



› ACADEMICTRANSFER

Hoe stimuleer je excellentie in het hoger onderwijs?

› Een initiatief van AcademicTransfer en Battle of Concepts



Inspiratie-
bundel

Gebaseerd op **98 voorstellen** van studenten en pas afgestudeerden met 79 verschillende studieachtergronden van 24 verschillende universiteiten en hogescholen.



Hoe stimuleer je excellentie in het hoger onderwijs?



Inspiratiebundel

Gebaseerd op **98 voorstellen** van studenten en pas afgestudeerden met 79 verschillende studieachtergronden van 24 verschillende universiteiten en hogescholen.

Een initiatief van:

AcademicTransfer
Battle of Concepts

Met dank aan de vakjury:

Sijbolt Noorda, Voorzitter Vereniging van Nederlandse Universiteiten (VSNU)

Robbert Dijkgraaf, Voorzitter Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW)

Yvonne van Rooy, Voorzitter College van Bestuur Universiteit Utrecht (UU)

Geri Bonhof, Voorzitter College van Bestuur Hogeschool Utrecht (HU)

Lianne Plantinga, Coördinator Honoursprogramma Vrije Universiteit Amsterdam (VU)

Yinske Silva, Onderwijscoördinator interdisciplinair keuzeonderwijs Universiteit van Amsterdam (UvA)

Bas Kortman, Rector Magnificus Radboud Universiteit Nijmegen (RUN)

Mirjam Bok, Stafmedewerker onderwijskwaliteit Universiteit Utrecht (UU)

Marijke Hezemans, Onderwijskundig adviseur Hogeschool Utrecht (HU)



“Opvallend dat bijna alle voorstellen kiezen voor een uitwerking die niets te maken heeft met de meer traditionele benaderingen van excellentie. (Selectie, honnoursprogramma’s, cum laude etc.). De voorstellen zijn zeker een stimulans voor het ontwerpen van excellentieprogramma’s voor studenten in het hoger beroepsonderwijs. Voor veel universiteiten zal de wens tot intensivering van een brede samenwerking met bedrijven en instellingen een nieuwe opgave zijn. Samenwerking tussen WO en HBO lijkt geboden bij het vormgeven van de ideeën die in deze adviezen zijn uitgewerkt.”

Geri Bonhof, Voorzitter College van Bestuur Hogeschool Utrecht (HU)

“De Universiteit Utrecht heeft excellentie hoog op de agenda staan en is naast reeds bestaande initiatieven op dit gebied in het kader van het landelijk Siriusprogramma gestart met 15 verschillende projecten om studenten alle kans te bieden om te excelleren. Het doet mij deugd te bemerken dat het belang van stimuleren van excellentie in het hoger onderwijs inmiddels wortel lijkt te schieten in de academische gemeenschap. De cultuuromslag in Nederland waarvoor vele inzenders pleiten, waarbij excelleren eerder norm wordt dan uitzondering, is onmiskenbaar in gang gezet.

Het was mij een genoegen om de meest uiteenlopende, vaak zeer originele ideeën van de inzenders te mogen lezen.’

Yvonne van Rooy, Voorzitter College van Bestuur Universiteit Utrecht (UU)





> ACADEMICTRANSFER

Van zesjes cultuur naar excellentie

Het debat over het onderwijsstelsel is een continue proces. Meer dan ooit staat het onderwijs in de schijnwerpers. In het huidige onderwijs worden talentvolle studenten vrijwel niet uitgedaagd om uit te blinken, zoals we dat kennen in de sport of in het bedrijfsleven.

Minister Plasterk heeft dan ook binnen zijn onderwijsbeleid een speerpunt gemaakt van talentontwikkeling, ook wel 'excellentie in het hoger onderwijs' genoemd. Onder excellentie wordt de ambitie verstaan om de beste studenten (geschat op 10-15 % van de gehele studentenpopulatie) naar een zo hoog mogelijk niveau te brengen⁽¹⁾.

Binnen de 2e Kamer wordt de laatste tijd veel gesproken over een 'zesjescultuur', waarbij men vindt dat studenten te snel tevreden zijn met een voldoende⁽²⁾. In 2007 zei Minister Plasterk nog tijdens het jaarcongres van de HBO-raad dat bijna de helft van de HBO-studenten en 37% van de WO-studenten zich niet uitgedaagd voelt tot extra presteren in het huidige onderwijs dat ze krijgen⁽³⁾. Het Ministerie van OCW streeft er dan ook naar dat in 2014 tien procent van de studenten in het hoger onderwijs meer dan het gemiddelde opleidingsprogramma volgt.

De overheid financiert initiatieven om belemmeringen die in de huidige situatie bestaan te identificeren. Dit levert kennis en biedt inzicht in de wijze waarop rendement en excellentie in het hoger onderwijs gerealiseerd kunnen worden. Om dit streven te ondersteunen wordt voor de periode 2008-2013 50 miljoen euro geïnvesteerd in onderzoek en analyses van het onderwijs als onderdeel van 'Rendement en Excellentie'⁽¹⁾.

Introductie

De Battle

Tot nog toe is de student zelf, als ervaringsdeskundige, niet of nauwelijks in deze discussie betrokken. **AcademicTransfer** en **Battle of Concepts** (bijlage 2) zijn ervan overtuigd dat studenten en pas afgestudeerden in staat zijn een waardevol inzicht te verschaffen in de discussie over excellentie in het onderwijs.

Dit heeft AcademicTransfer en Battle of Concepts ertoe aangezet een Battle (een prijsvraag) uit te schrijven onder studenten en pas afgestudeerden (HBO en WO t/m 30 jaar). De Battle, met een prijzengeld van 5000 euro, luidde:

>>

Adviseer minister Plasterk;

Hoe kan excellentie in het hoger onderwijs worden gestimuleerd?

Inspiratiebundel

In totaal zijn er 98 voorstellen ingezonden. De voorstellen zijn afkomstig van studenten (teams) en pas afgestudeerden met 79 verschillende studieachtergronden van 24 verschillende hogescholen en universiteiten (bijlage 1).

De 10 beste voorstellen en een samenvatting van alle voorstellen vindt u in deze inspiratiebundel.

Wij hopen dat de voorstellen u inspireren en uiteindelijk zullen bijdragen aan excellentie in het hoger onderwijs.

André Kouwenberg, *AcademicTransfer*

Joost Dekkers, *Battle of Concepts*

-
1. www.siriusprogramma.nl/Over-sirius
 2. www.nrc.nl/krant/article1835173.ece/Balkenende_zesje_is_onvoldoende.
 3. www.minocw.nl/actueel/toespraken/610/toespraakministerplasterkjaarcongreshbo-raad.html
-

Samenvatting

De Nederlandse kenniseconomie valt of staat bij het onderwijs, maar het is gebleken dat de Nederlandse student zich niet bepaald uitgedaagd voelt om uit te blinken en hoge cijfers te halen. Als het onderwijs wordt vergeleken met bijvoorbeeld de sport en het bedrijfsleven, wordt duidelijk dat de stimulans om goede prestaties neer te zetten bij hogescholen en universiteiten afwezig is. Er is behoefte aan extra stimulans om studenten meer te motiveren en uit te dagen.

Dit blijkt ook als we kijken naar de belangrijkste trends uit de 98 voorstellen:

- Studenten willen beloond worden voor hoge cijfers
- Noodzaak voor een cultuuromslag
- Competitie zorgt voor excellentie
- Stimulans excellentie buiten het onderwijs
- Van negens naar tienen, of in totaal meer negens?

Studenten willen beloond worden voor hoge cijfers

De meest opvallende trend is dat inzenders verwachten dat excellentie gestimuleerd zal worden wanneer goede prestaties (hoge cijfers) zullen worden beloond. Velen trekken de conclusie dat het behalen van een zes of negen, in het huidige hoger onderwijs geen verschil (in studiepunten) maakt. Dus waarom streven naar een negen? De inzenders dragen verschillende (financiële) beloningen aan, variërend van de schenking van een jaar collegegeld of een master, een topstage, een internationale uitwisseling tot het mogen uitvoeren van een 'echte' opdracht vanuit de arbeidsmarkt.

Noodzaak voor een cultuuromslag

Wanneer een student dan toch streeft naar negens en tienen, of de ambitie heeft om extra vakken te volgen, wordt dat door medestudenten als 'niet cool' bestempeld. Vele inzenders zien dan ook de noodzaak voor een cultuuromslag van het Nederlandse gelijkheidsdenken (excelleren is niet cool) naar excelleren als norm.

Competitie zorgt voor excellentie

Inspelend op de cultuuromslag dragen opvallend veel deelnemers het element 'competitie' aan.

De competitie werd vooral aangehaald als instrument dat ervoor kan zorgen dat studenten meer uitdaging ervaren. Ze weten gelijk waar ze staan ten opzichte van medestudenten en krijgen zo meer motivatie om zich te bewijzen en zich verder te ontwikkelen.

Stimulans excellentie buiten het onderwijs

Je eigen talenten ontdekken is de basis om je talenten te ontwikkelen. Bovendien zul je een omgeving moeten creëren waar deze talenten tot hun recht kunnen komen. Veel deelnemers gaven dan ook aan dat praktijkervaring een belangrijke stimulans kan zijn voor het ontwikkelen van talent. Zo werd veel aangedragen dat excellente studenten toegang krijgen tot mooie praktijkopdrachten, stages en afstudeeropdrachten. Maar juist ook andersom, waarbij studiegerelateerde praktijkervaring, bijvoorbeeld een student economie die een project opzet om kleine zelfstandigen in de economische crisis te ondersteunen, bijdraagt aan extra 'excellentiepunten'.

Van negens naar tienen, of in totaal meer negens?

Eenzijds was er de focus om de nu al excellente studenten tot topprestaties te krijgen. Dit heeft dan wel als gevolg dat excellentie een heel exclusief karakter krijgt en er zo dus nooit aan de gestelde doelstellingen voldaan kan worden. Anderzijds was er de doelstelling om vooral méér studenten tot excellente prestaties te brengen, dus meer studenten uit de middenmoot motiveren om die negen te halen. Hierbij wordt de docent regelmatig genoemd als coach en talentmanager.

Conclusie

Als we afgaan op de 'wisdom of crowds' is er voor excellentie in het hoger onderwijs een cultuuromslag nodig, waarin excellentie wordt gewaardeerd en beloond, en waarbij meer competitie en praktijkervaring zorgen voor extra prikkels om beter te presteren.



De beste 10 voorstellen

Van de 98 ingezonden voorstellen heeft de vakjury de onderstaande concepten als de 10 beste concepten bestempeld. Het concept 'Verschillende studenten, verschillende talenten' van Marie-Anne van Stam, werd door de jury uitgeroepen tot het beste concept. Zij won hiermee de 1^e prijs en een geldbedrag van € 1500,-.

1. Verschillende studenten, verschillende talenten

M. van Stam, Universiteit van Amsterdam

2. All Stars Studenten

E. Hop, Universiteit Twente

3. Het Cluster Colloquium

M. Molema, Rijksuniversiteit Groningen

4. Je hebt het verdiend

S. Keijzer, Hogeschool Rotterdam

5. De Menukaart

T. van Velsen, Haagse Hogeschool/ TH Rijswijk

6. Zoek ieders talent en Excelleer!

A. Stolk, Technische Universiteit Delft

7. Excellence University

N. de Mooij, Universiteit van Amsterdam

8. "Premier Balkenende bedoelde het niet zo..."

D. Hens, NHTV Internationale Hogeschool Breda

9. De pluscursus, meer ruimte voor 'passief' talent

P. Brouwer, Universiteit Utrecht

10. Van externe motivatie naar interne motivatie

M. Schotman, Universiteit van Amsterdam





Verschillende studenten, verschillende talenten

M. van Stam, Universiteit van Amsterdam

Inleiding en samenvatting:

“Waarom moeilijk doen als het makkelijk kan? Een 8 levert niets méér op dan een 6. En een zes haal je makkelijk door een paar dagen van te voren de boeken open te slaan.”

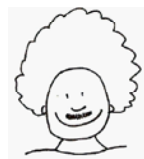
Natuurlijk is dit een karikatuur, maar helaas gaat het voor veel studenten op. En eigenlijk hebben ze gelijk, als je niet beloond wordt voor harder werken is het zinloos om dat te doen. Hierdoor gaat er in het huidige onderwijs een hoop talent verloren. Dit concept draait om het tot uiting te laten komen van alle soorten talent die bij studenten aanwezig is. Er is immers niet één soort excellentie: iedere student heeft zijn eigen terrein en manier om zijn talent naar boven te laten komen. Die excellentie die zit er al, we moeten het er alleen uit krijgen.

Daarom heb ik met allerlei verschillende ingrediënten een concept gebrouwen waardoor studenten in de toekomst hun excellentie kunnen laten zien: een snufje **Rousseau***, een snufje **studenten-motivatie-middel**, een snufje **Battle of Concepts** maar vooral een flinke scheut **motivatie**. Het resultaat:

Excellentie-punten, die op elke universiteit/hogeschool, ongeacht welke opleiding kunnen worden ingevoerd. Punten die uitgereikt zijn voor een extra verdieping in een bepaald deel van de studie (het **excellentie-project**). Dat kan op allerlei manieren, de **student** volgt hierin zijn eigen excellente talent. Behalve dat de studenten punten krijgen (die op hun diploma vermeld staan) maken ze ook kans op (geld) **prijzen** en doen ze ervaring op. Om het concept toe te lichten begin ik met een drie voorbeelden hoe studenten hun excellentie laten zien via de **excellentie-punten**:



*Anne studeert economie, samen met 4 andere studenten zet ze een project op om arme gezinnen te helpen die het door de economische crisis nog lastiger krijgen. Dit doen ze door folders te ontwerpen waarin staat waar de gezinnen voor moeten oppassen en waarop ze kunnen besparen. De vijf studenten krijgen ieder 200 **excellentie-punten** die tevens vermeld staan op hun diploma. Daarbij maken ze kans om geld te verdienen bij de prijsuitreiking van de excellentie-projecten.*



*Pieter studeert pedagogiek, na de module over jongeren in een jeugdgevangenis schreef hij een voorstel hoe de aanpak in deze inrichtingen kan worden verbeterd. Hij verdiende hier 100 **excellentie-punten** mee. In zijn derde jaar heeft hij al 500 excellentie-punten, hij mag daarom andere excellentie-projecten begeleiden, hierdoor verdient hij wat extra, en helpt hij anderen met zijn ervaring.*



*Hendrik studeert geschiedenis, hij maakt een digitale tijdsbalk waarop de Amerikaanse geschiedenis op een interactieve manier wordt weergegeven. Alle studenten kunnen hier gebruik van maken. Op zijn diploma staan 150 **excellentie-punten**, en de vermelding dat hij eerste was geworden bij de prijsvraag.*

Onderzoek:

Hoe wordt excellentie op jouw onderwijsinstelling gestimuleerd? Wat valt je op?

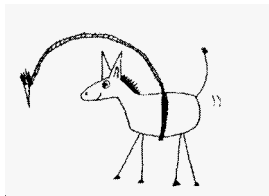
Bij onze opleiding wordt excellentie nauwelijks gestimuleerd, je leert voor je tentamens en als goed bent in het reproduceren van kennis haal je een hoog cijfer. Er is wel de mogelijkheid om een extra module te volgen, maar een hele module neemt vaak te veel tijd in en het kost daarbij extra boekengeld. Het is vreemd dat er helemaal niets gedaan wordt om gemotiveerde studenten de mogelijkheid te geven

* De dikgedrukte woorden staan onder het concept helder uitgelegd.

om verder te gaan met de stof. Natuurlijk kunnen studenten dat uit zich zelf doen, maar als er niets tegenover staat is dat vaak een stap te ver.

Hoe wordt excellentie gestimuleerd in andere sectoren, zoals bv in sport en/of in het bedrijfsleven? Wat kan het onderwijs hiervan leren?

Zoals ook **Rousseau** al zei: je motiveert mensen door te belonen voor goed/hard werk. In de sport of in bedrijven wordt je beloond als je een goede prestatie neer zet. Denk maar aan de medailles bij de Olympische spelen of een beloning voor een goede deal. Dit maakt mensen gemotiveerd om extra hard hun best te doen. Een ander voorbeeld is de ezel met de wortel: voor een beloning wil je harder werken. Het onderwijs kan hier van leren door ook "wortels" te bieden aan de studenten die zich extra inzetten voor de studie. In dit concept vindt deze **motivatie** op verschillende manieren plaats: ten eerste de vermelding van excellentie-punten op het diploma (ook bij sollicitaties is dit een eyecatcher en een indicatie van gedrevenheid), ten tweede de mogelijkheid om met jouw **excellentie-project** een prijs te winnen en ten derde het vooruitzicht om in een later jaar andere studenten (tegen betaling) te begeleiden bij



de excellentie-projecten. Drie wortels dus, of eigenlijk vier, want de ervaring en kennis die je met deze projecten opdoet neemt niemand je meer af.

Wat kan je terugvinden over talentontwikkeling in het onderwijs in het buitenland? En wat zou het onderwijs in Nederland hiervan kunnen overnemen?

In het buitenland (vooral USA) wordt bij het motiveren van studenten veel gebruik gemaakt van het bedrijfsleven. Deze bedrijven selecteren "de beste studenten" voor hun bedrijf zodat de studenten inderdaad hard gaan werken om geselecteerd te worden. De bedrijven kijken hierbij vooral naar de cijfers die de studenten halen. In dit concept heb ik van deze mogelijkheid geen gebruik gemaakt omdat er in mijn ogen twee grote nadelen aan zitten. Ten eerste ontwikkel je hier alleen het talent mee om hoge cijfers te halen, en daarbij worden de andere (bijvoorbeeld creatieve) talenten niet verder ontwikkeld. Ten tweede neem je een groot risico door bedrijven in het onderwijs op te nemen omdat er een grote kans bestaat dat zij het onderwijs gaan sturen. Vaak hebben bedrijven andere belangen dan de **overheid** op het gebied van wat "studenten moeten kunnen en weten". De talentontwikkeling in dit concept is er meer

op gericht om alle verschillende soorten van talent de mogelijkheid te geven om te kunnen groeien tot excellentie.

Het concept:



In 1800 werkte het onderwijs al met motivatie door beloning van kinderen die extra hard werkten, ze kregen een prijs in de vorm van een centprent of een boekje. Dát zal studenten van nu misschien niet meer prikkelen, maar het principe van: "wie hard werkt verdient iets extra" moet

weer terug komen in het onderwijs omdat het een uitdaging levert om te excelleren in je studie. Vooral op de universiteiten maar ook op de hogescholen lijkt het alleen nog maar te gaan om het behalen van voldoende door reproductie van bestaande kennis. Natuurlijk is kennis opdoen het belangrijkste, maar in veel opleidingen mist de mogelijkheid om met deze kennis je talenten en **motivatie** te laten zien. Iedere **student** heeft wel een vak dat hem/haar meer ligt, en iedere student heeft wel een talent om daar iets mee te doen. Het is voor de **overheid/onderwijsinstelling** de taak om de studenten de mogelijkheid te geven om hun motivatie te kunnen tonen.

Daarom presenteert dit concept de **excellentie-punten**.

Excellentie-punten zijn punten die studenten kunnen behalen door zich extra te verdiepen in de stof. Deze verdieping kan op allerlei manieren, hierdoor kan elke student zijn of haar eigen talent naar boven laten komen.

Natuurlijk is het niet helemaal vrij. Om te illustreren hoe het concept werkt zal ik een voorbeeld geven van **student** Jan. Jan studeert psychologie en volgt het vak persoonlijkheidsleer. Hij merkt dat dit vak hem ligt en zou hier graag wat mee doen. Na het college loopt hij naar de **docent** en vraagt of hij **excellentie-punten** kan verdienen door een stuk te schrijven over de maatschappelijke problemen van tegenwoordig, maar dan vanuit de visie van Freud. De **docent** vindt het een goed idee en verwijst Jan naar een **begeleider** (een ouderejaars die zelf ook **excellentie-punten** heeft behaald). Deze ouderejaars student houdt contact met Jan en stuurt zo nodig wat bij. Jan mag zelf een voorstel doen over hoeveel punten hij met dit project behaalt en de begeleider zal beoordelen of dit in proportie is (hierbij kan de richtlijn van 5 punten per uur worden aangehouden). Aan het eind van het semester (2 keer per jaar) vindt er een prijsuitreiking plaats. De studenten die een excellentie project hebben gemaakt kunnen het insturen en maken daarbij kans op geldprijzen. Deze **prijzen** hebben een vergelijkbare verdeelsleutel als bij de Battle of Concepts zodat er veel

winaars zijn, maar deze winnaars ook allen een mooi bedrag krijgen (1^e=1000 2^e=500 3^e=250 4^e t/m 10^e =200 11^e t/m 20^e =100).

Iedere student kan dus bij elk vak/module een voorstel voor een **excellentie-project** doen. Dit project beschrijft hij/zij en gaat daar mee aan de slag op zijn of haar manier. Dit kan in groepjes maar ook alleen. In de praktijk, maar ook op papier. Dat kan heel klein, maar ook heel groot. Hierdoor kan de student zich verdiepen in de stof op een manier die bij hem/haar past en hij/zij ook veel van zal leren, bovendien wordt deze inspanning ook echt beloont door middel van punten, de mogelijkheid op een geld prijs en een extra vermelding op je diploma.

Nog een paar voorbeelden van **excellentie-projecten**:

Pabo studenten schrijven voor geschiedenis een verhalenbundel voor kinderen, gekoppeld aan de geschiedenislessen die ze geven.	Studenten medicijnen stellen een vragenlijst op om te onderzoeken of een nieuw medicijn werkt en/ of bijverschijnselen heeft.
.....
Een docent drama geeft een excellentie-opdracht om een hedendaagse versie van Shakespeare te schrijven.	Een student Techniek doet een proef om zonnecellen meer energie te laten produceren.
.....

Het leuke van dit concept is dat het op elke studie is toe te passen, het kan namelijk precies gevormd worden naar de wensen van de student, maar ook naar de wensen van de opleiding. Zo kan een **docent** ook een aantal opdrachten of mogelijkheden geven om **excellentie-punten** mee te verdienen. Deze opdrachten zijn dan niet verplicht, maar kunnen gemaakt worden door de studenten die zich net iets meer in de stof willen verdiepen. Dat betekent dan ook dat niet iedereen dit hoeft te doen. Want behalve dat elke student wel een vak heeft dat hem meer interesseert, heeft ook elke student wel een vak dat hem niet ligt. Hierin hoeft hij/zij dan ook geen **excellentie-punten** in te halen. Sterker nog: studenten zijn helemaal niet verplicht om **excellentie-punten** te behalen, het is alleen voor de studenten die extra gemotiveerd zijn hun talenten te laten zien.

Ook kan de **onderwijsinstelling** zelf bepalen of de prijsvraag voor de hele school/universiteit is, of dat de prijzen worden uitgereikt per faculteit of studie (en eventueel daarna doorgaan in de "finale" van de hele onderwijsinstelling).

Studenten hebben de vrijheid hun eigen manier van verdieping te kiezen, dat betekent ook dat het kleine

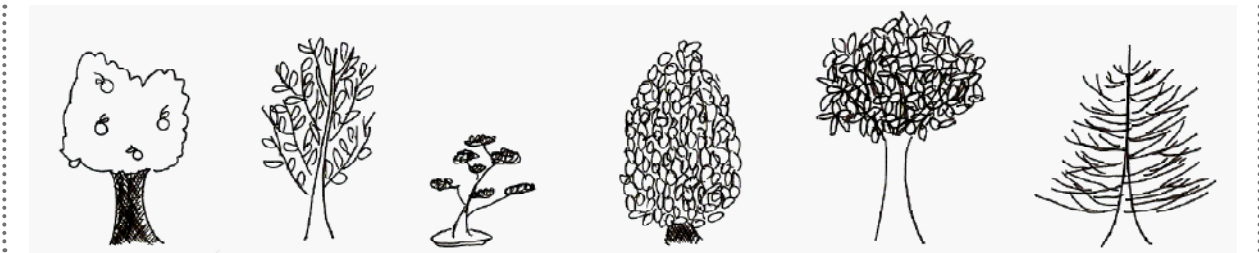
projecten kunnen zijn, bijvoorbeeld een Chemie student die in het lab een proef uit het boek nadoet. Misschien verdient de student hier minder punten voor dan de Aardrijkskunde student die de zwerfrouwe van een zwerfsteen in kaart brengt, maar het is ook een gemotiveerde verwerking van de lesstof. Omdat de studenten zelf een voorstel doen voor het aantal **excellentie-punten** dat ze voor hun project krijgen (met een richtlijn van 5 punten per uur), is het een concept geheel gedreven door de talenten en **motivatie** van de student zelf.

Als dit excellentie-project landelijk wordt ingevoerd, kunnen de winnende projecten van de verschillende **onderwijsinstellingen** ook weer meedingen naar een landelijke prijs van de beste **excellentie-projecten**. Hierdoor worden de punten ook bij "de rest van de samenleving" bekend en zal er ook bij sollicitaties meer waarde worden gehecht aan de **excellentie-punten** "behaald door motivatie". Sowieso staan de punten op de diploma's van de studenten, dit heeft als gevolg dat werkgevers automatisch zien of een student bepaalde "excellenties" heeft. Daarbij is ook gebleken dat studenten die zich gebonden voelen aan hun studie, bijvoorbeeld door **motivatie** en waardering vanuit de opleiding zelf, vaker hun studie afmaken dan studenten die dit niet hebben (theorie van Tinto). Met de **excellentie-projecten** ontstaat er vanzelf een binding met de studie doordat studenten zich, op een bij hun passende manier, kunnen verdiepen in de stof. Met dit concept wordt dus automatisch het rendement van de opleiding verhoogd.

Als afsluiting wil ik mijn concept toelichten met een metafoor: Studenten zijn als bomen, iedere boom heeft een eigen talent. Zo is het talent van de appelboom appels maken en groeit hij goed in een boomgaard met anderen. En is de Linde een prachtige grote boom die prima gedijt in zijn eentje. Als we al deze bomen in kleine kassen zetten, krijgen ze allen de zelfde matige vorm maar komt er van hun talenten/kwaliteiten niets naar boven. Geef ze de ruimte om te groeien en er zullen allerlei prachtbomen ontstaan. Maar bomen die genoeg ruimte hebben in de kas kunnen zich ook prima ontwikkelen in hun pracht (studenten die genoeg hebben aan het reguliere programma). Maar let wel: iedere boom heeft voedsel (kennis) en zonlicht (waardering voor talent) nodig om te kunnen en te willen groeien tot zijn excellente pracht. <

Kernbegrippen:

Excellentie-punten: Punten die behaald kunnen worden als studenten zich verder verdiepen in de stof. Deze punten staan ook vermeld op het diploma en kunnen voor toekomstige werkgevers als teken van excellentie worden beschouwd. De



studenten doen zelf een voorstel voor het aantal punten dat ze bij dit project krijgen (met als richtlijn: 5 punten per uur), maar dit kan worden bijgestuurd door de begeleider.

Excellentie-project: Dit is het product wat de student levert om zijn excellentie te laten zien. Het project kan op allerlei manieren vorm gegeven worden, dit ligt aan de wijze waarop de student zijn talent het beste naar boven kan laten komen. (Van beleidsvoorstel op papier, tot verwerking van kennis in de praktijk.)

Excellentie-prijzen: Behalve dat de student punten krijgt voor zijn project, dingt hij/zij automatisch mee bij de halfjaarlijkse prijsuitreiking. Bij deze prijsuitreiking krijgen de 20 beste projecten een geld prijs variërend van 1000 tot 100 euro. Bij deze uitreiking wordt niet gekeken naar het aantal punten dat bij de projecten is behaald, maar naar het project zelf.

Ingrediënt Rousseau: Jean-Jaques Rousseau (1469-1536) bepleitte al dat niet alleen kennis, maar ook vlijt en gedrag belangrijk waren. Leerlingen die extra hun best deden, moesten ook extra beloond worden.

Ingrediënt Battle of Concepts: Bij Battle of Concepts worden de talenten van de studenten al zeer succesvol gebruikt. De excellentie-punten werken eigenlijk op de zelfde manier als de "battle-punten", alleen zijn er geen "battles" gegeven, maar kunnen studenten zelf bepalen waar ze zich in gaan verdiepen en op welke manier (geleid door hun talenten). Zoals te zien aan het succes van Battle of Concepts lijkt deze manier van motivatie zeer goed aan te slaan bij studenten.

Ingrediënten Studenten-motivatie-middel: De punten (vermeld op diploma), de geldprijzen en de ervaring/kennis die studenten opdoen zijn het middel om de gemotiveerde studenten extra waardering te geven voor hun motivatie en excellentie.

Ingrediënt motivatie: Dit concept richt zich op gemotiveerde studenten die graag net iets meer willen doen dan alleen de stof uit de boeken leren. Natuurlijk kunnen ze dat ook zonder

punten, alleen ontbreekt dan de waardering voor hun werk. Met dit concept kunnen de excellente studenten ook echt hun talenten laten zien.

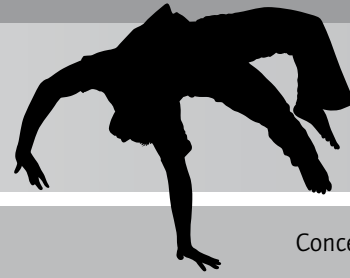
Rol overheid: Het is aan de overheid om deze manier van excellentie-stimulatie aan alle hogescholen en universiteiten aan te bieden. Als gift en tevens motivatie kan de overheid aanbieden om de eerste drie jaar het prijzengeld te subsidiëren.

Rol onderwijsinstelling: Dit concept is op elke onderwijsinstelling te hanteren omdat het volledig gevormd kan worden naar de wensen van de instelling. De instelling zorgt er voor dat de prijsuitreikingen plaats vinden en dat docenten op de hoogte zijn van deze manier van excellentiestimulatie. Ook kan de onderwijsinstelling zelf bepalen of de prijsvraag voor de hele school/universiteit is, of dat de prijzen worden uitgereikt per faculteit of studie (en eventueel daarna doorgaan in de "finale" van de hele onderwijsinstelling).

Rol docent: De docent is de sleutel tussen de projecten en de studenten, bij hem/haar worden de projecten ingediend. Ook kan de docent er voor kiezen een aantal ideeën te geven voor eventuele verdieping, of bijvoorbeeld extra opgaven (voor excellentie-punten) te verstrekken voor studenten die zich verder willen verdiepen.

Rol begeleider: De begeleider wordt door een docent aangewezen om een student te volgen bij zijn/haar project. Hierbij beoordeelt de begeleider niet, maar kan hij/zij helpen als de studenten vragen hebben. Studenten kunnen begeleider worden als ze zelf ook excellentie-punten hebben gehaald en het interessant vinden om wat bij te verdienen.

Rol student: De student en zijn/haar talent zijn de motor van het hele concept. Het gaat hier bij om excellente studenten die het leuk vinden zich meer te verdiepen in de stof dan alleen leren voor het tentamen. De manier van verdieping, en waarin de student zich verdiept wordt bepaald door de student en zijn talent.



All Stars Studenten

E. Hop, Universiteit Twente

Samenvatting

De belangrijkste waarnemingen waarop wij ons advies gebaseerd hebben zijn de afwezigheid van een directe beloning voor studenten voor het halen van hoge cijfers en de aandacht die momenteel nog wordt gelegd op de studenten die al goed presteren in plaats van talentvolle, maar niet optimaal presterende studenten.

Naar aanleiding van deze waarnemingen komen wij tot een advies voor multidisciplinaire "all-star teams" van studenten die projecten zullen uitvoeren bij bedrijven in ruil voor studiepunten en eventueel een vergoeding.

Dit systeem is een extra stimulans voor studenten om hoge cijfers te halen, omdat ze op deze manier in aanmerking komen om te worden gevraagd voor een "all-star team". Studenten willen gevraagd worden voor deze teams, omdat het hun studiepunten en contact met bedrijven oplevert. Daarbij kunnen ze bij een succesvol afgerond project wellicht een vergoeding van het betreffende bedrijf krijgen.

Bedrijven zullen interesse hebben in deze teams, omdat ze in aanraking komen met getalenteerde studenten en omdat ze door de multidisciplinaire aard van de teams en de aanwezige kennis die gegarandeerd wordt door de benodigde hoge cijfers complexere en grotere opdrachten dan normaal kunnen uitschrijven voor deze teams.

Onderwijsinstellingen zullen ook baat hebben bij dit systeem, omdat studenten niet alleen extra gestimuleerd worden om hoge cijfers te halen, maar omdat ze ook betere contacten met bedrijven kunnen krijgen. Deze verbeterde relatie zal ontstaan door het succes dat de "all-star teams" bij de bedrijven zullen hebben, waardoor de bedrijven sneller bereid zijn om opdrachten voor studenten uit te schrijven.

Omgevingsverkenning

Bij onze studie Industrieel Ontwerpen aan de Universiteit Twente wordt excellentie met name door de docenten gestimuleerd. Er zijn relatief veel contacturen en er is daardoor dus veel contact tussen studenten en docenten. Daardoor kunnen de docenten de studenten stimuleren en hun enthousiasme overbrengen. Bij onze studie merken wij dan ook veel minder de aanwezigheid van een "zesjescultuur". Daarnaast is het denk ik belangrijk op te merken dat er nooit bij **alle** studenten (van welke opleiding dan ook) een "zesjescultuur" is en dat er altijd ook studenten zijn die wel voor de hoge cijfers gaan. Oplossingen die zich richten op het verbeteren van studenten die toch al hoge cijfers halen zullen dus ook geen cultuuromslag veroorzaken omdat deze oplossingen zich niet richten op de probleemgroep.

Een concreet voorbeeld van het stimuleren van excellentie bij onze studie is het voorbeeld van een docent verpakkingstechnologie. Deze docent heeft veel contact met het bedrijfsleven en betreft deze bedrijven ook bij zijn vak met onder meer bedrijfsbezoeken. Na een bedrijfsbezoek laat hij de studenten vaak een opdracht voor het bedrijf uitvoeren waar wel eens een beloning van het bedrijf aan vastzit. Als bekend is dat de beste opdracht beloond wordt met een mooie vergoeding is dit natuurlijk een sterke stimulans voor alle studenten om extra goed werk in te leveren. Een (lichtere) stimulans is natuurlijk ook de vrees om een slechte opdracht in te leveren bij een bedrijf waar je misschien ooit nog eens wilt gaan solliciteren.

De beloning om "cum laude" af te studeren wordt door veel studenten vaak als een moeilijk te bereiken doel gezien. Niet alleen omdat het behalen van de vereiste cijfers moeilijk is, maar met name omdat je het op ieder moment nog kan verpesten. Als je al je vakken met goede cijfers afgesloten hebt kan het altijd nog gebeuren dat je voor je afstuderen net geen 9, maar toch een 8 krijgt waardoor je net niet "cum laude" geslaagd bent. En "net niet cum laude" is geen toekenning en dus is zoezegd "alles voor niets geweest". Na 2 jaar zwoegen op je master kan het je dus allemaal nog

met je laatste vak of afstuderen door de vingers glijpen. Je krijgt geen erkenning voor al die negens of tieners die je voor eerdere vakken gehaald hebt.

Een andere maatregel die momenteel gebruikt wordt in het honourstraject. Dit is een traject waarin bovengemiddeld presterende studenten gedurende 2 jaar 30 EC aan vakken bij een andere studie volgen. Dit traject wordt echter nauwelijks gepromoot onder studenten, waardoor het bij een studenten dus ook niet zal opkomen om speciaal beter zijn best te gaan doen om toegelaten te worden voor dit traject. Daarnaast is het nut van zo'n specifiek traject niet duidelijk onder studenten, omdat het volgen van een vak bij een andere studie geen probleem is en al volop gedaan wordt.

Excellentie in het bedrijfsleven wordt veel directer gestimuleerd dan in het onderwijs. Na een goed afgerond project kun je als beloning bijvoorbeeld een bonus ontvangen die je niet weer zal moeten inleveren als je het volgende project iets minder doet. Een promotie zal ook niet teruggedraaid worden als 10 projecten perfect zijn uitgevoerd en het elfde project iets minder.

Het bandensysteem van vechtsporten is ook een opbouwend systeem. Als je een bandexamen succesvol hebt afgelegd ontvang je je volgende band en deze kun je niet meer kwijtraken door slechte prestaties in de toekomst. In dit voorbeeld is dus te zien dat op een moment waarop geëxcelleerd moet worden (het bandexamen) er ook een directe beloning is.

Het behalen van de erkenning "cum laude" is geen directe erkenning en daarom werkt deze waarschijnlijk minder goed als stimulant. Wij denken dat de oplossing voor het stimuleren van excellentie ligt in het direct belonen van het behalen van hoge cijfers. Er moet een iets extra's komen dat studenten een reden geeft om een hoog cijfer te halen en dit moet iets zijn wat een student direct merkt en niet pas over een aantal jaar (zoals eventueel meer kans bij een sollicitatie). Daarnaast moet de nadruk liggen op een oplossing voor studenten die zich daadwerkelijk schuldig maken aan een "zesjescultuur" en niet op het verbeteren van de studenten die toch al goed bezig zijn. De ambitieuze student heeft geen hulp nodig, maar is uitstekend in staat om zelf alles uit zijn studietijd te halen.

Ons advies

Om een directe beloning aan het halen van hoge cijfers te verbinden zouden studenten met hoge cijfers gevraagd kunnen worden om deel te nemen aan projecten, die voor bedrijven worden uitgevoerd. Alleen studenten met uitstekende cijfers mogen deelnemen aan deze projecten.

En deze studenten kunnen een vergoeding ontvangen voor hun deelname aan het project. Hierdoor ontstaat onderlinge competitie tussen studenten waardoor er meer motivatie ontstaat bij het volgen van bestaande vakken en de projecten die door talentvolle en gemotiveerde studenten worden uitgevoerd. De studenten kunnen zich op deze manier veel beter onderscheiden van medestudenten dan met een hoge cijferlijst.

Ons advies onderscheidt zich door de inzet van multidisciplinaire teams. Voor elk project kan een groep studenten van verschillende studies bij elkaar gezocht worden, zodat grotere en complexere problemen aangepakt kunnen worden dan wanneer er alleen studenten van 1 opleiding aan werken. Deze multidisciplinaire projectstructuur zorgt er voor dat de expertise van de verschillende studenten het beste tot zijn recht komt. Een mechatronisch project zou bijvoorbeeld kunnen bestaan uit een werktuigbouwkundige student voor het mechanische ontwerp, een elektrotechnicus en informaticus voor het uitwerken van de hard- en software. Daarnaast een student technische bedrijfskunde die zorgt voor een efficiënte projectplanning, deze verzorgt de rol van projectleider. Deze taakverdeling zorgt voor structuur in het project en zorgt ervoor dat alle studenten verantwoordelijk zijn voor specifieke taken. Dit in tegenstelling tot veel van het huidige projectonderwijs, waarin geen specialisten zijn en studenten onderling geen vooraf bepaalde taken toe krijgen bedield.

De opdrachten worden verworven door een aparte afdeling op de universiteit. Deze afdeling zorgt ook voor de selectie van de studenten voor de projecten. De afdeling wordt echter niet door de universiteit zelf betaald, maar door een samenwerkingsverband van bedrijven. Deze bedrijven zien de afdeling op de universiteit als een externe wervingsafdeling die de moeite waard is om in te investeren. Doordat hier de juiste studenten worden geselecteerd en worden samengebundeld tot een professionele werkgroep, kunnen bedrijven hier hun opdrachten op een professionele manier laten uitvoeren voor weinig geld. Ook worden waardevolle contacten met talentvolle studenten gelegd. De praktijk bewijst dat een dergelijk systeem haalbaar is. In Enschede bestaat een wervingsbureau genaamd Career Center Twente. Dit is een wervingsbureau dat volledig wordt gefinancierd door een aantal bedrijven in de regio. De bedrijven hoeven hierdoor minder te investeren in hun eigen wervingsafdelingen en zien dit daarom als een goede investering.

De voordelen van dit systeem voor de student zijn:

- Contacten met bedrijven waar je in de toekomst zou kunnen gaan werken. Zo kun je zien hoe het eraan toegaat bij een bepaald bedrijf en je kunt jezelf er bekend maken.
- Een interessante case bij een bedrijf.
- Eventueel een vergoeding van het bedrijf voor een succesvol afgerond project.
- Een project levert studiepunten op en is dus een leukere manier om aan je studiepunten te komen dan met het gemiddelde vak.
- Een eerste ervaring met het werken in multidisciplinaire teams wat je waarschijnlijk later tijdens je baan ook zal gaan doen.

De voordelen van dit systeem voor bedrijven:

- De zekerheid van goede studenten, omdat je goede cijfers moet halen om toegelaten te worden voor het project.
- Bedrijven komen in aanraking met dit potentiële talent en kunnen dus alvast talent scouten.
- Door de inzet van multidisciplinaire teams kunnen er complexere en grotere opdrachten uitgevoerd worden, die niet door 1 student of een groepje studenten van 1 opleiding uitgevoerd hadden kunnen worden. Op deze manier kan een project dat anders duur betaald zou moeten worden op een veel goedkopere manier uitgevoerd worden.

De voordelen van dit systeem voor de onderwijsinstelling:

- Een extra stimulans voor studenten om te excelleren in de reguliere vakken
- Zekerheid van een goede inzet van de studenten bij de bedrijven, omdat er veel voordelen aan zitten voor de student. Ook zal de student de opdracht niet willen verpesten, omdat dit reputatieschade van de student bij het bedrijf oplevert.
- Door de multidisciplinaire teams krijgen universiteiten een goede en betrouwbare reputatie bij bedrijven. Hierdoor zullen bedrijven in de toekomst ook vaker opdrachten aan universiteiten uitbesteden. De multidisciplinaire "all-star" teams geven een soort van garantie voor een professioneel resultaat.

Wat wordt er verwacht van de verschillende partijen

De overheid:

- De overheid kan deze methode promoten bij bedrijven.
- Er zou een symbolische subsidie aan bedrijven die meewerken gegeven kunnen worden. Aangezien de studenten een kleine vergoeding zullen krijgen hoeft er ook geen grote subsidie verstrekt te worden, maar een symbolisch bedrag laat het standpunt van de overheid wel duidelijk zien.

De onderwijsinstelling:

- De projecten moeten goed gepromoot worden onder de docenten en studenten. Als maatregelen niet bekend zijn onder studenten kunnen studenten er niet op reageren en dit is helaas het geval met de huidige maatregelen omtrent de excellentieprojecten.
- Wanneer projecten afgerond zijn moet de uitkomst bekend gemaakt worden en tentoongespreid worden met het betreffende "all-star team" er duidelijk vermeld bij. Studenten kunnen trots zijn op medestudenten van hun opleiding die iets moois gepresteerd hebben bij een bedrijf. Zoals studenten nu achter de "solar-challenge-teams" van hun universiteit staan, zo moeten ze ook achter de "all-star teams" gaan staan. Op die manier wordt het een eer om er aan deel te nemen.

De student:

- Van de student wordt verwacht dat hij in een multidisciplinair team zal samenwerken. Dit is natuurlijk erg leerzaam en waarschijnlijk ook een leuke manier van samenwerken, maar het is wel wat anders dan samenwerken met mensen van je eigen studie. Er zal dus respect voor de kennis van andere studenten gevraagd worden en in het geval van een hiërarchische structuur bij een groter project zal er respect voor de hiërarchie gevraagd worden. Dit laatste is niet altijd vanzelfsprekend onder studenten-teams, maar zal de prestatie van het team enorm ten goede komen.

De docent:

- Promotie van de projecten bij studenten. De relatie tussen de te leren stof en een eventuele implementatie kan duidelijk aangegeven worden in colleges. Ook kan de docent studenten enthousiast maken met aankomende projecten die een relatie hebben met zijn vakgebied en afgeronde projecten waaraan studenten van zijn opleiding of zijn vak aan hebben meegedaan.

De bedrijven:

- Bedrijven moeten actief meedenken aan projecten die uitbesteed kunnen worden aan studenten. Vaak zal dit in hun eigen voordeel zijn, omdat een team van goede studenten heel wat zou kunnen bereiken, misschien meer dan ze in eerste instantie denken. <



Het Cluster Colloquium

M. Molema, Rijksuniversiteit Groningen

Samenvatting

Interdisciplinariteit en de aansluiting van curricula op de arbeidspraktijk zijn twee cruciale factoren voor excellent hoger onderwijs. Om beide factoren te bevorderen, moeten Nederlandse kennisinstellingen de mogelijkheid krijgen om Cluster Colloquia op te zetten. De Cluster Colloquia zijn gericht op een bepaalde vorm van regionaal geconcentreerde bedrijvigheid. In een gecombineerde vorm van theoretische en praktische ervaring gaat een groep van zorgvuldig geselecteerde studenten aan de slag met het betreffende economische cluster. Zij krijgen college en worden begeleid door competente docenten en mentoren uit de wetenschap, het bedrijfsleven en overheden. Vanuit verschillende invalshoeken leveren ze een bijdrage aan het versterken van de clusters. Deze samenwerkingsvorm sluit aan bij ruimtelijk-economische strategieën voor een krachtige nationale economie, die meer en betere banen oplevert. De Minister van Onderwijs moet de Cluster Colloquia ondersteunen door: het concept op de onderwijspolitieke agenda te zetten (1); geld vrij te maken voor programmamanagers (2) en geld vrij te maken voor co-financiering (3).

Omgevingsverkenning

Deel A: Interdisciplinaire samenwerking

Interdisciplinariteit wordt veel met de mond beleden, maar slechts matig verankerd in het onderwijs. Concurrentie tussen studies en afstudeerrichtingen leidt eerder tot een strakke afbakening tussen vakgebieden. Maar juist de ervaring met andere disciplines resulteren in kwaliteitscolleges die het beste uit studenten en docenten haalt. In Duitsland krijgen studenten de mogelijkheid om zich op meerdere terreinen te bekwamen. Bijvoorbeeld de combinatie tussen politieke wetenschappen, exacte pakketten en geesteswetenschappen sieren daar veelvuldig de diploma's. In Nederland dreigt er een trend ingezet te worden, die het combineren van meerdere vakgebieden eerder ontmoedigd dan bevordert. Toch is de interdisciplinaire vorming van nieuwe generaties uiterste noodzaak. Hedendaagse fenomenen en problemen zijn zeer complex en kunnen niet vanuit één invalshoek

begrepen worden. Het integreren van verschillende perspectieven leidt tot het essentiële, innovatieve denken in onze moderne samenleving.

Deel B: Aansluiting beroepspraktijk

Vanuit kritische betrokkenheid bij het hoger onderwijs kunnen tevens vraagtekens gezet worden bij de aansluiting van de curricula bij actuele ontwikkelingen in het werkveld. Te vaak vervreemden hogescholen en de academies van zichzelf, door eenmaal ontwikkelde colleges niet te verversen. Theoretische en empirische kennis raakt verouderd, de studenten beginnen met achterstanden op de arbeidsmarkt. Dat het anders kan, bewijzen de diverse traineeships die door overheden en bedrijven worden opgezet. Enthousiaste starters maken kennis met de vele facetten van de organisatie. Gesteund door leertrajecten krijgen zij een goed overzicht in de actuele ontwikkelingen, de moeilijke problemen en de noodzakelijke oplossingen. Dit belangrijke contact met de actualiteit wordt op universiteiten en hogescholen door middel van stages opgedaan, een vorm van praktijkgericht onderwijs die verder uitgebouwd kan en moet worden. Stages bieden studenten de kans om hun theoretische kennis te laten botsen met de praktijk. Die botsing is een belangrijke motor voor het aanscherpen en vernieuwen van reeds bestaande kennis. Bovendien kunnen in het actuele contact met het werkveld, interessante afstudeerprojecten ontwikkeld worden die van grote waarde zijn voor student, organisatie en het onderwijs.

Advies

Het Cluster Colloquium is een concept dat de interdisciplinariteit bevordert en de aansluiting van het hoger onderwijs met de beroepspraktijk stimuleert. Deze samenwerkingsvorm tussen kennisinstellingen, het bedrijfsleven en de overheid wordt geïnitieerd door Nederlandse kennisinstellingen en richt zich op een zorgvuldig geselecteerde groep van getalenteerde studenten. Gedurende een bepaalde periode maken de studenten kennis met de veelzijdige aspecten van een speciale, regionaal gebonden vorm van economische

bedrijvigheid. Daarmee haakt het onderwijs aan bij het een trend die zich de afgelopen vijftien jaar voltrekt, namelijk het versterken van economische clusters.

Het begrip cluster wordt gebruikt als verzamelnaam voor verschillende vormen van economische activiteiten die onderling een zekere samenhang vertonen. Om de concurrentiekracht te bevorderen en te investeren in hoogwaardige bedrijvigheid, die leidt tot meer en betere banen, zijn in veel delen van Nederland de handen ineen geslagen. Bedrijven, kennisinstellingen en het bedrijfsleven werken samen aan regionale programma's, gericht op bijvoorbeeld de voedingsmiddelenindustrie (Arnhem/Nijmegen), sensor-technologie (Noord-Nederland), Chemie (Zuid-Limburg) en transport (Rotterdam). Het Cluster Colloquium kan gezien worden als onderdeel en onderwijspolitieke vertaling van deze ruimtelijke-economische strategieën. Zo wordt ook gebruik gemaakt van en voortgebouwd op institutionele structuren die zich reeds gevormd hebben en hun nut ook hebben bewezen.

Het Cluster Colloquium bevat enerzijds een theoretische component voor de inhoudelijke onderlegger die moet zorgen voor de noodzakelijke basiskennis over het cluster. Interdisciplinaire colleges van hoogleraren, (universitair) docenten, ambtenaren en vertegenwoordigers uit het bedrijfsleven moeten hiervoor zorgen. Anderzijds gaan de deelnemers aan het colloquium de bedrijven zelf in. Met intensieve begeleiding werken zij aan een deelonderzoek die een bijdrage moet leveren aan de inhoudelijke versterking van het cluster. De leeronderzoeken zijn niet gebonden aan een vakgebied: zij kunnen technisch, organisatorisch, juridisch of economische van aard zijn – met natuurlijk het liefst een combinatie van dergelijke invalshoeken. De voortgang en de bevindingen van de individuele studenten worden wekelijks teruggekoppeld in het colloquium.

Een succesvolle introductie van de Cluster Colloquia vraagt om een aantal voorwaarden. Ten eerste zal het colloquium prestige moeten krijgen, zodat de inzet van studenten en coördinatoren aan het college zal worden beloofd. Alle betrokkenen moeten er winst uit halen. Voor het verlenen van prestige is het noodzakelijk dat de Minister van Onderwijs het Cluster Colloquium zelf propageert en op de agenda van de onderwijspolitiek zet. Binnen de kennisinstellingen zouden de rectoren hun naam aan het Cluster Colloquium moeten verbinden. Representatieve figuren uit het bedrijfsleven, die hun sporen hebben verdiend en een voorbeeldfunctie vervullen voor ambitieuze studenten, moeten zeker ook betrokken worden.

Ten tweede zijn onorthodoxe maatregelen nodig. Een zorgvuldige selectie van de deelnemers is noodzakelijk. Studenten die willen deelnemen, zullen moeten solliciteren. Het CV en cijferlijsten spelen een belangrijke rol. Maar ook de studenten die hun sporen nog moeten verdienen, zullen aan boord gehaald moeten worden. Binnen de groep moeten studenten zich aan elkaar moeten optrekken. Er zal dan ook een inhoudelijke reflectie op het economische cluster geschreven moeten worden, die meetelt in de procedure. De groep zal ongeveer vijftien tot twintig studenten moeten bevatten. Binnen een relatief korte, maar intensieve periode zal het colloquium *full-time* moeten draaien. Te denken valt aan een periode van zes tot tien weken, bijvoorbeeld in de zomervakantie. Er worden geen onderwijspunten verdeeld; de studenten nemen deel om zichzelf met dit excellente traject te versterken voor de arbeidsmarkt. Hoge eisen gelden ook voor de sprekers, gerecruteerd uit wetenschap, bedrijfsleven en onderwijs. Alleen degene met goede reputaties als het gaat om presenteren en inhoudelijke kennis, worden voor de groep gezet.

Ten derde is er een flexibele, maar uiterst geëngageerde organisatie nodig. Een programmamanager zal aan het hoofd moeten staan van een coördinatieteam, het 'C-team'. Binnen het C-team verenigen zich de verschillende samenwerkingspartners met voldoende invloed binnen hun eigen organisaties. Het C-team bewaakt de interdisciplinariteit en stelt het programma op en heeft de verantwoordelijkheid over de stageplekken, die moeten aansluiten bij individuele interesses van de student.

Ten vierde de financiën. Geld is niet de belangrijkste succesfactor in het Cluster Colloquium, maar is wel essentieel. Organisatorische en facilitaire kosten zullen gedragen moeten worden door alle samenwerkingspartners, waarbij het Ministerie van Onderwijs een substantieel deel voor zijn rekening neemt nadat kennisinstellingen, het bedrijfsleven en eventueel regionale overheden een alliantie hebben gevormd. In aanvang zal een projectmanager aangesteld moeten worden, die als een makelaar tussen de verschillende partijen fungeert en later de leiding zal nemen in het C-team. De programmamanager zal voor kosten van het Ministerie komen. Deze tijdelijke functie kan gecreëerd en ondergebracht worden op de kennisinstelling, die het Cluster Colloquium in aanvang initieert.

Onder deze voorwaarden kunnen kennisinstellingen zelf het initiatief nemen om Cluster Colloquia op te zetten die aansluiten bij reeds eerder gevormde ruimtelijk-economische investeringsstrategieën. Een competente programmamanager die als makelaar fungeert, zal de diverse

partijen bij elkaar moeten brengen. Zo wordt een bijdrage geleverd aan excellent onderwijs en een verbinding gelegd met het streven naar een innovatieve economie, die meer en betere banen oplevert - zoals de lidstaten van de Europese Unie met het Akkoord van Lissabon uit 2000 hebben afgesproken. <



Je hebt het verdiend! streef je idealen na en wordt ervoor beloond.

S. Keijzer, Hogeschool Rotterdam

Executive Summary

Uitgangspunt

De meeste studenten hebben bij het maken van een keuze voor een studie een bepaald ideaal in gedachten, wat zij met de studie willen bereiken. Over het algemeen is dit een heel ander doel dan een docent of onderwijsinstelling voor ogen heeft. Er zijn veel verschillende disciplines en veel verschillende studenten met verschillende interesses. Door studenten de mogelijkheid te geven hun interessegebieden uit te werken tot complete bedrijfjes, waarbij ze van elkaars competenties gebruik kunnen maken en uiteindelijk ook geld kunnen verdienen met dat wat ze leuk vinden, worden ze meer gemotiveerd om extra tijd en moeite in hun studie te investeren.

Concept

Studenten de mogelijkheid geven een bedacht product, concept, scriptie, workshop, visie uit te werken tot een realistisch plan om op de markt te brengen. In dit geval wordt de student beloond door de kwaliteit van zijn of haar werk naar een hoger level te halen door het werk ook werkelijk te publiceren of produceren. De student wordt hierbij gewaardeerd doordat zijn werk niet voor eenmalig gebruik is gemaakt en de tijd die erin is gestopt zich ook werkelijk zal gaan terugbetalen. Hierbij is de onderwijsinstelling in eerste instantie investeerder, maar kan men uiteindelijk de winst verdelen.

Realisatie

Dit concept is zeer goed haalbaar om te realiseren. De overheid kan de onderwijsinstellingen op weg helpen door een startbedrag beschikbaar te stellen. Zo heeft de onderwijsinstelling de mogelijkheid en de beschikbaarheid over voldoende financiën om te investeren in kanshebbende projecten. Hierbij wordt de onderwijsinstelling aandeelhouder van het idee, samen met de student of projectgroep die het idee bedacht hebben. Indien het concept uiteindelijk inkomsten op gaat brengen, ontvangt de onderwijsinstelling zijn geld terug en krijgt ook de student betaald voor zijn inspanningen. Verder zijn de benodigdheden niet al te

duur en de mogelijkheid om bedrijven als partners aan de projecten te koppelen scheelt in de kosten. Daarnaast is het voor de bedrijven interessant zo dicht bij innovatieve ontwikkelingen van studenten te zitten. Uiteindelijk zullen de projecten zichzelf gaan bekostigen.

Kortom

Voor een ambitieuze student die in het huidige onderwijsklimaat niet wordt gestimuleerd zich maximaal te ontplooiën, is een kans een eigen studieproject ook werkelijk te realiseren een uitdagende stimulans. De studenten krijgen een reden ook werkelijk resultaat uit hun werk te halen, mede door een geproduceerd eindproduct te zien, maar ook door de waardering en eventuele winst die met het concept wordt verdiend.

Hoe in het huidige onderwijsklimaat excellentie wordt gestimuleerd

Wat opvalt

Wat opvalt in het huidige onderwijsklimaat, is dat de meeste vakken die bij een opleiding gegeven worden, gekoppeld zijn aan de docenten die op een onderwijsinstelling werken. Het gevolg hiervan is, dat docenten die totaal geen ervaring hebben met de praktijk, omdat ze altijd leraar zijn geweest bijvoorbeeld, een vak veel theoretischer geven dan het in de praktijk wordt toegepast. Een probleem dat steeds duidelijker wordt zodra jongeren van een HBO of universiteit afkomen en vervolgens totaal niet weten hoe zij de geleerde stof in de praktijk moeten toepassen, met name doordat de praktijk een totaal andere manier van aanpakken heeft.

Eigen ervaring

Bij mijn onderwijsinstelling werd excellentie voornamelijk gestimuleerd door studenten een extra kans in hun carrière te bieden indien een project beter volbracht werd. Er werd bijvoorbeeld veel samengewerkt met het bedrijfsleven, waarbij een bekend bedrijf een project uitschreef en de studenten de kans kregen voor een bestaand bedrijf iets te ontwikkelen/ onderzoeken. Het mooie van dit concept, is dat de motivatie en het enthousiasme van de studenten

toeneemt, zodra de opdracht voor een bekend bedrijf is. Het geeft ze een gevoel serieus genomen te worden en meestal wordt het als een kans gezien ook echt iets voor de samenleving te betekenen. De suggestie werd veelal gewekt, dat indien het project goed in elkaar zit, de kans groot is dat een project ook echt gebruikt en ontwikkeld zou gaan worden. De motivatie nam bij veel studenten echter tijdens het project al snel af, omdat het niet zeer realistisch was dat er ook maar iets met de ideeën werd gedaan.

Het valt me op dat de basis van dat concept eigenlijk best goed is, aangezien de studenten serieus genomen worden en een kans krijgen iets van het bedrijfsleven te proeven. Jammer is wel dat de uiteindelijke beloning, van een carrière-stap, mogelijke stage, uitwerking van een concept, enzovoorts veelal niet van de grond kwam.

Andere sectoren

In andere sectoren wordt excellentie voornamelijk gestimuleerd door beloning, zowel in geld, als in 'extraatjes' (vb auto, kleding, uitjes naar evenementen, ed). Vaak zijn over deze vormen van beloning vooraf afspraken gemaakt, waardoor een sporter bijvoorbeeld weet dat hij voor een WK-titel een bepaald bedrag krijgt, voor een 2^e plaats een ander bedrag en voor een doelpunt ook een bepaald bedrag. Op deze manier is de beloning prestatiegericht en is er dus ook onderscheid tussen de excellentie-top.

Een les hieruit voor het onderwijs, is voornamelijk dat beloning, in welke vorm dan ook loont en dat het een belangrijke motivatie is om vantevoren al te weten wat er te verkrijgen valt. Daarbij is de mogelijkheid tot het verkrijgen van meerdere prijzen een extra motivatie, aangezien er dan meer kans is een beloning te krijgen. In het geval van het onderwijs, zou deze vorm van beloning ook toegepast kunnen worden, maar dan in een bredere zin van het woord. De mate van succes in het bedrijfsleven en de ligging van het product in de markt gaan de waarde betalen en aan de hand daarvan gaat de student verdienen. Daarnaast kan ook beloond worden in de vorm van een workshop, een cursus, een uitwisseling naar het buitenland, een stage, enzovoorts. Veel studenten die goed presteren zijn hier erg in geïnteresseerd, maar veelal brengen dit soort extra mogelijkheden veel extra kosten met zich mee, wat veel jongeren weerhoudt van doorzetten.

Toelichting op het concept en de verwachte resultaten

Concept: Je hebt het verdiend!

Studenten de mogelijkheid geven een bedacht product, concept, scriptie, workshop, visie uit te werken tot een realistisch plan om op de markt te brengen. In dit geval wordt de student beloond door de kwaliteit van zijn of haar werk naar een hoger level te halen door het werk ook werkelijk te publiceren of produceren. De student wordt hierbij gewaardeerd doordat zijn werk niet voor eenmalig gebruik is gemaakt en de tijd die erin is gestopt zich ook werkelijk zal gaan terugbetalen. Hierbij is de onderwijsinstelling in eerste instantie investeerder, maar kan men uiteindelijk de winst verdelen.

Veelvoorkomend probleem

Een veelvoorkomend probleem is dat veel ambitieuze studenten die het goed doen tijdens hun opleiding, een extra dagbesteding erbij nemen om geld te verdienen. Sommigen hebben een eigen bedrijfje, anderen al een goede baan in lijn van de studie (evt voortkomend uit stage, of zelf gezocht). Hierdoor verschuiven de prioriteiten van de opleiding, omdat in de voldoening van carrière maken al elders wordt voorzien.

Visie:

Excellentie in het onderwijs is iets dat van meerdere kanten moet komen. De studenten moeten het inzicht krijgen dat ze meer kunnen bereiken zodra ze beter hun best doen tijdens hun studie (meer tijd investeren) en dat de kans bestaat geld te verdienen met de ontwikkelde projecten. Dit kan gerealiseerd worden door voorafgaand aan een project of onderzoek een beloning vast te stellen die voor de studenten iets extra's betekend.

Hierbij kan gedacht worden aan de mogelijkheid om een scriptie uit te geven als boekje, waarbij de student na het schrijven ervan, extra begeleid wordt met het 'fine-tunen', en de mogelijkheid bestaat om op kosten van de school het onderzoeksverslag uit te brengen en aan de bedrijven kenbaar te maken. Hierdoor wordt het werk van de student beloond door het naar een level te brengen dat voor de student alleen vrijwel niet haalbaar is, maar met een beetje hulp een grote stap in zijn of haar carrière kan betekenen. Een ander voorbeeld is de mogelijkheid een ontwikkeld product ook echt op de markt te brengen, waardoor een concept niet alleen een demo-versie blijft, maar ook potentie krijgt onder groter publiek. Daarnaast hebben beide voorbeelden de mogelijkheid uit te groeien tot een kostendekkend project, waarbij de onderwijsinstelling in eerste instantie investeerder is, maar uiteindelijk mee kan delen in de winst.

Het zal niet voor iedere onderwijsinstelling weggelegd zijn om te kunnen investeren in grotere publicaties van projecten. De overheid kan hierbij helpen door subsidie te geven aan deelnemende instanties. Door een netwerk van partners op te bouwen in verschillende branches kan op een goedkopere manier de ontwikkeling van het concept tot stand komen. Uiteindelijk zal dit project zich gaan terugbetalen op het moment dat de uitgewerkte projecten ook echt iets toevoegen aan het bedrijfsleven.

Verwachte resultaat

Studenten zullen gemotiveerd worden meer tijd te stoppen in hun projecten, omdat de kans zeer aanwezig is dat er wat met hun werk gedaan gaat worden en dat ze er ook werkelijk iets mee kunnen verdienen. Voor een student zeker aantrekkelijk, aangezien ze dan minder snel zullen kiezen voor een bijbaan als ze met hun studie alleen ook al kunnen gaan verdienen. Daarnaast is de kans groot dat de projecten langer blijven lopen, waardoor studenten na hun studie verder kunnen met hun projecten om ze verder uit te werken.

Realisatie

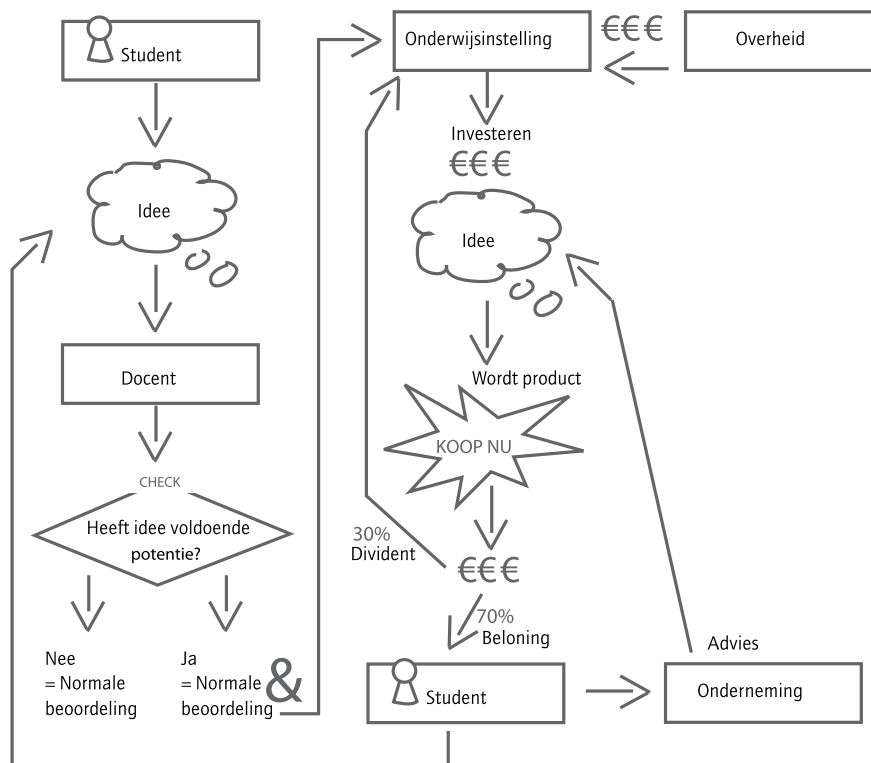
Dit concept is zeer goed haalbaar om te realiseren. De overheid kan de onderwijsinstellingen op weg helpen door een startbedrag beschikbaar te stellen. Zo heeft de onderwijsinstelling de mogelijkheid en de beschikbaarheid

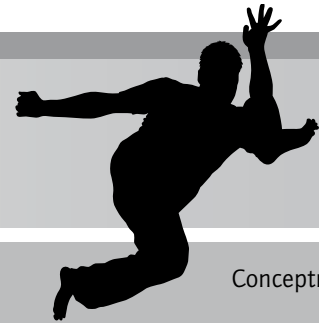
over voldoende financiën om te investeren in kanshebbende projecten. Hierbij wordt de onderwijsinstelling aandeelhouder van het idee, samen met de student of projectgroep die het idee bedacht hebben. Indien het concept uiteindelijk inkomsten op gaat brengen, ontvangt de onderwijsinstelling zijn geld terug en krijgt ook de student betaald voor zijn inspanningen. Verder zijn de benodigdheden niet al te duur en de mogelijkheid om bedrijven als partners aan de projecten te koppelen scheelt in de kosten. Daarnaast is het voor de bedrijven interessant zo dicht bij innovatieve ontwikkelingen van studenten te zitten. Uiteindelijk zullen de projecten zichzelf gaan bekostigen.

Conclusie

Voor een ambitieuze student die in het huidige onderwijsklimaat niet wordt gestimuleerd zich maximaal te ontplooiën, is een kans een eigen studieproject ook werkelijk te realiseren een uitdagende stimulans. De studenten krijgen een reden ook werkelijk resultaat uit hun werk te halen, mede door een geproduceerd eindproduct te zien, maar ook door de waardering en eventuele winst die met het concept wordt verdiend. Daarbij is een interessante bijkomstigheid de mogelijkheid het concept uit te breiden tot een eigen onderneming, waardoor de student de mogelijkheid heeft zijn eigen bedrijf op te zetten met het concept als solide basis. <

Concept in een schema





De Menukaart

Een conceptidee voor het invoeren van maatwerk voor excellerende studenten.

T. van Velsen, Haagse Hogeschool/TH Rijswijk

Management samenvatting

Talentontwikkeling is momenteel een 'hot item' binnen het ministerie en diverse onderwijsinstellingen. Er zijn ook programma's die er qua rendement en/of status uitspringen, maar vaak ontbreekt het onderwijsinstellingen aan mogelijkheden tot het bieden van maatwerk. En vaak is dit nu precies waar het om draait bij excellentie. Wanneer betrokken partijen de randvoorwaarden creëren is de student in staat om hiervan gebruik te maken. Voorwaarde is wel dat er genoeg keuze is en dat het aangeboden maatwerk aansluit op de interesses en toekomstplannen van de student. Buiten het onderwijs wordt het aanbieden van maatwerk al toegepast. Bijvoorbeeld binnen de sportwereld, waar profvoetballers individuele trajecten krijgen aangemeten m.b.t. krachttraining, coaching, cardio en scholing. Buiten Nederland zijn een aantal projecten ten aanzien van onderwijs te noemen die al veel meer werken vanuit het talent van studenten in plaats vanuit curricula. Voorbeelden zijn learning communities en tutoring in de VS (UCLA) en basisonderwijs vanuit de meervoudige intelligentietheorie (Reggio Emilia, Italië). De projecten gaan, net als de professionele sportwereld, uit van de specifieke behoeften en talenten van mensen. En zijn in staat om ontwikkeling van deze mensen hierop aan te passen. Kortom: maatwerk.

Een leuke metafoor voor maatwerk is natuurlijk een menukaart. Op een menukaart kan immers worden gekozen uit verschillende gerechten die het best aansluiten bij de smaak van de consument. Maar hoe ziet een menukaart er voor studenten uit? Op een menukaart voor studenten staan 'gerechten' die hij thuis (ls. binnen zijn/haar eigen curriculum) niet kan eten of in ieder geval niet van die kwaliteit. De kaart bestaat uit een stuk specifieke theoretische verdieping ('kennisgerechten'), praktijkervaring in allerlei vormen ('praktijkgerechten') en extra's die als smeermiddel dienen ('toetjes') dit zijn bijvoorbeeld (studie)coachingstrajecten en buddyprogramma's. Iedere (excellerende) student kan op deze manier zijn weg vinden en vormgeven richting zijn/haar droombaan.

Omdat de Menukaart praktijk en theorie combineert is samenwerking tussen onderwijsinstellingen en bedrijfsleven van belang. Onderwijs en bedrijfsleven kunnen samenwerken bij het ontwikkelen van maatwerkprogramma's, specifieke keuzevakken, lezingen, stages, business courses, meeloopdagen, business cases, enzovoort. Voor beide partijen heeft het concept voordelen. Onderwijsinstellingen kunnen goede studenten afleveren die aansluiten op de vraag uit de arbeidsmarkt en bedrijven krijgen de kans om studenten te vormen en te werven. Onderwijsinstellingen dragen de verantwoordelijkheid voor het aanbieden van de menukaart, evaluatie van de aangeboden mogelijkheden en het verder ontwikkelen van het project. Binnen onderwijsinstellingen is daarnaast nog een aparte taak weggelegd voor docenten. Zij kunnen studenten herkennen die zich niet uitgedaagd voelen en hen wijzen op de mogelijkheden van de Menukaart. De overheid speelt uiteraard een belangrijke rol in het faciliteren van de randvoorwaarden van deze Menukaarten. Met name het beschikbaar stellen van de juiste middelen en het stimuleren van samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven is een taak van de overheid.

In het kort zijn de belangrijkste veranderingen die bijdragen aan excellentie: bewustwording onder studenten (talenterkenning), faciliteren van randvoorwaarden (maatwerk kunnen bieden), samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven (ontwikkeling goede en gedreven werknemers).

Door het invoeren van de Menukaart kan iedere onderwijsinstelling in samenwerking met het bedrijfsleven maatwerk bieden aan studenten en hen via deze weg klaarstomen voor hun eigen droombaan. De overheid heeft bovendien de kans om excellentie in het hoger onderwijs te stimuleren. De Menukaart biedt op deze manier dus een win-win-win-win situatie.

1. Omgevingsverkenning

Op welke manier wordt excellentie gestimuleerd binnen het onderwijs, bedrijfsleven en sportwereld? En hoe zit dit in het buitenland?

1.1. Onderwijs en excellentie

Verschillende hogescholen en universiteiten experimenteren met activiteiten die studenten moeten prikkelen. Verschillende voorbeelden zijn Honours Programs (o.a. UvT), Talentontwikkelingsprogramma's (o.a. Haagse Hogeschool) en Samenwerkingsverbanden met het bedrijfsleven (o.a. Universiteit Twente). Een Talentontwikkelingsproject dat er qua rendement uitspringt, is dat van de Haagse Hogeschool (HHS)¹. Binnen het project blijkt een belangrijk subproject, Student-Tutoring, zeer succesvol als het gaat om het verhogen van studiesucces van bijvoorbeeld eerstengeneratiestudenten. Studenten helpen binnen dit project studenten. In eerste instantie helpt dit project studenten bij het vinden van hun talent, bijvoorbeeld door coaching, projectbegeleiding of vakinhoudelijke tutoring. Steeds vaker gebruiken studenten echter de expertise van andere studenten om samen te sparren over vraagstukken en met medestudenten te discussiëren over vakgerelateerde onderwerpen. Student-tutoring heeft dus duidelijk een motiverende factor die ervoor zorgt dat studenten gemotiveerd college volgen, betrokken zijn bij verschillende onderwerpen en zich interesseren in meer dan alleen hun eigen omgeving. Honours Programs hebben vaak tot doel; het verbreden van inzichten van studenten. Deze programma's bieden een extra verdiepingsslag, bijvoorbeeld door summerschools, lezingen van professionals en extra workshops en cursussen. Hierin wordt excellentie echter meer beloond dan uitgelokt.

Het valt op dat projecten ter bevordering van excellentie staan of vallen bij de *betrokkenheid* van studenten en docenten en de *projectstatus*. Wanneer niet goed duidelijk is wat de toegevoegde waarde is voor de student, valt deze al snel af.

1.2. Excellentie in sport en bedrijfsleven

In het bedrijfsleven wordt excellentie gestimuleerd door bonusculturen, scholingsprogramma's, traineeships en business courses. Een belangrijk verschil met, bijvoorbeeld, het talentontwikkelingsprogramma op de HHS het uitgangspunt. Excellentie in het bedrijfsleven is vaak het gevolg van excellentie binnen het onderwijs (*traineeships, business courses*) of prestaties op de werkvloer (*bonussen, scholing*). Ook hier is het de vraag of deze beloningen excellentie wel voldoende uitlokken of dat er eerder sprake is van een transactie (prestatie – beloning).

Binnen de sportwereld wordt excellentie uitgelokt door het scheppen van de juiste randvoorwaarden (ls. *maatwerk bieden*). Sportverenigingen werken samen met lokale overheden en het bedrijfsleven om perfecte accommodaties te realiseren en iedere sporter zijn eigen doelstellingen te laten realiseren. Bijvoorbeeld door aangepaste trainingen. Met name uit de sport kan dus geleerd worden dat het bieden van *maatwerk* ervoor zorgt dat een individu zijn eigen 'menu' samen kan stellen en zich hierdoor intrinsiek gemotiveerd voelt.

1.3. 'Buitenlandervaring(en)'

In het buitenland zijn een aantal voorbeelden te noemen van talentontwikkeling, maatwerk en excellentie. Denk bijvoorbeeld aan Learning Communities (communities waarbinnen studenten van elkaar leren) op UCLA in de VS tot en met Reggio Emilia (een dorp in Italië waar kinderen al op jonge leeftijd worden gestimuleerd om hun eigen talent te ontwikkelen door te leren van elkaar en hun omgeving²). Ook deze programma's zijn gebaseerd op het bieden van maatwerk en het volgen van de weg (talenten) van de student.

2. Advies

Uit de omgevingsverkenning blijkt dat mensen presteren wanneer het aangeboden programma aansluit op hun wensen. Dit geldt voor zowel kinderen als topsporters. Voorwaarde is wel dat het gedrag achteraf niet beloond wordt (bonussen en extra's), maar dat het gedrag van de student wordt uitgelokt. Dus de omgeving en haar randvoorwaarden moeten zo zijn ingericht dat iedere (excellerende) student zijn of haar eigen weg kan kiezen. Je kunt deze visie vergelijken met een menukaart in een restaurant. Je kiest een voorgerecht, hoofdgerecht, een bijgerecht en een toetje. Uiteindelijk geeft het avondje uit een voldaan gevoel. Je hebt namelijk iets gegeten (of: kennis opgedaan) en je bent door de ervaring in het restaurant klaar om er iets over te vertellen aan anderen (of: klaar om de arbeidsmarkt te betreden).

Voor het ministerie, hogescholen, universiteiten en bedrijfsleven is het dus de truc om een menukaart in te richten waarop voor iedere excellerende student een aantal

-
1. Op een aantal opleidingen vindt een rendementsverbetering plaats binnen het aantal studenten dat zijn/haar propedeuse in een jaar haalt. Daarnaast stijgen gemiddelde cijfers voor 'struikelvlakken'.
 2. In dit kader noem ik ook de meervoudige intelligentietheorie (Howard Gardner).
-

gerechten staan die aansluiten bij zijn of haar interesses. In dit advies geef ik hiervan alvast een aantal voorbeelden.

De menukaart voor excellerende studenten bestaat uit kennisgerechten, praktijkgerechten en 'toetjes'. Kennisgerechten dienen vooral als theoretische verdieping op hele specifieke vlakken. Hierbij kun je bijvoorbeeld denken aan Honours Programma's, lezingen van ervaringsdeskundigen, praktijkgerichte workshops (bijvoorbeeld: netwerken en sociale netwerkanalyse) en keuzevakken in binnen- en buitenland. Interessanter is het echter om met schrijvers samen te werken bij het ontwikkelen van studiemateriaal of het optreden als vakinhoudelijke student-tutor voor eerstejaarsstudenten. Praktijkgerechten bieden, zoals de naam al aangeeft, extra praktijkervaring. Dit kan in de vorm van een business course, instellingsbrede projecten en business cases of snuffelstages. Maar wellicht is het uitdagender om bedrijfsbuddy's te vinden binnen 'droombedrijven' die zorgen voor een stuk praktijkervaring en -begeleiding. Dit kan coachend zijn, maar ook in de vorm van meeloopdagen binnen bedrijven. De toetjes op de menukaart zijn gerichte stages in combinatie met traineeships en business courses en bereiden studenten perfect voor op een baan binnen het bedrijf naar hun keuze. De genoemde voorbeelden zijn slechts een aantal mogelijkheden waaraan gedacht kan worden. Het belangrijkste zijn de faciliteiten voor studenten die aangeven dat zij zich niet uitgedaagd voelen door het huidige curriculum van hun studie. Dit vergt echter samenwerking tussen partijen binnen en buiten het onderwijs.

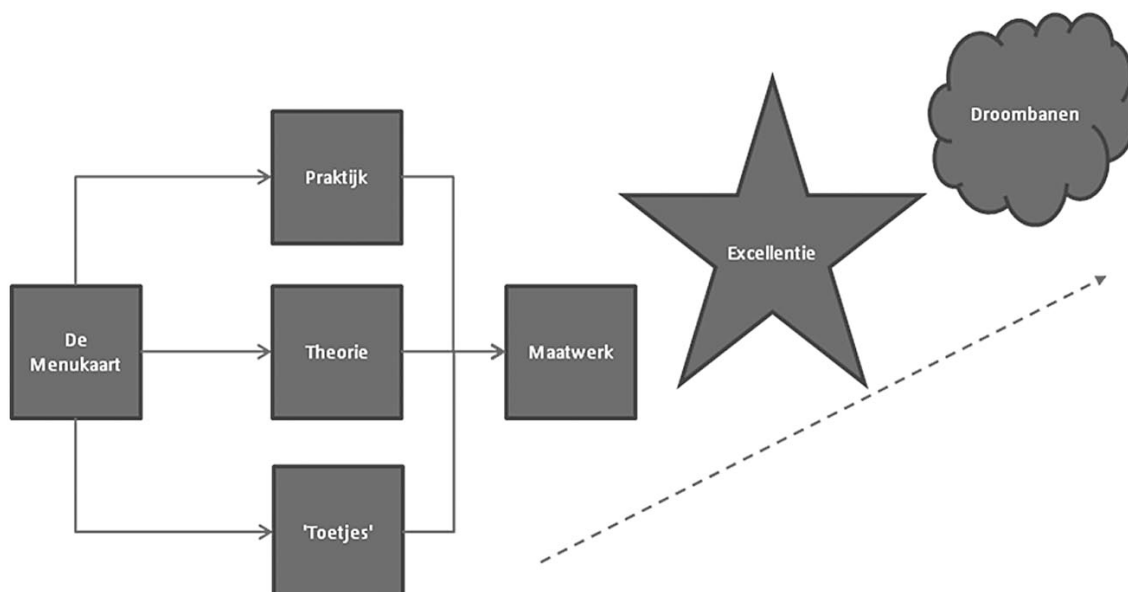
2.1. Samenwerking overheid, onderwijs en bedrijfsleven

De overheid heeft een stimulerende functie t.a.v. onderwijsinstellingen en bedrijfsleven. Dit houdt in dat onderwijsinstellingen meer tijd en ruimte (financiën) moeten krijgen om hun studenten op allerlei vlakken maatwerk te kunnen bieden. Deze middelen moeten vooral worden besteed aan talentontwikkelingsprogramma's en -coördinatoren, de ontwikkeling van maatwerkprogramma's binnen de instelling en het inhuren van expertise die de instelling niet bezit, maar waar studenten wel om vragen.

Daarnaast heeft de overheid een stimulerende functie richting bedrijven. Veel studenten dromen van een baan bij een mooi bedrijf, maar bedrijven bieden vaak alleen uitgebreide selectieprocedures en business courses. Aan de overheid de taak het voor bedrijven aantrekkelijker te maken om contact te onderhouden met studenten en onderwijsinstellingen. Bijvoorbeeld fiscale aftrekbaarheid voor het aanbieden van praktijkprogramma's aan studenten. Of subsidie voor het ontwikkelen en uitvoeren van maatwerkprogramma's voor studenten i.s.m. onderwijsinstellingen.

De belangrijkste taak voor scholen is studenten bewust te maken van hun talent. Alleen dan zullen zij zich aansluiten bij programma's die maatwerk kunnen bieden. En uiteraard moeten onderwijsinstellingen hun menukaart vaststellen. Zij moeten hier, met steun van de overheid, dus tijd voor vrijmaken. Daarnaast moeten instellingen contact

Schematisch: Excellentie via de Menukaart



onderhouden met bedrijven in de regio en samen met hen maatwerkprogramma's ontwikkelen. Studenten willen bij deze bedrijven immers kennis maken met deze bedrijven en kans maken op een/hun droombaan.

Belangrijk voor onderwijsinstellingen is het evalueren van de huidige mogelijkheden tot excellentie en aan studenten vragen welke onderdelen voor hen belangrijk zijn bij het ontwikkelen van hun talenten, met als uiteindelijke doel: een droombaan. Instellingen moeten daarnaast ook onderling samenwerken. Wellicht zijn er gerechten op de menukaarten van andere instellingen die beter aansluiten bij de wensen van de student. Het moet dan mogelijk zijn om deze 'gerechten' te kiezen.

Binnen onderwijsinstellingen hebben vooral docenten een observerende en stimulerende functie t.o.v. studenten. Zij werken (dagelijks) met studenten en zullen, naast de student zelf, het best in staat zijn om studenten te herkennen die zich op dit moment niet uitgedaagd voelen en daardoor niet (kunnen) excelleren.

Bedrijven zullen (gestimuleerd moeten worden om) actief moeten samenwerken en ontwikkelen met onderwijsinstellingen. Motivatie hiervoor komt voort uit prikkels vanuit de overheid en kansen op het kennismaken met en selecteren van excellerende studenten (werving). <

.....
Schematisch: Het aanbieden van maatwerk vergt samenwerking tussen drie partijen





Zoek ieders Talent en Excelleer!

A. Stolk, Technische Universiteit Delft

Samenvatting

Excellentie kan het beste worden gestimuleerd door het coachen van de persoonlijke ontwikkeling van iedere student. Elk opleidingsinstituut moet een broedplaats zijn voor persoonlijke ontwikkeling zodat alle leerlingen/studenten weten wat ze willen en daar vervolgens ook helemaal voor kunnen gaan! Dan kan iedereen excelleren!

Dit proces kan al op de basisschool worden geïnitieerd, door kinderen al bewust te maken van het feit dat zij mogen kiezen wat ze met hun leven gaan doen! Gedurende het voortgezet onderwijs moet dit bewustzijn zo ver worden uitgebreid dat een leerling uiteindelijk ook in staat is om daadwerkelijk voor zichzelf een goede keuze te maken voor een vervolgopleiding. Leerlingen moeten met behulp van een coach goed nadenken over waar zij goed in zijn en wat zij graag zouden willen doen met hun leven. Met hen moet besproken worden wat ze daar dan op dat moment voor moeten gaan doen. Ze moeten gecoacht worden in het trekken van hun eigen stappenplan. Op het hoger onderwijs en het mbo moet het persoonlijke ontwikkelingsplan verder worden uitgestippeld in de specifieke richting die de student ambieert. Enkel de vervolgopleiding afronden is niet het doel. De gehele carrière die de student ambieert is het doel!

Nu wordt pas aan een dergelijk plan gewerkt wanneer de afgestudeerde gaat werken. Maar een carrière begint al op school!

"Onder excellentie wordt verstaan het streven om de beste studenten (geschat op 10-15 % van de gehele studentenpopulatie) naar een voor hen zo hoog mogelijk niveau te brengen." (Sirius)

Wanneer dat is gelukt heeft de overheid een 1 of 1,5 gehaald, nog niet eens een zesje!

Dus, overheid: stel jezelf een excellent doel en ga niet op zoek naar excellente studenten maar ga op zoek naar de excellentie bij alle studenten!

fig 1: Iedereen kan excelleren in zijn/haar talent!



Probleem

Een carrière wordt nu nog opgeknipt in meerdere losse stukken; waarbij onderwijs en werk vaak heel ver van elkaar af liggen. Een carrière heeft veel meer te maken met het werk en cursussen dan met alle opleidingen die daaraan vooraf zijn gegaan.

Pas in de loop van de middelbare school, wanneer een leerling een profiel moet gaan kiezen, wordt aan de leerling gevraagd wat hij/zij wil gaan doen met de rest van zijn/haar leven. Aan het einde van de middelbare school moet er dan ook een keuze zijn gemaakt voor een vervolgopleiding. Over het algemeen vinden leerlingen dit, op die leeftijd, een bijzonder moeilijke vraag. Maar al te vaak blijkt achteraf helaas ook dat op dat moment gekozen is voor een opleiding die niet goed past bij de leerling, waarbij een drop-out dan vaak het gevolg is.

Dit komt omdat in onze opleidingscultuur leerlingen geleerd wordt wat ze wel en niet moeten. En niet zozeer om structureel na te denken over wat ze wel en niet willen.

Leerlingen zijn daardoor niet goed voorbereid op een dergelijke vraag.

Op de basisschool wordt een kind geleerd te streven naar waardering in de vorm van bijvoorbeeld 'een krul van de juf' en wat later, 'mooie cijfers'. Het kinderen aanleren van streven naar waardering van een ander, in welke vorm dan ook, zorgt er voor dat leerlingen niet langer uit eigen interesse handelen. Van nature zijn kinderen heel erg nieuwsgierig, stellen bijzonder veel vragen en willen maar al te graag nieuwe dingen ontdekken! Aan deze natuur wordt echter voorbij gegaan door waardering zoekend gedrag. Waardering krijgen is ontzettend belangrijk, echter op deze wijze hangt de waardering af van hoe goed of slecht iemand is in het doen en laten van wat een ander wil. De boodschap die een kind feitelijk mee krijgt is dat de mening van een ander belangrijker is dan zijn/haar eigen mening, en dus worden subdoelen, zoals een krul, een voldoende goed cijfer, overgaan en het papiertje belangrijker dan datgene gaan doen wat hij of zij wil. Laat staan daarin excelleren! Leerlingen doen daardoor hun best voor een ander, niet voor zichzelf, en zijn dus ook niet gemotiveerd om iets extra's te doen bovenop het noodzakelijke. En dat noodzakelijke is helaas al te bereiken met enkel zesjes!

Over het algemeen kunnen we stellen dat op onderwijsinstellingen leerlingen worden onderwezen in kennis en kunde die bekend is bij een docent en gedrukt staat in een lesboek. Een leerling krijgt geleerd wat ie moet weten, wat ie moet doen, hoe hij/zij dat moet doen en krijgt te horen wat goed is en wat fout. Leerlingen moeten zich de kennis en kunde zodanig meester maken dat ze bij een test deze stof dermate weten te reproduceren dat ze voldoende waardering krijgen.

fig 2: Onderwijs dat niets toevoegt aan de samenleving, enkel reproductie



Reproduceren is het toverwoord voor waardering, excelleren is niet nodig! Door het opleiden tot reproduceren zijn afgestudeerden aan het einde van de rit een fabricaat van de opleiding geworden en verschilt het ene fabricaat niet veel van het andere, excellentie ontbreekt!

Doordat leerlingen en studenten zich niet goed bewust zijn van het echte doel; zijn/haar gehele eigen carrière, streven ze nu ook niet naar excellentie. Aangezien excellentie helemaal niet nodig is voor het behalen van de gestelde subdoelen die ze vanzelf op hun weg tegen komen! Pas wanneer ze afgestudeerd zijn en zich volledig gaan richten op de arbeidsmarkt komen ze er achter wat ze hadden moeten doen om die baan te kunnen krijgen bij dat bedrijf waar ze aan een hele mooie en leuke carrière zouden kunnen bouwen die geheel bij ze had gepast!

Er wordt daarmee leerlingen helaas ook aangeleerd om klakkeloos de informatie aan te nemen van de docent en uit de leerboeken en niet zozeer om zelf na te denken of ze het daar wel of niet mee eens zijn. Ook het zelf onderscheiden van hoofd en bijzaken is voor veel kinderen om diezelfde reden erg moeilijk, iets wat van steeds groter belang wordt in dit informatie tijdperk waarin we tegenwoordig leven. Eigen wijsheid, kritische vragen stellen en kanttekeningen maken bij wat een juf of meester verteld, wordt in die zin vaak niet gewaardeerd bij kinderen. En ook al is het voor een generatie niet altijd even makkelijk om te erkennen; er zijn een hoop dingen waar de volgende generatie op jonge leeftijd al veel meer verstand van heeft dan degenen die ze vertellen wat ze wel en niet moeten doen en denken. Kinderen zijn, en maken, immers de toekomst!

.....
"Tot nog toe is de student zelf, als ervaringsdeskundige, niet of nauwelijks in deze discussie betrokken geweest." (Battle)

Dit feit is bijzonder tekenend voor het gehele probleem! Van bovenaf wordt bepaald wat de student moet. Er wordt de student onvoldoende gevraagd waar hij/zij behoefte aan heeft.

Oplossing

Excellentie kan het beste worden gestimuleerd door het coachen van de persoonlijke ontwikkeling van iedere student. Niet enkel een select groepje moet uitgedaagd worden om hun talenten te benutten maar iedere student! Daarbij is dit ook niet een ontwikkeling die enkel op het hoger onderwijs plaats moet vinden maar in alle stadia en op alle niveaus; vanaf het basis onderwijs tot en met de uiteindelijke werk-carrière. Het streven moet zijn om iedereen naar een, voor die persoon, zo hoog mogelijk niveau te "brengen". Iedereen verdient het om uit te kunnen blinken in zijn/haar eigen talenten!

Over de hele lijn geldt:

Alle gesprekken, oefeningen en opdrachten die de revue kunnen passeren bij het coachen van de persoonlijke ontwikkeling van scholieren en studenten komen overeen

met de methoden die gebruikt worden voor loopbaan begeleiding voor werkende volwassenen. Het enige nieuwe voor de coaches is dat ze deze theorie zo moeten uit leggen dat deze jongere mensen er ook mee aan de slag kunnen en dat ze een logboek bij moeten houden waar een volgende coach weer verder mee kan werken.

Zeer belangrijk is dat leerlingen, studenten en afgestudeerden ten alle tijden weten dat het hun logboek is en dat zij mogen bepalen wie het onder ogen krijgt en wie niet. Alle persoonlijke informatie die er in staat, valt onder de privacywet en niemand kan dus aanspraak maken op het openbaar maken van de inhoud. En alle gesprekken die onder vier ogen plaatsvinden met de coach dienen geheel vertrouwelijk te zijn. Het logboek is er om de leerling en student te helpen een voor hem/haar goed pad te vinden en mag nooit tegen de persoon zelf gebruikt worden. Leerlingen en studenten moeten zich volledig veilig kunnen voelen tijdens de gesprekken en niet bang zijn om dingen te zeggen, te vragen en te benoemen.

Het coachen kan het beste stap voor stap, vanaf jonge leeftijd, opgebouwd worden. Er zijn drie ontwikkelingsgebieden waaraan bij het coachen van leerlingen en studenten aandacht gegeven wordt;

1. Het beseft dat ze mogen kiezen wat ze met hun leven gaan doen!
2. Daarbij moeten ze leren om een eigen oordeel te vormen over de informatie die ze binnen krijgen. Zich afvragen of ze het eens zijn met wat ze verteld wordt of niet/of ze het geloven en of het een hoofd of bijzaak is. En als ze het er niet mee eens zijn/het niet geloven dat ze dan bijvoorbeeld kritische vragen kunnen stellen.
3. Het ontdekken van eigen talenten en interesse gebieden.

In het geval dat een leerling of student problemen heeft op opleidingsgebied dan moet altijd ook de coach ingeschakeld worden om te zoeken naar mogelijke oplossingen samen met de leerling of student. Vooral in het hoger onderwijs is dit van zeer groot belang zolang persoonlijke contact tussen docent en student daar ontbreekt.

Basis onderwijs

Op de basisschool is het zaak om kinderen vooral eerst bewust te maken van de drie ontwikkelingsgebieden. Naast hier klassikaal aandacht aan te besteden is het tevens van belang dat er 1 op 1 gesprekken met de leerlingen plaatsvinden. Dit om eventuele sociale druk van klasgenoten in te kunnen perken. Voor de 1 op 1 gesprekken is het advies om een hiertoe opgeleide coach in te schakelen die regelmatig naar de school komt om met de leerlingen te

praten. Het inschakelen van een coach is essentieel omdat die verder weg staat van het kind dan de eigen juf/meester en een coach heeft vele mogelijke handvatten ter beschikking om te helpen bij de zoektocht.

Naar mate de kinderen ouder worden kan de coach mee helpen bij de zoektocht naar richtingen die bij de leerling zouden passen door opdrachten voor zelfstudie maar ook door te bekijken op welke terreinen er wellicht nog wat extra werk te verzetten is, zoals bijvoorbeeld de zelfverzekerdheid vergroten door de talenten van een kind samen in kaart te gaan brengen. Ook wordt het dan mogelijk om persoonlijke opdrachten aan een kind mee te geven die dan bij het volgende gesprek teruggekoppeld worden.

De coach houdt een logboek bij per kind van de gesprekken, de talenten en de problemen, de opdrachten, de afspraken etc. Het aantal gesprekken zal per kind verschillen en is afhankelijk van de wensen van het kind, de coach en de docent. Aan het einde van de basisschool neemt een kind zijn/haar logboek mee naar het voortgezet onderwijs om daar verder stappen te maken in de persoonlijke ontwikkeling.

Voortgezet onderwijs

Aan het einde van de middelbare school moeten leerlingen een keuze maken voor een vervolgopleiding en daarmee dus een keuze in wat ze met hun verdere leven willen gaan doen. Het bewustzijn en ook actief uitvoeren van de eerdergenoemde drie punten moet gedurende het voortgezet onderwijs dus zo ver worden uitgebreid dat een leerling in staat is om voor zichzelf een goede keuze te maken. Ze moeten er in die tijd achter zijn gekomen wat hun talenten zijn, waar hun passies liggen, wat ze willen, wat hun eigen carrière doelen zijn etc. zodat ze kunnen bepalen hoe ze die doelen kunnen bereiken en wat ze daar dus voor moeten doen en laten! Des te eerder ze hier voor zichzelf duidelijkheid in hebben des te beter leerlingen ook helemaal gefocust voor die richting kunnen gaan, waardoor ze efficiënter kunnen werken en ook eerder zullen excelleren in hun talent!

Het logboek van de basisschool wordt doorgelopen en teruggekoppeld met de leerling om te zien of alles nog klopt en up to date is. De coach gaat, wederom 1 op 1, met leerlingen bespreken tot in hoeverre ze zich al bewust zijn van hun eigen talenten en passies en tot in hoeverre ze al weten wat ze zouden willen en vooral ook wat niet. Ook wordt er gekeken naar hoe de leerling tot dusver is opgegroeid en naar probleemgebieden, waar ze moeite mee hebben of zich sterk aan irriteren. Dit zegt vaak ook weer heel veel over waar zij juist wel goed in zijn én van wie ze nog wel het een en ander zouden kunnen leren. Gaandeweg worden ze gecoacht in het

trekken van hun eigen stappenplan en aan de hand daarvan maken ze samen een duidelijk actieplan met deadlines om alle gewenste doelen te kunnen halen. Tijdens de vervolgesprekken wordt dan ter terugkoppeling gekeken of de actie punten van de afgelopen periode gehaald zijn en of de leerling dus goed op weg is naar zijn/haar doel of dat het plan aangepast moet worden aan de leerling of juist dat de leerling zich harder moet inzetten voor zijn/haar eigen plan.

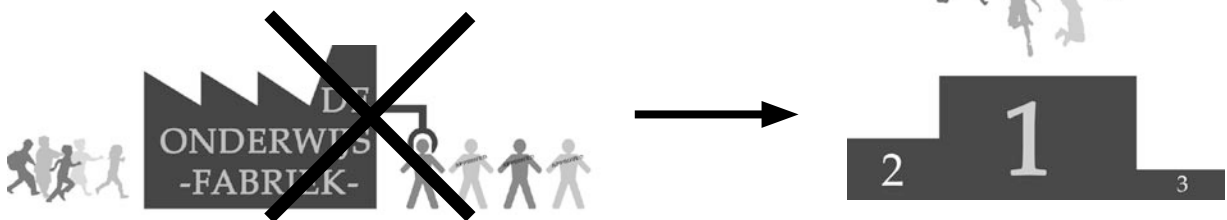
Hoger onderwijs

In het hoger onderwijs, met name op universiteiten, is er nog een ander obstakel voor excellentie: het gebrek aan persoonlijk contact tussen docenten en studenten. In plaats van een collegezaal met 300 studenten die aan het eind van het kwartaal moeten kunnen reproduceren wat een docent verteld en wat er al in een boek gedrukt staat (de onderwijs fabriek), moet er meer ruimte zijn voor vragen en antwoorden over en weer. Omdat de studenten geleerd hebben in hun persoonlijke ontwikkeling om kritisch na te denken en vragen te stellen, moet hier ook de gelegenheid voor gecreëerd worden. Het hoger onderwijs moet daarom veel kleinschaliger worden zodat er interactie plaats kan vinden tussen de studenten en de docenten.

Wat betreft het persoonlijke ontwikkelingsplan, deze wordt in het hoger onderwijs en op het mbo verder uitgestippeld in de specifieke richting die de student ambieert. Enkel het halen van de vervolgopleiding zelf is niet het doel de gehele carrière die de leerling ambieert is het hogere doel! De student moet gaan bepalen op wat voor soort functie hij/zij terecht wil komen, bij wat voor organisatie. Misschien wil hij/zij gaan ondernemen, wat zijn dan de te zetten stappen? Kortom:

Zoek je talent. Vorm je oordeel. Kies wat je wilt. Excelleer! <

fig 3:





Excellence University

N. de Mooij, Universiteit van Amsterdam

Samenvatting

Het plan is een landelijke website waar elke universiteit onderzoeken op plaatst. Het is een soort 'Vacaturebank.nl' alleen dan gericht op extra studiegerelateerde activiteiten, zoals onderzoeken, projecten en cursussen. Het idee is dat studenten zich online kunnen aanmelden voor activiteiten door heel Nederland. Dus als een student bedrijfskunde een heel interessant onderzoek vindt aan de Erasmus Universiteit in Rotterdam, dan kan hij daar gewoon aan mee doen. Voor deze onderzoeken krijgt de student punten, geen studiepunten (ECTS) maar XCS (eXtra Credits System). Doordat de 'last' in uren van de activiteiten bekend is worden er XCS uitgereikt per activiteit. Deze punten moeten net als ECTS worden vermeld op het diploma. Dit moet ervoor zorgen dat ambitieuze studenten worden gestimuleerd om veel extra activiteiten uit te voeren.

Dit systeem zorgt voor transparantie in het complete studieprogramma van de studenten. Doordat werkgevers dus heel makkelijk kunnen zien wat iemand in zijn studietijd heeft gedaan zorgen de XCS voor motivatie bij studenten. Ook kun je door het XCS-systeem kijken hoe veel XCS universiteiten aanreiken. Zo zou je universiteiten kunnen verplichten om een aantal XCS per jaar aan te bieden. De transparantie zorgt dus voor motivatie aan twee kanten, zowel de studenten als de onderwijsinstelling.

Naast de XCS kun je door veel onderzoek te doen op een bepaald terrein titel verdienen, zoals Expert of Marketing of bijvoorbeeld Guru of Physics.

Ook kan er worden nagedacht over het meenemen van functies in raden en commissies in het XCS. Hierdoor zou je bijvoorbeeld ook punten krijgen als je een bestuursfunctie vervult bij een studievereniging.

Omgevingsverkenning

Excellentie op mijn onderwijs instelling:

Er is een 'cum laude'-regeling. En daar houdt het vrijwel bij op. Het cijfer wordt medegedeeld via 'blackboard', dus er is geen contact met de docent over de prestatie. Zelden is er een leraar die je complimenteert als je iets goed doet. Er is weinig tot geen motivatie vanuit de school om te excelleren. Er zijn echter een paar programma's voor betere studenten namelijk het Student Talent Symposium, de major en het honoursprogramma. Het Symposium is een cursus van 5 colleges met een scriptie en de major en het honoursprogramma zijn aangepaste studieprogramma's voor betere studenten.

Andere sectoren:

In het bedrijfsleven wordt gewerkt met bonussen, deze zijn vrijwel altijd uitgedrukt in geld of aandelen.

In sport is de beloning naast geld, aanzien door een positie in een hoger elftal, aandacht van supporters en motivatie om je te verbeteren door coach, trainer en andere technische staf. En als belangrijkste de wil om te winnen en om de beste te worden.

Talentontwikkeling in het onderwijs in het buitenland:

In Amerika is de motivatie voor excellentie vooral ontstaan doordat presteren een kwestie van overleven is. Om bij een goede universiteit te komen moet je rijk zijn of een beurs krijgen. Om een beurs te krijgen moet je goed presteren. Hierdoor ligt er veel druk op kinderen en jonge volwassenen. Het systeem is ook niet voor iedereen even toegankelijk. Dit is niet wenselijk.

Het ideale systeem moet studenten stimuleren door middel van voordelen die ze vergaren door excelleren. Stimulatie door nadelen te creëren wanneer er niet wordt geëxcelleerd maakt de jeugd, die al relatief gestrest is, nog meer gestrest.

De Uitwerking

Taken voor realisatie van concept:

Overheid:

- Opzetten van een intuïtieve en overzichtelijke website voor studenten en docenten, aan de hand van de eisen die hieronder zullen worden gesteld.
- Controleren van het aanbod van XCS van universiteiten en controle op de kwaliteit van de XCS die worden aangeboden.
- Creëren van promotiemateriaal voor de website Excellence University

Onderwijsinstelling:

- Samen met de overheid controleren of de docenten per sectie genoeg XCS aanbieden.
- Docenten, indien nodig, leren omgaan met de website en het belang van het Excellence-programma doen inzien.
- Studenten voorlichten over het Excellence-programma en het belang van dit programma voor de studenten en hun toekomst.
- Verdelen van promotiemateriaal, zoals flyers en posters, onder studenten EN docenten!

Docent:

- Activiteiten (onderzoeken e.d.) plaatsen op de website en deze activiteiten begeleiden.
- Studenten voorlichten en enthousiasmeren over de activiteiten die worden aangeboden in het Excellence-programma.
- Flyers aan studenten uitdelen.

Student:

- Meedoen aan het programma, voor de eigen toekomst en uit interesse voor het vak dat de student studeert.

De Website:

Verdeling aan de hand van vakgebieden:

Eerst globaal dan specifiek

(vb. Economie > Bedrijfskunde > Marketing)

Sorteren moet mogelijk zijn op een aantal variabelen:

- Toegangseis
- Werklast
- Niveau
- Soort activiteit (Empirisch onderzoek, literatuurstudie, cursus, enzovoorts)
- Locatie

De Database bevat alle onderzoeken, opdrachten en andere studiegerelateerde activiteiten van alle opleidingen en van alle universiteiten.

Studenten kunnen zich door in te loggen heel simpel aanmelden voor bepaalde activiteiten. Ze zullen dan door middel van een e-mail direct op de hoogte kunnen worden gebracht van de taken, voorwaarden en/of afspraken die relevant zijn voor de activiteit.

Voor docenten moet het ook heel makkelijk zijn om een onderzoek online te zetten. Door middel van een eenvoudig formulier kunnen docenten de inhoud van de activiteit op de website plaatsen, met de contactgegevens. Ze zullen dan door middel van e-mail de geïnteresseerde studenten kunnen benaderen.

Het is de bedoeling dat er verschillende soorten activiteiten online komen. De variabelen zullen hierbij zijn de werklast en het niveau van de activiteit.

Zo zal een eerstejaars student zich niet kunnen inschrijven voor een geavanceerde activiteit. Er geldt dus een toegangseis voor bepaalde activiteiten zoals dat ook voor bepaalde vakken op de universiteit bestaat. Er zouden ook activiteiten kunnen komen die alleen toegankelijk zijn voor de allerbeste studenten. Door de combinatie van de cijfers van gewone vakken, de ECTS en de XCS is het eenvoudig om te bepalen welk niveau een student heeft. Hier kan dus op worden geselecteerd.

Doordat sorteren op werklast mogelijk is kunnen studenten snel zien welke activiteiten binnen hun agenda passen en welke activiteiten te veel tijd in beslag nemen.

Het is belangrijk dat zowel de studenten als de docenten weten wat ze kunnen verwachten. Hierdoor ontstaat er geen wrijving en wordt het niveau van de activiteiten het hoogst. Als extra element zou de websites ranks kunnen invoeren, bijvoorbeeld de 'actiefste/beste' student van Nederland of de beste marketingstudent van Nederland. Op deze manier kan er, net als op Battle of Concepts, een strijd ontstaan tussen de beste studenten van Nederland op verschillende terreinen maar ook in het algemeen. Dit competitie-element zal in veel concepten voorkomen, en ook hier behoort het tot de mogelijkheden.

Naast de ranking van studenten moeten studenten beloofd worden met een titel wanneer ze op een bepaald vlak veel activiteiten hebben vervuld. Zo zou je bij een bepaald aantal XCS op het gebied van bijvoorbeeld technische natuurkunde een titel kunnen behalen als: 'Kenner van technische natuurkunde' of 'Expert van technische natuurkunde'.

Het concept heeft als doel om het beste uit de studenten te halen. Vooral betere studenten zullen door dit concept nieuwe mogelijkheden hebben om zich verder te ontplooiën en activiteiten te doen van een zeer hoog niveau. <



"Premier Balkenende bedoelde het niet zo..."

D. Hens, NHTV Internationale Hogeschool Breda

We herinneren ons allen het gepassioneerde betoog van premier Jan-Peter Balkenende over de 'zesjescultuur'. *"Bouwen aan de toekomst met kennis, innovatie en ondernemerschap"*. Dankzij precies die drie zaken was Nederland in het verleden groot geworden, terwijl deze bouwstenen op dit moment onvoldoende sterk zijn. Ook bij eerdere gelegenheden legde de premier een verband tussen ambitie en het glorieuze verleden van Nederland. *"Laten we blij zijn, Nederland kan het weer! De VOC-mentaliteit, de dynamiek!"*, riep Balkenende uit tijdens de algemene beschouwingen van vorig jaar.

Wat we ook nog weten van deze uitspraken zijn de kritieken die hij na afloop gekregen heeft. De VOC-mentaliteit stond ook voor een aantal minder fraaie zaken en natuurlijk zat aan dit verhaal een keerzijde die het goedbedoelde betoog overschaduwde.

Wat veel mensen niet weten is dat premier Balkenende met VOC-mentaliteit niet refereerde aan de Gouden Eeuw, maar aan een zelfverzonnen afkorting. Helaas is dit nooit openbaar gemaakt, maar VOC staat eigenlijk voor "Vrijheid Omtrent Curriculum". De eigenzinnigheid en ambitie van studenten moet gevangen worden door henzelf. Pogingen om hen te stimuleren en excellentie na te streven door overheid en docenten is (nagenoeg) verspilde energie. Ze moeten zelf de kar trekken. Utopie? Ik denk het niet.

Ik adviseer om aan de hand van Appreciatieve Inquiry, studenten zelf hun curriculum te laten bepalen voor een jaar. Later zal ik er uitbreider op terug komen, maar de methode hiervoor zal als volgt opgebouwd zijn in de volgende fases:

1. **DISCOVER:** Identificeer waar je goed in bent en wat je leuk vindt en welke competenties je hiervoor nodig denkt te hebben
2. **DREAM:** Discussieer, brainstorm, praat, huil, lach over een mogelijk curriculum
3. **DESIGN:** Plan je curriculum (inclusief lessen, werkvormen, presentaties etc.)

4. **DELIVER:** Bouw coaching momenten in en bepaal je gewenste output en deliverables.

Omgevingsverkenning + Executive summary

Zelf studeer ik aan de NHTV internationale Hogeschool te Breda. Een school waar een informele sfeer heerst en waar kruisbestuiving plaats vindt tussen de verschillende opleidingen, academies, het bedrijfsleven, en internationale partners. Verder heb ik het grote voorrecht toegelaten te zijn op de master in Imagineering. Imaginatie? Imagineering. Bedrijfsinnovatie vanuit het belevingsperspectief. Dat is een hele mond vol, maar de theorie is innovatief en vooruitstrevend. Ik ga er niet te lang over uitweiden want zoveel tijd (lees: ruimte) heb ik niet. Een groep van 20 studenten, waarvan 7 internationale studenten hebben er de afgelopen maanden voor gezorgd dat ik een energie en drive voel die ik verder ooit eerder gevoeld heb. We zijn een groep met passie en ambitie om met iets innovatiefs bezig te zijn en hebben daarvoor een zeer bewuste keuze gemaakt. Docenten staan dichtbij. Ze sturen ons, reiken ons literatuur aan, motiveren ons, maar wij doen het. We hebben invloed. Ook wij kunnen sturen. En er wordt naar ons geluisterd. Onze docenten zijn kritisch naar ons toe maar zij verlangen ook van ons dat wij dat naar hen toe zijn.

Wat ik probeer te zeggen is dat een student geen spons moet zijn, die informatie absorbeert en het 3 maanden later op papier kan reproduceren. Hij moet er achterstaan, er in geloven, hij moet een vertrouwd, diepgaand gesprek met iemand aan kunnen gaan en anderen inspireren. Natuurlijk is kennis belangrijk, maar waar is de passie? Die passie waar premier Balkenende het over had. Studenten moeten intrinsiek gemotiveerd raken waar ze nu vooral extrinsiek gemotiveerd worden. *"Als ik dit doe, dan heb ik een betere positie op de arbeidsmarkt". Als ik dit keuzevak neem, dan ben ik beter als mijn vriendin". "Als ik dit doe, kan ik waarschijnlijk meer verdienen"*. Ontzettend goed van je, maar vindt je het ook spannend, leuk en ben je daar in je vrije tijd ook mee bezig? Spreekt het je diepste ambitie aan? Mijn hypothese is, dat als studenten dat soort vragen positief kunt

beantwoorden je excellentere resultaten kunt genereren. Hogescholen en universiteiten werken nu voornamelijk top-down. *"Dit hebben we en dit kun je krijgen, en zorg er voor dat je goede punten haalt, dan krijg je een goede baan (lees: goed salaris)".* Oké, een beetje zwart-wit, maar het gaat om mijn boodschap. Ondertussen dendert de maatschappij voorbij en wil ze antwoorden op vragen die er gewoonweg niet zijn. Waarom niet? Omdat het aanbod van opleidingen niet snel genoeg ontwikkelt en men de aansluiting verliest.

... ***Passie kan die innovatie versnellen. En de student zelf heeft de sleutel.***

Mijn filosofie en advies

Zeer goed gemutst was ik na het lezen van de toespraak van minister Plasterk op het jaarcongres van de HBO-raad. Ik zal het een en ander er uitlichten en toelichten:

"...Daarbij gaat het voor een deel om het verminderen van regels en toezicht, zodat professionals meer ruimte en vertrouwen krijgen om kwaliteit neer te zetten."

Hogescholen zijn fabrieken geworden met oogkleppen in een tijd waarin we snel moeten kunnen schakelen en open moeten staan voor nieuwe inzichten. We leiden studenten op voor beroepen die wij nu nog niet eens kennen. De TV deed er 13 jaar over om 50 miljoen gebruikers te krijgen. Facebook 2 jaar. De top 10 in-demand banen in 2010... bestonden nog niet in 2004. Elke maand worden er 3.1 miljard zoekopdrachten uitgevoerd wereldwijd. Aan wie of wat werden deze vragen gesteld B.G. (before Google)?

Begrijp me niet verkeerd, kennisoverdracht is belangrijk, maar de zaken waarover kennis wordt overgedragen zijn minstens zo belangrijk. Specifieke kennis overbrengen is een kunst. Docenten die het goed kunnen zullen ook eerder enthousiasme zaaien en goede output oogsten. Maar energie opwekken en vernieuwing stimuleren is ook een noodzaak. Laten we nog eens kijken naar een quote uit het verhaal van minister Plasterk:

"Terug naar de kwaliteit van het onderwijs: wat mij tegenvalt, is dat zo weinig studenten zich echt uitgedaagd voelen: bijna de helft van de hbo-studenten (en 37% van de wo-studenten) gaf vorig jaar te kennen dat het onderwijs niet uitdaagt tot extra presteren."

De uitdaging in het onderwijs wordt geïnitieerd door de overheid, maar de oplossing ligt bij de studenten. Zij worden inderdaad niet uitgedaagd. Niet omdat ze niet willen, maar omdat de wereld waarin zij leven niet aansluit bij de wereld

binnen de scholen. In het sociale leven kies je je vrienden en doe je wat je leuk vind. Daarom hebben tegenwoordig zoveel jongeren een florerend sociaal leven. In het onderwijs wordt er een specifiek curriculum aangeboden. Weliswaar een uitgebreid curriculum, maar het houdt ergens op. Verloren in bureaucratie verliezen instellingen de feeling met de markt en hun klanten (de studenten) en wordt er gefocust op de kwaliteit; meer scholing en meer/betere ICT-faciliteiten. Ja, absoluut. Dat moet ook. Maar ondertussen is er geen echte vernieuwing in het onderwijs, geen innovatie qua opleidingsaanbod. Met als gevolg dat je de aandacht verliest van de studenten. In hun vrije tijd zetten ze weblogs op en discussiëren ze over actuele zaken, maken ze video's van congressen waar ze naartoe gaan en zetten de filmpjes op het TV-kanaal van hun studentenvereniging. Het verschil tussen de tijd en de vernieuwing van het studieaanbod is negatief. Daarmee bedoel ik dat we in een snellere wereld leven dan dat we ons onderwijs aanpassen.

"...Ze werken in de regio intensief samen met het midden- en kleinbedrijf en met instellingen in de publieke sector. Zo kunnen ze praktische vragen uit de samenleving of het bedrijfsleven beantwoorden. Kennis blijft niet in een la liggen, maar wordt uitgewisseld en toegepast. Onderwijs en de praktijk worden zo met elkaar verbonden."

JAJ! Naar mijn mening kunnen we alleen maar actueel onderwijs aanbieden als we ons onderwijs zien als een onderdeel van een groter geheel en niet als doorvoerhaven. Wanneer je als onderwijsinstelling een platform creëert waarin je het bedrijfsleven een prominente plek geeft en waarin je de studenten de mogelijkheid geeft om zich bezig te houden met zaken die ze aan het hart liggen, dan kunnen er wonderen gebeuren. Denk ik.

Waar ik me voornamelijk op wil focussen in mijn concept is het invullen van het curriculum door de studenten zelf. Ik pleit voor een stevige, allesomvattende verandering in plaats van aanpassingen. Ik pleit voor een nieuw begin. Een Amerikaanse onderzoeksmethode genaamd Appreciative Inquiry ofwel waarderend onderzoek, gaat over focussen en voortbouwen op positieve zaken in plaats van het uitlichten en proberen op te lossen van negatieve zaken. Ten grondslag daaraan ligt de gedachte dat mensen, wanneer gefocust op negatieve zaken, alleen maar negatiever zullen acteren. En wanneer ze met positieve zaken werken, ze ook positiever, creatiever en productiever werken. In het kort zijn dit de 4 fases die ik zou willen implementeren:

1. **DISCOVER:** Identificeer waar je goed in bent en wat je leuk vindt en welke competenties je hiervoor nodig denkt te hebben
2. **DREAM:** Discussier, brainstorm, praat, huil, lach over een mogelijk curriculum
3. **DESIGN:** Plan je curriculum (inclusief lessen, werkvormen, presentaties etc.)
4. **DELIVER:** Bouw coaching momenten in en bepaal je gewenste output en deliverables.

Ik ben van mening dat je dit als groepsproces zou moeten doorlopen aan het begin van een studiejaar. De tijdsindeling van het jaar zou er als volgt uit kunnen zien: (afgaande op de een jaarindeling van 4 blokken):

Blok 1: Doorlopen van het volledige 4D model (Discover, Dream, Design, Deliver)

Docenten en professoren staan tot de beschikking van de studenten. Samen bekijken ze wat er nodig is om de zaken te realiseren die ze zelf benoemd hebben. De vrijheid wordt helder doordat de studenten de vakken, de inhoud, de manier van werken en de toetsing mogen bepalen. Indirect worden er de competenties 'creativiteit', 'planning' en 'projectmanagement' gestimuleerd en worden studenten bewuster van waar ze eigenlijk mee bezig zijn. In zijn geheel wordt er streng toegezien op de kwaliteit en de moeilijkheidsgraad.

Blok 2 en 3: Uitvoeringsfase

Lessen worden gegeven. Werkgroepen worden gehouden. Samen wordt al lerend, gewerkt en aan de inhoud die door de studenten zelf bepaald is in blok 1.

Blok 4: Toetsingsfase

Er zal geen reproductietoets gegeven worden. Gekeken moet er worden in hoeverre de studenten zich verdiept hebben, geëxcelleerd hebben en bij hebben gedragen aan het proces. Deliverables zullen er zijn in de vorm van presentaties, toelichtingen op processen, inter-persoonlijke eigenschappen etc. Het proces en de persoon zal centraal staan. Nadruk zal liggen op competenties als 'empathie', 'transfer van inzichten', 'vertrouwen', 'beleving' en 'waardecreatie'. Competenties van de toekomst.

Nu wil ik nog een ding aanhalen en waarschijnlijk zal me dit punten gaan kosten. Ik hoop dat u het probeert te begrijpen. Ik wil inhaken op een quote uit de battle:

"We zoeken geen oplossingen die het onderwijs leuker of makkelijker maken. Misschien moet het juist wel moeilijker en minder leuk. Het gaat om de ambitieuze student die in het huidige onderwijsklimaat niet wordt gestimuleerd zich maximaal te ontplooien."

Ik zou zeggen, we zoeken juist WEL oplossingen die het onderwijs leuker maken. Waarom? Omdat studenten eerder geneigd zijn mee te gaan in iets wat ze leuk vinden. Ik wil adviseren om studenten VOC te geven. Vrijheid Omtrent Curriculum. Begrijp me niet verkeerd, het wordt echt geen feest. Samen met docenten en professoren zal er kritisch gekeken moeten worden naar de inhoud, de kwaliteit en ook de volume van de stof.

Wanneer er grote groepen studenten betrokken worden bij dit proces zullen ze ook eerder geneigd zijn om erin mee te gaan. Ze zullen zelf niet alleen gestimuleerd zijn, maar ze zullen ook andere motiveren erin mee te gaan. Het zal ze enthousiasmeren. En de drive om te excelleren zal groter zijn. Ten tweede zal je ook te maken krijgen met innovatievere, actuelere onderwerpen. Onderwerpen waar de studenten zich in thuis voelen en waar ze iets aan hebben. <

⋮ *"Die VOC-mentaliteit moet terug! De Vrijheid Omtrent Curriculum." "Want wat ik zelf kies, daar ga ik voor."*



De pluscursus: meer ruimte voor 'passief' talent

P. Brouwer, Universiteit Utrecht

Samenvatting

De kern van dit concept is dat er in de huidige situatie in het hoger onderwijs er te weinig ondernomen wordt om 'passief' talent te stimuleren. Hoewel een proactieve houding vaak wordt gezien als één van de noodzakelijke eigenschappen die een talentvolle student moet bezitten, wordt in dit concept beredeneerd dat dit losgelaten dient te worden en gepoogd moet worden juist het 'passievere' talent aan te moedigen en ruimte te bieden om zich te ontwikkelen. Om dit te kunnen realiseren zal er meer moeten worden gedaan om de motivatie van de student te verhogen en programma's gericht op talentontwikkeling een vrijblijvender karakter te geven. Door te kijken naar voorbeelden van talentontwikkeling het hoger onderwijs, de sport en het buitenland zijn enkele punten gedefinieerd die terug moeten komen in een programma voor talentontwikkeling: *'meerdere selectiemomenten'*, *'de docent als scout'* en *'keuzevrijheid'*.

Het concept wat hieruit ontwikkeld is de pluscursus. Afhankelijk van de opleiding wordt voor verschillende studie-inhoudelijke cursussen besloten om een aansluitende pluscursus aan te bieden. Deze pluscursus biedt studenten de mogelijkheid verder in te gaan op één van de aspecten die behandeld zijn in de voorafgaande cursus of zich juist te voorbereiden op het onderwerp. Studenten kiezen zelf de te behandelen stof door een voorstel in te dienen. Elke keer dat er een pluscursus aangeboden wordt zal er selectie plaatsvinden op basis van de cijfers die gehaald worden in de voorafgaande reguliere cursus. Er is daarbij een belangrijke rol voor de docent om talentvolle studenten te motiveren om zich in te schrijven voor de pluscursus. Bovendien krijgt de docent de mogelijkheid zelf een deel van beschikbare plaatsen naar eigen inzicht in te vullen. Het uiteindelijke doel is dat het voor studenten gewild wordt om deel te nemen aan deze pluscursussen, zowel doordat men zich op een hoog niveau kan verdiepen in een onderwerp naar eigen keus als door de mogelijke beloningen die hier tegenoverstaan. Door de extra motivatie door docenten, een grote keuzevrijheid en een vrijblijvend karakter zal bovendien ook 'passief talent' betrokken worden en zal talentontwikkeling niet enkel

behouden blijven voor de het 'proactieve talent'.

Onderzoek naar excellentie

De cultuur onder Nederlandse studenten wordt veelal omschreven als een 'zesjescultuur'. Waar men genoeg neemt met een krappe voldoende en zich niet meer inzet dan noodzakelijk. Het tegengaan van deze zogeheten 'zesjescultuur' is al enige tijd een onderwerp in de media, onderwijsinstellingen, overheid en politiek. Opvallend is echter dat wanneer men pogingen gaat of wil ondernemen om talent te stimuleren, men de aanwezigheid van deze cultuur en de consequenties daarvan niet meeneemt in hun oplossing. Veel te vaak wordt simpelweg naar het buitenland gekeken voor oplossingen, zoals de 'elite-universiteit', maar ook het 'Honours programma'. Deze oplossingen, komen echter uit een cultuur die niet de onze is, waar het veel 'gewoner' is om te excelleren. Hoewel wij uiteindelijk ook een dusdanige cultuur willen scheppen waar uitblinken de norm is, kunnen we in dit stadium er niet aan ontkomen rekening te houden met de context waar we ons in begeven, namelijk: de 'zesjescultuur'.

Wat heeft dit voor effect voor 't begrip talent?

Een eigenschap die vaak aan talent wordt toegekend is een proactieve houding, een bepaalde gierigheid tot leren en het tonen van een hoge inzet. Dat er in Nederland een cultuur heerst waarin deze studenten schaars zijn, betekent echter niet dat ook talent schaars is. Het talent is enkel minder zichtbaar doordat het voor en groot deel meegaat met de zesjescultuur. Het talent wat zichtbaar is, is het 'proactieve talent'. Het 'proactieve' talent past in het conventionele plaatje van de talentvolle student. Dit is de student die zich inzet om goede resultaten te halen en zichzelf inschrijft voor extra vakken of programma's naast het reguliere curriculum. Daartegenover staat het 'passieve talent', dit is de student die het doorgaans minder tijd en moeite kost dan zijn medestudenten om de stof te begrijpen, maar dit compenseert door minder tijd te besteden aan zijn studie en hierdoor alsnog in de middenmoot beland. Willen we talent in Nederland optimaal stimuleren, dan zullen we de aan-

wezigheid van een zesjescultuur moeten erkennen door de conventionele definitie van talent los te laten en proberen juist het 'passievere' talent aan te moedigen en ruimte te bieden om zich te ontwikkelen.

Wat is nodig om het talent van de passieve student te ontwikkelen?

Het 'passieve talent' zal in vergelijking met het 'proactieve talent' ten eerste veel meer *motivatie* nodig hebben om zich extra in te zetten voor betere resultaten, of in te schrijven voor programma's buiten het reguliere curriculum om. Ten tweede zal het 'passieve talent' zich minder snel vastleggen in het moeten leveren van een extra prestatie. Wanneer men dus talentontwikkeling door middel van een extra programma wil stimuleren, zal dit op een *vrijblijvende* manier moeten gebeuren om ook het 'passieve talent' te bereiken.

Lessen uit de praktijk: Hoger onderwijs, sport en het buitenland.

De vraag naar meer ruimte voor talentontwikkeling in het hoger onderwijs is al enige jaren aanwezig. Het hoger onderwijs, en met name het wetenschappelijk onderwijs, is aan deze vraag tegemoet gekomen door de invoering van zogeheten 'honours programma's' of 'plusprogramma's'. De uitvoering verschilt per onderwijsinstelling, het programma kan parallel aan curriculum gevolgd worden of kan een deel van het curriculum vervangen, het kan disciplinair of juist interdisciplinair zijn, verbreding of juist verdieping in de stof bieden. Kenmerkend echter is dat deze programma's uitdagender en zwaarder onderwijs bieden voor studenten die meer willen dan het reguliere programma. Studenten die 't 'honours programma' gevolgd hebben, krijgen in meeste gevallen een certificaat of aantekening op het diploma. Selectie voor 'honours programma's' vindt over het algemeen plaats in het eerste jaar en gebeurt voornamelijk op basis van cijfers, een 7 of 8 gemiddeld, en daarnaast motivatie van de student (van Eijl, 2007). Honours programma's kunnen door kleinschalig, interactief en intensief onderwijs absoluut een goed instrument zijn om talent te ontwikkelen. Echter, zoals eerder in de tekst reeds aangegeven is het 'Honours programma' een instrument wat is overgenomen uit het buitenland en hierdoor past het minder in de Nederlandse context, omdat het zich te veel richt op het proactieve talent. Men moet in het eerste jaar al goede resultaten geboekt hebben, iets waar de meeste 1^{ste} jaars studenten inclusief de meeste talentvolle studenten, nog niet mee bezig zijn. Studenten hebben het vaak al druk genoeg met het verwerken van alle nieuwe indrukken van het studentenleven: op kamers gaan, nieuwe studiegenoten, bij een vereniging etc. Er wordt dus door dit te vroege selectiemoment een flinke groep talenten niet bereikt. Daarnaast legt de student

zich bij een inschrijving voor 't 'Honours programma' vast in het moeten leveren van een extra prestatie gedurende de rest van zijn studie. Er is dus geen sprake van een vrijblijvend systeem, iets wat wel nodig is wil men ook het 'passieve talent' betrekken.

Wat betreft het selectieproces valt veel te leren van talentontwikkeling in de sport. In deze tekst wordt gekeken naar de tennissport en welke lessen hieruit te leren zijn het eerste kenmerk wat naar voren komt is dat er meerdere selectiemogelijkheden zijn. De tennistrainer is in staat de voortgang van een speler nauwlettend in de gaten te houden en op het moment dat deze zich tot een talent ontpopt de mogelijkheid van een hogere trainingsgroep aanbieden of doorverwijzen naar een andere vereniging. Ook voor de landelijke Bond Jeugd Opleiding zijn regelmatig voorspeeldagen, waar jonge spelers hun talent kunnen laten zien (KNLTB, 2008). Dat er meerdere selectiemogelijkheden zijn is essentieel wil men geen talenten mislopen, die er wellicht wat langer over doen om zich als talent te ontpoppen. Dit is dan ook één van de kritiekpunten op het 'Honours programma' waarbij selectie vaak eenmalig, aan de hand van resultaten uit het eerste jaar, plaatsvindt. Een tweede les die uit deze casus getrokken kan worden is dat degene verantwoordelijk is voor de selectie van talent in eerste plaats de trainer is. De trainer is verantwoordelijk voor het scouten van talent en te zorgen dat zij op de juiste plek terecht komen. Het is dus de expert die doorslaggevend is voor de selectie en in mindere mate de resultaten. Hierdoor wordt talent veel beter opgemerkt, omdat de trainer in staat is rekening te houden met factoren, waardoor bovengemiddelde resultaten uitblijven. De trainer speelt daarnaast ook een motiverende rol. Wanneer de trainer aangeeft dat een speler talent bezit, kan dit een enorme motivatiebron zijn voor de speler. Een plaats in de selectie aangeboden krijgen is in zekere zin een eer, en ook spelers die uit zichzelf niet snel meer en intensiever zouden gaan trainen kunnen hierdoor over de streep gehaald worden. Vertaald naar het hoger onderwijs betekent dit dat de docent een grotere rol moet krijgen in het selectieproces. De docent moet gaan fungeren als scout, waardoor verder gekeken kan worden dan enkel resultaten en ook 'passief talent' herkend kan worden. Bovendien kan de docent ook de motiverende rol aannemen, puur door studenten te wijzen op hun talent en uitdagen om beter te presteren of om deel te nemen aan extra vakken of plusprogramma's.

Een ander belangrijke instrument om studenten te motiveren is keuzevrijheid. Wanneer een student kan kiezen, waar hij zijn studietijd aan gaat besteden zal de student stukken gemotiveerder dan wanneer de stof of te volgen vakken zijn

vastgezet binnen het curriculum. Wanneer men kijkt naar enkele universiteiten in de Verenigde Staten of het Verenigd Koninkrijk ziet men dat hier een veel grotere mate van keuzevrijheid is dan bij de meeste Nederlandse Universiteiten. Beginnende studenten zijn hier niet beperkt tot het curriculum van de studie die zij gekozen hebben, maar vormen gaandeweg hun eigen curriculum door vakken te selecteren die zij interessant vinden. In Nederland is dit principe onder andere terug te vinden bij het University College Utrecht. Het Nederlandse studiefinancieringssysteem is echter dusdanig dichtgetikt, dat een dusdanige aanpak niet mogelijk is binnen reguliere universiteiten. Echter zal wel geprobeerd moeten worden keuzevrijheid zoveel mogelijk te stimuleren, zowel binnen het reguliere programma als eventuele extra programma's ten behoeve van talentontwikkeling.¹

Het concept

In het bovenstaande, korte, onderzoek naar excellentie zijn drie punten naar voren gekomen die terug moeten komen in een concept voor het stimuleren van excellentie in het hoger onderwijs, namelijk: meerdere selectiepunten, docent als scout en keuzevrijheid. Hieruit is het concept van pluscursussen ontwikkeld.

Afhankelijk van de opleiding wordt voor verschillende studie-inhoudelijke cursussen besloten om een aansluitende pluscursus aan te bieden. Deze pluscursus biedt de studenten de mogelijkheid verder in te gaan op één van de aspecten die behandeld zijn in de voorafgaande cursus of zich juist te voorbereiden op het onderwerp. De studenten wordt bij aanvang van de reguliere cursus medegedeeld dat er aansluitend een pluscursus te volgen is. Men wordt verzocht, bij interesse, gedurende de cursus een voorstel in te dienen, waar zij zich in deze pluscursus verder in willen verdiepen of hoe zij zich willen verbreden op het onderwerp. De inhoud van de pluscursus is in principe dus afhankelijk van de student zelf. Aan de hand van de ingediende voorstellen wordt een kleine groep studenten uitgekozen en docenten geselecteerd die deze studenten optimaal kunnen begeleiden. Veelal zullen dit docenten zijn die eveneens de reguliere cursus verzorgden, maar er zal ook ruimte gecreëerd moeten worden om andere docenten van de faculteit of andere faculteiten, hiervoor op te kunnen roepen. Van de student wordt verwacht dat hij of zij zichzelf hoge doelen stelt en een hoog niveau nastreeft. Van de docent wordt een zekere flexibiliteit verwacht, gezien de student zelf kan bepalen welk onderwerp hij of zij gaat behandelen en daarnaast zal de docent zal de student uit moeten dagen en er op toe zien dat de doelen van de student ook daadwerkelijk behaald worden. Al moet al moeten pluscursussen een plaats worden waar studenten door kleinschalig, interactief en intensief onderwijs

uitgedaagd worden om op een hoog niveau te presteren en waar docenten zich sterk betrokken voelen bij het onderwijs en graag onderdeel vanuit willen maken.

Selectieproces

Belangrijk aspect van dit concept is dat het selectieproces niet eenmalig plaatsvindt, maar elke keer wanneer er een pluscursus aangeboden wordt. Op deze manier wordt het vrijblijvender voor studenten om deel te nemen aan deze pluscursus en geeft het bovendien ruimte voor talent wat pas later in de studie tot bloei komt. Het selectieproces gebeurt op basis van de cijfers die gehaald worden voor de reguliere cursus waar de pluscursus bij aansluit. Hoewel het ideaal is om de docent volledige zeggenschap te geven over het selectieproces, moet erkend worden dat in de praktijk, van vaak grootschalige studies, dit niet haalbaar zal zijn. Echter er zal wel een sterke rol weggelegd zijn voor de docent. De docent heeft de taak om, in zijn of haar ogen, talentvolle studenten aan te moedigen deel te nemen aan de pluscursus. Dit kan 'passief talent' over de streep halen om een concept in te dienen voor de pluscursus en extra hun best te doen in de reguliere cursus. Daarnaast zal de docent één of meer wildcards krijgen om volgens hem of haar, talentvolle student een gegarandeerde plek in de pluscursus aan te bieden. Wanneer een pluscursus dus bijvoorbeeld plek heeft voor 10 studenten en de docent twee studenten een gegarandeerde plek mag geven, zullen van de studenten die een voorstel indienen de 8 met het beste cijfer de pluscursus mogen volgen, naast de twee studenten die door de docent uitgekozen zijn. Tevens zal het voorstel van voldoende kwaliteit moeten zijn, wil de student in aanmerking komen, dit kan echter ook opgevangen worden door de student in een vroeg stadium te adviseren met een beter voorstel te komen.

Beloning

Wanneer de student een pluscursus haalt krijgt deze, afhankelijk van de standaardisatie, één of meerdere pluspunten. Deze pluspunten worden, net als bij het volgen van bijvoorbeeld een 'Honours programma' vermeld op het diploma. Het is de belangrijke taak van de overheid om te zorgen dat er tussen de onderwijsinstellingen een standaard wordt gevormd op dit gebied en dat de waarde van deze pluspunten op een eenduidige manier gecommuniceerd wordt zowel richting studenten als werkgevers. Zonder deze standaard en goede communicatie wordt het voor zowel student als de werkgever de waarde van deze pluspunten onduidelijk en zal de animo voor pluscursussen teruglopen. Daarnaast is het belangrijk dat pluscursussen door de onderwijsinstellingen en overheid financieel 'veiliggesteld' worden. 'Honours programma's' zijn veelal initiatieven vanuit

de universiteit om te voldoen aan de vraag van studenten naar extra ruimte voor talentontwikkeling in de opleiding. Pluscursussen dienen een integraal onderdeel te worden van het hoger onderwijs en gezien de doelstellingen van de overheid op het gebied van talentontwikkeling is het dan ook logisch om deze te voorzien van financiële veiligstelling. Naast de beloning in de vorm van een aantekening op het diploma, kan vanuit de onderwijsinstelling eveneens gedacht worden om enkele privileges te verbinden aan het behaald hebben van meerdere pluspunten. Een voorbeeld hiervan kan zijn dat de student een aantal pluspunten moet hebben behaald wil deze in aanmerking komen voor een gewilde stageplek of een studiereisje etc. Op deze manier wordt er een meer directe beloning toegevoegd en wordt het aanzien van pluscursussen extra verhoogd.

Het uiteindelijke doel is dat het voor studenten gewild wordt om deel te nemen aan deze pluscursussen, zowel doordat men zich op een hoog niveau kan verdiepen in een onderwerp naar eigen keus als door de mogelijke beloningen die hier tegenoverstaan. Op deze manier moet een klimaat ontstaan waar talentvolle studenten reeds in de reguliere cursussen proberen uit te blinken om in aanmerking te komen voor deelname aan pluscursussen. Door de extra motivatie door docenten, een grote keuzevrijheid en een vrijblijvend karakter zal ook 'passief talent' betrokken worden en zal talentontwikkeling niet enkel behouden blijven voor het 'proactieve talent'. <

.....
Eijl, van, P., Wolfensberger, M., Schreve-Brinkman, L., Pilot, A., Doel, van den, W., (2007). *Honours, tool for promoting excellence*. URL: <http://igitur-archive.library.uu.nl/ivlos/2008-0125-200340/eijlhonours%2ctool%20for%20promoting%20excellence.pdf>
KNLTB, (2008). *Informatieboekje AA-Drink Bondsjeugdopleiding 2008 – 2009*. URL: <http://www.knlb.nl/xu/document/CMS/streambin.asp?requestid=71E77429-46C1-408A-80EA-66E04798CE12>
.....



Van externe motivatie naar interne motivatie

M. Schotman, Universiteit van Amsterdam

Samenvatting:

De inhoud van het onderwijssysteem wordt voor een belangrijk gedeelte bepaald door de cultuur waaruit het voortkomt. Drie belangrijke kenmerken van de Nederlandse cultuur en de gevolgen die deze kenmerken voor het onderwijs hebben zijn:

1. **Gelijkheidsdenken** (onderwijs: Er wordt weinig rekening gehouden met verschillende niveaus van leerlingen. Het niveau aangepast aan dat van de gemiddelde en zwakke leerlingen, zodat iedereen de stof begrijpt)
2. **Doelgerichtheid/rationaliteit** (onderwijs: Er wordt weinig aandacht besteed aan de emotionele kant van het leren. De leerling krijgt 'taakjes' (doelen) die af moeten zijn/gehaald moeten worden, en puur op nut beoordeeld worden: de leerling moet een baan krijgen en dat heeft nut voor de samenleving)
3. **Pragmatisme.** (onderwijs: wordt niet naar een utopische maatschappij gestreefd waarin iedereen alles zo goed mogelijk doet, maar de doelen zijn praktisch.)

Samengevat: Men kijkt vooral naar de objectkant van het onderwijs: Het schoolsysteem zoals dat geïnstitutionaliseerd is, de leidinggevenden, de makers van onderwijsprogramma's en de leraren die onderwijs geven.

Wat we nodig hebben als we leerlingen willen die excelleren in het onderwijs, is het kijken naar de subjectkant van het onderwijs: naar de leerlingen zelf en naar de wensen die de leerling heeft. Wanneer we kijken naar de subjectkant van het onderwijs spelen andere waarden een rol:

1. Ongelijkheid in plaats van gelijkheid
2. Interne motivatie/sentiment in plaats van doelgerichtheid/rationaliteit
3. Idealisme in plaats van pragmatisme

Doordat leerlingen van elkaar verschillen in interessegebied en potentie, en alleen het beste uit zichzelf kan halen wanneer het onderwijs zich daar het meeste naar vormt, pleit ik voor differentiatie. Dit kan gebeuren door differentiatie in het niveau van hele onderwijsinstellingen, maar er kan ook

binnen de onderwijsinstelling gedifferentieerd worden. Dit wordt bereikt door:

1. **Verbreding:** de student heeft een grote keuze uit het onderwijsaanbod en kan extra keuzevakken kiezen.
2. **Verdieping:** er worden verdiepingswerkgroepen ingesteld voor studenten die niet door het niveau van de reguliere colleges uitgedaagd worden (en zich zelfs vervelen door het lage niveau en de herhaling). In de verdiepingswerkgroepen wordt dieper op de stof ingegaan. Er worden meer verbanden gelegd en de student krijgt de gelegenheid om vragen te stellen die niet puur naar uitleg vragen, maar die vragen om verdere analyse van de aangeboden stof.

Op deze manier wordt ook de potentieel excellente student uitgedaagd en zal zijn interne motivatie groter worden. Aangezien interne motivatie de grootste drijfveer achter excellente resultaten is, zal dit van de potentieel excellente studenten actueel excellerende studenten maken.

Omgevingsverkenning/Kort onderzoek

Excellentie aan de UvA

Tot een paar jaar geleden was er aan de UvA een excellente studentenbeurs. Dit hield in dat studenten die twee opleidingen tegelijk deden en daar gemiddeld een 7,5 (geloof ik) of hoger voor stonden, een jaar extra beurs van de UvA kregen. Dit was een goed systeem. Door studenten die gemotiveerd zijn een extra studie te kiezen op deze manier tegemoet te komen, wordt het voor hun makkelijker dit te doen zonder de belemmeringen van het huidige studiesysteem (bijvoorbeeld binnen 7 jaar afstuderen) verlicht.

Op de UvA is er ook een honoursprogramma. Er is een interdisciplinair programma voor alle studenten en een studiegerelateerde programma voor bepaalde studierichtingen. Om toegelaten te worden tot dit programma moet je een 7,5 (geloof ik) gemiddeld staan en er is een toelatingsgesprek. Heeft de student het programma behaald, dan wordt hij beloond met een certificaat. Het programma biedt een aantrekkelijk aanbod voor de student die meer wil.

Vooraf over het studiegerelateerde honoursprogramma ben ik enthousiast, omdat studenten daar echt dieper op hun eigen studieobject ingaan. Het interdisciplinaire programma beantwoordt aan een bepaalde honger naar kennis, maar stilt die honger niet in zoverre deze binnen het studieprogramma valt. Wat jammer is aan honoursprogramma's is dat deze vaak worden gedaan voor het doel: het certificaat. Dit zou goed zijn voor het CV. Dit geeft aan dat niet zozeer de intrinsieke waarde van het programma belangrijk wordt gevonden, maar het product. Wat er echter moet gebeuren om excellentie te bereiken, zo zal ik betogen, is aansluiten op de innerlijke doelen en wensen van de student.

Excellentie in de sport en in de kunst

Sporters zijn over het algemeen mensen die kiezen voor een bepaalde tak van sport omdat ze er ontzettend veel plezier aan beleven. Verder hebben ze vaak nog een eigenschap: ze willen winnen. Maar zonder die eerste component gaat dat winnen vaak niet. De sport wordt als doel op zich gezien, als activiteit die plezier en genoegdoening verschaft. Dat is volgens mij de sleutel naar excellentie.

De kunstenaar is zijn eigen leraar. Hij geeft zichzelf opdrachten en vertelt zichzelf hoe zijn standaard van perfectie is bereikt. De weg die hij bewandelt is moeilijk, omdat de erkenning van buitenaf en de opbrengsten van zijn werk die daarmee gepaard gaan, niet duidelijk zijn. De kunstenaar is bij uitstek iemand die uit innerlijke motivatie werkt. Alleen omdat hij zo'n drang heeft zichzelf te uiten en zijn gevoelens te sublimeren in de kunsten, beoefent hij deze tak van sport. Alleen door deze innerlijke motivatie zijn de beste resultaten te behalen.

Talentontwikkeling in het buitenland

In een land als Italië is er een cultuur die zijn grootheden in zowel heden als verleden eert. Zij die het goed doen worden voor hun kwaliteiten en daden beoordeeld. Zo worden mensen gestimuleerd ook zo'n grootheid te worden. Nederland zou de grote Nederlanders zoals Erasmus en Spinoza meer in het daglicht kunnen plaatsen, om hen zo een voorbeeldfunctie van excellentie te laten geven.

Mijn advies:

Interne in plaats van externe motivatie

Hoe een land zijn onderwijs inricht heeft voor een groot deel te maken met de heersende moralen in het land; het karakter van de cultuur, geldende waarden en ideeën over wat goed en slecht is. Nederland is van oudsher een handelsland. Het handelen heeft bijgedragen aan diverse Hollandse karaktertrekken zoals een pragmatische geest, inhoud boven vorm, flexibiliteit in het aanpassen aan de omstandigheden, doelgerichtheid en ons overbekende

poldermodel van besluitvorming. Verder is de Nederlander van nature eigenwijs en antiautoritair. Het spreekwoord 'gelijke monniken, gelijke kappen' acht hij/zij van grote waarde; iedereen is gelijkwaardig en moet gelijk behandeld worden. Uit deze Nederlandse karaktertrekken zal ik drie eigenschappen uitlichten, namelijk het Nederlandse *gelijkheidsdenken*, *doelgerichtheid/rationaliteit* en *pragmatiek*. Ik zal beide even verder toelichten.

Gelijkheidsdenken: Het bekende Nederlandse maaiveld (Gij zult niet boven het maaiveld uitsteken). Het credo 'Iedereen is gelijkwaardig' willen Nederlanders nog wel eens verwarren met 'iedereen is gelijk'. Iedereen moet zich min of meer op de zelfde manier gedragen (doe maar normaal) en op dezelfde manier behandeld worden. Afwijkende behandelingen worden al gauw 'voorkeursbehandelingen' genoemd en men heeft de neiging mensen die buiten het maaiveld uitsteken naar beneden te halen, hun kwaliteiten niet te loven of te relativiseren. Trots zijn is een slechte eigenschap en wordt arrogantie genoemd. Als men gewoon doet, doet men al gek genoeg.

Doelgerichtheid/rationaliteit: Nederlanders laten zich in hun handelen leiden door rationele argumenten. Als zij iets ondernemen of spreken, laten zij zich door de rede leiden. Er liggen bepaalde impliciete rationele argumenten aan ten grondslag. Deze hebben vaak de vorm van een doel. Als men handelt, heeft men daarmee een bepaalde bedoeling, een bepaald doel voor ogen.

Pragmatisme: Om zijn doelen te behalen, is de Nederlander uiterst pragmatisch. Pragmatisme is de tegenpool van idealisme. Praktische overwegingen worden belangrijk gevonden, en de doelen die gesteld zijn, zijn daarbij van het hoogste belang. Een pragmatisch mens handelt met de bedoeling bepaalde doelen te halen, niet (zoals een idealist) met de bedoeling een bepaald utopische situatie te bewerkstelligen.

Deze drie kenmerken van de Nederlandse cultuur hebben belangrijke gevolgen voor het onderwijs. Ik zal per kenmerk aangeven hoe het het onderwijs beïnvloedt.

Gelijkheid: Iedereen wordt geacht de stof te begrijpen en mee te komen. Zodat iedereen de stof begrijpt wordt het niveau aangepast aan dat van de gemiddelde en zwakke leerlingen. Iedereen doet hetzelfde werkje, niemand krijgt een 'voorkeursbehandeling'. Tot en met groep acht van de basisschool wordt er geen onderscheid in niveau gemaakt (behalve bij lezen, AVI niveaus)

Doelgerichtheid/rationaliteit: Binnen de les: De lesstof wordt rationeel aangeboden, onder het credo: Hier is de stof, ga het maar leren. Er wordt weinig aandacht besteed aan

de emotionele kant van het leren. De leerling krijgt 'taakjes' (doelen) die af moeten zijn/gehaald moeten worden. In een groter kader: Door alle taakjes te volbrengen, volbrengt de leerling een overkoepelend taakje: hij haalt een diploma. Dit diploma te halen is het hoofddoel van het onderwijssysteem. Het *doel* van dit diploma is het vinden van een goede baan om zich *nuttig* te maken in de maatschappij. **Pragmatisme:** De doelen die gehaald moeten worden zijn uiterst praktisch en dienen grotere doelen die uiteindelijk de maatschappij dienen. Er wordt niet naar een utopische maatschappij gestreefd waarin iedereen alles zo goed mogelijk doet, maar de doelen zijn praktisch: Het halen van een diploma, en niet het zo goed mogelijk halen van een diploma. Het vinden van een baan die de maatschappij tot nut is, niet het vinden van een baan die de hoogste genoegdoening verschaft aan zoveel mogelijk personen.

Wat ik hier genoemd heb kan nu vanzelfsprekend lijken en logisch, en bovendien 'praktisch' en 'nuttig'. Hierdoor zal er bij de lezer op dit punt wellicht een gevoel ontstaan van: 'Ja, het is zo, en dat is toch prima. De goede doelen worden immers bereikt'. Toch vraag ik u deze doelen nog eens te overdenken. Is dit werkelijk de ideale manier waarop ons onderwijs moet worden vormgegeven? En vooral: creëren we op deze manier wel excellentie in het onderwijs? Mijn antwoord hierop zal u niet verbazen: Nee. En mijn voornaamste reden daarvoor is: Er wordt te veel naar de objectkant van het onderwijs gekeken.

De objectkant bestaat uit: Het schoolsysteem zoals dat geïnstitutionaliseerd is, de leidinggevenden, de makers van onderwijsprogramma's en de leraren die onderwijs geven. Maar er is nog een component van het onderwijs, die vaak wordt vergeten: de leerlingen. Waar er een te sterke benadering van het onderwijs vanuit de objectkant van de zaak is, wordt de leerling als een soort machine gezien. Het is een lege ruimte waar we informatie (input) in kunnen stoppen, die het vervolgens zelf reproduceert (output):

Wat we nodig hebben als we leerlingen willen die excelleren in het onderwijs, is het kijken naar de subjectkant van het onderwijs: naar de leerlingen zelf en naar de wensen die de leerling heeft. Kijken we dan naar de eigenschappen gelijkheid en doelgerichtheid/rationaliteit dan zien we belangrijke verschillen wanneer we kijken naar de subjectieve kant van het onderwijs:



Ongelijkheid in plaats van Gelijkelijkheid: Leerlingen zijn niet gelijk. Om het op het onderwerp van dit betoog toe te spitsen: er zijn grote verschillen in intelligentie en potentie tussen leerlingen

Interne motivatie/sentiment in plaats van Doelgerichtheid/rationaliteit: De redenen waarom leerlingen kennis verwerven, verschilt van de objectieve wensen van de samenleving. Deze redenen zijn maar voor een deel rationeel (een leerling wil immers ook het diploma behalen en een baan vinden). Een leerling wil vooral plezier beleven aan zijn activiteit en heeft een interesse en een nieuwsgierigheid die hij graag bevredigd ziet. Ik denk dat dit in zekere mate voor alle leerlingen geldt. Leerlingen zijn nieuwsgierig, ze willen dingen weten. Ze verschillen echter op twee manieren: 1. In de specifieke interesse van de leerling, en 2. In de intelligentie of potentie van de leerlingen. Eigenlijk weet iedereen: Wordt iemand door **interne motivatie** gemotiveerd, dan zal hij veel meer kunnen bereiken dan dat er puur vanuit externe motivatie gehandeld wordt (dat zien we bijvoorbeeld in de topsport). Kijken we in het onderwijs ook naar de intrinsieke motivatie van het kind en niet alleen naar de objectieve doelen, dan kunnen we veel meer uit dat onderwijs halen.

Idealisme in plaats van Pragmatisme: Om excellentie te kunnen bereiken zullen we minder pragmatisch moeten zijn in onze benadering van het onderwijs. We zullen naar een ideale manier van onderwijs moeten streven waarin iedereen op de beste manier zijn interesse en potentie kan waarmaken. Daarin zit de sleutel tot excellentie.

Wanneer we naar de subjectkant van het onderwijs kijken in verband met excellentie, dan zien we dat we niet meer van gelijkheid uit kunnen gaan. Er zijn grote verschillen in de potentie van leerlingen en studenten. Het systeem is voornamelijk ingesteld op de gemiddelde of zwakke student. Om die studenten hun tentamens te laten halen wordt er tijdens de colleges op het niveau van deze studenten veel uitgelegd en herhaald. Voor de potentiële excellente studenten komt dit neer op veel overbodige uitleg en herhaling van wat zij al wisten. Zo wordt hun nieuwsgierigheid en honger naar kennis niet gestimuleerd. De student wordt niet door interne motivatie gestimuleerd om zijn studie te halen en zal daardoor niet zijn volledig potentieel benutten. En wat nog erger is: de verveling slaat toe en de student gaat onderpresteren. Differentiatie is de oplossing.

Differentiatie kan bereikt worden doordat er verschillende niveaus zijn waarop onderwijs aangeboden wordt. Eén manier om verschillende niveaus te hebben is om een verschil te maken in het niveau van hele onderwijsinstellingen. Zo

zouden er top-HBO's en topuniversiteiten kunnen komen, zoals in Engeland en Amerika. Maar dit is niet noodzakelijk. Ook binnen het reguliere onderwijssysteem kunnen er subsystemen gemaakt worden die zorgen voor verbreding (om de honger naar kennis te stillen) en verdieping (om de kennis in het onderzoeksgebied op een bevredigend niveau aan te bieden, met genoeg diepgang).

Verbreiding: De student heeft een brede keuze uit het onderwijsaanbod. Dat bereikt men door het kiezen van extra vakken niet te belemmeren door niet meer een maximum aantal studiepunten te hanteren en studenten niet voor extra keuzevakken te laten betalen.

Verdieping: Speciale verdiepingswerkgroepen met een inschrijfprocedure. Hierin wordt dieper op de stof ingegaan en hebben de student de mogelijkheid vragen te stellen die dieper op de stof ingaan (bijv. vragen die naar verbanden tussen onderdelen van de stof vragen)

Rol van de:

Overheid: Tegenhouden betalen voor extra keuzevakken, een jaar extra studiebeurs voor wie twee studies doet (oude initiatief UvA), geld beschikbaar voor verdiepingswerkgroepen, focus van het onderwijs op doelgerichtheid proberen af te zwakken.

Onderwijsinstelling: Geld en personeel beschikbaar stellen voor verdiepingswerkgroepen, geen maximum aantal studiepunten per semester.

Docent: zich richten op de interne motivatie van de student. Verschillen tussen studenten respecteren. Zich niet alleen richten op de zwakkere student maar zich realiseren dat de juiste hoeveelheid prikkeling belangrijk is voor leerlingen.

Student: brieven schrijven aan minister Plasterk, om verbreding en verdieping vragen en zich niet generen omdat dit als een voorkeursbehandeling wordt gezien.

Onderwijsvormgevers: zich richten op de subjectkant van het onderwijs. Meer differentiering in het onderwijs, onderwijs beter aangepast op de wensen van de leerling en het plezier van het leren (interne motivatie). <

Bijlage 1

Deelnemers 'Excellentie Battle'

Naam	Onderwijsinstelling	Studierichting
Marieke de Boer	Stenden Hogeschool	Leisure management
Siu Hing Lo	Universiteit Maastricht	Organisational and Social Psychology
Rob Kooloos	Erasmus Universiteit Rotterdam	Bachelor Geschiedenis
Bram van den Boom	Hogeschool Utrecht	Technische bedrijfskunde
Marlie van Oosterik	Radboud Universiteit Nijmegen	Recht en management
Sanne van Iersel	Fontys Hogescholen	Docent beeldende kunst en vormgeving
S.P. Ard	Hogeschool Rotterdam	Commerciële Economie
Amy Davies	Vrije Universiteit Amsterdam	Gezondheidswetenschappen
Daniël van Etten	Universiteit van Amsterdam	Wijsbegeerte
Arnout Nederpelt	Technische Universiteit Eindhoven	Technische Bedrijfskunde
Tycho Grouwstra	Universiteit Leiden	Japans
Jim Coumans	Technische Universiteit Delft	Industrieel Ontwerpen
Sven En	Universiteit van Amsterdam	Economics
Dirk Hens	NHTV internationale hogeschool Breda	Imagineering
Jacoline Buchner	Hogeschool Utrecht	Life Sciences
Paul Brouwer	Universiteit Utrecht	Natuurwetenschappen en Innovatiemanagement
Marie-Anne van Stam	Universiteit van Amsterdam	Pedagogische Wetenschappen
Eric Ververs	Fontys Hogescholen	Bedrijfskundige Informatica
Michael Hameleers	Universiteit van Amsterdam	Beta-Gamma
Eva Warnaar	Universiteit Twente	Bedrijfskunde, Bestuurskunde
Marit Mol	Fontys Hogescholen	Communicatie
Pieter de Bruijn	Hogeschool Rotterdam	Onbekend
Nick Pjotr Oostervink	Haagse Hogeschool / TH Rijswijk	Technische Bedrijfskunde
Christiaan Beem	Onbekend	International Business & Management Studies
Kees Rutten	Erasmus Universiteit Rotterdam	Psychologie a&o
Roland van den Berg	Vrije Universiteit Amsterdam	Rechtsgeleerdheid
Frank Duijndam	Saxion Hogescholen	Commercieel Technische Bedrijfskunde
Tom Pel	Erasmus Universiteit Rotterdam	Bedrijfskunde
Els van Rooij	Rijksuniversiteit Groningen	Pedagogische Wetenschappen
Gian Lie	Universiteit van Amsterdam	Psychologie
Annika Huizinga	Universiteit Utrecht	Aardwetenschappen
Esther van Ginneken	Universiteit Utrecht	Liberal Arts & Sciences
Frederik de Pont	Erasmus Universiteit Rotterdam	Economics of Markets, Organisations & Policy
Thom van Velsen	Haagse Hogeschool / TH Rijswijk	Management, Economie en Recht
Gijsbert Koren	Technische Universiteit Delft	Integrated Product Design
Yvonne Vermelthoort	Fontys Hogescholen	Communicatie
Aida Shamoëva	Radboud Universiteit Nijmegen	Rechten
Karen den Boer	Onbekend	Business Administration
Wouter Reitsema	Vrije Universiteit Amsterdam	Geschiedenis
Jochem Dijssel	Universiteit van Amsterdam	Archeologie
Alisar Baroud	Universiteit Utrecht	Farmacie
Marijn Roelofsen	Universiteit Utrecht	Liberal Arts & Sciences
Sander Staal	Universiteit Twente	Werktuigbouwkunde
Mandy Megens	Radboud Universiteit Nijmegen	Bedrijfswetenschappen
Thomas van Dalen	Technische Universiteit Delft	Industrieel Ontwerpen
Christiaan Uythoven	Technische Universiteit Delft	Onbekend
Steffi de Haan	Fontys Hogescholen	Communicatie
Vincent Pijpers	Vrije Universiteit Amsterdam	BedrijfsInformatica
Noud Brasjen	Technische Universiteit Delft	Technische Natuurkunde, Civiele Techniek

Naam	Onderwijsinstelling	Studierichting
Martijn de Ree	Hogeschool van Amsterdam	Bedrijfseconomie
Geertje Wismans	Universiteit Utrecht	Onderwijskunde
Kasper de Leeuw	Technische Universiteit Delft	Life Science & Technology
Anton Zoetmulder	Technische Universiteit Delft	Bouwkunde
Yves Vos	Universiteit van Tilburg	Marketing Management
Robin Vogelaar	Erasmus Universiteit Rotterdam	International Bachelor Economics and Business
Bas van Helden	Hogeschool Zuyd	Facility Management
Ellen van Helden	Stoas Hogeschool	Paardenhouderij
Anneke Stolk	Technische Universiteit Delft	Industrieel Ontwerpen
Ron Hiemstra	Technische Universiteit Delft	Onbekend
Simone Keijzer	Hogeschool Rotterdam	Communication & Multimedia Design
Zainab Katib	Universiteit Leiden	Rechten
Marijn Molema	Rijksuniversiteit Groningen	Contemporaine Geschiedenis
Marlies Wesdorp	Universiteit van Tilburg	Vrijetijdwetenschappen
Mark Bosschaart	Technische Universiteit Delft	Technische bestuurskunde
Robbert Coenmans	Universiteit van Tilburg	Master Nederlands Recht
Erik Hop	Universiteit Twente	Industrieel Ontwerpen
Teun Broersen	Universiteit van Amsterdam	Bedrijfskunde
Tibor de Goede	Haagse Hogeschool / TH Rijswijk	Communication & Multimedia Design
Joep Wolfhagen	Universiteit van Amsterdam	Rechten
Stijn Otten	Erasmus Universiteit Rotterdam	Global Business and Stakeholder Management
Anna Levie	Universiteit van Amsterdam	Culturele antropologie
Pleun van Dinter	Universiteit Utrecht	Planologie
Werner Kocken	Fontys Hogescholen	Leraar Bedrijfseconomie
Sanne Visser	Rijksuniversiteit Groningen	International Economics and Business
Nick de Mooij	Universiteit van Amsterdam	Economie en bedrijfskunde
David Schaap	Hogeschool van Arnhem en Nijmegen	Accountancy Duaal
Cees	Technische Universiteit Delft	Civiele Techniek
Erik van Beek	Onbekend	Onderwijskunde
Kelvin Kleist	Universiteit Twente	Advanced Technology
Robin Aldenhoven	Hogeschool Rotterdam	Communication & Multimedia Design
Manon Schotman	Universiteit van Amsterdam	Wijsbegeerte
Werner Helmich	Universiteit Twente	Industrieel Ontwerpen
Hillefien Strijland	Universiteit Utrecht	Economics & Law
Peter Muthing	Universiteit Twente	Werktuigbouwkunde, Bestuurskunde
André Steenbergen	Universiteit Utrecht	Diergeneeskunde
Matthijs Versteegh	Universiteit Maastricht	Science & Technology Studies
Andrea Bruning	Universiteit van Amsterdam	Beta-gamma studies & geneeskunde
Tayo van Boeckel	Universiteit van Amsterdam	Bèta-Gamma
Wouter Borst	Vrije Universiteit Amsterdam	Economie/Marketing
Charlie Minter	Technische Universiteit Delft	Bouwkunde
Albert-Jan Shi	Rijksuniversiteit Groningen	Vastgoedkunde
Ischa van Straaten	Universiteit van Amsterdam	Psychologie
Danielle Maas	Hogeschool Utrecht	Ierarenopleiding scheikunde
Roel Roskam	Technische Universiteit Delft	IDE
Jasper de Vries	Avans Hogeschool	Technische bedrijfskunde
Laura Kieftenbeld	Universiteit van Amsterdam	Biomedical Sciences
Anouk Post	Universiteit van Amsterdam	Beta-Gamma
Laurie van Reemst	Universiteit van Amsterdam	Beta-Gamma

Naam	Onderwijsinstelling	Studierichting
Geoffrey Timmer	Technische Universiteit Eindhoven	Postdoctorate in Engineering
Jules Weijdema	Technische Universiteit Delft	Designing for Interaction
Erik Kruijer	Rijksuniversiteit Groningen	Strategy & Innovation
Tim Woensdregt	Universiteit Utrecht	Psychologie
Joost Habermehl	Universiteit Maastricht	Civiele techniek
Rudy van Belkom	NHTV internationale hogeschool Breda	Vrijtijdsmanagement
Hieab Adams	Erasmus Universiteit Rotterdam	Geneeskunde
Stan Janssen	Technische Universiteit Eindhoven	Technische Innovatiewetenschappen
Jaap Bierman	Technische Universiteit Eindhoven	Technische Innovatiewetenschappen
Michelle van den Berg	Universiteit Utrecht	University College

Bijlage 2



AcademicTransfer

AcademicTransfer is de vacaturesite voor wetenschappelijk personeel. AcademicTransfer is in 1997 opgericht als gezamenlijke vacaturesite van de universiteiten, academische ziekenhuizen en onderzoeksinstituten. Op de site vind je vacatures, informatie over loopbaanmogelijkheden en ontwikkelingen in de Nederlandse en internationale academische arbeidsmarkt. AcademicTransfer heeft tot doel het kunnen laten excelleren van wetenschappers door mondiaal vraag en aanbod van wetenschappelijke functies bij elkaar te brengen en ondersteuning te bieden bij het maken van de juiste match.

AcademicTransfer is een coöperatieve vereniging waarbij alle leden van de coöperatie zich geïnteresseerd hebben aan het plaatsen van al hun wetenschappelijke vacatures op AcademicTransfer. Daardoor geeft de vacaturebank van AcademicTransfer de bezoekers per definitie een 100% aanbod van wetenschappelijke functies bij de leden van de coöperatie. Gemiddeld staan er zo'n 800 vacatures online, waarmee de site meer dan 100.000 bezoekers per maand trekt. Meer informatie vind je op www.academictransfer.nl.

Contactgegevens:

André Kouwenberg, AcademicTransfer

E: kouwenberg@academictransfer.nl

T: 088 - 028 2800



Battle of Concepts

Battle of Concepts (www.battleofconcepts.nl) is een crowdsourcing platform waar organisaties vraagstukken plaatsen die worden opgelost door studenten en Young Professionals (HBO en WO t/m 30 jaar). Op deze manier is het voor organisaties mogelijk om extern innovatieve ideeën te genereren. Deelnemers kunnen prijzengeld winnen en ontdekt worden door de deelnemende bedrijven. Met een Talent Pool van 5000 studenten en Young Professionals is Battle of Concepts de grootste denktank van Nederland. Opdrachtgevers zijn o.a. Heineken, T-Mobile, Rabobank, Eneco, Mars, ProRail, TNO, KvK, TNT en het Rijk. Deze organisaties hebben al meer dan 300.000 euro aan prijzengeld beschikbaar gesteld.

Contactgegevens:

Joost Dekkers, directeur

E: joost.dekkers@battleofconcepts.nl

T: 030 - 711 6283





Werken in de wetenschap

► ACADEMICTRANSFER

AcademicTransfer.nl is dé vacaturesite voor werk in de wetenschap. Postdoc-betrekkingen, promotieplaatsen, universitair docentfuncties en hoogleraarsbanen; ze staan allemaal op AcademicTransfer. Daarnaast vind je er ook onderzoeks- en R&D-banen uit het bedrijfsleven. Zo brengen we gericht vraag en aanbod van wetenschappelijke banen bij elkaar. Onze bezoekers vinden dat uniek aan ons, ervaar het zelf ook. Ook voor jou geldt:

AcademicTransfer. Your next step in excellence.

