

## Honours en Challenge programma bij Avans hogeschool

Een resultaatvoorstelling van een programma voor talentontwikkeling naast het curriculum. Visie en kaders voor talentontwikkeling in honours en challengeprogrammas bij Avans Hogeschool, gevat in een verkennende notitie

### Beschrijving

**opdrachtgever** Noortje de Bruin, directeur AOMI, voorzitter van FEO, focusgroep eigentijds onderwijs. De context van de opdracht is MJB 2011-2014

**opdrachtnemer** Werkgroep Jazz, schrijfgroep met onderwijsexperts.

**link met andere kaders** Avans Onderwijsvisie, Kader voor matching, ambitie 2020. Kaderregeling Kaderregeling bestuurlijk actieve studenten, Osiris blauwdruk.

**korte samenvatting** In deze notitie wordt achtereenvolgens ingegaan op de reden van schrijven van deze verkenning, de visie op excellentieonderwijs, de resultaatvoorstelling van een Honours Challenge Program, een voorgestelde planning en het vervolg op deze notitie.

De notitie start met de beantwoording van de vraag "waarom een Honours Challenge Program bij Avans Hogeschool" en volgt daarna qua indeling de elementen van het Siriuskompas. Het Siriuskompas is een resultaat van drie jaar ervaring ter waarde van 64 miljoen euro in excellentie-programma's in Nederland. In hoofdstuk vier tot en met negen worden de zes elementen uit het Siriuskompas uitgewerkt voor Avans Hogeschool. Deze verkenningsnotitie is een vervolg op de interne- en externe analyse, op verkennende discussies in de focusgroep Eigentijds Onderwijs, de managementconferentie met de aansprekende presentatie vanuit de Hanze Hogeschool en de zogenaamde 'Eigentijdse Onderonsjes' met docenten uit het excellentienetwerk van Avans Hogeschool.

### Colofon

**datum** Juni 2015  
**auteurs** Werkgroep Jazz  
**status** definitief  
**vaststelling** Focusgroep eigentijds onderwijs

Deze notitie bevat de resultaatvoorstelling. Voorop staat dat een robuust ontwerp wordt nagestreefd, met het idee dat een stevige stam desgewenst altijd nog een grote kruin zal kunnen dragen. In het MJB-jargon van Avans Hogeschool is deze notitie te zien als een resultaatvoorstelling van product en proces, bedoeld om de strategiediscussie in besluiten te laten uitmonden.

<b>geldend voor</b>	De notitie is als leidend kader aanvaard in augustus 2015 voor de eerste uitvoeringen van Challengeprogramma's in de Domeinen Economie in het Domeinplan 2016, business case challenges en september 2016 in Domein techniek en Kunst in de projectaanvraag Challenges Talentontwikkeling Techniek & Kunst.
<b>looptijd</b>	Juni 2015 - doorlopend
<b>type kader</b>	Rapport (verkenning-)
<b>Actualiteit</b>	Oranje: Thema is actueel, resultaat is gebaseerd op vorig MJB. Follow-up op basis van dit document is nodig.

*Honours Challenge Program Avans  
Hogeschool*

*Een resultaatvoorstelling van een  
programma voor talentontwikkeling  
naast het curriculum*

Deze kft mist met opzet stijl of kleur.

Paragraaf 4.11 behandelt de identiteit van het  
programma als een strategische keuze.

**Colofon**

**status** Geaccepteerd door de opdrachtgevers  
**datum** 13-02-2014  
**opdrachtgevers** Paul van Hal, directeur ATGM; Noortje de Bruin, directeur AOMI  
**sponsor** Focusgroep Eigentijds Onderwijs  
**auteurs** Malou Naus, Ingrid Kremers, Lidwien Jacobs, Lisette van Avezaath

## Inhoud

<b>1</b>	<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Managementsamenvatting</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Leeswijzer</b>	<b>6</b>
<b>4</b>	<b>Waarom een Honours Challenge Program?</b>	<b>7</b>
<b>5</b>	<b>Visie op honoursonderwijs</b>	<b>8</b>
5.1	De visie op honoursonderwijs	9
5.2	Ambitie	9
5.3	Het profiel van de honoursstudent	10
5.4	Profiel van de uitmuntende alumnus	10
5.5	De inrichting van het 'Honours Challenge Program'	10
5.6	Het vaststaande gedeelte van het Honours Challenge Program	12
5.7	De Challenges, als onderdeel van het Honours Challenge Program	13
5.8	Welke student komt in aanmerking voor het Challenge Honours Program?	13
5.9	De locatie van het traject	13
5.10	De voertaal in het traject	14
5.11	Mogelijke look en feel van het Honours Challenge Program	14
<b>6</b>	<b>Cultuur en communityvorming</b>	<b>15</b>
<b>7</b>	<b>Meerwaarde en relatie met het werkveld</b>	<b>15</b>
<b>8</b>	<b>Keten en netwerk</b>	<b>16</b>
<b>9</b>	<b>Docenten</b>	<b>16</b>
<b>10</b>	<b>Organisatie en sturing</b>	<b>16</b>
10.1	Het traject	17
10.2	Hoe komt de student in aanmerking voor het Honours Challenge Program?	18
10.3	Hoe komt de docent in aanmerking voor het Honours Challenge Program?	18
10.4	Concrete uitvoering van het Honours Challenge Program	18
<b>11</b>	<b>Activiteiten, tijdpad en begroting</b>	<b>20</b>
11.1	Planning	21
<b>Bijlage 1. Geraadpleegde bronnen</b>		<b>24</b>
<b>Bijlage 2. Alternatieven en suggesties</b>		<b>25</b>
<b>Bijlage 3. Variabelen bij de raming in hoofdstuk 10.</b>		<b>26</b>
<b>Bijlage 4. Initiatieven excellente leerervaringen</b>		<b>27</b>

# 1 Inleiding

De tijd is rijp voor structurele aandacht voor talentontwikkeling, op alle niveaus. Twee academiedirecteuren (AOMI en ATGM) willen hun schouders zetten onder een Honours Challenge Program voor Avans Hogeschool. Met de steun van de focusgroep Eigentijds Onderwijs hebben zij een kleine schrijfgroep met onderwijsexperts de opdracht gegeven om een strategie en visie uit te werken voor een Honours Challenge Program dat bij Avans Hogeschool past.

Deze notitie bevat de resultaatvoorstelling. De opdracht was aanvankelijk om een Avansstrategie in 6 concludente sheets te presenteren, met een klip en klare visie en met de keuzes gepresenteerd. De vraag is, zijn we al aan die concludente sheets toe? Wij denken van niet, onder meer omdat nog niet met de collegeleden gesproken is over een concrete resultaatvoorstelling. Deze notitie maakt dat gesprek mogelijk. Enkele elementen zijn om die reden van een uitgebreider beeld of alternatieven voorzien om de discussie te voeden. Talloze ideeën liggen nog op de plank en moeten wachten tot de tijd daar rijp voor is. Enkele geselecteerde ideeën brachten het tot bijlage 2.

Voorop staat dat een robuust ontwerp wordt nagestreefd, met het idee dat een stevige stam desgewenst altijd nog een grote kruin zal kunnen dragen. In het MJB-jargon van Avans Hogeschool is deze notitie te zien als een resultaatvoorstelling van product en proces, bedoeld om de strategiediscussie in besluiten te laten uitmonden.

## 2 Managementsamenvatting

In deze notitie wordt achtereenvolgens ingegaan op de reden van schrijven van deze verkenning, de visie op excellentieonderwijs, de resultaatvoorstelling van een Honours Challenge Program, een voorgestelde planning en het vervolg op deze notitie.

Avans Hogeschool heeft de ambitie om het ontwikkelen van elk talent optimaal te faciliteren. In de huidige curricula is al veel plek voor ondersteuning van studenten die dit behoeven. Er is echter nog geen vastgesteld aanbod voor studenten die meer willen en kunnen dan hun reguliere onderwijs aanbiedt. Dit is wel het geval in veel andere onderwijsinstellingen – waaronder veel hogescholen – die hiermee ook met succes naar buiten treden. We kunnen stellen dat we als hogeschool achterlopen op het gebied van excellentieonderwijs. Om deze redenen is deze notitie over het Honours Challenge Program geschreven.

Avans Hogeschool beoogt zoveel mogelijk excellente leerervaringen te creëren voor zoveel mogelijk betrokkenen<sup>1</sup>. Dat zijn op de eerste plaats studenten, maar kunnen op hetzelfde moment ook docenten, alumni en ook professionals uit het beroepenveld zijn. Het excellente momentum ontstaat tijdens de ervaring. De aanname is dat de beste kans van slagen ontstaat als geselecteerde deelnemers en docenten met buitengewone kwaliteiten bijeen gebracht worden. Omdat deelname en engagement een persoonlijke keuze is wil de hogeschool bij zoveel mogelijk studenten de - wellicht nog verborgen - ambities aanspreken door zichtbaarheid van een Honours Challenge Program. Kenmerkend voor honoursonderwijs is de professionele ruimte voor degenen die het onderwijs verzorgen: docenten, lectoren, experts en trainers. Veel meer dan in het reguliere curriculum zal er de vrijheid zijn om die werkwijze te kiezen waarbij de docent in zijn element is en waarmee de mogelijkheden van het moment en de mogelijkheden van de deelnemers optimaal benut worden.

In het Honours Challenge Program wordt beoogd om alle talenten aan te spreken. Een student kan in dit programma dan ook op twee manier participeren: (1) een challenge-student kiest incidenteel een challenge en verrijkt zo zijn studieprogramma en (2) een honours-student committeert zich voor zijn gehele studietijd en krijgt een honourssupplement op het diploma. Challenges zijn de bouwstenen voor het *Honours Challenge Program*. Alle challenges hebben één of meerdere van elementen van het attitudeprofiel van de honoursstudent herkenbaar opgenomen en benoemd: ondernemend, innoverend, internationaal georiënteerd, duurzaam georiënteerd, praktijkgericht onderzoekend. Aanvullend op het attitudekenmerk valt iedere challenge binnen één of meerdere van bijvoorbeeld de volgende categorieën: beroepspraktijk, verdieping beroepsdomein en/of multidisciplinair. Challenges kunnen op verschillende manieren worden vormgegeven, in de vorm van peertutoring, colleges, reizen, onderzoek, extra activiteiten etc. Challenges worden zowel op hogeschoolniveau georganiseerd, als op domein- en academieniveau. *Hogeschoolbrede challenges* vallen met name binnen de categorieën multidisciplinair en de brede beroepspraktijk. *Academie specifieke challenges* omvatten met name verdieping binnen het beroepsdomein. De aanduiding *Honours* en *honoursstudenten* wordt gebruikt voor degenen die all-the-way gaan. Dit betekent gáán voor het Honours Challenge Program waarin alle profielkenmerken van een honoursstudent aan bod komen gedurende 3 jaar en een herkenbare T-shaped invulling gekozen wordt. Een gedeelte van het totale programma is een vaststaand onderdeel op Avansniveau om een honourscultuur en een honourscommunity te creëren. Het vaststaande gedeelte is volledig Engelstalig.

Het Honours Challenge Program wordt gewaarborgd door een centraal vastgesteld team van directies, docenten, studenten en andere werknemers uit de organisatie, dat aan de hand van vaststaande criteria en eigen kennis challenges op waarde schatten en doorgang verschaffen.

Rekening houdend met de termijn van het nieuwe MJB (2016-2020) streven we naar een volledige integratie van het programma vanaf het schooljaar 2015-2016. Het schooljaar

---

<sup>1</sup> De visie op onderwijs MJB richt zich op de doelgroep studenten, in deze notitie wordt dit verbreed t.b.v. honours: "Avans Hogeschool wil talenten ontwikkelen door toekomstige beroepsbeoefenaren op te leiden tot hoog gekwalificeerde professionals die zichzelf en hun beroep voortdurend blijven ontwikkelen...."

2014-2015 is bedoeld om het Honours Challenge Program in te richten. Het voorjaar van 2014 dient dan voor het schrijven van een projectplan.

Indien het College van Bestuur instemt met deze resultaatvoorstelling zal zij opdrachtgever worden voor een projectgroep die tot taak krijgt een projectplan ter realisatie van deze resultaatsvoorstelling te komen. Aan de hand van dit projectplan zal het volledige Honours Challenge Program ontwikkeld worden en een bijdrage leveren aan de visie van Avans Hogeschool wat betreft talentontwikkeling.

### 3 Leeswijzer

Deze notitie start met de beantwoording van de vraag "waarom een Honours Challenge Program bij Avans Hogeschool" en volgt daarna qua indeling de elementen van het Siriuskompas. Het Siriuskompas is een resultaat van drie jaar ervaring ter waarde van 64 miljoen euro in excellentie-programma's in Nederland. In figuur 1 is dit kompas weergegeven en in hoofdstuk vier tot en met negen worden de zes elementen uit het Siriuskompas uitgewerkt voor Avans Hogeschool. De in deze hoofdstukken cursief gedrukte alinea's zijn overgenomen uit het Siriuskompas. Deze verkenningsnotitie is een vervolg op de interne- en externe analyse, op verkennende discussies in de focusgroep Eigentijds Onderwijs, de managementconferentie met de aansprekende presentatie vanuit de Hanze Hogeschool en de zogenaamde 'Eigentijdse Onderonsjes' met docenten uit het excellentienetwerk van Avans Hogeschool.

De notitie mondt uit in een concrete eerstvolgende stap en toont een doorkijkje naar een schets voor de planning en financiën.



Figuur 1. Siriuskompas [http://www.orionprogramma.nl/docs/Sirius/32668\\_illustratie-kompas\\_hr.pdf](http://www.orionprogramma.nl/docs/Sirius/32668_illustratie-kompas_hr.pdf)



## 4 **Waarom een Honours Challenge Program?**

Ieder mens heeft zijn talenten. Avans Hogeschool heeft de ambitie om het ontwikkelen van die talenten optimaal te faciliteren met alles wat een hogeschool in huis heeft – van onderzoek tot onderwijs. Je kunt hierbij zowel denken aan het bieden van extra ondersteuning als aan het bieden van extra uitdaging. We maken het volgende onderscheid:

- A. Student die extra ondersteuning nodig heeft
- B. Student die het net aankan
- C. Student die iets meer kan en wil op een bepaald moment**
- D. Student die structureel meer kan en wil**

Een student uit groep A en B presteert ondergemiddeld of gemiddeld en heeft zo nu en dan extra ondersteuning nodig. Deze ondersteuning biedt Avans Hogeschool in de vorm van bijlessen, peertutoring etc., veelal belegd in het programma Hippocampus. De onderwijsvisie van Avans voorziet in het aanspreken van talenten van iedereen.

Een student uit groep C of D presteert bovengemiddeld en kan en wil een extra uitdaging. Niet iedereen zal zich comfortabel voelen bij uitblinken, maar voor deze studenten is dat wel zo, of kan het zo worden. Het gaat over studenten die opvallen door hun ambitie en goede prestaties. Dat is meer dan alleen intellect; ze hebben een mix van talent, – ambitie, ondernemend, kritisch denken, sociale skills, etc.

Dit kan voor een specifieke fase of onderdeel van de studie gelden (studenten uit groep C), maar er zullen ook studenten zijn die over de gehele linie uitdaging ambiëren en ambitie hebben (studenten uit groep D). Deze notitie gaat over de ontwikkeling van een Honours Challenge Program om studenten uit groep C en D aan optimale talentontwikkeling te laten werken.

We hebben geworsteld met het vinden van een passende benaming voor het Honours Challenge Program van Avans Hogeschool. Het begrip excellentie wordt vaak –onterecht- in verband gebracht met uitsluitend uitmuntende cognitieve vaardigheden. Ook hangt er een elitair sfeertje om het begrip. Daarom hebben wij vooralsnog gekozen voor

**'het Honours Challenge Program'**

Een student kan daarin op twee manier participeren:

- Een challenge-student kiest incidenteel een challenge en verrijkt zo zijn studieprogramma;
- Een honours-student committeert zich voor zijn gehele studietijd en krijgt een honouressupplement op het diploma.

N.B.: De scope kan hierbij breder gekozen worden dan alleen studenten. Wellicht dat ook alumni tot de doelgroep zouden kunnen behoren. We zijn daar in deze fase (nog) niet vanuit gegaan, maar willen dit wel noemen als eventuele toekomstige ontwikkeling.

### **Honoursonderwijs en burgerschap**

De vraag is welke waarde een honoursprogramma toevoegt in het licht van de opdracht voor Avans Hogeschool om haar studenten voor te bereiden om een bijdrage te leveren in een veranderende wereld (Wolfensberger, 2012<sup>2</sup>). De term burgerschap en Bildung zijn sinds 2008 terug in de taakstelling van onderwijs, maar de sector worstelt nog met de vormgeving

<sup>2</sup> Wolfensberger, M. V. C. (2012). Honors education and global citizenship. *Journal of the National Collegiate Honors Council*, 13-2, 279-283.

in de praktijk van deze vraag. Er wordt een dringend publiek en politiek beroep gedaan op het hoger onderwijs om mensen op te leiden die maatschappelijk leiderschap op zich kunnen nemen. Daarbij denken we enerzijds aan de taak om culturele verworvenheden te koesteren en anderzijds aan de taak de samenleving te helpen zichzelf aan te passen aan de eisen van de tijd. Het ligt voor de hand dat HBO-ers met hun praktische bachelorcompetenties functies in het bestuurlijk kader op zich nemen. Zouden opleidingen zuiver binnen de lijntjes kleuren van de tekening die de eigen werkveldadviescommissies voor de opleiding uittekent, dan komt de samenleving bedrogen uit. Hoe opleidingen of academies hierin verder zullen gaan gaat buiten de scope van deze notitie.

Deze strategie voor excellentie neemt als uitgangspunt dat jongeren die door Avans Hogeschool aan hun bovengemiddeld goede persoonlijke ontwikkeling geholpen worden schatplichtig zijn aan de samenleving. En dat de voorbereiding op die rol derhalve een missie is voor het honoursonderwijs.

#### *Waarom nu?*

Er bestaat bij Avans op dit moment een impasse rond excellentieprogramma's. Docenten, onderwijsontwikkelaars, directeuren, lectoren noch het college hebben op dit moment een maatlat om initiatieven voor extra uitdagend onderwijs tegen af te zetten.

Wildgroei en ongeleide energie, maar ook frustratie is het resultaat. Terwijl om ons heen, en in het bijzonder boven de rivieren, collega-instituten in hoog tempo hun programma's ontwikkelen en zij daarmee de aandacht trekken van beïnvloeders zoals docenten, ouders en het werkveld. Het is niet vast te stellen of ze daar talent mee verleiden om voor hun opleidingen te kiezen, maar het ligt ons inziens wel voor de hand.

#### *Wat levert het op?*

Een gecoördineerd en gevalideerd Honours Challenge Program dat door onze externe partners en studenten op waarde geschat wordt en waarmee Avans Hogeschool zich kan profileren.

- Voor studenten levert het de kans op om zich te profileren op de arbeidsmarkt en om al tijdens de studie een krachtig netwerk op te bouwen.
- Ook levert het voor zowel studenten als docenten binnen en buiten het Honours Challenge Program uren vol inspiratie op.
- Tenslotte worden er excellente studenten afgeleverd in de maatschappij, die veel kunnen betekenen voor Nederland als kenniseconomie.
- Een meerwaarde voor het gehele onderwijs.

#### *Meerwaarde van het programma in het onderwijs*

De meerwaarde van een Honours Challenge Program uit zich in eerste instantie door een kwaliteitsverbetering in het gehele onderwijs. Dit kan versterkt worden wordt gerealiseerd door honoursstudenten te betrekken bij onderwijsontwikkeling, delen van het programma in te laten dalen in het reguliere onderwijs en terugkoppeling van opgedane kennis uit het programma naar het reguliere onderwijs.

## **5 Visie op honoursonderwijs**

*Een duidelijke, onderbouwde en door de organisatie gedragen visie op honoursonderwijs is essentieel voor het slagen van hiervan. Onderwijsinstellingen verschillen van elkaar als het gaat om de visie op onderwijs. Daarom is het van belang om uit te gaan van een eigen onderwijsprofiel. Zorg dat helder is wat we onder honoursonderwijs verstaan en wat we willen bereiken. Neem daarbij de behoeften van studenten en docenten mee in de aanpak en optimalisering hiervan. Zorg dat iedereen in de organisatie kennis heeft van de visie en deze ook kan uitdragen.*

## 5.1 De visie op honoursonderwijs

Onze hogeschool beoogt zoveel mogelijk excellente leerervaringen te creëren voor zoveel mogelijk betrokkenen<sup>3</sup>. Dat zijn op de eerste plaats studenten, maar kunnen op hetzelfde moment ook docenten, alumni en ook professionals uit het beroepenveld zijn. Het excellente momentum ontstaat tijdens de ervaring. De aanname is dat de beste kans van slagen ontstaat als geselecteerde deelnemers en docenten met buitengewone kwaliteiten bijeen gebracht worden. Omdat deelname en engagement een persoonlijke keuze is wil de hogeschool bij zoveel mogelijk studenten de -wellicht nog verborgen- ambities aanspreken door zichtbaarheid van een Honours Challenge Program.

We kiezen er dus bewust voor om niet alleen de 'happy few' te bedienen die gedurende hun gehele studietijd in het Honours Program participeren (in hoofdstuk 3 als groep D aangegeven), maar willen graag een bredere groep aanspreken en ook de in hoofdstuk 3 als groep C aangegeven studenten prikkelen om af en toe een challenge aan te gaan. De inrichting van het aanbod voor groep C en D wordt in hoofdstuk 4.6 beschreven.

Wij gaan ervan uit dat het gehele Honours Challenge Program (waaronder het Honours Program en de challenges vallen) een 'opwaartse drive' (spin off) zal creëren binnen het reguliere onderwijs zodat uiteindelijk alle studenten er de vruchten van plukken.

De rol voor de docent in dit 'Honours Challenge Program' onderscheidt zich van diezelfde rol in het reguliere onderwijs. Kenmerkend voor excellentieonderwijs is de professionele ruimte voor degenen die het onderwijs verzorgen: docenten, lectoren, experts en trainers. Veel meer dan in het reguliere curriculum zal er de vrijheid zijn om die werkwijze te kiezen waarbij de docent in zijn element is en waarmee de mogelijkheden van het moment en de mogelijkheden van de deelnemers optimaal benut worden.

## 5.2 Ambitie

Avans Hogeschool ontwikkelt in de planperiode (mei 2014 – juni 2015) een consistent en samenhangend programma voor zowel de honours- (groep D) als de challengestudenten (groep C). Uitgangspunt is dat met ingang van augustus 2015 op basis van voorafgaande selectie van studenten door Avans Hogeschool aan dit programma kan worden deelgenomen. In 2018 is 8% van de studentpopulatie bereikt en binnen 4 jaar zijn er twee honourscohorten van tenminste één klas. Hier wordt niet op snelle groei gestuurd.

Het verschil tussen het traject van de honoursstudent en de challengestudent is beschreven in figuur 1:

Een <i>honoursstudent</i> (Groep D) volgt in studiejaar 2, 3 en 4 een lintprogramma en combineert dat met deelname aan een welafgewogen variatie aan challenges.	Een <i>challenge student</i> (Groep C) neemt op basis van zijn voorkeuren deel aan één of meerdere specifieke challenges. Het volgen van challenges is mogelijk in alle leerjaren.
--	--

Figuur 1. Activiteiten van de Honoursstudent en de Challenge Student.

<sup>3</sup> De visie op onderwijs MJB richt zich op de doelgroep studenten, in deze notitie wordt dit verbreed t.b.v. honours: "Avans Hogeschool wil talenten ontwikkelen door toekomstige beroepsbeoefenaren op te leiden tot hoog gekwalificeerde professionals die zichzelf en hun beroep voortdurend blijven ontwikkelen...."

In paragraaf 4.5 is de opbouw en inhoud van het 'Honours Challenge Program' nader uitgewerkt.

### 5.3 Het profiel van de honoursstudent

Binnen het 'Honours Challenge Program' van Avans Hogeschool worden aan de honoursstudent specifieke eisen gesteld. Hij beschikt over een bepaalde attitude en wordt geacht deze verder te ontwikkelen in het traject. In figuur twee is deze attitude schematisch weergegeven. De concrete invulling van dit totale profiel is T-shaped<sup>4</sup>. Binnen dit profiel is per student ruimte voor maatwerk.



Figuur 2. Attitudeprofiel van de honoursstudent van Avans Hogeschool

### 5.4 Profiel van de uitmuntende alumnu

De excellente alumni beschrijven wij als de professional die zijn vak verstaat, die nieuwe vakkennis weet te ontsluiten, met praktische denkscherpte, die beroepsgebieden weet te verbinden, die leiderschap toont, mensen mee kan nemen in zijn handelen en zich goed tot maatschappelijke context verhoudt. Een professional met brede schouders, een brede blik. Deze definitie past de HBO-alumnus goed; Excellente bachelors komen niet bij uitstek van de universiteit.

### 5.5 De inrichting van het 'Honours Challenge Program'

In figuur drie wordt het beeld geschetst hoe het Honours Challenge Program binnen Avans Hogeschool ingericht kan worden.

<sup>4</sup> Mensen die diepgaande kennis op een bepaald terrein bezitten maar zich daarnaast in de breedte ontwikkelen, beschikken over een **T-profiel**. In de praktijk blijkt een T-profiel een goede basis voor een carrière. (bron: carrieretijger.nl). Hanze Hogeschool gebruikt dit profiel in de visie op honours.



Challenges kunnen zich bevinden in één of meer van de volgende categorieën:

- ch beroepspraktijk
- ch verdieping beroepsdomein
- ch multidisciplinair

*Figuur 3.* Voorstelling van de inrichting van het Honours Challenge Program Avans Hogeschool

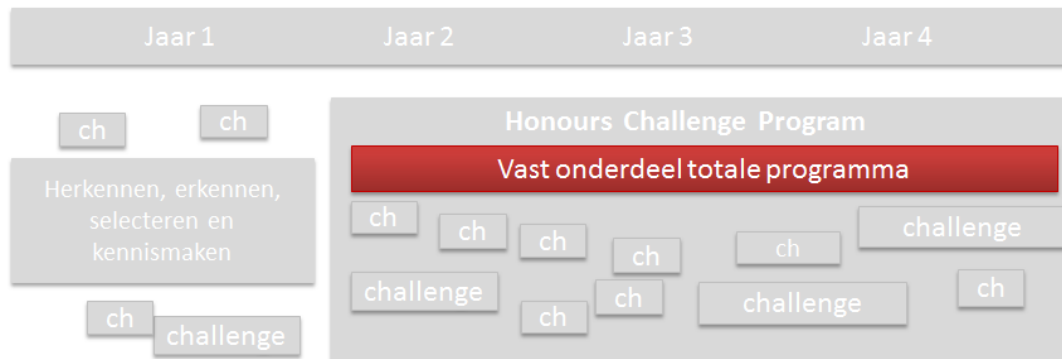
Challenges zijn de bouwstenen voor het *Honours Challenge Program*. Alle challenges hebben één of meerdere van elementen van het attitudeprofiel van de honoursstudent herkenbaar opgenomen en benoemd: ondernemend, innoverend, internationaal georiënteerd, duurzaam georiënteerd, praktijkgericht onderzoekend (zie figuur 2). Aanvullend op het attitudekenmerk valt iedere challenge binnen één of meerdere van bijvoorbeeld de volgende categorieën: beroepspraktijk, verdieping beroepsdomein en/of multidisciplinair.

Challenges kunnen op verschillende manieren worden vormgegeven. Voorbeelden hiervan zijn:

- Een rol in onderwijsontwikkeling (zoals peertutoring, coaching, ontwikkelen van lesmateriaal, evalueren van onderwijstrajecten, meehelpen bij onderzoek, etc).
- Buiten-curriculaire activiteiten (zoals colleges, boekbesprekingen, lezingen, opdrachten en projecten vanuit het werkveld, reizen);
- Multidisciplinair onderzoek;
- Trainingen als voorbereiding voor universiteit (overslaan van pre-master trajecten);
- Studenten kunnen zelf challenges aandragen;
- Extra activiteiten in het reguliere onderwijs zoals in minoren, stages of afstuderen.

Challenges worden zowel op hogeschoolniveau georganiseerd, als op domein- en academieniveau. *Hogeschoolbrede challenges* vallen met name binnen de categorieën multidisciplinair en de brede beroepspraktijk. *Academie specifieke challenges* omvatten met name verdieping binnen het beroepsdomein.

## 5.6 Het vaststaande gedeelte van het Honours Challenge Program



Figuur 4. Vaststaand onderdeel van het Honours Challenge Program Avans Hogeschool

De aanduiding *Honours* en *honoursstudenten* wordt gebruikt voor degenen die all-the-way gaan. All the way betekent gáán voor het Honours Challenge Program waarin alle profielkenmerken uit figuur twee aan bod komen gedurende 3 jaar en een herkenbare T-shaped invulling gekozen wordt. Een gedeelte van het totale program is een vaststaand onderdeel (zoals te zien in figuur 4) op Avansniveau.

Om betekenis te geven aan de wens op te leiden voor maatschappelijk leiderschap (burgerschap) richt Avans Hogeschool zich bij de start van het vaststaand onderdeel voor de honoursstudenten (groep D) op algemene ontwikkeling, morele betrokkenheid, nieuwsgierigheid en brede maatschappelijk belangstelling. En de studenten oefenen zich in waarnemen, feiten opsporen, probleemanalyse, debat, én, het signature item voor HBO-bachelors, het vermogen tot innoveren over disciplines heen.

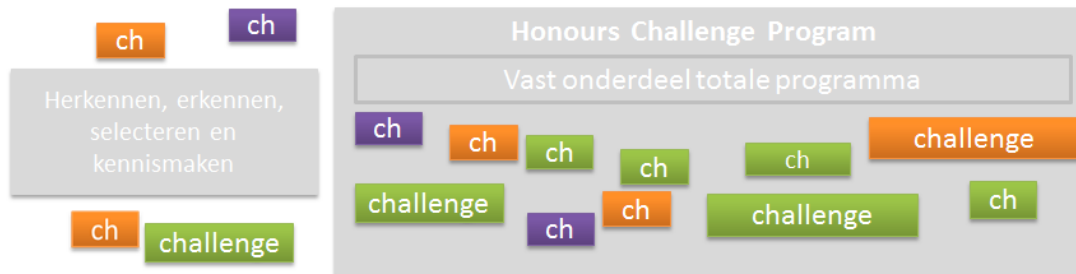
Opties voor de naamgeving van het vaststaand onderdeel van het programma:

- Liberal Arts and Sciences Honoursprogram;
- Leiderschapsprogramma (RUG, UU, LEI, RU);
- Honours Talentprogramma (Hanze);
- Innoveren en ondernemingszin (NHL).
- Liberal Arts, Citizenship and Innovation Honoursprogram (LLIH)

Aan het einde van het Honours Program kan de student een getuigschrift halen als de prestaties voldoen aan een aantal voorwaarden, zoals:

- het vaststaand programmaonderdeel op Avansniveau is met succes gevolgd;
- minimaal een 7 (of 8) voor het afstudeertraject, of behorend bij de beste 10%;
- bovengemiddelde prestatie voor een X procent van de challenges;
- challenges in minimaal 2 van de 3 categorieën.

## 5.7 De Challenges, als onderdeel van het Honours Challenge Program



Challenges kunnen zich bevinden in één of meer van de volgende categorieën:

- ch beroepspraktijk
- ch verdieping beroepsdomein
- ch multidisciplinair

*Figuur 5. De Challenges, als onderdeel van het Honours Challenge Programma Avans Hogeschool*

Losse challenges (figuur 5) zijn zowel toegankelijk voor de honoursstudenten (groep D) als voor de studenten die kiezen voor een extra prestatie binnen en buiten het regulier onderwijs (groep C). De eigen keuze van de student en de transparante informatievoorziening zijn hier sleutelbegrippen.

Bij het voldoende afronden van een challenge kan de student een certificaat behalen voor die challenge.

## 5.8 Welke student komt in aanmerking voor het Challenge Honours Program?

Toelating tot het *honoursprogramma* verlangt bewijs van voldoende leervermogen, een uitgesproken engagement én aanwijzingen voor volharding.

Toelating tot *challenges* verlangt bewijs van voldoende leervermogen en een uitgesproken engagement, ten minste op dat moment en voor die specifieke challenge.

Hoofdstuk 9 behandelt de vraag *Hoe* de student aan boord komt.

## 5.9 De locatie van het traject

Het *honours gedeelte* van het Honours Challenge Program en de *interdisciplinaire* challenges worden per collegejaar op minstens twee locaties gegeven, om te voorkomen dat er per studiejaar verschillen in aantallen studenten zijn, gevormd door de locatie. De challenges zijn veelal *academiegebonden*, de organisatoren kiezen daar de locatie.

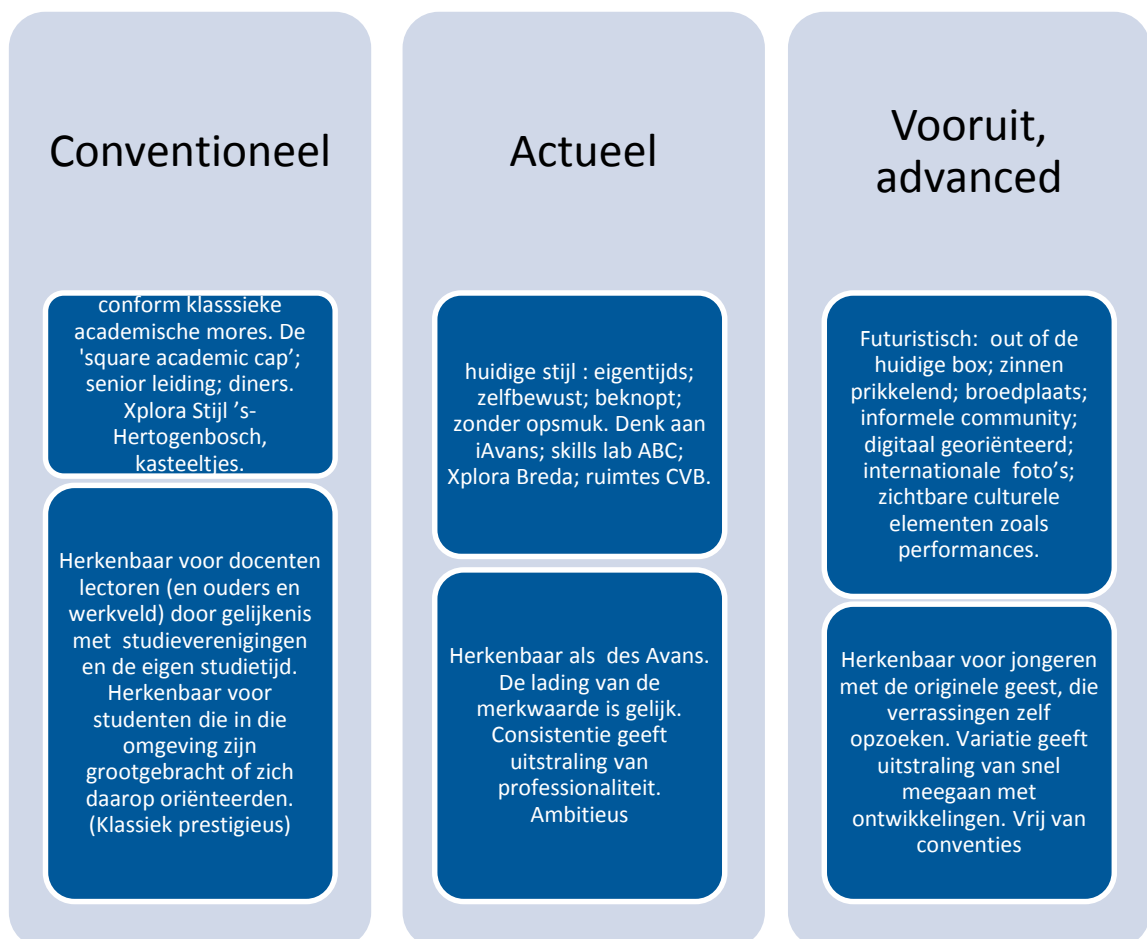
## 5.10 De voertaal in het traject

Alle materialen van het Honours Challenge programma worden Engelstalig uitgevoerd. De voertaal in het programma is Engels, tenzij de deelnemers en docenten allen Nederlandstalig zijn, dan kan de voertaal Nederlands zijn.

## 5.11 Mogelijke look en feel van het Honours Challenge Program

Avans Hogeschool zal zichtbaar zijn met haar Honours Challenge Program. Het toepassen van marketingtechnieken zoals "branding" is zodoende vanzelfsprekend. Het is van belang dat de keuze voor marketing past in het geheel van de positionering die Avans Hogeschool voor zichzelf ziet. In figuur zes staan drie globale zoekrichtingen, waarmee het schrijfteam de verbeelding wilt prikkelen. Hierbij wordt benadrukt dat de merkwaarden van het programma metertijd aan dit soort tekenen zullen worden afgelezen.

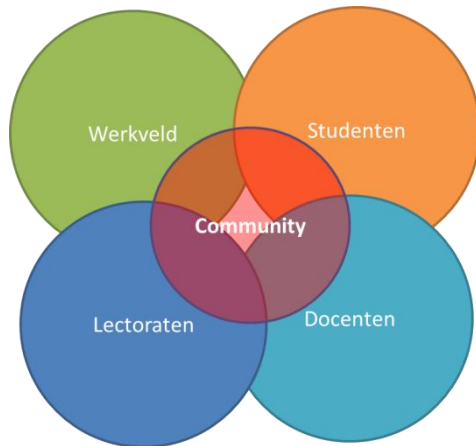
Bij uitstek is dit een kans voor Avans Hogeschool om met het Honours Challenge Program ook extern zichtbaar te worden door deelname aan spraakmakende activiteiten, zoals bijvoorbeeld een Zonnebootrace. Door deze zichtbaarheid kunnen er tevens spraakmakende en uitmuntende docenten aangetrokken worden door Avans Hogeschool.



Figuur 6. Drie gezichten voor het Honours Challenge Program Avans Hogeschool



## 6 Cultuur en communityvorming



Figuur 7. Community Honours Challenge Program Avans Hogeschool

*Het creëren van een klimaat waarin studenten en docenten mogen en kunnen excelleren is een continu proces. Het vraagt om een heldere focus en constante aandacht. Een belangrijk onderdeel hiervan is dat studenten en docenten zich eigenaar voelen van wat er in honoursprogramma's/challenges gebeurt. Ook het stimuleren van samenwerking en uitwisseling is belangrijk, zowel tussen studenten als ook tussen studenten en docenten. En tussen docenten onderling, niet alleen binnen de eigen opleiding, maar ook over de schotten van de academies heen. Geef de community ook een fysieke plek op de instelling waar studenten en docenten altijd bij elkaar kunnen komen.*

Bij een vaststaand programma is het vormen van een langere termijn community goed te realiseren. Bij de (in verhouding) korte challenges kan gedacht worden aan een community van korte duur. Zowel docenten, studenten als werkveld (en lectoraten) dienen samen in deze community te zitten (figuur 7). Een multidisciplinair proces dus, ook bij de organisatie.

In een later stadium bij de concrete uitvoering van het Honours Challenge Program binnen Avans Hogeschool zal dit meer aandacht en vorm krijgen.

## 7 Meerwaarde en relatie met het werkveld

*Cruciaal is om de meerwaarde te blijven aantonen. Laat zien wat de studenten opleveren, wat het niveau is en wat de docenten zelf leren. Hierin is de samenwerking met het werkveld van belang, met name waar het gaat om het concretiseren van de meerwaarde van Honours Challenge Programma's / challenges. Van belang is inzichtelijk te maken wat nu precies dat hogere niveau is en hoe zich dat vertaalt naar betere perspectieven van honoursstudenten op de arbeidsmarkt.*

Bij het samenstellen van de challengeportefeuille zullen de behoeften van het werkveld expliciet worden meegenomen. Het werkveld is een belangrijke stakeholder van het Honours Challenge Program. Het ligt voor de hand dat de student die participeert in het Honours Challenge Program van Avans hogeschool zich hiermee profileert en daarmee zijn kansen op de arbeidsmarkt vergroot. In het projectplan zal dit onderdeel in de stakeholdersanalyse nadrukkelijk meegenomen worden.

## 8 Keten en netwerk

*In netwerken leer je van elkaar. Zowel door te leren van de successen als van de uitdagingen, wordt nieuwe kennis en kunde opgedaan die onmisbaar is bij het welslagen van het Honours Challenge Program/challenges. Samenwerking binnen de onderwijsketen en het creëren van een doorlopende leerlijn met goede onderlinge afstemming voorkomt dat studenten door gebrekkige aansluiting afhaken.*

Concreet betekent dit dat er aansluiting gezocht dient te worden met bestaande initiatieven op het gebied van excellentie binnen het voortgezet onderwijs, het middelbaar beroepsonderwijs, universiteiten en het werkveld.

Daarnaast dient deze aansluiting ook gezocht te worden met bestaande initiatieven binnen de eigen hogeschool. Inmiddels is er binnen Avans Hogeschool een netwerk excellentie FGEO opgericht van betrokken en enthousiaste docenten die binnen hun eigen academies bezig (willen gaan) zijn met het thema excellentie. Een overzicht hiervan is te zien in bijlage 3 (Naus, inventarisatie excellente leerervaringen Avans Hogeschool, november 2013). Ook bieden lectoraten en initiatieven rond 'Brein en Leren', praktijkgericht onderzoek, internationalisering en duurzaamheid aanknopingspunten om het Honours en Challenge Program vorm te geven.

## 9 Docenten

*Deelnemende studenten hebben behoefte aan docenten die de uitdaging met ze aan willen en kunnen gaan. De uitdaging aangaan kan op ieder niveau, maar deze studentgroep vraagt om docenten die een wetenschappelijk werk- en denkniveau kunnen waarmaken en daarnaast het enthousiasme, de durf en de drive hebben om buiten de kaders prachtig onderwijs te creëren. Deze docentkwaliteit moet geborgd worden door Avans Hogeschool. Aandacht voor professionalisering van docenten is noodzakelijk.*

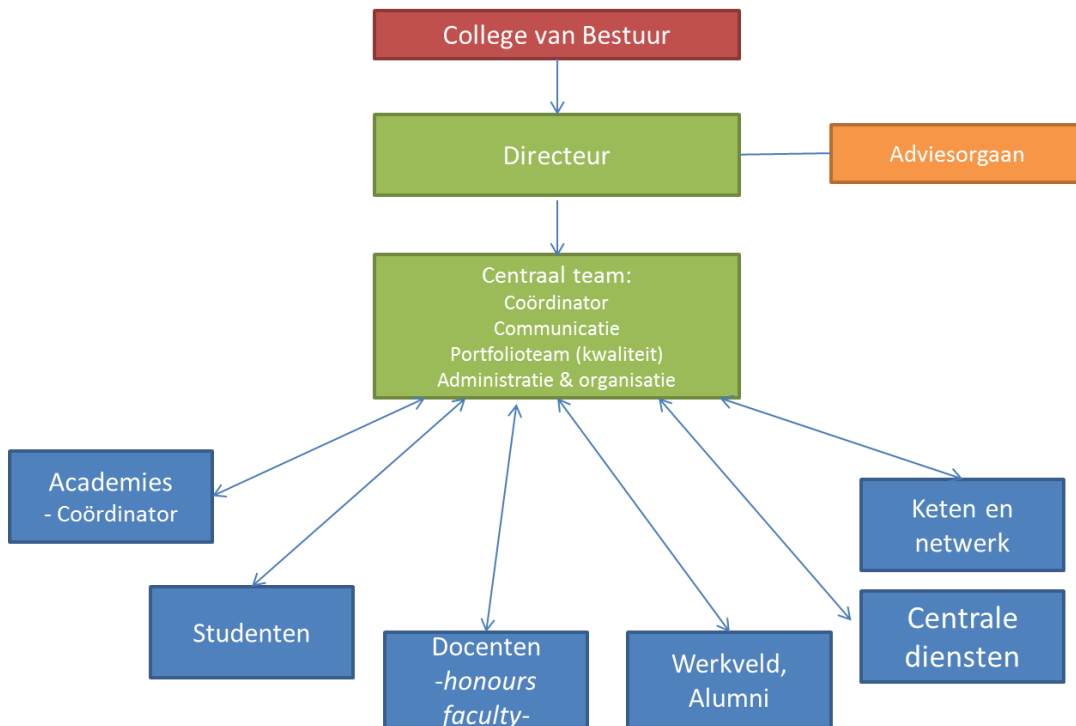
In de visie is aangegeven dat professionele ruimte essentieel is voor bijzondere prestaties van docenten. De ervaring in Sirius leert dat docenten en lectoren groeien in hun prestatie door te reflecteren met collega's. De schrijfgroep beveelt een leergang aan, of in elk geval een serie bijeenkomsten van dien aard die verzorgd worden door ervaringsdeskundigen (Hanze, Universiteit Utrecht, HvA) voor de betrokken docenten.

- De eerste veronderstelling is dat het docententeam als een community gaat functioneren en dat hierdoor de kennis over pedagogie en didactiek in honoursonderwijs toeneemt.
- De tweede veronderstelling is dat een aantal lectoren toetreden tot het docentennetwerk rond excellentie.
- Tenslotte is de aanname dat natuurlijk leiderschap deze docenten kenmerkt en dat zij zodoende een 'opwaartse drive' (spin off) kunnen creëren binnen het reguliere onderwijs en dus bij docenten en studenten van alle niveaus.

## 10 Organisatie en sturing

*Een goede verankering in de organisatie is van groot belang voor het welslagen van honours onderwijs binnen Avans Hogeschool. Op elk niveau van de organisatie moet iemand uit het management eigenaar zijn van het honoursbeleid. Ook belangrijk is dat de voortgang van de implementatie van de inhoudelijke programma's wordt gemeten. Naast inbedding in de bestaande organisatie is betrokkenheid vanuit het College van Bestuur onmisbaar.*

Onderstaand figuur laat een voorstel zien voor een organisatiemodel binnen Avans Hogeschool (figuur 8).



Figuur 8. Mogelijk organisatiemodel Honours Challenge Program Avans Hogeschool 2018

Vanuit het CvB wordt er budget beschikbaar gesteld om het Honours Challenge Program vorm te geven. Zij is in deze de opdrachtgever en delegeert dit naar een directeur die het centrale team aanstuurt en eindverantwoordelijk is.

Elke academie regelt het excellentieonderwijs zelf. Tijdens de aanvangsjaren adviseren we dat het centrale team binnen een van de academies functioneert.

Het *centrale team* is het coördinerend team bij de opzet, organisatie en uitvoering van het Honours Challenge Program. Zij werkt samen met studenten, docenten, werkveld, diensten, ketenpartners/netwerk en academies. Academies hebben binnen hun eigen organisatie tevens een coördinator die verantwoordelijk is voor het onderwijs voor dit thema binnen zijn/haar academie.

NB: Alvorens de inhoud van deze notitie met academiedirecties gedeeld wordt is het van belang dat een duidelijk beeld geschetst wordt van de verdeling van verantwoordelijkheden tussen de directeur van het overkoepelende Honours Challenge Program en de decentrale challengecoördinatoren: hoe lopen de financiële stromen, wie loopt financieel risico bij te weinig animo, wie heeft de zeggenschap over de uitleen van docenten e.d.

## 10.1 Het traject

Van belang binnen het Honours Challenge Program is de herkenning en benadering van de student in leerjaar 1, met name ook voor de student die zich committeert voor het volledige honoursprogramma. Gedurende leerjaar 1 worden studenten gespot en kunnen studenten

kennismaken met en solliciteren voor deelname aan het Honours Program. Daarnaast kan een student al kennismaken met honoursonderwijs door een enkele challenge te volgen. Het Honours Program start begin leerjaar 2. Studenten die de keuze maken om zich te committeren aan het gehele traject noemen wij honoursstudenten. Andere/alle studenten hebben wel de keuze om één of meer challenges te doen, die worden ook vermeld op het diploma, maar het zijn geen honoursstudenten. Deze losse challenges worden ook vanaf halverwege leerjaar 1 aangeboden (figuur 5).

Dus na één jaar is er de keuze uit 3 mogelijkheden: (1) honourstraject, (2) en/of doorgaan met challenges, (3) of alleen regulier traject. Zie voor de opzet van het honoursonderwijs figuur drie in hoofdstuk 4. Ook is het mogelijk om tussentijds te schakelen, bijvoorbeeld wanneer een honoursstudent zich uit het Honours Challenge Program wilt terugtrekken.

## **10.2 Hoe komt de student in aanmerking voor het Honours Challenge Program?**

In het eerste studiejaar zijn academies zelf verantwoordelijk voor het scouten van studenten voor het Honours Challenge Program. Een student wordt gescout wanneer hij alle studiepunten op koers heeft, of een docent een meerwaarde in de student ziet. Daarnaast kan een student zelf aangeven te willen deelnemen aan het program. Studieloopbaan begeleiders stimuleren hun studenten om te solliciteren op het Honours Challenge Program en managen tegelijkertijd teleurstellingen van afgewezen studenten.

Voor het volgen van de losse challenges gaat dit in overleg met de SLB-er en de 'challenge-eigenaar'. Of hier een sollicitatie aan voorafgaat wordt per challenge bepaald.

Insluiting/uitsluiting: Wanneer de honoursstudent een daling laat zien in de reguliere studieresultaten kan de toezegging tot het Honours Challenge Program ontzegd worden. De 'challenge-eigenaar' krijgt bij de individuele challenges de mogelijkheid deelnemers de deelname aan de challenge te ontzeggen als het toegezegde engagement niet wordt waargemaakt.

## **10.3 Hoe komt de docent in aanmerking voor het Honours Challenge Program?**

Directeuren zijn verantwoordelijk voor het scouten van challengedocenten. Een docent wordt gescout wanneer hij drive, durf, ambitie en een wetenschappelijk werk- en denkniveau heeft, of een directeur om andere reden een meerwaarde in de docent ziet. Daarnaast kan een docent zelf aangeven te willen deelnemen aan het programma. De directeur beslist en managet eventuele afwijzingen. De directeur van het challenge- en honoursprogramma is verantwoordelijk voor de werving en selectie van honoursdocenten volgens een vast protocol.

Insluiting/uitsluiting: Wanneer de docent niet voldoet kan een directeur van de academie met de challenge respectievelijk de directeur van het Honours Challenge Program besluiten de docent uit het traject terug te trekken. De academiedirecteur kan hier ook toe beslissen als de resultaten van de docenten in het reguliere onderwijstraject hieronder lijden.

## **10.4 Concrete uitvoering van het Honours Challenge Program**

Alle onderdelen die buiten het curriculum geroosterd moeten worden vallen in lesuur 9 – 15 Ook inroostering op zaterdagen en tijdens schoolvakanties behoort tot de mogelijkheden. Het vaststaande gedeelte (figuur 4) heeft de vorm van een lintprogramma dat niet noodzakelijkerwijs de blok- en semesterstructuur volgt. Het totale honoursprogramma bedraagt 30 EC.

Losse challenges kunnen variëren in omvang, denk bijvoorbeeld aan klein (1-2 EC extra), middel (3-4 EC extra), groot (5-6 EC extra).

Medewerkers kunnen met de honourscoördinator uit de eigen academie een challenge vormgeven en deze ter accordering voorleggen aan de coördinator van het centrale honours challengeteam. Criteria, ontwikkelbudget en budget voor uitvoering zijn op voorhand bekend. Het centrale team zorgt na accordering voor opname in de challenge catalogus met rubricering. De coördinator ziet toe op een evenwichtige catalogusvulling.

Voor een continue verbetering en frisgarantie voor het portfolio van challenges kan als volgt het proces ingericht worden:

*Jaarlijks moet de minst scorende 20% challenges heroverwogen worden, waarvan indicatief de helft stopt danwel in andere handen gegeven wordt. Het Honours Challenge Program biedt daartoe een kleine onderwijs/toetscommissie – onder supervisie van het centrale team – met een afvaardiging van studenten.*

Tevens wordt onder regie van het portfolioteam de totale kwaliteit van het honoursonderwijs nauwgezet gemonitord in samenspel met betrokkenen, waaronder het werkveld, studenten, docenten etc.

Mogelijke vervolgstappen voor de totstandkoming en waarborging van kwalitatief goed honoursonderwijs zijn<sup>5</sup>:

1. Een maatlat ontwikkelen waartegen 'challenges' gehouden kunnen worden;
2. Bestaande trajecten, initiatieven langs deze maatlat leggen;
3. 2014-2015: verzamelen bouwstenen en opnemen in catalogus, Avansbrede challenges ontwikkelen, cultuur stimuleren, intern communiceren etc.
4. 2015-2016: start van Avans Honours Challenge Program en doorontwikkeling

Om tot deze vervolgstappen te komen is (na goedkeuring van deze notitie) een verdere oriëntatie en concretisering van belang in de vorm van het formuleren van een business case, het komen tot een projectplan. Hier dient tevens toegewijde aandacht aan gegeven te worden, inclusief tijd en budget, en deze activiteiten zijn daarom opgenomen onder hoofdstuk 10, activiteiten, tijdpad en begroting.

---

<sup>5</sup> Hier laten we de planvorming, definiëren business case, projectplan nog even buitenbeschouwing (zie hiervoor hoofdstuk 10)

## 11 Activiteiten, tijdpad en begroting

De resultaatvoorstelling betreft het beeld van het Honours Challenge Program in 2018. Daar wordt in stappen naartoe gewerkt. De volgende uitspraken geven sturing aan het proces.

Het eerste streven is dat er een robuust concept is, in de inleiding wordt dat de stam genoemd. Het programma inrichten is op zichzelf al een voldoende avontuur. De ontwikkeling van "honours faculty", ook wel de onderwijsstaf genoemd, heeft de hoogste prioriteit. Op de dag van excellentie in Nijmegen bleek dat veel Sirius projecten veel tijd kwijt geweest zijn aan het zoeken naar definities zoals die van de excellente student. Terugblikkend zouden ze de tijd liever hebben besteed aan het ontwikkelen van de community van honoursdocenten.

Het tweede streven is dat bestaande initiatieven zoveel mogelijk een plaats krijgen in het portfolio van challenges.

Het derde streven is om een duurzaam ontwerp vast te leggen. De aanpak is hier om financiële kaders te stellen aan met name de uitvoeringskosten. Er komt een duidelijke richtlijn voor kosten voor een studie-eenheid per student in de challenges.

Het vierde streven is dat de planning rekening houdt met de tijd die nodig is voor de wervingscampagne en voor de verwerkingstijd van de academie om onderwijs te organiseren.

Onderstaande tabel toont de stappen die gezet moeten worden om het Honours Challenge Program tot een succes te maken.

De verkenningsgroep zorgde voor deze verkenning en is bereid de verdere initiatieffase af te maken, zij bestond voor deze notitie uit Noortje de Bruin, Paul van Hal, Ingrid Kremers, Lidwien Jacobs, Lisette Selten en Malou Naus allen met een onderwijsachtergrond. Deze groep moet in de tweede verkenningsfase ad hoc uitgebreid worden met de adviseurs uit de diensteenheden.

## 11.1 Planning

Wanneer	Wat	Resultaat	Kosten
Februari	College spreekt zich uit over de richting zoals beschreven in de resultaatvoorstelling, nadat de initiatiefgroep hun bevindingen heeft gepresenteerd op een B-vergadering.	Noortje en Paul koppelen terug naar focusgroep en besluiten over vervolgoopdracht	
Februari	Focusgroep zet vervolgoopdracht uit bij verkenningsgroep en reserveert capaciteit bij de bij de betrokken directeuren	Verkenningsgroep verwerkt college-uitspraken en maakt de initiatieffase af, doet de stakeholdersanalyse. Onderzoek; adviezen van BE&C en de diensteenheden; Projectplan,	60 DBU voor ATGM, 120 DBU voor AOMI (februari/april) 60 DBU LIC
Mei overgang van initiatief naar project			
Mei	<ul style="list-style-type: none"> <li>College spreekt zich uit over projectplan en stelt de governance vast voor projectperiode 2014-2016</li> <li>Noortje en Paul regelen de overgang van verkenningsgroep naar projectgroep</li> </ul>	Verkenningsgroep transformeert naar projectteam, stuurgroep wordt opgericht	120 – 400 uur afhankelijk van de ambitie
April – Juni	<ul style="list-style-type: none"> <li>Projectteam stelt projectplan waar nodig bij.</li> <li>Projectteam stelt voor stuurgroep knelpuntenanalyse (incl. succes- en faalfactoren) op met aanbevelingen</li> <li>Projectteam stelt communicatieplan op</li> <li>Projectteam onderzoekt mogelijkheden doelgroepen buiten Avans</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erkend project</li> <li>Besluit stuurgroep over tactiek t.a.v. knelpunten en bereiken van ambities</li> <li>Concrete aanpak voor onderdelen op kritisch pad: <ul style="list-style-type: none"> <li>Plan voor proeftuin met bestaande challenges</li> <li>Plan voor faculty development; leergang advanced teaching skills</li> </ul> </li> </ul>	250 - 500 uur afhankelijk van ambitie
April - November	<b>Visie</b> in managementgremia met docenten en lectoren delen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tekst voor MJB</li> <li>Begroting voor MJB</li> <li>Tekst voor Kaderbrief april 14</li> </ul>	100 uur

	Tactische aanwijzingen voor de implementatie verzamelen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Middelen in begroting</li> <li>• Standpunt AMR</li> </ul>	
September - December	Kwartier maken Projectteam	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interne positionering, rol academies AOMI en ATGM</li> <li>• Personeelsplanning</li> <li>• Leergang voor docenten &amp; deelname</li> <li>• Partnerschap met ervaringsdeskundigen uit Sirius</li> <li>• Kaders voor kleine challenges incl budget</li> <li>• Audit en indeling bestaande challenges</li> <li>• Docenten werven</li> <li>• Start campagne</li> </ul>	700 – 1000 uur afhankelijk van ambitie
Voorjaar 2015	Zichtbare activiteiten met leerervaringen voor bredere doelgroep zoals de talentwalk, excursies, lezingen, boekenavond, wedstrijddeelname	Studenten werven	Centraal 500 – 700 uur
Voorjaar 2015	Benoeming Directie en coördinerend team		
	Challenge portfolio 2015 – 2016 vaststellen		
	Pilots met onderdelen voor het honours challenge program		
	Ontwerp en inrichting van community ruimtes, huisstijl etc	Herkenbare plaats	40.000
Augustus 2015	Start van het challenge- en honoursprogram	220 deelnemers in challenges 15 deelnemers in eerste honoursklassen Zie de tabel met de raming	Zie de raming
Oktober 2015	Als onderdeel van businessplannen het plan voor de doorgroei in 2016		
Jan 2016	Financiering op Ad Hoc basis		
Jan 2017	Structurele financiering & accreditatie		



Raming van projectkosten en blijvende kosten

De projectkosten en de kosten van de eerste uitvoeringen in de periode tot 2018 worden geraamd op €2.590.000 plus of min 20%.

De jaarlijkse kosten bij het gegeven aantal deelnemers is volgens deze raming €1.050.000.

De variabelen zijn in bijlage 3 opgenomen.

*Voorbehoud: De hoogte van de kosten in deze raming is nog niet gebenchmarked met de ervaring van andere hogescholen.*

<b>Raming van uitgaven voor het Challenge en Honoursprogramma</b>					<b>projectie 2019</b>
<b>Raming deelname 2014 ev</b>					
<b>Deelname</b>	2014 -2015	2015 -2016	2016-2017	2017-2018	<b>2018-2019</b>
deelname aan <b>honours</b> programma, het aantal staat voor nieuwe aanwas	0	15	30	45	60
deelname aan <b>challenges</b> (het aantal "unieke" studenten is lager)	130	220	160	700	1200
<b>Raming jaarlijkse kosten 2018 ev</b>					
jaarlijks budget					<b>€ 1.050.000</b>
<b>Project &amp; investeringen</b>					
	2014 -2015	2015 -2016	2016-2017	2017-2018	
Uitvoering challenge en honours onderwijs	€ 85.000	€ 85.000	€ 169.000	€ 359.000	€ 642.000
Overhead uitvoering onderwijs in projectperiode	€ -	€ 30.000	€ 60.000	€ 250.000	€ 370.000
Raming ontwikkelkosten onderwijs	€ 70.000	€ 142.000	€ 208.000	€ 571.000	€ 40.000
Raming kosten vooronderzoek en kwartiermaken.	€ 100.000				€ -
Raming projectkosten voor onderwijs organisatie, faculty communities en communicatie	€ 50.000	€ 150.000	€ 120.000	€ 80.000	€ -
Ruimte, site etc	€ 30.000	€ 30.000	€ -	€ -	€ -
totaal kosten in de opbouwfase per schooljaar	€ 335.000	€ 437.000	€ 557.000	€ 1.260.000	
<b>totaal kosten</b> in de opbouwfase t/m 2014-2018				<b>€ 2.590.000</b>	

## **Bijlage 1. Geraadpleegde bronnen**

- Adriaansens, H., & Sminia, T. (2013). *Op Koers met Excellentie*. Den Haag: Opmeer Drukkerij.
- Brouwers, R., & Jacobs, L. (2010). *Een kader voor integrale aanpak van uitval en binding binnen academies*, besluit 2010-107. Avans Hogeschool.
- Coppoolse, R., van Eijl, P., & Pilot, A. (2013) *Hoogvliegers. Ontwikkeling naar professionele excellentie*. Rotterdam: Rotterdam University Press.
- Frissen, P.H.A. (2007). *De staat van verschil; een kritiek van de gelijkheid*. Amsterdam: Van Gennep.
- Jacobs, L. (2013). *Externe analyse excellentieonderwijs*. Presentatie Avans Hogeschool.
- Long, A., & Mullins, D. (2012). *Journal of the National Collegiate Honors Council*. Honours Around the Globe, 13(2), p.298.
- Naus, M. (2013). *Interne analyse excellente leerervaringen binnen Avans Hogeschool*.
- Rüpp, P., van Kalmthout, F., & Kamsma, M. (2010). *Avans Meerjarenbeleid 2011-2014: Met Passie en Betrokkenheid*. Avans Hogeschool.
- Rüpp, P., van Kalmthout, F., & Kamsma, M. (2012). *Voorstel prestatieafspraken en Avans Hogeschool – Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap*. Avans Hogeschool.
- Rüpp, P., van Kalmthout, F., & Kamsma, M. (2013). *Avans Hogeschool verbindt mensen, creëert kennis. Visie op leren, onderwijs en onderzoek*. Avans Hogeschool.
- Sirius. (2013). *5 jaar excellentie in het hoger onderwijs*, eenmalige krant december 2013: Platform excellentie Nederland. <http://www.platformexcellentie.nl/nieuws.html>
- Terpstra, D. (2009). *Kwaliteit als opdracht*. HBO-raad.
- Veerman, P. (2010). *Differentiëren in drievoud: omwille van kwaliteit en verscheidenheid in het hoger onderwijs. Advies van de Commissie Toekomstbestendig Hoger Onderwijs Stelsel*. Commissie Toekomstbestendig Hoger Onderwijs Stelsel.
- Verslag netwerk O&K, januari 2010.

### **Lezingen**

- International Honoursconference. (2012). Groningen.
- Dag van de Excellentie. (2013). Nijmegen
- International Honoursconference. (2013). Rotterdam.
- NCHC National Collegiate Honors Council Annual Conference (2013). New Orleans.

### **Onderzoeksnotities**

- Onderwijsvisie (korte versie)
- Strategische agenda, Kwaliteit als Opdracht (2009, HBO raad)

### **Ontmoetingen**

- Informeel interviews in eigen netwerk

## **Bijlage 2. Alternatieven en suggesties**

### **1. Invulling van Honoursonderwijs**

De keuze die we in dit document gemaakt hebben is een Honours Challenge Program, opgebouwd uit een vaststaand onderdeel en een aantal losse challenges (zelf te kiezen).

Voor het Honours Challenge Program kan ook gekozen worden voor twee andere opties:

- Optie a. Het totale Honours Challenge Program bestaat uit een nog vast te stellen verhouding van grote, middelgrote en kleine challenges . Dit betekent dat de student zelf alle challenges kiest, deze als bouwstenen voor een volledig driejarig programma. Dit betekent totale eigen keuze (op basis van aanbod in de catalogus) en invullingen door de student.

**Of**

- Optie b. Het Honours Challenge Program bestaat uit een volledig ingericht vaststaand programma voor honoursstudenten (geen eigen keuze)

We hebben gekozen voor het beste van twee werelden. Een open programma waarbij de student geheel verantwoordelijk is voor de invulling kan tot onduidelijkheid leiden en tot chaos. Niet alleen bij de student of docent, maar zeker ook in de uitvoering, organisatie en registratie. Een volledig vastgesteld programma daarentegen is qua organisatie wellicht het meest eenduidig maar zal maar een beperkt aantal honoursstudenten aanspreken. Juist de mogelijkheid tot deels eigen keuze en het op maat maken van het programma levert een meerwaarde.

### **2. Oprichten kenniskring Honoursonderwijs/didactiek/onderzoek**

Ter overweging:

Een toegevoegde waarde in de ontwikkeling en profilering van een Honours Challenge programma kan zijn:

- een lector of tenminste een kenniskring op het gebied van excellentie, zodat we beter kunnen zien wat nodig is voor excellentie, wat voor effect het heeft etc.
- een goede onderzoeker op het gebied van didactiek de kans bieden om de effectiviteit goed aan te tonen

De strategische keuzes in de resultaatvoorstelling voor 2018 zijn wel een vertrekpunt voor de procesinrichting. Zo staat bijvoorbeeld in het vizier dat Avans Hogeschool geselecteerde alumni als doelgroep ziet en dat wellicht als mogelijk "signature item" voor de toekomst ziet. Ontwikkelaars moeten daarom rekening houden met deelname van alumni. Maar de deur gaat voor deze mensen pas mettertijd, bijvoorbeeld in 2017, werkelijk open.

### **3. Effectieve en efficiënte spin-off**

Wat kan de spin-off zijn voor andere studenten en/of kunnen onderdelen goedkoper?

Voorbeeld: iedere academie kan vakken open zetten die gevolgd kunnen worden door studenten van andere academies (voor extra punten - haal je de 5 extra in een jaar dan heb je een challenge te pakken). Deze aanpak zou ook open kunnen staan voor andere studenten. Dit hoeft niet erg veel te kosten, want je geeft alleen de plaatsen vrij die nog open zijn.

## **Bijlage 3. Variabelen bij de raming in hoofdstuk 10.**

In de tabel is met de volgende variabelen gerekend:

Kleine challenge 3 EC

Middel challenge 6 EC

Grote challenge 15 EC

Ontwikkelkosten fictieve EC 1.100 €

Opname bestaande challenge in portfolio per challenge 400 €

Uitvoeringskosten/fictieve EC in een challenge type kort/middel per student 90 €

Uitvoeringskosten/fictieve EC in een challenge type kort/middel per student 70 €

Uitvoeringskosten Honours Lint /student 1700€

## Bijlage 4. Initiatieven excellente leerervaringen

Het onderstaande schema brengt in kaart welke initiatieven er lopen – en hebben gelopen – op het gebied van excellente leerervaringen binnen Avans Hogeschool. Deze initiatieven zijn geclusterd op basis van de academies waarin ze plaatsvinden. Achter elke academiernaam is de afkorting weergegeven waarmee in dit rapport gewerkt is. Ook het stadium waarin een programma zich bevindt is omschreven, zodat meteen duidelijk is of het een langlopend programma, een experiment, een project, een minor of een andere vorm betreft. De voorbeelden in het gehele rapport zullen voornamelijk voortkomen uit de langlopende en ver doorontwikkelde programma's omdat hier de meeste ervaring zit.

Academie	Afkorting	Contactpersonen	Excellentie-programma	Status
Academie voor ICT & Business	AIB (AE&I)	Dre Jaspers Pascal van Gastel Gerard Wagenaar	<u>ICT-Talent</u> Uit vooronderzoek is een programma ontwikkeld dat bestaat uit drie blokken. Daarnaast zijn er nog twee blokken die de drie periodes doorlopen. Dit programma is als experiment opgezet. De resultaten zijn erg positief bevonden en kunnen als voorbeeld dienen voor nieuwe trajecten.	<u>Afgerond</u> Experiment  Schooljaar 2012-2013.
Avans School of International Studies	ASIS	Joost Frencken	<u>Challenge Programme</u> Programma waarbij studenten in het eerste jaar één keer per 2 weken twee uur een bijeenkomst volgen die de (wisselende) docent voorbereidt. Het programma ligt niet vast. Op dit moment nemen er 15 studenten deel. Er is op dit moment nog geen opvolgende lijn na jaar 1. Studenten krijgen wel een certificaat aan het einde.	<u>Lopend</u>  2-jarig programma dat op de helft van leerjaar 1 start.  Ieder jaar wordt er opnieuw vorm aan gegeven.
Academie voor de Technologie van Gezondheid en Milieu	ATGM	Ingrid Kremers	<u>Challenge programma</u> In jaar 1 wordt de excellente student gespot en geselecteerd. Dit programma bestaat voornamelijk uit het matchen van student en opdracht. Deze opdrachten zijn veelal multidisciplinair en bestaan uit vakken bij andere opleidingen, het gebruik van Open Educational Resources, extra takenpakketten zoals mentor of studentassistent of een onderzoekopdracht binnen een lectoraat. ATGM is nu aan het kijken of er ook een eigen (verbredend) excellentieprogramma ontwikkeld kan worden, met vaststaande thema's of juist ontwikkeld door studenten.	<u>Lopend</u>  Er vinden veel activiteiten plaats met excellente studenten, maar het programma is nog in ontwikkeling.
	ATGM	Martie Verschuren	<u>Minor ALS:</u> Minor voor zowel de talentvolle student als voor de reguliere student. Onderzoek doen staat voorop. Studenten werken aan een onderzoek vanuit het beroepenveld, werken 16 dagen in het lab i.p.v. 5 dagen en hebben meer contacturen. Ze worden zowel beoordeeld op proces als op product. Wanneer een student de minor afsluit met een	<u>Lopend</u>  Experiment binnen een bestaande minor.

			gemiddelde van een 8 of hoger, krijgt hij/zij een certificaat voor het doorlopen van een honoursprogramma.	
	ATGM	Martie Verschuren	<u>Project voor de talentvolle student (proftaak):</u> Deze proftaak voor talentvolle studenten is een invulling van het reguliere curriculum. Studenten gaan aan het einde van het tweede jaar vanuit een vraag uit de praktijk aan de slag met een onderzoek. Dit doen ze in samenwerking met medestudenten. Ze kiezen hun eigen onderzoek en bepalen zelf (in samenspraak met de docent) hoe de opvolgende tien weken vormgegeven worden. Het programma vindt plaats in de vierde periode van jaar 2.	<u>Lopend</u>  Programma in periode 4 van jaar 2, vervangt het reguliere programma, gestart in 2009.
	ATGM	Luiz Canalle	<u>Analytical Science Talent Programma</u> Idee voor een project voor excellente studenten. Op dit moment is de academie bezig met het werven van studenten. CEAS is een extern programma dat cursussen biedt voor professionals, docenten en talentvolle studenten. Studenten worden uitgedaagd om hun wetenschappelijke kennis te gebruiken in out-of-the-box situaties.	<u>Ontwerpfase</u>  Bezig met selectie van studenten
	ATGM	Johan van Hoek	<u>Uitstapje naar Gent</u> Excellente studenten werden geselecteerd voor een uitstapje naar Gent, om daar dieper op hun vakgebied in te gaan. Dit uitstapje was een gering succes, omdat de studenten na één dag terug kwamen zodat ze geen colleges zouden missen.	<u>Afgerond</u>  Experiment van één week (2013)
Academie voor Pedagogisch Onderwijs	APO	Suzan van Brussel	<u>TOPClass programma: Vernieuwend Onderwijs</u> Programma bovenop het reguliere programma om studenten kritisch te laten zijn op onderwijs, en om uiteindelijk leidinggevende functies op basisscholen te laten behalen. Nu: jaar 2 en 3, jaar 4 nog niet ontwikkeld. Vanaf 2013-2014 wordt het programma opgeschoven naar jaar 3 en 4, omdat de basiskennis eerst compleet moet zijn. De beide TOPClass Programma's bij de APO zijn op eenzelfde manier opgezet.	<u>Lopend</u>  Programma, gestart in 2011. Het vindt al plaats in jaar 2 en 3, jaar 4 is nog niet ontwikkeld.
	APO	Piet van Meer	<u>TOPClass programma: Gedragsspecialist</u> Programma bovenop het reguliere programma om studenten te laten specialiseren in kinderen met gedragsproblematiek. Het is opgezet vanuit een vraag vanuit het beroepenveld naar gespecialiseerde docenten, in samenwerking met het beroepenveld. Studenten doorlopen een strenge selectieprocedure en gaan dan vanaf jaar 2 drie jaar lang aan de slag. Het is erg beroepsgericht, maar er wordt ook veel onderzoek gedaan op de stagescholen.	<u>Lopend</u>  Volledig ontwikkeld programma in jaar 2, 3 en 4, gestart in 2008.
Academie voor Financieel management	AFM	Monique Venrooy	<u>Leerroute Bright ones:</u> AFM heeft vier leerroutes, waaronder de B-leerroute (Bright One). Binnen deze leerroute worden excellente studenten uitgedaagd om een prestatie te leveren die boven de normale eisen uitgaat. Dit betekent dat studenten naast hun standaardprogramma binnen een onderwijsblok iets extra's doen. In jaar 2 richt zich dit op verdieping en verbreding, in jaar 3 en 4 doen studenten afstudeeronderzoek onder begeleiding.	<u>Lopend</u>  Programma, leerroute in jaar 2, 3 en 4, gestart in 2007.
Academie voor Kunst en	AKV St.	Inge Vlugter	<u>VIVID excellence programme.</u> Volledig Engelstalig en internationaal georiënteerd	<u>Lopend</u>

Vormgeving St. Joost	Joost		programma, waarin een traject van vier maanden als een vervanging van het reguliere traject dient. Een professional uit het werkgebied bepaalt het programma en het product / project waaraan gewerkt wordt. De docenten houden het leerproces van de student en de didactiek van het programma in de gaten.	Programma van vier maanden, gestart in 2011/2012
Juridische Hogeschool (samenwerking met Fontys Hogescholen)	JHS	Inge de Beus	<u>Convenant-programma met UvT:</u> Studenten die in eerste jaar een gemiddelde van 7 of hoger behalen, kunnen in jaar 2 tijdens de blokken 1 en 2 steeds een (bepaald) extra vak aan de Universiteit van Tilburg (UvT) volgen. Als ze dat halen (12 ec samen) kunnen ze het speciale traject in. Dit betekent dat ze hun minor bij de UvT volgen (30 ec) en ook gedurende de andere blokken nog extra vakken (18 ec) volgen bij de UvT. Ze kunnen zo tijdens de studie bij Avans Hogeschool ook het schakeltraject (60ec) bij de UvT binnen hebben en dus direct door naar de master Nederlands Recht met civiel recht. Er zijn dan geen extra kosten voor de student (behalve literatuur) en een besparing van jaar studie aan UvT.	<u>Lopend</u>  Programma
		-	<u>Legal English</u> Dit semester (2013) is gestart met een cursus Legal English voor studenten. Dit zit niet in het verplichte curriculum en studenten kunnen er een extra certificaat mee halen. De groepen draaien op dinsdagmiddag als het onderwijsluw is en daardoor kan iedere student (uit de hoofdfase) het volgen. Onderwijs 14 x 2 uur, student betaalt hiervoor €50,- en krijgt bij het behalen van het certificaat €25,- terug. Twee keer per jaar starten er groepen (sept en febr).	<u>Lopend</u>  Cursus, gestart in 2013.
Academie voor Gezondheidszorg	AGZ	Niels de Beer	<u>TOP programma</u> TOP start halverwege het tweede jaar met modules die gericht zijn op inhoudelijke en persoonlijke ontwikkeling. In het derde jaar gaan studenten aan de slag bij een van de lectoraten van AGZ en maken ze een internationale studiereis. In het vierde jaar gaan studenten weer terug naar de inhoud en persoonlijke ontwikkeling.	<u>Afgerond</u>  Programma, gedraaid in 2011 – 2012.
Academie voor Marketing	AM	Lisette Selten	Bezig met het opzetten van een excellentietraject. Het idee is om excellente studenten deel te laten nemen aan extra activiteiten binnen Avans Hogeschool, waardoor ze uitgedaagd worden. De verbindingen zouden dan gelegd moeten worden met o.a. Het Ondernemerscentrum van Avans. Er moet ruimte gemaakt worden in het nieuwe curriculum voor deze activiteiten.	<u>Ontwerpfase</u>  Het plan is geschreven en klaar voor implementatie.
		Mieke van Thiel	<u>Versneld programma</u> Opzetten van een versneld programma voor één student.	<u>Ontwerpfase</u>  Idee
		René van de Burgt	<u>ABC+</u> In de SLB gesprekken proberen docenten de studenten die 'geraakt' zijn en meer willen, te stimuleren om zelfstandig door te pakken. Het team van ABC participeert daarom in diverse uitwisselingstrajecten waarin die studenten een plaatsje krijgen die in het vizier zijn.	<u>Lopend</u>  Extra uitdaging bieden in verschillende

			(Innovation in a Week, Uitwisseling Katowiche, Dukenet etc...)	projecten.
Academie voor Industrie & Informatica	AI&I	Johan Wouters	<u>Haal meer uit de top (werknaam)</u> Een plan voor een excellentieprogramma is geschreven. In het schooljaar 2013-2014 zal hiermee aan de slag worden gegaan.	<u>Ontwerpfase</u>  Projectplan voor 2013-2014
			<u>Niveaus binnen een blok</u> Er worden al niveaus binnen een blok verzorgd. Meer informatie hierover wordt opgehaald.	
Academie voor Technologie en Management	ATM	Elly Cornelissen	-	-
Academie voor Sociale Studies Breda	ASB	Ine van Zon	Geen aandacht voor excellenten. Vanwege grootscheepse curriculumvernieuwing zal er op korte termijn ook geen speciale aandacht voor komen.	-
Academy of Media & User Experience	AMUX	Ria van Ooijen	Interesse in een excellentieprogramma	-
Academie voor Bouw & Infra	AB&I	Tom Poldner	<u>Academieoverstijgende minor</u> Academieoverstijgende minor in samenwerking met AOC. Studenten krijgen echte opdrachten van bedrijven. De ervaring leert dat de 'betere student' hierin excelleert, omdat er meer uit de student gehaald wordt dan in het reguliere onderwijs.	<u>Lopend</u>  Minor
		Ella de Braat  Marie-José Egberts  Jaap Korteweg  Joop de Zwart	Interesse in een programma	-
Academie voor Marketing en Business	AMBM		-	-
Academie voor Sociale Studies Den Bosch	ASH	Siwert Meijer	<u>Vakken volgen bij andere academies</u> Excellente studenten in jaar 2 mogen vakken volgen bij andere academies. Studenten moeten hiervoor een selectieprocedure doorlopen. Iedere periode volgen ze een vak extra, waarbij ze dit zelf moeten plannen en organiseren. Docenten bieden hier wel een helpende hand in.	<u>Lopend</u>  Vakken volgen bij andere academies
Academie voor Algemeen en Financieel Management	AAFM	-	-	-
Academie voor management en bestuur	AMB	Beyke Goffin	<u>Challenge programma</u> Dit challenge programma is een differentiatie op het beroepsproduct. Enkele geselecteerde studenten mogen het sneller, beter en intensiever begeleid doen, de eis is openbaar presenteren voor een vakjury en de beloning is begeleiding naar de droomstageplaats. Het wordt afgerond met de uitreiking van een certificaat door de directeur.	<u>Lopend</u>  Programma



Academie voor Deeltijd	ADT		-	-
Academie voor veiligheid & Bestuur	AVB	Emmy Bluemink	Willen graag op de hoogte gehouden worden van alle initiatieven die lopen.	-
		Arend Geul Maarten Dijk	Zijn bezig met een initiatiefnotitie te schrijven voor excellentie binnen AVB.	
Academie voor ondernemerschap, marketing en innovatie & Academie voor de technologie van gezondheid en milieu	AOMI & ATGM	Noortje de Bruin Lidwien Jacobs Paul van Hal Ingrid Kremers	<u>Voorstel honoursprogramma</u> Een voorstel is geschreven door de gezamenlijke academies om te komen tot een honoursprogramma binnen Avans Hogeschool. Het plan is in verschillende fasen ingedeeld.	<u>Gestart</u> Begonnen met fase 1 in november 2013
Avans Studentencentrum (dienst)	ASC	Malou Naus	<u>Talent Walk (academieoverstijgend)</u> . In dit experiment maakten eerstejaars excellente studenten van verschillende academies een wandeling met het thema 'van talent naar excellent'. Hierbij krijgen ze uitdagende opdrachten en gaan ze in gesprek met een topsporter.	<u>Afgerond</u> Experiment in jaar 1, evaluatie is geschreven.
		Maud Müskens	<u>Peertutor</u> Studenten uit hogere jaren helpen eerstejaars met studeren.	<u>Lopend</u>
Solarboot	Samenwerking tussen verschillen de academies, diensten en FGEO.	Marjo Stevens Sandra in 't Groen	<u>Solarboot</u> Studenten werken in een multidisciplinair team samen aan het ontwikkelen van een duurzame zonneboot. Studenten hebben de volledige verantwoordelijkheid buiten het reguliere curriculum.	<u>Gestart in oktober 2013.</u>