleiding

Het onderzoek “Excellentie, communities en cultuur” is gericht op kenmerken van de cultuur van honoursstudenten en de wijze waarop deze in relatie staat tot de docent en de omgeving buiten honours: medestudenten, docenten, werkveld, vrienden, familie. In de politiek-maatschappelijke discussie over de kenniseconomie en excellentie speelt het begrip cultuur een belangrijke rol. Het tegengaan van de “zesjescultuur”, het streven naar een “ambitieuze studiecultuur” en een “cultuur van excellentie” wordt vaak genoemd als een belangrijk doel van het landelijk onderwijsbeleid. Zie bijvoorbeeld de Strategische Agenda’s voor het hoger onderwijsbeleid en onderzoek (Ministerie van OCW, 2007 en 2011). Onderwijskundige literatuur is vaak gericht op de rol en invloed van de docent. De rol van de docent komt ook in dit onderzoek aan bod. Het begrip “cultuur” plaatst de interactie tussen student en docent echter in een bredere context. Immers niet alleen de docent speelt een rol, ook bijvoorbeeld ouders, vrienden en studiegenoten spelen een belangrijke rol in de ontwikkeling van de student.

Cultuur kan worden gezien als een vorm van mentale programmering of mentale *software* (Hofstede, Hofstede en Minkov, 2011) die al van kindsbeen af wordt aangebracht en niet in elk opzicht gemakkelijk te veranderen is. Er zijn echter ook aanwijzingen dat studenten, in de leeftijd waarop ze hun ouderlijk huis gaan verlaten om te gaan studeren, nog in veel opzichten kunnen veranderen. Pascarella en Terenzini (2005) laten diverse studies zien die aantonen dat ook het hoger onderwijs invloed heeft op de ontwikkeling van waarden en houdingen. Het hoger onderwijs heeft nog een aanzienlijke invloed op de morele ontwikkeling. Bepaalde factoren, zoals de campussituatie of de context van kleine, private *liberal arts colleges*, zouden dit effect kunnen versterken. Vooral leeftijdgenoten of medestudenten (*peers*) zijn van invloed op zowel de ontwikkeling van waarden en houdingen als op studievoortgang en volharding. Studenten zoeken identificatie en verbondenheid bij leeftijdgenoten die in belangrijk opzicht op hen lijken en van wie ze denken dat ze hun opvattingen delen. (Astin, 1993, in Pascarella en Terenzini (2005). Een community van honoursstudenten kan daarom een belangrijke factor zijn in de ontwikkeling van de student.

Onderzoek op het gebied van schoolcultuur en studiecultuur kan inzicht geven in de wijze waarop de cultuur kan worden beïnvloed. Het terrein van de schoolcultuur is nog weinig ontgonnen. Dit onderzoek is dan ook exploratief van aard. Verschillende vragen komen aan de orde. In hoeverre ontwikkelt zich bij honoursstudenten een eigen cultuur? Waarin verschilt die van de reguliere studiecultuur? Wat is de invloed van de docent? Welke invloed heeft de omgeving buiten het honoursprogramma op die cultuur? En hoe is de interactie tussen de honoursstudenten en reguliere studenten?

Deze vragen waren leidend in dit onderzoek. Er zijn in 2011 vijf groepsinterviews gehouden met in totaal 18 honoursstudenten van de Hanzehogeschool Groningen. Deze studenten namen deel aan honoursprogramma’s met een omvang van 30 ECTS, bovenop het reguliere bachelor-programma. Elk groepsinterview duurde circa anderhalf uur. De groepsinterviews zijn opgenomen op audio recorder, getranscribeerd en daarna geanalyseerd door twee onderzoekers.

Tien docenten die betrokken zijn bij honoursprogramma’s van de Hanzehogeschool Groningen werden individueel geïnterviewd. Elk interview duurde ongeveer een uur. De interviews zijn opgenomen op audio recorder, getranscribeerd en daarna samengevat.

Deel I van dit verslag geeft aandacht aan theorie rond de begrippen cultuur, schoolcultuur en studiecultuur. In deel II worden de uitkomsten weergegeven van de interviews met studenten. In deel III volgen de uitkomsten van de interviews met docenten. Deel IV tenslotte, biedt een samenvatting op basis van de onderzoeksvragen, conclusies en aanbevelingen.

Dankwoord

Graag wil ik alle studenten en docenten die zich lieten interviewen hartelijk danken voor hun bijdrage aan het onderzoek. Daarnaast gaat mijn dank uit naar Marte Wachter die alle interviews op papier heeft gezet en samen met mij de codering van de interviews met studenten in Atlas heeft uitgevoerd. Marca Wolfensberger, lector Excellentie in Hoger Onderwijs en Samenleving, dank ik voor haar steun en kritische feedback. Norma Adams wil ik bedanken voor haar hulp bij de Engelse samenvatting.

Deel I Theorie over cultuur

1. Over cultuur, schoolcultuur en studiecultuur

1.1 Wat is cultuur?

Cultuur omvat de gezamenlijke waarden en praktijken binnen een gemeenschap. Waarden vormen de kern van een cultuur. Het betreft de zaken waar we waarde aan hechten, die richting geven aan ons gedrag. Cultuur heeft zowel betrekking op de dingen die we denken als op “de manier van doen”. Voor het in kaart brengen van de organisatiecultuur wordt vaak gebruik gemaakt van het ui-model (zie o.a. Sanders en Nuijen, 1999) dat van binnen naar buiten bestaat uit verschillende lagen:

- Waarden en grondbeginselen: opvattingen en normen die bepalen wat goed en slecht is, normaal of abnormaal en dergelijke. Deze vormen de kern van de cultuur.
- Rituelen: sociale gewoonten die binnen een cultuur iets essentieels uitdrukken, in gedragspatronen, vergaderingen, prijsuitreikingen, vieringen en dergelijke.
- Helden: reële of imaginaire personen binnen of buiten de organisatie die de leden van de organisatie bewonderen. Ze vertegenwoordigen rolmodellen of werkwijzen waar een voorbeeldwerking van uitgaat.
- Symbolen: de buitenste en voor de buitenwereld best waarneembare schil; de huisstijl, aankleding, behuizing, het taalgebruik enz.

De buitenste drie schillen (rituelen, helden en symbolen) worden ook wel praktijken genoemd.

De begrippen gemeenschap (community) en cultuur hangen nauw met elkaar samen. Cultuur is iets wat zich ontwikkelt binnen een gemeenschap. Veel definities leggen de nadruk op het samenbindende karakter van cultuur: “*the shared beliefs that closely knit a community together*” (Deal & Kennedy, 1982, in Deal & Peterson, 2009). Een ander aspect is de invloed van de cultuur op het individu. O’Reilly (1989) bijvoorbeeld definieert de cultuur als een patroon van opvattingen en verwachtingen dat gedeeld wordt door de leden van een organisatie. Hij voegt daaraan toe: “*these beliefs and expectations produce norms that powerfully shape the behavior of individuals and groups*”. Met andere woorden: cultuur vormt ons denken en doen.

Cultuur is wat mensen met elkaar verbindt en aan volgende generaties wordt overgedragen. Opvoeding en onderwijs zijn dragers van de cultuur. Cultuur vormt onze mentale programmering of *mentale software* waar we ons meer of minder van bewust zijn (Hofstede, Hofstede en Minkov, 2011).

1.2 Schoolcultuur en studiecultuur

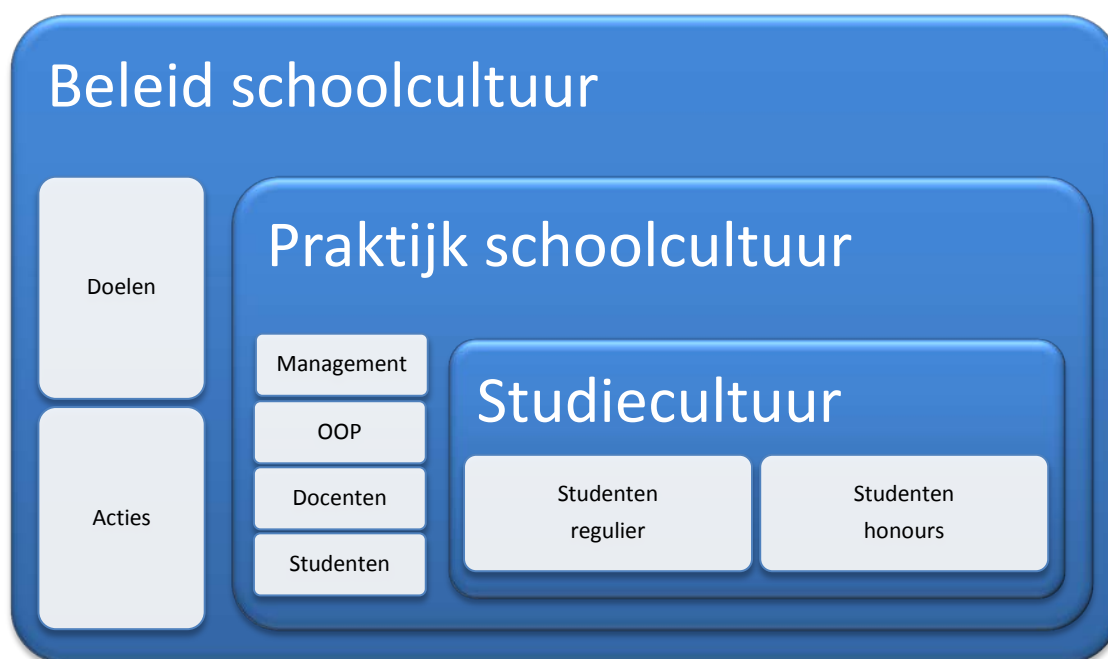
Twee begrippen spelen een rol: schoolcultuur en studiecultuur. *Schoolcultuur* is te definiëren als een verzameling van variabele, losjes georganiseerde gehelen van betekenissen (opvattingen, waarden, doelen e.d.) die van invloed zijn op de inzichten, gedragingen, verwachtingen, sociale normen, wijzen van communicatie e.d. van de groepsleden binnen een specifieke culturele ‘niche’ van de school waarvan men dagelijks deel uitmaakt (Hudley & Daoud, 2008, p. 188). De schoolcultuur omvat naast de studenten ook de docenten, management en ondersteunend personeel.

De *studiecultuur* definiëren we als de cultuur die specifiek verbonden is aan een gemeenschap van studenten, bijvoorbeeld de studenten van een bepaalde opleiding, een klas of een vaste groep. Het betreft het samenstel van waarden, houdingen, opvattingen, verwachtingen en gedragingen gericht op het studeren. De studiecultuur maakt deel uit van de “schoolcultuur”, dat wil zeggen, de cultuur binnen een onderwijsorganisatie als geheel: bijvoorbeeld een universiteit of hogeschool, faculteit of opleiding. De studiecultuur bestaat niet los van de schoolcultuur en wordt mede door de schoolcultuur (management, docenten) beïnvloed en vice versa.

Begrippen als “cultuur van excellentie” en “ambitieuze studiecultuur” geven een bepaalde wenselijke invulling aan schoolcultuur en studiecultuur. Gerichtheid op excellentie en ambitie zijn te beschouwen als waarden, waaraan houdingen, opvattingen, verwachtingen en gedragingen verbonden zijn.

Hieronder is in een schema aangegeven hoe schoolcultuur en studiecultuur zich tot elkaar verhouden. De schoolcultuur is de cultuur binnen de hogeschool, school, academie, opleiding of faculteit. De schoolcultuur betreft iedereen: management, docenten, stafmedewerkers en studenten. De studiecultuur is daarin ingebed: het betreft de cultuur van studenten in relatie tot het studeren. Het gaat dan om waarden, houdingen en gedragingen die kenmerkend zijn voor een bepaalde groep (*community*) van studenten. Bijvoorbeeld gericht zijn op hoge cijfers, hard werken voor het beste resultaat, jezelf willen onderscheiden, samenwerken en kennisdelen, waarderen van nieuwe ideeën. Of: genoeg nemen met zeszjes, sterk individueel werken, waarderen van praktijken die hun nut hebben bewezen en dergelijke.

Figuur 1: elementen van schoolcultuur



Het schema maakt duidelijk dat cultuur niet eenduidig of harmonieus hoeft te zijn (Martin, 2004). Het management voert een bepaald beleid, maar de praktijk kan anders zijn. Ook zijn er verschillende groepen (subgroepen) die in cultuur kunnen verschillen.

De cultuur in een “school” (waarbij school staat voor hogeschool of universiteit, een faculteit, Academie, Instituut voor een cluster van opleidingen of een opleiding) wordt voor een deel bepaald door het beleid: doelen en beleidsmaatregelen (acties). Bijvoorbeeld door hoge kwaliteitseisen te stellen, prijzen in te voeren, excellentieprogramma’s in te voeren en dergelijke, zodat iedereen wordt uitgedaagd om z’n uiterste best te doen. Het beleid heeft invloed op de feitelijke schoolcultuur (de praktijk). Toch kan de feitelijke cultuur afwijken van het beleid. Daarnaast kunnen er in de praktijk verschillende subculturen bestaan die er verschillende visies en praktijken op na houden. De cultuur van het management kan anders zijn die van de docenten, en de cultuur van studenten anders dan die van docenten. Studenten zijn immers van een andere generatie en hebben hun eigen jongerencultuur. Internationale studenten (bijvoorbeeld uit Duitsland, China) kunnen ook sterk van elkaar en van de Nederlandse studenten verschillen.

De cultuur van studenten in een excellentieprogramma (honours community) kan verschillen van de cultuur in het reguliere onderwijs. Met andere woorden: een cultuur is vaak niet eenduidig en niet altijd harmonieus. Er kunnen verschillen zijn die soms tot botsingen kunnen leiden.

1.3 Honourscultuur

Aan een *community* van honoursstudenten wordt over het algemeen een positief excellentieklimaat toegeschreven. De cultuur van een *honours community* wordt ook wel aangeduid als een op excellentie gerichte cultuur met hoge verwachtingen ten aanzien van zichzelf en medestudenten, hard werken en het beste uit jezelf halen (Van Eijl, 2007). Wolfensberger e.a. (2004) geven aan dat uitdaging en leerplezier vaak voorwaarde zijn voor toelating en voor studenten ook vaak belangrijke redenen voor deelname. Met andere woorden: zij zoeken uitdaging en gaan die uitdaging graag aan. Ze zijn veelal bereid extra tijd te investeren in activiteiten, ook als ze niet met extra studiepunten worden beloond.

Een *honours community* wordt veelal gezien als essentieel voor een volledig ontwikkeld honoursprogramma (Van Eijl, Pilot en Wolfensberger (Ed.), 2010, p.47). Studenten ervaren het als stimulerend om met en tussen gemotiveerde en getalenteerde medestudenten te werken. Ze versterken elkaar, ze vormen een studiegroep en ontwikkelen effectieve studiegewoonten (Van Eijl, 2007, Wolfensberger & Offringa, 2012).

Studenten in honoursprogramma's beschikken over een sterke intrinsieke motivatie en inherent plezier in leren. (Wolfensberger e.a., 2004; Ford, 2008; Slavin, 2008). Honoursstudenten waarderen onderwijs dat aansluit bij hun eigen interesses, uitdaagt en nieuwsgierigheid wekt. De intrinsieke motivatie verbindt het leren aan de doorgaande persoonlijke ontwikkeling.

In een hernieuwde studie van de behoeften van honoursstudenten van Wolfensberger en Offringa (2012) komt de hoge mate van intrinsieke motivatie eveneens naar voren.

Honoursstudenten zijn sterk geïnteresseerd in het onderwerp, in het stellen van nieuwe vragen, in nieuwe kennis. Ze willen een breder en dieper inzicht verwerven, kritisch leren denken en intellectuele uitdagingen aangaan. Een belangrijke conclusie is dat honoursstudenten de vrijheid waarderen en dat het honoursonderwijs daarom dient aan te sluiten bij de persoonlijke belangstelling (Wolfensberger & Offringa, 2012).

Er is een samenhang tussen intrinsieke motivatie en de behoefte van studenten aan zelfsturing (of zelfregulatie). Competitie, druk van buitenaf, extrinsieke beloningen en dergelijke kunnen de intrinsieke motivatie ondermijnen (Ryan & Deci, 2000). Ook reflectie op het leren is van belang voor zelfregulatie. Zelfregulatie, onafhankelijke motivatie en het toepassen van metacognitieve strategieën hangen nauw met elkaar samen (Zimmerman, 1990).

Mariz (2008) omschrijft de honourscultuur als een cultuur van intellectuele uitdaging en een onderzoekende houding en bereidheid om harde, kritische vragen te stellen. Slavin (2008) sluit hierbij aan en noemt als belangrijkste cultuurkenmerk, naast een sterke motivatie: "taking intellectual risks".

Creativiteit is een belangrijk element van excellentie, naast zaken als intelligentie en taaktoewijding (hard werken en volharding) (Renzulli 1978; Sternberg 2003). Zoeken naar creatieve en innovatieve oplossingen heeft ook betrekking op: anders durven denken, vanzelfsprekendheden in twijfel durven trekken, problemen anders definiëren, volharding bij het overwinnen van obstakels, goede vragen stellen, 'out of the box-denken', vanzelfsprekendheden in twijfel durven trekken, risico's durven nemen, kunnen omgaan met onzekerheid en dergelijke (Sternberg, 2003). Sternberg spreekt van de creatieve innovator, die het aandurft om op te staan tegen gevestigde belangen en meningen van de massa. In deze typering komen alle genoemde aspecten samen.

Op basis van literatuur over "honours" zijn vier elementen van honourscultuur te onderscheiden: eigen ontwikkeling, samenwerking, innovatie en excellentie (zie figuur 2).

- *Eigen ontwikkeling*: de studenten hebben een sterke intrinsieke motivatie, een ‘drive’ of passie om zichzelf te ontwikkelen, daaraan zelf sturing te geven en erop te reflecteren.
- *Samenwerking*: de studenten stimuleren elkaar door samenwerking met gelijkgezinden, kennisdeling en netwerken. Ze zijn meer dan een willekeurige groep; er is sprake van een onderlinge band en een stimulerende omgeving,
- *Innovatie*: de studenten kenmerken zich door een hoge mate van intellectuele nieuwsgierigheid, creativiteit en zijn sterk gericht op het vinden van eigen, nog onbekende oplossingen, andere werkwijzen en gaan risico’s daarmee niet uit de weg.
- *Excellentie*: de studenten stellen hoge eisen, streven naar het beste resultaat en zijn bereid zich daarvoor maximaal in te zetten.

De verschillende elementen hangen nauw met elkaar samen. De drive om zichzelf te ontwikkelen, de samenwerking en de onderlinge stimulans die ze daarbij geven en ontvangen binnen hun community, en de gerichtheid op creatieve, innovatieve oplossingen bevorderen het bereiken van uitmuntende prestaties (excellentie).

De driehoek in figuur 2 geeft de excellentiegerichtheid aan van de honoursstudenten. De intrinsieke motivatie die de basis legt voor de eigen ontwikkeling, de stimulerende honourscommunity en de gerichtheid op innovatieve en creatieve oplossingen dragen in hoge mate bij aan het bereiken van uitmuntende prestaties.

Figuur 2: elementen van honourscultuur



Het onderzoek is gericht op de vraag of er inderdaad sprake is van een honourscultuur met de kenmerken van hierboven genoemde elementen. Worden de elementen door studenten en

docenten benoemd, wat is de rol van de docent binnen de honourscultuur en hoe verhoudt zich de cultuur van een honourscommunity tot de wereld buiten honours?

De veronderstelling hierbij is, dat een sterke subcultuur van honoursstudenten een voorwaarde is voor het beïnvloeden van de studiecultuur en schoolcultuur als geheel. Zo laat een studie van Harris (1998) zien onder welke randvoorwaarden een subcultuur van invloed kan zijn op de bredere, dominante cultuur. Het model hierboven van honourscultuur (figuur 2) kan gezien worden als een model voor een “cultuur van excellentie”. Indien een dergelijke cultuur bestaat binnen honoursprogramma’s, kan deze (als subcultuur) mogelijk een inktvlekwerking hebben op de reguliere cultuur.

De cultuur van honoursstudenten wordt in het onderzoek van twee kanten benaderd, namelijk zowel van de zijde van studenten zelf, als in de perceptie van de honoursdocenten. Ook de rol van de honoursdocent wordt in het onderzoek van twee kanten onderzocht, namelijk in de perceptie van de honoursstudenten en in de perceptie van de honoursdocent zelf. Daarbij komt ook de didactiek aan de orde: de wijze waarop de docent de honoursstudent ondersteunt en bijdraagt aan een bepaalde honourscultuur.

DEEL II Honoursstudenten over hun cultuur

1. Inleiding

In het eerste deel kwam de theorie aan de orde over de begrippen cultuur, schoolcultuur, studiecultuur en de elementen van een cultuur van honoursstudenten. Op basis hiervan vond bij de Hanzehogeschool Groningen het onderzoek plaats naar de cultuur van honoursstudenten. Het onderzoek omvatte zowel interviews met studenten als met docenten. De rapportage over de interviews met de honoursdocenten komt in deel III aan de orde. Dit deel betreft de rapportage over de interviews met honoursstudenten, over de perceptie van hun cultuur, de interactie met de honoursdocent en de omgeving buiten hun honoursgroep.

De belangrijkste vragen voor de groepsinterviews met honoursstudenten waren:

- Zijn de elementen van honourscultuur (gerichtheid op eigen ontwikkeling, samenwerking, innovatie en excellentie) in de perceptie van de honoursstudenten inderdaad kenmerkend voor communities van honoursstudenten
- Hoe ervaren zij daarbij de interactie met de honoursdocent en de omgeving buiten hun honours community?

Meer specifieke vragen zijn aangegeven in bijlage 4.

Allereerst wordt in dit deel de methode van groepsinterviews uitgelegd en beargumenteerd en wordt beschreven op welke wijze de interviews en de verwerking daarvan hebben plaatsgevonden. Vervolgens worden de resultaten beschreven. Daarbij komen de elementen van cultuur aan de orde, zoals benoemd door de honoursstudenten, de interactie met de honoursdocent en met de omgeving buiten het honoursprogramma: reguliere studenten, docenten, werkveld, vrienden en familie. Apart aandacht wordt besteed aan de verschillen die honoursstudenten ervaren met betrekking tot de reguliere studenten en het reguliere curriculum. In de laatste paragraaf worden de resultaten samengevat.

2. De methode van groepsinterviews

2.1 Doel van de groepsinterviews

De groepsinterviews met studenten hebben als doel inzicht te verkrijgen in de ervaringen van studenten op het gebied van studeren in een honoursprogramma en de ideeën die studenten daarover hebben. De term “studiecultuur” werd in de communicatie naar studenten vermeden om de studenten niet bij voorbaat op een bepaald spoor te zetten.

Doel van de interviews is:

- Oriëntatie op de beleving van studenten van de studiecultuur in een honoursprogramma.
- Het verzamelen van concrete informatie (concrete uitspraken, voorbeelden, verhalen) over het studeren in een honoursprogramma.
- Voorbereiding op te ontwikkelen vragenlijsten voor de volgende onderzoeksfase.

2.2 Overwegingen voor de opzet van het interview

De interviews met studenten bestonden uit groepsinterviews met een open karakter. Het betreft kleine groepen studenten die deelnemen aan een honoursprogramma en samen deel uitmaken van een community (een vaste groep van honoursstudenten). De overwegingen die tot de gekozen opzet hebben geleid zijn de volgende.

Groep/individueel Het groepsinterview is een methode waarmee kwalitatieve informatie kan worden verzameld bij groepjes respondenten (bijvoorbeeld studenten of docenten). Doordat

verschillende respondenten gezamenlijk geïnterviewd worden, kan er tussen hen interactie ontstaan, waardoor meer informatie boven tafel komt dan in een individueel interview. Bovendien kunnen verschillende respondenten verschillende perspectieven inbrengen. In het groepsinterview kunnen die geëxpliciteerd en uitgediept worden.

Het onderwerp van onderzoek is “communities en cultuur”. Dat veronderstelt dat er sprake is van een groep, die iets gemeenschappelijks heeft. In termen van cultuur, gaat het om “shared beliefs”, gedrag en gewoonten die gemeenschappelijk zijn, datgene wat een groep gemeen heeft en bindt. Het groepsinterview is een goed middel om na te gaan of dat inderdaad het geval is. In hoeverre is er sprake van “shared beliefs” en gemeenschappelijke ervaringen? Of zijn er in dat opzicht juist verschillen binnen de groep? Het doel van het interview is niet om tot consensus te komen. Ook individuele verschillen kunnen boven tafel komen. In deze studie is de werkwijze daarop afgestemd. In een interviewschema (bijlage 1) werden vijf thema’s aangereikt. Elk groepsinterview begon met het verzoek aan de deelnemers om individueel associaties bij elk thema op te schrijven. Daarna werden de individuele uitspraken met elkaar vergeleken en toegelicht en konden overeenkomsten en eventueel verschillen worden geconstateerd.

Open/gesloten In deze fase van het onderzoek naar “Communities en cultuur” gaat het om open interviews met behulp van een interviewschema (zie bijlage 1). Een dergelijk open schema biedt ruimte voor onverwachte inbreng en verschillen tussen deelnemers. Het interviewschema biedt een duidelijk kader, maar is niet sturend ten aanzien van de inhoud. Het schema heeft betrekking op belangrijke aspecten van studie- en schoolcultuur:

- Individuele en gedeelde waarden: wat voor mij belangrijk is en wat we als groep belangrijk vinden.
- De manier van doen in de honoursgroep: gedrag, gewoonten, afspraken binnen de groep.
- De interactie met de docent(en) in het honoursprogramma.
- De interactie met de omgeving (opleiding, docenten, andere studenten, ouders, vrienden, werkveld).

2.3 Opzet en verwerking van de interviews

Vijf kleine groepen honoursstudenten van uiteenlopende opleidingen werden geïnterviewd in de periode juni-november 2011. Het betreft honoursstudenten van Life Science & Technology, Rechtenstudies, Vastgoed & Makelaardij, Sportstudies en Toegepaste Psychologie. Eerst is overleg geweest met de betreffende honourscoördinatoren over de vraag hoe de honoursstudenten het best benaderd konden worden. Vervolgens werden alle honoursstudenten benaderd via e-mail, facebook of tijdens een bezoek aan de betreffende honoursgroep. Studenten die belangstelling hadden voor het interview gaven zich op. Studenten werden samen met hun groepsgenoten geïnterviewd. De groepen hadden een omvang van drie à vier studenten; in totaal namen 18 studenten aan de interviews deel.

Opzet van de interviews De interviews werden uitgevoerd door een vaste interviewer, en genoteerd door notulist die bij de interviews aanwezig was. Na een korte introductie over het doel van het onderzoek, werd de studenten gevraagd zich voor te stellen en beknopt aan te geven waarom ze voor deelname aan het honoursprogramma hadden gekozen. Daarna werd gevraagd hun gedachten bij de onderwerpen in het interviewschema individueel, beknopt op ‘post-its’ (‘geeltjes’) te schrijven. Vervolgens werden de post-its op een groot vel papier geplakt, dat dezelfde indeling kende als het interviewschema. Studenten werd vervolgens gevraagd hun opmerkingen toe te lichten. In aanvullende vragen door de interviewer werd gevraagd naar verduidelijking, voorbeelden en werd nagegaan of er eventueel verschillen in opvatting bestonden. Deze procedure werd in twee stappen doorlopen: eerst voor de vakken 1 t/m 3 (individuele en groepswaarden en de manier van doen in de groep) en vervolgens voor de vakken 4 t/m 5: de honoursdocent en de omgeving buiten honours.

Na bespreking op grond van het interviewschema werden aanvullende vragen gesteld op basis van de onderzoeksvragen: verschillen met reguliere studenten en verschillen met regulier onderwijs.

Analyse van de interviews De interviews werden opgenomen op geluidsrecorder en daarna getranscribeerd. Het groepsinterview leidde op die manier tot letterlijke uitspraken van de respondenten. Transcripties werden gecodeerd en geanalyseerd met het programma Atlas.ti. De codering werd door twee personen uitgevoerd. Eerst op papier, waarbij de uitspraken werden gearceerd en codes na het bereiken van consensus werden toegekend. Daarna werden de codes in het programma Atlas ingevoerd. Bij de codering is niet geregistreerd welke uitspraak behoort bij welke individuele persoon. Daardoor kon achteraf niet worden nagegaan aan hoeveel personen een bepaalde code kan worden toegeschreven. Er is alleen nagegaan hoe vaak een bepaalde code voorkomt.

De transcripties werden op een open wijze gecodeerd, dat wil zeggen los van het model voor de honourscultuur (cultuur van excellentie, zie figuur 2). De codes werden toegekend in bewoordingen die zo dicht mogelijk bij de uitspraken van de studenten lagen. De intentie was om het materiaal zoveel mogelijk “voor zich” te laten spreken zonder het bij voorbaat te vormen naar het model.

Pas achteraf werden codes, indien mogelijk, gekoppeld aan het model van honourscultuur, zoals weergegeven in figuur 2. De aanvullende vragen die aan het eind van het interview werden gesteld over de verschillen met reguliere studenten en regulier onderwijs, werden eveneens gecodeerd. De antwoorden zijn samengevat in paragraaf 3.5.

Al tijdens de interviews bleek het erg moeilijk om bij de verschillende elementen van cultuur een onderscheid te maken naar individuele waarden en groepswaarden, en tussen waarden, opvattingen, attitudes en gedragingen. Studenten noemen allerlei aspecten die voor henzelf of voor de groep belangrijk zijn. Wat ze benoemen als belangrijk voor de groep, was nooit gebaseerd op een officieel groepsdocument of op expliciete afspraken die binnen de groep waren gemaakt. Het was meer wat ze dachten dat iedereen in de groep belangrijk zou vinden. Verschillen in opvatting kwamen tijdens de interviews zelden naar voren, ook niet als er expliciet naar werd gevraagd. Het onderscheid tussen individu en groep, en tussen waarden en gedragingen, is in de weergave van de uitspraken daarom niet aangebracht.

3. Resultaten

3.1 Inleiding

De studenten gaven in de groepsinterviews een schat aan informatie. Ze vertelden wat ze belangrijk vinden, wat hun ‘manier van doen’ is in het honoursprogramma, hoe ze de interactie met de honoursdocent karakteriseren, evenals de interactie met de omgeving buiten het honoursprogramma (reguliere docenten, studenten, werkveld, familie en vrienden). De studenten werden geïnterviewd op basis van het interviewschema (bijlage 1). Aanvullend op het interviewschema werd studenten gevraagd wat zij ervaren als het belangrijkste verschil met reguliere studenten en het reguliere onderwijs.

De hoofdvraag voor de groepsinterviews met honoursstudenten was: zijn de vier elementen van studiecultuur (gerichtheid op eigen ontwikkeling, samenwerking, innovatie en excellentie) kenmerkend voor communities van honoursstudenten? De uitspraken van studenten over waarden (wat voor mij/de groep belangrijk is) en gedragingen (de manier van doen in de groep) werden gedaan op basis van het open interviewschema en gecodeerd binnen de hoofdcategorie “cultuur” (zie bijlage 2). De gecodeerde uitspraken binnen deze categorie werden naderhand ingedeeld volgens de vier elementen: gerichtheid op eigen ontwikkeling, samenwerking, innovatie en excellentie. Deze worden in 3.2 kwantitatief en in 3.3 kwalitatief beschreven.

In de groepsinterviews is ook de interactie met de honoursdocent expliciet opgenomen, omdat deze mede bepalend kan zijn voor de cultuur van de honourscommunity. Daarnaast zijn in de interviews de deelvragen die betrekking hebben op de waardering van de omgeving buiten honours en de verschillen met reguliere studenten en het reguliere curriculum opgenomen.

Na de kwantitatieve – en kwalitatieve beschrijving van de vier elementen van honourscultuur volgen de overige aspecten die door studenten werden benoemd op basis van het interviewschema, namelijk de interactie met de docent (3.4) en de wereld buiten honours in 3.5. Aan het eind van het interview werd gevraagd naar de belangrijkste verschillen met de reguliere studenten en het reguliere onderwijs. Dit onderdeel van het interview komt aan bod in paragraaf 3.6. In paragraaf 3.7 worden de bevindingen samengevat.

3.2 Elementen van honourscultuur in getallen

De uitspraken van studenten zijn gecodeerd. De toegekende codes met betrekking tot waarden en gedragingen werden, voor zover mogelijk, achteraf gekoppeld aan de vier elementen van honourscultuur. In bijlage 2 is aangegeven welke codes voor honourscultuur zijn toegepast en hoe deze achteraf zijn ingedeeld in de vier elementen. Ze worden hieronder per element toegelicht. De codes die behoren bij de antwoorden op de aanvullende vragen zijn apart verwerkt en samengevat.

In de onderstaande tabellen is respectievelijk het aantal uitspraken en het aantal woorden weergegeven, zoals ingedeeld binnen de afzonderlijke cultuurelementen en binnen de afzonderlijk geïnterviewde groepen. Dit geeft een beeld van de mate waarin de verschillende elementen in de afzonderlijke groepen aan de orde kwamen.

Tabel 1: aantal gecodeerde uitspraken

Elementen	Vastgoed & Makelaardij	Rechten-studies	Sport-studies	Toegepaste Psychologie	Lifescience & Technology	Totaal
Eigen ontwikkeling	15	10	8	19	13	65 22%
Samenwerking	22	34	34	29	14	133 46%
Innovatie/creativiteit	7	8	1	0	3	19 6%
Excellentie	9	15	16	5	2	47 16%
Overige	6	4	2	6	10	28 10%
Totaal	59	71	61	59	42	292

Tabel 2: aantal woorden

Elementen	Vastgoed & Makelaardij	Rechten-studies	Sport-studies	Toegepaste Psychologie	Lifescience & Technology	Totaal
Eigen ontwikkeling	598	205	324	612	353	2092 22%
Samenwerking	648	948	1159	681	288	3724 40%
Innovatie/creativiteit	259	192	2	0	4	457 5%
Excellentie	507	196	757	92	80	1632 17%
Overige	351	286	45	323	439	1444 15%
Totaal	2363	1827	2287	1708	1164	9349

Uit tabel 1 blijkt dat circa 90% van de gecodeerde uitspraken inpasbaar is binnen de vier elementen; 10% valt binnen de categorie “overige”. Gerekend naar het aantal woorden dat de gecodeerde uitspraken bevatten (tabel 2), past 85% binnen de vier elementen; 15% valt binnen de categorie “overige”.

De getallen geven aan welke (aspecten van) elementen spontaan door de studenten werden benoemd, op basis van het open interviewschema. De uitspraken van de studenten sluiten aan bij het model voor honourscultuur zoals weergegeven in figuur 2. Zoals zichtbaar wordt in tabel 1, passen de meeste uitspraken van de studenten binnen het element *samenwerking* en vervolgens binnen *eigen ontwikkeling*. Minder sterk, maar wel aanwezig, is het element *excellentie*. Zwak aanwezig is het element *innovatie/creativiteit*. Dat betekent niet per se dat dit element onbelangrijk is, maar dat studenten uit zichzelf dit element minder gauw benoemen.

3.3 Elementen van honourscultuur in woorden

Hieronder zijn de belangrijkste aspecten weergegeven, doorspekt met voorbeelden van concrete uitspraken. Vrijwel elke code komt op deze wijze geïllustreerd aan bod, waarbij geprobeerd is er een gestroomlijnd verhaal van te maken. Voor deze vorm is gekozen, om de lezer mee te nemen in de honourscultuur zoals die door de studenten tijdens de interviews werd geschetst.

Hieronder worden de bevindingen uit de interviews beschreven, geordend volgens de vier elementen van de honourscultuur, die in de inleiding werden onderscheiden. Bij de geciteerde uitspraken is vermeld uit welke groep de uitspraak afkomstig is. De afkortingen zijn: VM (Vastgoed & Makelaardij), Re (Rechtenstudies), TP (Toegepaste Psychologie), Sp (Sportstudies) en LST (Life Science & Technology).

3.3.1 Eigen ontwikkeling

Element gerichtheid op eigen ontwikkeling: intrinsieke motivatie, gedrevenheid, zelfsturing en reflectie,

Tot het element *Eigen ontwikkeling* zijn alle coderingen gerekend die betrekking hebben op jezelf ontwikkelen, kansen en mogelijkheden, motivatie en ambitie, interesse, plezier in het leren, vrijheid. Deze categorieën hebben alle te maken met gedrevenheid, kansen en mogelijkheden benutten om jezelf verder te ontwikkelen en zelfsturing en vrijheid om de eigen ontwikkeling vorm te geven.

De vrijheid en de mogelijkheden die je krijgt om aan je eigen ontwikkeling te werken waren zaken die de studenten veelal als eerste naar voren brachten. Dikwijls in contrast met het reguliere curriculum, waarin het programma voor een groot deel is vastgelegd. De vrijheid heeft zowel betrekking op de activiteiten die studenten ondernemen als op de manier waarop. De vrijheid en ruimte voor eigen ontwikkeling kunnen gezien worden als een centrale waarde die ze hoog waarderen in het honoursprogramma. Daarin zijn de mogelijkheid van zelfsturing en zelfkennis belangrijk. De eigen ontwikkeling heeft betrekking op verschillende aspecten: kennis die je opdoet, sociale vaardigheden die je verwerft, zelfkennis die je ontwikkelt en op basis waarvan je je eigen ontwikkeling verder vormgeeft. Verschillende uitspraken illustreren dit. “Uitzoeken wat je nou interessant vindt en je daarin ontwikkelen. Daarbij hoort ook verschillende dingen mogen uitproberen. Je kunt je breder bekwaamen door honours.” (TP). “Dat je zelf je programma kunt indelen naar wat je echt zelf wilt.” (LST). “Die extra punten op je diploma, ja, dat staat misschien wel voor kwaliteit maar dat aantal punten zegt niets. Ik denk dat je meer de kwaliteit van jezelf ontwikkelt; daar kies je voor als je honours doet.” (VM). Ontwikkeling, dat is eigenlijk het beste uit jezelf willen halen en altijd blijven groeien. Kansen creëren.” (Re).

Studenten zijn sterk gemotiveerd om zich binnen het honoursprogramma verder te ontwikkelen dan binnen het bachelorprogramma mogelijk is. “Je wilt toch op een bepaalde manier groeien.

In ons geval dan als sportprofessional. Ik vind het belangrijk dat we naast de gewone groei in het reguliere programma ook op een bepaalde manier groeien in het honoursprogramma.” (Sp). De studenten waarderen ook de kansen en mogelijkheden die ze binnen het honoursprogramma krijgen. “Extra kansen in vergelijking met reguliere studenten. Het is een toegevoegde waarde dat het honoursprogramma geeft. Dat je eerder gevraagd wordt voor bepaalde opdrachten of onderzoeken dan reguliere studenten.” (TP) “Maar als je het doet, krijg je er ook veel voor terug. Nu heb ik bijvoorbeeld een honoursstage in het buitenland voor een maand. Dat maakten zij dan mogelijk door met je te gaan kijken hoe je het kan invullen.”(Sp). Enkele studenten geven aan dat ze ook het plezier in het leren belangrijk vinden. “Having fun doing it. Dat vind ik ook een leuke, dat je er plezier in hebt”(LST).

3.3.2 Samenwerking

Element gerichtheid op samenwerking binnen de community van honoursstudenten: samenwerking met gelijkgezinden, kennisdelen, netwerken.

Binnen dit element zijn alle codes ingedeeld die betrekking hebben op een positieve band en goede samenwerking binnen de groep, kennisdeling en netwerken. Betrokkenheid, enthousiasme en inspiratie die je haalt uit de groep, positieve karakterisering van communicatie en samenwerking, vormen van gelijkgezindheid en uitspraken op het gebied van kennisdelen en netwerken. Negatieve uitspraken op het gebied van communicatie zijn in een aparte restcategorie geplaatst (zie rest: communicatie; terughoudend).

Voor de geïnterviewde studenten is de *community* van honoursstudenten erg belangrijk. De honoursgroep wordt als stimulerend ervaren. Het betekent niet dat de groep van honoursstudenten wekelijks voltallig bij elkaar komt. De frequentie van plenaire samenkomst is wisselend; honoursstudenten werken voor een deel individueel, zoeken elkaar ook op en vormen kleinere groepen die elkaar ondersteunen of in kleine projectgroepen samenwerken. “Zodra je elkaar ziet maak je even een praatje. De officiële bijeenkomsten, dat is sowieso ingepland, drie keer per jaar. Daarbovenop komen de activiteiten die wij zelf daar buitenom organiseren, dat is variabel. Maar als je elkaar tegenkomt, zo groot is de school hier niet, dan maak je ook een praatje.” (Sp).

Veel uitspraken hebben betrekking op gelijkgezindheid, betrokkenheid, samenwerking en communicatie. In hun motivatie voelen ze zich veelal gelijkgezind; ze herkennen zich in elkaar. “Ik bedoel daarmee dat iedereen wel gemotiveerd is bij ons honoursprogramma. Tenminste, ik heb nog niet meegemaakt dat ik dacht, die is niet gemotiveerd. Je merkt dat je niet iemand op sleeptouw hoeft te nemen ofzo. Of zeggen: kom op. Iedereen is wel gelijk aan elkaar, wat dat betreft”. (VM)

“Je hebt geen gezeur en geen dingen van: hé, moet ik het weer doen in mijn eentje. Iedereen werkt mee aan iets en dat is wel de manier waarop iedereen in de groep staat. Iedereen werkt even hard, in ieder geval, iedereen probeert even hard te werken.” (Re). “Als je geweest bent dan ben je weer helemaal gemotiveerd en volgens mij heeft iedereen dat wel en is dat wel een belangrijk aspect van de honoursbijeenkomsten” (TP).

De *community* van honoursstudenten zorgt ook voor inspiratie: “Ik denk dat het vooral in het eerste jaar heel inspirerend was en heel enthousiast. Dat gaf me echt een hele grote boost. Ik kwam echt thuis en ik was super enthousiast en had er veel zin in. Dat vind ik wel echt een hele belangrijke in het honoursprogramma, dat je geïnspireerd wordt, het een leuke groep is en je er plezier mee hebt”. (TP)

Gelijkgezindheid wordt ook in andere opzichten ervaren: in motivatie, in de bereidheid om elkaar te helpen, in hun streven naar kwaliteit en professionaliteit, in interesse, betrokkenheid, in het nastreven van hetzelfde doel. “Ook als iemand er niet uitkomt dan helpen we elkaar gewoon.”(VM) “Iets voor elkaar willen doen, niet meteen met de gedachte daar wil ik iets voor

terug” . “Ik vind het ook leuk hoor om lekker in het park te liggen. Maar ik zeg gewoon, ik help jullie daar even mee. Ik verwacht ook van anderen dat ze mij met zulk soort dingen helpen, net zoals ik anderen help”. (Re). “Als het een keer niet goed gaat dan staat iedereen wel voor je klaar.” (LST).

Studenten ervaren hun honoursgroep vaak als een hechte groep. “Nu weten we niet zozeer wat we allemaal doen, maar we zijn wel veel hechter. Met name door de studiereis, door actief dingen te doen met elkaar, elkaar op te zoeken tijdens en buiten de lessen. Daardoor zie je gewoon dat je een groepsproces meemaakt.” (Sp) “Altijd als we een bijeenkomst hebben gehad dan gaan we vaak een biertje doen. Ik denk dat we sociale mensen zijn op dat gebied. Het is niet alleen maar zo statisch hier zitten en doen wat je moet doen. We hebben gewoon een hele leuke groep.” (LST).

Goede samenwerking en communicatie wordt door de studenten doorgaans als een kenmerk van de honoursgroep gezien. Individueel werken, je eigen gang gaan hoort ook bij het honoursprogramma, maar binnen de context van de groep die zorgt voor gezelligheid en ondersteuning. Een goede sfeer wordt als belangrijk gezien. “Bij serieus werken hoort ook een stukje gezelligheid en lol. Dat is voor mij belangrijk. Dat ik niet het honourstraject doe in mijn eentje. Iedereen heeft zo zijn eigen traject, ik vind het ook wel fijn om samen met mensen erover te kunnen praten.” (Sp). Goede samenwerking wordt soms bevorderd door structuur aan te brengen: “Iemand maakt een agenda, iemand notuleert. Dat nemen we klakkeloos over en dat werkt ook gewoon goed. Zo gaan we wel te werk binnen de groep.”(VM).

Bepaalde waarden die door studenten werden genoemd zijn respect, eerlijkheid, onderlinge betrokkenheid en je houden aan afspraken. Deze waarden vinden ze belangrijk; ze ondervinden het ook in hun honoursgroep.

“Ik heb respect ingevuld. Ik denk dat het sowieso belangrijk is. Je moet wel persoonlijke dingen in de groep vertellen naar aanleiding van een test of quiz die we hebben gemaakt. Ik heb het idee dat iedereen rustig naar elkaar luistert en er niet raar over wordt gedaan. Ik denk dat respect een belangrijk iets is”. (Re). Kritisch zijn en eerlijkheid in feedback naar elkaar is ook een aspect. “Kritisch zijn is denk ik ook wel iets. Er worden altijd wel kritische vragen gesteld, wel met respect, maar toch wel waarom dan, of hoe dan?”(TP) “Als iemand zegt: ik vind het geweldig, dan weet je ook dat het geweldig is. Als iemand zegt: ik vind het niets dan weet je ook dat die persoon het helemaal niets vindt.” (Sp).

Je aan afspraken houden werd verschillende keren genoemd. “Die afspraken, daar houd je je aan. Je overlegt gewoon. Het komt een beetje uit onszelf.” (LST). “Ik denk dat iedereen zijn afspraken heel goed nakomt binnen honours, ook omdat je zoiets hebt van: nou dat moet ook wel als honoursstudent.”(TP). Daarnaast komt de betrokkenheid bij elkaar en interesse tonen in de interviews aan de orde. “Ik vind zelf betrokkenheid belangrijk. Ik denk dat anderen dat ook wel vinden.”(Re). “Ik kwam er vanochtend achter dat het heel belangrijk is dat je een binding met elkaar hebt en dat je echt geïnteresseerd bent in sommige mensen. Ook al zijn het niet je vrienden, je hebt wel een band met ze, je gaat met ze op studiereis en leuke dingen doen, maar ook heb je dagen waarbij je met z'n allen een hele dag aan het spitten bent naar van alles en nog wat. Dat maakt echt een band, met de een wat meer dan met de ander.” (Sp).

Er zijn ook signalen in de interviews dat die binding niet voor iedereen even sterk is: “De kern van ons komt vaak bij elkaar, die ziet elkaar dagelijks en sommige mensen zie je ook weken niet. Echt een actieve kern, mensen die overal op reageren, altijd aanwezig zijn, op facebook meepraten met dingen, dat zijn er denk ik 10 à 12 en in totaal heb je er 30. Je hebt ook mensen die eromheen staan.” (Sp).

Goede communicatie en kennisdeling zijn belangrijk. Studenten ervaren dat ze binnen hun honoursgroep samen leren. “Kennisdelen, ik denk dat het belangrijk is in een groep. We hebben een community op facebook, een platform, wat erg goed werkt. We delen kennis, we delen dingen met elkaar, we vragen naar elkaar. Alles doen we via dat platform.”(Sp).

Netwerken met andere honoursstudenten, docenten, alumni en mensen uit het werkveld werd genoemd als een belangrijk aspect van de community, met name door studenten Rechtenstudies,

Sportstudies en Vastgoed & Makelaardij. Het behoort tot de kansen en mogelijkheden die je krijgt als honoursstudent. “Hier bouw je eigenlijk een netwerk op, niet alleen met elkaar maar ook met het toekomstig werkveld al.” (Sp). “Ja, samenwerken met mensen uit het werkveld. Bepaalde afspraken met mensen, met mensen praten, dat is heel interessant. Dat je ook de passie ziet van die mensen.” (VM).

3.3.3 Innovatie

Element gerichtheid op innovatie: intellectuele nieuwsgierigheid, onderzoekend, risico's aangaan, gerichtheid op innovatieve en creatieve oplossingen.

Binnen dit element gaat het om een aantal termen die nauw met elkaar samenhangen: gerichtheid op “innovatie” hangt samen met nieuwsgierigheid naar nieuwe kennis en mogelijkheden, onderzoeken en experimenteren, creativiteit en risico's aandurven om dingen op een andere manier te doen. Kenmerkend en verbindend daarin is gericht zijn op andere en nieuwe mogelijkheden. Uitspraken die betrekking hebben op creativiteit, out of the box-denken, onderzoek, procesgericht en onderzoekend leren en diepgang zijn toegerekend aan het element “innovatie”.

Termen die met het aspect creativiteit en innovatiegerichtheid te maken hebben werden door de studenten uit zichzelf niet veel genoemd. Een aantal keren wordt de term creativiteit of “out of the box” denken genoemd. Die creativiteit houdt bijvoorbeeld in “dat je zelf invulling moet geven aan alles”. “Je kunt allemaal leuke dingen creëren.” Enkele studenten geven expliciet aan dat ze creativiteit en “out of the box-denken” belangrijk vinden (studenten VM en Rechtenstudies). “Net wat verder denken.” Honoursstudenten Rechtenstudies geven aan dat ze er een aantal workshops over hebben gehad en dat er sterk is gehamerd op het belang van out of the box-denken. Creativiteit wordt binnen het honoursprogramma gestimuleerd.

Ook onderzoek wordt een aantal keren genoemd, namelijk door de studenten Rechtenstudies en LST. Honoursstudenten LST krijgen meer onderzoek dan reguliere studenten. Dat geldt ook voor de honoursstudenten Rechtenstudies, hoewel het ook enigszins opgelegd lijkt te zijn:

“Onderzoek is belangrijk; ik weet niet of we dat echt als groep belangrijk vinden maar het is het grootste onderdeel van het honoursprogramma en iedereen doet er gewoon wel aan mee, dus ja, dat leek me wel belangrijk.” (Re).

De studenten van Vastgoed en Makelaardij spreken van procesgericht en onderzoekend leren, waarbij het proces belangrijker is dan het eindresultaat. “In het begin vond ik het best lastig, je bent zo gewend naar iets toe te werken. Naar een eindrapport toe te werken of naar een presentatie toe te werken en nu was het meer van ja, je moet gewoon leren en niet alleen maar denken van okay, dit moeten we afmaken. Maar gewoon meer onderzoeken.” (VM). “Dat is niet honours, dat je met zo'n rapport op tafel moet komen. Van dit en dit en hier heb je de oplossing voor dit probleem. Dat proces ernaartoe is veel belangrijker dan het eindresultaat. En dat is wel lastig, omdat het reguliere onderwijs heel erg aanstuurt op het eindresultaat.” (VM).

3.3.4 Excellentie

Element gerichtheid op excellentie: hoge eisen stellen, uitdaging, streven naar het beste resultaat, taaktoewijding.

Dit element houdt in dat studenten zelf hoge eisen stellen aan wat ze doen, gericht zijn op het beste resultaat en er hard voor willen werken. In de hoge eisen en de moeilijkheidsgraad van de opdracht ligt voor hen de uitdaging. Uitspraken die betrekking hebben op de uitdaging die studenten willen aangaan, de gerichtheid op het resultaat, de (hoge) kwaliteit of professionaliteit die ze nastreven, de kwaliteit waarin ze zich willen onderscheiden en waarmee ze zich willen profileren naar het werkveld zijn tot het element “excellentie” gerekend.

Kwaliteit wordt verschillende keren genoemd als een aspect van eensgezindheid in de groep: “Nou, dat vind ik sowieso voor honoursstudenten gelden, dat ze wel allemaal een beetje dezelfde instelling hebben. Er is gewoon geen gezeur, want dat heb je soms wel met reguliere projecten. Dat er soms mensen zijn die het puur doen om een 5,5 te halen. Dan is het allemaal wel goed. We hebben allemaal dezelfde instelling. We gaan gewoon voor kwaliteit.” (VM). “Ik vind, als ik kijk naar de groep, wat de groep belangrijk zal vinden, is dat het van een bepaald niveau is”. (Sp). “Volgens mij is iedereen heel erg gericht op presteren, het goed willen doen. Aanpakken, dat vind ik ook wel de sfeer in de groep. Beetje honoursstudent-achtig, heel prestatiegericht, perfectionistisch.”(Re). Dit element hangt ook samen met motivatie: “ik vind wel dat iedereen probeert om net zo hard te werken. Ik vind niet dat iemand de kantjes ervan afloopt.”

De term die ook verschillende keren werd gehanteerd door de studenten is “professionaliteit”. Het heeft de betekenis van “jezelf goed presenteren”, een “professionele houding”, de dingen “op een professioneel niveau doen”, je professioneel gedragen door te reageren op elkaars mails, elkaar te helpen, zorgen dat je op tijd bent, op elkaar kunnen rekenen.

Gerichtheid op excellentie komt ook tot uiting in de uitdaging die studenten aan willen. Uitdaging is voor veel studenten een belangrijk motief om deel te nemen aan een honoursprogramma. “Op het randje van je kunnen”. (LST). “Het geeft gewoon iets meer uitdaging. Het niveau (in het reguliere programma) was niet zo hoog”. (VM) “Dat is vooral iets wat ik voor mezelf belangrijk vind. Als ik ergens mee bezig ben en ik vind het te gemakkelijk, dan trek ik aan de bel. Ik wil eigenlijk wat uitdaging. Iets dat nog iets verder gaat want dit is te gemakkelijk voor me.”(LST).

Studenten zijn ook gericht op “excellentie” in de zin van “jezelf onderscheiden”, “net even wat meer doen dan de rest”, je “onderscheiden van de massa”, “anders zijn dan reguliere studenten”. Ook jezelf willen onderscheiden naar het werkveld en daardoor een grotere kans maken op een baan, speelt daarin mee. “Als ik samen met iemand voor dezelfde baan solliciteer wil ik laten zien dat ik de betere keus zou zijn. Dat is dus ook een deel van de bewuste keuze daarin, dat ik voor het honoursprogramma heb gekozen”. “Mijn excellentie kunnen laten zien in een sollicitatieprocedure. Van te voren net even wat inventiever zijn dan andere studenten. Dat werpt vruchten af”. “Wat je op je CV kunt zetten, dat iedereen ziet dat zo’n honourscommunity iets geweldigs heeft neergezet”. Vooral de studenten Sportstudies laten zich in dit soort termen uit.

Ook tijdens de studie merken studenten al dat ze in hun hoedanigheid als honoursstudent gemakkelijker dingen voor elkaar krijgen. “Ik laat mijn kaartje zien, waarop staat: honoursstudent Sportmanagement. Dan krijgen ze toch een heel ander beeld. Dan denken ze: dat is er één, die moeten we hebben, daar gaan we extra ons best voor doen. Dan krijg je inderdaad meer geregeld dan je normaal geregeld zou krijgen. Althans, dat denk ik.” (Sp).

3.3.5 Overige

Bijna alle uitspraken tijdens de interviews konden naderhand aan de vier elementen worden gekoppeld. Enkele vallen er dan nog buiten, hoewel ze samenhangen met eerder genoemde aspecten.

Time-management

De deelname aan het honoursprogramma, de hoge mate van motivatie en de hoge eisen die studenten zelf stellen brengen een hoge tijdsinvestering met zich mee. Verschillende studenten gaven aan dat je duidelijk prioriteiten moet stellen. “Ja, honoursprogramma, dat is een excellentieprogramma. Dat is heel belangrijk. Natuurlijk, ik vind het leuk maar ik moet ook zorgen dat ik mijn punten verder haal. Dat het er niet onder lijdt. Dat heb ik bij sommige docenten wel, dat ik het idee heb dat ze het af en toe een beetje vergeten. En dat we soms gewoon verplicht colleges moeten volgen.” (VM). “Ik denk vooral dat je ook nog wel ruimte overlaat voor andere dingen. Vooral dat je niet elke dag van half 9 tot na zes uur op school zit”.

(LST). “Ja, sporten bijvoorbeeld of dat je een keer bij iemand gezellig wat gaat eten. “(Sp). “Als ik mijn sociale afspraken ervoor af moet zeggen, dat zou ik niet zo snel doen. Ik besef dat het belangrijk is, maar als ik voor mijn eigen opleiding iets heb of in mijn privéleven, dan vind ik dat persoonlijk belangrijker.”(LST).

Onzekerheid

Een groep maakte melding van terughoudendheid in de groep. “Ik denk dat er meer in de hoofden zit dan eruit komt. Dat vind ik wel jammer”. “Misschien, ik kan het ook verkeerd interpreteren dus dat vind ik lastig, het is mijn gevoel dat mensen soms iets niet zeggen terwijl ze wel interessante of leuke dingen hebben om op tafel te gooien.” (TP). Verschillende factoren die een rol kunnen spelen werden genoemd: bij honours zitten kritische mensen, docenten nemen zelf uitgesproken standpunten in, studenten hebben angst om “onnozel” gevonden te worden.

Duidelijkheid

Enkele studenten van Rechtenstudies geven aan dat er binnen een honoursprogramma ook duidelijkheid zou moeten bestaan. “Het is soms een beetje dat je het gevoel krijgt dat je in het diepe wordt gegooid. Het is wel allemaal open, niets staat vast.” “Dat komt ook omdat het voor mij, toen we begonnen, nieuw was. Dus de docenten wisten ook nog niet voor het hele jaar wat we zouden gaan doen.”

Medezeggenschap, realistische projecten en multidisciplinaire samenwerking

Een enkele keer wordt “medezeggenschap” genoemd: je wordt gevraagd om mee te denken over verschillende programma’s en over hoe de studie in elkaar zit. (Sp.). Ook het praktische karakter en de realistische projecten voor het werkveld werden enkele keren genoemd (VM, Rechtenstudies, Sportstudies) en tenslotte: de multidisciplinaire samenwerking (LST).

3.4 De honoursdocent in de perceptie van studenten

In de interviews, op basis van het interviewschema (bijlage 1), is gevraagd, wat de invloed is van de honoursdocent. De antwoorden daarop hebben betrekking op: helpen jezelf te ontwikkelen, inspireren, motiveren, reflectie en stimuleren tot kritisch denken, nieuwe inzichten geven en verbanden leggen. “Wat ik heb opgeschreven is: reflectie, coaching en soul searching. De invloed van de honoursdocent op mij is voornamelijk dat ze continu je ertoe zetten om vragen te stellen. Vragen over je eigen ontwikkeling: waarom doe je iets? (...) Dat je echt bij jezelf gaat kijken. Wat wil ik nou eigenlijk, waar wil ik nou eigenlijk naartoe? Ze dwingen je echt om je passie te zoeken en van je passie iets meer te gaan maken.” (Sp).

Als kenmerkend voor de honoursdocent worden genoemd: goede of professionele begeleiding, stimulerend, “ze geven richting of zorgen ervoor dat jij een richting krijgt of gaat zoeken” (Sp.), behulpzaam, direct contact, enthousiast en gemotiveerd. Verschillende keren werd opgemerkt dat de communicatie met de docent in het honoursprogramma meer gelijkwaardig is. “Je denkt echt samen na over dingen”. “Je wordt wel wat serieuzer genomen in je studie. Ook als persoon zelf.” (VM).

De honoursdocent is meer een meedenker dan iemand die sturend aanwezig is. “Ik heb ook het gevoel dat ik altijd een vraag kan stellen, dat hij open staat om met me mee te denken, voldoende tijd heeft.” (TP). De honoursdocent geeft veel vrijheid. “Ze geven ons veel vrijheid. Dat wij zelf met opdrachten mogen komen vind ik wel heel prettig.” (VM).

De docent kan daarbij veel- of juist heel weinig informatie aandragen “Ze geven je het minimum aan informatie en ga dat dan maar eens uitzoeken.” (LST). Soms zoveel, dat het studenten teveel wordt. “Soms heb je het idee dat de docenten alle informatie en ideeën die ze hebben bij je neergooien. Constant met meer komen....” (VM). Het brengt ook onduidelijkheid met zich mee: “Wat we er precies mee moeten, dat is soms niet helemaal duidelijk. Het wordt

allemaal bij ons neergegoid. Wat je ermee doet, gebruik je het wel, gebruik je het niet, dat is soms een beetje onduidelijk. Dat is natuurlijk ook honours, dat je daar vrij in bent.” (VM).

De relatie met de docent wordt vaak ervaren als een samenwerkingsrelatie. “Wat wel heel fijn is, is dat we met docenten samenwerken, dat we gebruik mogen maken van hun netwerken. Docenten hebben veel contacten in het werkveld. Via de docent kunnen wij afspraken maken. Dat werkt goed.” (VM). De samenwerking is ook vaak gelegen in de gezamenlijke opzet van het honoursprogramma, dat soms nog een experimenteel karakter heeft.

Honoursdocenten zitten niet altijd op één lijn. Daardoor is het onduidelijk wat docenten van hen verwachten. “Soms heb ik ook wel het idee dat ze niet allemaal op één lijn zitten. Dat ze wel allemaal apart met ons praten maar dat ik denk van nou, hebben jullie eigenlijk hiervoor wel met elkaar gesproken. De een zegt dit, de ander dat.” (VM).

De communicatie in een honoursprogramma tussen docent en student is niet altijd goed. Zoals in het vorige hoofdstuk (paragraaf 3.3.1) werd aangegeven, kan een student zich in het honoursprogramma ook geremd en onzeker voelen. Bijvoorbeeld door een kritische of afstandelijke sfeer.

“Een kritische blik hebben, dat toch, ja, niet helemaal durven zeggen wat je denkt. Dat heb ik wel vaker. Er wordt kritisch naar geluisterd en dat is goed, maar dat kan mij af en toe ook remmen.” (TP). “Ook heb ik onzekerheid staan. Door gebrek aan echte communicatie, ik denk dat het ook te maken heeft dat soms in gesprekken er meer gesproken wordt over de honoursstudent dan over mij persoonlijk.” (TP). Met andere woorden, je wordt als honoursstudent steeds herinnerd aan een ideaalbeeld waaraan je zou moeten voldoen.

Hebben studenten ook invloed op de docent? Studenten hebben de indruk dat zij een enthousiasmerende invloed hebben op de docenten. “Ik denk dat wij invloed hebben op de docent door enthousiast te zijn.” “We komen ook met dingen uit het werkveld. We sturen verslagen of een stukje uit de krant op. Ik denk dat dat heel stimulerend voor de docent kan zijn.” “Als wij iets presteren, zijn ze trots.” (Sp). Omgekeerd kan het ook negatief uitpakken als er iets misgaat. “Het honours kwam negatief in beeld, het imago werd verslechterd.” (Sp).

Studenten denken ook dat de docenten leren van de honoursdidactiek. “Ja, ik denk dat docenten van ons leren door te kijken naar wat die ontwikkeling met ons doet. En ook al door te zien dat het niet altijd nodig is om dat hele schoolse, dat gestuurde onderwijs, dat dat niet de oplossing is maar dat de vrijheid ook heel goed kan uitpakken.” (VM).

3.5 De omgeving buiten honours in de perceptie van studenten

3.5.1 Omgeving algemeen

Uit het oogpunt van cultuur en wederzijdse beïnvloeding binnen een schoolcultuur als geheel (zie deel I, figuur 1) is de interactie tussen actoren en subculturen van belang. Deze kunnen elkaar versterken of er kunnen fricties ontstaan. In het open interviewschema (bijlage 1) is de interactie met “de omgeving buiten honours” opgenomen als aandachtspunt.

Uit de interviews blijkt dat de omgeving vaak hoge verwachtingen heeft van de honoursstudenten. Dat kan positief zijn: “Dan is het wel fijn dat je een streepje voor hebt. Dat je niet hoeft te bewijzen dat je iemand bent die wel serieus is. Als je een opdracht hebt die je graag wilt dan ben ik je man. Ik hoef mij daarin niet nog meer in te spannen. Dat is wel positief. Je creëert een *branding*. Je wordt vanzelf een merknaam.” (Sp). Maar er zit ook een schaduwzijde aan: “De negatieve kant daarvan is wel, dat ze zo’n verwachting van je hebben dat je eigenlijk heel professioneel moet zijn. Dat je eigenlijk ook geen fouten mag maken. Ik zie het zo: het is een leerproces, het blijft een leerproces. Daarin groei je, maar het wordt heel snel gezien als: jij bent honours, dus dan sta je al op een bepaald voetstuk.” (Sp). Die hogere status

is iets waar de honoursstudenten mee worstelen. “In het begin was het wel even wennen. Er werd toch ineens een soort van status neergezet. Je doet een onderzoeksprogramma, jullie zijn honoursstudenten enzo. Terwijl ik wel moeite heb gedaan, vooral in mijn klas, om duidelijk te maken dat ik niet beter ben of zo. Ik doe gewoon meer, en *that’s it*.” (LST).

3.5.2 Medestudenten

Medestudenten reageren niet altijd positief. Honoursstudenten hebben soms het gevoel dat ze als streber of als een elitair clubje worden gezien. Ze doen hun best om niet zo over te komen. “Ik vind het niet leuk om naar de buitenwereld zo over te komen. Er wordt vaak, naar mijn ervaring, negatief op gereageerd: het is wel een streber. Daar hou ik niet van. Ik probeer een beetje een balans te houden.” (TP). “Naar de buitenwereld probeer ik zo nonchalant mogelijk over te komen”. (TP). Veelal vermijden de studenten zich te opzichtig als honoursstudent te presenteren. “Dat er ook een sjaal voor ons is gemaakt, dat vind ik dan weer net de plank mislaan.” (TP). Overdreven, stoerdoenerij, streber, nerdjes, elitair, zijn etiketten die er soms door medestudenten opgeplakt worden. Althans, in de beleving van de honoursstudenten. Daarachter kan afgunst schuilgaan. “Andere studenten zijn bij mij niet altijd even positief. Dat heeft er denk ik voor een gedeelte mee te maken dat ze denken van oké, waarom krijgen jullie alle kansen, dat ze soms bepaalde dingen ook hadden willen doen waar zij in eerste instantie niet voor zijn gevraagd.” (TP). Anderen staan afwijzend ten aanzien van de extra werklust: “ik heb het al zo druk, ik ben blij dat ik het niet gedaan heb”. (Re). Of ze zijn niet geïnteresseerd. Ze ervaren ook dat het vaak moeilijk is om anderen duidelijk te maken wat het honoursprogramma inhoudt. De buitenwereld heeft daar vaak geen idee van. “Als je medestudenten erover vertelt, dan zijn de meeste reacties van: oh, oké. Je merkt niet echt enthousiasme. Dat is ook een beetje onwetendheid. Ze weten niet waarmee je je bezighoudt. Ook omdat je zelf niet duidelijk kunt aangeven wat het inhoudt.”(VM).

Toch zijn er ook positieve reacties van medestudenten. “Ze nemen je wel serieus. Tenminste, dat idee heb ik sowieso. Of ze tegen je opkijken, weet ik niet. Maar er wordt wel naar je geluisterd.” (TP). “Ik word wel regelmatig gevraagd door mensen waar ik nu mee bezig ben. Die vinden het interessant. Dat zijn ook mensen die eerst ook aan zo’n programma mee wilden doen en die uiteindelijk besloten het niet te doen. Je merkt wel dat ze het heel interessant vinden, ze willen weten wat ik doe en reageren er ook positief op.” (LST).

Een student verwoordde hoe je ook zelf, als honoursstudent, de reactie van de omgeving meebepaalt: “Nou heb ik heel erg het idee bij andere studenten, dat je eigen houding ook heel belangrijk is. Als jij een beetje doet van: ik doe het honoursprogramma (bekakt), dan reageren ze daar niet leuk op. Maar als je zegt van: ik zit bij het honoursprogramma, heel leuk, kun je leuke dingen doen en je vertelt erover dan vind ik heel vaak dat je echt leuke reacties krijgt, ook van medestudenten. Dat ze ook geïnteresseerd zijn.” (Re).

3.5.3 Docenten

Docenten buiten honours hebben in de perceptie van de honoursstudenten vaak hoge verwachtingen. Er zijn naar verhouding veel uitspraken die daarop duiden. “Docenten hebben soms onrealistische verwachtingen van honoursstudenten. Daar loop ik echt heel erg tegenaan. Docent X heeft echt het idee van oké, jij bent een honoursstudent dus dan ben je niet tevreden met een 7.” (TP). “We moesten heel snel een verslag maken, terwijl ik heel druk bezig was met een ander verslag waar ik heel veel tijd en passie voor had. Daar wou ik me in verdiepen, daar wil ik later ook mee verder. Dat verslag daar ga ik een 9 op halen en dat andere verslag dat doe ik er even bij. Een 6 is voldoende. Dus ik lever het verslag in. Zegt de ene docent: nou dat ziet er prachtig uit, een 8 of een 9. De andere docent: jij bent toch een honoursstudent? Dit kun je niet aanleveren als honoursstudent. Dit is een zesje.” (Sp).

3.5.4 Vrienden en familie

Uit de uitspraken van de honoursstudenten over reacties van vrienden op de deelname aan het honoursprogramma komt naar voren dat vrienden over het algemeen positief reageren. Waarschijnlijk heeft dit te maken met het feit dat vriendschap ook een vorm van gelijkgezindheid inhoudt. "Mijn vrienden reageren juist wel allemaal enthousiast. Al mijn vrienden doen ook wel een commissie of iets ernaast." (VM). Het kan ook extra status en erkenning geven: "Soms wordt het honoursprogramma in mijn ogen gezien als een stapje in de wetenschappelijke richting. In mijn omgeving doet bijna iedereen WO en worden er wel eens grappen gemaakt. Maar dan, als mensen later een keer horen dat ik het honoursprogramma doe, dan is het van: oh maar dan valt het wel mee." (VM).

Vrienden kennen je ook: "die kennen mij als persoon en die weten ook dat ik niet van zo'n elitegroepje ben." (Re). Bij vrienden ervaren ze belangstelling. "Over het algemeen leuke reacties, en ook wel interesse, dat ze inderdaad doorvragen van wat je nou doet. Maar dat zijn je vrienden." (Re).

Ouders kunnen verschillend reageren. Soms positief, of zelfs met trots. Ook wel negatief: "Mijn ouders of familie hebben meteen zoiets van: moet dat nou, moet je nou zoveel doen? Is het niet teveel? Maar ook een beetje bezorgdheid. Als je dat zou doen dan ben je wel echt belachelijk veel bezig. Zelf heb je het ook erg druk. Minder tijd voor sociale contacten en dingen. Het heeft wel een beetje negatieve invloed, denk ik". (TP). In deze uitspraak zien we de eigen twijfels versterkt door de reactie van ouders en familie.

3.5.5 Werkveld

Het werkveld reageert meestal positief en heeft evenals de docenten hoge verwachtingen, althans naar de indruk van studenten. Soms zo hoog, dat studenten zich afvragen of ze aan die verwachtingen kunnen voldoen. Toch is er in het werkveld ook nog veel onbekendheid met het verschijnsel *honours*: "De een vindt het leuk en heeft hoge verwachtingen, maar de ander denkt gewoon, ik zie het allemaal wel. Het is gewoon nog niet zo heel bekend en ik vind dat je dat wel merkt." (Re). Studenten hebben ook het gevoel dat ze als honoursstudent meer serieus worden genomen. "De mensen uit het werkveld reageren eigenlijk allemaal wel positief. Die hebben zoiets van: oh, wat goed dat je dat doet. Dan zie je gelijk dat ze op een andere manier naar je gaan kijken. Zij neemt het wel serieus, en zij gaat wel voor meer, dat helpt zeker wel. Je wordt wel wat meer serieus genomen en dat vind ik heel positief." (VM).

3.5.6 Invloed op de omgeving

Interactie met de omgeving is tweezijdig: de omgeving beïnvloedt de honoursstudent en omgekeerd kan de honoursstudent invloed hebben op de omgeving. Daarom is in het interviewschema (bijlage 1) ook de invloed van de honoursstudent op de omgeving als aandachtspunt benoemd. Studenten maken in het groepsinterview echter weinig melding van invloed van henzelf, als honoursstudent, op de omgeving. Studenten Sportstudies geven aan dat ze mede het imago van de opleiding bepalen. Dat kan positief zijn, maar als er iets misgaat, ook een negatieve uitwerking hebben.

Studenten van Rechtenstudies wijzen op het belang van projecten in de *community*lijn van het honoursprogramma. Daarin doen ze vrijwilligerswerk binnen de samenleving. Ook merkte een van de studenten op dat je zelf mede de reacties uit de omgeving bepaalt, namelijk door de manier waarop je erover vertelt (zie paragraaf medestudenten).

3.6 Verschillen met reguliere studenten en regulier onderwijs

Na de bespreking van de elementen van de honourscultuur en de interactie met de docent en de omgeving buiten honours, is studenten gevraagd naar de belangrijkste verschillen tussen honoursstudenten en reguliere studenten, en vervolgens naar de verschillen tussen het honoursprogramma en het reguliere onderwijs.

3.6.1 Verschil met reguliere studenten

Op de vraag wat de belangrijkste verschillen zijn tussen honours- en reguliere studenten komen uiteenlopende antwoorden.

Verskil in **motivatie en ambitie** werd vooral genoemd door studenten Vastgoed & Makelaardij, Rechtenstudies en Toegepaste Psychologie. “Ik denk dat je heel graag wilt. Dat je denkt van, hier zit ik op mijn plek, op deze opleiding. Ik wil er iets mee doen en ik wil er het meeste uithalen. En ja, dat merk ik als wel een verschil tussen honoursstudenten en reguliere studenten”. (VM)

“Gewoon ervoor willen gaan, niet gewoon je werkje, je opdracht inleveren en weer naar huis. Echt ergens voor gaan en er ook zin in hebben. Niet op de opleiding zitten van: ja, ik moet ergens voor kiezen, ik kom hier voor het papiertje en dan ben ik weer weg. Nee, je gaat gewoon, je vindt het leuk en je vindt deze opleiding leuk en je vindt de aspecten van deze opleiding leuk. Daarom ben je hier.” (VM). “Niemand klaagt, maar doet het gewoon. Dat is echt een verschil met samenwerken binnen je reguliere studie”.

Een tweede cluster van antwoorden, bijna even vaak genoemd als motivatie en ambitie, heeft betrekking op de **passie om jezelf te ontwikkelen**, op grond van zelfsturing en reflectie. Deze categorie hangt nauw samen met motivatie en ambitie. “Sturing van je eigen ontwikkeling vind ik heel belangrijk; zeker bij honoursstudenten is dat erg van toepassing. (SP). “Altijd kritisch zijn en naar je eigen zelfbeeld kijken”. (SP.) “Het is natuurlijk een stukje van jezelf willen ontwikkelen. Dat kan je op elke opleiding maar hier kies je er ook echt voor. Ik wil me verder ontwikkelen. Dat is denk ik wel het grootste verschil”. (LST).

Hiermee hangt ook samen, de mate van **toekomstgerichtheid** van honoursstudenten en het idee dat honoursstudenten volwassener met hun studie omgaan. “Je ziet vaak mensen die nog helemaal niet met de toekomst bezig zijn. Die denken, nou ik zit nog lekker op school. Die dat ook wel best vinden als ze hier nog even zitten. (...) Maar soms denk ik van, je doet dit om uiteindelijk te gaan werken, maar sommige mensen staan op dit moment gewoon stil. Die kijken helemaal niet naar de toekomst. Dat snap ik eigenlijk niet, maar dat merk je wel.” (VM). “Ik heb ook het idee dat honoursstudenten over het algemeen ook ouder zijn.” “Misschien ook volwassener ofzo.” (Re).

In samenhang met het vormgeven van de eigen ontwikkeling werd ook opgemerkt dat je als student **de grote mate van vrijheid aan moet kunnen** die het honoursprogramma biedt. “Ja, zoveel vrijheid kan niet iedereen aan”. “Ja, die (reguliere studenten) hebben echt structuur nodig”. (VM)

De LST-studenten gaven aan vooral verschil in **niveau** te zien en voor het overige hooguit een verschil in prioriteit. “Er zijn studenten bij, ook in mijn klas, die het ook zouden kunnen doen. We hebben er zelf één bij die zegt dat hij gewoon andere belangrijke dingen heeft. Die is ook gevraagd door docenten om het te doen, maar heeft afgezegd.”

Studenten Rechtenstudies noemen het verschil in **studievoortgang** (geen achterstanden) en **intelligentie** als kenmerkend. Daarnaast werd de **vooropleiding** genoemd (door studenten Re en VM) als een verschil. Vooral vwo'ers zouden deelnemen aan het honoursprogramma.

Creativiteit werd een enkele keer genoemd als kenmerkend voor honoursstudenten, evenals de **gerichtheid op kwaliteit**.

Samenvattend: de studenten vinden de mate van motivatie en ambitie en de mate waarin ze bewust met hun eigen ontwikkeling en toekomst bezig zijn, het belangrijkste verschil tussen honours- en reguliere studenten.

3.6.2 Verschil met regulier onderwijs

Studenten zien het honoursprogramma als een nuttige aanvulling op het reguliere onderwijs. Het honoursprogramma is ook anders dan het reguliere onderwijs. Het is vooral **minder schools, minder voorgekauwd, vrijer en ontwikkelingsgericht**. In het reguliere onderwijs leer je dingen omdat je ze moet leren. Ook als het als “onzinnig” wordt ervaren. “Ik had een mondeling Engels en toen moest ik allemaal teksten uit mijn hoofd leren. Er werd meer gekeken of je nou echt teksten uit je hoofd kon leren dan dat je nou echt Engels kon.” (VM). “Het (reguliere onderwijs) is een beetje overgestructureerd. Ik vind het juist leuk dat je bij het honoursprogramma zoveel vrijheid hebt. Dat je echt naar eigen inzicht activiteiten kunt ondernemen en dat vind ik soms wel jammer in het reguliere programma, dat daar minder ruimte voor is”. (Re). “We hoeven niet over twee maanden iets in te leveren, terwijl in het reguliere programma wordt er sterk op aangestuurd. Al die stapjes, 1,2,3 en uiteindelijk heb je een rapport. Bij honours is dat niet. Daardoor is mijn blik op het reguliere programma wel veranderd. Niet dat ik het verafschuw, maar gewoon, dat je er anders naar kijkt”. (VM). “Het gaat ook niet zozeer om, bij onderzoek bijvoorbeeld: dit wordt aan jou gevraagd en dat moet je doen. Het gaat er meer om wat je wilt weten en onderzoeken. Van daaruit ga je zelf iets bedenken.” (LST). Spelenderwijs leren is ook een aspect dat met die vrijheid samenhangt: “Wat hebben we eigenlijk ontzettend veel geleerd, spelenderwijs”. (VM). Ook het ontwikkelingsgerichte karakter vinden studenten kenmerkend voor het honoursonderwijs. “Andere onderwerpen, je gaat echt je passie achterna, dingen doen die je in het reguliere programma niet kunt doen. Natuurlijk zijn er vrije keuzeruimtes waarin je een beetje kunt verkennen. Maar hierin ga je echt al het werkveld in en komen mogelijkheden op je pad die via het reguliere programma niet kunnen.” (Sp). Ook de uitvoering van realistische projecten wordt genoemd als kenmerkend voor honours.

Verbreding werd enkele keren door LST studenten genoemd. In het honoursprogramma werken studenten van verschillende opleidingen binnen de school samen en ze krijgen bredere kennis dan alleen binnen het reguliere programma. Ook **verdieping** werd een enkele keer genoemd (VM).

3.6.3 Andere blik op regulier onderwijs?

In de groepsinterviews is de vraag aan de orde gesteld of door de deelname aan het honoursprogramma de visie van de studenten op het reguliere programma heeft veranderd. Uit de antwoorden komt naar voren dat het reguliere onderwijs minder vanzelfsprekend is geworden. Studenten kijken kritischer naar het reguliere onderwijs, vragen zich af waarom ze bepaalde opdrachten moeten maken, of waarom het op een bepaalde manier moet. Ook ervaren honoursstudenten dat je dingen op een heel andere manier kunt leren, meer spelenderwijs. Dat betekent overigens niet dat ook het reguliere onderwijs zou moeten worden opgezet zoals het honoursprogramma. Studenten vrezen dat veel studenten structuur nodig hebben en de vrijheid en openheid die het honoursprogramma biedt, niet aan zouden kunnen (VM). Sommige studenten geven aan dat hun gedrag binnen het reguliere onderwijs, mede door het honoursprogramma, meer op excellentie is gericht. Ze proberen dingen professioneler te doen, of anders, bijvoorbeeld creatiever, meer op hun eigen manier. Bijvoorbeeld door bij een presentatie Prezi te gebruiken in plaats van Powerpoint. Of opdrachten net iets beter te maken dan anderen. Maar ook: het leidt binnen het reguliere programma niet altijd tot betere cijfers: “Ik doe gewoon netjes mijn ding, maar daarnaast heb ik dan mooi tijd over om dit soort dingen uit te voeren.” (Sp).

Ook de hoge verwachtingen die anderen hebben van honoursstudenten spelen een rol: “je gaat je ernaar gedragen”. (Re). Dat geldt overigens niet voor iedereen. Het komt ook voor dat studenten hun deelname aan het honoursprogramma proberen te verbergen om juist die hoge verwachtingen te vermijden.

3.7 Samenvatting

De groepsinterviews geven een beeld van de elementen van honourscultuur, zoals studenten die hebben verwoord. Op basis van een interviewschema (zie bijlage 1) is studenten gevraagd welke waarden en gedragingen zij kenmerkend vinden voor de honourscommunity, wat kenmerkend is voor de interactie met de honoursdocent en de interactie met de omgeving buiten het honoursprogramma. Tenslotte is gevraagd wat zij als de belangrijkste verschillen zien met de reguliere studenten en het reguliere onderwijs. De uitkomsten worden hieronder samengevat.

De uitspraken van studenten over waarden en gedragingen die kenmerkend zijn voor de honourscommunity konden naderhand voor 90% worden gekoppeld aan de vier elementen van honourscultuur, die op grond van literatuur kunnen worden onderscheiden: gerichtheid op samenwerking binnen de honourscommunity, op eigen ontwikkeling, op excellentie en op innovatie. Deze elementen kwamen naar boven zonder dat er in de interviews rechtstreeks naar is gevraagd.

De **gerichtheid op samenwerking** speelt een belangrijke rol. Er zijn daarbij veel aspecten binnen de honourscommunity waarin de studenten een hoge mate van gelijkgezindheid ervaren en die de goede samenwerking stimuleren. Een zelfde interesse, motivatie, gerichtheid op kwaliteit en bereidheid om elkaar te helpen. Goede communicatie, goede sfeer en samenwerking vinden de studenten belangrijk. Doordat er sprake is van een gelijkgezinde groep zijn de communicatie en samenwerking in de beleving van de studenten doorgaans ook goed. Bij communicatie en samenwerking komen diverse waarden naar voren: eerlijkheid, betrouwbaarheid (je aan afspraken houden), betrokkenheid en respect. Ook kritisch zijn naar elkaar wordt gewaardeerd, maar een te kritische houding kan anderen ook onzeker maken en terughoudendheid tot gevolg hebben. Kennisdelen en samen leren wordt gewaardeerd. Daarbij hoort ook het netwerken met docenten, mensen uit het werkveld en alumni.

Ook de **gerichtheid op de eigen ontwikkeling** komt duidelijk naar voren als cultuurelement. Deze komt voort uit een sterke motivatie en ambitie, die hen plezier in het leren bezorgt. Ze hechten grote waarde aan de vrijheid die het honoursprogramma hen biedt om de activiteiten te doen die bij hun ambities en interesse passen en om de vrijheid te hebben om de dingen op hun eigen manier te doen.

De **gerichtheid op excellentie** komt aan bod in termen van gerichtheid op kwaliteit en professionaliteit, uitdaging zoeken, en jezelf onderscheiden van de andere studenten en profileren naar het werkveld. Vooral studenten van Vastgoed & Makelaardij, Rechtenstudies en Sportstudies noemen elementen die bij dit element passen. Studenten geven aan dat er sprake is van hard werken, zonder daarover te klagen. Wel is het nodig om prioriteiten te leggen om alles te kunnen bolwerken.

Gerichtheid op innovatie en creativiteit wordt genoemd, maar speelde in de interviews een geringe rol. Vanuit hun motivatie en interesse zijn honoursstudenten mogelijk nieuwsgieriger en meer onderzoekend dan reguliere studenten. Per opleiding zijn er verschillen in de manier waarop dit element wordt beleefd. Bij Vastgoed & Makelaardij is er waardering voor het procesgerichte, onderzoekend leren. Studenten van Rechtenstudies noemen creativiteit en out of the box-denken als belangrijk, maar onderzoek lijkt enigszins opgelegd door het programma. Door de studenten van de andere groepen werd aan elementen van dit element weinig of geen

aandacht gegeven in de interviews. Verder onderzoek is nodig om na te gaan of dit element, dat in de literatuur wel wordt genoemd als kenmerkend voor honoursstudenten, inderdaad een rol speelt binnen de honourscultuur.

Het beeld dat studenten schetsen van **de honoursdocent** is positief. De docent is inspirerend en enthousiasmeert, is een meedenker, niet sturend, ondersteunt de eigen ontwikkeling door vragen te stellen en te stimuleren tot reflectie en kritisch denken. De relatie tussen student en docent is vooral een constructieve samenwerkingsrelatie waarin student en docent op gelijke voet communiceren. Van belang is dat docenten een veilige omgeving weten te creëren: een formele en te kritische sfeer maakt studenten onzeker en terughoudend.

De **invloed van de omgeving** buiten het honoursprogramma is divers, maar er lijken toch bepaalde patronen te zijn:

- De reacties van medestudenten zijn in de beleving van honoursstudenten vaak negatief; honoursstudenten zijn bang dat ze als strebers of als elitegroepje worden gezien; ze voelen zich daardoor geremd om zich als honoursstudent te profileren en zijn dan geneigd zich “nonchalanter” voor te doen dan ze eigenlijk zijn.
- Honoursstudenten hebben er moeite mee aan anderen duidelijk te maken wat het honoursprogramma inhoudt.
- De omgeving (vooral docenten) heeft vaak hoge verwachtingen van het gedrag en de prestaties van honoursstudenten. Dat stimuleert tot goede prestaties, maar geeft ook een extra druk. Die hoge verwachtingen (naast de tijdsdruk die er bestaat door extra activiteiten binnen het honoursprogramma) kunnen een bron vormen van stress.
- Het werkveld reageert doorgaans positief; ook hier spelen hoge verwachtingen een rol.
- Ouders en familie kunnen verschillend reageren; dat heeft waarschijnlijk verband met de eigen cultuur, het opleidingsniveau en de eigen ambities en aspiraties die er binnen de familie bestaan.
- Vrienden reageren doorgaans positief. Een verschil met mede-studenten is dat vrienden grotendeels een zelfgekozen netwerk van leeftijdsgenoten vormen. Evenals binnen de honoursgroep bestaat ook binnen de kring van vrienden op diverse aspecten een zekere mate van gelijkgezindheid.

Honoursstudenten benoemen als **verschil met reguliere studenten** vooral motivatie en ambitie en de passie om jezelf te ontwikkelen, op grond van zelfsturing en reflectie. Hiermee hangt ook samen, de mate van toekomstgerichtheid van honoursstudenten, op grond waarvan ze bewustere keuzes maken binnen de studie. Een voorwaarde voor het zelf vormgeven van de eigen ontwikkeling is volgens de studenten, dat je een grote mate van vrijheid aan moet kunnen. Daarin schuilt ook het belangrijkste **onderscheid met het reguliere onderwijs**: het honoursprogramma is minder schools, minder voorgekauwd, vrijer en ontwikkelingsgericht. Door de positieve ervaringen met het honoursonderwijs is voor studenten ook het reguliere onderwijs minder vanzelfsprekend geworden. Hoewel de studenten kritischer aankijken tegen het reguliere onderwijs, achten ze het honoursonderwijs niet zondermeer voor iedereen geschikt. Sommige (reguliere) studenten hebben (volgens honoursstudenten) veel structuur nodig en zouden de vrijheid niet goed aankunnen.

DEEL III Docenten over hun rol in een honourscultuur

1. Inleiding

In het eerste deel van dit rapport kwam de theorie aan de orde over de begrippen cultuur, schoolcultuur studiecultuur en de elementen van een cultuur van honoursstudenten. Op basis hiervan vond bij de Hanzehogeschool Groningen het onderzoek plaats naar de cultuur van honoursstudenten. Het onderzoek omvatte zowel interviews met studenten als met docenten. De rapportage over de interviews met de honoursstudenten kwam in deel II aan de orde. Dit deel betreft de rapportage over de interviews met docenten.

De interviews met docenten zijn, evenals de groepsinterviews met studenten, gericht op het in kaart brengen van de cultuur die tot stand komt binnen groepen (*communities*) van honoursstudenten. Het model van honourscultuur (figuur 2) geeft op basis van literatuur de kernelementen weer van een honourscultuur. In dit model worden vier kernelementen onderscheiden: gerichtheid op eigen ontwikkeling, samenwerking, innovatie en excellentie. Het model kan worden beschouwd als een model voor een cultuur van excellentie. Indien een dergelijke cultuur bestaat binnen honoursprogramma's, kan deze (als subcultuur) mogelijk een inktvlekwerking hebben op de reguliere cultuur.

De interviews met de docenten zijn gericht op het bestaan van een cultuur van honoursstudenten, op de aard ervan en de interactie tussen honoursstudenten en de honoursdocent en de omgeving. Wat zijn volgens honoursdocenten de belangrijkste verschillen in studiecultuur tussen honoursstudenten en reguliere studenten? Hoe zien de honoursdocenten hun rol binnen de honourscommunity? Wat doen honoursdocenten om de elementen van de honourscultuur te bevorderen? Hoe is de interactie tussen honoursstudenten en de omgeving buiten de honourscommunity? In bijlage 4 zijn de onderzoeksvragen weergegeven. De onderzoeksvragen zijn omgezet in een interviewvragenlijst. Deze is bijgevoegd in bijlage 3.

In dit deel wordt eerst de methode van onderzoek beschreven. Daarna volgt een samenvatting van de antwoorden op de vragen die in de interviews zijn gesteld. Dit betreft achtereenvolgens de rol van de honoursdocent, het beeld dat docenten hebben van de honoursstudent, de didactische benadering van honoursstudenten en het stimuleren van de honourscultuur, en ten slotte de interactie met de omgeving buiten honours.

2. De methode van onderzoek

Tien docenten van tien verschillende schools (instituten met een of meer opleidingen binnen de Hanzehogeschool) werden in de periode november/december 2011 individueel geïnterviewd. De docenten werden *at random* geselecteerd van een niet alfabetische lijst van honoursdocenten binnen de HG. Het betreft docenten van: International Business School, Gezondheidsstudies, Sportstudies, Architectuur, Bouwkunde en Civiele Techniek, ICT, Sociale Studies, Life Science & Technology, Rechtenstudies, Communicatie & Media en Bedrijfskunde. Negen docenten waren betrokken bij een honoursprogramma (plusprogramma van 30 ECTS bovenop het reguliere programma). Eén docent was begeleider van honoursstages.

De vragenlijst is opgebouwd van open naar meer gesloten vraagstelling. Eerst is gevraagd naar ervaringen en de visie op de rol van de honoursdocent. Vervolgens is gevraagd naar specifieke elementen in die rol, namelijk op basis van de hierboven aangegeven elementen in de driehoek: het model van honourscultuur, zie deel I, paragraaf 1.3 (figuur 2). Ten aanzien van studenten is

eerst gevraagd naar verschillen tussen honoursstudenten en reguliere studenten, vervolgens naar cultuuraspecten van groepen studenten (honours versus regulier) en daarna naar de specifieke aspecten in de didactische benadering van honoursstudenten. Aan het eind van het interview is doorgevraagd naar de interactie tussen honoursstudenten en reguliere studenten, om zicht te krijgen op de vraag of er sprake is van een stimulerende invloed van honoursstudenten of eerder van botsende culturen. Op deze wijze werd gepoogd de onderzoeksvragen te beantwoorden. Een samenvatting van de beantwoording van de onderzoeksvragen is te vinden in deel IV.

De interviews werden op audiorecorder opgenomen en vervolgens getranscribeerd. In dit verslag worden de antwoorden van de docenten op de interviewvragen samengevat en zo concreet mogelijk weergegeven.

3. De rol van honoursdocent

3.1 Hoe ervaar je je rol als honoursdocent?

De docenten zijn in het algemeen enthousiast over hun rol als honoursdocent. Dat komt voor een groot deel door de omgang met gemotiveerde, ambitieuze studenten, die iets extra's willen, leergierig zijn, een brede interesse hebben, zelf keuzes maken en met wie je op een volwassen, meer gelijkwaardig niveau communiceert en minder op basis van controle en autoriteit. Ook de individuele aandacht die je kunt geven wordt als prettig ervaren. Daarnaast waarderen docenten het dat het honoursprogramma minder strak gepland is en je op elk moment "just in time" informatie kunt geven. Ook dat er weer ruimte is voor ervaringsleren en socratische leergesprekken. Luisteren, kritische vragen stellen en stimuleren tot nadenken is belangrijk. Daarnaast, proberen studenten te "raken", zo te helpen en te coachen dat ze "gaan". Studenten zijn ook kritisch: je moet zelf scherper zijn. Dat houdt je scherp. Je krijgt er ook veel voor terug: als je ze nog nieuwsgieriger maakt omdat je ze inspireert, wordt het alleen maar leuker.

Lastig is het pionieren als honoursdocent. Niet alles staat vast, er is nog veel onzekerheid, programma's zijn vaak nog in ontwikkeling of randvoorwaardelijke zaken zijn nog niet goed uitgewerkt.

3.2 Wat spreekt jou het meest aan in jouw rol als honoursdocent?

Wat de docenten het meeste aanspreekt in hun rol als honoursdocent is velerlei. Uiteenlopende zaken werden genoemd: het contact met de studenten, dat toch anders is dan met reguliere studenten: meer op gelijke voet. "Je deelt met deze studenten het enthousiasme, je hoeft maar een beetje te geven en dan gaan ze. In plaats van ontzettend moeten sleuren aan een student". De docenten ervaren duidelijk een ander type student, die leergierig is, een brede interesse heeft, gemotiveerd is, geïnteresseerd is en graag discussies voert. Studenten zijn meer zelfregulerend: ze verwachten minder dat de docent aangeeft wat ze moeten doen, maar bedenken het zelf. De wijze van coaching is in de omgang met dit type student anders dan docenten gewend zijn in het reguliere onderwijs: meer gelijkwaardig en persoonlijker, nadruk op het stellen van (kritische) vragen. Je wordt uitgenodigd om te leveren wat ze op dat moment nodig hebben, in plaats van dat je een geprogrammeerde cyclus afwerkt.

Ook de pioniersfunctie in het honoursprogramma spreekt veel docenten aan: het nieuwe en vernieuwende, zelf van de grond af een dergelijk programma ontwikkelen. Daarnaast kan de inhoud (thema) van het programma voor de docent inspirerend zijn, bijvoorbeeld *healthy ageing*.

4. Het beeld van honoursstudenten

4.1 Zijn honoursstudenten anders dan reguliere studenten?

De meeste docenten geven aan dat honoursstudenten niet zondermeer anders zijn dan reguliere studenten. Er zijn ook reguliere studenten die wel een honoursprogramma zouden kunnen doen, maar daar niet voor kiezen. Soms kiezen ze voor andere activiteiten naast de studie. Het honoursprogramma is niet de enige manier om het beste uit jezelf te halen. Voor zover er verschillen zijn, gelden ze niet voor elke honours- of reguliere student. De verschillen zijn dus betrekkelijk. Toch worden er wel duidelijke verschillen genoemd, namelijk:

Verskil in motivatie en gedrevenheid:

- meer motivatie en ambitie, gedreven, “eager”, intrinsiek gemotiveerd met betrekking tot de studie, niet bang voor extra werk;
- ze willen graag scoren

Verskil in denken en doen:

- intelligenter, hoger niveau, hoger abstractieniveau, nieuwsgierig, veel vragen stellen, leergierig,
- goed voorbereid
- kritisch
- ze stimuleren elkaar
- denken in termen van oplossingen (in plaats van alleen klagen)
- ze kunnen meer aan/ hebben het vermogen meerdere ballen in de lucht te houden
- een bredere kijk/ ook zicht op wat buiten het instituut gebeurt
- proactiever minder bang om fouten te maken
- alleen al de keuze voor een honoursprogramma/extra activiteiten maakt ze anders
- zelf met initiatieven komen
- vaak duitse studenten
- vooral architectuur studenten, die willen zich onderscheiden

Verskil in rijping, zelfsturing en toekomstgerichtheid:

- ouder/rijper/serieus/volwassener/meer toekomstgericht weten waar ze naartoe willen, koppeling aan arbeidsperspectief, eigenzinnig
- vaker meisjes dan jongens
- ze nemen zelf verantwoordelijkheid voor hun leerproces en hun eigen ontwikkeling
- ze zoeken zelf uit wat ze moeten doen
- ze voelen zich verantwoordelijk voor elkaar, de groep, de opleiding, betrokken
- markante mensen, geen grijze muizen
- ze kunnen beter omgaan met onzekerheid

4.2 Wat is kenmerkend voor een groep van honoursstudenten?

Uiteenlopende groepskenmerken worden genoemd:

Motivatie/ambitie: Ze willen er iets moois van maken, ze willen meer, jagen elkaar op in hun ambitie, nemen zelf initiatief, ze bepalen zelf wat ze willen, ze vinden het vak leuk en interessant, ze bespreken de boeken serieus met elkaar.

Eigen ontwikkeling: Een groter vermogen om te reflecteren op wat ze hebben gedaan, ze bepalen zelf wat ze gaan doen, ze nemen hun kennisontwikkeling in eigen hand, ze komen met thema's die gecleerd zijn aan hun toekomstige professionele leven.

Samenwerking/onderlinge communicatie: opener naar elkaar toe, beter aan te spreken op wederzijdse verplichtingen en tekortkomingen, ze kunnen beter feedback geven en incasseren, ze durven de waarheid beter te vertellen, ze stimuleren elkaar, ze willen van elkaar leren over de andere vakgebieden, ze willen graag samenwerken, ze opereren snel als een team, dragen allemaal een steentje bij en doen er moeite voor, ze zoeken elkaar overal/steeds op, stellen een ander type vragen, ze trekken minder maar “brengen”, geven goede presentaties, tonen volwassenheid in optreden, ze worden handig in hun planning, goede samenwerking doordat ze allemaal hetzelfde niveau hebben, er is een goede chemie tussen studenten, ze zijn echt belangstellend naar elkaar, ze helpen elkaar, de oudere honoursstudenten helpen de jongere, geven elkaar tips, ze denken mee, ze delen hun interesse voor de opleiding met elkaar, er is groepsgevoel; ze zijn leergierig, ze zijn kritischer, er is meer interactie, de interactie is uitdagender, ze zijn creatief, ze gaan met elkaar in discussie. Voor sommigen is het hun thuisbasis, het is niet alleen gezellig, er gebeurt ook iets. Ze zitten dicht tegen de docenten aan, lopen gemakkelijk naar binnen.

4.3 Waarin verschilt een groep honoursstudenten van een groep reguliere studenten?

De antwoorden van de docenten hebben onder andere betrekking op organisatie en doelgerichtheid. Honoursstudenten weten duidelijk waar ze mee bezig zijn, voelen zich verantwoordelijk voor de groep, producten zijn verzorgder, vergaderingen effectiever, groepsregels zijn duidelijker, afspraken nakomen gaat beter, ze nemen verantwoordelijkheid voor hun eigen ontwikkeling, zetten zaken op de agenda die niet goed gaan en nemen er verantwoordelijkheid voor, iedereen is betrokken, doet actief mee, ze lijken meer op een professionele taakgroep, meer inzet en enthousiasme. Daarnaast hebben ze een hoger ambitieniveau, stellen een ander type vragen, hebben een grotere interesse voor de wereld. Hun interesse blijkt ook uit het feit dat ze zo'n programma doen, dat ze bereid zijn zich te laten voeden door het programma. Iets raakt hen.

5. De didactische benadering van honoursstudenten

5.1 Wat zie jij als jouw belangrijkste taak bij de begeleiding van honoursstudenten?

Verschillende zaken werden bij deze vraag naar voren gebracht:

- Een voorbeeldrol vervullen voor studenten. Zelf uitstralen wat je belangrijk vindt, bijvoorbeeld resultaatgerichtheid, op tijd reageren.
- Kritische vragen stellen en studenten laten nadenken over oplossingen, niet alleen inhoudelijk maar ook over de manier van samenwerken. Stimuleren dat ze een zelfreflectieve houding gaan aannemen: wat kunnen we hiervan leren, hoe kunnen we het de volgende keer beter doen?
- Coaching, dat wil zeggen het ondersteunen in het onderzoeksproces. Door kritische vragen onder andere het realiteitsgehalte onderzoeken van wat studenten willen.
- Vast aanspreekpunt zijn en adviseren als het nodig is.
- Zorgen dat ze de kloof aankunnen tussen het geprogrammeerde werken in het reguliere programma en de vrijheid in het honoursprogramma. Dat ze niet gedemotiveerd worden omdat het niet precies duidelijk is wat ze moeten doen. “Dat er hier heel veel mag, dat vind ik mooi. Daarin proberen er voor hen te zijn.”
- Dat ze altijd bij mij terecht kunnen en een veilige leeromgeving bieden. Soms in bescherming nemen tegen te harde kritiek.

- Stimuleren om het beste uit zichzelf te halen: niet door voor hen te bepalen wat ze moeten doen, maar door te vragen: “wat inspireert jou? Wat heb jij voor doelen met deze studie? Hoe kun je daarnaar leven? Hoe kun je die bereiken? Het is mijn taak dat op te porren, dat vuurtje te ontsteken. Je moet het zelf doen, mijn deur staat altijd open, maar uiteindelijk moet je het gewoon zelf doen”.
- Waarderend coachen: op zoek gaan naar de kwaliteiten van mensen. Competenties moeten op het basisniveau gehaald worden, maar als het basisniveau bereikt is, is het effectiever om je in te zetten op de competenties die al vrij goed zijn. “Ze hebben er lol in, leren er meer van en worden vaak ook effectiever. Dus met de student op zoek gaan naar: wat heb jij te bieden? Wat zit er in jou?” “Met studenten op zoek gaan naar hun authenticiteit, hun specifieke talenten. Hefboomvaardigheden zijn daarbij belangrijk. Dat betekent dat iemand heel goed is in iets en door daarmee bezig te zijn ook de vaardigheden daaromheen ontwikkelt.”
- Een kritische en professionele houding leren ontwikkelen, leren de goede vragen te stellen. Ook door te spiegelen: “is dit wel de goede vraag waar ik een antwoord op moet geven?”
- Soms ook gewoon kennis leveren: “dat geef ik ze ook mee, maar ik leg het niet op als een dictaat. Ik geef het ook als kansen en mogelijkheden, dingen waar ze iets mee kunnen en mogen doen. Maar ook kritisch aan mij teruggeven: ja, maar het kan wel anders. Prima!”

5.2 Behandel je een groep van honoursstudenten anders dan een groep reguliere studenten?

Vrijwel alle docenten geven aan dat er verschillen zijn in de benadering van honourstudenten. Ze hebben hogere verwachtingen van honoursstudenten: ze verwachten een hoger niveau, hogere graad van complexiteit, meer diepgang, een beter verzorgde rapportage, betere voorbereiding, meer eigen initiatief en zelfstandiger werken. De volgende verschillen in behandeling werden genoemd:

- Minder voorkauwen, zelf laten uitzoeken, eigen invulling laten geven.
- Meer mentor dan coach. Minder op de inhoud, meer op het hoe en de aanpak. Op het motiveren van studenten om zelf op zoek te gaan, zelf te exploreren en te ontdekken hoe je het doet.
- Ruime en vrije opdrachten, waarin ze zelf op zoek gaan naar aspecten die ze zelf verder kunnen exploreren of zichzelf in kunnen trainen, kennis kunnen verwerven;
- Honoursstudenten vragen niet hoe het moet, maar laten je meedenken over hun proces van projectontwikkeling;
- Je bent geen docent, maar degene die begeleidt, we hebben hetzelfde niveau; de student neemt zelf initiatief;
- Het is heel anders; er ligt geen studiehandleiding, geen planning van wat ze moeten leren per week.
- Ze zitten niet in het stramien van een vak, waar ze dingen moeten leren; ze moeten een eigen weg uitstippelen;

Verskillende docenten geven aan dat ze honoursstudenten niet op voorhand anders wilden benaderen, maar dat ze toch een andere benadering ontwikkelden als reactie op de andere houding en het gedrag van de honoursstudenten.

Een van de docenten gaf aan dat de vrijheid van opdrachten, de ruime mate van vraagsturing ook binnen het honoursprogramma weer meer gereguleerd werd, omdat de diversiteit aan activiteiten problemen gaf in de begeleiding. Een andere docent gaf aan dat weer meer structuur in de vorm van opdrachten en colleges werd geboden omdat de gevraagde eigen verantwoordelijkheid voor de tweedejaars teveel ineens bleek te zijn.

Eén docent gaf aan de honoursstudenten niet anders te behandelen. Een andere docent begeleidde alleen honoursstudenten en kon daarom niet goed vergelijken met reguliere studenten.

5.3 Stimuleer je een bepaalde cultuur in een honoursgroep? Wat stimuleer je en op welke manier?

Cultuurkenmerken die docenten stimuleren zijn, samengevat:

- Openheid naar elkaar, vanaf de start, bij de openingsdag;
- Eigen verantwoordelijkheid;
- Kritisch denken en verdieping, door kritische vragen te stellen en door opdrachten minder gestructureerd aan te bieden, grotere opdrachten die meer eigen onderzoek vragen; kritische vragen stellen, maar wel met respect voor elkaar;
- Stimuleren dat ze goed naar zichzelf kijken, dat kennis alleen niet genoeg is en dat je afhankelijk bent van anderen. Dat je je bewust moet zijn van nieuwe ontwikkelingen in het vakgebied en verder moet kijken. Voornamelijk door vragen te stellen en daar de tijd voor te nemen, die in het reguliere programma vaak ontbreekt.
- Eigen verantwoordelijkheid nemen, interesse tonen. In de eerste plaats door zelf het goede voorbeeld te geven, zelf actief mee te doen en de studenten als professionals gelijkwaardig aan te spreken. “Wat ik wil is uiteindelijk dat zij bewust, doordacht en reflectief de dingen doen door vragen te stellen: wat zijn je overwegingen? Wat wil je zelf? Wat is je doel? Nooit door zelf te zeggen: je moet dat doen. Wel: wat vind je zelf, past het binnen je ontwikkeling? Wat is je doel en kun je dat ermee bereiken?”
- Leergierigheid, kennis vergaren, dat dat leuk is, de lol van je verdiepen in iets waarvan je in eerste instantie niet direct dacht dat het relevant voor je was. Ook stimuleren een boek te lezen dat niet direct gaat over je vakgebied. Verbreden van kennis, ook door de wijze waarop ik een seminar vormgeef, door gastdocenten, een bedrijfsbezoek dat een praktijkvoorbeeld laat zien, een peer review waarbij studenten elkaars werk laten lezen.
- Kennisdeling: elkaar opzoeken, elkaar raadplegen (ook docenten), gebruik maken van elkaars kennis, interesse voor elkaar, sociale binding die blijft, ook als je later afgestudeerd bent.
- Een gezamenlijke cultuur door
 - een masterclass die overkoepelend is (voor verschillende opleidingen binnen de school); zelf verantwoordelijk laten zijn.
 - voor de honoursstudenten een eigen ruimte te creëren.

6. Stimuleren van honourscultuur

6.1 Herkenning van de elementen

Gevraagd werd: hier is een driehoek met vier elementen van een honourscultuur. Herken je deze elementen in de honoursgroep? Welke elementen herken je wel/niet?

Alle geïnterviewde docenten gaven aan de elementen in de driehoek te herkennen. Zij bevestigden de elementen van de vier elementen, zij het dat het ene element vaak sterker is dan de andere. Op kenmerken die in de driehoek genoemd worden zijn de studenten in de regel ook geselecteerd.

Nuanceringen die werden gemaakt waren de volgende:

- De gerichtheid op samenwerking in de community geldt alleen voor hun eigen honoursgroep en dan vooral hun eigen jaargroep.
- Ten aanzien van de samenwerking in de community: ze willen niet te boek staan als de beste of als een fanatieke groep. Het is hun huiver, ook wel bij docenten, dat ligt breed in de cultuur.
- Netwerken binnen het werkveld, mensen van buiten uitnodigen e.d. vinden studenten nog lastig.
- Het aangaan van risico's vinden ze lastig, dat past niet zo bij het vakgebied.

- Risico's aangaan herken ik wat minder: maar als ze een jaar in het buitenland hebben gezeten komen ze heel anders terug; veel zelfbewuster.
- Innovatie, als het betrekking heeft op intellectuele nieuwsgierigheid, onderzoekend en risico's aangaan, dat zit er wel wat in. Maar innovatie of creativiteit op zich is niet belangrijk. Het moet werken. Pas als je expert bent kun je denken aan creatief zijn. Het is al heel mooi als ze een eigen visie kunnen ontwikkelen.

Een toevoeging die werd gemaakt is de term betrokkenheid; dat heeft te maken met jezelf, met het werk, de mensen om je heen, de organisatie, collega's, opdrachtgever en ook maatschappelijke betrokkenheid. Normatieve professionaliteit. "Wij vinden dat belangrijk, stimuleren studenten daarover na te denken, daarover de dialoog te voeren. Het is een invulling van reflectie." Ook een andere docent noemde dit aspect van verantwoordelijkheid naar de bredere samenleving: "dat brengen wij aan, maar dat komt er niet intrinsiek uit".

6.2 Probeer je verschillende elementen te stimuleren en zo ja, op welke manier?

a. Eigen ontwikkeling

Alle docenten gaven aan dat ze de eigen ontwikkeling van studenten stimuleren. De intrinsieke motivatie is er al, daarop zijn studenten geselecteerd.

Het stimuleren van de eigen ontwikkeling gebeurt op verschillende manieren:

- Een of meer workshops, waarin ze onder andere een persoonlijkheidsprofiel (DISC) opstellen. Dat profiel wordt ook meegegeven aan de studieloopbaanbegeleider en opgenomen in het persoonlijk ontwikkelingsplan. Er is een apart studieloopbaan-begeleidingstraject voor de honoursstudenten.
- Coaching bij reflectie op het eigen ontwikkelingsplan. Studenten moeten steeds aangeven waarom ze denken dat ze punten hebben verdiend binnen het honoursprogramma. Wat hebben ze geleerd, hoe hebben ze dat gedaan enz.
- De goede vragen stellen, die hen aan het denken zetten en helpen bij reflectie over wat ze zelf willen. Zo weinig mogelijk voorschrijven wat ze zouden moeten doen.
- Studenten geven zelf invulling aan het programma, en daarmee impliciet aan hun eigen ontwikkeling. Daarnaast is er de stimulans van de studieloopbaanbegeleider.
- Studenten moeten zelf leerdoelen formuleren en in hun portfolio ondersteunen met bewijslast. Daarop krijgt de student feedback: bijvoorbeeld ik ben het er niet mee eens, ik vind het niet duidelijk, ik vind het niveau te laag. Zo geef ik het weer terug.
- Inleven in de student, op gelijke voet, niet erboven gaan staan. Respecteer de keuzes die de student maakt, zonder die goed- of af te keuren.
- Door ze te laten nadenken over wat ze alleen willen doen en wat met de groep. Of door te proberen de link te leggen met andere activiteiten (bijvoorbeeld een bestuursfunctie) die ze naast de studie doen, zodat ze die kunnen combineren met het honoursprogramma.
- Door een eigen portfolio bij te houden waarbij ze aangeven wat hun ontwikkeling is. Het portfolio omvat producten, peer feedback en andere verslagen. Op het eind van het jaar is er een assessment, waarbij ze zich moeten verantwoorden.

b. Samenwerking en netwerken

Op de vraag hoe binnen de community samenwerking en netwerken worden gestimuleerd, kwamen de volgende antwoorden:

- Ze hebben een eigen kamer; ze kunnen elkaar opzoeken en afspreken met elkaar.
- Toepassing van sociale media: een WhatsApp groep, Facebook, Linked in, Drop box, Discussionboard op Blackboard.

- Groepsbijeenkomsten:
 - Kennismakingsbijeenkomsten waarin ze elkaars namen leren, elkaars drijfveren, uitwisselen wat ze willen leren en dergelijke.
 - Intervisiebijeenkomsten waarin ze elkaars projecten bespreken.
 - Ideeënforum, waarbij ze allemaal bij elkaar komen en vertellen over hun project en input krijgen van anderen.
 - Masterclass, waarin thema's worden besproken.
 - Literatuur presenteren en bespreken.
- Bijeenkomsten in subgroepjes, projectgroepen, spontaan of gepland. Soms proberen docenten samenwerkingsverbanden te stimuleren.
- Informele bijeenkomsten: barbecue, samen roeien, groepsopdrachten in de natuur, naar film, uit eten gaan, samen pizza eten.

Docenten nemen niet altijd zelf deel aan groepsbijeenkomsten of informele bijeenkomsten. Soms heeft de docent een specifieke rol, bijvoorbeeld coach of expert op een vakgebied, gericht op individuele begeleiding en is deelname aan plenaire groepsbijeenkomsten niet écht noodzakelijk. Deelname aan informele bijeenkomsten is eveneens verschillend. Soms neemt de docent of het docententeam het initiatief, vaak ook laten docenten dit over aan de studenten en nemen ze er niet zelf aan deel.

c. Creativiteit, onderzoekende houding en innovatief denken

De stimulans tot onderzoek, innovatie en creativiteit zit onder andere in de externe opdrachten die studenten krijgen. Deze moeten voldoende openheid en complexiteit bevatten. Een school (ICT) heeft hiervoor een scoringsformulier ontwikkeld, op basis waarvan de geschiktheid voor honoursstudenten wordt bepaald. Mogelijk is ook dat na verloop van tijd de opdracht of het pakket van eisen op verzoek van de opdrachtgever worden veranderd, zoals in de realiteit vaak gebeurt. Dat doet een beroep op creativiteit en flexibiliteit.

Van belang is ook dat de opdracht een beroep doet op onderzoek: zelf onderzoeksvragen bedenken, een probleemstelling formuleren, een onderzoeksvoorstel schrijven en zelf onderzoek doen. Jezelf verdiepen in de thematiek en de situatie waar dat speelt nader verkennen is belangrijk. In deze termen worden eisen aan de opdracht gesteld. Studenten worden gestimuleerd om zelf op onderzoek uit te gaan en zelf opdrachten te formuleren.

Soms worden workshops aangeboden, bijvoorbeeld over onderzoeksmethoden, kritisch denken, nieuwe ideeën ontwikkelen. Docenten zelf stellen kritische vragen: denk eens in een heel andere richting, wat zijn de mogelijkheden als je geen belemmeringen hebt? Kritisch denken wordt gestimuleerd door ze te confronteren met krantenartikelen en daarover met hen de discussie aan te gaan, ze te laten nadenken over de wereld om hen heen. Door ze kritisch te laten nadenken over bepaalde standpunten.

Het komt ook voor dat een bepaalde docent gespecialiseerd is in technieken van creatief denken, bijvoorbeeld door ze met beelden te laten werken, gedachten te laten omdraaien, studenten los te maken uit hun gedachtenpatronen of te vragen wat ze ergens bij voelen.

Innovatief denken maakt soms deel uit van het ontwikkelingsgerichte volgsysteem. Bijvoorbeeld de "Big 10", bij Sportstudies. Daarmee wordt de reflectie gestimuleerd op hun kwaliteiten, wat hen bezighoudt, wat ze zelf zouden willen, waarnaar ze nieuwsgierig zijn. Een onderzoekende houding wordt daarbij gestimuleerd. Daarbij moeten ze ook onderzoeken en kennis zoeken buiten de honours community.

d. Excellentie: streven naar het beste resultaat en er hard voor willen werken

Verschillende docenten geven aan dat excellentie, streven naar het beste resultaat, nauwelijks gestimuleerd hoeft te worden omdat de honoursstudenten dat al in zich hebben. Het moet in goede banen geleid worden en soms zelfs afgeremd. Studenten willen veel en hebben een hoog verantwoordelijkheidsgevoel. Dat leidt tot een hoge studie-inzet. Soms (bij ICT) wordt een training gegeven: “hoe ziet je leven eruit, waar besteed je aandacht aan in je leven. Hoeveel zou je eraan willen besteden. Die opname doen we aan het begin, als ze erin stappen. Mijn bedoeling is om dat nog een keer te doen. Hoe staat het er nu voor? Ben je nog steeds blij met je sociale leven, met je sport, wat je ook belangrijk vindt? Zodat het honoursprogramma niet ten koste van alles gaat.”

Studenten hebben hoge verwachtingen van zichzelf

Dat blijkt bijvoorbeeld uit de beoordelingscriteria die studenten zelf opstellen. Of uit de vliegende start die studenten maken aan het begin van een project: “Ze willen vanaf het begin heel snel. Zeker bij onderzoek moet je eerst beginnen met wat er al is. Echt goed uitdenken wat je moet gaan doen. Studenten willen veel tegelijk doen. Ze zijn nog met hun literatuur bezig en dan hebben ze ook al ideeën over het eindresultaat.”

Er zijn ook perioden dat studenten nog zoekende zijn, omdat ze nog niet helemaal duidelijk hebben wat ze willen. “Op het moment dat ze het helder hebben wat hun rol is, wat ze moeten doen, dan komt die toewijding wel. Daar moet je nog wel op sturen om dat compleet voor ze te krijgen. Door met ze in gesprek te gaan, door elke week aan ze te vragen: wat gaan jullie doen? Hoe gaan jullie dat doen? Hoe hebben jullie het verdeeld?”

Het komt ook voor dat de verantwoordelijkheden ongelijk verdeeld lijken over de groep. Iemand moet afgeremd, anderen meer gestimuleerd worden of meer kansen krijgen. Een manier is dan om degene die altijd de voorzittersrol op zich neemt te laten ruilen met iemand anders: “Daarvan hebben wij gezegd: ga jij maar eens even alleen maar bij de groep zitten en luisteren. Laat de ander eens een keer het woord voeren.”

Ook honoursdocenten hebben hoge verwachtingen

Door de drive die studenten uit zichzelf hebben, hoeven docenten nauwelijks of geen druk op studenten uit te oefenen. Studenten worden gestimuleerd zelf na te denken over de opdracht in plaats van aan de docent te vragen wat de opdracht precies inhoudt. De rol van de docent is dan vragenderwijs studenten helpen de opdracht voor zichzelf te verhelderen. In plaats van zelf aan te geven wat studenten zouden moeten doen en op welke manier.

In de beoordeling wordt een hoge inzet of een uitstekend resultaat niet altijd extra beloond. “Wij beoordelen met een voldoende of een onvoldoende, in plaats van met cijfers te werken. Dat vind ik een blunder van ons. Dan komt het hier niet tot zijn recht.”

Ook docenten buiten het honoursprogramma en opdrachtgevers hebben hoge verwachtingen

Soms moet duidelijk naar een opdrachtgever worden gecommuniceerd dat bepaalde verwachtingen niet reëel zijn, om de studenten in bescherming te nemen. Van honoursstudenten wordt meer verwacht dan van reguliere studenten. “Er wordt dus meer van ze verwacht. Als je daar niet mee om kunt gaan of als je dat niet wilt, dan kun je er ook mee stoppen. Dat zeg ik nooit, overigens, dat vind ik niet zo positief. Maar dat hoort bij het volgen van het honoursprogramma. Het wordt gewoon van je verwacht. Daar maak ik ze bewust van. Hun eigen normen moeten ze aanpassen aan het imago dat ze uitstralen.”

Het is belangrijk te zoeken naar een goede balans. “Ze moeten ook gewoon lekker kunnen spelen. Het moet ook gewoon een speeltuin zijn, het honoursprogramma. Maar ja, als je zo hoog boven het maaiveld uitsteekt dan hoort dit er gewoon bij.”

Wat excellent of honourswaardig is, kan sterk verschillen per individu. “Ik vind het mooi dat je op veel verschillende manieren excellent kunt zijn. Dat meisje dat we gisteren spraken vind ik

excellent, op een totaal andere manier dan die jongen die we twee weken hebben gesproken. Die jongen was een echte ondernemer, die stapte overal op af. Dat meisje dat we gesproken hebben, is wat rustiger, die kijkt wat meer de kat uit de boom maar die heeft een geweldige kwaliteit om te luisteren en dan te zeggen: goh jongens, zullen we dit eens oppakken. En dan gebeurt er wat. Ze is in staat om een zodanige organisatie neer te zetten en leiding te geven dat iedereen ook gaat lopen.”

Samengevat: de rol van docenten bij het stimuleren van excellentie is eerder de ambities van studenten in goede banen te leiden dan er nog eens een schepje bovenop te doen door het nog verder aan te moedigen. Docenten zien het als hun taak erop toe te zien dat de plannen realistisch blijven, de inzet van studenten evenwichtig is, er een goede balans is tussen inzet voor het honoursprogramma enerzijds en plezier, ontspanning en tijd voor andere dingen (ook het reguliere programma) anderzijds. Studenten moeten leren om te gaan met een hoge werkdruk en hoge verwachtingen.

e. Overige aspecten

Gevraagd werd: heb je nog dingen toe te voegen aan de driehoek?

De volgende zaken werden genoemd:

- Omgevingsbewustzijn: dat ze zich bewust zijn van de omgeving, ook van de opdrachtgever voor wie ze projectresultaten moeten boeken en de wereld om hen heen.
- Doelgerichtheid in de eigen ontwikkeling en zelfsturing. Je moet duidelijk weten wat je wilt. Is een aspect van gedrevenheid.
- Begeleidbaarheid, dat wil zeggen open staan voor begeleiding, niet helemaal losgeslagen zijn. Heeft te maken met zelfsturing en reflectie.
- Out of the box denken, zoeken naar andere oplossingen.
- Debat en discussie: niet alleen kennis delen, maar ook van mening kunnen verschillen.

7. Interactie met de omgeving buiten honours

Gevraagd werd: als docent ben je ook waarnemer van studenten. Je ziet wat ze doen, je hoort wat ze zeggen. Merk je iets van de manier waarop reguliere studenten reageren op het honoursprogramma en de honoursstudenten?

De meeste docenten gaven aan niet zoveel te merken van de manier waarop reguliere studenten reageren op het honoursprogramma en de honoursstudenten. Er zijn positieve ervaringen: “We hebben een (extra) instapmoment in februari, wat wij noemen de spijtoptanten. Dan zitten er wel een paar studenten bij die zeggen: ze doen hele leuke dingen, daar wil ik ook aan meedoen.”

Of: “Ik heb al een paar keer gehoord: goh, ik zag een poster van een honoursprogramma! Ik heb het natuurlijk ook gezegd bij de bijeenkomsten voor studieloopbaanbegeleiding. Ik merk dat ze erin geïnteresseerd zijn, dat ze hun propedeuse zo goed mogelijk willen halen en ze houden het in gedachten of het iets voor hen is. Volgens mij krijgen ze wat meer besef dat je je straks ook moet onderscheiden van de gewone studenten die allemaal afstuderen.”

Een positief effect van het honoursprogramma op de honoursstudenten is soms zichtbaar: “Ik zie het in het gedrag dat ze in een groep laten zien. Ik vraag me af of andere studenten het herkennen dat het door het honoursprogramma gestimuleerd wordt.” Tegelijkertijd wordt er door dezelfde docent bij aangegeven dat het voor een individuele honoursstudent in een grote reguliere klas moeilijk is om zich anders te gedragen dan de rest.

Een positief imago van de honoursstudenten is voor de uitstraling belangrijk. Het is een gevoelig punt. “Wij vinden dat de honoursstudent, als ambassadeur, op een volwassen wijze in het reguliere programma moet staan. Als die er zelf voor kiest om bepaalde onderwerpen eerst

maar te laten liggen of daar geen energie in te steken dan heeft hij de taak om daar op een volwassen wijze over te communiceren. Dan is er heel veel mogelijk, zowel met collega studenten als met docenten. (...) De beeldvorming bij studenten is: dat zijn alleen studenten die hele hoge cijfers halen. Dus excellentie is smal gedefinieerd. Terwijl we juist zien dat er mensen zijn die niet altijd de hoogste cijfers halen maar die iets anders hebben, andere kwaliteiten." Met andere woorden: vooral bij een smalle opvatting over excellentie is het imago van honoursstudenten erg kwetsbaar. Honoursstudenten halen niet overal hoge cijfers voor; ze hebben verschillende kwaliteiten en zijn ook niet in alles excellent.

Docenten maken soms ook melding van enige stigmatisering: honoursstudenten die als strebers of uitslovers worden bestempeld. Er zijn ook teleurstellende ervaringen als gepoogd wordt de interesse van reguliere studenten of docenten te wekken voor wat honoursstudenten doen. "Dan is er een presentatie over dat onderwerp, de opdrachtgever is er dan, dan worden de resultaten getoond. Wat mij dan opvalt, is de grote desinteresse bij reguliere studenten voor dat soort zaken. Terwijl ik denk van: ja dat vinden ze heel interessant. (...) Het is een soort desinteresse, lijkt het wel, voor alles wat niet met een cijfer te maken heeft." Of: "De ervaring is dat er niemand van de reguliere studenten op af komt als ze niet een credit krijgen." Deze teleurstelling over het gebrek aan belangstelling van buitenaf werd door verschillende docenten aangegeven. Het wordt onder andere geweten aan de cultuur binnen de school: "ik denk dat bij andere schools, als ik kijk naar de International Business School, veel meer ambitie zit dan bij ons. Dat bij ons de cultuur van excellentie niet zo groot is bij de studenten."

Na een teleurstellende ervaring kan de oplossing zijn, om iets kleinschaliger, met minder pretenties te organiseren: "Dat hebben we geregeld in café De Beurs, gewoon een intiem zaaltje. We hebben tegen de honoursstudenten gezegd: nodig allemaal een of twee mensen uit. Toen zaten er ook de helft honoursstudenten, de helft andere studenten. Heel leuk, borrelhapje erbij, leuke entourage. Studenten krijgen dan mee dat de studie gewoon leuk kan zijn." Soms wordt ook een verschuiving in die cultuur gemeld: "Twee jaar geleden wilden we honoursstudenten werven. Toen hoorde ik veel van: dat is niets! Het thema vonden ze niet interessant, en ook het principe van meer doen in een groepje... het sprak ze allemaal niet zo heel erg aan. Bij de werving voor het huidige honoursprogramma kregen we in ieder geval ook al meer aanmeldingen en hoorde ik wel vaker: nou, wel goed dat er zoiets is. Ook van studenten die er niet aan meedoen, maar die zien dan wel een groep studenten die meer uitdaging aankunnen. Dat vinden ze ook wel positief."

8. Samenvatting

De docenten zijn over het algemeen enthousiast over hun rol als honoursdocent, vooral door de omgang met gemotiveerde, ambitieuze studenten. Ook de didactische aspecten spreken hen aan: de communicatie op een meer gelijkwaardig niveau, de minder strakke planning, de individuele aandacht en het coachen en kritisch vragen stellen.

Honoursstudenten zijn volgens de docenten niet zondermeer anders dan reguliere studenten: er zijn ook reguliere studenten die over kenmerken van honoursstudenten beschikken maar niet kiezen voor een honoursprogramma. Toch worden door docenten verschillende kenmerken van honoursstudenten genoemd waarin zij verschillen van reguliere studenten. Dit betreft vooral verschillen in motivatie en gedrevenheid, in denken en doen, in rijping, zelfsturing en toekomstgerichtheid. Kenmerkend voor een groep van honoursstudenten zijn vooral de motivatie en ambitie, een groter vermogen om te reflecteren, zelfsturing en een goede samenwerking en onderlinge communicatie.

Honoursdocenten zien hun rol vooral op het gebied van vragen stellen en coaching. Daarnaast willen de honoursdocenten een voorbeeldrol vervullen, een aanspreekpunt zijn en een veilige leeromgeving bieden. Vrijwel alle honoursdocenten geven aan dat er verschillen zijn in de

benadering van honoursstudenten: ze hebben hogere verwachtingen van honoursstudenten , geven meer ruimte voor zelfsturing en een eigen invulling door de honoursstudenten en treden meer coachend op. Veelal ontwikkelen de honoursdocenten een andere benadering als reactie op de andere houding en het gedrag van de honoursstudenten.

Honoursdocenten stimuleren meer openheid naar elkaar toe, eigen verantwoordelijkheid, kritisch denken en reflectie, verdieping van kennis en kennisdeling. Ook het stimuleren van een gezamenlijke cultuur werd genoemd. Honoursdocenten herkenden de elementen van een honourscultuur, zoals weergegeven in deel I, figuur 2. Zij gaven ook aan dat ze deze cultuurelementen op verschillende manieren stimuleren.

Eigen ontwikkeling: vooral door vragen te stellen die hen aan het denken zetten; door coaching bij reflectie op het persoonlijk ontwikkelingsplan en het portfolio en door studenten zelf leerdoelen te laten formuleren. Docenten geven begeleiding bij de invulling die de student zelf geeft aan het honoursprogramma en proberen soms de koppeling te maken met andere activiteiten.

Samenwerking en netwerken worden gestimuleerd door:

- plenaire groepsbijeenkomsten (voor kennismaking, intervisie, “ideeënforum”, masterclasses, literatuurbespreking),
- werken in subgroepjes (die zich vaak spontaan vormen)
- door honoursstudenten een eigen kamer te geven
- door gebruik van sociale media te bevorderen
- informele bijeenkomsten; docenten zijn niet altijd zelf bij de informele bijeenkomsten betrokken.

Creativiteit, onderzoekende houding en innovatief denken wordt vooral gestimuleerd door de openheid en complexiteit van de opdrachten die honoursstudenten uitvoeren. Van belang is dat de opdracht een beroep doet op onderzoek, waarbij de student zelf vragen en problemen formuleert. Ook worden gerichte workshops besteed aan kritisch en creatief denken. Docenten zelf stellen kritische vragen die studenten stimuleren om zaken vanuit verschillende perspectieven te bekijken.

Excellentie, streven naar het beste resultaat en er hard voor willen werken, hoeft volgens de docenten nauwelijks gestimuleerd te worden. Door de drive die studenten uit zichzelf hebben hoeven de docenten nauwelijks of geen druk op studenten uit te oefenen. De rol van de docent is vooral de ambities van de studenten in goede banen te leiden. Van belang is dat studenten ook vrijheid en plezier ervaren en dat er niet slechts één beeld is van excellentie, waar elke student aan zou moeten voldoen. Vooral het idee dat honoursstudenten voor alles hoge cijfers moeten halen, maakt hun imago kwetsbaar.

De honoursdocenten hebben weinig zicht op de manier waarop reguliere studenten reageren op het honoursprogramma en de honoursstudenten. De docenten merken dat sommige studenten worstelen met de hoge verwachtingen die er bestaan. Daarnaast is er soms sprake van stigmatisering: honoursstudenten die als strebers of uitslovers worden bestempeld. Sommige docenten geven aan dat er weinig belangstelling is van medestudenten voor de activiteiten van honoursstudenten. Dat blijkt uit de lage opkomst wanneer honoursstudenten hun activiteiten presenteren voor reguliere studenten.

DEEL IV Samenvatting van de bevindingen, conclusies en aanbevelingen

In dit deel wordt allereerst een integrale samenvatting gegeven van de bevindingen uit interviews met studenten en docenten, op basis van de vraagstellingen die voor de interviews waren geformuleerd. De vraagstellingen zijn in de rapportage over de interviews met studenten (deel II) en docenten (deel III) vermeld en schematisch weergegeven in bijlage 4. Ze worden in dit deel behandeld in de achtereenvolgende hoofdstukken:

- De elementen van honourscultuur
- Verschil honoursstudent-reguliere student
- Verschil honoursprogramma-regulier curriculum
- De honoursdocent
- Interactie met de omgeving.

1. De elementen van honourscultuur

Het bovenstaande verslag van de interviews met studenten en docenten geeft een beeld van de studiecultuur van honoursstudenten. Verrassend is dat veel aspecten van honourscultuur, zoals verwoord in de vier elementen, spontaan door studenten werden benoemd. Circa 90% van de gecodeerde uitspraken van studenten konden achteraf worden gekoppeld aan de onderscheiden elementen van honourscultuur (zie deel II, paragraaf 3.1.6). Opvallend was de grote mate van overeenstemming die tijdens de interviews in de groepen aan de dag werd gelegd. Ook tussen de verschillende groepen bestaat een hoge mate van overeenstemming. Daarnaast bevestigen de uitkomsten van de interviews met docenten in grote lijnen hetgeen door studenten zelf is verwoord. De interviews wijzen op het bestaan van een duidelijke honourscultuur. Omdat het onderzoek volledig plaatsvond binnen de Hanzehogeschool Groningen zijn de resultaten niet automatisch geldig voor andere universiteiten of hogescholen.

Het bestaan van een duidelijke honourscultuur is een belangrijk gegeven, omdat dit een voorwaarde vormt voor uitstraling naar de bredere cultuur. Mogelijk is die cultuur meer divers dan uit de interviews blijkt. Sommige groepen gaven aan dat ze als geïnterviewden een duidelijke kern vormen binnen de honoursgroep als totaal. Binnen die kern is de honourscultuur het sterkst.

De hoofdvraag voor dit onderzoek luidde: zijn de vier elementen van studiecultuur (gerichtheid op eigen ontwikkeling, samenwerking, innovatie en excellentie) kenmerkend voor communities van honoursstudenten? Deze vraag kan op grond van de groepsinterviews in grote lijnen bevestigend worden beantwoord.

Twee deelvragen die daarmee samenhangen zijn:

- **Welke kenmerken van studiecultuur worden door studenten genoemd voor het studeren in een honoursprogramma? Welke waarden, gedragingen, gewoonten, afspraken e.d. (onderzoeksvraag 1.1)**
- **Worden de vier elementen van studiecultuur door honoursstudenten benoemd? (1.2)**

De studenten vinden de mate van motivatie en ambitie en de mate waarin ze bewust met hun eigen ontwikkeling en toekomst bezig zijn, het belangrijkste verschil tussen honours- en reguliere studenten. Gerichtheid op de eigen ontwikkeling komt duidelijk naar voren als cultuurelement. Deze komt voort uit een sterke motivatie en ambitie, die hun plezier in het leren bezorgt. Ze hechten grote waarde aan de vrijheid om de activiteiten te doen die bij hun

ambities en interesse past en om de vrijheid te hebben om de dingen op hun eigen manier te doen.

Van groot belang is ook de waarde die de honoursstudenten hechten aan de goede samenwerking binnen de honourscommunity. Ze ervaren een hoge mate van eensgezindheid op verschillende aspecten, en betrokkenheid en bereidheid om elkaar te ondersteunen. De community is stimulerend.

De gerichtheid op excellentie (kwaliteit, professionaliteit, jezelf onderscheiden en dergelijke) komt ook naar voren in de interviews, hoewel in aantal uitspraken en woorden dit element minder op de voorgrond treedt.

Het vierde element, aangeduid als gerichtheid op innovatie (nieuwsgierigheid, onderzoekende houding, zoeken naar creatieve en innovatieve oplossingen, risico's aangaan) komt slechts in geringe mate aan bod. Verder onderzoek is nodig om na te gaan of dit element inderdaad een rol speelt binnen de honourscultuur.

2. Verschil honoursstudent/reguliere student

Hoe verhouden honoursstudenten zich tot reguliere studenten? Ervaren ze verschillen? (2.1)

Honoursstudenten ervaren een duidelijk verschil met reguliere studenten, vooral op het gebied van motivatie en ambitie, passie om zichzelf te ontwikkelen en toekomstgerichtheid. Daarnaast wordt gerefereerd aan een verschil in niveau en vooropleiding. Ook het kunnen functioneren in een open programma, met weinig structuur, is een verschil.

Wat zijn volgens honoursdocenten de belangrijkste verschillen in studiecultuur tussen honoursstudenten en reguliere studenten? (1.4)

Docenten noemen kenmerken op grond waarvan honoursstudenten verschillen van reguliere studenten, met de aantekening dat er ook reguliere studenten zijn die over dezelfde kenmerken beschikken, maar niet kiezen voor een excellentieprogramma. Kenmerkend is met name dat ze gemotiveerd en gedreven zijn, nieuwsgierig, intelligent, kritisch, bewust en toekomstgericht studeren, elkaar stimuleren, gericht zijn op goede prestaties en zich willen onderscheiden, initiatiefrijk zijn, veel aankunnen en zelf verantwoordelijkheid nemen voor hun leerproces en elkaar. Als groepskenmerken worden vooral zaken genoemd die passen binnen de elementen samenwerking, gerichtheid op eigen ontwikkeling en in relatie met motivatie/ambitie, de gerichtheid op excellentie.

De kenmerken die door de docenten werden genoemd komen nauw overeen met de aspecten die door studenten werden genoemd in de studentinterviews. Goede samenwerking en interactie, betrokkenheid op elkaar, meer op gelijke voet staan met de docent, een sterke motivatie en ambitie, interesse in de opleiding, "er iets moois van willen maken", groter vermogen om te reflecteren, zelfregulatie (leren en ontwikkeling in eigen hand nemen) en dergelijke worden door de docenten genoemd als kenmerkend voor een groep van honoursstudenten. Deze aspecten komen ook in de student-interviews sterk naar voren. Het element innovatie (gerichtheid op creatieve en innovatieve oplossingen) wordt wel genoemd, maar uit zichzelf brengen docenten dit aspect niet sterk naar voren. Ook dit komt overeen met de studentinterviews.

3. Verschil honoursprogramma/regulier curriculum

Welke aspecten van de vier elementen van studiecultuur worden door honoursstudenten benoemd indien wordt gevraagd naar verschillen met de studiecultuur in het reguliere onderwijs? (1.3) Het belangrijkste verschil tussen honours- en regulier programma is volgens de studenten vooral gelegen in de mate van structuur: het honoursprogramma is open en biedt

vrijheid, het reguliere programma is sterk sturend en voorgestructureerd. Het honoursprogramma is voor hen een welkome aanvulling voor verdere verdieping en verbreding, gestuurd door hun eigen ambities en interesses.

Hoe verhouden honoursstudenten zich tot het reguliere curriculum? (bijvoorbeeld ervaren ze verschil? verandert de deelname aan het honoursprogramma hun beleving van het reguliere curriculum?) (2.2)

Uit de antwoorden komt naar voren dat het reguliere onderwijs minder vanzelfsprekend is geworden. Studenten kijken kritischer naar het reguliere onderwijs, vragen zich af waarom ze bepaalde opdrachten moeten maken, of waarom het op een bepaalde manier moet. Ook ervaren honoursstudenten dat je dingen op een heel andere manier kunt leren, meer spelenderwijs. Dat betekent overigens niet dat ook het reguliere onderwijs zou moeten worden opgezet zoals het honoursprogramma. Studenten vrezen dat veel studenten structuur nodig hebben en de vrijheid en openheid die het honoursprogramma biedt niet aan zouden kunnen. Sommige studenten geven aan dat hun gedrag binnen het reguliere onderwijs, mede door het honoursprogramma, meer op excellentie is gericht. Hoge verwachtingen van docenten spelen daarin ook een rol.

4. De honoursdocent

Studenten hebben een positief beeld van de honoursdocent. Ze typeren de honoursdocent als inspirerend, iemand die hun ontwikkeling stimuleert door de goede vragen te stellen, als meedenker en als iemand met wie ze op gelijke voet samenwerken. Ook dit vormt mede de cultuur.

Een onderzoeksvraag voor de interviews met docenten luidt:

Wat doen honoursdocenten om de vier elementen van studiecultuur te bevorderen? (hoe sluit je aan bij de intrinsieke motivatie en eigen ontwikkeling van studenten, hoe bevorder je de samenwerking binnen de community, hoe bevorder je creativiteit en innovatief denken, hoe bevorder je dat studenten excelleren?) (1.5)

Docenten stellen zich vooral op als mentor en coach van studenten. Ze zijn toegankelijk, stimulerend, vragen stellend, ook soms beschermend tegenover een harde buitenwereld, ze werken aan een kritische en professionele houding, aan de ontwikkeling van de specifieke talenten van de student. Ze hebben hoge verwachtingen, geven veel vrijheid in de vorm van ruime en vrije opdrachten en verwachten veel van eigen initiatief en de zelfsturing door de student. Ze stimuleren eigen verantwoordelijkheid, openheid, interesse en leergierigheid, kritisch denken, zelfreflectie en kennisdeling.

Alle docenten herkennen in hoofdlijnen de vier cultuurelementen die in het model voor het onderzoek (zie hst. 2) zijn opgenomen. Ze stimuleren die elementen ook, op verschillende manieren:

Eigen ontwikkeling: vooral door vragen te stellen die studenten aan het denken zetten; door coaching bij reflectie op het persoonlijk ontwikkelingsplan en het portfolio, zelf leerdoelen te laten formuleren; door de begeleiding bij de eigen invulling die de student geeft aan het honoursprogramma en de link te leggen met andere activiteiten.

Samenwerking binnen de community en netwerken worden gestimuleerd door honoursstudenten een eigen kamer te geven, door gebruik van sociale media, plenaire groepsbijeenkomsten (voor kennismaking, intervisie, ideeënforum, masterclasses, literatuurbespreking), in subgroepjes en informele bijeenkomsten. Docenten zijn niet altijd zelf bij de informele bijeenkomsten betrokken.

Creativiteit, onderzoekende houding en innovatief denken worden vooral gestimuleerd door de openheid en complexiteit van de opdrachten. Van belang is dat de opdracht een beroep doet op

onderzoek, waarbij de student zelf vragen en problemen formuleert. Ook gerichte workshops worden besteed aan kritisch en creatief denken. Docenten zelf stellen kritische vragen die studenten stimuleren om zaken vanuit verschillende perspectieven te bekijken.

Excellentie, streven naar het beste resultaat en er hard voor willen werken, hoeft nauwelijks gestimuleerd te worden. Door de drive die studenten uit zichzelf hebben hoeven de docenten nauwelijks of geen druk op studenten uit te oefenen. De rol van de docent is vooral de ambities van de studenten in goede banen te leiden. Van belang is dat studenten ook vrijheid en plezier ervaren en dat er niet slechts één beeld is van excellentie, waar elke student aan zou moeten voldoen. Honoursstudenten hebben te maken met hoge verwachtingen uit de omgeving; vooral het idee dat honoursstudenten voor alles hoge cijfers moeten halen, maakt hun imago kwetsbaar.

5. Interactie met de omgeving

Ervaren honoursstudenten door deelname aan het honoursprogramma een positieve waardering van reguliere studenten en anderen in de omgeving buiten honours? Indien er fricties optreden ten aanzien van reguliere studenten of het curriculum, hoe gaan honoursstudenten daarmee om? (2.3)

De studenten krijgen doorgaans positieve reacties in contacten met docenten, werkveld en vrienden. Dat betekent dat ze van die groepen positieve reacties krijgen op hun gerichtheid op excelleren. Docenten (ook buiten honours) en werkveld hebben vaak hoge verwachtingen van hun prestaties. Die verwachtingen kunnen bijdragen aan extra inzet en excellente prestaties. Studenten typeren die verwachtingen voor een deel echter ook als niet realistisch; het zet een extra druk op de honoursstudent.

Medestudenten reageren niet altijd positief. Andere studenten zijn niet altijd geïnteresseerd of bewonderend. Honoursstudenten denken dat ze door andere (reguliere) studenten als “streber” worden gezien; dat remt hen om zichzelf, hun ambities en hun prestaties, naar buiten toe zichtbaar te maken. Sommigen proberen negatieve reacties te vermijden door “nonchalant” over te komen dan ze in werkelijkheid zijn. Honoursdocenten signaleren desinteresse bij reguliere studenten voor activiteiten van honoursstudenten. Een conclusie kan zijn dat in relatie tot medestudenten er dus in enige mate sprake is van botsende culturen. Vrienden reageren doorgaans positief. Een verschil met medestudenten is dat het grotendeels een zelfgekozen netwerk van leeftijdsgenoten betreft, waardoor evenals binnen de honoursgroep ook binnen de kring van vrienden op diverse aspecten een zekere mate van gelijkgezindheid bestaat.

Hebben honoursstudenten (volgens docenten) een positieve invloed op reguliere studenten? Kunnen zij daarvan concrete voorbeelden noemen? (2.7)

Worden fricties zoals benoemd door honoursstudenten herkend door honoursdocenten, wat zien zij als oorzaken en hoe kunnen die worden voorkomen? (2.8)

In de interviews bleek dat docenten nauwelijks zicht hebben op de mogelijke invloed die honoursstudenten hebben op hun reguliere medestudenten. Enkele docenten geven aan dat er wel sprake is van een positieve uitstraling, bijvoorbeeld door de interesse van reguliere studenten voor de activiteiten binnen het honoursprogramma. Andere docenten geven aan dat reguliere studenten weinig interesse tonen.

6. Conclusies en aanbevelingen

De uitkomsten van het onderzoek lijken eenduidig en sterk in lijn met de literatuur over honoursstudenten en honoursonderwijs. Opvallend is de hoge mate van overeenstemming tussen studenten onderling en tussen studenten en docenten. Docenten benoemen dezelfde kenmerken van honoursstudenten en hun cultuur als de studenten zelf. Veel van die aspecten werden spontaan benoemd.

Toch is ook enige voorzichtigheid geboden bij het trekken van conclusies. Het betreft een relatief klein aantal studenten (18) en ook het aantal docenten dat is geïnterviewd (namelijk 10) is niet groot. Studenten deden vrijwillig mee aan de interviews, zodat de geïnterviewde studenten wellicht niet geheel representatief zijn voor de gehele groep. Ook betreft het alleen studenten en docenten van de Hanzehogeschool Groningen, zodat de resultaten niet noodzakelijk ook voor andere hogescholen of universiteiten gelden.

6.1 Een eigen honourscultuur

De uitkomsten laten het belang zien van de 'honours community'. Studenten herkennen zich in elkaar, delen dezelfde ambities, stimuleren en ondersteunen elkaar. Ze vormen een duidelijk ambitieuze studiecultuur: een cultuur van excellentie.

Daarnaast is er ook de drang om de eigen ontwikkeling vorm te geven, een drang die vanuit intrinsieke motivatie ook een sterk individueel karakter kan hebben. Honoursstudenten waarderen de vrijheid die ze hebben om hun eigen weg te gaan, hun eigen activiteiten te doen, op hun eigen manier. Op basis van dit onderzoek verdient het aanbeveling om die (individuele) vrijheid te combineren met de vorming van een community, waarbinnen studenten elkaar stimuleren en ondersteunen. Dit element biedt een extra stimulans voor uitstekende prestaties. Dit betekent niet dat studenten alles samen moeten doen. Binnen een grotere groep vormen studenten ook spontaan subgroepjes die elkaar ondersteunen. Een goede mix van individueel werken, kleine groepen en plenaire activiteiten (bijvoorbeeld themabijeenkomsten, studiereizen) lijkt het meest geschikt.

De kenmerken en de eigen cultuur van honoursstudenten komen ook in de interviews met de docenten sterk naar voren. De community van honoursstudenten versterkt de kenmerken waarover de studenten beschikken; studenten herkennen hun ambities en kwaliteiten in elkaar en stimuleren elkaar. De interviews met de docenten komen daarin in hoge mate overeen met de uitkomsten van de studentinterviews. Vooral de gerichtheid op eigen ontwikkeling op basis van een sterke intrinsieke motivatie, de gehechtheid aan vrijheid binnen het programma, het belang van samenwerking en onderlinge stimulans binnen de honourscommunity en, in mindere mate, de gerichtheid op excellentie door hoge verwachtingen en ambities komen naar voren. De eigen honourscultuur biedt een goede basis voor een uitstraling naar de reguliere cultuur.

Het vierde element, aangeduid als gerichtheid op innovatie (nieuwsgierigheid, onderzoekende houding, zoeken naar creatieve en innovatieve oplossingen, risico's aangaan) wordt niet vaak spontaan benoemd. Aan dit element hechten de honoursstudenten wellicht minder waarde. Verder onderzoek is nodig om na te gaan of dit element inderdaad een rol speelt binnen de honourscultuur.

6.2 De honoursdocent

In de interviews komt ook een duidelijk docentprofiel naar voren, zoals studenten zich dat in een honoursprogramma wensen. In dat profiel is de docent vooral inspirator en meedenker; de docent stimuleert de eigen ontwikkeling door vragen te stellen die stimuleren tot reflectie en

kritisch denken. Dit profiel is van belang bij de selectie van docenten voor honoursonderwijs. De relatie tussen docent en student is in het honoursprogramma meer gelijkwaardig.

In honoursprogramma's moet aandacht moet worden besteed aan:

- Het omgaan met hoge (niet realistische) verwachtingen
- Time management
- Het creëren van een veilig groepsklimaat.

Voorkomen moet worden dat studenten door (te) hoge verwachtingen en een kritische bejegening onzeker en geremd worden zich te uiten. Binnen een honours community is het van belang dat studenten zich durven te uiten, vragen stellen en risico's durven te nemen. In de professionalisering van honoursdocenten zou aan deze elementen aandacht moeten worden besteed. Daardoor kan uitval worden voorkomen.

6.3 Frictie met de reguliere cultuur

Er is in relatie tot medestudenten tot op zekere hoogte sprake van botsende culturen. Studenten voelen zich daardoor geremd om naar buiten toe ambitie en uitmuntende prestaties te tonen en zich te manifesteren als honoursstudent. Juist voor de positieve uistraling, waarbij honoursstudenten als rolmodel kunnen fungeren voor anderen, is dat van belang. Daarom is het belangrijk dat studenten leren hoe ze hun ambities en activiteiten kunnen presenteren zonder dat dit weerstanden oproept bij anderen.

Cultuur moet worden gezien als een dynamisch geheel, waarbij verschillende factoren op elkaar inwerken. Mogelijk is dat die cultuur, door de vorming van honoursgroepen, een impuls krijgt voor verandering. Die verandering is echter niet alleen de taak van studenten, maar een opgave voor de school, de hogeschool of universiteit als geheel.

Literatuur

- Astin, A. (1992). What matters in college? Four critical years revisited. San Francisco: Jossey Bass, in: Pascarella, E.T. & Terenzini, P.T. (2005). *How College Affects Students. Volume 2. A Third Decade of Research*. San Francisco, Jossey-Bass.
- Deal, T.E. & Peterson, K.D. (2009). *Shaping School Culture. Pitfalls, Paradoxes, & Promises*. San Francisco: John Wiley & Sons/ Jossey-Bass,.
- Eijl, P.J. van (2007). *Honours, tool for promoting excellence. Eindrapport van het project "Talentontwikkeling in Honoursprogramma's en de meerwaarde die dat oplevert"*. Utrecht: Universiteit Utrecht, IVLOS-Mededeling nr. 82.
- Eijl, P. van, Pilot, A. & Wolfensberger, M.V.C. (2010). *Talent voor morgen. Ontwikkeling van talent in Hoger Onderwijs*. Hoger Onderwijsreeks. Groningen: Noordhoff.
- Ford, J. (2008). Creating an honors Culture. *Journal of the National Collegiate Honors Council*, Spring/Summer 2008: 27-29.
- Hanzehogeschool Groningen (2008). *Ruimte voor excellentie. Aanvraag Siriusprogramma Hanzehogeschool Groningen*. Groningen: Hanzehogeschool.
- Harris, L.C. (1998). Cultural domination: the key to market-oriented culture? *European Journal of Marketing*, 32, 354-373.
- Hofstede, G., Hofstede, G.J. & Minkov, M. (2011). *Allemaal andersdenkenden. Omgaan met cultuurverschillen*. Amsterdam/Antwerpen: Uitgeverij Contact.
- Hudley, C. & Daoud, A.M. (2008). *Cultures in contrast. Understanding the influence of school on student engagement*. In C. Hudley & A.E. Gottfried, *Academic motivation and the culture of school in childhood and adolescence*. New York: Oxford University Press.
- Kane-Urrabazo, C. (2006). Management's role in shaping organizational culture. *Journal of Nursing Management* 14, 188-194.
- Mariz, G. (2008). The Culture of Honors. *Journal of the National Collegiate Honors Council*, Spring/Summer 2008: 19-25.
- Martin, J. (2004). *Organizational Culture. Research Paper No 1847. Research Paper Series*, Stanford: Graduate school of Business.
- Ministerie van OCW (2007). *Strategische agenda voor het hoger onderwijs-, onderzoek- en wetenschapsbeleid*. Den Haag, Ministerie van OCW.
- Ministerie van OCW (2011). *Kwaliteit in verscheidenheid. Strategische Agenda Hoger Onderwijs, Onderzoek en wetenschap*. Den Haag, Ministerie van OCW.
- O'Reilly, Ch. (1989). Corporations, Culture, and Commitment: Motivation and Social Control in Organizations. *California Management Review*, Summer 1989: 9-23.
- Pascarella, E.T. & Terenzini, P.T. (2005). *How College Affects Students. Volume 2. A Third Decade of Research*. San Francisco, Jossey-Bass.

- Renzulli, J.S. (1978). What makes giftedness? Reexamining a definition. *Phi Delta Kappan*, 60, 3, 180-184, 261.
- Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2000) Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology* 25, 54-67.
- Sanders, G. & Neuijen, B. (1999). *Bedrijfscultuur: diagnose en beïnvloeding*. Assen/Den Haag: Van Gorcum/Stichting Management Studies.
- Slavin, Ch. (2008). Defining Honors Culture. *Journal of the National Collegiate Honors Council*, Spring/Summer 2008: 15-18.
- Sternberg, R.J. (2003). WICS as a model of giftedness. *High ability studies*, 14, 109-139.
- Tiesinga, L. (2010). Ontwikkeling van excellentieonderwijs in het hbo; de casus Hanzehogeschool Groningen. *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs*, 28 (4), 228-238.
- Wolfensberger, M.V.C., Pilot, A., Van der Vaart, R.J., Van Eijl, P.J. & Tromp, S. (2004). *Studenten in Honours Programmes: Hun kenmerken en concepties van universitair onderwijs. Een pilotstudie*. Paper gepresenteerd op de Onderwijs Research Dagen juni 2004. Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Wolfensberger, M.V.C & Offringa, G.J. (2012). Qualities honours students look for in Faculty and Courses, Revisited. *Journal of the National Collegiate Honors Council*, Fall/Winter 2012.
- Zimmerman, B.J. (1990). Self-Regulated Learning and Academic Achievement: An Overview. *Educational Psychologist*, 25(1), 3-37.

Bijlage 1 Interviewschema honoursstudenten m.b.t. cultuur

1 Wat voor mij belangrijk is

2 Wat we als groep belangrijk vinden

3 De manier van doen in de groep (gedrag, gewoonten, afspraken)

4 Invloed van/ invloed op de honoursdocent(en)

5 Invloed van/invloed op de omgeving buiten honours

(docenten, andere studenten, werkveld, ouders e.d.)

Bijlage 2: Ordening codering uitspraken “cultuur” (CLT) naar element

Ontwikkeling

CLT;jezelf ontwikkelen
CLT;jezelf ontwikkelen;kennis
CLT;jezelf ontwikkelen;sociale vaardigheden
CLT;jezelf ontwikkelen; zelfkennis
CLT;kansen/mogelijkheden
CLT;motivatie/ambitie
CLT;plezier
CLT;vrijheid
CLT;vrijheid;hoe
CLT;vrijheid;hoe ver
CLT;vrijheid;minder schools
CLT;vrijheid;wat
CLT;vrijheid;wat;eigen initiatief
CLT;interesse

Samenwerking

CLT;betrokkenheid
CLT;communicatie
CLT;communicatie;eerlijk
CLT;communicatie;goed
CLT;communicatie;kleine groep
CLT;communicatie;kritisch
CLT;communicatie;samen leren

CLT;contact met buitenwereld
CLT;contact met buitenwereld;werkveld

CLT;enthousiast
CLT;gelijkgezind
CLT;gelijkgezind;elkaar helpen
CLT;gelijkgezind;hechte groep
CLT;gelijkgezind;interesse
CLT;gelijkgezind;motivatie
CLT;gelijkgezind;zelfde doel
CLT;gericht op samenleving
CLT;vertrouwen

CLT;samenwerking
CLT;samenwerking;gestructureerd
CLT;samenwerking;goed
CLT;samenwerking;goede sfeer
CLT;samenwerking;op tijd zijn
CLT;samenwerking;respect
CLT;samenwerking;samen leren

CLT;individueel
CLT;inspiratie

CLT;netwerken

Innovatie/creativiteit

CLT;creativiteit
CLT;diepgang
CLT;procesgericht/onderzoekend leren
CLT;onderzoek
CLT;out of the box

Excellentie

CLT;uitdaging

CLT;kwaliteit
CLT;kwaliteit;bruikbaar product
CLT;onderscheiden

CLT;professionaliteit
CLT;profileren naar werkveld
CLT;resultaat gericht

CLT;gelijkgezind;kwaliteit

Rest

CLT;duidelijkheid

CLT;medezeggenschap

CLT;multidisciplinair

CLT;praktische invulling
CLT;prioriteiten stellen

CLT;realistische projecten

CLT;communicatie;terughoudend

Bijlage 3 Interview honoursdocenten

1. Je bent als docent verbonden aan het honoursprogramma.
 - a. Hoe lang ben je docent bij de HG?
 - b. Sinds wanneer ben je honoursdocent?
 - c. Hoe ben je honoursdocent geworden? Ben je gevraagd, geselecteerd, heb je jezelf aangemeld?
 - d. Hoe ervaar je jouw rol als honoursdocent?
 - e. Wat spreekt jou het meest aan in jouw rol als honoursdocent?
 - f. Wat zie jij als jouw belangrijkste taak bij de begeleiding van honoursstudenten.
2. Als docent heb je te maken met zowel reguliere studenten als met honoursstudenten. Zijn honoursstudenten anders dan reguliere studenten?
 - a. Zoja, waarin verschillen ze?
3. Een groep studenten ontwikkelt vaak een bepaalde groepscultuur. Dingen die ze belangrijk vinden, een bepaalde houding, gedrag, een manier van doen enz.
 - a. Wat is kenmerkend voor een groep van honoursstudenten?
 - b. Waarin verschilt een groep van honoursstudenten van een groep van reguliere studenten?
4. Behandel je een groep honoursstudenten anders dan een groep reguliere studenten?
 - a. Wat zijn de belangrijkste verschillen?
5. Stimuleer je een bepaalde cultuur in een honoursgroep?
 - a. Wat stimuleer je en op welke manier?
6. Hier is een **driehoek met 4 elementen** van een honourscultuur. De driehoek is gebaseerd op de literatuur over honoursstudenten. Herken je deze elementen in de honoursgroep waar je mee te maken hebt?
 - a. Welke elementen herken je wel/niet.
7. Probeer je de verschillende elementen te stimuleren en zo ja, op welke manier?
 - a. Aansluiting bij intrinsieke motivatie en eigen ontwikkeling
 - b. Samenwerking, community activiteiten en netwerken
 - c. Creativiteit en innovatief denken
 - d. Excelleren (streven naar het beste resultaat)
8. Als docent ben je ook waarnemer van studenten. Je ziet wat ze doen, je hoort wat ze zeggen. Merk je iets van de manier waarop reguliere studenten reageren op het honoursprogramma en de honoursstudenten?
 - a. Positief/negatief?
9. Dit waren mijn vragen. Wil je zelf nog iets naar voren brengen?

Hartelijk dank voor je medewerking

Bijlage 4 Onderzoeksvragen

Fase 1 Groepsinterviews studenten

Honourscultuur

1.1	Welke kenmerken van studiecultuur worden door studenten genoemd voor het studeren in een honoursprogramma? Welke waarden, gedragingen, gewoonten, afspraken e.d.	Groepsinterviews honoursstudenten (open vragen)
1.2	Worden de vier elementen van studiecultuur door honoursstudenten benoemd? (of worden andere elementen genoemd?)	Groepsinterviews honoursstudenten (open vragen)
1.3	Worden de vier elementen van studiecultuur door honoursstudenten benoemd indien wordt gevraagd naar verschillen met de studiecultuur in het reguliere onderwijs? (of worden andere elementen genoemd?)	Groepsinterviews honoursstudenten (open vragen)

Omgeving

2.1	Hoe verhouden honoursstudenten zich tot reguliere studenten? (bijv. ervaren ze zichzelf als anders? In welk opzicht?)	Groepsinterviews honoursstudenten
2.2	Hoe verhouden honoursstudenten zich tot het reguliere curriculum? (bijv. ervaren ze verschil? verandert de deelname aan het honoursprogramma hun beleving van het reguliere curriculum?)	Groepsinterviews honoursstudenten
2.3	Ervaren honoursstudenten door deelname aan het honoursprogramma een positieve waardering van reguliere studenten?	Groepsinterviews honoursstudenten
2.4	Indien er fricties optreden t.a.v. reguliere studenten of curriculum, hoe gaan honoursstudenten daarmee om?	Groepsinterviews honoursstudenten

Fase 2 Interviews honoursdocenten

Honourscultuur

1.4	Wat zijn volgens honoursdocenten de belangrijkste verschillen in studiecultuur tussen honoursstudenten en reguliere studenten?	Interviews honoursdocenten
1.5	Wat doen honoursdocenten om de vier elementen van studiecultuur te bevorderen? (hoe sluit je aan bij de intrinsieke motivatie en eigen ontwikkeling van studenten, hoe bevorder je de community activiteiten, hoe bevorder je creativiteit en innovatief denken, hoe bevorder je dat studenten excelleren?)	Interviews honoursdocenten

Omgeving

2.7	Hebben honoursstudenten (volgens docenten) een positieve invloed op reguliere studenten? Kunnen zij daarvan concrete voorbeelden noemen?	Interviews honoursdocenten
2.8	Worden fricties zoals benoemd door honoursstudenten herkend door honoursdocenten, wat zien zij als oorzaken en hoe kunnen die worden voorkomen?	Interviews honoursdocenten

ISBN/EAN: 978-90-5303-119-3