



Josephine Lappia, Ron Weerheijm,
Albert Pilot en Pierre van Eijl

Gesprekken met honoursstudenten

Over persoonlijke en professionele ontwikkeling

Gesprekken met honoursstudenten

Over persoonlijke en professionele ontwikkeling

Inspiratiebundel

Josephine Lappia, Ron Weerheijm,
Albert Pilot en Pierre van Eijl



Hogeschool Rotterdam Uitgeverij

Colofon

ISBN: 9789051798883

1^e druk, 2014

©: Josephine Lappia, Ron Weerheijm, Albert Pilot en Pierre van Eijl

Fotografie: Roy Borghouts, Maurice Sammels

Drukwerkbegeleiding: Corinne Lamme

Uitgever: Josephine Lappia

Met dank aan: Noy Barens, Sander van Belle, Nikéh Booister, Amélie Bos, Maartje Brand, Jolie Derkx, Jan Okkerse, Tina Peeters, Maurice Sammels, Shannon Stigter, Boo van der Vlist en Tosca van Zijl voor hun medewerking aan de interviews en Eline Ossevoort voor de ondersteuning bij het uitzetten van de interviews.

Dit boek is een uitgave van Hogeschool Rotterdam Uitgeverij. Exemplaren zijn bestelbaar via

<http://www.hr.nl/onderzoek/publicaties>

Hogeschool Rotterdam

Ondersteuning Kenniscentra

Postbus 25035

3001 HA Rotterdam



Je bent vrij het werk te delen, te kopiëren, te verspreiden en door te geven via elk medium of bestandsformatuur onder de volgende voorwaarden: naamsvermelding, niet-commercieel en geen afgeleiden werken.

Zie voor meer informatie: <https://creativecommons.org>

Gesprekken met honoursstudenten

Over persoonlijke en professionele ontwikkeling

Inspiratiebundel

Josephine Lappia, Ron Weerheijm,
Albert Pilot en Pierre van Eijl

INHOUD

Voorwoord	7
Ron Bormans	
Leeswijzer	9
Deel 1 Praktijkgerichte honoursprogramma's in theorie en beleid	11
Josephine Lappia	
Deel 2 Honoursstudenten over hun ervaringen met het praktijkgerichte honoursprogramma	29
Albert Pilot	
Deel 3 Opvallende thema's in praktijkgerichte honoursprogramma's	127
Pierre van Eijl	
Deel 4 Toekomstperspectief voor praktijkgerichte honoursprogramma's	145
Ron Weerheijm	
Literatuur	153
Publicaties en presentaties	156
Over de auteurs	161



Voorwoord

Ter gelegenheid van het afscheid van Johan Sevenhuijsen op 9 december 2014 als Directeur Onderwijs & Kwaliteit en Concernstrategie van Hogeschool Rotterdam, brengt het centrale honoursprogrammateam (HP-team) van Hogeschool Rotterdam deze inspiratiebundel uit. De bundel bevat de weergave van gesprekken met elf honoursstudenten over hun persoonlijke en professionele ontwikkeling. Honoursstudenten en alumni van alle lichten en verschillende instituten vertellen over hun ervaringen in praktijkgerichte honoursprogramma's zoals hun minor+ (voorheen Innovation Lab) en over hun afstuderen in samenwerking met een van de vijf kenniscentra van Hogeschool Rotterdam. De studenten vertellen aansprekende verhalen over hoe ze samen mét docenten enorm veel geleerd hebben van hun honoursprogramma. Dat leren heeft niet alleen betrekking op het professionele vlak, maar juist ook op het persoonlijke vlak: door het leren van studenten van andere disciplines en door de ruimte en verantwoordelijkheid die zij kregen voor hun eigen leren.

Vanaf 2009 wordt gewerkt aan de ontwikkeling van honoursprogramma's (HP) speciaal gericht op studenten die meer uit hun studie willen en kunnen halen dan waartoe het reguliere programma mogelijkheden biedt. Johan Sevenhuijsen heeft destijds als directeur Concernstrategie samen met het HP-team en het Kenniscentrum Talentontwikkeling de grote lijnen van de praktijkgerichte honoursprogramma's uitgezet. Er is gezocht naar een eigen invulling van honoursonderwijs: gericht op excellentie in de beroepsuitoefening, liefst in de Rotterdamse context. Die visie sluit goed aan op het Rotterdams Onderwijsmodel (ROM), waarin de wisselwerking tussen onderwijs en praktijk al een centrale plaats had ingenomen. Naast studenten die extra ondersteuning nodig hebben, is er door de komst van de honoursprogramma's ook volop aandacht voor studenten die liever meer uitdaging willen.

Als we terugkijken op deze curriculumvernieuwing, de professionalisering van docenten en de disseminatie van kennis over de verworven inzichten, dan valt op hoe succesvol het programma 'Excellentie in het hoger onderwijs' is geweest. In korte tijd is mede dankzij het Sirius Programma een onderwijsvernieuwing gerealiseerd, waar inmiddels meer dan negen procent van alle studenten van Hogeschool Rotterdam aan deelneemt. Een groeiend aantal docenten heeft zich ontwikkeld tot HP-assessor of tot ervaren HP-docent via speciaal daarvoor ontwikkelde professionaliseringsmethoden. Een ongekend succes waarmee de hogeschool een van de koplopers is binnen het Sirius-netwerk.

Uit de leerzame verhalen die honoursstudenten over de honoursprogramma's vertellen, spreekt een duidelijke boodschap aan de instituten: maak het honoursprogramma breder bekend en laat het eerder van start gaan. Het komt er de komende periode dan ook op aan dat er bij docententeams én directies van opleidingen meer focus komt op de honoursprogramma's: zij moeten de topresultaten van honoursstudenten meer zichtbaar maken, actiever scouten naar (latente) talenten onder de studenten en de honoursprogramma's borgen binnen de curricula.

Wij zijn als hogeschool Johan Sevenhuijsen zeer erkentelijk voor zijn kathalyserende rol om op beleidsmatig en bestuurlijke vlak de randvoorwaarden mede te hebben gecreëerd, waardoor deze uitdagende kansen voor Rotterdams Talent mogelijk zijn geworden. Laat deze bundel een inspiratiebron zijn om je eigen steentje bij te dragen aan het aanbrengen van meer differentiatie in de persoonlijke en professionele ontwikkeling van studenten tot vakkundige, onderzoekende, weerbare én innovatieve professionals.

Ron Bormans

Voorzitter van het College van Bestuur

Hogeschool Rotterdam

Leeswijzer

Deze inspiratiebundel beschrijft in deel 1 de ontstaansgeschiedenis en de vijf belangrijkste kenmerken van praktijkgerichte honoursprogramma's zoals die bij Hogeschool Rotterdam zijn ontwikkeld in het kader van het Sirius Programma. In deel 2 worden honoursstudenten aan het woord gelaten over hun ervaringen met de praktijkgerichte honoursprogramma's. Deel 3 schetst de belangrijkste conclusies uit de verhalen van de honoursstudenten aan de hand van de kenmerken van praktijkgerichte honoursprogramma's. Deel 4 geeft een vooruitblik op de doorontwikkeling van honoursprogramma's bij Hogeschool Rotterdam na afloop van het Sirius Programma.



honoursonderwijs
Hogeschool

vanuit **zoals** **studie** **student**
Rotterdam
werken drie

leren
binnen
Programma

honoursprogramma's

tussen
kenmerken
uitdaging

praktijkgerichte
leerlingen **excellente** ontwikkeling
docenten **hogeschool** **hoger** ontwikkelen

studenten

leeromgeving
onderwijs

DEEL 1

Praktijkgerichte honoursprogramma's in theorie en beleid¹

"Kwaliteit is nooit een toevalligheid. Het is altijd het resultaat van een intelligente inspanning."
John Ruskin, Engelse schrijver, dichter en kunstcriticus (1819-1900)

Dit deel 1 beschrijft de ontstaansgeschiedenis van praktijkgerichte honoursprogramma's vanuit het Rotterdams Onderwijsmodel. De eerste paragraaf gaat in op het Rotterdams Onderwijsmodel, dat aan de basis heeft gestaan voor de ontwikkeling van honoursprogramma's voor excellerende studenten, als variant op de academische honoursprogramma's bij universiteiten. De goedkeuring van de subsidieaanvraag van Hogeschool Rotterdam bij het Sirius Programma betekende de doorbraak van de onderwijsinnovatie waarmee de praktijkgestuurde leerlijn leidend werd voor het onderwijs voor excellerende studenten. De tweede paragraaf beschrijft de achtergrond en opkomst van honoursprogramma's, de doelstelling van het Sirius Programma en de kenmerken van excellente studenten en honoursprogramma's. De laatste paragraaf gaat dieper in op de kenmerken van praktijkgerichte honoursprogramma's zoals die door Hogeschool Rotterdam zijn ontwikkeld. Ook wordt stilgestaan bij de rol van de honoursdocent binnen praktijkgerichte honoursprogramma's.

¹ Deel 1 is voor een belangrijk gedeelte ontleend aan het eerste hoofdstuk van het proefschrift van Lappia (nog te verschijnen) over praktijkgerichte honoursprogramma's en het belang van docentprofessionalisering.

1.1 Rotterdams Onderwijsmodel en honoursonderwijs

Het Rotterdams Onderwijsmodel (verder afgekort als ROM) vormde ruim een decennium lang - van 2004 tot en met 2014 - het kader voor de inrichting en vormgeving van de opleidingen van Hogeschool Rotterdam. Het ROM legt de verbinding tussen de stad en de hogeschool. Een belangrijk principe van dit model is: 'Outside In Inside Out'. Kortweg OIIO, waarmee de hogeschool de regio binnenhaalt in de studie en tegelijkertijd een relevante en vernieuwende bijdrage levert aan het oplossen van problemen in de stad. Deze praktijkgestuurde leerlijn werd ondersteund door andere leerlijnen, de kennisgestuurde en de studentgestuurde leerlijn. Samen vormden die een samenhangend geheel, waarbij de verhouding tussen deze drie leerlijnen veranderde naarmate de studie vorderde. Sinds het ontstaan van het ROM is een onderwijspraktijk ontstaan waarin studenten waar mogelijk werken aan authentieke praktijkopdrachten. Vanaf 2009 is de ontwikkeling van praktijkgerichte honoursprogramma's op gang gekomen die uitdagende praktijkopdrachten omvatten speciaal gericht op studenten die meer uitdaging in hun studie zoeken.

1.1.1 Rotterdams Onderwijsmodel

Frans Leijnse beschreef het ROM in een interview als volgt: *'Een nieuw pedagogisch model van levensecht onderwijs. (...) En dat model kijkt eigenlijk naar iets heel klassieks, het is een eigentijds leerlingwezen, een meester-gezel-relatie. Ik vind het boeiend dat men vanuit de hedendaagse professies bij deze gedachte is gaan buurten.'* (ScienceGuide, 2012, p.19).

Hogeschool Rotterdam is in 1988 opgericht na een fusie van het bestuur van 19 onderwijsinstellingen in Rotterdam, Delft en Dordrecht. In 2014 telde de hogeschool meer dan 32.000 studenten (ruim 7% marktaandeel van het landelijk aantal hbo-studenten). De studenten van Hogeschool Rotterdam studeren in 12 onderwijsinstellingen en deze beslaan vrijwel alle sectoren van het hoger beroepsonderwijs. Wat de verschillende instellingen sinds de fusie tot op heden bindt en de essentie vormt van het hogeschoolbeleid is: de stad Rotterdam. Met de integrale aanpak worden studenten voorbereid op hun toekomst in verbinding met de inwoners, ondernemers, bestuurders en alle grootstedelijke vraagstukken die in deze 'stad als laboratorium voor innovatieve aanpakken' voor het oprapen liggen. Met het ROM heeft de hogeschool zich ook landelijk in de kijker gespeeld, deze aanpak heeft steeds meer navolging gekregen (Bruggeman, 2012).

Volgens het ROM moet het curriculum van iedere opleiding bestaan uit drie met elkaar samenhangende leerlijnen: *de kennisgestuurde, de studentgestuurde en de praktijkgestuurde*. Concepten en kennis uit de kennisgestuurde leerlijn geven ondersteuning bij het aanpakken van praktijkvraagstukken uit de praktijkgestuurde leerlijn, die bestaat uit het aanleren van basiskennis en -vaardigheden die voor de betreffende hbo-opleiding van belang zijn. De studentgestuurde leerlijn omvat de elementen die gericht zijn op de persoonlijke ontwikkeling van de student.

Uitgangspunt van het praktijkgestuurde onderwijs is de gedachte dat studenten optimaal leren hoe ze praktijkvraagstukken moeten aanpakken door in hun studie aan de slag te gaan met reële problemen uit de dagelijkse beroepspraktijk in Rotterdam. De ambitie van de hogeschool is om een rol van betekenis te vervullen in de ontwikkeling van de stad Rotterdam en de regio Rijnmond. Om die wederkerigheid in de relatie tussen hogeschool en stad te benadrukken, werd OIIO het leidende principe. De hogeschool schreef in haar beleid niet alleen de Rotterdamse buitenwereld naar binnen te willen halen, maar ook zelf een actieve bijdrage te willen leveren aan die buitenwereld (Positionpaper, 2003). Omdat dergelijke praktijkvraagstukken meestal interdisciplinair van karakter zijn, heeft Hogeschool Rotterdam de organisatorische randvoorwaarden getroffen (zoals een vaste inroostering van alle minoren en minoren+ in het zevende semester van het curriculum en vaste roosterdagdelen voor HR-brede keuzevakken), waardoor studenten tijdens hun studie met studenten van andere opleidingen kunnen samenwerken.

Studenten die al tijdens de studie in contact zijn gekomen met hun toekomstige beroep en hun 'klanten' in beroepsmatige omstandigheden, verwerven meer effectief de competenties die nodig zijn om hun beroep succesvol te vervullen en effectief om te gaan met klanten (Wijnen-Meijer, 2013). Deel 2 illustreert dit gegeven aan de hand van de verhalen van de studenten Boo van der Vlist, Jan Okkerse en Maartje Brand over de praktijksituatie waarin zij hun honourservaring in praktijkgerichte honoursprogramma's hebben opgedaan.

Docenten stelden zich zowel in het ROM-onderwijs als voor praktijkgestuurde honoursprogramma's de vraag hoe zij studenten bij praktijkvraagstukken het beste konden begeleiden en hoe zij studenten op een andere manier konden uitdagen. De visie op leren die uit het ROM spreekt, luidt dat de praktijk de beste leermeester is: *'Alleen in de echte beroepspraktijk kun je onder de knie krijgen hoe je de vraagstukken waarmee je daar te maken krijgt aan moet pakken en hoe je die, in samenwerking met anderen, oplost.'* (Huurman & Veenema, 2012, p. 76). Dit betekent echter niet dat dit type van leren in de praktijk vanzelf en dus zonder begeleiding door een docent gaat. Student Noy Barens geeft dat bijvoorbeeld aan in deel 2, waar zij het heeft over de begeleiding die zij van haar docenten kreeg tijdens haar praktijkgerichte honoursprogramma.

1.1.2 Praktijkgerichte honoursprogramma's voor excellerende studenten

Uit de literatuur over werkplekleren bleek dat het louter centraal plaatsen van de beroepspraktijk en het werken aan reële vraagstukken relevante, maar niet voldoende voorwaarden zijn voor goed beroepsonderwijs (Blokhuys, 2006; Van der Klink, 1999; Poortman, 2007). Voor studenten is begeleiding juist ook in de beroepspraktijk hard nodig. Bronneman-Helmers (2006, p. 226-227) constateerde bijvoorbeeld in haar rapport voor het Sociaal Cultureel Planbureau: 'Deze studie laat zien dat combinaties van leren en werken steeds belangrijker worden in het beroeps- en hoger onderwijs (...).

De hooggespannen verwachtingen omtrent de bijdrage die leer-werkcombinaties zouden kunnen leveren aan de afstemming tussen onderwijs en arbeidsmarkt, de samenwerking tussen scholen en bedrijven, en de kwaliteit van het onderwijs, lijken tot dusver maar mondjesmaat te worden waargemaakt.'

In 2009 verwierf Hogeschool Rotterdam een subsidie uit het Sirius Programma. Hiermee kon de hogeschool praktijkgerichte honoursprogramma's voor excellerende studenten gaan ontwikkelen, met het 'Innovation Lab' (vanaf 2012 'minor+' genoemd) als centraal honoursdidactisch model. Deze subsidie gaf Hogeschool Rotterdam de kans om de complexe 'ontwerpogave' van praktijkgericht onderwijs met extra externe middelen en daarmee meer mens- en denkracht aan te gaan pakken. Vanaf eind 2009 kregen docenten de mogelijkheid om een eigen praktijkgericht honoursprogramma te ontwikkelen. Dit programma was speciaal gericht op het maximaliseren van de uitdaging van studenten die meer uit hun studie kunnen en willen halen, de zogenaamde *excellente studenten*.

Hogeschool Rotterdam stelde grofweg drie doelen aan de invoering van praktijkgerichte honoursprogramma's in de aanvraag *Excellente studenten overtreffen zichzelf* voor het Sirius Programma (2009, p.4):

1. *curriculuminnovatie* om van multidisciplinair samengestelde groepen capabele, ambitieuze studenten extra inspanningen te vragen en uitdagend onderwijs te ontwikkelen in de vorm van 'Innovation Labs', wat erin resulteert dat studenten een duidelijk aantoonbare meerwaarde als beginnende excellente professional hebben op de arbeidsmarkt;
2. *professionalisering* van docenten op het terrein van onderzoek, innovatieve probleemaanpak en honoursdidactiek en een aanwijsbare toename van betrokkenheid bij maatschappelijk relevante vraagstukken;
3. *kennisdisseminatie* beter organiseren, door studenten een aantoonbare bijdrage te laten leveren aan onderzoeksprogramma's van lectoraten met uitstraling op overig onderwijs (ambitieuze studiecultuur), soepele inbedding in de staande organisatie en een inspirerend voorbeeld zijn voor andere hogescholen binnen het Sirius-netwerk.

1.2 Honoursprogramma's

Waarom zijn honoursprogramma's de laatste tijd zo in opkomst? Wat kenmerkt dit type onderwijs en wat waren de doelstellingen van het Sirius Programma? Wat is er tot nu toe bekend in de literatuur over excellente studenten en wat kenmerkt de honoursprogramma's zoals die voor de academische onderwijscontext zijn ontwikkeld?

1.2.1 Opkomst van honoursprogramma's voor excellente studenten

De ontwikkeling van honoursonderwijs in het hoger onderwijs heeft in de afgelopen twee decennia een grote vlucht genomen, zowel binnen als buiten Europa (Scager, 2013). Uit een overzicht van de National Collegiate Honors Council (2012) in de VS blijkt dat honoursonderwijs wereldwijd een grote expansie kent, die van Latijns Amerika tot China reikt. Terwijl honours-onderwijs in de VS al sinds 1920 bestaat en is geïnspireerd door het Engelse onderwijssysteem, blijkt dat ook in de VS 60% van de honoursprogramma's pas na 1994 is gestart (Sederberg, 2008). Honoursonderwijs wordt tegenwoordig gekenmerkt (Lamb, 2012) doordat:

1. het kleinschalige groepsdiscussies of andere werkvormen faciliteert
2. het uitdagende opdrachten geeft
3. het ruimte geeft om boven het maaiveld uit te steken
4. het de nadruk legt op onderzoek met een hoge mate van originaliteit, creativiteit en unconventionaliteit

Het Nederlandse bedrijfsleven vraagt steeds vaker en indringender om afgestudeerden die bekwaam zijn, creatief zijn én een grote mate van betrokkenheid tonen bij de door hen uitgevoerde opdrachten en projecten. Werkgevers geven aan dat zij het belangrijk vinden dat studenten over de grenzen van hun eigen vakgebied heen kunnen kijken en in staat zijn innovatieve producten te ontwikkelen (Bruggeman, 2012). Daarnaast moeten studenten zich ontwikkelen tot wat Petrigilieri (2014) noemt *nomadische professionals*, wier carrière heel mobiel is en vaak meerdere organisaties, sectoren en culturen omvat en van wie het werk tegelijkertijd grotendeels door henzelf is bepaald en daarmee voor een belangrijk deel afhankelijk is van wie zij zijn.



Vanaf het begin van de jaren negentig van de vorige eeuw bieden Nederlandse universiteiten honoursprogramma's aan. Hogescholen en universiteiten zijn bij het ontwikkelen van speciale onderwijsprogramma's voor talentvolle studenten gestimuleerd door de overheid, die Nederland tot één van de sterkste kenniseconomieën van de wereld wil maken. In 2004 ging de commissie Ruim baan voor talent van start, die via subsidies en 'selectie aan de poort' experimenteerde met het stimuleren van talenten in het hoger beroepsonderwijs. De onderwijsprogramma's die in het hoger beroepsonderwijs tot stand kwamen, richtten zich op de 'innovatieve professional van de toekomst' en waren in vergelijking met het aanbod van universiteiten meer beroepsgericht. In vervolg op het werk van de commissie Ruim baan voor talent zette de overheid in 2008 het 'Sirius Programma: Excellentie in het hoger onderwijs' in gang, dat universiteiten en hogescholen met subsidies wilde stimuleren om uitgebreidere trajecten voor hun toptalenten te ontwerpen onder het motto 'meer halen uit de beste studenten in het onderwijs' (Wolfensberger, De Jong & Drayer, 2012). Doel daarbij was het verwerven van inzicht in de wijze waarop excellentie het beste gerealiseerd kan worden en welke obstakels dit proces belemmeren.

1.2.2 Sirius Programma: excellentie in het hoger onderwijs

Het Sirius Programma is vormgegeven op basis van inputbijeenkomsten met bestuurders en experts uit de sector en sluit aan bij de wensen vanuit het hoger onderwijs. De volgende kenmerken hebben centraal gestaan in de opzet (Segers & Hoogeveen, 2012):

1. ambities van de instelling ten aanzien van hun betere studenten
2. instellingsbreed werken aan thema's
3. prestatiegericht werken
4. een competitie-element bij het verdelen van het budget
5. werken op basis van 'high trust'
6. een lerend programma
7. wettelijke experimenteerruimte voor de deelnemers

Deze programmakenmerken hebben samen met het Sirius-netwerk de landelijke innovatieomslag rondom de invoering van het honoursonderwijs in Nederland bevorderd. Het Sirius Programma bleek populair; vrijwel alle instellingen voor hoger onderwijs dienden een aanvraag in, vooral universiteiten die hun lopende honoursprogramma's wilden uitbreiden of nieuwe programma's wilden initiëren (Reumer & Van der Wende, 2010). In totaal werden de aanvragen van negen universiteiten en elf hogescholen in twee rondes (in 2008 en 2009) gehonoreerd en ontvingen de instellingen voor hoger onderwijs een subsidie voor vier jaar, gezamenlijk circa 40 miljoen euro. Ook Hogeschool Rotterdam diende in 2009 een aanvraag in en mikt daarbij op de ontwikkeling van haar hbo-studenten tot beginnende *Innovatieve Professionals*.

Bij Hogeschool Rotterdam bedraagt in 2014 het aantal studenten dat deelneemt aan praktijkgerichte honoursprogramma's ruim negen procent. De onderwijsvernieuwing bij deze hogeschool draait dus om een substantieel aantal studenten, met dus bijna één op de tien studenten die deelneemt aan een - onderdeel uit het - honoursprogramma. Hogeschool Rotterdam steekt met dit percentage boven het gemiddelde uit, vergeleken met andere hogescholen die deelnemen aan het Sirius Programma. Dit neemt echter niet weg dat landelijk gezien het honoursonderwijs - ondanks het instellen van het Sirius Programma in 2015 - nog geen gemeengoed in het hoger beroepsonderwijs is geworden. De percentages deelnemers aan honoursprogramma's hebben nog groeipotentieel, al ziet Adriaanse als voorzitter van de 'leading experts' van het Sirius Programma het als volgt: *'Er is een belangrijk omslagpunt bereikt.'* (ScienceGuide, 2013).

Met het groeiend aantal honoursprogramma's is het debat in Nederland over onderwijs dat speciaal is gericht op talentvolle studenten zeker niet verstomd maar eerder opnieuw aangewakkerd. Nederland kende tot voor kort geen traditie in de specifieke omgang met excellente studenten. In 2005 stelde het Innovatieplatform nog vast dat de egalitaire Nederlandse cultuur, weerspiegeld in ons onderwijssysteem, ervoor heeft gezorgd dat onderwijsinstanties onvoldoende in staat zijn om in te spelen op het benutten en stimuleren van de individuele talenten van leerlingen. Er heerst soms het beeld dat intelligente leerlingen en studenten het vanzelf wel redden in het onderwijs en in de maatschappij, ongeacht in welke onderwijsomgeving ze opgroeien. Dit beeld wordt echter niet onderschreven vanuit de literatuur, zoals de volgende paragraaf laat zien.

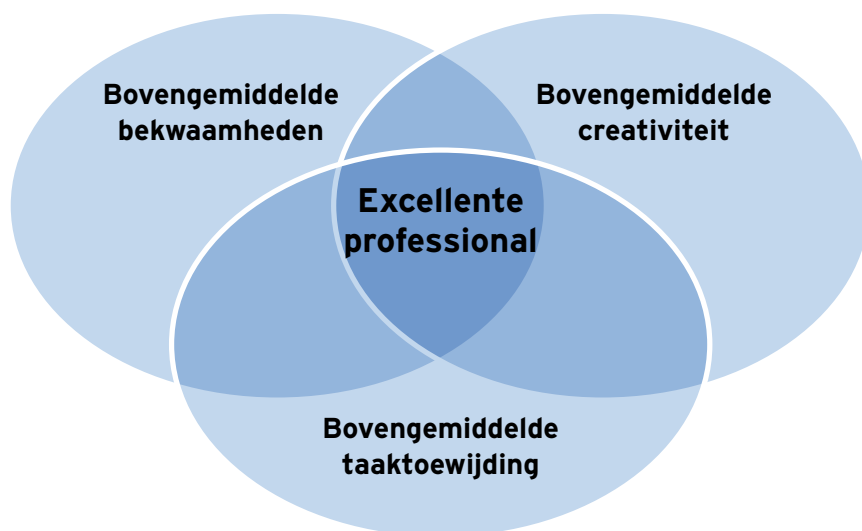
1.2.3 Kenmerken van excellente studenten

Excellentie wordt vaak gezien als louter een kenmerk van betrokken leerlingen of studenten zelf door het beschikken over een bepaalde intelligentie, houding en/of vaardigheden (Van Veen & Van der Lans, 2011). Onderzoek laat echter zien dat excellentie bij leerlingen alleen tot ontplooiing komt als er in de omgeving van de leerling voldoende ruimte wordt gegeven aan talentontwikkeling (Subotnik, Olszewski-Kubilius & Worrell, 2011). Ook over hoogbegaafdheid is het algemeen heersende idee dat dit voornamelijk een kwestie van aanleg is en hiermee dus een leerlinggebonden kenmerk. Mönks en Mason (2000) laten echter in een bespreking van verschillende theoretische benaderingen van hoogbegaafdheid zien dat ook hoogbegaafdheid niet alleen het resultaat is van iemands *persoonlijke kenmerken*, maar ook van de omgeving die het vermogen van een leerling of student kan stimuleren en versterken of belemmeren.

Binnen Hogeschool Rotterdam wordt in navolging van Lappia (nog te verschijnen) excellentie in het hoger beroepsonderwijs gezien als het resultaat van de interactie tussen *persoonsgebonden variabelen* (zoals bovengemiddelde bekwaamheden en motivatie) en omgevingsfactoren (zoals uitdagend onderwijs en stimulerende begeleiding). Een excellente student is hiermee niet alleen een student die meer uit zijn of haar studie wil halen en dat

ook kan en doet, maar ook het resultaat van de gelegenheden die hem of haar zijn geboden om te kunnen excelleren. Het is daarom eigenlijk beter om te spreken over studenten die *excellent presteren* dan over *excellente studenten*, omdat deze term de studentkenmerken van excellentie eenzijdig lijkt te benadrukken en de rol van de leeromgeving negeert (Van Veen & Van der Lans, 2011). Wanneer in deze inspiratiebundel over *excellente studenten* wordt geschreven en bij de studenten die in deel 2 aan het woord worden gelaten, worden dus studenten bedoeld die (doorgaans) excellent presteren en daarvoor ook ruimte krijgen in hun praktijkgerichte honoursprogramma.

Om excellente prestaties te kunnen leveren is volgens het drieringenmodel van Renzulli (1978) interactie tussen drie componenten nodig: bovengemiddelde bekwaamheden, bovengemiddelde creativiteit en bovengemiddelde motivatie (zie figuur 1.1). Alle drie de componenten in dit model zijn in de visie van Renzulli in combinatie noodzakelijk, wil een student zich kunnen ontwikkelen tot beginnende excellente professional (Van Eijl, Schamhart, Pilot & Coppoolse, 2013). Uit een grootschalig kwantitatief onderzoek van Scager (2013) blijkt dat honoursstudenten zichzelf op deze drie bekwaamheden significant hoger inschatten dan de niet-honoursstudenten. Het feit dat er significante verschillen tussen honours- en niet-honoursstudenten worden gevonden op deze talentcomponenten, die als voorspellend worden gezien voor excellentie in de latere beroepsuitoefening, rechtvaardigt volgens Scager (2013) de specifieke aandacht voor excellente studenten en de ontwikkeling van honoursprogramma's.



Figuur 1.1 Drieringenmodel van Renzulli (1978) met drie bovengemiddelde kwaliteiten waarmee een student zich kan ontwikkelen tot excellente professional (bron: Van Eijl, Schamhart, Pilot & Coppoolse, 2013)

1.2.4 Kenmerken van honoursprogramma's

Centraal in de literatuur over excellentie-onderwijs staat het begrip uitdaging, met als doel die uitdaging voor excellente studenten te maximaliseren. Het belang van een uitdagende leeromgeving is echter slechts door een enkele bron empirisch getoetst (Scager, 2013). Het is om die reden van belang dat wij in deze inspiratiebundel dieper ingaan op de kenmerken van een praktijkgericht honoursprogramma, die maken dat studenten bereid zijn om een stap extra te doen. Aangezien er nog nauwelijks onderzoek is verricht naar uitdaging onder studenten die hebben deelgenomen aan praktijkgerichte honoursprogramma's, is gekeken naar de inzichten die zijn opgedaan in het voortgezet onderwijs dat was bestemd voor leerlingen met bovengemiddelde capaciteiten. Deze inzichten (zie Scager, 2013) wijzen uit dat leerlingen met bovengemiddelde capaciteiten worden uitgedaagd om een extra stap te zetten door een combinatie van:

- ▶ opdrachten die hoger-ordedenken en creatieve probleemoplossing stimuleren
- ▶ zelfsturende werkvormen, zoals onderzoekend leren, probleemgestuurd leren, leren in authentieke leeromgevingen of sterk contextspecifieke leeromgevingen.

Honoursprogramma's zijn erop gericht om meer uit de beste studenten te halen. Er wordt gezocht naar manieren waarop de uitdaging van studenten het beste kan worden geoptimaliseerd. Studenten die meer uit hun studie willen halen en zich willen onderscheiden, zijn voorheen in het hoger beroepsonderwijs onvoldoende aan hun trekken gekomen en zijn nooit als apart te onderscheiden doelgroep bediend.

1.3 Praktijkgerichte honoursprogramma's

1.3.1 Leerwerkarrangementen als voorlopers

Modulen in een praktijkgericht curriculum zoals het Rotterdams Onderwijsmodel (ROM), waaruit de latere praktijkgerichte honoursprogramma's zijn voortgekomen, worden ook wel gedefinieerd als een *leerwerkarrangement*:

Een leerwerkarrangement is een onderwijsvorm in een authentieke leer(werk) omgeving - binnen praktijkgericht of competentiegericht onderwijs van het (hoger) (beroeps)onderwijs - waarin deelnemers (studenten, docenten en praktijkbegeleiders vanuit het werkveld) in groepsverband een 'gearrangeerde leerweg' doorlopen waarin wordt geleerd om via diverse vormen van probleemoplossing tot een (deel) oplossing te komen voor een multidisciplinair praktijkvraagstuk. Het gaat daarbij om een praktijkvraagstuk waarbij de deelnemers verantwoordelijk zijn voor het (deels) oplossen van het vraagstuk en het uitvoeren van alle daarvoor noodzakelijke activiteiten, opdat een innovatieve bijdrage wordt geleverd aan de beroepspraktijk en hierover kennis wordt gegenereerd en toegepast met het oog op de transfer naar andere vergelijkbare praktijkvraagstukken.

Doel van een leerwerkarrangement is dat deelnemers *leren innoveren*, dat wil zeggen dat zij vanuit hun eigen vakdiscipline leren bij te dragen aan het proces van multidisciplinaire probleemanalyse en -oplossing. De praktijkbegeleider vanuit het werkveld presenteert zijn vraagstuk en bespreekt het met de docent en studenten in de context van de beroeps-uitoefening. Deze praktijkbegeleider fungeert vaak ook als opdrachtgever. De opdrachtgever en de docent begeleiden gezamenlijk de studenten, ieder vanuit zijn eigen verantwoordelijkheid: de inhoud van de opdracht, het leerproces. Studenten, docenten en praktijkbegeleiders vanuit het werkveld zijn samen verantwoordelijk voor de kwaliteit van de ontwikkelde oplossing. De betrokken instelling draagt zorg voor de noodzakelijke organisatorische randvoorwaarden, zoals extra begeleidingstijd, centrale afspraken over roostering en ruimte in het curriculum, zodat just-in-time onderwijs - in de leer(werk)omgeving - kan worden verzorgd.

De definitie van *leerwerkarrangement* legt de nadruk op het feit dat uit de literatuur over werkplekleren blijkt dat het leerpotentieel van de werkplek niet zonder meer als gegeven kan worden beschouwd (Streumer & Van der Klink, 2004). De componenten waaruit een leerwerkarrangement is samengesteld, zoals het multidisciplinaire vraagstuk, de authentieke leerwerkomgeving en de begeleiding door de praktijkbegeleiders en docenten, moeten goed op elkaar worden afgestemd, of te wel: 'gearrangeerd', om leren en werken op elkaar te betrekken.

Leerwerkarrangementen bij Hogeschool Rotterdam - zoals de projecten 'Leren Bouwen' bij Instituut voor de Gebouwde Omgeving en 'Opleiden in de School' bij Instituut voor de Lerarenopleidingen (Lappia, 2009) of 'Pressure Cooker in de Zorg' (Lappia, 2010; Van den Akker, Marseille & Smeets, 2010) zijn de voorlopers van de sinds 2010 ontwikkelde praktijkgerichte honoursprogramma's.

1.3.2 Praktijkgerichte honoursprogramma's bij Hogeschool Rotterdam

In de in deze inspiratiebundel besproken aanpak gaat het om de *variant praktijkgerichte honoursprogramma's*, om onderscheid te maken met wetenschappelijke honoursprogramma's die vooral gericht zijn op het cognitief uitdagen van topstudenten. Binnen het hoger beroepsonderwijs zijn praktijkgerichte honoursprogramma's voornamelijk gericht op het opleiden van de excellente professional (Sirius, 2014) met een praktijkgericht doel, namelijk om niet louter beginnende beroepsprofessionals binnen één vakgebied af te leveren, maar excellente beginnende beroepsprofessionals die multidisciplinair kunnen werken. Een excellente professional wordt gezien als iemand die in staat is om te innoveren. Daarbij wordt innoveren gezien als de competentie om op basis van een vraagstelling, die is ingegeven door de praktijk, tot een nieuwe oplossing ofwel 'innovatie' te komen, die bovendien vernieuwende kennis oplevert voor soortgelijke praktijkproblemen.

In praktijkgerichte honoursprogramma's krijgen studenten een uitdagende praktijkgerichte leeromgeving aangeboden in de vorm van een Innovation Lab. De verwachting is dat deze leeromgeving als leeropbrengst voor studenten hogere cognitieve en creatieve vaardigheden oplevert. Deze beoogde leeropbrengsten zijn door Hogeschool Rotterdam (Drenth & Veltman, 2010) uitgewerkt in vijf deelcompetenties van het competentieprofiel *Innoverend Handelen*:

1. Vernieuwingsgericht kunnen handelen
2. Vraaggericht kunnen handelen
3. Samenwerkingsgericht kunnen werken
4. Interactief leervermogen kunnen tonen
5. Kenniscreatie kunnen realiseren

Geen van de vijf deelcompetenties mag onvoldoende scoren, omdat alle deelcompetenties noodzakelijk worden geacht voor een excellerende student om zich te ontwikkelen tot beginnende excellente beroepsprofessional. Dit betekent dat honoursstudenten een innovatieve bijdrage leren leveren aan een weerbarstig praktijkvraagstuk en dat zij al tijdens hun studie met en van de leden van hun toekomstige leerwerkgemeenschap leren. Deze verwachting stelt ook hoge eisen aan honoursdocenten: ook zij moeten zich tot excellente professionals gaan ontwikkelen om een goed rolmodel voor studenten te kunnen zijn.

1.3.3 Praktijkgerichte honoursprogramma's nader gekarakteriseerd

Praktijkgerichte honoursprogramma's hebben net als leerwerkarrangementen allereerst een uitdagend multidisciplinair praktijkvraagstuk centraal staan en ten tweede vindt het leren plaats in een authentieke leeromgeving. Doordat praktijkgerichte honoursprogramma's zich specifiek richten op het uitdagen van excellerende studenten, kan de definitie van leerwerkarrangement uit de vorige subparagraaf worden aangevuld met drie specifieke honourskenmerken. Dit is ten eerste dat praktijkgerichte honoursprogramma's als specifiek doel hebben om studenten professionele excellentie te laten ontwikkelen. Ten tweede komt in de begeleiding van studenten de hoge verwachtingen door docenten nog meer centraal te staan. En ten derde wordt bij het leren door honoursstudenten de ondersteuning vanuit een leerwerkgemeenschap nog belangrijker. Dit leidt tot het formuleren van de volgende vijf kenmerken van praktijkgerichte honoursprogramma's:

1. multidisciplinair praktijkvraagstuk
2. authentieke leeromgeving
3. professionele excellentie
4. hoge verwachtingen
5. leerwerkgemeenschap

Hieronder volgt per kenmerk een nadere beschrijving.

1. MULTIDISCIPLINAIR PRAKTIJKVRAAGSTUK

Er is een (weerbarstig) multidisciplinair vraagstuk beschreven waar studenten van verschillende disciplines en eventueel in subgroepen (per subgroep eventueel van verschillende competentieniveaus) aan kunnen werken. Het vraagstuk is innovatief, dus niet op te lossen met een routinematige aanpak, en vergt ontwikkeling van nieuwe kennis en hogere-orde-leren, wat een kennisgerichte aanpak van een praktijkprobleem noodzakelijk maakt (hangt samen met kenniscreatie).

2. AUTHENTIEKE LEEROMGEVING

Er is door begeleidende docenten in samenwerking met partners uit de beroepspraktijk en de onderzoekers van het kenniscentrum een uitdagende leeromgeving voor honoursstudenten gerealiseerd. Deze leeromgeving vraagt om 'situated learning', d.w.z. leren in een context die lijkt op de situatie waarin het 'leren innoveren' later moet worden toegepast (hangt samen met vraaggericht kunnen werken) (Herrington & Oliver, 2000). De authentieke leeromgeving vraagt om externe gerichtheid bij docenten en het honoursonderwijs op vragen en mogelijkheden van de beroepspraktijk.

3. PROFESSIONELE EXCELLENTIE

Het doel dat wordt nagestreefd en beoordeeld, is dat studenten leren innoveren door een bijdrage te leveren aan innovatieve oplossingen voor de praktijkvraagstukken. Professionele excellentie als generiek leerdoel van een honoursprogramma is uitgewerkt in het competentieprofiel Innoverend Handelen. Dit bestaat uit vijf deelcompetenties: vernieuwingsgericht kunnen werken, vraaggericht kunnen werken, samenwerkingsgericht kunnen werken, interactief leervermogen kunnen tonen en kennis kunnen creëren.

4. HOGE VERWACHTINGEN

De hierboven geschetste leeromgeving en praktijkvraagstuk zijn zeer geschikt voor studenten die meer willen en kunnen dan waartoe het reguliere programma mogelijkheden biedt. Honoursstudenten vragen om uitdagingen in de vorm van complexe taken en hoge verwachtingen, gekoppeld aan meer autonomie en ruimte voor eigen initiatieven. Studenten en docenten beschikken hierbij over een growth mindset (in plaats van een fixed mindset) (Dweck, 2010) en docenten zien daarbij praktijkgerichte honoursprogramma's als een middel om de ontwikkeling van bovengemiddelde bekwaamheden, creativiteit en taaktoewijding (zie figuur 1.1) bij studenten te stimuleren. Honoursstudenten worden vooral op grond van motivatie geworven en geselecteerd. Docenten zoeken naar doceerstrategieën om passie voor het praktijkvraagstuk bij honoursstudenten aan te wakkeren.

5. LEERWERKGEMEENSCHAP

Omdat in de begeleidingswijze veel nadruk wordt gelegd op autonomie en zelfsturend leren door studenten, is het van groot belang dat studenten en docenten een (vertrouwens)band opbouwen en een hechte gemeenschap vormen; deze stelling wordt onderschreven door de inzichten uit de theorie over de authentieke leeromgeving en situated learning (Herrington & Oliver, 2000) en de Self Determination Theory (SDT) van Deci en Ryan (2002). Deze leerwerkgemeenschap is een belangrijk onderdeel van een authentieke leeromgeving en vormt het voorportaal voor de diverse 'communities of practice' (Lave & Wenger, 1991) waar studenten na hun studie in terecht komen als vakinhoudelijke, weerbare én innovatieve professionals.

1.3.4 Rol van de honoursdocent

Praktijkgerichte honoursprogramma's met de beschreven vijf kenmerken vergen van docenten een andere rol dan in het reguliere onderwijs. Honoursdocent zijn in een praktijkgericht honoursprogramma vergt ook andere kennis en vaardigheden en een andere houding van de docent. Er zijn veel aanwijzingen in de theorie dat een honoursdocent voor de juiste hoeveelheid *uitdaging* moet zorgen om studenten aan te kunnen zetten tot excellente prestaties. Voor gemiddeld en ondergemiddeld presterende studenten vormt de reguliere onderwijsaanpak vaak al voldoende uitdaging. Voor bovengemiddeld presterende studenten geldt dat niet. Hiervoor moeten de honoursdocenten de juiste soort uitdaging vinden. Voor die uitdaging is volgens de Self Determination Theory (SDT) van Deci en Ryan (2002) een juiste balans nodig tussen de autonomie die de student krijgt, het zich *competent voelen* en de *verbondenheid* met medestudenten en docent.

Behalve de SDT wijst ook de flow-theorie van Csikszentmihalyi (1975) op het belang van de juiste 'balans' tussen voldoende competentie, voldoende zicht op het juist uitvoeren van de taak en voldoende uitdaging omdat de taak aan de moeilijke kant is. Pekrun (2006) heeft in zijn *control-value theory of motivation* aannemelijk gemaakt dat wanneer die balans er niet is, omdat een student wordt overvraagd of juist onderschat, dit negatieve emoties oproept waardoor de intrinsieke motivatie van de lerende kan worden geblokkeerd. Het is aan de honoursdocent om een dusdanige leeromgeving te ontwerpen dat de talenten van alle deelnemende studenten (zowel honours als regulier) tot hun recht kunnen komen.

Veel studies over professionele ontwikkeling van docenten wijzen op de voornamelijk impliciete kennis die docenten doorgaans hebben over hun eigen rol en wijze van begeleiden. Volgens Kwakman (1999) wordt dat veroorzaakt doordat reflectie op hun handelen minder vaak spontaan optreedt dan wordt aangenomen. Dat reflectie minder vaak optreedt bij docenten, wijten Ponte, Beijaard en Wubbels (2002) aan de aandacht van de docenten voor het oplossen van concrete problemen die zich voordoen in de lespraktijk. Het nemen van afstand en het reflecteren

Om studenten excellent te laten presteren, passen honoursdocenten de inzichten uit de Self Determination Theory (SDT) van Deci en Ryan (2002) toe binnen praktijkgerichte honoursprogramma's. Zij komen in de context van een praktijkgericht honoursprogramma, waar mogelijk, tegemoet aan de drie basisbehoeften van studenten: gevoel van competentie, verbondenheid en autonomie. Deze drie basisbehoeften beïnvloeden de persoonlijke ontwikkeling van studenten en dragen bij aan hun gevoel van welbevinden.

1.4 Tot slot

Bij onderwijsvernieuwingen, zoals de invoering van praktijkgericht honoursonderwijs, zijn docenten in zekere mate van elkaar afhankelijk. Enerzijds is dat omdat in deze nieuwe vorm van onderwijs van docenten wordt verlangd dat zij als team een groep studenten begeleiden, anderzijds om het honoursprogramma toegankelijk te maken voor studenten uit de gehele hogeschool. Dat vereist een opleidings- en zelfs instituutsoverstijgende samenwerking. De hogeschool dient hiervoor een voldoende passende 'infrastructuur' te bieden. Studenten van alle circa tachtig opleidingen van Hogeschool Rotterdam kunnen onderdelen kiezen en onderwijs volgen uit de honoursprogramma's die in de hogeschool worden aangeboden. Het ROM faciliteert enerzijds organisatorisch door een aantal uitvoeringsmomenten van onderwijs hogeschoolbreed gelijk te schakelen (zoals HR-brede keuzevakken, minoren), anderzijds biedt het een inhoudelijke visie op de manier waarop onderwijs en praktijk in een hoger beroepsopleiding effectief samenwerken om een optimale beroepsontwikkeling van de (individuele) student mogelijk te maken.

De invoering van praktijkgerichte honoursprogramma's vergt van docenten en samenwerkende docententeams dat zij komen tot een gedeelde visie over wat honoursonderwijs is; dat zij het eens worden over de beoordelingswijze van de beoogde leerresultaten van studenten (met een 'hogere lat') of in vergelijking met die van studenten op regulier bachelorniveau; en dat zij nadenken over de rol die zij vervullen als docentbegeleiders. Docentprofessionalisering, maar ook permanente discussie in de leerwerkgemeenschap en 'docentcommunity's' zijn daar parallelle middelen voor. Investeren in honoursonderwijs strookt met het gegeven dat Hogeschool Rotterdam als organisatie streeft naar permanente verbetering van de kwaliteit van onderwijs en zoekt naar de optimalisatie in de aansluiting op de capaciteiten van de individuele student.

Over de weg waarlangs Hogeschool Rotterdam de implementatie van het honoursonderwijs heeft aangepakt en de balans tussen centraal en decentraal heeft gecreëerd, zegt Johan Sevenhuijsen in gesprek met Erica Schaper als Sirius-auditor het onderstaande.

Volgens Johan Sevenhuijsen zijn de honoursplannen van de Hogeschool Rotterdam vooral van bovenaf ontstaan.

“Dat de landing, zoals Erica het noemt, redelijk goed is gegaan heeft te maken met onze geschiedenis. Ten eerste hebben we binnen de hogeschool al veel langer een gemeenschappelijk kader voor de onderwijsstructuur van het curriculum. Elke opleiding heeft grofweg dezelfde opbouw, we noemen dat ons Rotterdams Onderwijsmodel. Daarnaast is er ook een inhoudelijke samenhang. We hebben het gesprek gevoerd met onze instituten: wat bedoelen we met excellentie? De definitie die we hanteren is dus niet door mensen in de top bedacht, maar juist een gezamenlijk idee: het in multidisciplinair verband aanpakken van taaie maatschappelijke vraagstukken in onze omgeving. Je kunt dus zeggen dat ons excellentietraject in een beleidsmatig en inhoudelijk gespreid bedje terecht kwam. Op centraal niveau hebben we een programmateam dat de hele excellentie-aanpak coördineert. De opleidingen geven hun eigen invulling aan het programma. Op die manier hebben we een mooi evenwicht tussen centraal en decentraal.” (...)

“Het lijkt evident om het te doen zoals Johan vertelt”, zegt Erica Schaper. “Maar als je naar de realiteit kijkt, zijn bij de Hogeschool Rotterdam de interdisciplinaire trajecten echt goed van de grond gekomen. Andere instellingen lopen vaak aan tegen organisatorische zaken. (...) Bij veel instellingen gaat het in het begin goed, er zijn dan kleine experimentele trajecten. Docenten en studenten met veel intrinsieke motivatie voor excellentie, zullen hier aan meedoen. Bij het opschalen wordt het lastig. Je moet dan de ‘tweede ring’ van docenten en studenten betrekken, die iets meer overtuigingskracht nodig hebben. Je hebt meer regie en sturing nodig. Ik denk dat dat ook erg belangrijk is: als de definitie van excellentie en het profiel van de excellente student binnen de instelling breed wordt gedragen, wordt de uitrol makkelijker.”

“We zijn dus begonnen met een centrale insteek”, zegt Johan Sevenhuijsen. “Voor het breder brengen van de boodschap heb je de docenten op de werkvloer nodig. Die zijn, samen met de studenten, de belangrijkste ambassadeurs. Wat je doet met excellentie, moet dus ook een meerwaarde voor docenten hebben. (...) De enthousiastelingen binnen een opleiding zoeken we op en geven we tijd om dit werk te doen. We bieden hen ook scholing aan. We zien ook dat honoursdocenten beter worden in hun reguliere onderwijs. Om het een duidelijke plek te geven bedden we het in het personeelsbeleid. Werken in onderzoek en het daarmee verbonden honoursonderwijs spelen bijvoorbeeld een rol in de promotie naar hoofddocent.” (Sirius Programma, 2013, p. 10-11)

De in dit deel 1 geïntroduceerde vijf kenmerken van praktijkgerichte honoursprogramma's betreffen de kenmerken zoals deze zijn beoogd door de bedenkers van de onderwijsvernieuwing. In deel 2 komen de honoursstudenten aan het woord. Hoe hebben zij deze nieuwe vorm van onderwijs ervaren? Worden de kenmerken van praktijkgerichte honoursprogramma's zoals deze zijn beoogd ook zo in de praktijk ervaren?



A word cloud centered around the word 'honoursprogramma' in large red letters. Other prominent words include 'minor+' in blue, 'werken' in dark red, 'studenten' in green, 'I-Lab' in green, 'eigen' in green, 'vooral' in green, 'kennis' in orange, 'verschillende' in dark red, 'opleiding' in dark red, 'programma' in orange, 'komen' in orange, 'goed' in green, 'wel' in green, 'project' in green, 'disciplines' in orange, 'elkaar' in orange, 'samen' in blue, 'groep' in orange, 'dingen' in orange, 'idee' in orange, 'probleem' in green, 'binnen' in green, 'manier' in green, 'erg' in blue, 'geleerd' in orange, and 'heel' in orange. The words are arranged in a circular pattern around the central text.

minor+
honoursprogramma
werken
studenten
I-Lab
eigen
vooral
kennis
verschillende
opleiding
programma
komen
goed
wel
project
disciplines
elkaar
samen
groep
dingen
idee
probleem
binnen
manier
erg
geleerd
heel

DEEL 2

Honoursstudenten over hun ervaringen met het praktijkgerichte honoursprogramma

“Niets is zo praktisch als een goede theorie.” Kurt Lewin (1890-1947)

“Excellentie is wat de hogeschool betreft verbonden met grenzen verleggen en de ontwikkeling van de beroepspraktijk. Wij leggen een direct verband met onze maatschappelijke opgave en definiëren excellentie daarom als *“het in samenwerking met anderen realiseren van innovatieve oplossingen die van praktische betekenis zijn voor de aanpak van maatschappelijk relevante vraagstukken”*.” (Siriusaanvraag 2009, Hogeschool Rotterdam)

De vijf competenties uit het profiel beschrijven daarom een (beginnende) excellente professional die gericht is op innovatie (vernieuwingsgericht), die zich zo nauwkeurig mogelijk weet te richten op de context waarin hij/zij werkt (vraaggericht), in staat is daarin samen te werken (samenwerken) met de in die context belangrijke disciplines om gezamenlijk tot een oplossing voor het vraagstuk te komen (kenniscreatie). Daarnaast verwacht de hogeschool van deze professionals dat ze in staat zijn zichzelf aan te sturen op hun ontwikkeling (interactief leervermogen), al dan niet verbonden met het vraagstuk en in staat zijn de kennis die daarbij beschikbaar komt, te delen en uit te wisselen met anderen. De competenties zijn sterk gericht op de persoonlijke ontwikkeling als *professional* en zijn grotendeels beroepsonafhankelijk.

De herkomst van deze visie op de professional ‘van de toekomst’ is de veranderende maatschappij. Van een maatschappij waarin ‘werken’ voor veertig jaar vast ligt, is Nederland zich aan het

ontwikkelen naar een maatschappij waarin 'onzekerheid' en 'flexibiliteit' de boventoon zullen voeren (WRR rapport, Naar een lerende economie, 2014). Er worden andere eisen gesteld aan de professional in een economie die continu in beweging is en die van (een deel van) de deelnemers vraagt zich steeds te vernieuwen en steeds gericht te zijn op innovatie van producten, diensten en samenwerkingsverbanden. Kennis veroudert snel in die 'nieuwe' maatschappij. Positief gezegd: kennis ontwikkelt zich snel. Er wordt in dat beeld van studenten verwacht dat ze multidisciplinair kunnen samenwerken, gericht op innovatie en tegelijk lerend (zelfregulerend) vermogen ontwikkelen.

Om daar te kunnen komen bestaat het honoursprogramma aan de Hogeschool Rotterdam uit twee fases: fase 1 is *Scouting & Werving* in jaar 1 en 2. In deze fase verkennen studenten diepgaander hun vakgebied en kunnen zij zich oriënteren op onderwerpen en thema's die binnen hun vakgebied of domein een rol spelen en hoe die thema's zich verhouden tot hun (beoogde) beroepspraktijk. Fase 2 is de fase *Onderzoek & Innovatie*. In die fase gaat het om aanscherpen, onderzoeken, innovaties nastreven en juist dan die samenwerking met andere disciplines aangaan. Daar vinden veelal de grote ervaringen plaats die hieronder door studenten beschreven staan.

Studenten 'zelfverantwoordelijk maken' is geen lesprogramma. Het bieden van vrijheid in keuzes, het bieden van mogelijkheden om eigen voorstellen te doen en daarbij beargumenteerd te werk te gaan, en hoge verwachtingen uitspreken (en daaraan in het achterhoofd hoge eisen stellen) zijn een belangrijke onderdelen van het honoursonderwijs op de hogeschool. Hogeschool Rotterdam merkt dat als een student weet waar zijn/haar kracht en belangstelling ligt, er vrijwel geen problemen te verwachten zijn qua inzet, gedrevenheid en betrokkenheid, en in het zien en vooral het willen pakken van ontwikkelingskansen. Om die reden laten studenten ook zien dat ze allerlei verschillende en voor hen aantrekkelijke en vooral ook passende 'route's' hebben doorlopen, die hen allen (de alumni) naar en door het eindassessment hebben geholpen. Op de vraag: "Wat heeft dit honoursonderwijs je gebracht?" geven studenten vrijwel steevast als antwoord: "Het zelf vorm geven van mijn leerproces en het leren van elkaar bij multidisciplinair samenwerken." In dit deel laten we de studenten aan het woord. Verspreid over de hele hogeschool spreken studenten en alumni over hun ervaringen met betrekking tot hun honoursonderwijs.

De teksten zijn opgebouwd rond acht thema's: De start met honours - Praktijksituatie - Vraagstuk - Professionele ontwikkeling - Begeleiding - Leerwerkgemeenschap (ook soms: community) - Andere activiteiten - Verbetermogelijkheden. In de tekst lopen de benaming van het I-Lab ofwel het Innovation Lab en de minor+ door elkaar. De 'oudere' alumni hebben ingeschreven op wat toen het Innovation Lab heette. Die naam is gewijzigd omdat de hogeschool merkte dat de benaming voor studenten niet aantrekkelijk (genoeg) bleek in 2012 is de naam gewijzigd in minor+. Een minor, maar dan met een plus, namelijk: het vraagstuk en niet het beoogde onderwijs voor het verwerven van bepaalde kennis of vaardigheden staat centraal.





Inhoudelijk zit er geen verschil tussen I-Lab en minor+. De hogeschool gebruikt nu nog de twee namen door elkaar, als formeel onderwijssemester (minor+) en als 'werkvorm' (Innovation Lab). De opzet van Hogeschool Rotterdam was dat alle studenten die dat wilden, deel moesten kunnen nemen aan een I-Lab. Sinds het I-Lab minor+ is geworden, lukt dat beter. Om te zien of de student terdege weet waar hij/zij aan begint, worden met alle studenten die zich inschrijven, intakegesprekken gehouden. Een deel van de studenten besluit dan alsnog een 'gewone' minor te kiezen.

De studenten die de vragen hebben beantwoord, zijn:

Jan Okkerse, student instituut Engineering & Applied Sciences (EAS), opleiding Industrieel Product Ontwerp. Alumnus 2014. Minor+: *Innovation Engineering & Design*.

Maartje Brand, student Instituut voor de Gebouwde Omgeving (IGO), opleiding Bouwkunde. Alumnus 2011. Minor+: *Empowering Heijplaat*.

Nikeh Booister, student Instituut voor de Gebouwde Omgeving (IGO), opleiding Watermanagement. Alumnus 2012. Minor+: *FloodControl*.

Jolie Derkx, student Instituut voor Gezondheidszorg (IVG), opleiding Ergotherapie. Alumnus 2013. Jaar 3: *Intensive program: Poverty and Social Exclusion in Helsinki*. Minor+ (jaar 4): *Zorg, Slimmer, Beter*. Afstuderen (jaar 4): *onder begeleiding van een lector bij Kenniscentrum Zorginnovatie*.

Noy Barens, student Instituut voor Sociale Opleidingen (ISO), opleiding Pedagogiek. Student 4e jaar. Minor: *International Aid en Development* (grotendeels geschoeid op honours, vanaf september 2014 minor+).

Sander van Belle, student instituut Commercieel management (COM), opleiding Commerciële Economie, student 4e jaar. Minor+: *Silicon Venturing Rotterdam*.

Boo van der Vlist, student Willem de Kooning Academie (WdKA), opleiding Autonoom Beeldende Kunst. Alumnus 2013. Minor+: *Co-creation in the Public Domain*.

Tina Peeters, student Instituut voor Bedrijfskunde (IBK), opleiding Personeel & Arbeid. Alumnus 2012. Minor+: *Empowering Heijplaat*.

Shannon Stigter, student Instituut voor Gezondheidszorg (IVG), opleiding Logopedie. Alumnus 2014. Minor+: *Zorgtechnologie en Innovatie*.

Amelie Bos, student Instituut voor Engineering & Applied Sciences (EAS), opleiding Biologie en Medisch Laboratoriumonderzoek. Alumnus 2014. Minor: *Life Sciences* (met aanvullend diverse projecten en de speedsolving sessie).

Maurice Sammels, student Instituut voor Communicatie, Media en Informatietechnologie (CMI), duale opleiding Grafimmediatechnologie. Alumnus 2011. Minor+: *Smart Energy* én minor: *Game Development*.



Industrieel ontwerper in de praktijk van een kinderziekenhuis

Jan Okkerse deed het honoursprogramma in 2013-2014 bij het Instituut voor Engineering & Applied Science van de Hogeschool Rotterdam, vanuit zijn opleiding Industrieel Product Ontwerp. Het ging bij Jan om een minor+ over infecties bij te vroeg geboren kinderen, een vraagstuk vanuit het Erasmus Medisch Centrum.

Start van het honoursprogramma

Ik hoorde van het honoursprogramma via mijn docenten en koos ervoor omdat ik een extra uitdaging in mijn studie zocht en om mijzelf verder te ontwikkelen. Bij mijn medestudenten in het honoursprogramma valt mij op dat ze meer willen, vergeleken bij de studenten die alleen het reguliere programma doen, want de reguliere studenten zeggen meestal dat zij gewoon geen zin hebben om iets extra's te doen. Ik denk dat het hen niet duidelijk is wat ze aan het honoursprogramma hebben.

Praktijksituatie

Werken in een echte praktijksituatie is eigen aan mijn studie (industrieel product ontwerpen). De projecten in die studie worden meestal gedaan voor 'echte' opdrachtgevers. Vanaf dag één maak je hierdoor kennis met de praktijk en weet je snel waar je naar toe werkt en wat je beroep daadwerkelijk inhoudt. In ons minor+ project hebben we samengewerkt met artsen van het Sophiakinderziekenhuis, het Stadslab en met studenten van andere opleidingen.

Van die contacten heb ik veel geleerd, bijvoorbeeld van de verschillende inzichten van de betrokken partijen. Je wordt nog meer gedwongen om 'alle' kanten van een probleem te onderzoeken (uitdagend). En tijdens mijn afstuderen, wat ik ook met een honoursdegree heb afgesloten, heb ik samengewerkt met docent Pepijn Roelofs, een gedragswetenschapper. Van hem heb ik geleerd om mijn activiteiten op te delen in stappen. Een andere meer pragmatische manier om naar gedrag te kijken.

Vraagstuk

Tijdens mijn minor+ hebben we gewerkt aan een multidisciplinair praktijkvraagstuk, ik heb dit later doorgezet in mijn afstuderen: een product ontwikkelen dat preventie biedt bij het oplopen van nosocomiale bloedbaaninfecties bij neonaten (te vroeg geboren kinderen). Er waren verschillende projecten tijdens de minor+ en ik heb hier voor gekozen om in een geheel nieuwe wereld te kunnen duiken. Ik dacht daarbij niet alleen aan een nieuwe omgeving (het Erasmus Medisch Centrum) maar ook aan een nieuw vakgebied (gedragswetenschappen). De opdrachtgever was Onno Helder, onderzoeker aan het Erasmus MC. Infecties onder neonaten is een groot probleem, aangezien dit al snel kan leiden tot blijvende ziekten of zelfs sterfte. De eigenaren van het probleem zijn dan ook de neonaten, ouders, verplegend personeel, het ziekenhuis, zorgverzekeraars, enzovoort.

Ik heb het probleem als uitdagend ervaren, niet alleen omdat het een probleem is met een groot maatschappelijk belang voor een oplossing, maar ook door de complexiteit van het project. Het samenkomen van industrieel product ontwerpen, gedragswetenschappen en een omgeving zoals een ziekenhuis zorgt voor een mooie uitdaging. Ik kon voor het praktijkprobleem theoretische kennis uit de vakken van mijn opleiding gebruiken, want eigenlijk zijn wij, industrieel-productontwerpers, opgeleid om dit soort problemen op te lossen. Alle vakken die we krijgen hebben daarmee te maken. Veel (deel)problemen kwamen terug in het project, waardoor veel theoretische kennis direct in de praktijk toe te passen was, denk aan ergonomie, sterkteleer, maar zeker ook aan vaardigheden in het onderzoek en het praktisch te werk kunnen gaan en zo een probleem kunnen ontleden. Ik heb dit probleem aangepakt door eerst vooronderzoek te doen via interviews, deskresearch, observaties etc. om het probleem in al zijn facetten goed te begrijpen. Daarna hebben we aan de hand van de conclusies van het onderzoek verschillende paden uitgezet die we in het project konden bewandelen. Die hebben we besproken met de opdrachtgever en andere betrokkenen om zo de beste weg in te slaan. Deze cyclus van onderzoeken, testen en valideren hebben we in het gehele project doorlopen (steeds opnieuw).

Professionele ontwikkeling

We hebben met subgroepen aan deelproblemen gewerkt; dit is ons aangeleerd en dit werkt voor mij erg goed. Het is vaak erg verhelderend om een groot probleem op te knippen in kleinere deelproblemen. Los je alle deelproblemen op dan heb je (in theorie) het grote probleem ook getackeld. Het resultaat van de probleemaanpak was een programma van eisen waar ons uiteindelijke product aan moest voldoen om het probleem uit de wereld te helpen.

Om de verschillen tussen disciplines te overbruggen heeft het geholpen om eerst in het team goed te bespreken waar de kwaliteiten en expertises van de verschillende disciplines lagen. Op die manier kan je sneller vragen doorschuiven of juist naar je toe trekken om zo de vaart in het project te houden en discussies begrijpelijk te houden.

Het lastigste bij het samenwerken met studenten van andere disciplines was het feit dat je als ontwerper wordt aangeleerd om zo breed mogelijk een probleem te bekijken zodat je óók de oplossingen die niet direct voor de hand liggen, kan zien. Dit is soms een proces dat in het begin voor buitenstaanders als langzaam wordt ervaren. Iets wat je dus goed moet uitleggen. Vaak gaan we juist op het einde heel erg hard, wat buitenstaanders soms niet aan zien komen.

De meerwaarde om met studenten van andere disciplines samen te werken was voor mij de verschillende inzichten en expertises die bij elkaar komen, dat is echt geweldig. Ik vind het persoonlijk erg leuk om ze allemaal uit te horen om te bekijken wat zij van een probleem vinden. Vaak zit hier overlap in, die je als ontwerper soms sneller kan zien dan vanuit expertises van studenten uit andere vakgebieden, dat is altijd erg leuk. Ook dat heb ik van dat multidisciplinaire samenwerken geleerd.

Belangrijke dingen die ik in mijn minor+ geleerd hebt zijn vooral het beter samenwerken met verschillende disciplines. En ik heb meer de kwaliteiten ervaren, die je als ontwerper leert.

Om de vijf deelcompetenties van het eindassessment aan te tonen ben ik verschillende dingen aan het verzamelen. Ik geef bij iedere deelcompetentie een voorbeeld.

Vernieuwingsgericht kunnen werken: dit is een competentie die ik me eigen heb gemaakt tijdens mijn studie. Voor een ontwerper is het erg belangrijk dat er breed naar een vraagstuk gekeken wordt, het is de kracht van een ontwerper om op de vraag te divergeren. Hierbij worden de gekste dingen bedacht om erna te convergeren door ideeën te toetsen en te testen op de kans van slagen. Het is de kunst om soms net niet uit de bocht te vliegen om alle mogelijkheden die een ontwerpprobleem kan oplossen te zien, dit doe ik dus al vier jaar lang. Het gaat er eigenlijk om de vraag van de opdrachtgever zo ontleden dat de kern naar boven komt.

Het bewijsstuk dat ik hiervoor heb gebruikt is een interview met mijn opdrachtgever, die het idee erg vernieuwend vond, en het verslag van een bespreking waarin werd besproken hoe we het idee konden beschermen (modelrechten, octrooien etc.).

Vraaggericht kunnen werken: als bewijsmateriaal hiervoor heb ik een fragment uit de promotiefilm van het Zorgplein gebruikt waarin ik, mijn opdrachtgevers en andere betrokken partijen zijn geïnterviewd.

Samenwerkingsgericht kunnen werken: hiervoor heb ik feedback gebruikt van de opleidingsmanager van mijn studie, over hoe zij mij als voorzitter van het jaarlijkse introductiekamp van de opleiding heeft gevonden.

Interactief leervermogen: ik heb tijdens mijn afstuderen en de minor+ veel kennis vergaard op het gebied van programmeren en gedragswetenschappen. Dit heb ik dan ook als voorbeeld gebruikt. In de vorm van een docent die op Facebook een foto plaatste waarin twee studiegenoten en ik bezig waren met programmeren. Tekst erbij dat de studenten van industrieel ontwerp weer hun blik aan het verbreden waren.

Het creëren van kennis: hiervoor heb ik een deel van mijn onderzoek naar gedragswetenschappen gebruikt en de feedback die ik hierop kreeg van een externe gedragswetenschapper.

Ik heb de indruk dat ik inderdaad een excellente prestatie heb geleverd, vooral tijdens mijn afstuderen. Dit heb ik in een andere setting gedaan dan in het reguliere onderwijs, met veel minder begeleiding en in een groter en complexer project.

Tijdens het ontwerpen krijg je veel andere inzichten en dus ook een andere kijk op je project. Een voorbeeld hiervoor is de eerste test van het product met het verplegend personeel. Hierbij bleek dat ik toch een deel over het hoofd had gezien. Later ben ik weer teruggegaan met een vernieuwde versie en die was wel goed. Maar ja, zo is eigenlijk heel het ontwerpproces, steeds testen, veranderen, valideren en veranderen.



De bijdrage van mijn minor+ aan mijn persoonlijke ontwikkeling is dat ik nog zelfstandiger ben geworden, ik kan nu beter projecten plannen en ben niet bang om presentaties te geven voor veel onbekende mensen en nog een hoop meer, omdat je in het honoursprogramma meer uitgedaagd wordt om dingen zelf aan te pakken.

Begeleiding

Tijdens mijn afstuderen werd ik soms begeleid door mijn docent, George Hlavacs. Dat was fijn, het hoefde vaak niet echt over het project te gaan, maar soms is het fijn om te horen dat je inderdaad de juiste weg hebt gekozen of om weg te gaan met iets waar je over na kan denken. Die begeleiding was dus vooral om mij op weg te helpen. De begeleiders stimuleerden me om tot een kwalitatief goed resultaat te komen en ook door te zeggen dat ze het er niet mee eens waren en het zo te vragen dat ik mijzelf moest verdedigen.

Ik kreeg alle ruimte voor mijn manier van werken. Ik heb mijn afstuderen voornamelijk zelf gedaan (eigen ontwerp bureautje). Hierdoor moest ik wel mijn eigen wegen kiezen. Zelf afspraken met opdrachtgevers, externe partijen regelen, zelf plannings maken etc.

Mijn docent kreeg door het project niet alleen nieuwe inhoudelijke kennis maar ook ervaring met een afstudeerder die niet bij een ontwerp bureau afstudeerde. Ik was de eerste van de opleiding die dit deed. Ik denk dat de opleiding daar veel van heeft geleerd.

Inspirerend in mijn minor+ vond ik vooral de complexiteit van het project, de verschillende partijen en het maatschappelijke belang. Ik heb mijzelf daarbij ook zeer verdiept in de gedragswetenschappen met de vraag hoe een product op gedrag kan inspelen.

Creatieve en innovatieve activiteiten in mijn minor+ waren voor mij vanzelfsprekend door mijn activiteiten als ontwerper van industriële producten. In mijn minor+ heb ik mij opgeworpen als projectleider en heb daardoor dan ook veel inbreng gehad in het project. Daarbij heeft het product veel met gedrag te maken en aangezien ik hier het onderzoek in deed, komt een groot deel van het concept van mijn hand.

Het komt soms voor dat je een idee naar voren brengt dat niet meteen instemming krijgt en waar je moeite voor moet doen om het overeind te houden. Het is daarom van belang om je idee goed te kunnen onderbouwen of om een goede discussie op gang te krijgen. Soms is je idee inderdaad achteraf niet het beste, maar blijkt in een discussie dat het wel een goede opstap kan zijn voor een idee dat wel goed is! Feedback in mijn minor+ was stimulerend voor mij, vooral in interviews (vragen aan betrokken partijen hoe zij bijvoorbeeld de samenwerking hebben ervaren).

De activiteiten in mijn minor+ waren heel prettig en stimulerend, 'flow' situaties heb ik veel gehad, maar ik zou geen specifiek moment kunnen beschrijven. Er was ook wel eens een periode dat het moeilijk ging in mijn minor+, dat is vaak eigen aan een project. Als er geen tegenslagen zijn dan is de uitdaging te klein. Mij hielp het vooral om uit die dip te komen door even alles neer te gooien en iets totaal anders te gaan doen. Vaak komt het antwoord op een vraag vanzelf bovendrijven. Het heeft vaak geen zin om je blind te staren op een probleem.

Leerwerkgemeenschap

Contact met andere honoursstudenten in de minor+ liepen vooral via dropbox, email, telefoon, whatsapp, etc. Stimulerend in die contacten met medestudenten waren vooral de mails of contacten met ideeën van anderen waarop doorgeborduurd kon worden, remmend waren vooral mails of contacten met alleen maar een probleem en hoe vervelend dat wel niet was, maar geen mogelijke oplossing.



Andere activiteiten

Andere activiteiten naast mijn minor+ en het afstuderen in het honoursprogramma waren onder meer dat ik voorzitter was van de groep voor het introductiekamp van de opleiding, mijn reis naar Shanghai, en de uitwisseling met de opleiding in België. Ook van die activiteiten heb ik veel geleerd op samenwerkingsgebied.

Maar de belangrijkste ervaring in mijn honoursprogramma was mijn afstuderen, waarin ik de vrijheid kreeg om meer op mijn eigen benen te staan en minder de hand van school kon vastpakken.

Verbetermogelijkheden

Als verbetermogelijkheden van het honoursprogramma zie ik vooral het al eerder aanbieden van het programma en misschien ook de groepen beter indelen bij de minor+; nu zat ik ook met mensen die geen honoursdegree wilden behalen. Dit was soms lastig met groepsopdrachten die extra aandacht nodig hadden voor het honoursprogramma. Maar ik snap dat het soms lastig kan zijn om groepen in te delen. Overigens lijkt het me enorm gaaf om studenten die een honoursdegree halen, een speldje of medaille te geven!



Jan Okkerse ging als industrieel ontwerper aan de slag met een complex vraagstuk vanuit een ziekenhuis praktijk, samen met medestudenten uit heel andere vakgebieden. De samenwerking bij het systematisch aanpakken van dat vraagstuk heeft hem veel opgeleverd, ook voor zijn afstudeerwerk, waarbij hij veel zelfstandigheid en vrijheid aankon. Zijn persoonlijke ontwikkeling en zijn internationale ervaringen door een reis naar Shanghai en een uitwisseling met België zijn opvallende aspecten in zijn ervaringen.



Stedelijke vernieuwing en 'Hoe verder met de wijk Heijplaat?'

Maartje Brand deed in 2009-2010 het honoursprogramma Stedelijke Vernieuwing en het I-Lab Heijplaat vanuit de opleiding Bouwkunde. In een diverse groep studenten pakte zij een echt praktijkvraagstuk aan in een samenwerking met de bewoners, een woningcorporatie, de Haven Rotterdam en de Hogeschool.

De start van het honoursprogramma

Ik hoorde van het honoursprogramma via een docent, Ron Weerheijm. Voordat het programma begon bij de Hogeschool ben ik ook al mee geweest naar congressen om te discussiëren over de inhoud en vorm van het programma en wat de toegevoegde waarde is. De keuze daarvoor heb ik gemaakt om een extra uitdaging tijdens mijn opleiding te krijgen. Ik wilde ermee bereiken dat ik een verdere verbreding en verdieping van mijn kennis kon krijgen. Ook samenwerken met andere opleidingen, maar belangrijker was het krijgen van “echte” opdrachtgevers om zo alvast aan je netwerk te werken. Opvallend bij mijn medestudenten in het honoursprogramma in vergelijking met de studenten die alleen het reguliere programma doen, was het verschil in motivatie. Het maximale eruit halen was een belangrijk punt.

Praktijksituatie

Ik heb gewerkt in een echte praktijksituatie en dat merkte ik vooral aan de evaluaties met de opdrachtgevers. Die zijn waardevol geweest, omdat ik daardoor meer kennis kreeg van de praktijk. Daar leerden we van. Voor mijn eigen leercurve is ook het bezig zijn in de wijk

zelf met de bewoners, zeer waardevol geweest. De plannen die bedacht zijn, zijn (deels) ook daadwerkelijk gebruikt door de opdrachtgever en dat is altijd leuk om te zien. Echt tot uitvoer is het nooit helemaal gekomen, maar de kans krijgen om met deadlines aan een vraagstuk te werken en die plannen vervolgens met de opdrachtgever af te stemmen; daar leerden we veel van. De gesprekken en de kennis die zij inbrachten vanuit het werkveld, zijn erg waardevol geweest.

Vraagstuk

Ik heb dus gewerkt aan Heijplaat: 'Hoe verder in de wijk Heijplaat?' Daarvoor heb ik zelf gekozen. Het vraagstuk werd gedefinieerd door de corporatie, de Hogeschool en de Haven van Rotterdam. Drie partijen dus, met elk eigen belangen. Het vraagstuk was uitdagend vanwege de verschillende belangen en het probleem om die met elkaar te matchen. Maar het was jammer dat de groepssamenstelling niet goed was en dat daar veel tijd en energie aan verloren is gegaan. Dat had een nadelig effect op het resultaat, maar ook zijn het hele waardevolle (leerzame) momenten geweest, waar je in de werkelijkheid ook mee te maken krijgt.

Ik heb in het kader van mijn minor+ samengewerkt met alle stakeholders die betrokken waren in het gebied van de casus. Dit waren medewerkers van Woonbron (de woningcorporatie), de hogeschool zelf, het Havenkantoor, de bewoners, en nog vele anderen. Bijvoorbeeld: samen met de corporatiemedewerkers de opgave bespreken waarin de problemen boven tafel komen. Uiteindelijk heeft dit geleid tot andere inzichten, mede doordat we met de bewoners zijn gaan praten. Daaruit bleek dat er hele andere behoeften waren die eerst vervuld dienden te worden. Het niet-nakomen van beloften en teleurstellingen zijn bij de bewoners het grootste struikelblok gebleken. Door met zo'n opgave aan de slag te gaan en activiteiten in de wijk te ondernemen, heb ik daar zeker veel van geleerd en dat leren waarderen. Ook heb ik van die externe contacten geleerd om breder te kijken en de casus goed te begrijpen. Door stakeholders te interviewen en te spreken, leer je de casus van verschillende invalshoeken te benaderen. Je leert ook datgene te filteren wat wel van belang is en wat niet, deels door trial and error, alhoewel dat wel gevoelig lag in deze casus, omdat het de bewoners in de wijk betrof aan wie al veel aan beloofd was door verscheidene partijen en die beloftes niet nagekomen zijn.

Professionele ontwikkeling

Helaas was de groepssamenstelling niet voldoende om vakinhoudelijk diep in te kunnen gaan op de casus, maar ook dat is zeer leerzaam geweest. Mijn theoretische kennis uit de vakken van mijn opleiding kon ik niet heel specifiek gebruiken, maar dat was voor mij ook niet de vraag. Wel heb ik erg veel geleerd van mijn medestudenten van andere opleidingen. Door dat allemaal te combineren merkte je dat je samen echt verder kwam. Want we hebben

het vraagstuk aangepakt door samen te werken, samen te discussiëren en door met de opdrachtgevers, maar zeker ook met andere betrokkenen in gesprek te gaan. Uiteindelijk is het project opgeknipt in delen, zodat er in kleinere groepen verder gewerkt kon worden aan onderdelen van de casus. Dit is door de docenten zo gekozen dat de groepsdynamiek beter aansloot. Dat is ook leerzaam geweest, maar daardoor werd de samenhang minder. Door met subgroepen aan deelproblemen te werken kon je uiteindelijk wel heel concreet werken aan een onderdeel van de casus, maar miste je de interactie met de andere groepen en het leereffect dat daaruit zou kunnen ontstaan. Wel heb ik veel geleerd van de verschillende invalshoeken van de andere groepen, maar ik heb het ook ervaren als een gemiste kans dat het niet gecombineerd is. Er ontstonden 'eilandjes' in de hele groep en grote verschillen in de kwaliteit van de stukken. Het resultaat was divers. Er zijn uiteindelijk meerdere suboplossingen opgeleverd, die allemaal bijdroegen aan een deel van de problematiek. Maar de opdracht is dus niet volledig naar tevredenheid van de opdrachtgevers beantwoord.

Om de verschillen tussen disciplines te overbruggen hielp het om in het team verschillende "werksessies" te hebben, dus door middel van andere methodes met elkaar overleggen (zoals brainstormen met behulp van verschillende technieken). Bij het samenwerken met studenten van andere disciplines was het lastigste om elkaars taal te leren begrijpen. De manier van werken en het benaderen van het vraagstuk werd door de verschillende disciplines anders geïnterpreteerd. Dus samen aan hetzelfde doel werken, door elkaar te begrijpen in wat er gezegd en bedoeld werd, dat was het lastigste. De meerwaarde om met studenten van andere disciplines samen te werken, was vooral het leren van hun kennis en kunde. Zij benaderden het vraagstuk op een hele andere manier, daarom is het prettig om daarmee samen te werken - je leert ervan. Ik heb daarvan dus geleerd om echt te luisteren en begrip op te brengen voor een andere manier van werken. Studenten van de opleiding Cultureel en Maatschappelijke Vorming (CMV) communiceren het liefst via de digitale weg en verbeelden hun verhaal. Om dit te combineren met mensen die meer van de berekeningen zijn, is lastig. Het gaat om de manier waarop; de ene groep studenten is heel dominant/neemt graag de leiding, de ander heel kunstzinnig en springt van de hak op de tak, terwijl anderen meer behoefte hebben aan structuur en overzicht. Zolang dat er niet was, waren ze ook niet in staat om dat voor zichzelf te formuleren.

Het bewust werken aan het ontwikkelen van mijn eigen competenties in de verschillende vraagstukken, is een belangrijk ding dat ik in mijn minor+ geleerd heb. Ik heb niet de indruk een excellente prestatie geleverd te hebben zoals ik verwacht had. De leercurve zat veel meer in het leren samenwerken met de andere disciplines. Niet zozeer in de opgave. Ik kreeg ook een andere kijk op dingen, maar eigenlijk pas na afloop van het honoursprogramma, toen ik eenmaal de rust kreeg om erover na te denken en te evalueren.

Ervaringen met internationalisering of interculturalisering heb ik opgedaan in het kader van mijn minor+ door deelname aan een internationaal debat. Dit was een alternatief programma dat werd aangeboden.

Mijn minor+ heeft veel bijgedragen aan mijn persoonlijke ontwikkeling: ik ben volwassener geworden en heb mezelf leren kennen in hoe ik kan reageren op situaties en andere studenten. Doordat het niet ging en ik erg ongelukkig werd van de situatie, heb ik geleerd om zaken zelf concreet aan te pakken en heb ik dingen ondernomen die ik voorheen niet deed. Dit was echt buiten mijn 'comfort-zone' en erg leerzaam.

Leerwerkgemeenschap

Contact met andere honoursstudenten in de minor+ verliep voor mij vooral via het werken in teams, via community's, de eigen projectpagina en via Twitter en Facebook. De manier van werken en de onderlinge 'sfeer' binnen de minor+ verschilt van die in de reguliere opleiding doordat studenten anders gemotiveerd zijn en doordat je op locatie de gehele dag samen bent, dat zorgt voor een andere sfeer. Het is veel hechter, omdat je makkelijker naar iemand toe gaat om dingen te vragen en af te stemmen. Stimulerend in die contacten met medestudenten waren vooral hun ervaringen en ideeën. Maar ook de vernieuwende technologie en dat daar een eigen draai aan gegeven werd door die studenten; remmend in die contacten was vooral de manier waarop de eerste fase van het project is gegaan. Toen is er door de grootte van de groep veel teleurstelling ontstaan over de verwachtingen van de medestudenten. Die teleurstelling is gedurende het project gebleven bij een paar studenten, die daarom niet meer bereid waren om met een aantal andere studenten samen te werken.

Andere activiteiten

Andere activiteiten die ik heb gedaan naast de minor+ in het honoursprogramma was een individueel leerwerkbedrijf, dat droeg ook bij aan mijn ontwikkeling. Ik was dichterbij de werkvloer door bij een opdrachtgever twee dagen in de week te werken aan projecten. Daarbij werd ik uitgedaagd om de diversiteit op te zoeken.

Mijn belangrijkste ervaring in mijn honoursprogramma was het zelf vorm en invulling geven aan de opdracht. Het leren om een opdracht op een andere manier te benaderen, zonder dat er kaders vast liggen en het einddoel duidelijk is. Dat je dit zelf formuleert.

Verbetermogelijkheden

In de afgelopen 4 jaar is er al veel verbeterd en de groep is anders. Daarin zijn een aantal leerelementen vanuit de eerste lichting (waaraan ik deelnam) al meegenomen. Laat studenten de opdracht zelf 'ontdekken'. Dat is het meest waardevolle van het programma.



Een belangrijk ding dat ik in mijn minor+ geleerd heb, is het bewust werken aan het ontwikkelen van mijn eigen competenties in de verschillende vraagstukken. Maar ik heb niet de indruk dat ik een excellente prestatie geleverd heb, zoals ik van mijzelf verwacht had. Mijn leercurve zat veel meer in het leren samenwerken met de andere disciplines. Niet zozeer in het vraagstuk. Ik kreeg ook een andere kijk op dingen, maar eigenlijk pas na afloop van het honoursprogramma, toen ik eenmaal de rust kreeg om erover na te denken en te evalueren.



Flood Control en Watermanagement in Jakarta

Nikeh Booister heeft in 2010-2012 in het honoursprogramma Watermanagement de Minor International Aid and Development (IAD) en gecombineerd met het I-Lab Flood Control vanuit de opleiding Watermanagement. Daarvoor heeft zij gewerkt aan het vraagstuk van de communicatieproblemen tijdens een dreigende overstroming, samen met het Waterschap Hollandse Delta, dat erg geïnteresseerd was in het product dat Nikeh en haar medestudenten ontworpen hadden, de Flood Control Game.

De start van het honoursprogramma

Ik hoorde van het honoursprogramma via een van onze docenten, Leander Ernst. Hij vertelde hierover in de klas en het interesseerde mij direct. Doordat ik al langer actief was binnen de opleiding, onder andere binnen de PR-commissie maar ook met opzetten van de studievereniging watermanagement (StuW), had ik snel het idee dat ik wat met de minor+ wilde doen, om meer uit mijzelf te halen. Dat wilde ik er vooral mee bereiken, meer uit mijzelf te halen, mezelf verbeteren op punten waar je niet altijd aan werkt tijdens de opleiding. Me verdiepen in mezelf. Wat mij opvalt bij mijn medestudenten in het honoursprogramma, als ik die vergelijk met de studenten die alleen het reguliere programma doen, is dat veel reguliere studenten alleen naar school gaan om vakken te halen en een opleiding af te ronden. Vanaf het moment dat ik aan de opleiding begon vond ik het leuk om meer te doen, naar conferenties te gaan maar ook naar netwerkmogelijkheden te gaan. Wat mij opvalt aan de meeste mensen die het honoursprogramma volgen of hebben gevolgd, is dat dit ook mensen zijn die direct al wat actiever in het vakgebied zijn.

Het vraagstuk

In het kader van mijn minor+ heb ik samengewerkt met externe betrokkenen, bijvoorbeeld tijdens het I-Lab Flood Control hebben wij diverse malen contact gehad met bedrijven, waaronder de Gemeente Rotterdam, TNO, Waterschap Hollandse Delta en andere organisaties. We hebben een vorm van opdrachtgeverschap gehad met Waterschap Hollandse Delta, dat erg geïnteresseerd was in het product dat wij ontworpen hebben, de Flood Control Game. Daarnaast ben ik zelf nog twee maanden naar Indonesië geweest in het kader van de minor IAD en heb hier mijn persoonlijk onderzoek gedaan, wat onderdeel was van het I-Lab. Ik heb in Jakarta onderzoek gedaan naar communicatiestromen tijdens een overstroming en overstromingswaarschuwingen die ze daar krijgen. Hiervoor heb ik stage gelopen bij de Gemeente Jakarta en ben ik met veel andere partijen in het vakgebied in contact geweest in Jakarta.

Praktijksituatie

Van die externe contacten heb ik bijvoorbeeld geleerd om te onderhandelen, leren doorgaan op een onderwerp in een discussie, daarbij niet direct genoeg nemen met wat je hebt, er is altijd meer te zien. Het was daarbij erg lastig dat wij met zijn zevenen in het I-Lab een product aan het ontwikkelen waren op basis van geluiden uit het vakgebied: communicatieproblemen tijdens een dreigende overstroming. Ondanks de geluiden uit het vakgebied bleven er veel mensen en partijen die het lastig vonden hier aan toe te geven en op door te gaan, hierdoor hebben wij veel overtuigingskracht nodig gehad. Nadat mensen proefversies en uiteindelijk de eindversie van het spel hadden gespeeld, waren ze over het algemeen toch erg enthousiast en zagen het nut ervan in. Zeker doordat je hier zelf naartoe hebt gewerkt, door onderzoek, ontwerpessies, discussies en het overtuigen van mensen is dit erg leuk!

Het multidisciplinaire praktijkvraagstuk waaraan ik gewerkt hebt kwam vanuit het vakgebied watermanagement/overstromingsmanagement. Wij kregen berichten dat er problemen waren in de communicatie tussen overheden en crisismanagement-organen in de berichtgeving tussen deze partijen maar ook in de communicatie naar burgers toe. Nadat we een introductieperiode van vijf weken hadden gehad, zijn we met het idee aan de slag gegaan om een serious game te gaan maken om hier mensen mee te trainen. We hebben verschillende ideeën gehad, onder andere om een 'envelop spel' te maken om naar bewoners van Rotterdam te sturen, maar ook om basisscholen en middelbare scholieren meer bij te brengen over overstromingen en het handelsperspectief hierbij. Uiteindelijk hebben we gekozen om aan een spel te gaan werken voor professionals in het vakgebied. Daarvoor hebben we met de groep zelf gekozen. Het probleem kwam uit het vakgebied, van diverse mensen die zich bezighouden met crisismanagement ten tijde van een dreigende overstroming. Het was een uitdagend probleem, vooral omdat het een heel breed onderwerp was waarin veel mogelijk was. Daarnaast is het

een probleem dat nog niet door iedereen erkend wordt, of niet wordt toegegeven, maar dit is mogelijk omdat het ook op politiek-economisch vlak gevoelig ligt. Hierdoor kregen we van veel partijen het bericht dat het niet nodig was om hier iets aan te doen. Maar ondanks dat, zijn we door gegaan en kregen we steeds meer medestanders.

Voor het praktijkprobleem kon ik theoretische kennis uit de vakken van mijn opleiding goed gebruiken. De kennis over het watervakgebied was zeer nuttig; dit gaf een brede voorkennis die we konden gebruiken om het probleem aan te pakken en te analyseren. Daarnaast hadden we mensen uit andere vakgebieden (Multimediatechnologie en Small Business and Retail Management) die het probleem vanuit een ander perspectief bekeken maar ook hun eigen kennis meenamen die we konden gebruiken voor het ontwerp van het product.

We zijn bij het aanpakken van het vraagstuk vooral veel in gesprek geweest met allerlei partijen, we hebben veel (misschien wel te veel) gediscussieerd met elkaar en veel gelezen over het onderwerp. Nadat we een gaming workshop bij Deltares hebben gedaan, bleek al snel dat we gewoon aan de slag moesten gaan in plaats van blijven filosoferen over wat er allemaal wel niet mogelijk is. Door te gaan schetsen, knippen, plakken en uiteindelijk spelen, spelen, aanpassen en spelen hebben we na twee maanden I-Lab eerst het spel met een workshop getest in de praktijk, die ons erg veel input gaf om door te gaan.

Iedereen in de groep heeft een eigen onderzoek gedaan. We waren echter het eerste jaar dat dit op deze manier aan heeft gepakt, waardoor we allemaal iets te laat met dit onderzoek begonnen zijn. Achteraf hadden we dit beter en eerder kunnen doen, maar ik denk dat we zeker veel aan de onderzoeken gehad hebben. Voor mij was het toch iets anders doordat ik met mijn onderzoek naar het buitenland ben gegaan en hier dus wat meer tijd dan de anderen aan heb kunnen besteden.

Het resultaat van deze aanpak was dat we uiteindelijk een werkend spel hebben opgeleverd, dat een deel van de watersector/crisismanagementsector gespeeld had, een werkend spel met veel enthousiasme. Daarnaast denk ik dat we allemaal erg veel geleerd hebben van het buiten onze comfort zone treden, door te ontwikkelen met een product dat al zo goed lijkt en het te blijven testen. Maar ook door met elkaar te discussiëren en een probleem continue op een andere manier te bekijken.

Het hielp daarbij veel om de verschillen tussen disciplines in het team te overbruggen door met elkaar in gesprek te gaan, maar vooral door presentaties van professionals bij te wonen en die vervolgens te bespreken. Daarnaast hielp het spelen en testen en ontwerpen van het spel ook zeker, vooral doordat je op een wat lossere manier met elkaar om tafel zit en met elkaar lacht en discussieert op hetzelfde moment.

Het lastigste bij het samenwerken met studenten van andere disciplines was bij ons dat de verdeling wat ongelijk was, we hadden vijf mensen met een achtergrond watermanagement en twee met een andere achtergrond. Het meest lastige was dat de mensen van Watermanagement elkaar kenden en het vakgebied kenden, de anderen niet. Hierdoor gingen wij van Watermanagement soms wat te snel en konden we al eerder in een wat conflicterende conclusie gaan met elkaar, wat voor de anderen wat lastiger was.

De meerwaarde om met studenten van andere disciplines samen te werken is uiteindelijk groot geweest omdat we samen uit een probleem zijn gekomen, door samen door te pakken en uit te pluizen hoe we achter een probleem en ook achter een oplossing stonden. Mensen met een andere achtergrond en mensen die je nog niet kent, werken op een andere manier, wat ook erg leerzaam is.

Van dat multidisciplinaire samenwerken heb ik vooral geleerd dat je moet doorvragen naar een probleem of idee, dat het vaak niet zo vanzelfsprekend is als je zelf denkt. En dat je moet accepteren dat andere mensen op een andere manier nadenken en dat het op een andere manier omgaan met problemen andere inzichten geeft. Soms is de weg naar een oplossing iets langer maar uiteindelijk levert dit alleen maar meer op.

Belangrijke dingen die ik in mijn minor+ geleerd heb, zijn het leren werken aan een relatief onbegrensd probleem, waarbij je zelf de kaders moet stellen en moet zoeken naar de meest redelijke richting. Leren zo'n probleem te verkennen en dit te combineren met de kennis die je hebt. Daarbij vanaf het begin van een probleem zelf aan de slag gaan en dit samen met anderen aanpakken. Soms is dit erg lastig, vooral in het begin. Het is wat naïef om te denken, maar vaak na een kort overleg heb je toch het idee dat mensen ongeveer hetzelfde idee hebben. Bij ons bleek door allemaal aan de slag te gaan met een spelconcept en dit vervolgens aan elkaar te presenteren, dat dit helemaal niet zo was.

Deelcompetenties

Ik heb ook bewijzen verzameld om de vijf deelcompetenties van het eindassessment aan te tonen. Ik zal bij iedere deelcompetentie een voorbeeld geven.

Vernieuwingsgericht kunnen werken: het I-Lab FloodControl - Flood Control Game zijn hier bewijzen van via een filmpje van een workshop en een artikel over het project en eindproduct; Ook mijn afstudeerwerk - het ontwikkelen van een tool om klimaat-adaptatiemaatregelen te evalueren - laat dit zien.

Vraaggericht kunnen werken: dat is zichtbaar in mijn activiteiten in de Studievereniging watermanagement, dus door het oprichten van de studievereniging voor de opleiding.

Vanuit de opleiding kregen een medestudent (Darja Tretjakova, tevens honoursstudent) en ik berichten dat er weinig verbondenheid was met het vakgebied. Daarbij merkten we zelf dat we een netwerk misten tijdens onze stage en vonden we dat we weinig in contact kwamen met andere leerjaren. Wij waren zelf de eerste lichting en dit maakte het lastig om echt in contact te komen met anderen.

Samenwerkingsgericht kunnen werken: dat is zichtbaar in het meta-onderzoek I-Lab FloodControl - onderzoeksrapport en de afstudeerstage met een workshop voor het consortium.

Interactief leervermogen: dit blijkt uit mijn onderzoek in Indonesië. Het omvatte het doen van onderzoek in een andere cultuur en was gebaseerd op een onderzoek dat je met anderen doet, die niet direct een belang hebben bij de resultaten. Ik heb mijn afstuderen gedaan bij de Gemeente Rotterdam en een adviesbureau in Rotterdam in de context van een ander consortium, hierdoor had ik te maken met meningen en ideeën van mensen met verschillende achtergronden en kennis. Daarnaast heb ik contact gehad met mensen over de hele wereld, dit zorgde ervoor dat ik op veel manieren om moest gaan met belangen en informatie.

Kenniscreatie: dat zit ook in mijn derdejaarsstage - het onderzoek zelf en het meenemen van het onderzoek (Waterveiligheidsvaandel) naar het pi-project dat daarop volgde, het META-onderzoek I-Lab.

Ik heb de indruk dat ik een excellente prestatie geleverd heb, maar achteraf denk ik dat ik meer van mijn presentatie daarover had kunnen maken, de presentatie zelf ging goed maar het had uiteindelijk best wat 'specialer' gemogen.

Ik heb ervaringen opgedaan met internationalisering en interculturalisering in het kader van mijn minor+. Vooral tijdens de reis naar Indonesië die ik in combinatie heb gemaakt met de Minor International Aid and Development en het I-Lab. Tijdens deze reis heb ik een uitwisseling gehad via Wetskills en daarbij samengewerkt met Indonesische studenten. Daarna heb ik zes weken onderzoek gedaan en hierin samengewerkt en contact gehad met mensen uit het vakgebied. Daarnaast heb ik mijn afstuderen gedaan in het Connecting Delta Cities Network, waarin ik onderzoek heb gedaan naar het evalueren van maatregelen voor klimaatadaptatie in steden over de hele wereld. Hiervoor heb ik diverse malen skype-overleg gehad met mensen uit verschillende delen van de wereld. Het omgaan met andere culturen is heel leerzaam; mensen vatten problemen en oplossingen anders op. Maar geven ook op een compleet andere manier antwoord op zaken.

Mijn minor+ heeft ook veel bijgedragen aan mijn persoonlijke ontwikkeling. Ik denk dat het mij vooral een verbreding op heeft geleverd op het gebied van doorvragen, doorkijken, geen genoegen nemen en accepteren dat mensen op een andere manier nadenken en werken.

Begeleiding

Ik had een begeleidend docent of coach, onze honoursdocent, Leander Ernst. Hij vroeg vaak door naar zaken waar we mee bezig waren, aan mij en de andere honoursstudenten en bleef kritisch naar wat wij vonden dat we deden voor het honoursprogramma. Ik vond het erg prettig om op deze manier gecoached te worden en hierdoor op een andere manier naar mijzelf te kijken en dit tevens met medestudenten te bespreken. Wij waren de eersten van de opleiding die het programma deden (tevens de eersten van de lichting), dit was in het begin wel even zoeken. Ook tijdens het programma ontwikkelden zich nog eisen en ideeën. Dit was soms lastig en daarom kwamen dingen soms wat laat. Maar uiteindelijk is het een honoursprogramma en vind ik het ook juist om zelf door te pakken en verder te kijken en niet alleen maar te wachten tot een docent met een oplossing of idee komt.

De begeleiders stimuleerden mij ook om tot een kwalitatief goed resultaat te komen, onder andere in het I-Lab maar ook in het afstuderen. Door door te vragen en te laten zien dat, wanneer ik dacht dat ik op de goede weg was, er nog meer kanten aan het probleem zaten. Door kijken, door vragen en daardoor net een stapje verder gaan dan je in het begin dacht te kunnen.

Ik kreeg daarbij veel ruimte voor mijn manier van werken, iedereen werkt op zijn eigen manier en in zijn eigen tempo, in groepswork maar ook alleen. Ik denk dat het voorbeeld voor mij vooral is het eigen onderzoek in het I-Lab; ik heb hierin gezorgd dat ik naar het buitenland ging en heb hiervoor zelf het onderzoek aangepakt. Dat was erg lastig doordat het contact met de groep goed moest blijven en we uiteindelijk allemaal achter het product moesten staan.

Mijn begeleiders stimuleerden me om tot een beter resultaat te komen. Maar op het moment dat ik dacht dat het goed was, werd dit soms ook geaccepteerd, maar soms ook wel om hier later op terug te komen en dan weer die stimulans op te zoeken. Vooral om zelf ook in te zien dat het beter kon. Dit vond ik erg sterk.

Mijn docent leerde ook van het project, want ook voor de docent was het een nieuw traject, het was voor beide kanten een leerproces, met haken en ogen maar ook met veel hele leuke momenten. Zo was de communicatie bijvoorbeeld met de I-Labgroep in het begin wat lastig. Zo vonden wij als studenten het soms lastig om de docent op de hoogte te houden en was het voor de docent soms lastig de goede vraag te stellen over een update. Door hier uiteindelijk met elkaar over te praten, is dit beter geworden.

Inspirerend in mijn minor+ vond ik het om net wat meer te kunnen doen voor mijn opleiding en hier ook wat voor terug te krijgen. Ik vind het leuk net wat grotere projecten te doen en extra dingen te doen.



Ook heb ik me kunnen verdiepen in een onderwerp, vooral door de mogelijkheid te hebben om na mijn derdejaarsstage mijn onderzoek mee te nemen naar het pi-project (Praktijk Integratie), had ik zeker het idee dat ik met een onderwerp dat nog niet helemaal af was, net een stapje verder te kunnen gaan. Hier met medestudenten aan te werken en daardoor te zorgen dat iets niet in de kast belandt. Daarnaast ook de Flood Control Game die we tijdens het I-Lab hebben ontwikkeld. We hebben hier echt stappen gemaakt in het leren kennen van de crisismanagementsector en ik ben na het I-Lab met twee medestudenten doorgegaan met het product. Uiteindelijk zijn we een bedrijf begonnen, FloodCom. Het I-Lab heeft die kans gegeven en het opstapje om echt wat uit jezelf te halen.

Een voorbeeld van een creatieve en innovatieve activiteit in mijn minor+ was het ontwikkelen van het Waterveiligheidsvaandel tijdens mijn derdejaarsstage en dit door te ontwikkelen tijdens het pi-project. Ook de Flood Control Game en het onderzoek voor mijn derdejaarsstage, door een vergelijking te maken tussen dingen die nog niet eerder vergeleken waren.

Ik had een eigen inbreng in mijn minor+ omdat de combinatie I-Lab Flood Control met de minor International Aid and Development nog nooit was gemaakt; ik heb deze combinatie gemaakt omdat ik dit zag als een kans.

Ik heb ook wel eens een idee naar voren gebracht dat niet meteen instemming kreeg en waar ik moeite voor moest doen om het overeind te houden, dat was in het begin van het I-Lab, bij het ontwikkelen van het spel. In het begin bleek iedereen compleet verschillende ideeën te hebben over de doelgroep voor het spel en het doel van het spel zelf. Hier hebben we hele uitgebreide sessies over gehad en uiteindelijk allemaal een presentatie gehouden over het ontwikkelen van het spel. Maar ook gedurende het spel waren er uiteenlopende ideeën. Iedereen heeft hard zijn best gedaan elkaars ideeën en zijn eigen ideeën te begrijpen.

Discussies, praten met anderen en evalueren waren vormen van feedback in mijn minor+ die voor mij stimulerend waren. Soms was het confronterend maar het was ook een soort openbaring om echt naar elkaars persoonlijke kant te kijken en hier feedback op te geven.

Een periode dat het moeilijk ging in mijn minor+ was vooral tijdens mijn afstuderen. Toen heb ik het erg lastig gehad, mijn onderwerp was breed en ik werkte met een bedrijf (consultancy), een gemeente en had te maken met input van de hogeschool. Het was soms erg lastig om rekening te houden met zoveel input en verschillende manieren van denken. Het hielp mij om uit die dip te komen door met medestudenten en docenten te praten en dit ook te bespreken binnen het bedrijf.

Leerwerkgemeenschap

Contact met andere honoursstudenten in de minor+ had ik vooral via teamwork, we zagen elkaar twee dagen per week op school. Daarnaast werkten we met een vorm van projectmanagement - SCRUM (dat voortkomt uit de ICT) waardoor we via internet een systeem hadden waarin iedereen bijhield wat hij/zij deed.

De manier van werken en de onderlinge 'sfeer' binnen de minor+ verschilde met de reguliere opleiding omdat de I-Lab meer een projectgroep was waarin iedereen echt gemotiveerd was om tot een resultaat te komen en niet alleen een 6-je te halen.

Het contact met mijn medestudenten ging eigenlijk vanzelf. Iedereen wilde wat bereiken en natuurlijk stonden we niet altijd aan dezelfde kant van het idee en ging dat niet altijd even soepel, maar iedereen wilde wel echt wat bereiken en daardoor ging het veel gemakkelijker.

Andere activiteiten

Andere activiteiten naast mijn minor+ die ik heb gedaan in het honoursprogramma, betreffen het oprichten van de Studievereniging Watermanagement (StuW), het werken in de PR-commissie van de opleiding en ik was peercoach. Ook die activiteiten droegen bij aan mijn ontwikkeling. Dat ging om me meer te ontwikkelen en om de opleiding en het vakgebied beter te leren kennen.

Verbetermogelijkheden

Als verbetermogelijkheden voor het honoursprogramma is dat het “niet innovatief” was om steeds weer evaluatieformulieren in te vullen. Ook denk ik dat er naast deze competenties veel meer gekeken kan worden naar persoonlijke ontwikkeling. Dit kan bijvoorbeeld door onafhankelijke docenten, die de studenten niet kennen, elk halfjaar een student te laten interviewen, eventueel door het op te nemen (video). Dit is wel gebeurd met de eindevaluatie maar ik denk dat dit ook al eerder kan gebeuren. Daarbij verder te kijken naar hoe een student zich ontwikkelt ten opzichte van andere studenten die het programma niet volgen.



Mijn belangrijkste ervaring in mijn honoursprogramma was het I-Lab Flood Control. Dit was een erg leerzame en leuke ervaring. Daarnaast denk ik dat ook de reis naar Indonesië mij veel heeft meegegeven. Mede het omgaan met andere culturen en het werken in een andere cultuur en het tegelijk in contact blijven met de projectgroep.



Zorg Slimmer Beter

Jolie heeft tot haar afstuderen in 2013 binnen haar honoursprogramma deelgenomen aan het 'Intensive program: Poverty and Social Exclusion' in Helsinki (jaar 3), daarnaast heeft zij deelgenomen aan het I-Lab 'Zorg, Slimmer, Beter' en haar afstuderen onder begeleiding van een lector uitgevoerd (in mijn vierde studiejaar). Zij deed bij de Hogeschool Rotterdam de opleiding Ergotherapie.

De start van mijn honoursprogramma

Ik hoorde van het honoursprogramma via mijn studieloopbaancoach in het eerste studiejaar. De opleiding ging mij gemakkelijk af en ik sta graag open voor nieuwe uitdagingen en ideeën. De onderwijsvorm binnen het honoursprogramma sprak mij in het bijzonder aan. Veel vrijheid en ruimte om te experimenteren. Ik wilde ermee meer bijzondere leerervaringen opdoen en alles uit het onderwijs halen wat erin zit, mezelf uit blijven dagen en bredere kennis opdoen.

Het valt mij op bij mijn medestudenten in het honoursprogramma in vergelijking met de studenten die alleen het reguliere programma doen, dat ze over het algemeen gemotiveerder zijn en dat ze meer openstaan voor een uitdaging; ze zijn leergierig en willen zich ook buiten het reguliere programma verder ontwikkelen.

Praktijksituatie

Ik heb gewerkt in een echte praktijksituatie en we hebben tijdens de minor+ intensief samengewerkt met onze opdrachtgever, door o.a. bezoeken, overleggen en presentaties. Daarnaast was het een 'echte vraag' vanuit de praktijk. We hebben daarbij zowel met de opdrachtgever als verschillende werknemers van het bedrijf gewerkt. Daarnaast heb ik mijn eigen netwerk ingezet om meer technische kennis te verkrijgen (ik heb een groot netwerk binnen de TU Delft) en heb ik creatieve personen (zowel studenten als professionals) ingezet

die niet betrokken zijn bij de Hogeschool Rotterdam of het project om externe input te vergroten. Van die externe contacten heb ik van alles geleerd, zij waren in mijn geval een zeer rijke bron van kennis en vaardigheden. Ik heb bijvoorbeeld meer geleerd over creatieve processen, groepsdynamiek en doorbreken van denkprocessen in een (vastgelopen) groep. Daarnaast heb ik vanuit de opdrachtgever veel geleerd over de randvoorwaarden en de processen op de werkvloer die innovaties kunnen stimuleren, maar zeker ook kunnen beperken.

Vraagstuk

Het vraagstuk waaraan ik gewerkt heb, ging over de groeiende vraag aan zorg en het slinkende aantal zorgprofessionals. Hoe kan de opdrachtgever, zorginstelling Laurens, daarmee omgaan in de toekomst? Dus kwalitatief goede zorg bieden met minder personeel. Ik heb zelf voor die minor gekozen, waarna in overleg tussen de groep en de opdrachtgever de bovenstaande vraagstelling aan het licht kwam. Het probleem kwam van zorginstelling Laurens, zij is ook de eigenaar van het probleem. Maar het heeft ook te maken met landelijke veranderingen (vergrijzing, opkomst van zorgtechnologie, kosten in de zorg laag houden (nieuwe financieringsvormen in de zorg), zorg-zwaarte-pakketten (ZZP) en Diagnose-Behandel-Combinaties (DBC), vernieuwde wet- en regelgeving), ik verwacht daarom dat de vraag 'hoe hiermee om te gaan?' bij meerdere aanbieders van zorg speelt.

Ik vond het een uitdagend vraagstuk, omdat het, denk ik, een groot overstijgend probleem is voor Nederland, waarin wij specifiek voor Laurens hebben gekeken naar wat mogelijk is. Als de oplossing simpel was, dan was de landelijke discussie al wel afgesloten. Maar er denken meerdere knappe koppen al jaren na over dit probleem zonder dat er nu een 'ideale oplossing' is gevonden. Het is dus zeker een uitdaging om te kijken of je tot nieuwe ideeën en/of oplossingen kunt komen.

Voor dit praktijkvraagstuk kon ik mijn theoretische kennis uit de vakken van mijn opleiding goed gebruiken. Ik wist al redelijk veel over de zorg vanuit mijn opleiding. Maar de kennis die voor mij toepasbaar was, kwam vooral uit mijn vorige opleiding, 'industriel ontwerpen' aan de TU Delft; de manier van denken en processen doorlopen om tot creatieve oplossingen te komen, was zeer waardevol. Uit de opleiding ergotherapie was vooral Evidence, het doen van gedegen onderzoek, waardevol tijdens het project.

De aanpak van het vraagstuk is een heel lang verhaal, maar in het kort: we hebben gezamenlijk in overleg met de opdrachtgever de vraagstelling geformuleerd en een plan van aanpak opgesteld, waarin het probleem verder geanalyseerd werd. Vervolgens was het een kwestie van divergeren en convergeren. Ideeën opdoen, selecteren, overleggen, out-of-box denken, presenteren, feedback geven en vragen, onderzoeken en literatuurstudies doen, beslissingen

nemen, uitwerken en gebruikersonderzoek doen, aanpassen en uitwerken. Hierin was vooral contact met de opdrachtgever en onderling van belang. Het grootste probleem was uiteindelijk in mijn optiek niet de vraagstelling, maar het multidisciplinair werken aan een vraagstuk dat een andere benadering vraagt dan de reguliere aanpak die aangeleerd wordt binnen mijn opleiding (en vele andere).

Samenwerking

We hebben uiteindelijk in subgroepen gewerkt. Ik had daarbij een overstijgende rol in het stimuleren van creatieve processen en het passend maken van het totaalplaatje. Het resultaat van die aanpak was dat de verschillende nieuwe ideeën samenkwamen in een interactief programma, naar tevredenheid van de opdrachtgever. Om in het team de verschillen tussen disciplines te overbruggen was het nuttig iedereen aan te spreken op zijn talent. Wanneer iedereen in zijn kracht staat en met respect luistert naar elkaars invalshoeken en hier open voor staat (dat vergt ook het nodige geduld en ervoor openstaan om aanvullende uitleg te geven), dan krijg je een situatie waarin je het beste uit jezelf en uit anderen kunt halen. Het lastigste bij het samenwerken met studenten van andere disciplines was niet zozeer de verschillen in disciplines, maar meer het verschil in niveau. De meerwaarde om met studenten van andere disciplines samen te werken was overigens dat je meer kennis krijgt en andere invalshoeken, je kunt tot iets groters komen en een completer/breder geaccepteerd product neerzetten. Van dat multidisciplinaire samenwerken heb ik vooral geleerd dat het lastig is, vooral het komen tot nieuwe ideeën en het creëren van een vruchtbare groepsdynamiek.

Professionele ontwikkeling

In mijn minor+ heb ik enkele belangrijke dingen geleerd, zoals creatief denken, groepsdynamiek veranderen, stimuleren van out-of-the-box denken, ontwikkelen van een website/applicatie, intensief overleggen en samenwerken met een opdrachtgever en het vergroten van mijn oplossend vermogen.

Deelcompetenties

Ik heb ook bewijzen verzameld om de vijf deelcompetenties van het eindassessment aan te tonen en zal bij iedere deelcompetentie een voorbeeld geven.

Vernieuwingsgericht kunnen werken: het is alweer een hele tijd geleden, dus ik zal het globaal aangeven. Ik heb voor mijn afstuderen een nieuw model ontwikkeld binnen de re-integratie waar bestaande en nieuw ontwikkelde werkmaterialen aan gekoppeld zijn. Dit wordt nu

gebruikt binnen een post-hbo-opleiding als basis. Ook wordt het binnen twee bedrijven gebruikt. Daarnaast heb ik een nieuwe applicatie ontwikkeld binnen het I-Lab.

Vraaggericht kunnen werken: ik weet niet meer precies wat hieronder viel, maar ik heb meerdere problemen middels literatuur, interviews en verschillende invalshoeken belicht. Hier heb ik meerdere mensen bij betrokken om tot de kern van de vraag te kunnen komen en hierop in te spelen. Met name mijn analytisch vermogen was hierin belangrijk.

Samenwerkingsgericht kunnen werken: binnen al mijn opdrachten heb ik multidisciplinair of multicultureel gewerkt, mijn netwerk is vergroot en is erbij betrokken. Ik heb met name binnen het I-Lab laten zien dat ik de groepsdynamiek kan veranderen om tot een beter resultaat te komen. Ook heb ik hierbij de verstoorde relatie met de opdrachtgever hersteld, en mede daardoor is het een succesvol project en een geslaagde samenwerking geworden.

Interactief leervermogen: ik heb verschillende cursussen gevolgd en boeken gelezen om mijn kennis en vaardigheden te verbeteren, ook heb ik mentoren benaderd om tot meer diepgang te kunnen komen. (Ik heb vooral hieraan veel tijd besteed, bijvoorbeeld een extra post-hboopleiding tijdens mijn studie gedaan, extra vakken behaald, een extra minor naast mijn I-Lab gedaan).

Kenniscreatie: ik heb verschillende presentaties en workshops gegeven. Ik ben actief in het delen van mijn kennis, met als doel dat kennisdeling ook waardevol is voor bijvoorbeeld een groep binnen het I-Lab. Ook heb ik veel voorlichtingsbijeenkomsten en presentaties gegeven voor nieuwe studenten over bijvoorbeeld het I-Lab.

Ik heb de indruk dat ik een excellente prestatie heb geleverd, als je het vergelijkt met andere studenten, ook in de ogen van docenten. Maar ik vind dat ook lastig te zeggen, want ik denk zeker dat ik veel heb geleerd en heb laten zien, maar het past bij mij om het beste uit mezelf te willen halen. Dit heb ik altijd gedaan en doe ik nu bijvoorbeeld ook op mijn werk, waardoor er nieuwe uitdagingen op mij afkomen. Maar zoals gezegd, dit past bij mij en hoop ik voort te kunnen zetten in de toekomst, dus voor mijzelf was het passend om deel te nemen aan het programma en zeker zeer waardevol. Als ik erop terugkijk heb ik voor mijzelf het idee dat mijn excellente prestatie nog moet komen, maar dat dit wel een mooie stap was om daar dichterbij te komen.

Een andere kijk op dingen kreeg ik toen ik terugkwam uit het buitenland (tijdens het I-Lab ben ik drie weken op Kaapverdië geweest voor de minor *International Aid and Development*). Maar toen ik terugkwam en zag wat er gebeurd was, was ik in een shock. De manier van werken en de benadering van de vraagstelling waren in mijn ogen niet juist. Toen heb ik als opdracht voor mezelf bedacht dat we anders moeten kijken naar problemen en deze anders aan moeten pakken (dit bleek achteraf ook de optiek van opdrachtgever en docenten te zijn). Hierin was

het lastigste om door sturen en stimuleren de multidisciplinaire groep om tot een andere werkwijze te laten komen.

Ervaringen met internationalisering of interculturalisering heb ik opgedaan in het kader van mijn minor door mee te doen aan een intensief programma in Helsinki over armoede en sociale uitsluiting. Dit was op Europees niveau met studenten uit zes verschillende landen, waarin zowel Europese als wereldwijde verschillen en problematieken aan het licht kwamen. Daarnaast heb ik onderzoek gedaan in Kaapverdië (voor een onderdeel van een andere minor naast mijn minor+).

Aan mijn persoonlijke ontwikkeling heeft je minor+ veel bijgedragen, bijvoorbeeld in 'Zorg, slimmer, beter' heb ik persoonlijk vooral geleerd hoe ik groepsdynamiek en procesmatig werken kan veranderen, zonder de flow van de groep teniet te doen. Vooral het motiveren en coachen en in beweging brengen van anderen heb ik mij verder ontwikkeld.

Begeleiding

Ik had een begeleidend docent of coach en het was vooral belangrijk om een sparring partner te hebben. Iemand die kritisch is, maar ook met je mee kan denken en je horizon kan verbreden. De begeleiding was vooral op weg helpen en sparren. Het was meer een samenwerking om tot een goed project te komen, op gelijk niveau zonder dat er veel hiërarchie was.

Mijn begeleiders stimuleerden me om tot een kwalitatief goed resultaat te komen door input te geven en kritische vragen te stellen. Ook stimuleerden zij het om acties te ondernemen en aan de slag te gaan met ideeën over het groepsproces (de groep zag dat nog niet zitten); dit gaf mij vertrouwen om iets nieuws te proberen en het beste uit mezelf te halen. Daarbij kreeg ik heel veel ruimte kreeg voor mijn manier van werken. Ik heb heel veel gestuurd in de groep en de manier van werken (met input van de groep). Belangrijk was ook dat iedereen zijn talenten kon benutten. Er was eigenlijk nooit een moment dat ik te weinig ruimte kreeg. De begeleiders stimuleerden ook om tot beter resultaat te komen. Ook de docent leerde van het project, vooral groepssturing en didactische methoden om tot goede dynamiek te komen.

Inspirerend in de minor+ vond ik vooral de vrijheid van werken, de docenten en mijn eigen netwerk.

Ik heb mij ook goed kunnen verdiepen in onderwerpen, bijvoorbeeld hoe je een applicatie/website kunt ontwikkelen (ver buiten mijn vakgebied), manieren en methoden om creatief te denken en tot een creatief proces te komen. Creatieve en innovatieve activiteiten in mijn minor+ waren bijvoorbeeld de workshop creatief denken, een bezoek aan bijvoorbeeld Nemo.

Ik heb veel eigen inbreng gehad in mijn minor+. Tja heel veel, te veel. In het vormgeven van het proces, het stimuleren van creatief denken, bijna alle presentaties, contact met de opdrachtgever, de ontwikkeling van de website/applicatie, waarbij ik een onderdeel van de applicatie heb uitgewerkt, de ruimte en werkwijze binnen de groep veranderen, het stimuleren van samenwerking en het inbrengen van input vanuit mijn netwerk.

Maar ik heb ook wel eens een idee naar voren gebracht dat niet meteen instemming kreeg en waar ik moeite voor moest doen om het overeind te houden, bijvoorbeeld de verandering van het werkproces en de groepsdynamiek; de groep bleef in de oude bekende werkwijze hangen terwijl die niet passend was bij de vraag en het doel van een minor+. Hierdoor ontstonden weerstand en paniek; ik heb geprobeerd zo veel mogelijk voorlichting en input te geven (letterlijk het veranderen van de werkomgeving, een presentatie over creatieve processen en opdrachten om out-of-thebox te denken) om aanknopingspunten tot verandering te geven. Het bleef een worsteling, maar het is wel gelukt (vooral lastig als je hierin alleen staat en in eerste instantie geen steun krijgt vanuit de groep, dit ging uiteindelijk voor het overgrote deel van de deelnemers goed).

Daarbij was voor mij de feedback van docenten, opdrachtgever en medestudenten (zowel mondeling als schriftelijk) belangrijk en stimulerend.

Een activiteit waarin het studeren in mijn minor+ heel prettig en stimulerend was (dat ik in een 'flow' kwam), was tijdens de invoering van het nieuwe werkproces en de nieuwe afspraken. Toen was ik helemaal in mijn element, ik vind het teweegbrengen van veranderingen in groepen zeer uitdagend. Dit is wat ik goed kan en leuk vind.

Moeilijk in mijn minor+ vond ik het niet-teveel-doen, loslaten. Vrede hebben met een minder resultaat omwille van de samenwerking, accepteren van verschillen in niveau in de groep (het verschil in niveau was heel groot). Om uit zo'n dip te komen was de steun van mijn begeleiders en een aantal medestudenten belangrijk.

Leerwerkgemeenschap

Contact met andere honoursstudenten in de minor+ had ik bijvoorbeeld via teamwork, een community, werken in tweetallen en via sociale media.

De manier van werken en de onderlinge 'sfeer' binnen de minor+ vond ik niet verschillend met die in de reguliere opleiding. Ik vond de groep persoonlijk wel erg passief. Ik kon geen duidelijk niveauverschil merken met andere projecten binnen mijn reguliere opleiding (dit kwam ook, doordat een groot deel van de studenten in mijn minor+ niet deelnam aan het honoursprogramma, er was geen gedegen selectie of iets dergelijks); het resultaat hiervan

was dat er een aantal kartrekkers/gemotiveerde studenten was en de rest hier niet in mee kon komen. De samenwerking met sommige studenten was rijker en prettiger (vanwege motivatie en kennis vanuit andere disciplines), andere samenwerkingen waren daarentegen juist lastiger.

Stimulerend in de contacten met mijn medestudenten vond ik de uitwisseling van kennis en visies. Remmend in die contacten waren het gebrek aan zelfvertrouwen bij anderen waardoor alles 'eruit getrokken moest worden' (zo heb ik dit ervaren), het verschil in niveau en mijn ongeduld hierin, ik wil graag iedereen betrekken en zijn input laten geven, maar binnen deze groep was dit lastig.

Andere activiteiten in mijn honoursprogramma

Andere activiteiten die ik heb gedaan naast de minor+ waren het afstuderen en een intensief programma in Helsinki; ook die activiteiten droegen bij aan mijn ontwikkeling bijvoorbeeld het uitbreiden van kennis en vaardigheden, het begrijpen van andere visies en standpunten (internationaal en multidisciplinair).

Mijn belangrijkste ervaring in het honoursprogramma was de procesverandering binnen het I-Lab, de gedragsverandering van een groep. En het creëren van een werkend, digitaal model waaraan instrumenten en werkmaterialen zijn gekoppeld binnen een re-integratiesetting.

Verbetermogelijkheden in het honoursprogramma

Het invoeren van een selectieprocedure voor een I-Lab, een intake of iets dergelijks om te kijken of iemand wel anders en met meer vrijheid wil werken.



Jolie Derkx heeft veel eigen inbreng gehad in haar minor+ en in de andere activiteiten in haar honoursprogramma. Ze zegt: heel veel. In het vormgeven van het proces, het stimuleren van creatief denken, bijna alle presentaties, contact met de opdrachtgever, de ontwikkeling van de website/applicatie, waarbij zij een onderdeel van de applicatie heeft uitgewerkt, de ruimte en werkwijze binnen de groep veranderen, het stimuleren van samenwerking en het inbrengen van input vanuit haar netwerk.



Internationale praktijken

Noy Barens heeft het honoursprogramma van het Instituut Sociale Opleidingen (ISO) gedaan, vanuit de opleiding Pedagogiek. Haar minor+ was International Aid and Development (tegenwoordig heet dat: International Cooperation and Sustainable Development). Zij startte pas in haar vierde jaar met het honoursprogramma maar beschrijft hoe ze daar vervolgens toch een heel interessante combinatie van gemaakt heeft.

De start van mijn honoursprogramma

Ik (Noy) hoorde van het honoursprogramma in het tweede leerjaar via de studieloopbaancoach SLC, maar maakte mijn keuze daarvoor pas in het vierde jaar, toen een docent mij aansprak op mijn talenten en zei: "ik vind jou echt een honoursstudent." Toen ben ik erover na gaan denken. Ik had op dat moment ook geen achterstand van vakken meer, dat had ik de drie jaar daarvoor wel. Sinds de minor heb ik ook een boost van vertrouwen in mijn kunnen gekregen door de inspirerende docenten. Toen durfde ik het aan.

... Erkenning...

Door deelname aan het honoursprogramma wilde ik bereiken dat ik de erkenning kreeg die ik vanuit de ISO niet heb gekregen en gekend. Dat was een erkenning dat ik meer kan dan wat me werd geleerd en dat ik een grotere ontwikkeling kon doormaken dan tijdens het reguliere programma werd gestimuleerd. Medestudenten in het honoursprogramma zijn vergeleken bij de studenten die alleen het reguliere programma doen, gemotiveerder en voelen zich meer verantwoordelijk voor hun eigen leerproces.

Praktijksituatie

Ik heb op verschillende manieren gewerkt in een echte praktijksituatie, ik heb heel veel stages gelopen, ook internationaal. Maar dat was nog voor het begin van mijn honourstraject. In het kader van mijn minor+ heb ik ook samengewerkt met externe betrokkenen, want in Kaapverdië heb ik gewerkt met sociale professionals tijdens mijn stage die een onderdeel was van de minor+. Ook waren de medestudenten (die allemaal uit verschillende opleidingen kwamen) een mega waardevolle bron van kennis voor mij! Dus die reken ik zeker ook tot externe betrokkenen, ik heb zoveel mogelijk medestudenten bij mijn eindopdracht betrokken om het zo waardevol en divers mogelijk te maken. Ik heb van die externe contacten geleerd over vele andere expertises zoals sportmarketing, economie, multimedia-design en dat we met elkaar tot hele mooie producten kunnen komen. Producten, die vele malen mooier waren dan wanneer er vanuit bijvoorbeeld alleen mijn expertisekant (pedagogiek) wordt gekeken. Door samen te werken met totaal verschillende visies en invalshoeken, leerde ik een schakel te zijn en van mijn opleidings-eiland/visie af te komen.

Vraagstuk

...Toen kwamen zij met de gevangenis aanzetten en was ik helemaal gelukkig...

Ik heb gewerkt aan een lastig vraagstuk: het re-integratietraject van jonge gedetineerden uit de gevangenis van het eiland Sal op Kaapverdië. Dat moesten we analyseren en vervolgens verbeterpunten aandragen voor het Ministerie van Justitie. De opdracht werd me toegewezen, nadat ik zelf kon aangeven (bij de Stichting Intercambios International) wat ik ongeveer wilde. Ik heb aangegeven dat ik iets wilde doen met probleemjongeren en iets wat enorm goed zou staan op mijn CV. Toen kwamen zij met de gevangenis aanzetten en was ik helemaal gelukkig! Het probleem kwam vanuit het Ministerie van Justitie, van de afdeling van het eiland Sal op Kaapverdië. De eigenaar van het probleem was iemand die daarvoor werkte.

... Het probleem heb ik zeker als uitdagend ervaren...

Het probleem heb ik zeker als uitdagend ervaren. Ik had nog nooit iets met een gevangenis te maken gehad. Ook veranderde mijn opdracht toen ik eenmaal daar aankwam. Want er was nog helemaal geen re-integratietraject om te analyseren. Dus toen ben ik zelf maar een onderzoek gestart en heb ik 29 van de 40 gedetineerden geïnterviewd over re-integreren en vanuit hun positie aanbevelingen geschreven voor het Ministerie van Justitie. Het zijn immers de gedetineerden die een programma moeten doorlopen, dus ik heb ze als professionals/ ervaringsdeskundigen benaderd.

Tussendoor heb ik met studenten van Sportmarketing een voetbaldag georganiseerd in de gevangenis. Samen met een SPH-student (Sociaal Pedagogische Hulpverlening) heb ik een aanbeveling geschreven. En ik heb geld weten in te zamelen met hulp van de economiestudenten, om schoolboeken en dergelijke te kopen voor de gedetineerden.

..... Het resultaat was dat alle partijen erg tevreden waren

Voor dit praktijkprobleem kon ik geen theoretische kennis uit de vakken van mijn opleiding gebruiken. Nul dus. Ik heb helemaal niets gebruikt uit mijn opleiding qua theorie. Maar dat vond ik helemaal niet erg, ik was wel toe aan een uitdaging en was blij dat ik verfrissende kennis op kon doen, ter aanvulling op mijn opleiding. Ik heb wel de technieken van gespreksvaardigheid kunnen toepassen toen ik ging interviewen. Ik ben dus zelf gaan onderzoeken, geen subgroepen dus. Wel heb ik mensen bij mijn ideeën betrokken voor mijn praktijkopdracht, omdat ik dan meer kon leren en feedback erover kon krijgen. Het resultaat was dat alle partijen erg tevreden waren over mijn handelen en mijn eindproduct (de aanbevelingen).

Om de verschillen tussen disciplines te overbruggen in het team hielp vooral mijn altijd aanwezige nieuwsgierigheid en drang om meer te leren, waardoor ik continue vragen stelde aan iedereen met een andere expertise dan de mijne. Verder ging dat gemakkelijk. De meerwaarde om met studenten van andere disciplines samen te werken zit vooral in de andere visies, wat tot mooiere resultaten leidt. Ook gaat men meer naar zichzelf toe reflecteren en denkt na over het eigen handelen. Van dat multidisciplinaire samenwerken heb ik vooral geleerd dat er meerdere manieren van denken zijn en dat, als er een grootschalig probleem is, zo'n probleem ook het beste op te lossen is in een groter teamverband, omdat je elkaars kennis nodig hebt. Dus: om een betere wereld te creëren, moet je de sterke krachten bundelen.

Een belangrijk ding dat ik in mijn minor+ geleerd heb, is ook dat docenten de ruimte moeten hebben om te kunnen doceren. Dat was bij de minor+ het geval en daardoor raakte ik veel meer geïnspireerd. Ook heb ik veel geleerd van het vertrouwen dat mij werd gegeven om mijn eigen rol in mijn leerproces aan te nemen. Ik heb geleerd dat ik kan nadenken over mijn cirkel van invloed en hoe ik die wil vormgeven. Ik had de minor+ voor geen goud willen missen en zou hem ook weer zo opnieuw willen doen!

Deelcompetenties

Om de vijf deelcompetenties van het eindassessment aan te tonen heb ik verschillende bewijzen verzameld.

Bij vernieuwingsgericht kunnen werken zijn dat:

1. Het programma voor een miniconferentie. Ik heb deelgenomen aan een workshop van de coördinator van de minor over haar leerproces. Ik was als student onderdeel en voorbeeld van haar leerproces en degenen die de workshop volgden, konden mij vragen stellen.
2. Een PowerPointpresentatie voor SPH. Ik heb bij SPH-klassen een presentatie gegeven over mijn buitenlandervaringen. Dit was onderdeel van hun vak internationale normatieve professionaliteit (o.i.d).

Bij vraaggericht kunnen werken was het: een reflectiegesprek van een student en een reflectiegesprek van een docent.

Bij samenwerkingsgericht kunnen werken was het: een aanbeveling over de samenwerking met een SPH-student en feedback van deelnemers aan mijn workshop tijdens een symposium.

Bij interactief leervermogen was dat mijn weblog. Hierin beschrijf ik al mijn persoonlijke ervaringen en leerprocessen die ik tijdens reizen en stages opdoe, en daarbij quotes van inspirerende mensen zoals Mandela, Echhard Tolle, en anderen.

Bij Kenniscreatie gaat het om de verantwoording van mijn stageproces in Suriname en een artikel in de krant van Kaapverdië, waarin ik word geïnterviewd.

Ik heb zelf de indruk een excellente prestatie te hebben geleverd, omdat ik mijzelf heb overtroffen door aan het honoursprogramma deel te nemen. Ik heb het tijdens de opleiding niet altijd gemakkelijk gehad, maar ben wel altijd de uitdaging voor mijzelf blijven opzoeken. Ik verleg graag mijn eigen grenzen, wat ik niet veel andere mensen om mij heen zie doen, jammer genoeg.

De internationale elementen die ik zelf heb toegevoegd zorgen ervoor dat ik een interessanter CV heb straks op de internationale arbeidsmarkt. Ook heb ik in de krant gestaan van Kaapverdië en ik heb mee kunnen denken over het vervolg van het honoursonderwijs tijdens het tafelgesprek in Leiden en tijdens de Summit Excellentie heb ik mijn artikel over Kaapverdië gepresenteerd.

Ik kreeg een andere kijk op dingen vooral door het vertrouwen dat de docent in mij had en doordat ze zei dat ze me zeker een honoursstudent vond. Dat zorgde ervoor dat ik ook in mijzelf ging geloven en de stap heb gezet. Ook de buitenlandse stages in Suriname en Kaapverdië en mijn afstuderen weer in Kaapverdië, verrijkten mijn blik op de sociale behoeften in de wereld. Dat het in Nederland erg luxe is en dat ik, ook om die reden, graag in het buitenland wil gaan werken, omdat onze expertise daar meer nodig is dan hier. In die activiteiten heb ik dus ook ervaringen opgedaan met internationalisering of interculturalisering.

De minor+ heeft veel bijgedragen aan mijn persoonlijke ontwikkeling, ik ben zelfverzekerder geworden, en nog leergieriger. Ik denk zelfs aan een masterstudie.

Begeleiding

Ik had tijdens de minor+ een begeleidend docent en daarbij was voor mij belangrijk dat die vertrouwen in mij had en een menselijke benadering toonde, daardoor was hij een bron van kennis en inspiratie. Een docent of coach moet voor mij echt een voorbeeldfunctie hebben en op gelijkwaardig niveau communiceren. Tijdens de begeleiding in het honours was dat ook zo. Voor mij was een luisterend oor belangrijk en het eens worden over het pad dat ik in zou slaan. Die begeleiding bestond vooral uit het op weg helpen. Tijdens coachingsgesprekken werd duidelijk als ik vastliep of werden vragen beantwoord. De begeleiders stimuleerden mij om tot een kwalitatief goed resultaat te komen door een half pad aan te reiken. De andere helft moest ik zelf uitzoeken en kreeg ik daar ook de ruimte voor. Ik vond dat heerlijk. En mijn begeleiders stimuleerden me sterk tot een beter resultaat.

Ik kreeg voor mijn manier van werken veel ruimte. In de minor heel erg veel ruimte! Keuze voor uren, eigen regie over het invullen van de opdracht en voor de inhoud van het symposium. Dat was heerlijk!

Bij de honoursbegeleiding mocht ik mijn assessments vrij invullen, maar de manier waarop dat moet gebeuren, staat wel vast. Bij het tussenassessment en eindassessment in de minor+ wordt erg gelet op het aanhouden van het format. Dat vind ik erg onprettig werken.

Inspirerend in mijn minor+ waren allerlei onderdelen: de docenten, de medestudenten van andere opleidingen, de onderwerpen, de verschillende werkvormen, de benadering en de verhouding docent-student, het buitenland-element en de openheid.

Verdieping heb ik vooral gevonden in mijn eigen onderzoek! Gelukkig kreeg ik daar alle vrijheid en ruimte voor. Zo heb ik een ex-gedetineerde kunnen interviewen, die in Kaapverdië ooit vast had gezeten. Ook heb ik lessen van de minor Forensische psychopathologie kunnen

bijwonen etc. Ik mocht zelf dingen bedenken die mijn opdracht voor vertrek naar Kaapverdië waardevoller konden maken.

Creatieve en innovatieve activiteiten in mijn minor+ waren vooral het zelf vormgeven van de workshop tijdens het symposium 'Think global, Act local!' en ook het organiseren daarvan. De buitenlandstage, de Model United Nations (zo reëel mogelijke simulatie van de UN met en door studenten). Allemaal erg leuk en innovatief en dat lokte creativiteit uit in ons.

Ik heb 100% eigen inbreng gehad in mijn minor+. Er was daar ook echt openheid in en dat was ook de bedoeling. Mijn ideeën waren eigenlijk altijd erg welkom en mochten vaak ingevoerd worden.

... Ik mis die flow ook heel erg nu...

De verschillende vormen van feedback in mijn minor+ waren stimulerend voor mij: bijvoorbeeld de positieve feedback in het coachingsgesprek en de positieve feedback tijdens en na het symposium. Van dag één tot en met de laatste dag was ik in een hele prettige flow tijdens de minor. Ik mis die flow ook heel erg nu.

Leerwerkgemeenschap

Contact met andere honoursstudenten in de minor+ verliep vooral via WhatsApp en Facebook. De manier van werken en de onderlinge 'sfeer' binnen de minor+ verschilt sterk van die in de reguliere opleiding. Het terugkomen bij ISO, na de minor, was echt een domper in het algemeen. Ik werd niet gezien, zoals bij de minor. Ook werd ik niet in mijn kracht gezet en weer erg gedemotiveerd. Vandaar dat ik daarvoor ook een uitdaging zocht en dat meteen heb gemeld bij het honoursprogramma.

In de contacten met mijn medestudenten stimuleerden we elkaar sterk bij het overleggen over hoe we de opdrachten moesten uitvoeren. Bij het elkaar helpen en steunen vond ik echt steun in één medehonoursstudent, een gemotiveerde student die ik kende van ISO. Met de anderen had ik niet echt een klik. Ik kwam erg laat bij het honoursprogramma.

Andere activiteiten

Ik heb ook andere activiteiten naast mijn minor+ gedaan in het honoursprogramma, zoals ik hiervoor bij de vijf competentiebeschrijvingen heb aangegeven. Die droegen bij aan mijn ontwikkeling en maakten dat ik me gemotiveerder voelde om meer uit mijzelf te halen. Ik leerde hier enorm veel van, ook om te netwerken. Mijn belangrijkste ervaring in het

honoursprogramma was mijzelf te overtreffen door in te zien dat ik in het eindassessment, steeds dingen aan het knippen was/ben en aan het verschuiven, omdat ik het leuk vind om veel te doen naast mijn studie. En dat kan er eigenlijk allemaal in, maar er is maar beperkt plaats. In het honoursprogramma heb ik helaas maar een hele korte periode meegedraaid. Een half jaartje, maar naar mijn mening is het interessant om met honoursstudenten te werken van andere instituten. Zo word je een betere professional en kom je van je opleidingseiland af.



Hoewel Noy pas laat in haar studie begonnen is aan het honoursprogramma heeft het haar, naar haar mening, veel opgeleverd. Ze heeft uitdagingen gevonden voor haar ontwikkeling, veel nieuws geleerd buiten haar reguliere opleiding en genoten van de flow waarin ze terechtkwam. Ze heeft daarbij aan een grote diversiteit aan activiteiten deelgenomen en ook bijgedragen aan het stimuleren van andere studenten en ook docenten. Haar buitenlandse activiteiten hebben haar gestimuleerd om aan het honoursprogramma deel te nemen en maakten vervolgens deel uit van haar verdere ontwikkeling door combinaties van stages, minor+ en afstudeeropdracht. Verdieping heeft ze vooral gevonden in haar eigen onderzoek. Zij is laat begonnen met het honoursprogramma, maar heeft daar toch veel in gedaan en aan bijgedragen.



Pijnbestrijding met 3D-bril bij Silicon Venturing Rotterdam

Sander van Belle is in 2014 begonnen met het honoursprogramma vanuit de opleiding Commerciële Economie. Hij doet nu (2014) de minor+ bij Silicon Venturing Rotterdam (SVR). Hij maakte pas laat in zijn studie de stap om in het honoursprogramma te gaan werken aan een vraagstuk over pijnbestrijding met behulp van een 3D-bril in het Albert Schweitzer Ziekenhuis in Dordrecht, een echte praktijksituatie.

De start van het honoursprogramma

Ik heb berichten over het honoursprogramma af en toe wel eens voorbij horen komen, maar heb nooit gehoord hoe je ervoor in aanmerking kwam. Vorig jaar moest ik een minor kiezen. Eerst had ik gekozen voor de minor WO-doorstroom, maar helaas haalde ik het wiskundetentamen niet. Hierdoor was ik op zoek naar een nieuwe minor. Toen ik Arthur Lampe (een medestudent) dit verhaal vertelde, had gaf hij aan dat die SVR ging doen. Ik heb die middag gekeken wat het inhield en voelde meteen dat dit de minor was waarnaar ik op zoek was. Deze minor heb ik gekozen omdat ondernemerschap sterk naar voren kwam. Daarnaast wil ik mezelf graag ontwikkelen en wist dat ik dat niet zou doen als ik een normale minor zou kiezen. Door student Marloes de Vries werd mij ook aangeraden deze minor te doen. Zij had namelijk met Gerard van der Star en Johan Reijenga (twee docenten van Hogeschool Rotterdam) samengewerkt en wist dat ik van hun veel zou leren. Ik wil met de minor bereiken dat ik mezelf kan ontwikkelen. In het bedrijfsleven gaan dingen heel anders dan dat die op school gaan en door al meer ervaring te hebben hoe het echt gaat, ben je beter voorbereid als je naar werk zoekt en kan je eerder schakelen als er zich problemen voordoen.

Wat mij opvalt bij de medestudenten in het honoursprogramma vergeleken met de studenten die alleen het reguliere programma doen, is dat de meeste studenten zich laten uitdagen om meer te doen dan alleen het standaardprogramma. Ik zie dat er met meer passie en op ander niveau naar het werk gekeken wordt. Natuurlijk is niet iedereen hetzelfde en zijn er ook mensen bij die minder hard werken, maar dat heb je overal.

Vraagstuk

Momenteel ben ik nog bezig met een echte praktijksituatie. Bij Silicon Venturing Rotterdam zijn we nu bezig om nieuwe innovaties in het Albert Schweitzer Ziekenhuis (ASZ) te onderzoeken. Wij werken bijvoorbeeld aan een 3D-bril die helpt bij pijnbestrijding, doordat de beelden je afleiden. Onze werkplek in het ASZ en het feit dat we tijd van het personeel mogen gebruiken, verplicht ons ook iets terug te doen. We moeten het ASZ iets goeds leveren waar ze echt ook wat aan heeft. We hebben in die zin ook echt een opdrachtgever die we tevreden moeten stellen.

We hebben daarbij al met meerdere externe betrokkenen gewerkt. Zo zijn we naar verschillende afdelingen van het ziekenhuis gegaan om over onze innovatie te praten en of deze implementeerbaar was. Verder zijn we ook naar andere ziekenhuizen geweest die zich ook bezighouden met nieuwe innovaties voor de zorg.

Praktijksituatie

Zelf heb ik helemaal geen medische achtergrond, dus heb geleerd wie je stakeholders zijn in een ziekenhuis. Daarnaast is ook het denken heel anders. Bij een bedrijf leer je om een nieuw product te bedenken, maar in de medische wereld ligt dit zoveel aan banden dat je externe partijen nodig hebt die dit voor je kunnen doen.

Het multidisciplinaire praktijkvraagstuk waaraan ik gewerkt heb was: het Albert Schweitzer Ziekenhuis wil met de komst van razendsnelle innovaties meebewegen. Ik heb er eigenlijk voor gekozen om zoveel mogelijk in multidisciplinaire teams te zitten. Maar dit heb ik expres gedaan, omdat ik graag veel wil leren van hoe andere mensen over mijn ideeën denken. Op deze manier krijg je van vanuit veel meer verschillende invalshoeken diverse meningen. Dat zou je niet krijgen als je allemaal mensen vanuit de zelfde opleiding iets laat doen.

De eigenaar van het probleem was het Albert Schweitzer Ziekenhuis. Doordat de technologische innovatie zo ontzettend snel gaat zal het ziekenhuis mee moeten bewegen om te kunnen blijven concurreren met de andere ziekenhuizen. Het is een ZEER uitdagend probleem. Ik zet 'zeer' met hoofdletters, omdat het echt een uitdaging is om met weinig ervaring (voor mij zelfs geen ervaring) de medische wereld in te stappen en hiervoor een nieuw product te bedenken.

Daarnaast is het een continue leerproces. Silicon Venturing is een op zichzelf staand bedrijf dat door de medewerkers samen gerund wordt. Je hebt daarbij met zeventien mensen met verschillende meningen te maken, die ieder hun eigen visie hebben over dit project. Hierdoor zijn er verschillende organisatiestijlen geweest die het beste uit iedereen moesten weten te halen. Zelf ben ik meer de commerciële wereld gewend. Hier is de motivatie van het personeel heel anders. Als je bij een salespersoon zegt dat je het voor de medemens doet, lacht die je in je gezicht uit. Die wil gewoon een zak met geld zien, een dikke wagen hebben en targets krijgen. In de medische wereld is de motivatie toch gericht op het helpen van de patiënten.

Daarbij is het niet zozeer dat je vanuit je theoretische kennis vraagstukken kunt aanpakken, maar in de afgelopen drie jaar van mijn studie heb ik een bepaalde visie en inzichten aangeleerd gekregen. Vanuit deze visie en inzichten konden er oplossingen ontwikkeld worden voor de praktijk problemen.

De aanpak van dit vraagstuk was lastig, ook omdat Silicon Venturing geen duidelijke doelen had en de motivatie van de verschillende mensen nogal was weggezakt. Toen er een verandering moest komen, werd ik zo enthousiast dat ik 's avonds na het eten gelijk ben begonnen om over dit na te denken. Door mijn enthousiasme ben ik tot 3 uur 's nachts doorgegaan om tot een oplossing te komen. De volgende dag zijn we samen met zes andere mensen van de businesskant naar dit probleem gaan kijken om dit op te lossen. Iedereen heeft zijn eigen visie, maar de aanpak en hoe het moet gebeuren zit bij deze personen allemaal hetzelfde. We hebben toen vier uur lang gedacht over het probleem en hoe het op te lossen was. Uiteindelijk hadden we een oplossing. Mijn begeleider Gerard was blij verrast, want de oplossing was dezelfde die hij had bedacht.

We werkten dus met subgroepen aan deelproblemen. Samen met vier andere studenten ben ik op zoek gegaan naar wat er zich in de organisatie afspeelde. Het was erg goed dat we verschillende disciplines hadden in de groep, omdat we hierdoor bij nieuwe ideeën veel feedback kregen van de persoon die hiervan verstand had. Uiteindelijk was het ook een nadeel dat we met zoveel mensen in de groep zaten, want er was niet altijd wat te doen en waren mensen ook minder gemotiveerd om wat te doen.

Het resultaat was dat we in minimale tijd het maximale hadden bereikt. We hadden een organisatie bedacht waarin er kleine groepjes zouden zijn, dus werk voor iedereen en dat de mensen die eruit waren, andere taken kregen waarvoor zij doelstellingen zouden krijgen. Het resultaat van de aanpak van het vraagstuk was dat je een innovatie waar jij achterstaat, kan verdedigen ('Waarom zouden we ons daarin verdiepen?'). Want hierdoor kom je snel genoeg te weten of de groep het met je eens is of dat ze het niks vindt.

Om in het team de verschillen tussen disciplines te overbruggen, hielp het vooral dat we één doel hadden en dat was gezamenlijk het ASZ een helpende hand te bieden middels innovatie.

Daarnaast wilden wij ook uniek zijn ten opzichte van de andere groepjes. Wij wilden echt tijdens de tijd dat we er zaten ook echt testen of deze innovatie geschikt was en dat het vervolgens te implementeren was binnen het ASZ.

Samenwerking

Het lastigste bij het samenwerken met studenten van andere disciplines was wel dat je totaal anders te werk gaat en dat het vraagstuk vanuit veel verschillende invalshoeken belicht wordt. Doordat er vanuit de verschillende invalshoeken belicht wordt, worden meer problemen naar voren gehaald dan daadwerkelijk een rol spelen. Daarnaast gaat een persoon van commerciële economie gewoon aan het werk. Hij weet waar hij heen wil en gaat die doelstelling achterna en terwijl hij bezig is, stuurt hij regelmatig zijn visie bij. Een technische student wil meer gaan nadenken over hoe het allemaal moet en wat er fout kan gaan. Tevens willen hij graag een lijstje hebben dat hij af kan werken.

De meerwaarde om met studenten van andere disciplines samen te werken, is voor mij dat ikzelf een persoon ben die spreekvaardig sterk is en tevens een doel voor ogen heeft. Helaas ben ik wel chaotisch en minder sterk in schrijfvaardigheid. Door iemand van een technische achtergrond bij me te zetten, wordt het beeld aangevuld. Dan krijg je een team dat communicatief sterk is, een duidelijk doel heeft en daar de betreffende onderbouwing bij heeft.

Van dat multidisciplinaire samenwerken heb ik geleerd voor mezelf en anderen een planning te maken en daarop duidelijke taken te zetten. Daarnaast ben ik veel te weten gekomen over de verschillende benaderingen van een probleem vanuit verschillende disciplines. Het algemene plaatje waarover ik het meest heb geleerd is waarom een persoon iets doet. Zo leerde ik dus dat een technisch persoon een duidelijk takenlijstje moet hebben dat hij of zij af kan werken en dat een business-persoon liever concreet bezig gaat dan allerlei verslagen te typen.

Enkele belangrijke dingen die ik in mijn minor+ geleerd heb, zijn het omgaan met de verschillende disciplines, denken vanuit de markt waar ik in zit, mezelf zodanig op te stellen dat iedereen gemotiveerd is om te werken.

Bewijzen om de vijf deelcompetenties van het eindassessment aan te tonen ben ik nog niet aan het verzamelen. Maar wat betreft het vraaggericht kunnen werken is al wel duidelijk dat er vanuit het ASZ een nieuwe innovatie gevraagd werd die bij hun visie aansloot. In het speerpunt van het ASZ stond pijnbestrijding. Wij zijn toen naar een innovatie gaan kijken die mogelijk pijn zou kunnen wegnemen van de patiënt.

Wat betreft het samenwerkingsgericht kunnen werken is al duidelijk dat er nog vier weken over zijn voor we daadwerkelijk iets moeten opleveren. Omdat we in een kleine groep zitten, moeten

we nu echt zo goed mogelijk met elkaar samenwerken omdat we geen tijd te verliezen hebben. Hiervoor heb ik een deadline-schema gemaakt dat ervoor moet zorgen dat iedereen zijn ding afheeft zodat we uiteindelijk ons product kunnen presenteren aan het ASZ.

Ik krijg hierbij voortdurend een andere kijk op dingen. Voor mij was het namelijk vanzelfsprekend wat er moest gebeuren als er een doel gesteld was. Ik ging hier dan snel mee aan de gang, maar merkte dan al snel dat anderen niet aan de gang gingen. Ik leerde dus dat zij aangestuurd moesten worden met duidelijke taken die ik aan hen moest leveren.

Mijn minor+ heeft veel bijgedragen aan mijn persoonlijke ontwikkeling zoals ik hiervoor heb aangegeven: ik heb geleerd om samen te werken met de verschillende disciplinaire teams en ik heb mezelf meer als manager kunnen ontwikkelen. Ik ben ook harder geworden en kan nu beter mijn gevoel uiten en me niet laten weerhouden door wat anderen ervan vinden.

Begeleiding

De begeleidend docent of coach was hier zeer belangrijk in, hij heeft mij tijdens het project goed begeleid en hierdoor ben ik persoonlijk veel gegroeid. De begeleiding was voornamelijk op weg helpen. Elke week kregen we een casus die we moesten oplossen. Door deze casus kregen we meer inzicht in ons project en wisten we of we op de goede weg waren. Persoonlijk kon je ook gesprekken aangaan maar dit moest vanuit jezelf komen. De coach stimuleerde ons telkens om het beste uit onszelf te halen. Het maakte eigenlijk niet uit op welk gebied. Je bent continue bezig om jezelf te overtreffen en om anderen te laten zien wat je kan. Er was daarbij voldoende ruimte voor mijn manier van werken. Tijdens de projecten kon je zelf bepalen wat je wilde bereiken en hoe je dat wilde doen. Je kon echter wel feedback vragen als dat nodig was. Zo hebben we tijdens het project een eigen invulling gegeven op hoe wij virtual reality in het ziekenhuis wilden implementeren, ook al zouden de docenten het vanuit een andere kant implementeren. Maar we krijgen op dit moment 'weinig' ruimte. Al onze projecten liggen achter op schema en er moeten nu snel meters gemaakt worden. Door het project is Silicon Venturing helemaal veranderd als organisatie en wordt er top-down gewerkt. De coach stimuleerde ons om betere resultaten te behalen; voornamelijk door het uitvoeren van de pilots binnen het ASZ willen ze graag zo veel mogelijk tevreden patiënten hebben.

Ook de coaches leren enorm van dit project. Zij bouwen ook vanuit het niets een bedrijf op en gaan samen met zeventien 'vreemde' studenten de uitdaging aan. Ze leren continue over de processen en hoe ze hierop in moeten springen.

Wat mij inspireert is dat ik mezelf erg kan ontwikkelen. Ik heb tot nu toe enorm veel geleerd van deze minor+ en hoop er nog een heleboel van te leren. Daarnaast vind ik het inspirerend om een eigen bedrijf op te starten en de medische wereld te helpen.

Ik heb me ook heel erg kunnen verdiepen in wat pijn nou eigenlijk is en wat *virtual reality* is. Om de speerpunten van het ASZ te kunnen begrijpen moet je weten wat het precies inhoudt; hier heb ik enorm veel informatie verzameld en er is nog veel meer informatie over te verzamelen.

De gehele minor+ vind ik creatief en innovatief. Je wordt geacht het te doen met de middelen die je hebt, namelijk de kennis die je bezit. Samen met action learning krijg je echt de vreemdste vragen die voor de ene persoon duidelijk zijn en voor de andere totaal niet.

Ik heb een eigen inbreng gehad in mijn minor+, want ik kon namelijk zelf bepalen welke richting ik uit ging, dus in welk product ik me wilde verdiepen en hoe we het proces gingen aanpakken. Ik ben zelf gaan bedenken wat het ASZ van ons verwacht dat we doen. Als ik zelf het ASZ was, zou ik een product willen dat meteen implementeerbaar is in het ASZ. Dus we moeten met onderzoek aantonen dat het werkt en het vervolgens zo gemakkelijk mogelijk maken voor het ASZ zodat zij eigenlijk alleen nog maar hoeft te betalen.

Maar ik heb ook wel eens een idee naar voren gebracht dat niet meteen instemming kreeg en waar ik moeite voor moest doen om het overeind te houden. Tijdens de Battle Blitz van 17 oktober kreeg ik best veel reacties terug waaruit bleek dat niet iedereen het eens was met mijn koers. Uiteindelijk heb ik mijn eigen koers bepaald. Nadat deze dag klaar was, kreeg ik vanuit alle hoeken complimenten van hoe goed ze het wel niet vonden en ook van de mensen die eerst kritiek hadden.

Zowel positieve feedback als negatieve feedback in de minor+ was stimulerend. Gerard en Johan hebben gezegd dat ze me een echte honoursstudent vinden qua mentaliteit en qua doen en laten. Dit stimuleerde mij om nog harder te werken om dit te bewijzen. Negatieve feedback was stimulerend omdat de coaches vonden dat we ver achter liepen en het niet gingen halen. Samen met mijn groep ben ik zo hard gaan werken dat we de doelstelling uiteindelijk wel behaald hebben.

Ik vond het studeren in mijn minor+ heel prettig en stimulerend: het ging in een 'flow-situatie', eigenlijk gebeurde dat de hele tijd. Maar ik ben van mening dat het niet is omdat je een minor+ doet, maar dat het ook kan voorkomen bij de reguliere studenten.

Maar ik heb ook wel eens een periode gehad waarin het moeilijk ging in mijn minor+. Elke dag is weer anders. Zelf heb ik het verschillende keren moeilijk gehad. We zaten in een positie dat alle andere groepen al een product of onderwerp hadden waarop ze zich gingen richten en wij nog niet. Nadat we een product hadden, zaten verschillende dingen tegen namelijk: afdelingen die niet mee wilden werken, geen geschikte software enzovoort. Dat ik van mezelf positief ben ingesteld, hielp mij om uit die dip te komen,. Ik heb mezelf elke keer verteld dat vandaag weer een positieve dag is en dat er vandaag een nieuwe koers komt zodat we de eindstreep nog steeds halen.

Leerwerkgemeenschap

Buiten mijn minor had ik met één andere honoursstudent contact. Hij zat ook op voetbal en ik heb hem verschillende keren op het voetballen gesproken.

De manier van werken en de onderlinge 'sfeer' binnen de minor+ verschilt wel van die in de reguliere opleiding. De minor die ik volg is niet als een normale minor. Dat we niet eens een handleiding hebben, geeft al aan dat we met iets totaal nieuws bezig zijn. De minor van mijn medevoetballer was meer aan touwtjes gebonden. Overigens kon ik al goed met hem omgaan, maar doordat je beiden met een minor+ bezig bent, zie je dat je meer van de zelfde dingen meemaakt. Hij doet ook z'n uiterste best voor z'n minor+ en dit blijft dan ook niet bij een zesjes-mentaliteit. Ik kan ook beter met hem praten omdat hij weet wat ik doormaak en andersom. Het enige wat me remde, was dat hij wat meer trots over is dat hij die minor+ doet, ook al ken ik genoeg mensen die geen minor+ doen maar zeker hier thuis zouden horen.

Andere activiteiten

Andere activiteiten heb ik naast mijn minor+ niet gedaan in het honoursprogramma. Mijn belangrijkste ervaring in mijn honoursprogramma was de ervaring dat je je echt kan ontwikkelen als professional. Dat is voor mij echt een toffe ervaring. Ik wil gezien worden als een professional en niet als een student en daar helpt het honoursprogramma me zeker bij.

Verbetermogelijkheden

Als verbetermogelijkheden van het honoursprogramma zie ik vooral is dat er nu weinig bekend is van het honoursprogramma, want het lijkt mij een groot voordeel voor studenten om te starten met het honoursprogramma. Dit komt ook doordat de meeste studenten denken dat ze omkomen in de materie, maar als je het leuk vindt, dan maakt het niet uit wat je moet doen, omdat het dan niet als werk aanvoelt.



Samenwerking en organisatie zijn belangrijke onderdelen geweest in de activiteiten van Sander van Belle en in wat hij geleerd heeft. Het lastigste bij het samenwerken met studenten van andere disciplines was wel dat hij totaal anders te werk gaat en dat het vraagstuk vanuit veel verschillende invalshoeken belicht wordt. Doordat er vanuit de verschillende invalshoeken belicht wordt, worden meer problemen naar voren gehaald dan daadwerkelijk een rol spelen. Daarnaast gaat een persoon van commerciële economie gewoon aan het werk. Hij weet waar hij heen wil en gaat die doelstelling achterna en terwijl hij bezig is, stuurt hij regelmatig zijn visie bij. Een technische student wil meer nadenken over hoe het allemaal moet en wat er fout kan gaan. Tevens wil hij graag een lijstje hebben dat hij af kan werken.



Kunst In Werking

Boo van der Vlist heeft in 2011-2012 het honoursprogramma (minor+) Co-creation in the Public Domain van Hogeschool Rotterdam gedaan. Boo deed dat vanuit de opleiding Autonoom Beeldende Kunst van de Willem de Kooning Academie, terwijl zij ook een studie Politicologie deed bij de Universiteit van Amsterdam. Wel een heel bijzondere combinatie!

De start van mijn honoursprogramma

Ik hoorde van het honoursprogramma via mijn docent Karin Arink. Ik was al erg enthousiast over het idee van een extra uitdagend en multidisciplinair programma. Op het einde van het jaar werden ik en een aantal klasgenoten voorgedragen voor het honoursprogramma. Het was het eerste jaar dat dit zou worden gedaan en daarom was het nog enigszins onduidelijk wat het precies zou inhouden en wat er van ons verwacht zou worden. Maar ik zocht tijdens mijn studie al veel uitdagingen op, waaronder een tweede studie: Politicologie, aan de Universiteit van Amsterdam. Ik zocht in mijn werk als kunstenaar ook naar verbinding met de samenleving en manieren waarop we als jonge creatieve studenten de wereld van de toekomst een stukje beter kunnen maken. Het I-Lab Co-creation in the Public Domain sloot daar naadloos bij aan. De bedoeling was dat we een project in een buurt in Rotterdam zouden doen en daarin zouden samenwerken in multidisciplinaire teams. Dit trok mij erg aan. Als kunstenaar ben je vaak als eenling aan het werk en ik zou dit voor mijzelf graag anders willen insteken. Ik denk namelijk dat kunstenaars heel belangrijk zijn in het nadenken over de samenleving en zeker als het gaat om toekomstige scenario's. De kunstenaar is in staat om alle regels los te laten en de meest extreme gedachten toe te laten. Dit is essentieel voor innovatief denken. In combinatie met andere disciplines kan dit volgens mij als katalysator werken voor innovatieve en duurzame initiatieven. Ik wilde vooral een belachelijk goed project neerzetten. Daarnaast had de kennis die we opdeden een enorme meerwaarde ten opzichte van het reguliere programma dat we aangeboden krijgen. Het was gerichtere/specifiekere informatie over een onderwerp en manier van werken die naar de toekomst toe voor mij persoonlijk erg waardevol zal zijn. Ook samenwerken in teams was voor mij een reden om mee te doen. Normaal gesproken deed ik

dit liever zo min mogelijk, maar het is volgens mij essentieel voor het werken als kunstenaar die midden in de samenleving wil staan.

Mijn medestudenten in het honoursprogramma denken, vergeleken bij de studenten die alleen het reguliere programma doen, een paar stappen verder en dan met name wat betreft het denken buiten de eigen discipline. En honoursstudenten hebben een bepaalde mate van leergierigheid en gedrevenheid om te snappen hoe bepaalde dingen werken.

Praktijksituatie

Ik heb gewerkt in een echte praktijksituatie in de wijk Kralingen-Crooswijk. Dit is een bijzondere buurt waar arm en rijk, autochtoon en allochtoon, jong en oud naast elkaar wonen. Dit fascineerde mij en daar ben ik samen met Roos Wijma onderzoek naar gaan doen. De vraag die wij onszelf als opdracht hadden gesteld was hoe we deze verscheidenheid aan mensen bij elkaar konden brengen en in welke vormen dit misschien al wel gewoon gebeurt. We kwamen erachter dat er in de praktijk weinig echte interactie was, maar dat de verbinding al onopgemerkt bestond. Iedereen loopt namelijk letterlijk op dezelfde grond; de Uggs laarsjes! In Kralingen-Crooswijk lopen van hockeymeisjes, tot gangsterladies, Marokkaanse vrouwen, tot opgedofte oude vrouwen allemaal op dezelfde schoenen! Daar zijn we een project mee gaan doen. Ook heb ik in het kader van mijn minor+ samengewerkt met de bewoners van de wijk Kralingen-Crooswijk en daarvan vooral geleerd dat het heel erg belangrijk is dat iedereen zijn eigen verhaal heeft. Je kan niet zomaar aannames doen op basis van uiterlijk. Het wordt pas interessant als je kijkt wat daarachter zit. Hoewel de wereld soms ontzettend snel gaat en je op een treinstation soms alleen maar in massamenigten kunt denken, zijn al deze mensen onuitputtelijke bronnen van informatie, inspiratiekracht en creativiteit. Op mensen afstappen en de eerste vraag stellen is vaak de uitdaging.

Vraagstuk

Het multidisciplinaire praktijkvraagstuk waaraan ik gewerkt heb, gaat om het uitblijven van contact tussen verschillende sociale groepen/identiteiten in een wijk. Dat vraagstuk heb ik zelf gekozen, maar de bewoners van de wijk waren de eigenaren van het probleem. Er waren geen rellen of iets dergelijks. Het viel ons vooral op dat er zo weinig interactie is tussen bepaalde sociale groepen en dat juist dit contact erg waardevol kan zijn. Het was vooral uitdagend, omdat het een probleem is waar niemand het tegenwoordig nog over wil hebben. Het is een probleem dat de laatste jaren als onbelangrijk wordt bestempeld en dat ervoor kan zorgen dat we verder verwijderd raken van elkaar. De kloof tussen arm en rijk wordt groter; jong en oud hebben maar weinig contact met elkaar, waarbij ouderen last hebben van eenzaamheid en jongeren niet toe komen aan rust door alle sociale verplichtingen die ze denken met elkaar te



moeten hebben; en contact tussen allochtoon en autochtoon (hoe verschrikkelijk die woorden ook zijn.. kunnen we daar niet iets anders op verzinnen met elkaar?) wordt door de politiek onder het tapijt geveegd terwijl er nog steeds genoeg sprake is van zaken als racisme. Eigenlijk juist door het ontbreken van een politieke window of opportunity was de uitdaging nog groter om te kijken hoe je constructief kan denken aan oplossingen die kleinschaliger van aard zijn.

Voor het praktijkprobleem kon ik geen theoretische kennis uit de vakken van mijn opleiding gebruiken. Wel kennis van mijn andere studie die ik naast de studie op Hogeschool Rotterdam heb gevolgd, namelijk Politicologie aan de Universiteit van Amsterdam. Hoewel ik geen theoretische kennis heb kunnen gebruiken, is een kunstopleiding natuurlijk op dat vlak slecht te vergelijken met andere HBO-opleidingen binnen Hogeschool Rotterdam. Ik heb wel mijn skills als kunstenaar kunnen inzetten.

Ik heb dit probleem aangepakt door het fenomeen vast te leggen en dit terug te koppelen en mensen hierover te laten praten. Ik heb daarbij te weinig met subgroepen aan deelproblemen gewerkt. Omdat dit het eerste jaar was dat we een I-Lab hadden, was er nog te weinig aandacht voor het organiseren van groepen die groot genoeg waren en ook genoeg verschillende disciplines in de groep hadden. Zo werkte ik slechts samen met één andere kunststudent. Er waren geen verschillende disciplines. Dit was jammer. Het was vooral een leuk project met leuke reacties. Hierna ben ik verder gegaan met dergelijke projecten waarin er een nog actievere houding vereist werd van sociale groepen die ik met mijn projecten wilde aanspreken.

Wat ik in mijn minor+ geleerd heb is vooral dat ik in de toekomst nog meer wil samenwerken met de betrokkenen in vraagstukken. Het interviewen van (vragen stellen aan) mensen daagt me uit om verschillende perspectieven op een vraagstuk met elkaar te verbinden en bij elkaar te brengen. Daar zie ik mijn rol in de toekomst in. Weg met het modernistische idee dat we de wereld kunnen creëren voor een ander, zorg dat ideeën vruchtbaar bij elkaar kunnen komen en haal de kracht van/voor een project uit deze samenkomst.

Deelcompetenties

Over de bewijzen die ik aan het verzamelen ben om de vijf deelcompetenties van het eindassessment aan te tonen, zal ik een algemeen commentaar geven. Het schrijven van het eindassessment vond ik heel waardevol om te doen, omdat het een reflectiemoment biedt en je dwingt om jezelf hier langer dan tien minuten bij te laten stilstaan. De deelcompetenties aan sich vond ik echter niet erg inspirerend en activerend. Ik zou het interessant vinden als het honoursprogramma deze deelcompetenties in heroverweging zou nemen door met alumni van het honoursprogramma hierover in gesprek te gaan. Ik heb daarbij tijdens het I-Lab niet toegewerkt naar de deelcompetenties. Als honoursstudent zou je jezelf bewust moeten zijn van je valkuilen en krachten en zouden deze eigenlijk van tevoren voor jezelf moeten worden opgesteld en moeten worden besproken met de begeleidende docenten. Die zouden je kunnen begeleiden om te werken aan bepaalde competenties. Het werken naar een formulier werkt niet altijd de beste resultaten in de hand omdat het andere competenties achterwege laat. Zo vond ik met name het creatieve element ontbreken. Hoe wordt hierop getoetst? Zou dit element voor innovatieve honoursstudenten niet enorm belangrijk moeten zijn?



Ik heb de indruk een excellente prestatie geleverd te hebben, maar dit viel ook samen met mijn eindexamenwerk waarin ik het bedrijf Kunstinwerking heb opgezet. Ik vind namelijk dat de kunst te ver verwijderd is van de samenleving en dat de kunstenaar een enorme maatschappelijke meerwaarde kan leveren. Hoewel dit allemaal vaak wat eng of vaag klinkt heb ik mijzelf (in samenwerking met Anne Dijkstra, ook honoursstudent) de opdracht gegeven om dit wat concreter te maken. Waarom zouden we als kunstenaars niet een wat actievere rol gaan spelen en onszelf aanbieden om een bijdrage te leveren aan maatschappelijke vraagstukken? Als het gaat om excellentie.. tja.. dat vind ik een lastig woord.. maar als het gaat om ondernemerschap dan zou ik zeggen dat ik daar toch in ieder geval aan voldoe. En dat is misschien wel de kwaliteit die jonge mensen in staat stelt om een verschil te maken.

Een andere kijk op dingen kreeg ik vooral via het concept co-creation, dat was heel waardevol. Als kunstenaar heb je de neiging alles te willen dirigeren. Het idee van co-creation is juist dat je dingen los kan laten zodat een idee verder kan leven bij anderen. Dit was voor mij een enorme eye opener!

Ervaringen met internationalisering of interculturalisering heb ik niet opgedaan in het kader van mijn minor+. Wel heeft de minor+ bijgedragen aan mijn persoonlijke ontwikkeling doordat ik meer ben gaan inzien dat het essentieel is om als je iets voor elkaar wilt krijgen, je gewoon stappen moet zetten om dat te bereiken. Zeker als het gaat om 'kleine' projecten in wijken of maatschappelijke vraagstukken. De eerste stap is gewoon onderzoek doen en met mensen praten. Dat kan ieder moment van de dag. Je hoeft niet te wachten tot er een organisatie naar je toekomt om je ervoor te betalen. Als je zelf innovatieve en interessante stappen onderneemt, komen er vanzelf dingen naar je toe.

Begeleiding

Ik had een begeleidend docent of coach, dat was Florian Cramer. Hij had enorm veel kennis en was niet bang om je te vertellen dat je nog veel verder kon gaan. Dat was enorm belangrijk. Iemand die je motiveert om niet te stoppen bij een goed idee en je ook motiveert om gewoon naar buiten te gaan en dingen uit te testen. Daarnaast is Florian Cramer een soort lopende boekenkast die je iedere keer weer op weg helpt om andere invalshoeken toe te laten. Hij hielp mij vooral op weg. Hij stimuleerde mij dus ook om tot een kwalitatief goed resultaat te komen. En daarbij kreeg ik veel ruimte. Maar soms had ik moeite met de definitie van co-creation en het toepassen ervan. Hier werd naar mijn idee iets te strak aan vast gehouden, waardoor sommige ideeën niet konden opbloeien. Mijn begeleiders waren niet gauw tevreden met de resultaten en stimuleerden mij om tot een beter resultaat te komen. Het kan altijd beter. Dat is ook goed vind ik, zolang je maar op een positieve en constructieve manier met elkaar over de projecten praat en dat gebeurde erg goed en constructief. Ook mijn docent leerde wat van mijn project, misschien niet zozeer van het project zelf maar wel van de discussies die je met elkaar kan hebben.

Ik heb een eigen inbreng gehad in mijn minor+ omdat er heel veel ruimte was voor eigen ideeën. We mochten zelf Rotterdam in om in de publieke ruimte iets te vinden wat ons aansprak. Die benadering vond ik erg fijn, omdat je dan kon focussen op een onderwerp waar je zelf enthousiast over bent. Dit is ook een uitdaging omdat je je onderzoeksveld zelf moet opzoeken, onderzoeken, analyseren enz. Ik denk dat dit een goede oefening is voor de toekomst, omdat het denk ik in de toekomst steeds belangrijker wordt om voor jezelf te bepalen waar je in de samenleving een bijdrage wilt leveren. Het hiërarchische systeem van nu (u vraagt, wij draaien) wordt steeds minder vanzelfsprekend en ook binnen organisaties wordt er van werknemers steeds meer verwacht om zelf na te denken.

Maar ik heb ook wel eens een idee naar voren gebracht dat niet meteen instemming kreeg en waar ik moeite voor moest doen om het overeind te houden, bijvoorbeeld het idee van de Uggs. Dit was namelijk simpelweg iets wat al plaatsvond. Wij wilden het gaan gebruiken als middel om in gesprek te komen met mensen. Dit was in eerste instantie niet het idee achter co-creatie.

Heel prettig en stimulerend was (een 'flow' situatie) het eropuit gaan in Rotterdam en gewoon dingen uittesten, dat hielp erg om in de flow te raken.

Leerwerkgemeenschap

Contact met andere honoursstudenten in de minor+ had ik weinig. Dit kwam denk ik ook door de samenstelling van de groep. Er waren maar vier of vijf kunststudenten en voor de rest allemaal studenten van een andere discipline die elkaar al kenden. Als de mix meer divers was geweest, zou dit beter zijn geweest om groepsvorming te voorkomen.

De manier van werken en de onderlinge 'sfeer' binnen de minor+ verschilde met de reguliere opleiding, want in de minor+ was het meer projectmatig met een focus op samenwerking. Kunstenaars werken vaak erg op zichzelf. Dit zie je in de reguliere opleiding dan ook veel terug. In de minor+ was dit totaal tegenovergesteld.

Maar die contacten klikten niet zo heel erg goed in het begin en omdat de teams in het begin een beetje vreemd waren samengesteld, remde dit het contact met andere studenten af. Andere activiteiten heb ik naast mijn minor+ niet gedaan in het honoursprogramma, want ik volgde ook een tweede studie. De belangrijkste ervaring in mijn honoursprogramma was het actief in de publieke ruimte op onderzoek uitgaan.

Verbetermogelijkheden

Verbetermogelijkheden in het honoursprogramma vind ik het herzien van competenties en/of het combineren daarvan met het opstellen van persoonlijke aandachtspunten/competenties waar actief over gepraat wordt met de begeleiding.

Boo heeft de opvallende combinatie van een kunstopleiding en de studie Politicologie in een minor+ nog uitgebreid met een belangrijke activiteit. Over de opbrengst daarvan zegt zij:



“In mijn minor+ heb ik vooral geleerd, dat ik in de toekomst nog meer wil samenwerken met de mensen die betrokkenen zijn bij vraagstukken. Het interviewen van (vragen stellen aan) mensen daagt me uit om verschillende perspectieven op een vraagstuk met elkaar te verbinden en bij elkaar te brengen. Daar zie ik mijn rol in de toekomst in. Weg met het modernistische idee dat we de wereld kunnen creëren voor een ander, zorg dat ideeën vruchtbaar bij elkaar kunnen komen en haal de kracht van/voor een project uit deze samenkomst.”



TINA PEETERS

Empowering Heijplaat, samenwerken is veel leuker en nuttiger met honoursstudenten

Tina Peeters heeft in 2011-2012 het honoursprogramma gedaan, het I-Lab Empowering Heijplaat vanuit de opleiding Personeel en Arbeid, toen de minor nog niet was gerelateerd aan het honoursprogramma. Zij startte pas in haar vierde studiejaar met het honoursprogramma en werkte in een echte praktijksituatie met een heel diverse groep studenten aan het vraagstuk hoe het sociale contact tussen de wijk Heijplaat en de RDM-campus duurzaam kon worden verbeterd.

De start van het honoursprogramma

Ik hoorde van het honoursprogramma eigenlijk een beetje via-via. Ik deed mee aan de Pressure Cooker 2011, een vijfdaags project waar studenten in de meivakantie aan mee konden doen. Ik werkte daarbij in een multidisciplinair team van studenten en twee professionals aan een maatschappelijk relevant vraagstuk. Ik vond dit een onwijs leuke en leerzame ervaring en toen ik over de Innovation Labs hoorde (via de website van Hogeschool Rotterdam en contacten vanuit Pressure Cooker) heb ik dus besloten om mee te doen. Ik wist zelf toen nog niet dat het honoursprogramma bestond en welke criteria werden gehanteerd. Pas nadat ik aan het Innovation Lab begonnen was, hoorde ik van mijn mede I-Labstudenten dat ik blijkbaar aan alle eisen voor het honoursprogramma had voldaan en werd ik ook vrij kort daarop benaderd door de (mede)organisator van het honoursprogramma van mijn instituut - die weer één van de twee professionals in het Pressure Cooker-team was - met de vraag of het honoursprogramma niet wat voor mij was. Mijn keuze daarvoor was door mijn situatie ook wat ongebruikelijk,

want door mijn interesse en leergierige instelling voldeed ik eigenlijk al aan alle eisen om op honoursniveau af te studeren toen ik in mijn vierde jaar voor het programma werd benaderd. Alleen aan de eis om af te studeren in een leerwerkgemeenschap, onder begeleiding van een lector, had ik nog niet voldaan. Aangezien ik toch al van plan was om een ingewikkelder afstudeeronderzoek te schrijven, was het voor mij meer een extra bonus die ik kreeg voor dingen die ik toch al deed. De keuze is dus ook nooit moeilijk geweest.

Wat wilde ik met de honoursdegree bereiken? De extra activiteiten die ik al deed, waren voor mij gewoon een vorm van zelfontwikkeling en dingen doen die ik (meestal) leuk vond. Ik had voor mijzelf zo iets van: "Je hebt voor het HBO gekozen, terwijl je ook universiteit had kunnen doen, dus nu moet je ook je best doen om zo goed mogelijk af te studeren op HBO-niveau." Ik zag het dus eigenlijk als plicht naar mijn eigen potentieel om mezelf zoveel mogelijk te ontwikkelen tijdens mijn tijd als HBO-student. Al snel kwam ik tot de ontdekking dat ik die extra uitdaging ook erg leuk vond. Ik vond het belangrijk om mijzelf zoveel mogelijk te ontwikkelen omdat ik het als mijn 'plicht' zag en om uiteindelijk een betere positie te hebben op de arbeidsmarkt. Met het honoursprogramma zelf wilde ik ook meer zelfontplooiing bereiken, maar ook aantrekkelijker zijn op de arbeidsmarkt.

Als ik mijn medestudenten in het honoursprogramma vergelijk met de studenten die alleen het reguliere programma doen, valt me vooral op dat honoursstudenten veel sterker intrinsiek gemotiveerd zijn, meer initiatief nemen en zich verantwoordelijk voelen voor hun eigen prestaties. Samenwerken is een stuk leuker en nuttiger met honoursstudenten dan met reguliere studenten. Ik merkte dit vooral toen ik met honoursstudenten samenwerkte, want in een groepje van reguliere studenten werd ik vaak automatisch de leider van het groepje, waarschijnlijk mede omdat ik het belangrijk vond dat we een hoog cijfer kregen in plaats van enkel een voldoende. Wanneer je dan een afspraak maakte over het werk, was het een enkele keer goed gedaan, maar vaak volledig gekopieerd van het internet, half gedaan of gewoonweg niet gedaan. Als dit gebeurde dan mocht ik het recht gaan zetten en keek de rest van mijn groep naar mij of ik niet met de student die helemaal niets deed, kon gaan praten (want zelf wilden ze dan de confrontatie uit de weg gaan). Met honoursstudenten nam ik vaak een hele andere rol in het team aan. Ik focuste hier vaak op de interne relaties (zeker bij conflicten) en zorgde ervoor dat iedereen zich gehoord voelde, ongeacht welk idee er werd geopperd. Dit kon omdat iedereen gemotiveerd was om een goede prestatie neer te zetten en iedereen zich gewoon aan de afspraken hield. Ik had bij honoursstudenten dus ook het idee dat er synergie was, terwijl met de gewone studenten ik het werk waarschijnlijk gemakkelijker, sneller en beter zelf had kunnen doen dan met een groepje.

Praktijksituatie

Ik heb in de minor+ veel gewerkt in een echte praktijksituatie, maar niet per se binnen mijn eigen beroepsveld. Vooral in het I-Lab werkten wij samen met verschillende partijen uit de buurt en ontdekten we ook hoe moeilijk het was om iets voor elkaar te krijgen. Een simpel voorbeeld was dat wij de relatie tussen de RDM-campus en de buurt wilden verbeteren door een sociale activiteit te organiseren op de campus. Uiteindelijk besloten we dat we een filmdag wilden organiseren voor de kinderen uit de buurt. Daarvoor hadden we toestemming van de RDM nodig, maar moesten we ook de kinderen uit de buurt op een zo efficiënt mogelijke wijze bereiken, op een dag dat het voor allemaal kon en dan moesten we nog alles regelen wat hiervoor nodig was (snacks, zorgen dat de kinderen niet gingen rondwalen door het gebouw enzovoort). Ik had nooit verwacht dat er zoveel planning voor nodig was om iets zo simpels te organiseren, dus wat dat betreft heb ik in het I-Lab veel over de 'echte wereld' geleerd.

Van de samenwerking met verschillende partijen op Heijplaat heb ik vooral geleerd dat de praktijk een stuk lastiger is dan dat je denkt als student. We hadden als I-Labgroep bijvoorbeeld heel veel ideeën en vonden dat onze voorgangers eigenlijk toch maar weinig hadden bereikt. Uiteindelijk leer je hoe moeilijk het is om verschillende partijen op één lijn te krijgen en hoeveel tijd er wel niet voor nodig is voordat ze vertrouwen in je uitspreken. Ook leer je dat je dit vertrouwen sneller krijgt door kleinere dingen te doen. Zo zijn wij bij alle activiteiten die op Heijplaat werden georganiseerd een halfjaar lang bezig geweest, wat soms alleen maar betekende dat we er waren, maar toch merkten we dat het organiseren van onze eigen ideeën wel makkelijker werd naarmate wij meer tijd in de contacten staken.

Vraagstuk

Een van onze vraagstukken in dit I-Lab was hoe we het sociale contact tussen de RDM-campus en Heijplaat als wijk duurzaam konden verbeteren. Het overkoepelende vraagstuk was aangeduid met de brede term 'Heijplaat verduurzamen'. Ik heb hier zelf voor gekozen. We konden uit verschillende I-Labs kiezen en dit I-Lab sprak me het meeste aan - mede door het enthousiasme van de begeleidster die erbij hoorde. In eerst instantie leek het een technisch onderwerp, omdat ik samenwerkte met drie bouwkundestudenten, één student van logistiek en economie en één student sociaal maatschappelijk werk, aan het onderwerp "Verduurzaam Heijplaat". We hadden zelf de mogelijkheid om verduurzamen op verschillende manieren op te vatten en besloten dat één van de interpretaties was om Heijplaat 'sociaal te verduurzamen'. De hogeschool gaf 'Verduurzaam Heijplaat' als onderwerp, maar ik moet heel eerlijk zeggen dat er niet zozeer een eigenaar was van het probleem. Er waren wel problemen op Heijplaat, maar er waren zoveel verschillende partijen bij betrokken dat er niet echt een eigenaar was.

Professionele ontwikkeling

Het vraagstuk heb ik als uitdagend ervaren, juist omdat er geen duidelijk probleem en geen duidelijke probleemeigenaar was en er zoveel verschillende partijen waren. Daardoor hebben wij echt moeten zoeken naar wat wij aan Heijplaat konden toevoegen. Ik moet wel bekennen dat hier de periode (zes maanden) eigenlijk te kort voor was, dus om echt iets gedaan te krijgen was het niet handig om ons geen duidelijke eigenaar of probleemstelling te geven. Wij kregen hierdoor het gevoel dat wij ergens in een chaotische oceaan waren gedumpt zonder ooit zwemles gehad te hebben en toch terug moesten zwemmen naar het land, dus het was absoluut een uitdaging. Zeker omdat verschillende partijen ons ook voor hun eigen karretje probeerden te spannen, waar wij dan weer doorheen moesten kijken.

Het communicatieaspect van mijn HRM-opleiding kon ik in het I-Lab gebruiken om met de externe partijen te communiceren, maar ik zie de grootste toegevoegde waarde van mijn theoretische kennis vooral op het gebied van groepsdynamiek. Zo liepen wij op een gegeven moment aan tegen het feit dat we allemaal grootse plannen hadden gemaakt, maar dit gezien de tijd onmogelijk konden uitvoeren. Als groep raakten we toen geïrriteerd. Ik denk dat het toen erg belangrijk is geweest dat we een open sfeer hadden en veel konden reflecteren naar onszelf, de groep, de omgeving en de begeleiding. Ik ben hierbij ervan overtuigd dat de theoretische kennis als HRM'er en als trainer/coach (een minor Human Talent Development) ons heeft geholpen om realistisch te zijn, onze grote ideeën over boord te zetten en te focussen op de dingen die we wel konden doen. Dit probleem is aangepakt door veel met de groep praten, mijn eigen ideeën en frustraties gewoon te uiten en ook heel kritisch naar mijzelf en anderen te kijken door hardop eigen irritaties ter discussie te stellen: "Het is irritant dat de buurtbewoners niet lekker willen mee werken"... "Maar het is ook logisch, want voor hen zijn wij een tijdelijk groepje dat na zes maanden weer weg is... het is vrij logisch dat ze hun energie niet echt in ons willen steken." Door deze frustraties gewoon te noemen, konden we dus beredeneren waarom de dingen gingen zoals zij gingen. Hierdoor konden we plannen maken om realistische dingen op te pakken. Hierbij merkten we ook dat we wel steun kregen, zo konden we onze flyers voor de filmmiddag makkelijk verspreiden via de basisschool.

Onze groep bestond uit zes studenten, maar toch hebben wij wel deels in subgroepen gewerkt. Wel waren dit vrij open subgroepen. Zo was er een ander idee om naar de mogelijkheden voor het ombouwen van een huisje te kijken. Omdat dit redelijk bouwkundig werd aangepakt, heb ik alleen wanneer zij mijn hulp konden gebruiken, hieraan meegewerkt. Omdat we altijd in dezelfde ruimte waren verliep dit goed. Ik vond het werken in deelgroepen effectief en efficiënt. Ik denk dat we hierdoor bereikt hebben wat we konden bereiken in de tijd die we hadden.

Om de verschillen tussen disciplines in het team te overbruggen, hielp het vooral om veel te praten en uit te leggen hoe ik dingen zag en te luisteren naar de anderen hoe zij iets zagen.

Het grappige was dat een van de sub-problemen het 'sociaal verduurzamen van Heijplaat' werd gezien als een "vaag project met vage doelstellingen" waar ik samen met de andere student uit de sociale hoek aan werkte. Door de feedback van de 'technische' studenten, werden wij gedwongen om duidelijkere doelstellingen neer te zetten en toen zij uiteindelijk ook zagen wat we precies wilde doen, werden ze steeds enthousiaster. We hebben daardoor Heijplaat ook echt met zijn zessen sociaal verduurzaamd.

Het lastigste bij het samenwerken met studenten van andere disciplines was dat we verschillende talen spraken. Ik vond het prima om 'vage, fluffy' doelstellingen te hebben. Ik kreeg hier de andere student uit de sociale richting wel enthousiast mee, maar de rest niet. Het is dan lastig om mijn manier van denken en formuleren aan te passen op een manier dat het ook de andere studenten enthousiast kreeg. De meerwaarde om met studenten van andere disciplines samen te werken was voor mij vooral het leren met ze samen te werken, juist omdat je heel anders denkt. Ik denk ook dat de combinatie van anders denken, andere kennis hebben en andere prioriteiten stellen, je helpt om het project beter neer te zetten dan je in je eentje zou kunnen. Dus van dat multidisciplinaire samenwerken heb ik geleerd over het luisteren en combineren van verschillende ideeën in één groot, vernieuwend idee. Wanneer ideeën te ver afwijken van je eigen idee, ben je van nature geneigd om het te negeren, maar doordat ik heb geleerd dat de combinatie van ideeën tot iets beters leidt, luister ik nu beter naar mensen die een totaal afwijkend idee hebben en probeer ik dit te combineren met mijn eigen idee.

Van de minor+ heb ik dus vooral geleerd beter samen te werken met anderen en tegelijk me minder bescheiden op te stellen: wanneer ik denk iets te weten, mag ik het vertrouwen hebben om dit door te drukken (tot op bepaalde hoogte). Daarnaast het multidisciplinair werken en mijn hoofd boven het maaiveld durven uitsteken, al zijn er nog steeds veel grasmaaiers in Nederland :-).

Deelcompetenties

Ik heb verschillende bewijzen verzameld om de vijf deelcompetenties van het eindassessment aan te tonen en zal bij elke deelcompetentie een voorbeeld geven.

Vernieuwingsgericht kunnen werken: volgens de STARR-methode. Voor mijn afstudeeronderzoek (Human Resource Management) heb ik besloten om de zienswijze van leerkrachten als uitgangspunt te nemen. Ik vond het namelijk erg belangrijk te weten wat de personen die ik onderzocht als mogelijkheden zagen om hun kwaliteit te verbeteren, zodat er draagvlak zou zijn voor mijn aanbevelingen. Hierdoor heb ik narratief onderzoek verricht, terwijl ik hier geen ervaring mee of theoretische kennis van had. Dit laatste, omdat mijn opleiding deze onderzoeksmethode niet behandelt. Mijn taak was daarbij te onderzoeken hoe de kwaliteit van de leerkrachten in het basisonderwijs verbeterd kan worden. Voordat ik begon aan de

diepte-interviews, ben ik mij gaan inlezen in de gesprekstechnieken. Hiernaast heb ik specifieke informatie gezocht over hoe deze het beste afgenomen konden worden. Vervolgens ben ik eigenlijk gewoon gaan interviewen. Dit zorgde er natuurlijk voor dat ik tijdens de interviews tegen bepaalde dingen aanliep en bepaalde technieken nog onvoldoende toepaste. Zo had ik moeite met het maken van een samenvatting, maar ook de nerveuze reacties van een aantal geïnterviewden op de opnameapparatuur zorgde voor problemen. Hierdoor ben ik mij extra gaan inlezen in hoe ik deze specifieke dingen beter kon aanpakken. Ook heb ik in mijn leerwerkgemeenschap vanuit Hogeschool Rotterdam om advies gevraagd. Uiteindelijk werd het afnemen van interviews steeds gemakkelijker en heb ik de problemen waar ik tegenaan liep, allemaal opgelost. Hierdoor ben ik dus vertrouwd geraakt met het uitvoeren van narratief onderzoek. Het resultaat was uiteindelijk dat ik een meta-verhaal kon schrijven over de zienswijze van de leerkrachten waarin zij zichzelf kunnen herkennen. Inmiddels heb ik van de participanten en het bestuur van mijn stageorganisatie al verschillende positieve reacties gehad.

Vraaggericht kunnen werken: tijdens het tweede jaar was ik klassenvertegenwoordiger van mijn klas. In deze periode hadden wij veel problemen als klas met de organisatie van IMO. Zo vergaten zij vaak belangrijke e-mails naar ons te sturen en kregen wij docenten van zeer slechte kwaliteit. Mijn taak was daarbij die van klassenvertegenwoordiger. De problemen die mijn klas ondervond, heb ik verzameld en besproken met mijn mentor. Hiernaast heb ik de feedback doorgegeven aan de coördinator voor het eerste jaar tijdens de evaluatieperiode. Deze gesprekken leidden echter tot niets, waardoor ik ook een aantal keren brieven heb moeten schrijven naar de examencommissie van Hogeschool Rotterdam. Zo waren er namelijk leerkrachten die ons de onjuiste stof voor het tentamen opgaven. Aangezien er voor deze vakken ook geen modulehandleiding bestond, voelde wij ons verkeerd behandeld. De bovengenoemde acties hielpen echter niet tegen de verschillende fouten. Hierdoor heb ik ook een gesprek met de opleidingscoördinator gevoerd om het één en ander beter te regelen. Helaas had ook dit niet het gewenste resultaat: deze werd namelijk kort daarop overspannen. Ten slotte heb ik met de directeur van het instituut IMO gesproken. Aangezien dit aan het einde van het schooljaar was en het jaar daarop alles beter liep, ga ik ervaar nu dat mijn acties uiteindelijk geholpen hebben.

Samenwerkingsgericht kunnen werken: tijdens de Pressure Cooker 2011 heb ik ook gewerkt in een multidisciplinair team. In dit team zaten twee leden die op een zeer agressieve wijze communiceerden. Aangezien vrijwel iedereen uit de groep hen uiteindelijk negeerde, verergerde hun houding ook. Uiteindelijk resulteerde dit in een situatie waarin de twee groepen niet meer naar elkaar luisterden en alles wat de ander bedacht, afkeurden. Ook hier was mijn taak om samen te werken en gezamenlijk tot een goed idee te komen. Bij dit specifieke project ging het om een idee omtrent de arbeidsmarkt en onderwijs in 2030. Mijn rol in het conflict was die van een bruggenbouwer. Mijn actie was om vanaf het begin af aan met iedereen van het team goed te kunnen praten. Hierdoor wist ik ook al snel waar de onvrede van de twee leden in zat en ben

ik met de projectleider over oplossingen gaan praten. Deze besloot echter om niets te doen, waardoor ik eigenlijk tussen twee partijen in kwam te staan. Hierdoor ben ik in staat geweest om een spiegel voor te houden bij de twee leden en om de andere groepsgenoten inzicht in hun situatie te geven. Dit kon ik echter maar beperkt doen, omdat op een bepaald punt zij alleen nog maar met mij praatten en ik hierdoor een echte brug was. Gelukkig hadden ze ook genoeg vertrouwen en respect voor de twee professionals die in onze groep zaten, waardoor wij met ons drieën de ideeën van de verschillende groepen konden communiceren. Er heeft hierdoor zelfs een gesprek plaatsgevonden waar ik namens hun moest reageren op de andere ideeën, omdat er anders te fel op elkaar gereageerd zou worden. Hierna is het conflict alsnog geëscaleerd, maar ook hier heb ik mijn positie als brug weten te behouden door mij in te leven in beide groepen en hun van feedback te voorzien. Ook de inzichten die ik hun gaf over de andere groep hebben hierbij geholpen. Het resultaat was dat beide groepen mij tot het einde toe vertrouwd hebben en wij uiteindelijk onze opdracht succesvol hebben kunnen afronden.

Interactief leervermogen: tijdens mijn afstudeeronderzoek heb ik vijftientwintig diepte-interviews afgenomen. Aangezien de interviewer het belangrijkste instrument is in narratief onderzoek, heb ik zeer kritische zelfreflectie moeten toepassen. Na afloop van elk interview heb ik gevraagd hoe de participant het interview ervaren heeft. Hiernaast heb ik ook voor mezelf mijn eigen sterke en zwakke punten in het interview doorgenomen, zowel aan de hand van mijn eigen ervaring als aan de hand van de geluidsopnames. De punten waarop ik kon verbeteren heb ik vervolgens met mijn praktijkbegeleidster, leerwerkgemeenschap of met mijn familieleden besproken. In een aantal gevallen heb ik ook meer theoretische kennis opgezocht om mijn functioneren te verbeteren. Naarmate ik dichterbij het verzadigingspunt kwam, nam de voorspelbaarheid van de interviews toe. Hierdoor begon ik aannames tijdens de interviews te maken. Door het toepassen van zelfreflectie, heb ik dit opgemerkt en vrijwel direct gecorrigeerd. Dit resulteerde uiteindelijk in een onderzoek waar mijn eigen subjectiviteit een zo klein mogelijke rol in heeft gespeeld. Hierdoor was de betrouwbaarheid - voor zover hierover gesproken kan worden bij narratief onderzoek - zo groot mogelijk.

Kenniscreatie: tijdens een project had één van de groepsgenoten veel verstand van een theoretisch model dat wij in ons onderzoek konden integreren. Ondanks haar kennis had zij echter moeite om haar gedachten op papier te krijgen bij het voltooien van een project. Zelf wist ik niet veel van het model, maar omdat ik merkte dat zij moeite had met het ordenen van haar gedachten, heb ik een middag met haar afgesproken. Hierbij heb ik vooral veel naar haar geluisterd en de belangrijke dingen samen met haar opgeschreven. Door te vertrouwen op haar kennis en haar tijd te gunnen, hebben wij het onderzoeksinstrument goed weten te beschrijven. Het resultaat was dan ook een goed rapport en een groepsgenoot die tevreden was dat zij haar expertise had kunnen inbrengen.

Ik heb niet de indruk een excellente prestatie geleverd te hebben, want ik zie mijn manier van presteren als normaal, omdat ik geloof dat je altijd het maximale uit jezelf moet halen,

ongeacht de opdracht. Ik vind het dus moeilijk te zeggen of ik echt iets 'excellents' heb gedaan. Ja, in vergelijking met andere studenten is het excellent geweest dat het mij is gelukt om tijdens het afstuderen na één maand van stageorganisatie en afstudeeropdracht te wisselen om vervolgens met een groter en complexer onderzoek dan mijn medestudenten (voor zover ik weet) binnen de reguliere vijf maanden af te ronden en gewoon in juli af te studeren. Ik ben er natuurlijk erg trots op dat het mij is gelukt en ook dat er op mijn onderzoek nu wordt verder gebouwd, maar in mijn ogen zijn veel meer studenten hiertoe in staat mits ze hetzelfde niveau van doorzettingsvermogen en focus hebben.

Een andere kijk kreeg ik op dingen bijvoorbeeld toen ik ook op mijn eigen rol in een groep ging reflecteren. Wanneer je zeer intensief samenwerkt met andere mensen voor acht uur per dag, twee dagen per week en zes maanden lang, dan ga je daarover reflecteren. Dat gebeurde in de groep van het I-Lab, maar ook bij groepen in projecten met 'reguliere' studenten. Ik kwam door deze twee te vergelijken tot de conclusie dat ik eigenlijk de inzet van mijn medehonoursstudenten ook verwachtte bij de reguliere studenten, terwijl dat puur gebaseerd was op mijn eigen denkwijze. Ik heb hierdoor (zo goed mogelijk) geaccepteerd dat de reguliere studenten misschien wel voor een 5.5 gaan en dat wanneer ik een 8 of hoger wil, ik dus degene moet zijn die het een 8 of hoger maakt, zonder geïrriteerd te raken over medestudenten die andere prioriteiten stellen.

Met internationalisering of interculturalisering heb ik in het kader van mijn minor+ geen ervaringen opgedaan. Wel heeft mijn minor+ veel bijgedragen aan mijn persoonlijke ontwikkeling, zoals ik eerder al beschreven heb met veel voorbeelden.

Begeleiding

Ik had deels een begeleidend docent of coach, want ik had een afstudeerbegeleider die van het honoursprogramma was en 'the extra mile' voor me ging. Dat was echter maar een half jaar. Voor mij was belangrijk dat hij de dingen die ik als 'normaal presteren' voor mijzelf zag, benoemde als helemaal niet zo normaal. Ook betrok hij mij bij allerlei andere dingen die mij zouden helpen mij te ontwikkelen als persoon, een netwerk op te bouwen en mij carrièrekansen gaven. Ik denk dat het vertrouwen dat hij daarmee uitsprak in mij nog het belangrijkste was: als ik iets wil, dan kan ik het. Zo'n soort attitude heeft hij me helpen te ontwikkelen.

De begeleiding was er vooral op gericht om mij op weg te helpen. Zo gaf ik aan dat ik diepte-interviews wilde doen tijdens mijn afstudeerstage. Hij waarschuwde mij dat ik daar eigenlijk te weinig tijd voor had, maar hielp mij toch op weg met tips hoe ik dat het beste zou kunnen doen en literatuur waaruit ik dingen zou kunnen halen. Ik heb dit als heel prettig ervaren.

De begeleiders stimuleerden mij om tot een kwalitatief goed resultaat te komen doordat er ideeën werden geopperd over hoe ik iets zou kunnen aanpakken, maar wel werd wel vrijgelaten in de keuze welke van deze methodes ik dan zou kiezen. Doordat de suggesties mij wezen op de juiste dingen, heeft dit mij veel geholpen om een kwalitatief goed resultaat af te leveren.

Ook bij het I-Lab hadden we één overkoepelend onderwerp, maar verder was de invulling volledig aan ons. We hadden dan alleen een afspraak met de begeleiding om tien uur in de ochtend om onze voortgang te bespreken en vragen te stellen, maar verder konden we zelf alles bedenken wat we wilden.

Mijn begeleiders stimuleerden me om tot een beter resultaat te komen, want wanneer iets nog niet goed was dan hoorde ik dit zeker. Bij het I-Lab hebben we bijvoorbeeld meerdere keren onze ideeën en de uitvoering daarvan moeten verdedigen, omdat de begeleiders vraagtekens hadden bij de uitvoering van een door ons voorgesteld plan.

De docent leerde ook van het project, want ik hoorde bijvoorbeeld na afloop van het I-Lab: "Ik dacht aan het begin dat jij zeker de leider zou worden van het groepje, maar dat gebeurde nooit. Jullie hebben zes maanden lang het leiderschap gedeeld, waarbij het ene moment de een de leider was en het andere moment de ander. Volgens mij heeft dit nog beter voor jullie gewerkt, maar dat had ik niet gedacht." We hebben hem dus een praktijkvoorbeeld gegeven van gedeeld leiderschap. Ook denk ik dat docenten dingen van mij hebben kunnen leren op het gebied van begeleiding. Zo praatte een van mijn begeleiders vaak over mij heen of kraakte hij mijn ideeën gelijk af, in ieder geval naar mijn indruk. Ik ben hier tijdens het project over gaan praten en zelf zei hij dat hij dit helemaal niet door heeft gehad. Natuurlijk weet ik niet of hij hier wat heeft geleerd, maar na het gesprek gebeurde dit op een veel betere manier - ik kon uitpraten en hoewel er nog steeds kritiek was, was dit opbouwender dan ervoor.

Inspirerend in mijn minor+ was dat ik mocht kijken waar ik zelf kon komen en waar mijn grenzen lagen. Ik vond het fijn om te zien hoeveel ik zelf groeide tijdens het honoursprogramma, maar ook hoe leuk het was om met mensen samen te werken en begeleid te worden met een soortgelijke instelling. In die zin hebben mijn begeleiders en medestudenten mij ook geïnspireerd, omdat ik bepaalde kwaliteiten in hen bewonderde die ik vervolgens probeerde mijzelf eigen te maken.

Een creatieve en innovatieve activiteit in mijn minor+ was dat mijn minor mij heeft geholpen om gedeeltelijk weer van de formele schrijfstijl af te komen en soms ook gewoon een verhaaltje te schrijven dat tot de verbeelding spreekt van mensen. Zo heb ik mijn aanbevelingen tijdens mijn afstudeeronderzoek gedeeltelijk in de gewone schrijfstijl gedaan, maar ook met een illustratief voorbeeld van hoe de toekomst zou zijn wanneer de aanbevelingen geïmplementeerd werden. Dit deed ik door een persoon voor te stellen die in de nieuwe situatie werkte en terugblikte op de veranderingen in de afgelopen jaar in een interview.

Omdat ik bij de 'eerste lichting' honoursstudenten hoorde, heb ik veel eigen inbreng gehad in mijn minor+, want er lag bij mij nauwelijks iets vast. Ik kon zelf kiezen welk Innovation Lab ik wilde doen en hoe ik mijn afstudeeropdracht wilde inrichten. Verder kon ik kiezen om een reguliere minor te doen en deze te combineren met het I-Lab.

Ik heb in de projecten ook wel eens een idee naar voren gebracht dat niet meteen instemming kreeg en waar ik moeite voor moest doen om het overeind te houden. Ik luisterde toen naar de argumenten van een ander, legde vervolgens zelf uit wat ik van deze argumenten vond en weerlegde ze. Soms vonden we dan samen een compromis, soms moest ik dan inzien dat de argumenten van de ander beter waren en soms moest de ander toegeven dat mijn idee beter was. Ik denk dat luisteren, respect en normaal blijven praten met elkaar het belangrijkste zijn hierbij.

Een moment waarin het studeren in mijn minor+ heel prettig en stimulerend was (een 'flow'), was toen ik tijdens mijn I-Lab ideeën aan het bedenken was met mijn medestudenten. Ik voelde dat we elkaar versterkten en dat we samen tot een goed idee en resultaat konden komen.

Leerwerkgemeenschap

Contact met andere honoursstudenten verliep vooral via het I-Lab en later door samen te komen als groep vrienden van het I-Lab op informele basis. Verder zat ik in de leerwerkgemeenschap met twee andere studenten, maar zij stopten al vrij snel met het honoursprogramma.

De manier van werken en de onderlinge 'sfeer' binnen de minor+ verschilde nogal van die in de reguliere opleiding. Bijvoorbeeld de sfeer was meer gemotiveerd, meer geïnspireerd en meer gericht op een resultaat.

Contacten met medestudenten stimuleerden me, ik werkte veel samen met ze en had veel respect voor ze. Zeker omdat ze bepaalde eigenschappen hadden die ik in hen bewonderde, waardoor ik ook graag van ze wilde leren. Maar buiten het I-Lab heb ik vrij weinig contact gehad met honoursstudenten, gewoonweg omdat ik niet wist wie ze waren en omdat er niets werd georganiseerd om ze echt te ontmoeten, op één bijeenkomst na, tijdens de I-Labs waarin we ideeën met elkaar konden uitwisselen (peerreview).

Andere activiteiten

Een andere activiteit die ik naast mijn minor+ in het honoursprogramma gedaan heb, was de leerwerkgemeenschap, maar in mijn opleiding was het pas in het vierde jaar mogelijk om aan het honoursprogramma deel te nemen, dus daarvoor was het niet mogelijk hieraan deel te nemen.

Verbetermogelijkheden

Als verbetermogelijkheden van het honoursprogramma zie ik vooral dat het honoursprogramma eerder opgezet had moeten worden, maar verder verliep het voor mij erg goed. Wel had ik graag meer nog met mijn medehonoursstudenten willen doen, alleen al omdat samenwerken veel voldoening geeft en leerzamer is wanneer je samen met andere honoursstudenten werkt.



“De belangrijkste ervaring in het honoursprogramma was voor mij het I-Lab. Ik leerde gewoon heel veel over mezelf, mijn eigen verwachtingen en mijn eigen denkpatroon door intensief met anderen samen te werken en tegelijkertijd op mijn eigen activiteiten te reflecteren. Ik vind de lessen die ik hieruit heb gehaald het meest waardevol (bijvoorbeeld: de mensen die voor een 5,5 gaan, hebben gewoonweg andere prioriteiten gesteld en dat moet ik accepteren).”



Zorg voor Cerebro Vasculair Accident

Shannon deed de opleiding Logopedie bij Hogeschool Rotterdam, en daarin het honoursprogramma van 2012 t/m 2014. Als minor+ (Innovation Lab) deed ze Zorgtechnologie en Innovatie, vooral om zichzelf ook buiten het eigen vakgebied te ontwikkelen. Het honoursprogramma gaf haar daarvoor de mogelijkheden in een praktijksituatie en in Finland.

De start van mijn honoursprogramma

Ik hoorde van het honoursprogramma via Gerda Brondijk (een docent). Zij heeft ons verteld wat het honoursprogramma inhoudt en hoe je je kon opgeven. Ik heb toen mijn keuze daarvoor gemaakt, omdat er werd verteld dat als je jezelf ook buiten je eigen vakgebied wilde ontwikkelen en met andere disciplines wilde samenwerken, het het honoursprogramma deze kansen bood. Dit was voor mij een overweging om mee te sdoen omdat ik multidisciplinaire samenwerking van belang vind om de kwaliteit van de zorg hoog te houden en daarbij ook kennis te vergaren van andere disciplines.

Ik wilde daarmee ook bereiken dat ik kon groeien in het doen van onderzoek en in het bedenken van een praktische oplossing van een vraagstuk (met verschillende disciplines), leren hoe je een innovatie tot stand kan brengen en mijn kennis verbreden, zowel binnen als buiten mijn vakgebied.

Als ik mijn medestudenten in het honoursprogramma vergelijk met de studenten die alleen het reguliere programma, dan valt mij op dat honoursstudenten meer out of the box kunnen denken en beter tot een praktische en realiseerbare oplossing kunnen komen. Daarnaast staan zij meer open voor verschillende invalshoeken en visies. Dit komt denk ik omdat zij kennis hebben vergaard van andere disciplines. Ook zijn zij meer bezig met het verbeteren van de

kwaliteit en kwantiteit. Zij houden zich meer bezig met innovaties en denken ook mee om tot een nieuwe innovatie te komen. Daarnaast wordt het belang van samenwerking tussen verschillende disciplines sneller ingezien en wordt die samenwerking ook meer opgezocht.

Praktijksituatie

Ik heb gewerkt in een echte praktijksituatie want voor het project 'Innovatie bij revalidatie' heb ik samen met mijn projectgroep een adviesdocument opgesteld, dat een bijdrage kan leveren aan het behandeltraject binnen de zorgorganisatie Laurens en de Stichting Sophia Revalidatie.

Vraagstuk

De onderzoeksvraag van het project was: "Hoe wordt de efficiëntie van de zorg groter zonder verlies van kwaliteit van de zorg door middel van technologische innovatie bij de revalidatie van CVA-patiënten met een cognitieve en motorische beperking en wat is de invloed van de intrinsieke en extrinsieke motivatie op de therapie?". De projectgroep heeft verschillende onderzoeksmethoden toegepast om de vraag goed te kunnen beantwoorden. Er zijn literatuurstudies uitgevoerd naar verschillende onderwerpen om daarmee gezamenlijk de hoofdvraag te beantwoorden. Daarnaast zijn er interviews afgenomen bij CVA-patiënten om naar het probleem te kijken vanuit het gezichtspunt van de patiënt. Cerebro Vasculair Accident (CVA) is de medische term voor een ongeluk in de vaten van de hersenen. Als laatste zijn er verschillende observaties uitgevoerd bij een patiënt die gebruik heeft gemaakt van een technologische ontwikkeling (de Makey Makey). Wij hebben hier zelf een prototype van gemaakt dat aansluit bij de behandeling van de patiënt. Dat is een multidisciplinair praktijkvraagstuk dat samenhangt met een groei van het aantal CVA-patiënten en een groeiend tekort aan zorgverleners. Voor nu is de zorg efficiënt genoeg maar in de toekomst zal de zorg deze verschuiving niet kunnen dragen. Maar de kwaliteit van de zorg voor CVA-patiënten mag hier niet onder lijden. Samen met mijn projectgroep moesten wij hier een oplossing voor bedenken. Wij hebben het vraagstuk met verschillende opdrachtgevers besproken en mochten zelf kijken aan welk deel van het vraagstuk wij wilden werken. Het probleem komt voort uit de vergrijzing en onze opdrachtgevers waren zorgorganisatie Laurens en de Stichting Sophia Revalidatie. Het probleem was erg uitdagend omdat er meerdere antwoorden zijn. Het project is zo groot dat er meerdere deelvragen ontstaan. Daarnaast zijn er bij dit vraagstuk veel disciplines betrokkenen waardoor je het project van verschillende invalshoeken en visies moet bekijken. Mensen die een CVA hebben gehad, hebben nooit hetzelfde behandeltraject doordat de gevolgen van een CVA bij iedereen anders zijn. Daar moet bij het bedenken van een oplossing dan ook rekening mee gehouden worden. Door dit soort aspecten werd het een complex vraagstuk dat erg uitdagend was om aan te gaan.

Voor dit praktijkvraagstuk kon ik theoretische kennis uit de vakken van mijn opleiding goed gebruiken, want de doelgroep waar wij mee gewerkt hebben is een doelgroep die ook binnen mijn vakgebied voorkomt. Door een CVA kunnen de taal en spraak verstoord raken waardoor dit communicatieproblemen kan veroorzaken. Tijdens mijn opleiding heb ik veel geleerd over de gevolgen van een CVA. De mensen van de opleiding zorgtechnologie die in mijn projectgroep zaten, niet. Zo kon ik ook deze kennis delen.

Samenwerking

Doordat er in de hoofdvraag meerdere aspecten zaten, hebben wij de hoofdvraag opgedeeld in deelvragen/deelproblemen. Deze deelvragen hebben wij in subgroepen uitgewerkt en de terugkoppeling met de hele projectgroep gedaan. Vanwege de tijd die wij hadden, was dit een goede oplossing voor de groep. Doordat er duidelijke afspraken zijn gemaakt en wij elkaar op de hoogte hielden van onze bevindingen en regelmatig bijeenkomsten planden waarin wij alles gezamenlijk terugkoppelden, werkte dit plan van aanpak goed voor mij.

Het resultaat van deze probleemaanpak en door de duidelijke afspraken wist iedereen goed wat zijn of haar taak was en konden wij de deadlines halen. Doordat wij een complex vraagstuk hadden was het in het begin moeilijk om onze visie niet uit het oog te verliezen. Hierdoor hebben wij ons plan van aanpak aan moeten passen zodat we naar ons doel toe bleven werken. Door goed te communiceren en open te staan voor elkaars ideeën en de eigen belangen niet voorop te stellen, kon er goed samengewerkt worden met de verschillende disciplines. Iedereen stond open voor elkaars visie en was dan ook bereid om te leren van een ander.



Het lastigste bij het samenwerken met studenten van andere disciplines was dat je in je opleiding zo weinig kennis tot je neemt van andere disciplines waarmee je moet samenwerken en daardoor niet meteen bepaalde basiskennis van andere disciplines snapt, terwijl die voor de andere studenten voor de hand ligt. Dit vormt soms een belemmering in de bijeenkomsten omdat informatie die de projectleden delen te snel kan gaan doordat je bepaalde basiskennis van een student niet beheerst. In mijn projectgroep deelden we dan ook documenten, boeken en samenvattingen zodat andere studenten die kennis tot zich konden nemen om zo de communicatie beter te laten verlopen.

De meerwaarde van de samenwerking met studenten van andere disciplines was voor mij groot, want door de samenwerking met verschillende disciplines zijn mijn invalshoeken uitgebreid en ben ik minder beperkt, ben meer uitgedaagd out of the box te denken, in hoe ik kijk naar een probleemstelling of oplossing. En door samen te werken in een multidisciplinair team leer je meer open minded te zijn. Door de hoofdvraag die wij hadden bij het project, heb ik geleerd dat ik ook de verschillende disciplines nodig heb om tot een goede innovatie te komen. Er komen zoveel verschillende aspecten bij kijken waardoor ik de kennis van de andere disciplines nodig heb om tot een realiseerbare oplossing te komen. Daarnaast heb ik geleerd de belangen van mijn vakgebied niet voorop te stellen maar een gezamenlijk doel te stellen waardoor je een praktische oplossing kan bedenken voor de hulpvraag van de doelgroep, zodat je deze niet beperkt met alleen je eigen vakgebied.

Professionele excellentie

De belangrijkste dingen die ik tijdens de minor+ heb geleerd is hoe je een hulpvraag goed in kaart kan brengen, hoe je tot een gezamenlijk doel kan komen bij het werken in een multidisciplinair team en waarom het werken met andere disciplines zo belangrijk is.

Deelcompetenties

De bewijzen die ik heb verzameld om de vijf deelcompetenties van het eindassessment aan te tonen, beschrijf ik hierna. Ik geef bij iedere deelcompetentie een voorbeeld.

Vernieuwingsgericht kunnen werken: gedurende het project heb ik een literatuurstudie uitgevoerd. De vraagstelling kwam voort uit het project 'Innovatie bij revalidatie'. Door wetenschappelijk bewijs te zoeken bij de vraagstelling kon mijn projectgroep de keuzes die wij maakten, onderbouwen en werken aan een creatieve oplossing. Door een onderzoekende houding te hebben tijdens het project kon ik keuzes onderbouwen waarom ik een bepaald richting wilde opgaan om dichterbij de oplossing te komen voor het zorgprobleem. Door gericht en bewust te onderzoeken was ik beter in staat om een verantwoord resultaat te tonen dat een bijdrage kon leveren aan de oplossing.

Vraaggericht kunnen werken: voor het project 'Innovatie bij revalidatie' heb ik samen met mijn projectgroep een projectvoorstel opgesteld. In dit projectvoorstel heb ik een stakeholderanalyse gemaakt, zodat wij ons bewust waren van de omgeving waarbinnen we moesten functioneren. Voor het maken van een stakeholderanalyse heb ik eerst gekeken welke partijen betrokken wilden zijn bij ons project. Daarna heb ik gekeken welke informatie ik nodig had om een goed beeld te krijgen van de stakeholders. Door deze elementen ik kaart te brengen, kon er gekeken worden op welke manier de stakeholders betrokken konden zijn binnen het project en hoe er met de stakeholders omgegaan moest worden.

Samenwerkingsgericht kunnen werken: naar aanleiding van het college 'Innovatie en technologie in de gezondheidszorgtechnologie (GZT)' heb ik een opdracht toegewezen gekregen. De opdracht moest uitgevoerd worden met een GZT-student. De opdracht is uitgevoerd door Florine (logopediestudent), José (GZT-student) en mij (logopediestudent). Voor de opdracht moest ik samen met Florine een situatie bedenken binnen ons werkveld waarvan wij vonden dat er een innovatie plaats kan vinden om de situatie te verbeteren, waarbij samengewerkt kan worden met een andere discipline. De logopediestudenten uit de groep hebben het zorgprobleem in kaart gebracht voor de GZT-student. Samen is er gekeken naar een realiseerbare praktijkgerichte oplossing.

Interactief leervermogen: voor de minor+ moest ik het student-gestuurde programma doen. Dit houdt in dat ik mij kon verdiepen in verschillende onderdelen naar eigen keuze. Kennis uit deze verdieping moest ik verwerken in het projectvoorstel en de uitvoering daarvan. Aan het begin van de minor+ moest ik een voorstel maken hoe ik het student-gestuurde programma wilde invullen. Ik heb ervoor gekozen om een deel van mijn student-gestuurde programma te besteden aan de online cursus 'Creativity, Innovation and Change' van Coursera. De cursus duurde acht weken. De doelstellingen van de cursus spraken mij aan omdat je veel moet nadenken over je eigen handelen en hoe je je kan blijven ontwikkelen binnen en buiten je werkveld. De cursus wordt online gegeven, hierdoor kon ik mijn leerproces zelf sturen.

Kenniscreatie: tijdens de minor heb ik kennis opgenomen die mijn projectleden niet hebben gehad. Om deze kennis over te dragen heb ik gebruikgemaakt van de teach-back-methode. De teach-back-methode, met teach-back-verslagen, bevordert het opnemen, verwerken en toepassen van nieuwe kennis. Ik heb mij aan het begin van het eerste kwartaal ingeschreven voor het 'Health and Technology-Event' (HAT). Dit is een jaarlijks trefpunt voor technologie en innovatie van de professionele en persoonlijke gezondheidszorg. De kennis die ik daar heb opgedaan vond ik relevant voor het project en wilde ik overdragen door middel van een teach-back-verslag.

Een andere kijk kreeg ik op dingen tijdens het maken van mijn portfolio. Ik kwam toen tot het inzicht dat ik in elke competentie was gegroeid maar mezelf geen tien kon geven. Hierdoor zag ik in, dat ik ook na het programma actief moest blijven om te blijven groeien in de competenties, zodat ik de kwaliteit van mijn vakgebied hoog kan houden.

Mijn minor+ heeft veel bijgedragen aan mijn persoonlijke ontwikkeling. Bijvoorbeeld: aan het einde van het eerste kwartaal van de minor+ moest ik met mijn projectleden een peerreview houden. Als voorbereiding op de peerreview moest ik een zelfevaluatie invullen die inging op de leerdoelen van de minor+ en de competentie 'Innoverend handelen'. Ook moest ik een evaluatie schrijven voor elk projectlid en aangeven of ik zag dat zij bezig waren met de leerdoelen en waaraan ik dat zag. Door bewust bezig te zijn met het beoordelen van mijzelf, heb ik geleerd kritischer naar mijzelf te kijken. Door tijdens het beoordelen terug te koppelen naar de discipline waarin zij studeren, kwam het voor dat ik mijn oordeel aanpaste, omdat ik daarvoor alleen keek vanuit mijn visie. Hierdoor heb ik geleerd om breder te denken en meer open te staan voor verschillende visies. Tijdens het beoordelen van de studenten kwam ik erachter dat er ook ethische aspecten naar voren kwamen. Iedereen heeft een andere gedachtegang en normen en waarden. Ook in het dagelijks leven houd ik hier nu meer rekening mee.

Begeleiding

Tijdens de minor+ hadden wij twee begeleidende docenten aangewezen gekregen. Doordat wij een complex vraagstuk hadden, zagen wij soms niet meer hoe we nou verder moesten. De begeleidende docenten wisten ons altijd weer te motiveren om verder te gaan. Die begeleiding liep erg goed. Zij waren altijd bereid om ons te woord te staan. De antwoorden werden ons nooit in de schoenen geschoven. Zij stelden vragen aan ons die ons hielpen om na te denken over bepaalde gebieden waar wij iets over het hoofd zagen. Tijdens de bijeenkomsten was dit soms frustrerend maar achteraf heeft het mij wel geholpen om mijzelf beter te kunnen ontwikkelen dan wanneer zij gewoon het antwoord op onze vraag hadden gegeven. De begeleiders stimuleerden ons zeker om tot een kwalitatief goed resultaat te komen. Zij waren erg eerlijk en gaven tijdens bijeenkomsten aan dat zij het nog niet goed genoeg vonden en naar welke stukken wij nog beter moesten kijken. Wij kregen genoeg ruimte voor onze eigen manier van werken. Zo planden wij onze eigen bijeenkomsten in en werden wij vrij gelaten in hoe wij het werk wilden indelen en hoe wij dit gingen aanpakken. Zo hadden wij bijvoorbeeld een buddy-systeem. Iedereen werd gekoppeld aan een buddy. Bij die buddy kon je terecht met vragen en werden gemaakte stukken gedeeld voor een second opinion. Zij gaven wel tips aan ons als zij zagen dat bepaalde dingen effectiever konden. Maar in het begin kregen wij te weinig ruimte. Dit had vooral te maken doordat we niet zelfstandig contact konden opnemen met de opdrachtgever, waardoor veel kostbare tijd verloren is gegaan.

De begeleiders waren niet gauw tevreden met onze resultaten, ze legden de lat hoog waardoor we vaak stukken moesten verbeteren. Ik ben blij dat de begeleiders kritisch zijn geweest omdat dit bevorderlijk is geweest voor mijn ontwikkeling binnen en buiten mijn vakgebied.



Tijdens de minor+ heb ik mij goed kunnen verdiepen in de technologische kant van de zorg. Ik ben naar congressen geweest en heb veel colleges kunnen bijwonen over de technologie in de zorg. Daarnaast heb ik veel geleerd van projectleden die de opleiding Zorgtechnologie deden.

Een voorbeeld van een moment waarin het studeren in mijn minor+ heel prettig en stimulerend was, ik in een 'flow' raakte, was toen we een gezamenlijk doel hadden, nadat we een duidelijk projectvoorstel hadden gemaakt, waardoor de projectgroep weer gemotiveerder raakte en we goed wisten hoe wij onze kwaliteiten konden bundelen om zo tot een prototype te komen voor het project. Gedurende deze periode verliep de samenwerking erg goed.

Leerwerkgemeenschap

Contacten met andere honoursstudenten in de minor+ had ik vooral met honoursstudenten van mijn eigen opleiding doordat we elkaar buiten schooltijd zagen of via WhatsApp communiceerden. Andere honoursstudenten zag ik vaak alleen op bijeenkomst van het honoursprogramma.

Ik werkte tijdens de minor+ met vier klasgenoten, met wie ik binnen de opleiding ook samenwerkte. Hierdoor was de sfeer binnen de minor+ niet heel veel anders.

Stimulerend in die contacten met medestudenten was dat we, door regelmatig contact te hebben, ook konden leren van elkaars ervaring en we elkaar op de hoogte konden houden van bepaalde activiteiten die misschien interessant waren voor ieders ontwikkeling binnen het programma.

Andere activiteiten

Andere activiteiten die ik heb gedaan naast mijn minor+ in het honoursprogramma, waren een bezoek aan Finland (Kuopio), verschillende online cursussen via Coursera en congressen. Door de cursussen en congressen ben ik mij meer bewust van mijn eigen handelen. Zowel tijdens het werken in een groep als in mijn dagelijks leven. Ik ben mij bewust geworden op welke manieren ik denk en hoe ik te werk ga als ik doelen wil realiseren. Ook sta ik meer open voor een andere aanpak. Door je te realiseren dat iedereen op een andere manier denkt en werkt, kan ik mij nu makkelijker aanpassen als ik werk in een groep. Doordat ik meer inzicht heb in het denkproces en in hoe ik een verandering kan realiseren ben ik meer bereid om methodes toe te passen die ik heb geleerd tijdens de cursus.

Mijn belangrijkste ervaring in je honoursprogramma? Ik heb niet één belangrijkste ervaring in het honoursprogramma. Als ik kijk naar het hele programma is het belangrijkste wat ik geleerd heb dat ik mijzelf wil blijven ontwikkelen en mijzelf kan blijven motiveren om de kwaliteit van de zorg hoog te houden en waar ik kan, verbeteren.



Verbetermogelijkheden in het honoursprogramma

Als verbetermogelijkheden denk ik dat de promotie van het honoursprogramma beter zou kunnen. Ik wist niet dat ik mij zo erg kon ontwikkelen binnen en buiten mijn vakgebied in dit programma. Ook zou het een idee zijn als kennis van verschillende disciplines beter met elkaar gedeeld kunnen worden door bijvoorbeeld colleges of bijeenkomsten. Het zou ook een idee zijn als afgestudeerden zich kunnen aanmelden om aan eerste- of tweedejaars te vertellen wat zij uit het programma hebben gehaald. Misschien zou ook intensievere begeleiding door bijvoorbeeld afgestudeerden in een bepaalde periode ervoor kunnen zorgen dat er minder studenten afvallen en het slagingspercentage hoger wordt. Dit moet dan natuurlijk wel mogelijk zijn voor de afgestudeerden binnen hun baan.



Ik denk al met al, dat ik een excellente prestatie heb geleverd omdat ik mijn groei gedurende het programma heb kunnen aantonen. Dit heb ik kunnen aantonen omdat ik mij bewust ben geweest van mijn eigen handelen en goed voor mijzelf heb gereflecteerd: waar sta ik nu en wat wil ik bereiken? Hierdoor heb ik mijn eigen ontwikkeling goed in kaart kunnen brengen en ben ik mij bewust op welke punten ik ben gegroeid en aan welke punten ik nog hard moet werken. Daarnaast heb ik door het programma geleerd dat je nooit klaar bent met kennis tot je nemen en je eigen grenzen kunt verleggen. Door actief te zijn in doelen te stellen en op zoek te gaan naar verbeteringen kan je jezelf blijven ontwikkelen binnen en buiten je vakgebied.



Speed Solving Ballastwater

Amelie Bos deed aan Hogeschool Rotterdam de opleiding Biologie en Medisch Laboratorium-onderzoek en het honoursprogramma in het studiejaar 2013-2014 via de minor+ (Innovation Lab) Life Science. Het verhaal over haar ervaringen gaat vooral over Speed Solving Ballastwater, een betrekkelijk kleine activiteit als onderdeel van het honoursprogramma. Amelie heeft in september de Overtref Jezelf beurs verkregen met een aanvraag voor het schrijven van een boekje voor kinderen over kanker en dan met name vanuit de vraag: wat gebeurt er nu eigenlijk als je kanker hebt? Amelie volgt nu een master oncologie aan de Universiteit van Amsterdam.

De start van mijn honoursprogramma

Ik hoorde van het honoursprogramma via de HP-coördinator van de opleiding Biologie en Medisch Laboratoriumonderzoek (BML) (dhr. Kamst) tijdens een voorlichtingspraatje in het begin van het studiejaar 2013-2014. Ik heb de keuze daarvoor gemaakt omdat ik het idee had dat ik meer uit mezelf kon halen dan alleen een HBO-bachelordiploma te behalen. Het leek me ook wel leuk om iets anders te doen dan het gebruikelijke studieprogramma. In het begin wilde ik er verder nog niets specifiek mee bereiken, ik wilde een beetje de kat uit de boom kijken. Later wilde ik vooral kijken of het op de arbeidsmarkt een voordeel zou opleveren.

Als ik mijn medestudenten in het honoursprogramma vergelijk met de studenten die alleen het reguliere programma doen, valt me vooral de mentaliteit op: honoursstudenten willen niet een 'met zo min mogelijk energie zoveel mogelijk bereiken'. Ze zijn zeker niet lui.

Praktijksituatie

Ik vind dat ik niet echt gewerkt heb in een echte praktijksituatie. Wel tijdens de stage, maar dat was onderdeel reguliere programma. In het kader van mijn minor+ heb ik wel samengewerkt met externe betrokkenen. Bijvoorbeeld tijdens speed solving-sessies met andere studentes.

Toen hebben we in een groep samengewerkt aan de ballastwater-problematiek. Aan het einde hebben we het gepresenteerd aan een werknemer van het bedrijf en moesten we hierover discussiëren. Van die externe contacten heb ik geleerd dat je niet bang moet zijn om dit soort contacten te benaderen. Vaak staan ze open voor vragen of eventuele samenwerking.

Ik heb gewerkt aan een vraagstuk van ballastwater. Dat werd aan mij toegewezen. Het vraagstuk kwam van het havenbedrijf DAMEN. Dat gaf in de speed solving-sessies de opdracht daarover na te denken, ik had nooit eerder van het probleem gehoord. Het was dus nieuw en uitdagend. Voor dit praktijkprobleem kon ik mijn theoretische kennis uit de vakken van mijn opleiding goed gebruiken, die kennis was zeer goed toe te passen. Het probleem was dat ballastwater van boten werd gedumpt waardoor ecosystemen worden verstoord. We hebben het idee aangepakt met creatieve technieken zoals alle ideeën (zo gek als ze zijn) te noteren en er over na denken. Ook deelden we in de groep al onze ideeën met ons allen zodat er nieuwe ideeën ontstonden. Het resultaat van die probleemaanpak was dat we een potentiële oplossing bedacht hadden met ons allen. De werknemer van het bedrijf DAMEN vond het een prima oplossing.

Samenwerking

Om de verschillen tussen de disciplines in het team te overbruggen hielp het om te vertrouwen op ieders kennis op zijn eigen vakgebied. Iedereen kon evenveel inbreng geven. Het lastigste bij het samenwerken met studenten van andere disciplines was om de oplossingen van anderen te begrijpen. De meerwaarde was om met studenten van andere disciplines samen te werken door te leren om hun manier van denken te gaan begrijpen en hun oplossingen te horen. Van dat multidisciplinaire samenwerken heb ik geleerd dat anderen een hele andere denkwijze hebben ontwikkeld en dat je met deze gecombineerde denkwijze het probleem op een heel andere manier benadert. Ik beperkte me bijvoorbeeld tot medische oplossingen, terwijl anderen ook mechanismen-oplossingen hadden, zo had ik er helemaal niet over nagedacht. In mijn minor+ heb ik geleerd dat vernieuwingsgerichtheid een actief proces is dat je aan kan zetten.

Deelcompetenties

Ik ben nu bewijzen aan het verzamelen om de vijf deelcompetenties van het eindassessment aan te tonen. Ik zal bij iedere deelcompetentie een voorbeeld geven.

Vernieuwingsgericht kunnen werken: vernieuwend is dat ik een nieuwe assay heb ontworpen om faag-concentraties te meten.

Vraaggericht kunnen werken: een interview over vaccinaties met een professional en een review van een leraar (via een 360-gradenformulier).

Samenwerkingsgericht kunnen werken: de activiteit speed solving via een review van de begeleider van speed solving.

Interactief leervermogen: overbrengen informatie over mijn derdejaarsstage.

Kenniscreatie: door conferenties bij te wonen.

Ik heb zelf de indruk een excellente prestatie geleverd te hebben. In mijn portfolio vertelde ik waarom ik in het verleden heb laten zien waarom ik een echte HR-student ben en in mijn presentatie vertelde ik waarom ik dat in de toekomst ook zal blijven.

Een andere kijk kreeg op dingen, vooral dat vernieuwsgerichtheid een actief proces is. Dat inzicht kreeg ik tijdens het nadenken over welke voorbeelden ik wilde noemen om deze competentie te onderbouwen. Toen realiseerde ik me dat al die voorbeelden er waren omdat ik toen actief had nagedacht. Zo had ik het nog nooit bekeken.

Ervaringen met internationalisering of interculturalisering heb ik niet opgedaan in het kader van mijn minor+.

Mijn minor+ heeft ook bijgedragen aan mijn persoonlijke ontwikkeling. Ik durf nu meer contact te leggen met professionals.

Begeleiding

Ik had een begeleidend docent of coach en hij heeft enorm geholpen door mij op de juiste weg te helpen met het schrijven van mijn portfolio. Mijn begeleider was nogal slecht in afspraken nakomen maar als we elkaar zagen dan verliep de begeleiding zeer goed. Dat ging via het op weg helpen, niets was voorgekauwd. Mijn begeleider heeft mijn conceptportfolio meerdere malen doorgelezen en feedback gegeven. Ik kreeg daarbij alle ruimte. Het gehele portfolio was door mij ontworpen. De feedback was niet verplicht maar ik mocht het interpreteren en gebruiken als ik wilde. Alleen in het begin had ik weinig antwoorden over hoe het portfolio eruit moest zien. Daarvan zijn iets te weinig voorbeelden.

Mijn begeleider was niet snel tevreden, ik heb meerdere concepten voor mijn portfolio ingeleverd.

Mijn docent leerde daarvan overigens ook, omdat ik bij de eerste lichting van HR-studenten voor de BML-opleiding hoorde.

Inspirerend in mijn minor+ vond ik vooral de vrijheid die ik als student kreeg. Ik heb mij tijdens de minor+ kunnen verdiepen in de faag assay, want tijdens het ontwikkelen van een nieuwe detectiemethode voor de faag-concentratie-assay kreeg ik alle ruimte en materialen om eraan te werken. Ik had literatuur en ik kon me er echt helemaal in verdiepen.

Een voorbeeld van een creatieve en innovatieve activiteit in de minor+ was het keuzevak Creatief Denken.

Ik heb veel eigen inbreng gehad in mijn minor+. Bijvoorbeeld bij een interview waarvan ik de vragen zelfstandig heb opgesteld en een presentatie aan eerstejaarsstudenten die ik helemaal op mijn manier mocht uitvoeren.

Ik heb ook wel eens een idee naar voren gebracht dat niet meteen instemming kreeg en waarvoor ik moeite moest doen om het overeind te houden, dat was bijvoorbeeld tijdens de speed solving-sessie. Daarbij was niet iedereen enthousiast over het idee. Toen heb ik geprobeerd mijn medestudenten uit te leggen waarom ik dacht dat het idee goed was. Toen zij het begrepen vonden ze het ook wel leuk.

Zowel opbouwende als belonende feedback vond ik stimulerend. Vooral over wat iets of iemand nou echt geschikt maakt als HR-student omdat ik dit in het begin niet goed begreep.

Een activiteit in mijn minor+ die heel prettig en stimulerend was (een 'flow'), was als ik lekker bezig was, bijvoorbeeld: tijdens maken van pH assay in het lab. Toen kon ik lekker werken aan het onderwerp. Een moeilijke periode in mijn minor+ had ik alleen toen ik stage liep. Toen was het moeilijk om er tijd voor vrij te maken. Om uit die dip te komen heb ik tijd vrijgemaakt.

Leergemeenschap

Contact met andere honoursstudenten in de minor+ had ik soms via Facebook of gewoon face-to-face op school. Overigens verschilde de manier van werken en de onderlinge 'sfeer' binnen de minor+ niet met de reguliere opleiding. In die contacten met mijn medestudenten stimuleerde het me als we elkaars hulp nodig hadden, bijvoorbeeld om elkaars portfolio door te nemen. Er was een lage drempel om contact te leggen.

Andere activiteiten

Andere activiteiten die ik naast mijn minor+ heb gedaan in het honoursprogramma zijn het begeleiden van presentaties tijdens de internationale honoursconferentie op Hogeschool Rotterdam en houden van presentaties voor eerstejaars BML-studenten. Dat droeg bij aan mijn ontwikkeling door het leren presenteren (ervaring opdoen) en leren voor een grote groep te staan.

Verbetermogelijkheid

Een verbetermogelijkheid voor het honoursprogramma vind ik een betere handleiding voor hoe een portfolio geschreven moet worden.



Mijn belangrijkste ervaring in mijn honoursprogramma was de zelfstandigheid. Tijdens het reguliere programma worden we vooral getraind om te doen wat er in de boeken staat. Tijdens het honoursprogramma moest ik opeens alles zelf bedenken en was ik aangewezen op mijn eigen creativiteit.



Smart Energy en Trainingsgame met emoties

Maurice vertelt over zijn ervaringen met het minor+ programma (I-Lab) Smart Energy waarin hij werkte aan een probleem dat een woningcorporatie aandroeg en waarvoor hij met een team van HP-studenten samen met de politie en brandweer naar een oplossing zocht. Voor de eerste lichting HP-studenten was gedurende het zesde en zevende semester parallel aan de minor+ (zijn I-Lab Smart Energy) een reguliere minor geprogrammeerd (in zijn geval Minor Game Development) waarin ook een hogere prestatie door Maurice werd nagestreefd. Dat deed hij door een onderzoek te doen, samen met het bedrijf E-semble, dat het onderzochte product ('emotie' toevoegen aan een trainingsgame voor calamiteiten) verder uitwerkte en in productie nam. Maurice deed de duale variant van zijn studie Mediatechnologie. Als vervolg op het I-Lab en het zelfstandige onderzoek schreef hij een paper dat hij presenteerde op een congres in Rostock. Desondanks aarzelt hij of de hij de leeromgeving in de minor+ als een echte en authentieke praktijksituatie ervaren heeft. Hij heeft een praktijkprobleem aangepakt, maar tegelijk ervaren dat het een veilige, niet-risicovolle omgeving was in het Smart Energy I-lab.

De start van mijn honoursprogramma

Ik hoorde van het honoursprogramma via studieloopbaancoaching (SLC) als voorbereiding op de tijd na de eerste stage, toen het honoursprogramma en de I-Labs geïntroduceerd werden, waardoor er veel aandacht voor was en iedereen gevraagd werd te overwegen of het wat voor hem of haar zou zijn, met de kanttekening dat het er wel allemaal extra bovenop zou komen. Voor studenten die voor de zesjescultuur gingen, werd het dus niet aangeraden. Ik heb mijn keuze daarvoor gemaakt, nadat ik meerdere bijeenkomsten van verschillende I-Labs had bijgewoond, waaruit het I-Lab Smart Energy mij het meeste aansprak. Daar ik het meeste uit mijn studie wilde halen en daar de mogelijkheden en inzet toe had, heb ik besloten mee te doen hieraan. Ik wilde ermee bereiken dat ik mij kon onderscheiden van mijn jaargenoten

en daarmee mijn kansen op de arbeidsmarkt vergroten en ook om de grenzen van mijn eigen leervermogen opzoeken en onderwijl kennis nemen van de hogere academische wereld.

Het viel mij op bij mijn medestudenten in het honoursprogramma als ik die vergeleek met de studenten die alleen het reguliere programma doen, dat het stuk voor stuk intrinsiek gemotiveerde studenten waren. Ze wilden het allemaal zelf en gingen er vol voor. De mensen die gewoon hun studie deden en met zesjes genoeg nemen, vonden al snel dat de I-Labs te zwaar waren, daar het echt extra werk was bovenop het reguliere programma.

Praktijksituatie

Alle I-Labs namen een maatschappelijk probleem als opdracht. Daarbij kwamen dus ook de mensen uit de 'praktijk' als opdrachtgever en klankbord naar voren. Binnen Smart Energy is er zo overleg geweest met woningbouwcorporaties en energieleveranciers. Ook zijn er huisbezoeken bij bewoners opgezet en zijn er bij verschillende mensen thuis metingen verricht. Dus in dat opzicht is er gewerkt in een echte praktijksituatie. Anderzijds blijft een I-Lab een leergroep die de studenten uitdaagt meer te kunnen en te doen dan in het reguliere traject. Maar eventuele problemen of fouten worden je niet aangerekend als student. Deze veilige leeromgeving haalt het werkelijk werken in een echte praktijksituatie dus weer weg, want er zijn geen consequenties, en dat is maar goed ook. Dus het hangt af van hoe je werken in een praktijksituatie definieert of een student er in het I-Lab wel of niet aan voldoet.

In dit zelfstandige onderzoek was de hele opdracht volledig individueel. Maar samenwerken is ook in het afstudeerwerk aan de orde gekomen, als je het samenwerken bij de verificatie en controle van de resultaten van het onderzoek in het team van het honoursprogramma ziet als samenwerken in een subgroep.

In het I-lab hebben we met subgroepen aan deelproblemen gewerkt. Dat kon binnen het I-Lab ook niet anders, daar een collegastudent en ik de enige programmeurs waren, dus dat was al een logische subgroep die zeer goed functioneerde. Daarnaast is er voor de verschillende onderzoeken ook gewerkt met andere subgroepen omdat de opdracht als geheel te omvangrijk was om binnen de gestelde tijd individueel aan te pakken. Het resultaat bij het I-Lab was een programma waarin materiaaleigenschappen naar voren kwamen. Helaas was door de geringe tijd en de ingewikkeldheid het resultaat van het I-Lab alleen een Proof of Concept van een volledig programma. Het andere resultaat is dat de betrokken partijen bij elkaar gebracht zijn, waardoor problemen bekender werden bij iedereen en er meer mogelijkheden boven tafel kwamen.

Een belangrijk resultaat van het afstudeeronderzoek is een paper geweest dat geplaatst werd en waarbij aan mij ook werd gevraagd om de publicatie te komen presenteren op het congres in Rostock.

Om de verschillen te overbruggen tussen de disciplines in het team van het I-Lab, hielp het heel erg dat we begonnen met elkaar eerst te leren kennen. Wie doet wat, waarom doet iedereen mee, dat soort dingen. Hiervoor hebben we, overigens tot ergernis van de organisatie, twee weken genomen. Om vervolgens met een uitwerkingsvorm te komen en een planning die tot verassing van dezelfde organisatie volledig voldeed aan de behoeftes van alle studies en de beschikbare tijd. Het projectmatig werken met meerdere disciplines, zoals in mijn studie gebruikelijk was, heeft mij goed voorbereid op het werken in het I-Lab, terwijl de andere studenten het projectmatig werken helemaal niet bleken te kennen. Dus die studenten hadden er daardoor meer moeite mee.

Voor het afstudeeronderzoek hielp het heel erg om vooral de tijd te nemen andere vakgebieden te leren kennen. Door een open mindset en door er bewust dieper op in te willen gaan, leerde ik genoeg om het vakgebied te begrijpen en om overweg te kunnen met de literatuur op dat gebied.

Bij het I-Lab was de samenwerking met studenten van andere disciplines vooral lastig door het verschil in motivatie, tijd en beschikbaarheid. Het eerste spreekt voor zich, want als iemand niet wil, dan houdt het snel op. De tijd en beschikbaarheid waren een probleem omdat iedereen op verschillende momenten de reguliere lessen had en momenten voor gezamenlijk overleg dus schaars waren en moeizaam in te plannen.



De meerwaarde om met studenten van andere disciplines samen te werken was voor mij enorm doordat je daardoor die disciplines leert kennen. Dit had twee duidelijke voordelen voor mij: ten eerste leer je de ander begrijpen waardoor communicatie over onderwerpen op het grensvlak gemakkelijker wordt. Ten tweede leer je op welke manier de andere discipline werkt en leer je om je eigen werk zo aan te passen dat het met zo min mogelijk hobbels over te dragen is. Beide aspecten zijn in het werkveld onmisbaar naar mijn mening. Van dat multidisciplinaire samenwerken heb ik veel geleerd. Maar mijn studie heeft ook al multidisciplinair projectgericht onderwijs. Ik heb geleerd dat je vooral de tijd moet nemen om elkaar te leren kennen. Dit bleek later bij het afstudeeronderzoek ook

zo te zijn. Door de tijd te nemen en door niet te vertrouwen op 'dat hoort toch zo' of 'ik neem aan dat', sta je open voor andere zienswijzen en kun je sneller acclimatiseren en dus sneller en makkelijker samenwerken met andere disciplines.

Een belangrijk ding dat ik in het I-Lab heb geleerd betreft het verschil tussen de studie en het echte werkveld.

Deelcompetenties

Het bewijs om de vijf deelcompetenties van het eindassessment aan te tonen heb ik vooral laten zien in het I-Lab en het afstudeerwerk.

Het vernieuwingsgericht kunnen werken: in de vraagstukken verder kijken dan je neus lang is.

Voor *vraaggericht kunnen werken* heb ik laten zien dat ik altijd nieuwsgierig ben.

Voor *samenwerkingsgericht kunnen werken* heb ik laten zien dat ik multidisciplinair kan werken en me kan aanpassen.

Voor *interactief leervermogen* heb ik laten zien dat ik opensta voor de andere vakgebieden.

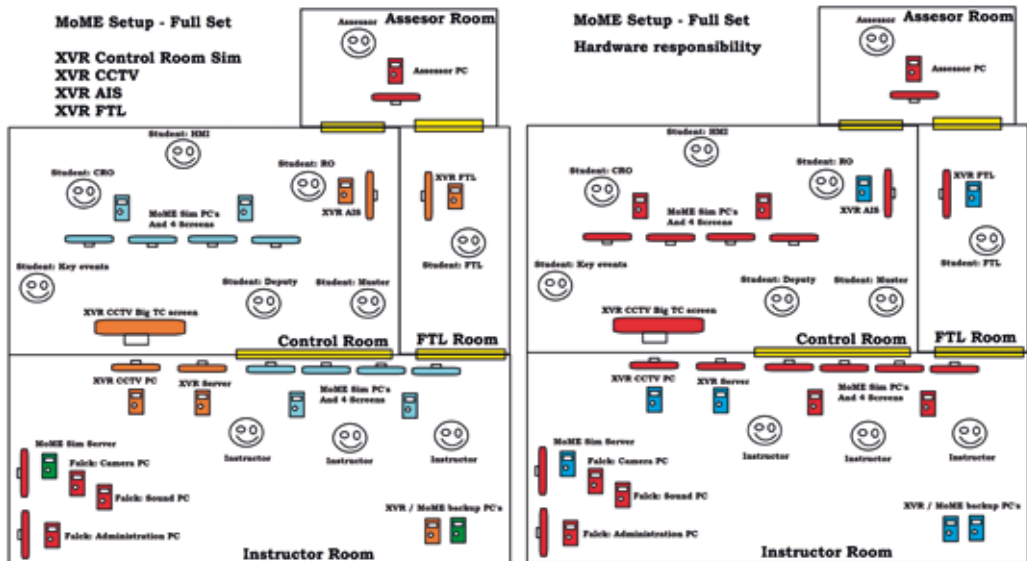
Voor *kenniscreatie* heb ik dat aangetoond door het vastleggen van nieuwe kennis en het voltooien van een succesvol paper.

Ik heb zelf de indruk een excellente prestatie geleverd te hebben doordat ik naast een gewone volledige voltijdstudie (veertig uur per week), dual heb gewerkt (zestien uur per week) ook nog het I-Lab en het honoursprogramma heb volbracht (24 uur per week). Daarmee ben ik van mijn jaar de enige die het honoursprogramma volledig heeft behaald, en bovendien ben ik bijna cum laude afgestudeerd.

Ik kreeg tijdens het honoursprogramma voortdurend momenten waarin ik een andere kijk kreeg op de dingen, je leert zoveel andere inzichten en disciplines kennen dat je blik op de wereld steeds verandert.

Ons I-Lab hield zich niet echt bezig met internationalisering of verschillende culturen. Wel heb ik ervaren dat woningcorporaties, geldverstrekkers en bewoners allemaal andere culturen, belangen en werkwijzen hebben. En ik heb mijn resultaten op een internationaal congres in Rostock gepresenteerd.

Het I-Lab heeft heel veel bijgedragen aan mijn persoonlijke ontwikkeling, want het heeft me in staat gesteld mijn eigen leergrenzen op te zoeken en mogelijkheden en uitdagingen geboden om verder te geraken dan mijn studiegenoten.



Begeleiding

Ik had een begeleidend docent of coach zowel in het I-Lab als in het afstudeeronderzoek en het schrijven van het paper. Hun feedback op problemen en voorstellen is voor mij zeer belangrijk geweest. Die begeleiding bestond vooral uit op aanvraag advies geven. Het ging in het gehele honoursprogramma juist om een traject waarin je zelfstandig inzet toonde. De begeleiders stimuleerden me om tot een kwalitatief goed resultaat te komen, dat was ook logisch want doordat het om echte maatschappelijke vraagstukken ging was een halfbakken resultaat niet een optie.

In het afstudeeronderzoek was de begeleiding vooral betrokken bij het verhogen van de kwaliteit van het paper met als doel zo veel mogelijk kans op plaatsing te bereiken.

Ik heb heel veel ruimte genomen voor mijn manier van werken, ook omdat de organisatie van het I-Lab drie keer wisselde door een zwangerschapsverlof. Daardoor viel er een gat in de aansturing dat ik zelf opgevuld heb. Met succes, want het team heeft goed samen kunnen werken en de planning paste uiteindelijk prima. Maar, als alle activiteiten tegelijk resultaten verwachtten, dan had ik een probleem met die ruimte: dus minoropleveringen tegelijk met deadlines op het werk en dat weer tegelijk met afspraken van het I-Lab veroorzaakte problemen. Dan kom je gewoonweg tijd tekort.

Mijn begeleiders waren niet gauw tevreden met mijn resultaten maar stimuleerden mij om tot een beter resultaat te komen, want het kon altijd beter en die mening deel ik met ze.

De organisatie en de docenten bij het I-Lab hebben, denk ik, ook wel geleerd over multidisciplinair werken, omdat het team vooral zelfstandig voortging.

Inspirerend in mijn I-Lab vond ik vooral dat ik kansen kreeg om eens voluit te mogen gaan. Ik heb me vooral kunnen verdiepen door het eigen afstudeeronderzoek en het paper daarover met een overzicht van de literatuur over mijn onderzoek. Volgens de bewoordingen van mijn begeleider was dat erg uitgebreid. Doordat we zelf dingen vorm mochten geven en een onderzoeksonderwerp voor de publicatie konden kiezen, heb ik heel veel eigen inbreng gehad in het gehele honourstraject en dat was voor mij een creatieve en innovatieve activiteit.

Maar bij de keuze voor de vormgeving van het digitale product kreeg ik weerstand (ook door de tweede wissel in de I-Lab-organisatie). Daarover heb ik wel even goed moeten discussiëren om dat te behouden.

Voor mij waren alle vormen van feedback in het I-Lab stimulerend, want ik ben van mening dat je altijd kan leren van feedback omdat het uit het gezichtspunt van een ander komt, en dat gezichtspunt heb je niet altijd zelf. Maar mijn gehele honourstraject was stimulerend en een flowsituatie, want gemiddeld genomen besteedde ik tachtig uur per week aan studie. Moeilijke periodes heb ik vooral gehad als dingen niet op tijd afkwamen door tijdsgebrek, dan moet je even goed doorbijten. Ook problemen in het privéleven tijdens het honourstraject spelen hierin een rol. Om uit zo'n dip te komen had ik mijn eigen motivatie om nooit op te geven met leven, en in vergelijking daarmee is druk van studie of werk een peulenschil.

Leerwerkgemeenschap

Het contact met andere honoursstudenten was vooral in het I-Lab in een projectgebonden teamverband. De manier van werken en de onderlinge 'sfeer' binnen het I-Lab verschilde niet heel veel van die in de reguliere opleiding omdat het voor ons een voortzetting van het projectmatig werken was. Wel anders was dat door de open minor-inschrijving er niet alleen studenten uit de drie bij elkaar gesitueerde opleidingen deelnamen, maar ook studenten van andere opleidingen. Dat gaf een leuke bredere kijk op het vakgebied. Stimulerend in die contacten met mijn medestudenten was daarbij dat het heel goed merkbaar was dat iedere student ervoor wilde gaan. Er waren geen zesjes-studenten die de kantjes ervanaf liepen. Daardoor stimuleerden we elkaar heel erg tot betere prestaties en een volwassen omgang met tijdsindelingen. Wat moeizamer was voor mij persoonlijk de combinatie van het I-Lab, het duaal studeren en toch het volledige I-Lab doen. Tijd was voor mij altijd een probleem en ik moest goed vooruit plannen en strak werken. Hierdoor had ik minder directe contactmomenten met het team dan gebruikelijk, maar door de professionele houding van het team leidde dat niet tot problemen.

Andere activiteiten in het honoursprogramma

Andere activiteiten die ik in het honoursprogramma gedaan heb naast de volledige minor Game Development waren het I-Lab Smart Energy, en daarnaast heb ik ook dual gewerkt, terwijl ik ten slotte ook mijn afstudeeropdracht deed op honoursniveau. Ook die activiteiten droegen bij aan mijn ontwikkeling. Ik heb heel goed mijn uiterste grenzen leren kennen. Het antwoord op de vraag: “Hoe ver kan ik gaan als ik echt wat wil bereiken?” is een levensles die ik iedereen toe zou wensen omdat het alle activiteiten daaropvolgend in een totaal ander daglicht zet.

Mijn belangrijkste ervaring in mijn honoursprogramma is drievoudig. Ten eerste de kennis over mijn eigen kunde, en in een ‘veilige’ studieomgeving het uiterste opzoeken is van onschatbare waarde. Ten tweede werd mij heel duidelijk dat het bedrijfsleven veel minder hoge eisen stelt dan studies en universiteiten je doen geloven. Ten derde is mij ook duidelijk geworden dat de wetenschappelijke wereld voornamelijk berust op mooi kunnen praten over simpele onderzoekjes, uitzonderingen daar gelaten, zodat iedereen het geweldig vindt, maar de werkelijkheid ondermaats is voor die waardering.

Verbetermogelijkheden in het honoursprogramma

Het honoursprogramma is na de eerste opzet met een I-Lab, zoals ik die heb meegemaakt, al heel veel veranderd. Op basis van mijn bevindingen zou ik adviseren om minder te kijken naar een relevante uitkomst en meer naar het bewandelde proces bij de student. Hiertoe zijn een duidelijk traject vooraf en een vaste begeleiding die niet wisselt tijdens lopende projecten, essentieel. Pas als studenten vooraf kunnen begrijpen wat het werkelijk betekent om een honoursprogramma te doen, zullen ze de stap durven zetten om ook hun grenzen op te zoeken.



Opvallend in de ervaringen van Maurice Sammels met het honourstraject is vooral dat hij het heel stimulerend vond om een keer voluit te gaan (een flowsituatie), want hij werkte met veel enthousiasme en veel inzet aan zijn studie, het honoursprogramma met daarnaast nog een baan. De ruimte die hij kreeg in het I-Lab en de praktijksituatie daarin hebben hem, naar zijn idee, veel opgeleverd. Kenmerken zoals de authentieke leeromgeving met externe professionals, het multidisciplinaire team, de diepgang in het onderzoek en de hoge verwachtingen van de begeleiders waren belangrijke onderdelen van de leersituatie, zoals bedoeld in de opzet van het honoursprogramma. De bovengemiddelde taaktoewijding was een belangrijk aspect om deze resultaten te bereiken.

A word cloud featuring various Dutch terms. The most prominent word is 'studenten' in a large, dark red font, oriented vertically. Other significant words include 'werken' in orange, 'leren' in yellow, 'eigen' in dark red, 'student' in orange, 'project' in orange, 'goed' in yellow, 'manier' in yellow, 'verschillende' in orange, 'beter' in brown, 'kennis' in purple, 'disciplines' in green, 'samen' in purple, 'mensen' in brown, 'I-Lab' in orange, 'elkaar' in orange, 'probleem' in purple, 'idee' in yellow, 'binnen' in brown, 'waar' in brown, and 'kommen' in purple. The words are arranged in a dense, overlapping cluster.

studenten
werken
leren
kennis
verschillende
beter
eigen
student
goed
manier
project
probleem
idee
binnen
elkaar
kommen
waar
samen
mensen
I-Lab
disciplines

DEEL 3

Opvallende thema's in praktijkgerichte honoursprogramma's

“Weet welke impact u heeft op het leren van studenten. Kijk naar uw onderwijs door de ogen van uw studenten en leer hen hun eigen docent te worden” (Hattie, 2014)

In de gesprekken met honoursstudenten over de honoursprogramma's die ze gevolgd hebben, in het bijzonder de minor+, valt op hoe betrokken de studenten bij deze programma's zijn en wat deze voor hun persoonlijke en professionele ontwikkeling betekend hebben.

We bespreken in dit deel 3 een aantal opvallende patronen, de 'thema's', in de verhalen van de elf studenten uit deel 2. Deze patronen analyseren we en vullen we aan met aanbevelingen van studenten. Tot slot van dit deel bespreken we de resultaten van een evaluatie onder alumni van het honoursprogramma.

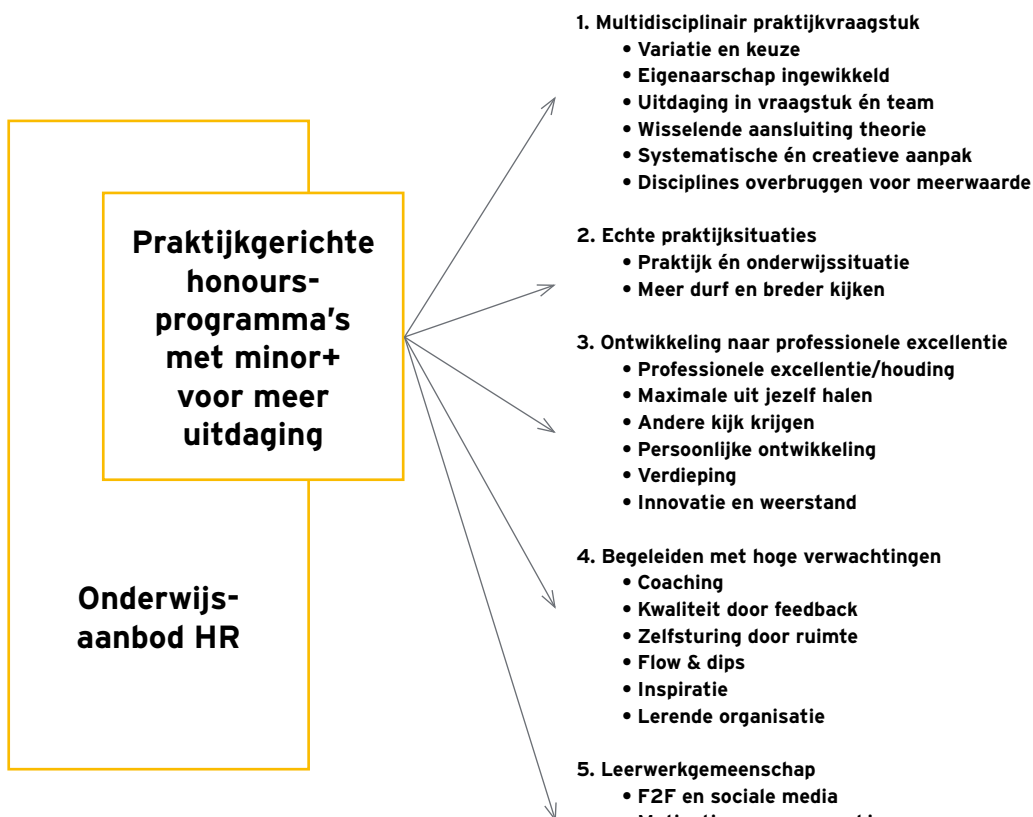
3.1 Motieven om aan het honoursprogramma te beginnen: voor meer uitdaging, uit leergierigheid of om het uitwerken van een visie

De studenten geven aan dat ze aan het honoursprogramma zijn begonnen vanuit diverse motieven: sommigen hadden behoefte aan meer uitdaging, anderen hadden een leergierige instelling, maar er zijn ook nogal wat studenten die meer uit zichzelf wilden halen of zich wilden onderscheiden, bijvoorbeeld in hun CV, voor meer kansen op de arbeidsmarkt.

Een studente zegt het volgende hierover: "Ik wilde groeien in het doen van onderzoek, het bedenken van een praktische oplossing voor een vraagstuk (met verschillende disciplines), leren hoe je een innovatie tot stand kan brengen en mijn kennis verbreden, zowel binnen als buiten mijn vakgebied." (Shannon Stigter).

Een wat andere, maar zeker interessante motivatie is van een studente kunst en politicologie, waaruit een hele andere visie spreekt: "Als kunstenaar ben je vaak als eenling aan het werk en ik zou dit voor mijzelf graag anders willen insteken. Ik denk namelijk dat kunstenaars heel belangrijk zijn in het nadenken over de samenleving en zeker als het gaat om toekomstige scenario's. De kunstenaar is in staat om alle regels los te laten en de meest extreme gedachten toe te laten. Dit is essentieel voor innovatief denken. In combinatie met andere disciplines kan dit volgens mij als katalysator werken voor innovatieve en duurzame initiatieven." (Boo van der Vlist).

Hier geven we bij de vijf kenmerken van de praktijkgerichte honoursprogramma's van de Hogeschool Rotterdam de punten die het meest zijn opgevallen in de verhalen van de honoursstudenten.



Figuur 3.1: Patronen in ervaringen van studenten, de thema's, bij praktijkgerichte honoursprogramma's

3.2 Analyse van de antwoorden

3.2.1 Multidisciplinair praktijkvraagstuk

Variatie en keuze

De studenten werken in de minor+ aan heel gevarieerde praktijkvraagstukken die niet routinematig zijn op te lossen. Enkele voorbeelden van deze open opdrachten: 'Hoe verder in de wijk Heijplaat?', 'Een bijdrage leveren aan het behandeltraject binnen een zorgorganisatie', 'Energieverbruik in de oudere huizenmarkt', 'Het uitblijven van contact tussen sociale groepen/identiteiten in een wijk', 'Problemen in de communicatie tussen overheden en crisismanagementorganen in de berichtgeving over overstroming tussen deze partijen en in communicatie naar burgers' en 'Preventie voor het oplopen van nosocomiale bloedbaaninfecties bij te vroeg geboren kinderen'. Het zijn diverse en complexe vraagstukken waar de term 'weerbarstig' op van toepassing is.

Soms kunnen de studenten een opdracht kiezen en meestal is er keuze bij de invulling ervan.

Eigenaarschap van het probleem vaak ingewikkeld

Het is voor studenten soms niet gemakkelijk een 'eigenaar' van hun probleem aan te wijzen. Bijvoorbeeld doordat er veel verschillende partijen bij betrokken zijn, zoals een student aangeeft: "Het probleem werd gedefinieerd door de corporatie, de Hogeschool en de Haven van Rotterdam, drie partijen dus, met elk eigen belangen."

De ingewikkeldheid van het probleemeigenaarschap maakt voor studenten de aanpak van het praktijkvraagstuk moeilijker en soms ook uitdagender. Maar vaak is er uiteindelijk toch één contactpersoon of één organisatie die verantwoordelijk is.

Uitdaging in het praktijkvraagstuk én het team

Opvallend is dat de studenten de opdracht die ze kregen allemaal uitdagend vinden, maar wel hebben ze daarvoor verschillende redenen! Een student: "Ja, zeer uitdagend. Niet alleen omdat het een probleem is met een groot maatschappelijk belang, maar ook door de complexiteit van het project. Het samenkomen van een industrieel productontwerp, gedragswetenschappen en een omgeving zoals een ziekenhuis zorgt voor een mooie uitdaging." (Jan Okkerse). Een andere student: "Ja, het was een uitdagend probleem, vooral doordat het een heel breed onderwerp was waarin er veel mogelijk was. Daarnaast is het een probleem dat nog niet door iedereen erkend werd, of niet toegegeven, maar dit is mogelijk doordat het ook op politiek-economisch vlak gevoelig ligt." (Nikeh Booister). Of: "Zeker weten!", zegt een studente. "Ik had nog nooit iets met een gevangenis te maken gehad. Ook veranderde mijn opdracht toen ik eenmaal daar aankwam. Want er was nog helemaal geen re-integratietraject om te analyseren. Dus toen ben ik zelf maar een onderzoek gestart." (Noy Barens).

De uitdaging zit voor hen overigens niet alleen in het vraagstuk maar ook in het I-Labteam: "Het team van studenten dat zich vormde per I-Lab was zeer divers van aard. Hierdoor was

het ook een uitdaging het geheel als een team te laten functioneren en het vraagstuk zo in te kaderen dat toch alle studenten er voor hun studiewensen nut van hadden. De uitdaging voor mij persoonlijk zat hem in het coördineren en plannen van de acties binnen het I-Lab, naast alle andere studie en werkactiviteiten die ik had lopen.” (Maurice Sammels).

Wisselende aansluiting met theorie uit het eigen vakgebied

Over de aansluiting op de theorie van hun eigen vakgebied wordt door studenten zeer wisselend gerapporteerd. Voor sommigen is er een duidelijke aansluiting, zoals bij de student die zegt: “Eigenlijk zijn wij, industrieel-productenontwerpers, opgeleid om problemen op te lossen. Alle vakken die we krijgen hebben daar mee te maken. Veel (deel)problemen kwamen terug in het project waardoor veel theoretische kennis direct in de praktijk toe te passen was. Denk aan, ergonomie, sterkteleer, maar zeker ook aan vaardigheden in onderzoek en pragmatisch te werk kunnen gaan en een probleem kunnen ontleden.” (Jan Okkerse). Voor andere studenten is het minder specifiek, maar ze hebben veel van hun medestudenten van andere opleidingen geleerd. Het inzetten van allerlei vaardigheden speelt wel een belangrijke rol, zoals coördineren, plannen en samenwerken. Verder zijn conflictbeheersing, creativiteit en het toepassen van interviewtechnieken belangrijk.

Systematisch én creatief aanpakken van het praktijkvraagstuk

Essentieel is de wijze van aanpak van het vraagstuk. Dat bepaalt of een project tot iets leidt wat waarde heeft. Soms wordt op een systematische manier aan het probleem gewerkt, zoals in het volgende citaat van een student naar voren komt: “Er is eerst gekeken naar wat het probleem is, waar dit probleem vandaan kwam en hoe groot het probleem was. Toen hebben wij met onze medestudenten een verdeling gemaakt, wie zich op welk subprobleem richtte. Zo konden we alles bij elkaar brengen en hadden we elk detail onderzocht. Nadat we klaar waren met ons individuele onderzoek is een begin gemaakt om de bevindingen van elkaars onderzoeken met elkaar te delen. Op basis hiervan is een ‘oplossing’ ontwikkeld, dat was in dit geval een nieuw product.” Onderweg naar het eindproduct moeten ook het doel en de visie niet uit het oog worden verloren, zeker als het om een complex vraagstuk gaat.

Naast de systematische aanpak of in combinatie daarmee, worden ook brainstormtechnieken gebruikt: “We hebben het idee aangepakt met creatieve technieken zoals alle ideeën, hoe gek ze ook zijn, noteren en er over nadenken. Ook deelden we in de groep al onze ideeën met elkaar zodat er nieuwe ideeën ontstonden.” (Amelie Bos).

In één geval is een model gemaakt: “Uiteindelijk is er gekozen om een model te maken in een virtuele wereld waarin de berekeningen van de studenten van andere opleidingen meegenomen werden. Zo kwamen alle opleidingen aan bod.”

In een ander geval is er na het volgen van een gaming-workshop een spel gemaakt: “Door te gaan schetsen, knippen, plakken en uiteindelijk spelen, aanpassen en spelen hebben we na twee maanden I-Lab ons eerste spel met een workshop getest in de praktijk, wat ons erg veel input gaf om door te gaan.” (Nikeh Booister).

Disciplines overbruggen

De I-Labs worden praktisch altijd door multidisciplinaire teams van studenten uitgevoerd. Maar hoe lukt het studenten om de verschillen tussen de disciplines te overbruggen en gezamenlijk tot werkbare resultaten te komen? Vertrouwen en communicatie zijn twee sleutelwoorden hierbij: "Door iedereen te vertrouwen op de kennis uit zijn eigen vakgebied. Iedereen evenveel inbreng te geven", zegt een student (Amelie Bos).

Verder wordt het van belang gevonden elkaar beter te leren kennen in het team: "In het I-Lab hielp het heel erg dat we begonnen zijn met elkaar eerst te leren kennen. Met elkaar in gesprek te gaan, maar vooral de presentaties van professionals bij te wonen en dit vervolgens te bespreken." In een ander team was het goed om "eerst te bespreken waar de kwaliteiten en expertises van de verschillende disciplines liggen. Op die manier kan je sneller vragen doorschuiven of juist naar je toe trekken om zo de vaart in een project te houden en discussies begrijpelijk te houden" (Jan Okkerse).

Soms komen praktische tips naar voren, zoals: "Om te voorkomen dat we elkaars onderzoeken niet begrepen, maakten we regelmatig samenvattingen en bespraken we deze tijdens brainstormsessies. Zo konden we elkaar goed van feedback voorzien en ook unieke ideeën opdoen. Vooral veel praten en uitleggen hoe ik dingen zag en luisteren naar de anderen hoe zij iets zagen."

Het gezamenlijke doel is ook een bindende factor, zoals een student aangeeft: "Wat voornamelijk hielp, was dat we één doel hadden." Het belang van één doel komt ook naar voren bij een studente die zegt: "Ik had een heel fijne projectgroep om mee te werken. Iedereen stond er open voor elkaars visie en was dan ook bereid om te leren van een ander. Doordat de interesses van de projectleden bij het project verschilden, moest er wel rekening mee gehouden worden dat we de vraag van de opdrachtgever konden beantwoorden en hier niet te ver van uitweken. Door goed te communiceren en open te staan voor elkaars ideeën en je eigen belangen niet voorop te stellen, kon er goed samengewerkt worden met de verschillende disciplines" (Shannon Stigter).

Grote meerwaarde door te werken met andere disciplines

Studenten geven aan dat het multidisciplinaire werken voor hen bijzondere voordelen heeft gehad, zoals de ervaring er samen, met de verschillende disciplines, uit te komen: "De verschillende inzichten en expertises die bij elkaar komen zijn geweldig." En: "Er is een enorme meerwaarde in het samenwerken met andere disciplines doordat je die disciplines leert kennen. Dit heeft twee duidelijke voordelen, ten eerste leer je de ander begrijpen waardoor communicatie over grensvlak-onderwerpen makkelijker wordt. Ten tweede leer je op welke manier de andere discipline werkt en pas je je eigen werk zo aan dat het met zo min mogelijk hobbels over te dragen is. Beide eigenschappen zijn in het werkveld onmisbaar naar mijn idee" (Maurice Sammels).

Een student vertelt: "Uiteindelijk is het vooral veel waard geweest dat we samen uit een probleem zijn gekomen, samen door te pakken en uit te pluizen hoe we achter een probleem en ook achter een oplossing stonden." En: "Belangrijk zijn de andere visies, wat tot mooiere resultaten leidt."

3.2.2 Echte praktijkomgeving

Praktijk- én onderwijssituatie

In de minor+ is een maatschappelijk probleem het uitgangspunt, maar de manier waarop de echte praktijkomgeving een rol speelt, verschilt per project. Soms komt de rol van de praktijk indirect naar voren via gesprekken met de opdrachtgevers: "De evaluaties met de opdrachtgevers zijn waardevol geweest, omdat je daar meer kennis kreeg van de praktijk. Daar leerden we van." Of door het feit dat voor echte opdrachtgevers gewerkt wordt: "De projecten worden gedaan voor 'echte' opdrachtgevers. Vanaf dag één maak je hierdoor kennis met de praktijk en weet je snel waar je naar toe werkt, wat je beroep daadwerkelijk inhoudt." Meestal hebben studenten stages gelopen, soms ook internationaal, en daardoor al eerder een intensief contact met de praktijk gehad.

Bij een aantal projecten is de praktijkomgeving sterk aanwezig, zoals bij het I-Labteam dat bezig is om een innovatie te implementeren: "Momenteel zijn we nog bezig met een echte praktijksituatie. Bij Silicon Venturing Rotterdam zijn we nieuwe innovaties in het Albert Schweitzer Ziekenhuis aan het implementeren" (Sander van Belle).

Een student merkt op dat het werken in de praktijksituatie voor hem ook een onderwijssituatie was, waar fouten gemaakt konden worden. Hij zegt: "De term 'praktijksituatie' is hier niet juist, omdat alle I-Labs, die een verplicht onderdeel van het honoursprogramma zijn, een maatschappelijk probleem als opdracht namen. Daarbij kwamen dus ook de mensen uit de praktijk als opdrachtgever en klankbord naar voren. Binnen Smart Energy is er zo overleg geweest met woningcorporaties en energieleveranciers. Ook zijn er huisbezoeken bij bewoners opgezet en zijn er bij verschillende mensen thuis metingen verricht. Dus in dat opzicht is er gewerkt in een echte praktijksituatie. Anderzijds blijft een I-Lab een leergroep die de studenten uitdaagt meer te doen dan in het reguliere traject. Maar eventuele problemen of fouten worden je niet zwaar aangerekend als student. Deze veilige leeromgeving haalt het werken in een echte praktijksituatie dus weer weg, want er zijn geen grote consequenties, en dat is maar goed ook" (Maurice Sammels).

Over het contact met de echte praktijk worden diverse leerervaringen gemeld, zoals: "Ik heb vooral geleerd dat de praktijk een stuk lastiger is dan dat je denkt als student." En: "Je leerde ook hoe het er werkelijk aan toe ging in het werkveld" en: "Vooral dat het heel erg belangrijk is dat iedereen zijn eigen verhaal heeft. Je kan niet zomaar aannames doen op basis van uiterlijk. Het wordt pas interessant als je kijkt wat daarachter zit." (Boo van der Vlist).

Door een studente wordt nog een onderscheid gemaakt tussen de praktijksituatie en het contact met de lector: "Samen met de opdrachtgever heeft veel overleg plaatsgevonden, we zijn samen gaan brainstormen, hebben samen gezocht naar mogelijkheden en dergelijke. Met de betrokken lector werd vooral samengewerkt om het onderzoek correct af te bakenen en de juiste onderzoeksmethoden toe te passen."

Meer durf krijgen en breder kijken

Durf komt naar voren bij een student die zegt: "Je moet niet bang zijn om contacten in het werkveld te benaderen." Of een andere student die beter heeft "leren onderhandelen, leren doorgaan op een onderwerp in een discussie, daarbij niet direct genoeg te nemen met wat je hebt, er is altijd meer te zien". Studenten geven ook aan dat ze geleerd hebben om breder te kijken: "Door stakeholders te interviewen en te spreken leer je de casus van verschillende invalshoeken te benaderen."

Als je met iemand moet samenwerken die je niet ligt, kan dat ook als een uitdaging worden gezien: "Je krijgt in de praktijk te maken met personen met wie je liever niet wil of kan samenwerken, toch heb je geen keuze en dan is het belangrijk dat je daarin professioneel kan blijven. Dat was het grootse leerpunt."

3.2.3 Professionele excellentie

Ontwikkeling van professionele excellentie/houding

De leerervaringen op het gebied van professionele excellentie/houding variëren van beter leren samenwerken met elkaar, multidisciplinair leren werken, je hoofd boven het maaiveld durven uit te steken, leren dat vernieuwingsgerichtheid een actief proces is dat je aan kan zetten en "het leren werken aan een relatief onbegrensd probleem, zelf de kaders stellen en zoeken naar de meest redelijke richting".

Bij een studente komt een nieuwe visie naar voren waar zij in haar latere werk van wil uitgaan: "In de toekomst wil ik nog meer samenwerken met de betrokkenen in vraagstukken. Het interviewen van mensen daagt me uit om de verschillende perspectieven op een vraagstuk met elkaar te verbinden en bij elkaar te brengen. Daar zie ik mijn rol in de toekomst in. Weg met het modernistische idee dat we de wereld kunnen creëren voor een ander, zorg dat ideeën vruchtbaar bij elkaar kunnen komen, haal de kracht van/voor een project uit deze samenkomst." (Boo van der Vlist). Voor weer een andere student is haar belangrijkste ervaring dat ze heeft geleerd dat "ik mijzelf wil blijven ontwikkelen en mijzelf kan blijven motiveren om de kwaliteit van de zorg hoog te houden en, waar ik kan, te verbeteren" (Shannon Stigter).

Het maximale uit jezelf halen

Door docenten wordt in een assessment beoordeeld of studenten in de I-Labs een excellente prestatie hebben geleverd. Maar zien studenten het zelf als excellentie? Sommigen aarzelen: "Ja en nee. Ik zou het niet excellent willen noemen omdat ik van mening ben dat iedere HBO-student dit zou moeten kunnen. Maar aangezien dat blijkbaar niet 'standaard' is, zeg ik toch ja."

Een andere studente zegt dat ze denkt een excellente prestatie te hebben geleverd omdat "ik mijn groei gedurende het programma heb kunnen aantonen. Dit heb ik kunnen aantonen omdat ik mij bewust ben geweest van mijn eigen handelen en goed voor mijzelf heb gereflecteerd, waar sta ik nu en wat wil ik bereiken" (Shannon Stigter).

Of ze vinden het eigenlijk normaal wat ze gedaan hebben: "Ik zie mijn manier van presteren als normaal, omdat ik geloof dat je altijd het maximale uit jezelf moet halen, ongeacht de opdracht. Ik vind het dus moeilijk te zeggen of ik echt iets 'excellents' heb gepresteerd. Ja, in vergelijking met andere studenten is het excellent geweest."

Het gevoel van excellentie kan ook pas aan het eind van de studie komen: "Ja, vooral tijdens mijn afstuderen. Dit heb ik in een andere setting gedaan dan normaal. Met veel minder begeleiding en een groter en complexer project."

Of de excellentie zit meer in het samenwerken in een multidisciplinaire groep: "De leercurve zat veel meer in het leren samenwerken met de andere disciplines. Niet zozeer in de opgave." (Maartje Brand).

Eén student refereert aan het motto 'Overtref jezelf' van de hogeschool: "Ik heb mijzelf overtroffen door aan het honoursprogramma deel te nemen. Ik heb het tijdens de opleiding niet altijd makkelijk gehad, maar ben wel de uitdaging voor mijzelf altijd blijven opzoeken. Ik verleg graag mijn eigen grenzen, wat ik niet veel andere mensen om mij heen zie doen, jammer genoeg" (Noy Barens).

Een andere kijk krijgen op dingen in interactie met docent, studenten of zichzelf

De momenten waarop studenten een andere kijk krijgen op dingen, geven een beeld van belangrijke ontwikkelingsmomenten.

Het contact met een docent kan de eigen kijk beïnvloeden, zoals bij de volgende studente:

"Het vertrouwen dat de docent in mij had en dat ze zei dat ze me zeker een honoursstudent vond, dat zorgde ervoor dat ik ook in mijzelf ging geloven en de stap heb gezet." (Noy Barens).

De andere kijk kan ook ontstaan bij het werken aan het vraagstuk: "Tijdens het ontwerpen krijg je veel andere inzichten en dus ook een andere kijk op je project."

Ook kan het contact met medestudenten een verandering in kijk op mensen en disciplines teweegbrengen: "Je leert zoveel van andere inzichten en disciplines dat je eigen blik op de wereld constant verandert." En: "Er was een moment dat bleek dat mijn medestudenten niet allemaal hetzelfde product en doel voor ogen hadden, toen realiseerde ik mij dat het altijd moeilijk is om samen te werken. Je moet professioneel blijven als je toch een eindresultaat wil halen."

Een student zegt gemerkt te hebben dat "vernieuwsgerictheid een actief proces is. Tijdens het nadenken over welke voorbeelden ik wilde noemen om deze competentie te onderbouwen, realiseerde ik me dat al die voorbeelden er waren omdat ik toen actief had nagedacht. Zo had ik het nog nooit bekeken."

Voor een kunststudent was vooral het concept co-creation heel waardevol: "Als kunstenaar heb je de neiging alles te willen dirigeren. Het idee van co-creation is juist dat je dingen los kan laten zodat een idee verder kan leven bij anderen. Dit was voor mij een enorme 'eye opener'!" Soms komt de andere kijk pas na afloop van het honoursprogramma: "Toen ik eenmaal de rust kreeg om erover na te denken en te evalueren."

Persoonlijke ontwikkeling

Het honoursprogramma heeft voor alle studenten opvallend veel bijgedragen aan hun persoonlijke ontwikkeling. Iemand zegt dat hij zijn leergrenzen heeft opgezocht en door de geboden uitdagingen en mogelijkheden verder is gekomen dan al zijn studiegenoten. Een ander zegt ondernemender te zijn geworden en dat hij is gaan inzien dat het essentieel is om, als je iets voor elkaar wilt krijgen, je gewoon stappen moet zetten om dat te bereiken.

Genoemd worden ook: zelfverzekerder geworden, leergieriger, volwassener en zelfstandiger. En verder de durf om contact te leggen met professionals, beter projecten kunnen plannen en niet bang zijn om presentaties te geven voor veel onbekende mensen.

De verwevenheid van professionele en persoonlijke ontwikkeling komt ook naar voren bij een student die zegt dat het honoursprogramma veel heeft bijgedragen aan zijn persoonlijke ontwikkeling: "Ik heb geleerd om samen te werken met verschillende disciplinaire teams en mezelf meer als manager te ontwikkelen. Ik ben tevens harder geworden en kan nu beter mijn gevoel uiten en me niet laten weerhouden door wat anderen ervan vinden." Weer een andere studente zegt dat ze binnen al haar opdrachten multidisciplinair en multicultureel heeft gewerkt, haar netwerk heeft vergroot en verder "heb ik met name binnen het I-lab laten zien dat ik de groepsdynamiek kan veranderen om tot een beter resultaat te komen. Ook heb ik hierbij de verstoorde relatie met de opdrachtgever hersteld waardoor het een succesvolle samenwerking en een succesvol project is geworden" (Jolie Derkx).

Verdieping in een projectonderwerp, onderzoeksmethode of vakgebied

Verdieping is ook een element dat bij een aantal studenten naar voren komt in het kader van ontwikkeling naar professionele excellentie. Een studente vertelt over het Flood Control Game die zij en haar team tijdens het I-Lab hebben ontwikkeld en die de start is geworden van een eigen bedrijf: "We hebben hier echt stappen gemaakt in het leren kennen van de crisismanagementsector en ik ben na het I-Lab met twee medestudenten doorgegaan met het product. Uiteindelijk zijn we een bedrijf begonnen, FloodCom." (Nikeh Booister).

Een andere studente zegt verdieping in haar onderzoek ervaren te hebben, omdat ze daar alle vrijheid en ruimte voor kreeg. Of weer een andere studente die zich zeer verdiept heeft in de gedragswetenschappen met de vraag hoe een product op gedrag kan inspelen. In het kader van haar project hebben de begeleiders haar ook in staat gesteld zich te verdiepen in narratief onderzoek.

Innoveren betekent ook omgaan met weerstanden

Innoveren betekent ook ideeën naar voren brengen die niet meteen geaccepteerd worden omdat ze nieuw en afwijkend van het bestaande zijn. Degenen die innoveren, hebben de uitdaging met tegenwerpingen en weerstand tegen verandering om te gaan. Ook de studenten in het I-Lab hebben daarmee te maken gehad. "Ja", zegt een student. "Dat komt soms voor. Het is daarom van belang om je idee goed te kunnen onderbouwen of om een goede discussie op gang te krijgen. Soms is je idee inderdaad achteraf niet het beste, maar blijkt in een discussie dat het wel een goede opstap kan zijn voor een idee dat wel goed is!"

Het naar voren brengen van nieuwe ideeën en de discussie daarover, kan de opstap zijn naar nieuwe inzichten. Belangrijk is dan om naar elkaar te luisteren, met argumenten te komen en wederzijds respect te hebben. In het volgende voorbeeld komt dat naar voren: “Ja, ik luisterde naar de ander zijn argumenten, legde vervolgens zelf uit wat ik van deze argumenten vond en weerlegde ze. De ene keer vonden we dan samen een compromis, een andere keer moest ik inzien dat de argumenten van de ander beter waren en soms moest de ander toegeven dat mijn idee beter was. Ik denk dat luisteren, respect en normaal blijven praten met elkaar het belangrijkste zijn hierbij” (Tina Peeters).

Het kan lastig zijn als studenten in een groep zitten waar iedereen verschillende ideeën heeft, extra overleg is dan geboden: “Bij het ontwikkelen van het spel bleek iedereen in het begin compleet andere ideeën te hebben over de doelgroep voor het spel en het doel van het spel zelf. Hier hebben we hele uitgebreide sessies over gehad en uiteindelijk allemaal een presentatie gehouden over het ontwikkelen van het spel” (Nikeh Booister).

Het ombuigen van een ontwikkeling kan de nodige energie kosten. Een studente die na enkele weken afwezigheid vanwege een buitenlandactiviteit in haar minor, vindt dat de manier van werken in haar I-lab en de benadering van de vraagstelling in haar ogen niet juist waren: “Toen heb ik als opdracht voor mezelf bedacht dat we anders moeten kijken naar problemen en deze anders aan moeten pakken (dat bleek achteraf ook de optiek van opdrachtgever en docenten te zijn), hierin was het lastigste het sturen en stimuleren van een multidisciplinaire groep om tot een andere werkwijze te komen” (Jolie Derkx).

3.2.4 Begeleiding met hoge verwachtingen

Coachen

Coachen is begeleiden met een luisterend oor, soms doorvragen, soms vanzelfsprekendheden ter discussie stellen, soms bemoedigen maar niet voorschrijven.

Het is opvallend hoe positief de studenten doorgaans hun begeleiders waarderen. De accenten daarin zijn wel verschillend, zoals feedback op de manier van werken, stimuleren tot extra actie, bemoedigen en stimuleren van de persoonlijke groei. Toch werd de begeleiding meer als coachend dan voorschrijvend ervaren: “Belangrijk bij de begeleider was voor mij het vertrouwen, de menselijke benadering en een bron van kennis en inspiratie. Een docent of coach moet voor mij echt een voorbeeldfunctie hebben en op gelijkwaardig niveau communiceren. Belangrijk was een luisterend oor en het eens worden over het pad dat ik in zou slaan.” (Noy Barends).

De begeleider kan ook vanzelfsprekendheden ter discussie stellen en op die manier een student aan het denken zetten. In het volgende citaat komt dit naar voren, samen met andere kanten van de coachingsfunctie: “Belangrijk was dat hij aangaf dat de dingen die ik als ‘normaal presteren’ voor mijzelf benoemde, helemaal niet zo normaal waren. Ook betrok hij mij bij allerlei andere dingen die mij zouden helpen mij te ontwikkelen als persoon, een netwerk op te bouwen en carrièrekansen te creëren. Ik denk dat het vertrouwen dat hij daarmee uitsprak in mij nog het belangrijkste was: als ik iets wil, dan kan ik het. Met zo'n soort attitude heeft hij me geholpen me te ontwikkelen. Hij had enorm veel kennis en was niet bang om je te vertellen

dat je nog veel verder kon gaan. Dat was enorm belangrijk. Iemand die je motiveert om niet te stoppen bij een goed idee en je ook motiveert om gewoon naar buiten te gaan en dingen uit te testen. Hij vroeg vaak door naar zaken waar we mee bezig waren en bleef kritisch over wat wij vonden dat we deden voor het honoursprogramma. Ik vond het erg prettig om op deze manier gecoacht te worden en hierdoor op een andere manier naar mijzelf te kijken en dit tevens met medestudenten te bespreken." (Tina Peeters).

Begeleiders zijn niet snel tevreden met het resultaat. Studenten merken dat doordat ze bijvoorbeeld meerdere concepten van hun portfolio moeten inleveren voordat de begeleider tevreden is. "De begeleiders legden de lat hoog", zegt een student, "hierdoor moesten we vaak stukken verbeteren. Ik ben blij dat de begeleiders kritisch zijn geweest omdat dit bevorderlijk is geweest voor mijn ontwikkeling binnen en buiten mijn vakgebied." (Shannon Stigter). "In het project in het Albert Schweitzer Ziekenhuis (ASZ) benadrukten de coaches het patiëntenbelang en ze stimuleerden de studenten om betere resultaten te behalen. Vooral door het uitvoeren van pilots binnen het ASZ, omdat ze graag zo veel mogelijk tevreden patiënten willen hebben" (Sander van Belle). Een studente merkt op dat ze de nadruk op kwaliteit goed vindt, "zolang je maar op een positieve en constructieve manier met elkaar over de projecten praat en dat gebeurde erg goed en constructief."

Zelfsturing door ruimte te bieden

Studenten hebben veel ruimte gekregen om hun eigen project vorm te geven. "Heel veel ruimte. Ik bepaalde alles zelf. Je kreeg niet: 'kan je niet beter dit en zo doen..?' te horen, maar: 'om welke redenen heb je voor deze methode gekozen?'" De ruimte die ze gekregen hebben, waarderen ze in het algemeen, zoals deze student die dat heerlijk vindt: "Eigen regie over het invullen van de opdracht en van de inhoud van het symposium. Heerlijk!" (Noy Barends). Ruimte krijgen voor zelfsturing betekent ook dat studenten in de groep hun werk goed op elkaar moeten afstemmen omdat ze aan één product werken: "Iedereen werkt op zijn eigen manier en in eigen tempo, in groepswork maar ook alleen ", zegt een student. "Ik denk dat het voorbeeld voor mij vooral het eigen onderzoek in het I-Lab is, ik heb hierin gezorgd dat ik naar het buitenland ging en heb hiervoor zelf het onderzoek aangepakt. Wat erg lastig was doordat het contact met de groep goed moest blijven en we uiteindelijk allemaal achter het product moesten staan" (Nikeh Booister).

De ruimte die studenten krijgen, is er in combinatie met communicatie en feedback van de begeleiders: "We hadden dan alleen een afspraak met de begeleiding om 10:00 uur 's ochtends om onze voortgang te bespreken en vragen te stellen, maar verder konden we zelf alles bedenken wat we wilden."

Enkele studenten zeggen dat de ruimte voor zelfsturing in de knel kan komen als "alles tegelijk komt" en er te weinig tijd is.

Flow, dip en uit de dip komen

Flow ervaren, het gevoel dat 'het lekker gaat', kan een stimulans zijn voor studenten. Zij ervaren de flow omdat het project goed loopt of omdat ze net datgene aan het doen zijn wat én uitdagend genoeg is én goed loopt. De honoursstudenten hebben een variëteit van dat soort ervaringen gehad, bijvoorbeeld aan het begin van een project als er het gevoel is dat de studenten elkaar versterken: "Tijdens mijn I-Lab, toen ik ideeën aan het bedenken was met mijn medestudenten. Ik voelde dat we elkaar versterkten en dat we samen tot een goed idee en resultaat konden komen."

Het gevoel van flow kan optreden tijdens werkzaamheden in het kader van het project, bijvoorbeeld "tijdens het maken van een pH-assay in het lab. Toen kon ik lekker werken aan het onderwerp" (Amelie Bos). Een andere student zegt: "Het eropuit gaan in Rotterdam en gewoon dingen uittesten hielp erg om in de flow te raken" (Boo van der Vlist).

Een student geeft een voorbeeld van een flow-ervaring aan het eind van het project als veel mensen belangstelling voor het project blijken te hebben: "Tijdens het door ons georganiseerde eind-evenement waren er zoveel mensen dat ik er wel een trots gevoel van kreeg. Zeker toen we ook zoveel positieve reacties kregen."

Een aantal studenten zegt de hele tijd tijdens de minor+ in de flow te zijn geweest, maar, relateert een andere student "dat kan ook voorkomen met de reguliere studenten".

Studenten hebben overigens niet alleen maar een gevoel van flow ervaren maar ook dips. Bijvoorbeeld tegen het eind van het project als de tijd dringt maar niet iedereen dat doorheeft: "Het was pas moeilijk toen we er bijna waren en de tijd behoorlijk begon te dringen en niet iedereen dit leek te begrijpen." Of: "Als dingen niet op tijd afkwamen door tijdsgebrek, dan moet je even goed doorbijten."

De frustratie kan ook toeslaan als blijkt dat niet alles afgemaakt kan worden: "Het was lastig toen we in het I-Lab tot de conclusie kwamen dat we nooit alles konden realiseren wat we wilden, we raakten toen behoorlijk gefrustreerd." Een dip kan ook optreden als de student merkt dat de eigen groep achterloopt op de andere groepen: "Zelf heb ik het verschillende keren moeilijk gehad. We zaten in een positie dat alle andere groepen al een product of onderwerp hadden waarop ze zich gingen richten en wij nog niet."

Maar de dip kan ook met het uitdagende karakter van een project te maken hebben, reflecteert een student: "Vaak is dat het project eigen: als er geen tegenslagen zijn dan is de uitdaging te klein."

Inspireren en geïnspireerd worden

Het komt het werken aan weerbarstige praktijkvraagstukken ten goede als er af en toe momenten van inspiratie zijn. De studenten ervaren bij de I-Labs verschillende bronnen van inspiratie. Voorbeelden hiervan zijn de uitdaging van de complexiteit van het project, de docenten, de studenten van andere opleidingen, de verschillende werkvormen, de verhouding docent-student, het buitenland-element en de openheid. Interessant hierbij is dat studenten ook elkaars inspiratiebronnen zijn! In het volgende citaat komt naar voren hoe dat kan werken: "Ik wilde kijken waar ik zelf kon komen, waar mijn grenzen lagen. Ik vond het fijn om

te zien hoeveel ik zelf groeide tijdens het honoursprogramma, maar ook hoe leuk het was om met mensen samen te werken en begeleid te worden met een soortgelijke instelling. In die zin hebben mijn begeleiders en medestudenten mij ook geïnspireerd, omdat ik bepaalde kwaliteiten in hen bewonderde die ik vervolgens zelf probeerde eigen te maken" (Tina Peeters).

Lerende organisatie

Bij open onderwijsvormen zoals het I-Lab, waar de resultaten van projecten niet van tevoren vastliggen, verschuift de activiteit van de docent van onderwijzen naar meedenken en coachen van het proces. Veel studenten hebben daardoor de indruk dat ook de begeleiders leren van de projecten die ze doen.

Het leren kan, in de beleving van studenten, aan twee kanten plaatsvinden als de docent en de I-Labgroep met elkaar een manier moeten vinden om effectief te communiceren, zoals in het volgende voorbeeld: "Ja, ook voor de docent was het een nieuw traject, het was van beide kanten een leerproces, met haken en ogen maar ook met veel hele leuke momenten. Als studenten vonden wij het soms lastig om de docent op de hoogte te houden en was het voor de docent soms lastig de goede vraag te stellen over een update. Door hier uiteindelijk met elkaar over te praten is dit beter geworden."

Een student schat in dat de coaches in haar project niet zozeer van het project zelf geleerd hebben maar wel van de discussies die ze met elkaar hadden. Volgens een andere student is het onderwerp juist van belang: "Hij deed nieuwe ideeën op over het onderwerp maar ook over het professioneel samenwerken."

3.2.5 Leerwerkgemeenschap

Face-to-face en sociale media

Honoursstudenten in de minor+ vormen hun eigen netwerken van contacten en samenwerking, die in de leerwerkgemeenschap weerspiegeld worden. Dat contact kan face-to-face plaatsvinden maar ook via sociale media, en meestal is het een combinatie: "We hadden vooral contact via teamwork, we zagen elkaar twee dagen per week op school. Daarnaast werkten we met een vorm van projectmanagement - SCRUM (komt uit de ICT) waardoor we via internet een systeem hadden waarin iedereen bijhield wat hij/zij deed." Een studente heeft vooral contact gehad met honoursstudenten van haar eigen opleiding doordat ze elkaar buiten schooltijd zagen of via WhatsApp (Shannon Stigter). De sociale media komen verder nog in allerlei vormen naar voren zoals een groeps-WhatsApp naast wekelijks teamoverleg en via community's, een eigen projectpagina en via Twitter en Facebook.

Motivatatie en samenwerking

De studenten vinden bij hun medehonoursstudenten een aantal zaken opvallend, zoals het feit dat ze een hogere motivatie hebben en het beste uit zichzelf halen: "Aan degenen die zich er welbewust voor hadden opgegeven, merkte je dat de motivatie heel anders was; zeker ten positieve. Het maximale eruit halen en gemotiveerd zijn waren belangrijke speerpunten." En: "De studenten uit het honoursprogramma zijn veel meer gedreven en werken er ook daadwerkelijk voor dat ze hun opleiding met een goed resultaat kunnen afronden. Het idee dat een zes prima is, omdat je het hebt gehaald, geldt er niet. Hoe hoger het cijfer, hoe beter." Studenten geven ook aan dat de samenwerking met andere honoursstudenten stimulerender is dan met reguliere studenten: "De samenwerking was veel beter, je had namelijk hetzelfde doel, uitblinken in deze extra uitdaging. Veel studenten gaan alleen naar school om vakken te halen en een opleiding af te ronden."

Sommige honoursstudenten kijken ook meer om zich heen en stellen zich actiever op: "Vanaf het moment dat ik aan de opleiding begon vond ik het leuk om meer te doen, naar conferenties te gaan maar ook naar netwerk-activiteiten. Wat mij opvalt aan de meeste mensen die het honoursprogramma volgen is dat dit ook mensen zijn die direct al wat actiever in het vakgebied bezig zijn. Ik zie dat er met meer passie en op een ander niveau naar het werk gekeken wordt. Natuurlijk is niet iedereen hetzelfde en zijn er ook mensen bij die minder hard werken maar dat heb je overal" (Nikeh Booister). "Ze denken een paar stappen verder", zegt een student, "en dan vooral wat betreft het denken buiten de eigen discipline. Er is een bepaalde mate van leergierigheid en gedrevenheid om te snappen hoe bepaalde dingen werken. Ze zijn veel sterker intrinsiek gemotiveerd, nemen meer initiatief en voelen zich verantwoordelijk voor hun eigen prestaties. Ik merkte dit vooral toen ik met ze samenwerkte, want samenwerken is een stuk leuker en nuttiger met honoursstudenten dan met reguliere studenten, omdat het stuk voor stuk intrinsiek gemotiveerde studenten waren. Ze wilden het allemaal zelf en gingen er vol voor" (Tina Peeters).

Een honoursalumnus zegt : "Nu, achteraf terugkijkend, zijn de studenten die een honoursprogramma met een I-Lab gedaan hebben, allemaal op een goede plek terechtgekomen in het bedrijfsleven. Waarbij ze zelfstandig een positie verkregen hebben die hen uitdaagt in hun werkzaamheden."

Cultuur van excellentie

De sfeer in honoursteams verschilt volgens veel studenten van de sfeer in reguliere groepen. Een I-Lab is voor hen een soort projectgroep waarin iedereen echt gemotiveerd is om tot een resultaat te komen en niet alleen een zesje te halen, de focus is meer gericht op samenwerking. Ze vinden de manier van werken binnen de minor+ serieuzer: "Je bent gezamenlijk serieuzer bezig en toch is er tegelijkertijd ruimte voor plezier." Wat erg stimuleert in de contacten met medestudenten is het feit dat de studenten elkaar helpen als dat nodig is, bijvoorbeeld door elkaars portfolio door te nemen of door het ontwikkelen en delen van elkaars kennis.

Natuurlijk gaat niet alles van een leien dakje. Sommige studenten vinden het lastig wanneer ze niet de mening van de andere studenten delen of wanneer ze mails of contacten krijgen met alleen maar een probleem en geen mogelijke oplossing. In één geval had een project een slechte start, wat in het project bleef doorwerken. Een student meldt dat “het me remde als een minor+ student wat voller van zichzelf was omdat die de minor+ deed. Ik ken genoeg mensen die geen minor+ doen maar zeker hier in thuis zouden horen.”

3.3 Aanbevelingen van honoursstudenten voor het honoursprogramma

Studenten doen af en toe aanbevelingen voor de verdere ontwikkeling van het honours-programma. Een studente pleit voor een betere selectieprocedure bij de intake voor het I-Lab, om te kijken of iemand wel met meer vrijheid wil werken (Jolie Derkx).

Een andere aanbeveling is dat de promotie van het honoursprogramma beter zou kunnen want, zegt een student: “Ik wist niet dat ik mij zo erg kon ontwikkelen binnen en buiten mijn vakgebied in dit programma. Ook zou het een idee zijn als kennis van verschillende disciplines beter met elkaar gedeeld kan worden door bijvoorbeeld colleges of bijeenkomsten. Het zou ook een idee zijn als afgestudeerden zich kunnen aanmelden om aan eerste- of tweedejaars te vertellen wat zij uit het programma hebben gehaald. Misschien zou ook intensievere begeleiding door bijvoorbeeld afgestudeerden in een bepaalde periode ervoor kunnen zorgen dat er minder studenten afvallen en dat het slagingspercentage wordt vergroot. Dit moet dan natuurlijk wel mogelijk zijn voor de afgestudeerden met hun toekomstige baan” (Shannon Stigter).

Daarnaast worden nog diverse andere suggesties gedaan, zoals “een betere handleiding voor het schrijven van het portfolio”, “studenten zelf de opdracht laten ‘ontdekken’, dat is het meest waardevolle van het programma” en “competenties herzien en/of combineren met het opstellen van persoonlijke aandachtspunten waar actief over gepraat wordt met de begeleiding”. Een studente adviseert: “Misschien moet je de groepen beter indelen (minor+), nu zat ik ook met mensen die geen honours degree deden. Dit was soms lastig met groepsopdrachten die extra aandacht nodig hadden voor het honoursprogramma.”

3.4 En wat zeggen de honoursalumni?

In 2013 zijn twintig honoursalumni geënquêteerd en hebben vijf alumni meegedaan aan een focusgesprek. Het bleek toen dat de helft van de respondenten een vervolgopleiding volgde. Blijkbaar hebben we bij honoursalumni te maken met mensen die gericht zijn op het zich verder ontwikkelen!

Veertien van de twintig alumni hadden een baan, waarvan zestig procent binnen het vakgebied van de gevolgte opleiding en tien procent buiten het vakgebied. Zes alumni hadden geen baan, omdat zij een vervolgopleiding volgden of omdat ze geen baan konden vinden (één van de twintig alumni).

Aan de alumni is onder andere gevraagd naar allerlei aspecten van het profiel Innoverend Handelen, die zij in hun werk nodig hebben (zie tabel 3.1).

	N	1	2	3	4	Σ	M	Me
Vernieuwingsgericht kunnen werken								
Je treedt ondernemend op in complexe beroepssituaties.	14	0	1	6	7	48	3,4	3,5
Je bent onderzoekend ingesteld.	14	0	2	5	7	47	3,4	3,5
Je houdt ervan te experimenteren.	14	0	3	9	2	41	2,9	3,0
Je bent creatief.	14	0	0	7	7	49	3,5	3,5
Vraaggericht kunnen werken								
Je toont omgevingsbewustzijn.	14	0	0	4	10	52	3,7	3,5
Je bent goed in het verhelderen van het vraagstuk.	14	0	1	4	9	50	3,6	3,5
Je kunt toepassingsgericht werken.	14	0	1	6	7	48	3,4	3,5
Samenwerkingsgericht kunnen werken								
Je bent bereid samen te werken.	14	0	2	3	9	49	3,5	3,5
Je bent netwerkgericht.	14	0	2	5	7	47	3,4	3,5
Je communiceert effectief.	14	0	0	4	10	52	3,7	3,5
Interactief leervermogen								
Je bent in staat je eigen leerproces te sturen.	14	1	1	7	5	44	3,1	3,0
Je bent bereid te leren.	14	0	0	5	9	51	3,6	3,5
Je hebt het vermogen om te reflecteren.	14	0	1	4	9	50	3,6	3,5
Kenniscreatie								
Je bent in staat kennis te ontwikkelen binnen een toepassingscontext.	14	0	1	9	4	45	3,2	3,0
Je kunt je kennis en vaardigheden binnen verschillende situaties inzetten.	14	0	1	6	7	48	3,4	3,5
Je doet actief aan kennisoverdracht door je eigen kennis en ervaringen te delen.	14	1	1	6	6	45	3,2	3,0
Ik voel me in mijn huidige werk voldoende in staat om me als 'excellente professional' te positioneren	14	0	3	9	2	41	2,9	3,0

Tabel 3.1. Profiel Innoverend Handelen: in hoeverre hebben alumni de aspecten nodig in hun werk? (N = aantal respondenten; 1: zeer weinig, 2: weinig, 3: veel, en 4: zeer veel; Σ = som van de scores; M = gemiddelde en Me = mediaan)

Opvallend zijn de hoge scores (mediaan: 3,5) op acht van de twaalf aspecten van het profiel. Die betreffen het vermogen om een vraagstuk te verhelderen, toepassingsgericht te kunnen werken, samen te werken, netwerkgericht te zijn en effectief te communiceren. Verder de bereidheid om te leren, om te reflecteren en om de eigen kennis en vaardigheden binnen verschillende situaties in te zetten.

Een wat minder hoge score op de stelling “Je voelt je in je huidige werk voldoende in staat om je als ‘excellente professional’ te positioneren” lijkt logisch: de respondenten zijn pas net begonnen in een nieuwe werkkring. Het lijkt niet voor de hand liggend voor een net afgestudeerde om zich meteen als ‘excellente professional’ te profileren.

Terugkijkend op hun deelname aan het honoursprogramma zeggen de alumni veel geleerd te hebben (5), het een verrijking gevonden te hebben (4) en een uitdaging (3). Ook werden genoemd de vrijheid en complexiteit die hen in staat stelden het beste uit henzelf te halen (2), een netwerk te leren kennen (2) en procesmatig vooruit te leren denken (1).

Maar ook zijn er enkele punten van kritiek. Voor één alumna heeft het I-Lab onvoldoende meerwaarde gehad en twee studenten vonden de structuur en organisatie niet naar wens (2).

De alumni zeggen verder dat vooral het sturen van hun eigen leerproces en het werken in een multidisciplinair team veel heeft opgeleverd. Dat namen ze mee naar hun scriptie en werk.

De alumni in het focusgesprek geven als tip dat het goed is om contact te houden met de alumni en werkgevers, ook om netwerken te behouden en uit te breiden. Er worden nog enkele tips gegeven zoals het inzetten van alumni als ambassadeurs voor het honoursprogramma. Zij waarderen het zeer dat er gevraagd wordt naar hun mening en geven aan het belangrijk te vinden dat er contact met hen wordt gehouden.



A word cloud of Dutch education-related terms. The words are arranged in a circular pattern, with 'onderwijs' and 'studenten' being the largest and most central. Other prominent words include 'docenten', 'leren', 'honderds', 'praktijksituaties', 'vorm', 'afspraken waar', 'reguliere', 'willen', 'vragen', 'goede', 'zien', 'mogelijk', 'zitten', 'moeten', 'opleidingen', 'verschillende', and 'aantal'. The colors range from yellow to dark red.

onderwijs

studenten

docenten

leren

honderds

praktijksituaties

honderds

afspraken waar

reguliere

willen

vragen

goede

zien

mogelijk

zitten

moeten

opleidingen

verschillende

aantal

DEEL 4

Toekomstperspectief voor praktijkgerichte honoursprogramma's

"De reiziger Marco Polo beschrijft een brug, steen voor steen. "Maar welke is de steen waar de brug op rust?" vraagt Kublai Khan. "De brug rust niet op de een of andere steen," antwoordt Marco Polo, "maar op de lijn van de boog die de stenen vormen." Kublai Khan zwijgt en denkt na. Dan voegt hij eraan toe: "Waarom vertel je mij over de stenen? Alleen de boog interesseert mij." Marco Polo antwoordt: "Zonder stenen is er geen boog."" (Italo Calvino, De onzichtbare Steden, 1972)

Het honoursonderwijs is in de Hogeschool Rotterdam sterk in ontwikkeling en er zijn goede verbanden te leggen met onderzoek, internationalisering en andere thema's die actueel zijn binnen de hogeschool. Daarbij gaat het om het (h)erkennen van verschillen in ambities tussen studenten en ruimte maken voor die verschillen in het onderwijs en binnen die thema's. Voor de organisatie betekent het dat we moeten integreren; integraal denken over hoe we de talenten van studenten optimaal kunnen aanspreken en benutten. In dit deel worden een aantal punten van dat integraal denken aangestipt, zowel inhoudelijk als organisatorisch.

4.1 Kennisdisseminatie

Op 3 en 4 oktober 2013 organiseerde het honoursprogramma van Hogeschool Rotterdam met sponsorschap van het Sirius Programma en de Amerikaanse National Collegiate Honors Council de internationale honoursconferentie 2013 onder de titel 'Learning to Innovate, Evoking Professional Excellence in Higher Education'. De vele (inter)nationale bijdragen,

de programmering en RDM Campus boden aan ruim 350 deelnemers twee dagen van uitwisseling, inspiratie en, vooral ook, plezier in honoursonderwijs. De ervaring dat honours het beste in studenten naar boven kan halen, maar ook dat het zinvolle experimenteerruimte biedt aan docenten, werd daar in allerlei verschillende presentaties gedeeld. Deze conferentie in 2013 was een vervolg op de conferentie in Groningen in 2012, en werd opgevolgd door de conferentie in Amsterdam in 2014. Voor 2015 staat een conferentie aan de Radboud Universiteit in Nijmegen op de agenda. Honours en excellentie leeft en misschien ligt het voor de hand inmiddels breder te kijken dan Nederland en verder te kijken dan alleen onze eigen instelling.

Een internationale honoursconferentie waar deelnemers uit alle hogescholen en universiteiten, zeker ook in Europees verband, aan bijdragen is een 'melting pot' van ervaringen en is het waard om, parallel aan de jaarlijkse NCHC-conferentie, in te zetten om elkaar op de hoogte te houden van nieuwe of verdergaande ontwikkelingen. Het bij elkaar komen zorgt er ook voor dat er een gedeeld beeld van de mogelijkheden van honoursonderwijs kan ontstaan, of in ieder geval dat het gesprek daarover steeds gevoerd en aangejaagd wordt.

Daarnaast is een belangrijke tweede stroom gesprekken op gang gekomen: het landelijk netwerk van hogescholen en universiteiten die actief zijn in honoursonderwijs en daar kennis over willen delen en uitwisselen. Saxion Hogescholen doet veel onderzoek en stelt de uitkomsten beschikbaar, de Hanzehogeschool is actief in het valideren van profielen, in Rotterdam zijn de onderzoeken voor de indicatoren bruikbaar voor verschillende rapportages en leveren kennis op over kwaliteiten van honoursonderwijs. Een bijzonder en belangrijk punt van samenwerking is de docentprofessionalisering. Rotterdam, Saxion en Utrecht trekken hier gezamenlijk op, Hanzehogeschool haakt aan. Het leren van elkaar over de manier waarop docenten verder toegerust kunnen (en vaak ook moeten) worden, is een belangrijk punt dat blijvend aandacht zal vragen. Hogeschool Rotterdam traint assessoren ten behoeve van het afnemen van honours-eindassessments; deze deskundigheid (landelijke certificering) is waardevol om elders ook in te zetten. Veel van deze activiteiten monden ook uit in internationale contacten en presentaties, met name op de jaarlijkse NCHC-conferenties in de VS. Op deze conferenties laten we als onderzoeker of als docent zien dat 'onderzoek' materiaal op kan leveren dat helpt om verbeteringen door te voeren of wijzigingen in het programma aan te brengen. Tegelijk nemen we als docent kennis mee terug over ervaringen met werkvormen, de academische benadering van veel universiteiten onder andere in relatie tot projecten in de community en de professionaliteit van docenten. Als we als hogeschool willen dat studenten via netwerken en community's hun kennis delen, aanscherpen en zo zich 'honours' tonen, zullen we als docenten zelf ook op die manieren onze kennis moeten delen. De 'Oogstdagen' (Saxion) of afsluitende minor+ avonden (Rotterdam) zijn middelen om dat te laten zien en zo nieuwe vragen op te roepen, nieuwe contacten te leggen, maar vooral te laten zien wat studenten (en vaak ook docenten) hebben kunnen bereiken.

4.2 En dan: naar de toekomst

Eind 2014 is de subsidie vanuit het ministerie van OCW in het kader van het Sirius Programma beëindigd. Het honoursprogramma aan Hogeschool Rotterdam stopt natuurlijk niet. Er is iets in gang gezet wat zich niet makkelijk meer laat stuiten. Misschien is de hogeschool als organisatie nog niet helemaal klaar, misschien zijn de docenten nog niet klaar of zijn directeuren of onderwijsmanagers niet klaar. Maar de *studenten* vragen om honoursonderwijs, om onderwijs toegesneden op hún ambities. Leerlingen in het voortgezet onderwijs gaan ermee aan de slag. Het staat in 2015 hoog op de agenda van het middelbaar beroepsonderwijs. Dat is onze instroom. We kunnen er eigenlijk niet meer onderuit. We zouden een groeiend aantal studenten van ons vervreemden. De vraag is alleen: hoe organiseert het onderwijs dit zo optimaal mogelijk in samenhang met alle andere veranderingen? In de volgende paragrafen worden een aantal mogelijkheden voor die organisatie en die samenwerking aangestipt.

4.2.1 Effectief samenwerken

Op Hogeschool Rotterdam is een deel van het succes van honours te danken aan het 'gespreide bedje' dat in het onderwijs aanwezig was: het Rotterdams Onderwijsmodel als gedeeld organisatie- en denkmodel voor het onderwijs. In dat model is al sprake van praktijk-situaties in het onderwijs, of van onderwijs in praktijksituaties, vooral het centraal zetten van de waarde van praktijkervaring voor het leren en ontwikkelen van lerend vermogen. Ook waren al verschillende organisatorische maatregelen doorgevoerd die voor belangrijke delen van het honoursonderwijs van grote waarde bleken te zijn. Denk daarbij aan het zo veel als mogelijk gelijktijdig uitvoeren van minoren binnen alle opleidingen, het gelijk schakelen van onderwijsperioden om uitwisseling mogelijk te maken en de ervaring die al was opgedaan met projectonderwijs en het naar binnen halen van het werkveld ten behoeve van het onderwijs (OIIO: outside in, inside out).

De *minoren+* vormen uitdagende onderwijsactiviteiten. Ze verdienen continu kwalitatieve aandacht, maar zijn niet meer weg te denken uit het onderwijs aan Hogeschool Rotterdam. Deze multidisciplinaire minoren+ over alle opleidingen heen zijn populair en ze stimuleren studenten het beste uit zichzelf te halen. Soms realiseren studenten zich dat pas als ze al afgestudeerd zijn, maar het is de opgave voor opleidingen en docenten steeds zo goed mogelijk vorm te geven aan de mogelijkheden voor onze excellent presterende studenten. Externe partners moeten bereid zijn om met studenten daadwerkelijk het gesprek aan te gaan, niet te vragen om 'handjes', maar om een goede discussie en om diepgaande en gezamenlijke exploratie van het vraagstuk.

De *hogeschoolbrede keuzevakken* zijn ook volledig opgenomen in het reguliere onderwijs. Daarmee is een ingang tot verkennen van mogelijkheden en van uitdagingen op het gebied van honoursonderwijs neergezet. Aan de inhoud van deze modules en de samenwerking tussen de

docenten valt nog veel te ontwikkelen, maar er is een kwalitatief goede start gemaakt en de mogelijkheid bestaat om de modules breed aan studenten aan te bieden. En hoewel het slechts om twee studiepunten per keuzecursus gaat (12 ec in jaar 1 en 2 samen), bieden ze studenten vaak genoeg stimulans om deel te blijven nemen of deel te gaan nemen aan honoursonderwijs.

De minoren+ en de hogeschoolbrede keuzevakken zijn een direct resultaat van de invoering van het Rotterdams Onderwijsmodel. Zonder die gemeenschappelijke organisatorische afspraken zou invoering van en afspraken over uitvoering een stuk lastiger geweest zijn. Vraag is of die gezamenlijkheid vanuit het ROM opnieuw en ook voor andere modules inzetbaar is. Vanaf 2015 is het aan de instituten om nadere afspraken te maken, hun nek uit te steken of onderling vergaande organisatorische afspraken te maken rond honoursonderwijs. Zonder die afspraken zijn *gezamenlijkheid* en *multidisciplinair* werken lege woorden. Bij samenwerken in I-teams, TryLabs, PI-XL of anderszins, zullen afspraken in deze zin noodzakelijk zijn. Dat geldt uiteraard ook voor de community's waar studenten de meerwaarde van benadrukken: digitaal, maar zeker ook in fysieke vorm in beschikbare tijd, enthousiaste docenten en een vaste plek. Samenwerking moet adequaat gefaciliteerd worden. Ook vanuit de Kenniscentra en de Centers of Expertise bestaat grote behoefte om met meerdere opleidingen tegelijk afspraken te maken, zonder steeds opnieuw in overleg te moeten treden. Hogeschool Rotterdam als organisatie moet daar een praktische oplossing voor vinden.

4.2.2 Community

Op verschillende plekken in het onderwijs wordt geëxperimenteerd met de 'community', een vorm van samenwerken tussen studenten, docenten en werkveld, maar deze vorm heeft nog wel tijd nodig om haar precieze plek te vinden. Extra tijdsinvesteringen worden graag gedaan als deelnemers zich uitgedaagd voelen, er profijt van hebben of in contact kunnen komen met deelnemers die ze anders niet makkelijk zouden kunnen ontmoeten. Welke stimulerende rol die community kan gaan spelen, begint op verschillende plekken duidelijk te worden. De eerste resultaten stemmen enthousiasmerend: lezingen en close-readings, gesprekken met lectoren, verkenningen van vraagstukken, excursies en gezamenlijke buitenlandse bezoeken, het zijn allemaal invullingen die vorm geven aan het gevoel van 'gezamenlijkheid met gelijkgestemden'. De start is soms aarzelend en zoekend naar wat studenten daadwerkelijk triggert en bindt, maar de wil om dit met elkaar op te pakken, is onmiskenbaar aanwezig.

4.2.3 Toetsing 'op afstand' zetten

Het is voor docenten en ook voor instituten een helder uitgangspunt dat toetsing van de competenties van Innoverend Handelen op een centrale manier georganiseerd blijft. Hiermee is een gemeenschappelijke kwaliteit verzekerd. Het blijft de verantwoordelijkheid van het honoursteam om die kwaliteit te monitoren en te borgen. De rol én kwaliteit van HP-assessoren is daarbij cruciaal. Training aan de hand van het honourscompetentieprofiel

is een goede greep gebleken en deze aanpak wordt inmiddels ook elders ingezet. Het is een goede zaak dat opleidingen en (individuele) docenten niet direct zeggenschap hebben over de beoordeling van hun eigen studenten. Het dwingt hen namelijk om goed ingewerkt te zijn in het competentieprofiel en goed te weten welke activiteiten of welke coaching de student helpt zich te ontwikkelen op dat profiel.

4.2.4 Docenten

Professionalisering van docenten op het gebied van honoursonderwijs ligt voor de hand. Docenten zijn en blijven de kern van het onderwijs. We hebben al een groot aantal deskundige en betrokken honoursdocenten, maar als het aantal belangstellende studenten voor honours zich blijft uitbreiden, zullen meer docenten moeten kunnen putten uit didactische en coachings vaardigheden (en ontwikkelvaardigheden) om creatief vorm te geven aan honoursonderwijs. Gebleken is dat professionalisering op het gebied van honoursonderwijs en de daarbij passende didactiek en coaching ook spin off heeft naar het reguliere onderwijs. Uiteindelijk zou iedere docent uit de voeten moeten kunnen met de vaardigheden die horen bij studenten die hoge eisen aan zichzelf stellen, met studenten die een 'hogere lat' vragen. In iedere module zou de student in staat moeten worden gesteld de individuele leer- of weethonger te stillen. Welke eisen daarbij horen en hoe dat te beoordelen, hoort in principe bij de kennis en vaardigheden van iedere docent. Maar de realiteit leert dat niet iedere docent dat wil en kan. Hogeschool Rotterdam moet daar dus steeds opnieuw aandacht aan besteden in haar werving en scholing.

4.2.5 Studenten

Studenten die dat willen en kunnen, moeten de ruimte krijgen vorm en inhoud te geven aan de optimale ontwikkeling van hun talenten op basis van uitdagend onderwijs. Het opleiden van een 'kritische professional' gaat gepaard met zelf de verantwoordelijkheid nemen over je leren, in grote of in kleine mate. In onderwijs waar hoge verwachtingen uitgesproken mogen en ook kunnen worden. In onderwijs waar studenten bewust studeren. Ze willen meer regie over hun eigen leerproces en vanwege hun keus voor een beroepsopleiding willen ze dat in een authentieke leeromgeving die past bij hun beoogde beroep. Daarbij willen ze gestimuleerd worden door betrokken docenten. In de interviews met studenten komen drie belangrijke leermomenten opvallend vaak terug: het *zelfverantwoordelijk* zijn voor het eigen leren en het in *multidisciplinair verband* samenwerken met andere disciplines onder coaching van *stimulerende* docenten. Hun wil om te leren helpt hen vanuit die drie randvoorwaarden vorm en inhoud te geven aan de verantwoordelijkheid die ze voelen. De multidisciplinaire samenwerking helpt hen te ontdekken waar hun kracht en hun kennis liggen. Docenten kunnen hen coachen en stimuleren.

Door de uitrol van 'excellentie' naar voortgezet (en primair) onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs zal de vraag naar zo individueel mogelijk passende inhoud en vorm van onderwijs alleen maar toenemen. Het betekent in ieder geval een grotere noodzaak voor deskundigheid van docenten op dat gebied, een nog beter passende organisatie en aandacht voor die individuele student. Deze nieuwe studenten stellen hogere eisen aan de kwaliteit van hun onderwijsomgeving, aan authentieke opdrachten en aan de coachingsvaardigheden van hun docenten. Het is aan de Hogeschool Rotterdam om nu en in de toekomst te voorzien in deze vraag en iedere student zo optimaal mogelijk op te leiden tot zelfsturende, kritische en innovatieve beroepsbeoefenaren.

4.2.6 Praktijksituatie

Studenten komen naar het hoger beroepsonderwijs voor een beroepsopleiding, het leren denken, doen en handelen in een beroep. Het opleiden *aan de hand* van praktijksituaties blijkt toch iets anders te zijn dan opleiden *in* praktijksituaties. In het onderzoek naar horizontale en verticale curricula (Wijnen-Meijers, 2013), waarbij in de verticale curricula de student vanaf dag één in aanraking komt met de werkelijke toekomstige (complexe) praktijk, blijkt dat die praktijksituatie daadwerkelijk een krachtige leeromgeving kan zijn. Mits aan een aantal uitdagende en dus tot nadenken of reflecteren dwingende voorwaarden wordt voldaan. Het is aan de docenten om die leeromgeving en die voorwaarden in gedifferentieerde vorm in hun onderwijs te brengen. Hun verantwoordelijkheid ligt bij de diversiteit van de populatie, niet alleen bij het gemiddelde, maar juist bij de breedte van die populatie. Uit de gesprekken met studenten blijkt duidelijk hoe die werkelijke praktijk hen heeft geholpen stappen te zetten, met elkaar (multidisciplinair en met de vraag wat ze ieder weten van dit vraagstuk), maar ook voor henzelf (jezelf leren kennen, onder ogen zien, leren, en leren leren). Op die manier ingezet zijn praktijksituaties voor een beroepsopleiding onontbeerlijk en dragen ze daadwerkelijk bij aan het scholen van professionals.

4.3 Hogeschool: Overtref Jezelf

Hogeschool Rotterdam merkt dat hoe beter 'honours' is ingebed in het reguliere onderwijs, dus hoe minder 'verbijzonderd' honoursonderwijs is, des te beter het een plek krijgt in de onderwijsuitvoering. Het doel van honours moet daarbij wel helder blijven. Dat wil dus niet zeggen dat honoursonderwijs hetzelfde wordt als regulier onderwijs en meer werk vraagt, maar wel dat het een plek binnen het reguliere onderwijs verdient zodat studenten een bijzondere prestatie kunnen leveren of een kans kunnen pakken om zich (veel) verder te ontwikkelen via het zoeken van hun eigen weg in dat onderwijs. Honours doet geen aanslag op werklust, maar op ontwikkellust. Want de studenten die dat vragen, die dat willen of er (onzichtbaar) toe in staat zijn, zijn er gewoon. Een werkelijke cultuur van excellentie bestaat pas als het binnen de reguliere uitvoering van onderwijs mogelijk is bijzondere dingen te doen.



Dit boek laat zien dat er in Hogeschool Rotterdam niet gesproken kan worden van één honoursprogramma, maar van vele honours-wegen die naar het eindassessment leiden. Het laat zien dat studenten, mits gefaciliteerd, daar zelf voor een groot deel uitstekend toe in staat zijn, mits gecoacht en gestimuleerd. Daarmee ontstaat de werkelijke kans voor hen om hun eigen onderwijs vorm te geven en zo te streven naar een betere, optimalere, ontplooiing van hun talenten of hun passie. Zich te ontwikkelen tot een beginnende excellente professional: Overtref Jezelf in optima forma!



LITERATUUR

- Aanvraag Siriusprogramma (2009). *Excellente studenten overtreffen zichzelf: Inzet van de Hogeschool Rotterdam voor het Siriusprogramma*. Rotterdam: Dienst Concernstrategie | Hogeschool Rotterdam.
- Adriaanse, H. (2013). Excellentie in 1000 divisies. *ScienceGuide*, 23 juni 2013: <http://www.scienceguide.nl/201306/excellentie-is-1000-divisies.aspx>
- Blokhuis, F.T.L. (2006). *Evidence-based design of workplace learning*. [Dissertation]. Enschede: University of Twente.
- Bronneman-Helmers, R. (2006). *Duaal als ideaal?* Den Haag: SCP.
- Bruggeman, J. (2012). *(Hoge)school maken in Rotterdam. 25 jaar Hogeschool Rotterdam*. Rotterdam: Stad en Bedrijf.
- Calvino, I. (1972). *Le città invisibili*. In: Vlot, H. (vert.) (2001). *De onzichtbare steden*. Amsterdam: Bert Bakker.
- Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond boredom and anxiety: experiencing flow in work and play*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Deci, E. & Ryan, R. (Eds.) (2002). *Handbook of self-determination research*. Rochester, NY: University of Rochester Press.
- Drenth, H. & Veltman-van Vugt, F.M. (2010). *Competentieprofiel Innoverend Handelen*. [Interne notitie]. Rotterdam: Hogeschool Rotterdam.
- Dweck, C.S. (2010). Mind-set and Equitable Education. *Principal Leadership*, 2010, 26-29. Geraadpleegd op 29 november 2014: http://www.eosdn.on.ca/docs/Dweck_Mindsets%20%20Equitable%20Education_JR_2010_copyright.pdf
- Hattie, J. (2014). *Leren zichtbaar maken*. Vlissingen: Bazalt Educatieve Uitgeverij.
- Herrington, J., & Oliver, R. (2000). An instructional design framework for authentic learning environments. *Educational Technology Research and Development*, 48(3), 23-48.
- Huurman, A. & Veenema, H. (z.d./2012). *De canon van Hogeschool Rotterdam: De 50 dingen die iedereen moet weten over Hogeschool Rotterdam*. Rotterdam: Hogeschool Rotterdam.
- Kwakman, K. (1999). *Leren van leraren tijdens de beroepsloopbaan: Studies naar professionaliteit op de werkplek in het voortgezet onderwijs*. Nijmegen: Katholieke Universiteit Nijmegen.
- Lamb, M. (2012). 'Honours' in the United Kingdom: more than a difference of spelling in honors education. [special issue; Honors around the globe]. *Journal of the National Collegiate Honors Council*, 3(2), 19-33.
- Lappia, J.H. (2009). *Gewikt & Gewogen. Twee Casestudies naar Kwaliteit van Leerwerkarrangementen: Leren Bouwen en Opleiden in de School*. Rotterdam: Rotterdam University Press.

- Lappia, J.H. (2010). Pressure Cooker leidt tot levenslange leerverslaving: inspiratie voor nieuwe leerwerkarrangementen in hoger beroepsonderwijs. p. 52-57. In : Van den Akker, C., Marseille, J. & Smeets, S. (2010). *Pressure Cooker 2009*. Rotterdam: Hogeschool Rotterdam Instituut voor Communicatie, Media en Informatietechnologie (CMI).
- Lappia, J.H. (nog te verschijnen). *Intelligent Intervenieren. Docentprofessionalisering voor honoursonderwijs*. (Proefschrift). Rotterdam : Hogeschool Rotterdam Uitgeverij.
- Lave, J. & Wenger, E. (1991). *Situated learning: legitimate peripheral participation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Mönks, F. & Mason, E.J. (2000). Development psychology and giftedness: theories and research. In: K. A. Heller, F.J. Mönks, R.J. Sternberg & R.F. Subotnik (Eds.), *International handbook of giftedness and talent* (pp.587-594). Oxford: Elsevier Science.
- National Collegiate Honors Council (2012). Honors around the globe [special issue]. *Journal of the National Collegiate Honors Council*, 3(2).
- Renzulli, J.S. (1978). What makes giftedness? Reexamining a definition. *Phi Delta Kappan*, 60, 180-184, 261.
- Pekrun, R. (2006). The control-value theory of achievement emotions: Assumptions, corollaries, and implications for educational research and practice. *Educational Psychological Review*, 18, 315-341.
- Petriglieri (2014). Nomadic Leaders Need Roots. Podcast with Sarah Green. *Harvard Business Reviews*. Geraadpleegd op 8 oktober 2014: <https://hbr.org/2014/01/nomadic-leaders-need-roots/>
- Ponte, P., Beijard, D. & Wubbels, T. (2002). De ontwikkeling van professionele kennis via actieonderzoek door docenten en de begeleiding daarvan door opleiders. *Pedagogische Studiën*, 76, 322-338.
- Poortman, C.L. (2007). *Workplace learning in senior secondary vocational educations* (dissertation), University Twente, Enschede.
- Positionpaper (2003). *Positionpaper 2003*. Rotterdam: Hogeschool Rotterdam.
- Reumer, C. & Van der Wende, M. (2010). EXCELLENCE AND DIVERSITY: The Emergence of Selective Admission Policies in Dutch Higher Education - A Case Study on Amsterdam University College. *Research & Occasional Paper Series: CSHE*. 15.10.
- Scager, K. (2013). *Hitting the high notes. Challenge in teaching honors students*. (PhD-thesis). Utrecht: Universiteit Utrecht.
- ScienceGuide (2012). *We zetten wel stappen hier. Uitgave ter gelegenheid van het afscheid van Jasper Tuytel als voorzitter van het College van Bestuur Hogeschool Rotterdam*. Rotterdam: Hogeschool Rotterdam.
- Sederberg, P.C. (2008). Introduction. In: Sederberg, P.C. (Ed.). *The honors college phenomenon*. [NCHC monographs series]. Lincoln: The University of Nebraska Press.
- Segers, E. & Hoogeveen, L. (2012). *Programmeringsstudie Excellentieonderzoek in primair, voortgezet en hoger onderwijs*. Nijmegen: Behavioural Science Institute & Centrum voor Begaafdheids Onderzoek/Radboud Universiteit Nijmegen.

- Sirius Programma (2013). *Op koers met excellentie*. Den Haag: Sirius Programma.
- Streumer, J. & Van der Klink, M. (2004). *Leren op de werkplek*. 's-Gravenhage: Reed Business Information.
- Subotnik, R.F., Olszewski-Kibilius, P. & Worrell, F.C. (2011). Rethinking Giftedness and Gifted Education: A proposed Direction Forward Based on Psychological Science. *Psychological Science in the Public Interest*, 12, 3-54.
- Van den Akker, C., Marseille, J. & Smeets, S. (2010). *Pressure Cooker 2009*. Rotterdam: Hogeschool Rotterdam Instituut voor Communicatie, Media en Informatietechnologie (CMI).
- Van der Klink, M.R. (1999). Effectiviteit van werkplekopleidingen. Enschede : University Twente.
- Van Eijl, P., Schamhart, R., Pilot, A. & Coppoolse, R. (2013). Talent en excellentie. In: R. Coppoolse, P. van Eijl en A. Pilot. (2013). *Hoogvliegers: ontwikkeling van professionele excellentie*. Rotterdam: Rotterdam University Press.
- Van Haaren, M. & Van der Rijst, R.M. (2012). Teaching talented students at a research-intensive university: Towards professional development for honours teachers. In: R.M. Van der Rijst (chair). *Professional development for honours teachers in honors programs*. Symposium at the International Conference on Evoking Excellence in Higher Education and Beyond, 4-5 October 2012 Groningen, The Netherlands.
- Veen, K., van & Lans, R. van der (2011). Omgaan met excellente leerlingen in reguliere klassen. *Tijdschrift voor Lerarenopleiders*, 32(4), p. 30-35.
- Wesselink, R. (2010). *Comprehensive competence-based vocational education*. The development and use of a curriculum analysis and improvement model. (PhD-thesis). Wageningen: Wageningen University.
- Wolfensberger, M., De Jong, N. & Drayer, L. (2011). Excellentieprogramma's in het hoger onderwijs, Bodem van een stille revolutie. *HO Management, juni 2011*, 18-21. Geraadpleegd op 28 juli 2014:<http://www.orionprogramma.nl/docs/Sirius/2011juni-ho-management---excellentieprogrammas-in-het-ho.pdf>
- Wijnen-Meijer, M. (2013). *Readiness for clinical practice. Studies about transitions in medical education, the influence of vertically integrated curricula and the assessment of readiness for practice*. (PhD-thesis). Utrecht: Utrecht University.
- WRR (2013). *Naar een lerende economie. Investeren in het leervermogen van Nederland*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

PUBLICATIES EN PRESENTATIES OP HET GEBIED VAN HONOURSONDERWIJS

Wetenschappelijke artikelen

2012

Lappia, J.H. & Streumer, J.N. (2012). In Search of Design Guidelines for the Improvement of the Effectiveness of Work-Related Learning Arrangements. In: *International Journal of Human Resource Development and Management*, Vol. 12, Nos 1/2, 2012, p. 45-60.

Weerheijm, R. & Weerheijm, J. (2012). Selecting for Honors Programs: A Matter of Motivational Awareness. *Journal of the National Collegiate Honors Council*, 13(2), 229-242.

2011

Lappia, J.H. (2011). Towards design guidelines for workrelated learning arrangements. In: *Journal of European Industrial Training*, Vol. 35 No. 6, p. 573-588.

Papers voor conferenties

2014

Yavneh Klos, N. & Weerheijm, R. (2014). *Predictors of Success: A Cross-Cultural Inquiry*. (Abstract accepted). NCHC-conference, 5-8 November 2014, Denver, USA.

Unck, S., Lammers, M. & Lappia, J.H. (2014). *Dutch Didactics: Honors Pedagogy in the Netherlands*. (Abstract accepted). NCHC-conference, 5-8 November 2014, Denver, USA.

2013

Lappia, J.H. (2013). *Waardering van studenten voor excellentieprogramma's en de samenhang met docentprofessionalisering*. (Paper). Onderwijs Research Dagen, 29-31 mei 2013, Brussel, België.

Lappia, J.H. & Weerheijm, C.E. (2013). *Universities of Applied Sciences in Search of Predictors in Literature and Practice for Professional Excellence*. (Paper). NCHC-conference, 6-9 November 2013, New Orleans, USA.

Hughes, C., Masada, T., Klaassen, K. & Lappia, J.H. (2013). *Branding Small Honors Programs in the USA and the Netherlands to Overcome the Imago Gap between Honors and Non-Honors Students and Faculty*. (Paper). NCHC-conference, 6-9 November 2013, New Orleans, USA.

2012

Smits, K., Van den Donker, I. & Lappia, J.H. (2012). *Succesvol het eigen onderzoek aan de onderwijspraktijk verbinden: welke factoren spelen volgens docentonderzoekers een rol?* Onderdeel van Symposium over Onderzoeks- en onderwijsrollen van hogeschooldocenten: leren en werken in verbinding, 20-22 juni 2012, Onderwijs Research Dagen, Wageningen.

Weerheijm, C.E. & Lappia, J.H. (2012). *Recruiting Honors Students to Become Excellent Professionals: A Matter of Motivational Awareness?* (Paper). NCHC Conference, 14-17, Boston, USA.

2011

Smits, K., Van den Donker, I. & Lappia, J.H. (2011). *In search of key factors for ideal research and education projects*. (Paper). European Conference on Intellectual Capital, 18-19 April 2011, Nicosia, Cyprus.

Lappia, J.H. & Theuns, S. (2011). *Learning to interact as an excellent teacher*. (Abstract). European Association for Practitioner Research on Improving Learning, 23-25 November, Nijmegen, The Netherlands.

2010

Lappia, J.H. (2010). *De bruikbaarheid van ontwerpgerichtlijnen voor ontwerpende docenten*. (Paper). Onderwijs Research Dagen, 23-25 juni 2010, Enschede, Nederland.

2009

Lappia, J.H. (2009). *Design guidelines for work related learning arrangements*. (Paper). Managing Services in the Knowledge Economy, 15-17 July 2009, Vila Nova de Famalicão, Portugal.

Artikelen in vaktijdschriften

2011

Smits, K. & Lappia, J.H. (2011). Onderwijs verrijkt door onderzoek: Op zoek naar sleutelfactoren. In: *HO Management*, Nr. 6, 3, p. 18-19.

Boeken

2009

Lappia, J.H. (2009). *Gewikt & Gewogen: Twee Casestudies naar Kwaliteit van Leerwerkarrangementen*. Rotterdam: Rotterdam University Press.

Hoofdstukken in boeken

2011

Lappia, J.H. (2011). De bruikbaarheid van resultaten van ontwerpgericht onderzoek. In: Aken, J. van & Andriessen, D.G. (2011). *Handboek van ontwerpgericht wetenschappelijke onderzoek*. Den Haag: Boom Lemma Uitgevers.

Smits, K, Van den Donker, I. & Lappia, J.H. (2011). Op zoek naar sleutelfactoren van ideale onderzoek- en onderwijsprojecten. In: Storm-Spuijbroek, S. & Hijzen, D. (2011). *Gesprekken met docent-onderzoekers: over professionalisering en curriculumvernieuwing*. Rotterdam: Rotterdam University Press.

2010

Lappia, J.H. (2010). Opzetten, uitvoeren en evalueren van effectieve leerwerkarrangementen. In: Streumer, J.N. (Red.) (2010). *De kracht van werkplekleren*. Den Haag: Boom Lemma uitgevers.

Lappia, J.H. (2010). Pressure Cooker leidt tot levenslange leerverslaving: Inspiratie voor nieuwe leerwerkarrangementen in hoger beroepsonderwijs. In: Akker, C. van den, Marseille, J. & Smeets, S. (red.) (2010). *Pressure Cooker 2009*. Rotterdam: CMI/Hogeschool Rotterdam.

Interne publicaties

2014

Lappia, J., Ossevoort, E. & Weerheijm, R. (2014). *Minor+rapportage*. (Interne publicatie). Rotterdam: Hogeschool Rotterdam/Concernstrategie/HP-team.

2013

Lappia, J.H. (2013). *Nulmeting Innovatieteams & Communities of Practices RDM Campus (2012) en Onderzoeks- en activiteitenplan 2013*. Rotterdam: Hogeschool Rotterdam/Backoffice IOI.

2011

Lappia, J.H. & Theuns, S. (2011). *Kennisproduct: Didactische interventies om excellente leer- en innovatieprocessen te stimuleren in het hoger onderwijs*. Rotterdam: Hogeschool Rotterdam.

Lappia, J.H. & Hijzen, D. & Drenth, H. (2011). *Peilstok studenten/begeleiders/werkveld*. Rotterdam: Hogeschool Rotterdam.

2010

Lappia, J.H. (2010). *Gebruikersonderzoek onder docenten naar de docenthandreiking, werkboek en workshop*. (Interne publicatie). Rotterdam: Hogeschool Rotterdam.

Drenth, H. & Veltman-van Vugt, F.M. (2010). *Competentieprofiel Innoverend Handelen*. [Interne notitie]. Rotterdam: Hogeschool Rotterdam.

2009

Lappia, J.H. (2009). *Handreiking Opzet & Realisatie van Innovation Lab als Leerwerkarrangement*. (Interne publicatie). Rotterdam: Hogeschool Rotterdam.

Lappia, J.H. (2009). *Werkboek Opzet & Realisatie van Innovation Lab als Leerwerkarrangement*. (Interne publicatie). Rotterdam: Hogeschool Rotterdam.

Presentaties en docentprofessionalisering

2014

Lappia, J.H. (2014). *Ontwerpgericht onderzoek als succesvol instrument voor honoursonderwijs*, 10 april 2014, Onderwijsconferentie Hogeschool van Amsterdam, Amsterdam.

Lappia, J.H. & Ossevoort, E. (2014). *Focusgesprek met HP-alumni Hogeschool Rotterdam: Wat was voor jou de meerwaarde van het HP?*, mei 2014, Hogeschool Rotterdam.

Unck, S. & Lappia, J.H. (2014). *Dutch Didactics: Workshop Honoursdidactiek*, 20 juni 2014, Dag van de Excellentie, OPWC, Den Haag. <https://huhonoursblog.wordpress.com/2014/06/11/dutch-didactics/>

Lammers, M., Lappia, J.H. & Unck, S. (2014). *Dutch Honors Didactics*, 2 oktober 2014, Summit Excellentie, Amsterdam RAI.

Yavneh Klos, N. & Weerheijm, R. (2014). *Predictors of Success: A Cross-Cultural Inquiry*. (Presentation). NCHC-conference, 5-8 November 2014, Denver, USA.

2013

Lappia, J.H. (2013). *Betatest Quality of Honors Programs & Professionalism of Teacher Teams*. (Presentatie). Design Science Research Group (DSRG), 14 januari 2013, Hogeschool Utrecht.

Lappia, J.H. (2013). *Resultaten uit Onderzoek & Professionalisering Innovation Labs 2011-2012* (Paperpresentatie), Studiedag HP-docenten, 31 januari 2013, Hogeschool Rotterdam. Zie ook artikel op ScienceGuide: Excellent onderwijs begint bij de docent: <http://www.scienceguide.nl/201301/excellent-onderwijs-begint-bij-docent.aspx>

Lappia, J.H. (2013). *Excellentieonderzoek: Hoe kan hierin de samenwerking bevorderd worden?* (Presentatie en leiden van gesprek), Tweedaagse Sirius netwerk, 11-12 april, Schoorl, Noord-Holland.

Bedeker, M. & Lappia, J.H. (2013). *Twee focusgroepen naar Leerwerkgemeenschappen*. (Procesbegeleider). Studiedag HP-docenten, 18 april 2013, Hogeschool Rotterdam.

Lappia, J.H. & Schooten, E.J., van (2013). *Waardering van studenten voor excellentieprogramma's en de samenhang met docentprofessionalisering*. (Paperpresentation in a reviewed PhD-session). Onderwijs Research Dagen, 29-31 mei 2013, Brussel, België.

Lappia, J.H. & Weerheijm, C.E. (2013). *Universities of Applied Sciences in Search of Predictors in Literature and Practice for Professional Excellence*. (General session). NCHC-conference, 6-9 November 2013, New Orleans, USA.

Hughes, C., Masada, T., Klaassen, K. & Lappia, J.H. (2013). *Branding Small Honors Programs in the USA and the Netherlands to Overcome the Imago Gap between Honors and Non-Honors Students and Faculty*. (General session). NCHC-conference, 6-9 November 2013, New Orleans, USA.

2012

Lappia, J.H. (2012). *Afronding van de professionaliseringssessies voor Innovation Lab begeleiders*, 13 maart 2012, Hogeschool Rotterdam (Siriusprogramma).

Lappia, J.H. & Van den Donker, I. (2012). *Gezocht: leerervaringen tijdens innovatieteams HPBO-II Over de opzet en insteek van de nulmeting en het actieonderzoek door Kenniscentrum Talentontwikkeling*, 19 april 2012, Kennisdelingsbijeenkomst van Community of Learners, RDM Campus.

Lappia, J.H. (2012). *Domain Theory of Evoking Excellence Beyond Our Grasp?* (Presentation reviewed by Pierre van Eijl), Conference Evoking Excellence in Higher Education and Beyond, 4-5 October 2012, Groningen, The Netherlands.

Veltman-Van Vugt, F., Hijzen, D. & Lappia, J.H. (2012). *Begeleiding gericht op talentontwikkeling: een taai, urgent, intrigerend vraagstuk of een uitdagende kans?* (Workshop), Conference Evoking Excellence in Higher Education and Beyond, 4-5 October 2012, Groningen, The Netherlands.

Weerheijm, C.E. & Lappia, J.H. (2012). *Recruiting Honors Students to Become Excellent Professionals: A Matter of Motivational Awareness?* (Workshop). NCHC Conference, 14-17, Boston, USA.

2011

Lappia, J.H. & Theuns, S. (2011). *Kennisproduct: Didactische interventies om excellente leer- en innovatieprocessen te stimuleren in het hoger onderwijs*. Rotterdam: Hogeschool Rotterdam. Reviewers: Dr. Ad Breukel (Avans) en Dr. Ir. Rick Kwekkeboom (Hogeschool Amsterdam). In het kader van de Kwaliteitsdiscours van de HBO-Raad over wat goede criteria zijn voor hbo-onderzoek, 17 maart 2011, Bilthoven.

Lappia, J.H. & Hijzen, D. (2011). *Resultaten uit Onderzoek Innovation Labs 2010*. Bij Boekpresentatie Innovators 010: Innovation Labs 2010-2011, 14 april 2011, Rotterdam. Zie ook artikel dat hierover is verschenen op ScienceGuide: I-Labs smaken naar meer: <http://www.scienceguide.nl/201104/i-labs-smaken-naar-meer.aspx>

Bosma, A. & Lappia, J.H. (2011). *Drie ontbijtsessies voor de professionalisering van Innovation Lab begeleiders*, 14, 21 en 28 juni 2011, Hogeschool Rotterdam (Siriusprogramma).

Lappia, J.H. & Drenth, H. (2011). *Twee vervolg-ontbijtsessies voor de professionalisering van Innovation Lab begeleiders*, 25 oktober en 15 december 2011, Hogeschool Rotterdam (Siriusprogramma)

Lappia, J.H. & Theuns, S. (2011). *Leren hoe te interveniëren als excellente docent. Workshop met Innovation Lab begeleiders*, 29 november 2011, Hogeschool Rotterdam.

Lappia, J.H. & Theuns, S. (2011). *Learning to interact as an excellent teacher*. Practice & Research Dialogue Session on European Association for Practitioner Research on Improving Learning (EAPRIL), 23-25 November, Nijmegen, The Netherlands.

2010

Lappia, J.H. (2010). *De bruikbaarheid van ontwerprichtlijnen voor ontwerpende docenten*. Presentatie bij *Onderwijs Research Dagen*, 23-25 juni 2010, Enschede. Referent: Dr. Susan McKenney (Universiteit Twente).

Lappia, J.H. (2010). *Aanzet tot ontwerprichtlijnen voor leerwerkarrangementen binnen Opleiden in de School*. Presentatie en Abstract als onderdeel van Seminar 61 o.l.v. M. Timmermans over Perspectieven op Samen Opleiden in de School, 8 en 9 maart 2010, Velon & Velov congres over Opleiden voor de toekomst, Noordwijkerhout. Referenten: Prof. Dr. Rob Poell (Universiteit Tilburg) en Dr. Ir. Jaap Buitink (Rijksuniversiteit Groningen).

Lappia, J.H. (2010). *Bruikbaarheid en aanzet tot effectmeting van ontwerprichtlijnen voor ontwerpende docenten*. Presentatie voor Design Science Research Group, op 11 oktober 2010, Utrecht.

2008

Lappia, J.H. & Van der Weide, J. (2008). *Excursie naar Leerwerkbedrijf Leren Bouwen bij Innovatium 2008*, SURF foundation, 4 maart 2008, Rotterdam.

Keulers, O., Lappia, J.H. & Veltman-Van Vugt, F. (2008). *Symposium: Making the workplace an effective learning environment. Presentation 2: Case study factors as input for design guidelines for effective work related learning arrangements*. 3rd Practice-Based Practitioners Research Conference, 26-28 November 2008, Bergen, Norway.

OVER DE AUTEURS

Josephine Lappia is senior adviseur en onderzoeker bij Hogeschool Rotterdam en als docent praktijkonderzoek aan het Instituut voor Lerarenopleidingen van Hogeschool Rotterdam verbonden. Zij maakt sinds de start in 2009 deel uit van het centrale honoursprogrammteam (HP-team), sinds 2012 als onderzoeksleider van het HP-team. In 2013 was zij een van de organisatoren van de internationale Honors Conference in Rotterdam. In 2015 hoopt zij te promoveren op een proefschrift over praktijkgerichte honoursprogramma's en de effectiviteit van docentprofessionalisering.

j.h.lappia@hr.nl

Ron Weerheijm is sinds 2012 programmamanager honours aan Hogeschool Rotterdam en is daarmee leider van het HP-team. Na architect, docent en onderwijsmanager Bouwkunde, is het ontwerpen van onderwijs voor studenten die meer willen een passie geworden. Eerst binnen het Instituut waarvan Bouwkunde onderdeel uit maakt, vanaf 2012 als programmamanager honours voor de hele hogeschool. Verdere implementatie en disseminatie via onderzoek, netwerken en ondersteuning zijn onderdeel van zijn taken.

c.e.weerheijm@hr.nl

Albert Pilot is emeritus hoogleraar curriculumontwikkeling en hoogleraar Chemiedidactiek aan de Universiteit Utrecht. Zijn werk betreft vooral curriculumontwikkeling, kwaliteitszorg, talentontwikkeling, samenwerkend leren, ICT en professionele ontwikkeling van docenten in het hoger en voortgezet onderwijs.

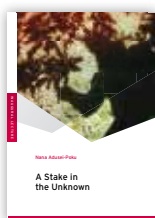
a.pilot@uu.nl

Pierre van Eijl is als honorair onderzoeker verbonden aan de Universiteit Utrecht voornamelijk op het gebied van talentontwikkeling, lid van de Talentkring van het Centrum voor Onderwijs en Leren van de UU en daarnaast zelfstandig senior adviseur hoger onderwijs.

p.j.vaneijl@uu.nl

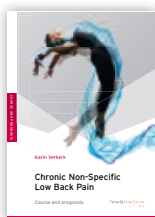
Eerdere uitgaven

van Hogeschool Rotterdam Uitgeverij



A Stake in the Unknown

Auteur Nana Adusei-Poku
ISBN 9789051798890
Verschijningsdatum oktober 2014
Aantal pagina's 40
Prijs € 14,95



Chronic Non-Specific Low Back Pain

Auteur Karin Verkerk
ISBN 9789051798760
Verschijningsdatum september 2014
Aantal pagina's 184
Prijs € 25,95



Kracht van verbeelding

Auteur Paul Rutten
ISBN 9789051798722
Verschijningsdatum juli 2014
Aantal pagina's 88
Prijs € 14,95



Grootmeesters in innovatie

Auteur Guy Bauwen
ISBN 9789051798548
Verschijningsdatum januari 2014
Aantal pagina's 57
Prijs € 14,95



De financiële omdenker

Auteur Maaïke P. Lycklama à Nijeholt
ISBN 9789051798463
Verschijningsdatum januari 2014
Aantal pagina's 56
Prijs € 14,95



Een kwestie van vertrouwen

Auteur Mariëtte Lusse
 ISBN 9789051798364
 Verschijningsdatum december 2013
 Aantal pagina's 252
 Prijs € 34,50



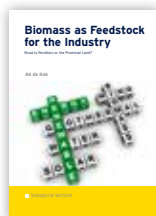
Disability studies en participatie

Auteur Mieke Cardol
 ISBN 9789051798524
 Verschijningsdatum november 2013
 Aantal pagina's 38
 Prijs € 14,95



Lokaal Energieneutraal

Auteur Freek den Dulk
 ISBN 9789051798586
 Verschijningsdatum november 2013
 Aantal pagina's 84
 Prijs € 14,95



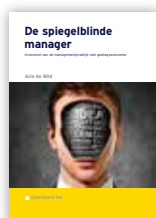
Biomass as a feedstock for the industry

Auteur Ad de Kok
 ISBN 9789051798340
 Verschijningsdatum oktober 2013
 Aantal pagina's 64
 Prijs € 14,95



Hoogvliegers

Auteurs Remco Coppoolse, Pierre van Eijl,
 Albert Pilot
 ISBN 9789051798371
 Verschijningsdatum oktober 2013
 Aantal pagina's 240
 Prijs € 37,50



De spiegelblinde manager

Auteur	Arie de Wild
ISBN	9789051798487
Verschijningsdatum	september 2013
Aantal pagina's	48
Prijs	€ 14,95



Gesprekken met docent-onderzoekers

Auteur	Sandra Storm-Spuijbroek en Daphne Hijzen
ISBN	9789051797527
Verschijningsdatum	april 2011
Aantal pagina's	88
Prijs	€ 12,50



Acht gesprekken met lectoren

Auteur	Lappia en Brandsma
ISBN	9789051797152
Verschijningsdatum	april 2010
Aantal pagina's	44
Prijs	€ 12,50

Exemplaren zijn bestelbaar via www.hr.nl/onderzoek/publicaties. Hier zijn ook eerder verschenen uitgaven van Hogeschool Rotterdam Uitgeverij beschikbaar.

Josephine Lappia, Ron Weerheijm, Albert Pilot en Pierre van Eijl

Gesprekken met honoursstudenten



In deze derde inspiratiebundel zijn verhalen van honoursstudenten over hun persoonlijke en professionele ontwikkeling bij elkaar gebracht. Professionele ontwikkeling tot beginnende innovatieve professionals vormt het hoofddoel van praktijkgerichte honoursprogramma's van Hogeschool Rotterdam. Deze onderwijsprogramma's richten zich speciaal op studenten die meer uit hun studie willen en kunnen halen. De inspiratiebundel beschrijft de ontstaansgeschiedenis en de belangrijkste kenmerken van praktijkgerichte honoursprogramma's bij Hogeschool Rotterdam. Elf honoursstudenten en alumni komen aan het woord over hun ervaringen in de honoursprogramma's en deze ervaringen worden vervolgens geanalyseerd aan de hand van de kenmerken. En er wordt vooruitgeblikt: hoe organiseren we honoursprogramma's zo optimaal mogelijk?

In de verhalen van honoursstudenten valt op hoe betrokken zij zijn bij hun honoursprogramma's en hoeveel het extra uitdagende onderwijs heeft betekend voor hun persoonlijke ontwikkeling. Aan de hand van de vijf kenmerken van praktijkgerichte honoursprogramma's zijn de verhalen nader geanalyseerd op opvallende patronen. Het multidisciplinaire vraagstuk in een praktijkgericht honoursprogramma triggert studenten om eigenaarschap te nemen over het eigen leerproces. Het feit dat het 'leren innoveren' veelal plaatsvindt in een bestaande praktijksituatie, maakt dat studenten lef moeten tonen en breder moeten leren kijken. De ontwikkeling van professionele excellentie vraagt van de studenten vooral om een houding om het maximale uit zichzelf te halen. De begeleiding door docenten kenmerkt zich door een combinatie van hoge verwachtingen en het bieden van ruimte die zelfsturend leren door studenten mogelijk maakt. De leerwerkgemeenschap ten slotte, vormt de kurk waarop de cultuur van excellentie drijft.

In deze inspiratiebundel staan de verhalen van elf (oud)honoursstudenten: Jan Okkerse, Maartje Brand, Nikeh Booister, Jolie Derx, Noy Barens, Sander van Belle, Boo van der Vlist, Tina Peeters, Shannon Stigter, Amelie Bos en Maurice Sammels. De bundel is geschreven en samengesteld door Josephine Lappia (onderzoekleider HP-team), Ron Weerheijm (programmamanager HP-team), Albert Pilot en Pierre van Eijl (respectievelijk emeritus hoogleraar en honorair onderzoeker bij Universiteit Utrecht).