

Het profiel van de excellente paramedicus

De mening van honoursstudenten

**Marjolein Heijne-Penninga, Inge Wijkamp,
Wolter Paans & Marca Wolfensberger**

Samenvatting: Bij het bevorderen van intrinsieke motivatie is essentieel dat studenten leerdoelen die centraal staan van belang vinden, hierdoor wordt eerder voldaan aan hun behoefte aan competentie en zullen zij beter in staat zijn hun eigen leerproces vorm te geven. Dit onderzoek richt zich op het gebruik van een competentieprofiel in honoursonderwijs. Gekeken wordt of honoursstudenten acht verschillende competentiedomeinen van het profiel als essentieel zien voor een excellente paramedicus. Daarnaast worden eerste ervaringen met dit profiel besproken.

Honoursstudenten (N=14) van het honoursprogramma Healthy Ageing van de Hanzehogeschool is een vragenlijst voorgelegd. Daarnaast zijn verdiepende interviews gehouden met drie studenten die zowel met als zonder het profiel deelnamen aan het honoursprogramma.

De resultaten laten zien dat de honoursstudenten de meeste domeinen als essentieel beoordelen, echter bij 'innoveren' en 'initieren' is deze relevantie nog niet altijd duidelijk. Verder herkennen studenten de domeinen in hun programma, hebben ze de vrijheid zich in verschillende domeinen meer te ontwikkelen dan in andere en het profiel ondersteunt hen bij het sturen van hun leerproces. Door voorbeelden te gebruiken en het bespreken van het profiel in de groep zou het werken met een profiel verder kunnen verbeteren en zou de relevantie van de domeinen verder verduidelijkt kunnen worden.

Trefwoorden: honours onderwijs, competenties, intrinsieke motivatie

Auteurs: Dr. M. Heijne-Penninga (M.heijne@pl.hanze.nl) is werkzaam bij het Lectoraat Excellentie in Hoger Onderwijs en Samenleving van de Hanzehogeschool Groningen.

Drs. J.S. Wijkamp is werkzaam bij het Lectoraat Excellentie in Hoger Onderwijs en Samenleving van de Hanzehogeschool Groningen.

Dr. W. Paans is lector bij het Lectoraat Verpleegkundige Diagnostiek van de Hanzehogeschool Groningen.

Dr. M.V.C. Wolfensberger is werkzaam bij de faculteit Geo-wetenschappen, Universiteit Utrecht en is lector bij het lectoraat Excellentie in Hoger Onderwijs en Samenleving aan de Hanzehogeschool Groningen.

Inleiding

Als docenten en onderwijskundigen werkzaam in het Hoger Onderwijs willen we onze studenten opleiden tot hoogwaardige en innovatieve professionals (Vereniging Hogescholen, 2014; Onderwijsraad, 2014). Professionals en academici die met hun “cognitieve vermogens de samenleving sturing geven waaronder de leiders, denkers en de creatieve geesten van de toekomst” (VSNU, 2015, p. 6). Het streven is dat deze studenten zo efficiënt mogelijk hun studie doorlopen, dat hun talenten zo optimaal mogelijk benut worden en ze goed voorbereid worden op de professionele praktijk. Intrinsieke motivatie van studenten speelt hierbij een grote rol (Ryan & Deci, 2000a; 2000b; Kusrurkar, Croiset & Ten Cate, 2011). Bij het bevorderen van intrinsieke motivatie is essentieel dat studenten de leerdoelen die centraal staan relevant vinden, hierdoor wordt eerder voldaan aan hun behoefte aan competentie (Ryan & Deci, 2000a; 2000b), en zullen zij beter in staat zijn hun eigen leerproces vorm te geven en keuzes te maken (Van Steenkiste, Soenens, Sierens & Lens, 2005; Boekaerts, 2002).

Dit speelt nog sterker bij honoursprogramma's omdat honoursstudenten een sterkere behoefte hebben aan vrijheid dan reguliere studenten om gemotiveerd hun studie te doorlopen (Marra & Palmer, 2004; Kaczvinsky, 2007). Honoursprogramma's binnen hogescholen richten zich op professionele excellentie (Sirius Programma, 2014). Daarom zijn er competentieprofielen ontwikkeld specifiek gericht op de excellente professionals, die verschillen per discipline.

Dit onderzoek richt zich op het gebruik van een competentieprofiel in honoursonderwijs van een hbo-programma. Gekeken wordt of honoursstudenten de verschillende domeinen van dit profiel als essentieel zien voor een excellente professional. Daarnaast worden eerste ervaringen van studenten met dit profiel besproken.

Honoursonderwijs

Er zijn nationaal en internationaal steeds meer universiteiten en hogescholen die honoursprogramma's ontwikkelen en aanbieden (VSNU, 2016; Wolfensberger, 2015). In het Hoofdlijnenakkoord OCW-VSNU en in de strategische visie HBO2025 staat genoemd dat er meer ruimte moet zijn voor differentiatie en excellentie, en dat er meer honoursprogramma's moeten worden aangeboden (OCW & VSNU, 2011). Honoursprogramma's worden door Wolfensberger (2015, p. 12) omschreven als:

“...selective study programs linked to higher education institutions. They are *designed* for motivated and gifted students who want to do more than the regular program offers. These programs have clear admission criteria and clear goals and offer educational opportunities that are more challenging and demanding than regular programs.”

Deze programma's zijn speciaal ontwikkeld voor honoursstudenten. Honoursstudenten verschillen op een aantal gebieden van reguliere studenten; studenten die wel voldoende bevrediging halen uit het reguliere programma en er niet voor kiezen een honoursprogramma te gaan volgen (Wolfensberger & Offringa, 2012; Kazemier, Offringa, Eggen & Wolfensberger, 2014). Honoursstudenten denken sneller en zijn flexibeler met het gebruiken van strategieën, ze weten meer en geven de voorkeur aan complexiteit (Freeman, 1998; Shore & Kanevsky, 1993). Ze zijn meer intrinsiek gemotiveerd hechten meer waarde aan hun studie, hebben een grotere behoefte om te leren, meer zelfvertrouwen, en scoren hoger op kritisch denken, zelfregulatie en innovatief gedrag (Wolfensberger & Offringa, 2012; Kazemier et al., 2014; Banis-Den Hertog, 2016). Ook op het gebied van creativiteit en ethische sensitiviteit bestaan verschillen tussen honours en reguliere studenten (Kazemier et al., 2014; Schutte, Wolfensberger & Tirri, 2015). Daarnaast blijken talentvolle studenten minder behoefte aan structuur te hebben (Marra & Palmer, 2004; Wolfensberger, 2012).

Ondanks de vraag om meer autonomie en vrijheid, hebben honoursstudenten wel behoefte aan een specifieke structuur geboden door de docent (Hermsen & Coppoolse, 2014). Ze hebben behoefte aan duidelijkheid over de leerdoelen en verwachtingen, bijvoorbeeld aan het begin van een programma (Scager, Akkerman, Pilot & Wubbels, 2014). Te weinig structuur en te veel vrijheid kan studenten er toe bewegen om te stoppen met het honoursprogramma of de studie (Hermsen & Coppoolse, 2014). Vrijheid moet dus gepaard gaan met kaders en duidelijkheid op het juiste moment - structuur geboden door de docent. Transparant zijn in verwachtingen en leerdoelen lijkt hierbij van belang.

Transparante leerdoelen

Leerdoelen worden steeds vaker geformuleerd in termen van competenties (Mulder, 2003). Een competentie kan worden gezien als samenhangend geheel van kennis, vaardigheden, houdingen en eigenschappen (Van Merriënboer, Van der Klink & Hendriks, 2002). Het gebruik van een competentieprofiel kan een manier zijn om het vinden van evenwicht tussen vrijheid en structuur gemakkelijker te maken. Een competentieprofiel geeft een overzicht van alle nodige competenties om een bepaalde functie of taak optimaal uit te voeren. Een dergelijk profiel biedt structuur en kan stu-

denten en docenten houvast en richting geven om leerprocessen en onderwijs vorm te geven (DeShon & Alexander, 1996; Locke & Latham, 2002). Door helder te maken op welke gebieden de studenten zich kunnen ontwikkelen ontstaat een grotere transparantie over de doelen van het programma. Transparante leerdoelen hangen samen met grote leeropbrengsten en betere prestaties (DeShon & Alexander, 1996; Locke & Latham, 2002).

Door grotere transparantie zijn studenten ook beter in staat een oordeel te vormen over de leerdoelen. De perceptie van studenten op de leerdoelen is van belang voor het voeden van de intrinsieke motivatie (Ryan & Deci, 2000a; 2000b; Van Steenkiste et al., 2005; Boekaerts, 2002). Een hoge intrinsieke motivatie hangt samen met diep leren, betere prestaties en een groter gevoel van welzijn (Ryan & Deci, 2000a; 2000b; Kusurkar et al., 2011). Uitgaande van de Self-determination Theory van Ryan & Deci (2000a; 2000b) wordt intrinsieke motivatie bereikt wanneer studenten een gevoel van competentie ervaren, van verbondenheid en van autonomie. De student ervaart competentie wanneer de aangeboden leerinhoud aansluit op zijn of haar niveau, waarbij de leerinhoud beheersbaar maar ook uitdagend blijft.¹ Om zich competent te voelen is het van belang dat studenten het doel en de relevantie van de leerinhoud en de leerdoelen begrijpen (Ryan & Deci, 2000a; 2000b). Een student ervaart verbondenheid wanneer de docent bij hem betrokken is en zich bekommert om zijn welbevinden, zijn voortgang en het leerproces (Guthrie, Wigfield, & VonSecker, 2000). Autonomie wordt ervaren wanneer de student de ruimte krijgt zelf invulling te geven aan het leren. Autonomie-ondersteunende docenten communiceren de relevantie van leerinhouden en opdrachten zodat studenten begrijpen waarom de leerinhoud en opdrachten voor hen nuttig kunnen zijn. Ook peilen autonomie-ondersteunende docenten de mening van studenten en geven ze ruimte aan het studentperspectief (Van Steenkiste et al., 2005).

Competentieprofiel voor honoursonderwijs

Leerdoelen van veel honoursprogramma's binnen hogescholen richten zich op professionele excellentie (Sirius Programma, 2014). Wat een excellente professional is en kan, wordt per hogeschool verschillend ingevuld. Gemeenschappelijk uitgangspunt is dat het hierbij draait om excellentie in relatie tot het beroep (Robbe, Heijne-Penninga, Lappia, Truijten, Lammers, & Wolfensberger, 2016; Robbe, Heijne-Penninga,

1 Voor de leesbaarheid zal verder gesproken worden over 'hij' en 'zijn', hiermee wordt ook 'zij' en 'haar' bedoeld.

Wijkamp, & Wolfensberger, 2016). Bij de Hanzehogeschool Groningen is het uitgangspunt dat de eigenschappen en competenties van een excellente professional per discipline verschillen. Daarom is ervoor gekozen om voor elke opleiding met een eigen honoursprogramma een profiel van de excellente professional te ontwikkelen op basis van de opvattingen en meningen van de professionals uit het werkveld zelf (Heijne-Penninga, Wijkamp & Wolfensberger, 2015).

Voor het domein van de paramedische beroepen logopedie, fysiotherapie, diëtetiek, mondzorgkunde en medische beeldvorming is het profiel van de excellente paramedicus ontwikkeld (Paans, Wijkamp, Wiltens & Wolfensberger, 2013). Dit is het profiel dat centraal staat in dit onderzoek. Het profiel van de excellente paramedicus omvat acht domeinen met elk een aantal specifieke gedragingen die dit domein verder concretiseren (zie tabel 1). Het profiel moet honoursstudenten handvatten bieden om hun leerproces te sturen. Op basis van het profiel kunnen zij onderbouwde keuzes maken in welke gebieden ze zich binnen hun honoursprogramma verder willen ontwikkelen. Gebieden die door professionals van belang worden geacht om te komen tot bovengemiddelde prestaties in dit vakgebied.

Het profiel voor de excellente paramedicus is ontwikkeld op basis van de mening van professionals en experts uit het vakgebied van de paramedicus. Voor het voeden van de intrinsieke motivatie van studenten is de perceptie van studenten op dit profiel van belang (Boekaerts, 2002). Want, zoals eerder aangegeven, kan het gevoel van competentie beter gevormd en bevorderd worden wanneer de student de relevantie van de leerinhoud begrijpt (Ryan & Deci, 2000a; 2000b) en ook als voorwaarde voor het bieden van autonomie is het van belang dat de student erkent wat de relevantie is van dat wat geleerd gaat worden (Van Steenkiste et al., 2005).

In dit onderzoek richten wij ons daarom op de volgende vragen:

- ~ In welke mate vinden honoursstudenten de domeinen van het profiel van de excellente paramedicus essentieel voor een excellente paramedicus en verschilt hun oordeel van het oordeel van de professionals?
- ~ Wat zijn de eerste ervaringen van honoursstudenten met dit profiel in het honoursprogramma?

Tabel 1. Profiel van een excellente paramedicus (Paans, et al., 2013)

Domein	Aspect
Communiceren	Past taalgebruik aan, aan de context Geeft inzage in het resultaat van het eigen professionele handelen Motiveert de patiënt/cliënt tot het maken van keuzes Brengt de kern van de boodschap helder over aan anderen Toont enthousiasme en bevoegenheid voor de eigen professie Draagt nieuwe ideeën uit
Samenwerken	Durft kritisch te zijn naar anderen Werkt effectief samen met professionals binnen en buiten de organisatie
Kennis nemen en delen	Deelt kennis en haalt kennis binnen en buiten de organisatie Bezit kennis over een breed terrein (mono- en multidisciplinair) Is gericht op het leveren van kwaliteit in kennis en handelen Speelt in op relevante politieke en/of maatschappelijke ontwikkelingen
Zelfreflectie tonen	Gaat constructief om met feedback Kent en bewaakt eigen grenzen Is kritisch ten aanzien van eigen kennis en handelen Toont volharding en doorzettingsvermogen
Innoveren	Benut kansen Denkt buiten kaders Ontwikkelt creatieve alternatieven (incl. het beargumenteerd loslaten van protocol of richtlijn) Toont nieuwsgierigheid
Initiëren	Initieert verandertrajecten op grond van nieuwe (wetenschappelijke) inzichten Profileert het beroep binnen en buiten de eigen organisatie Handelt proactief Toont visie en ondernemerschap
Overzicht hebben in complexe situaties	Handelt effectief door relevante informatie te integreren Onderscheidt hoofd- en bijzaken in een complexe situatie Handelt efficiënt in complexe situaties Beredeneert complexe, nieuwe casuïstiek efficiënt
Wetenschappelijk onderbouwen	Zoekt en vindt wetenschappelijke kennis Past de principes van 'Evidence-Based handelen' toe Verantwoord het eigen professioneel handelen

Methode

Context

Het onderzoek heeft plaats gevonden onder studenten die participeerden in het honourstalentprogramma Healthy Ageing, aangeboden door de Academie voor Gezondheidsstudies van de Hanzehogeschool Groningen. In dit driejarig extra curriculaire honourstraject werken studenten uit de verschillende paramedische opleidingen samen met verpleegkunde studenten en studenten van sociale studies aan uitdagende projecten. Het programma start in het tweede studiejaar en heeft een omvang van 30 ECT. Studenten gebruiken vanaf 2012 het profiel van excellente paramedicus als richtlijn.

Respondenten

De participanten in dit onderzoek waren tweedejaarsstudenten van de Academie van Gezondheidsstudies die een jaar honoursonderwijs binnen dit programma hadden doorlopen (N=14). Daarnaast zijn interviews gehouden met drie derdejaarsstudenten die een jaar zonder profiel en een jaar met profiel aan dit honoursprogramma hebben deelgenomen.

Instrumenten

Bij de tweedejaars honoursstudenten is een elektronische vragenlijst aan het eind van het studiejaar 2013-2014 afgenomen. Naast een aantal vragen betreffende persoonskenmerken wordt in deze vragenlijst ingegaan op de essentie van elk domein. Deze vragen zijn ook gebruikt bij de oorspronkelijke ontwikkeling van het profiel onder professionals (Paans et al., 2013). Per domein wordt op een driepuntsschaal gevraagd of dit domein 1) essentieel is om een excellente paramedicus te beschrijven; 2) belangrijk maar niet essentieel is of 3) niet van belang is. Vervolgens is een Content-Validity Ratio (CVR) berekend aan de hand van de volgende formule (Lawshe, 1975):

$$\frac{ne - N/2}{N/2}$$

Hierbij staat *ne* voor het aantal respondenten dat een domein als essentieel heeft aangemerkt en *N* voor het totaal aantal respondenten. Een positieve CVR betekent dat

een meerderheid van de respondenten een domein essentieel vindt om een excellente paramedicus te kunnen zijn. Een CVR geeft een ratio aan waarbij inzichtelijk wordt gemaakt in welke mate er meer dan 50% van de respondenten het domein als 'essentieel' inschatten. Lawshe (1975) meldt dat de CVR's geschikt zijn om te berekenen in groepen van (ervarings)experts in een variatie tussen de vijf en 40 personen. Daarbij kan gesteld worden dat de interpretatie van de ratio's afhankelijk is van de groeps-grootte. De CVR's berekend op basis van de honoursstudentoordelen worden vergeleken met de CVR's berekend op basis van expertoordelen uit de studie van Paans en collega's (2013). In het geval van de studentengroep (N=14) kan volgens Lawshe gesteld worden dat een CVR van ≥ 0.51 gezien kan worden als 'essentieel'. In het geval van de professionals (groeps-grootte van 27 deelnemers) kan er van uitgegaan worden dat een CVR van ≥ 0.37 voldoende is om als domein als 'essentieel' geïnterpreteerd te worden.

Daarnaast is er per domein gevraagd of het domein herkenbaar terug kwam in het programma en op welk gebied studenten zich, volgens henzelf, het meest hebben ontwikkeld gedurende het honoursprogramma.

Interview

Drie honoursstudenten (student A, B en C) namen deel aan het honoursprogramma zonder dat het profiel gebruikt werd en namen ook nog deel toen er in het honoursprogramma voor het eerst werd gewerkt met het profiel. Met hen is een verdiepend interview gehouden waarbij gevraagd is naar hun mening over het profiel en hoe zij het werken met het profiel ervaren, ook in vergelijking met de periode zonder profiel. De interviews zijn opgenomen en getranscribeerd.

Resultaten

Opvattingen over het profiel

Het werkveld heeft acht domeinen voorgesteld die te samen het profiel vormen van de excellente paramedicus. Per domein uit het profiel is op basis van de antwoorden van studenten, een CVR berekend, welke kan worden vergeleken met de CVR die is berekend op basis van de antwoorden van professionals (Paans et al., 2013). In tabel 2 wordt per domein zowel de CVR van de studenten weergegeven als die van de professionals.

Tabel 2. Content Validity Ratio (CVR) per domein op basis van oordelen studenten en op basis van oordelen studenten professionals (Paans et al., 2013)

	CVR studenten (N=14)	CVR professionals (N=27)
Communiceren	0.85	0.78
Innoveren	0.23	0.63
Initiëren	0.38	0.78
Kennis nemen en delen	0.54	1.00
Overzicht in complexe situaties	0.69	0.56
Samenwerken	0.85	0.63
Wetenschappelijk onderbouwen	0.54	0.78
Zelfreflectie	0.54	0.48

Zoals te zien in de tabel 2 geeft het merendeel van de studenten op de domeinen ‘communiceren’, ‘overzicht in complexe situaties’ en ‘samenwerken’ aan dat deze domeinen essentieel zijn. Dat geldt in mindere maten voor de andere domeinen. Bij de professionals vindt de hele groep ‘kennis nemen en delen’ essentieel. Onder studenten bestaat meer consensus bij de domeinen ‘communiceren’, ‘overzicht in complexe situaties’ en ‘samenwerken’ dan onder de groep professionals. Bij de domeinen ‘kennis nemen en delen’, ‘innoveren’ en ‘initiëren’ is de groep studenten minder eenduidig dan de groep professionals, waarbij ‘innoveren’ en ‘initiëren’ bij studenten een lagere CVR hebben dan 0.51 en de groep studenten dus deze domeinen niet als ‘essentieel’ zien en de andere in tabel 2 opgenomen domeinen wel.

Uit de interviews met studenten komt naar voren dat zij het profiel herkennen, maar soms de woorden nog niet goed kunnen plaatsen en het onderscheid met een reguliere professional moeilijk vinden.

“Ik vind het wel heel goed dat de student het kan gaan gebruiken, dat kun je nu ook al gebruiken, Dit is het einddoel. Je weet als je dit leest ,o daar ga ik naar toe, een soort richtlijn. Het is wel overzichtelijk; en dat aspect vind ik nog moeilijk, dan ga ik daar nog verder in oefenen. Duidelijk moet zijn dat je er niet nu al aan hoeft te voldoen. Dat is belangrijk dat het je einddoel is en nu nog niet aan alles hoeft te voldoen.” (Student A)

“Vooral de eerste domeinen [*communiceren en samenwerken*] valt mij op, dat moet iedere gewone paramedicus kunnen, niet alleen de excellente paramedicus. Dat zijn de aspecten

waar ik naar streef." (*Student B*)

"Het is een helder stuk [*het profiel*], interessant om in de groep te bespreken, bewustwording waar we naar toe gaan. Het is voor allemaal interessant. Nuttig voor iedereen, voor de bewustwording." (*Student C*)

Het profiel in het honoursprogramma

Studenten geven bij elk domein aan dat deze terug komt in het honoursprogramma. Op de vraag in welk domein zij zich tijdens het honoursprogramma het meest hebben ontwikkeld zijn de antwoorden verspreid over de verschillende domeinen, waarbij 'communiceren' en in 'wetenschappelijk onderbouwen' door niemand is genoemd (tabel 3).

Tabel 3 Per domein het aantal studenten dat aangeeft zich in dat domein het meest te hebben ontwikkeld gedurende het honoursprogramma

Communiceren	-
Samenwerken	2
Kennis nemen en delen	1
Zelfreflectie	1
Innoveren	3
Initiëren	2
Overzicht in complexe situaties	3
Wetenschappelijk onderbouwen	-

Tijdens de interviews met studenten wordt aangegeven dat zij het profiel wel wilden gebruiken, maar ook regelmatig vergaten dat het er was:

"Ik vond het lastig, het schoot erbij in, wel af en toe over nagedacht." (*Student C*)

De meerwaarde ervan werd wel gevoeld, met name wat betreft het richting geven en de duidelijkheid over de mogelijkheden en verwachtingen:

"Met het profiel was ik misschien wel professioneler met sommige dingen omgegaan, toen wel veel ideeën, wel praten over dingen, maar niet aan de slag. Met profiel hadden we misschien ook andere dingen er nog erbij gebruikt, zoals wetenschappelijk onderbouwen. Zulk soort dingen." (*Student C*)

"Het verschil zit in 'Bezit kennis over breed terrein, mono- en disciplinair werken'. Dat is wel iets extra's, daarom ben ik het honoursprogramma gaan doen." (*Student C*)

Ten slotte kwam uit de interviews naar voren dat studenten behoefte hebben aan concretisering van het profiel en het vaker bespreken in de groep of met de docent en kwamen ze met suggesties hoe dit profiel gebruikt zou kunnen worden in het onderwijs.

"Voorbeelden geven, je leest het en denkt, nou, ik weet het niet. En dan misschien met voorbeelden dat je denkt: o ja." (*Student A*)

"Sowieso moet dit profiel geïntroduceerd worden, met voorbeeld, hoe je het kan verbeteren, als je dat moeilijk vindt dan kun je dat zo en zo bereiken. Bijvoorbeeld een les aan besteden, dan gaat het meer leven, dan ga je er meer over nadenken. Door dit gesprek [*het interview*] ga ik er meer over na denken, het is belangrijk om het er over te hebben, dan gaat het leven." (*Student A*)

"Een excellente paramedicus triggert mij om zo te worden als hij en door te gaan met wat ik doe. Ook bij de reguliere studenten kan dit goed doen. Laten zien dat je allemaal gewoon maar een mens bent. Een lezing van een excellente paramedicus..." (*Student B*)

"Eens in de zoveel tijd een workshop van paramedici ,die ook al zo [*excellent*] zijn, fijn om praktijkvoorbeelden te krijgen, dat je zo moet zijn om een excellente paramedicus te zijn, in opdrachten waar we samen in een groepje over bepaalde aspecten discussiëren, actief, met praktijkvoorbeelden erbij halen. Daardoor gaan realiseren dat deze aspecten er zo uitzien in de praktijk. Erover praten in de groep maar ook praktische opdrachten uitvoeren hierom heen." (*Student C*).

Discussie/conclusie

Bij het bevorderen van intrinsieke motivatie is de perceptie van studenten op de leerdoelen van een programma van belang (Ryan & Deci, 2000a; 2000b; Van Steenkiste et al., 2005; Boekaerts, 2002). De resultaten van dit onderzoek laten zien dat de honoursstudenten in het talentprogramma Healthy Ageing van de Hanzehogeschool

Groningen het profiel dat richting geeft aan hun honoursprogramma grotendeels relevant vinden voor een excellente paramedicus. De relevantie van de domeinen initiëren en innoveren is echter voor studenten nog niet altijd duidelijk. Verder bleek uit hun antwoorden dat zij de domeinen herkennen in hun programma, de vrijheid hebben zich in verschillende domeinen meer te ontwikkelen dan in andere en dat het profiel hen kan ondersteunen bij het sturen van hun leerproces. Echter, zij geven ook aan te moeten wennen aan het profiel en behoefte te hebben aan concretere invulling.

Honoursprogramma's in het Hoger Onderwijs willen talentvolle studenten voorbereiden op het worden van excellente professionals (Sirius Programma, 2014a). Het profiel van de excellente paramedicus dient daarom als basis voor het honoursprogramma Healthy Ageing van de Hanzehogeschool Groningen, maar vooral ook als richtpunt en stip aan de horizon voor studenten. De resultaten in deze studie laten zien dat de groep honoursstudenten de domeinen 'communiceren', 'kennis nemen en delen', 'overzicht in complexe situaties', 'samenwerken', wetenschappelijk onderbouwen' en 'zelfreflectie' als essentieel beoordelen, net als de professionals hebben gedaan. Zij vinden dus deze domeinen in het profiel van belang zijn. Dit zal hun motivatie om zich op deze punten verder te ontwikkelen positief beïnvloeden. Studenten zetten zich liever en beter in wanneer zij zich verbonden voelen met de leerdoelen (Boekaerts, 2002). Daarbij komt dat het gevoel van competentie en autonomie, en daarmee de intrinsieke motivatie, wordt vergroot wanneer studenten de leerdoelen relevant en van belang vinden (Ryan & Deci, 2000; Van Steenkiste et al., 2005).

Wat opvalt, is dat de domeinen 'innoveren' en 'initiëren' niet als 'essentieel' worden gezien door studenten. Een verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat dit nog redelijk onbekende concepten voor hen zijn. Met name communiceren, samenwerken, wetenschappelijk onderbouwen en zelfreflectie komen (met andere gedragsaspecten) ook terug in het reguliere programma en zijn concepten waar studenten zich waarschijnlijk meer bij kunnen voorstellen. Dit zou een reden kunnen zijn dat daar een grotere consensus over bestaat. Bij de mogelijk wat meer onbekende concepten als innoveren en initiëren zou bespreking en verduidelijking met de docent kunnen helpen om de relevantie hiervan ook voor studenten duidelijk te maken.

Op de vraag in welk competentiedomein studenten zich het meest hebben ontwikkeld geven zij wisselende antwoorden. Het is dus mogelijk je programma en de leerdoelen waar je aan werkt wisselend in te vullen en eigen 'inkleuring' van het profiel lijkt dus mogelijk. Verder onderzoek zou zich nog specifieker kunnen richten op hoe sturend het profiel is voor studenten en voor docenten en welke ruimte studenten hebben en vooral *willen* hebben om zelf hun richting te bepalen.

Uit de interviews blijkt dat het profiel studenten richting geeft en ondersteunt bij het maken van keuzes. Het helpt hen breder te kijken naar opdrachten en ook aspecten als wetenschappelijk denken mee te nemen. Studenten geven in de interviews ook aan behoefte te hebben aan verdere concretisering van de domeinen. De toepassing van het profiel in het onderwijs kan dus verbeterd worden door de onderdelen vaker expliciet aan bod te laten komen. Dit zou bijvoorbeeld kunnen door het profiel tijdens bijeenkomsten te bespreken ('Hoe zou je dat domein/gedragsaspect kunnen zien? Wie heeft een voorbeeld?'), explicieter te benoemen bij bijvoorbeeld reflectieopdrachten ("Kijk eens terug naar elk van de onderdelen uit het profiel" of "Kies een van de onderdelen van het profiel") maar ook door gezichten te verbinden aan het profiel. Welke paramedicus is nu de excellente professional en wat is zijn verhaal. Gast sprekers kunnen voorbeelden geven hoe zij de verschillende domeinen herkennen in hun werk, bijvoorbeeld door te vertellen hoe zij samenwerken of wanneer overzicht in een complexe situatie essentieel is. Dit zorgt meteen voor een echt rolmodel voor de studenten. Iemand aan wie ze vragen kunnen stellen.

Kanttekening bij deze studie is dat het aantal respondenten klein is. Desondanks geeft het een eerste indruk van hoe het profiel overkomt op studenten en welke voor- en nadelen zij ervaren met het werken ervan. Dit geeft richting in hoe het werken met een competentieprofiel verder verbeterd kan worden. Bijvoorbeeld door concretere voorbeelden te gebruiken en het bespreken van de competenties in de groep. Daarnaast laten de resultaten zien dat het de moeite waard is verder te gaan met het werken met competentieprofielen voor honoursprogramma's in het Hoger Onderwijs. Studenten geven aan dat het profiel hun richting en houvast kan bieden. Vervolg onderzoek bij andere schools en grotere groepen studenten is nodig om deze eerste inzichten verder te verdiepen en het gebruiken van een profiel nog beter af te kunnen stemmen op de behoeftes van honoursstudenten.

Literatuur

- Banis-Den Hartog, J.H. (2016). *X-factor for innovation: Identifying future excellent professionals* (Dissertatie). Enschede: Universiteit van Twente.
- Boekaerts, M. (2002). *Motivation to learn. Educational Practices Series*. International Academy of Education-International Bureau of Education (UNESCO). Verkregen van <http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001280/128056e.pdf>
- DeShon, R.P., & Alexander, R.A. (1996). Goal setting effects on implicit and explicit learning of complex tasks. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 65(1), 18-36.

- Freeman, J. (1998). *Educating the Very Able: Current International Research*. London: The Stationery Office.
- Guthrie, J.T., Wigfield, A., & VonSecker, C. (2000). Effects of integrated instruction on motivation and strategy use in reading. *Journal of Educational Psychology*, 92, 331-341.
- Heijne-Penninga, M., Wijkamp, J.S., & Wolfensberger, M.V.C. (2015, april). *Professionals uit de praktijk over de excellente professional – input voor het honoursonderwijs*. Hoorcollege gepresenteerd op HBO-jaarcongres, Zwolle.
- Hermesen, L., & Coppoolse, R. (2014). Didactische principes voor honoursdocenten bij het begeleiden van honoursstudenten in hun leercurve: een exploratieve studie. *Tijdschrift voor hoger onderwijs*, 4(1), 93-105.
- Kazemier, E., Offringa, J., Eggens, L., & Wolfensberger, M.V.C. (2014). Motivatie, leerstrategieën en voorkeur voor doceerbenadering van honoursstudenten in het HBO. *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs*, 31(4), 106-123.
- Kusurkar R.A., Croiset, G., & Ten Cate, O.T.J. (2011). Motivational profiles of medical students: Association with study effort, academic performance and exhaustion. *BMC Medical Education*, 13, 87.
- Kaczvinsky, D.P. (2007). What is an honors student? A Noel-Levitz survey. *Journal of the National Collegiate Honors Council*, 8(2), 87-95.
- Lawshe, C.H. (1975). A quantitative approach to content validity, *Personnel Psychology*, 28(4), 563-575.
- Locke, E.A., & Latham, G.P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.
- Marra, R., & Palmer, B. (2004). Encouraging intellectual growth: Senior college students profiles. *Journal of Adult Development*, 11(2), 111-122.
- Mulder, M. (2003). Ontwikkelingen in het competentiedenken en competentiegericht beroepsonderwijs. In M. Mulder, R. Wesselink, H. Biemans, L. Nieuwenhuis & R. Poell (Red.) (2003). *Competentiegericht beroepsonderwijs. Gediplomeerd, maar ook bekwaam?* (pp. 15-33). Houten: Wolters-Noordhoff.
- OCW & VSNU (2011). *Hoofdlijnenakkoord OCW-VSNU*. 9 december 2011. Ministerie van Onderwijs en Wetenschap & Vereniging van Universiteiten (VSNU). Verkregen van <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/convenanten/2011/12/12/hoofdlijnenakkoord-ocw-vsnu>
- Onderwijsraad (2014). *Meer innovatieve professionals*. Verkregen van: <https://www.onderwijsraad.nl/publicaties/2014/meer-innovatieve-professionals/volledig/item7188>
- Paans, W., Wijkamp, I., Wiltens, E., & Wolfensberger, M.V.C. (2013). What constitutes an excellent allied health care professional? A multidisciplinary focus group study. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 9(6), 347-356.
- Robbe, P., Heijne-Penninga, M., Lappia, J., Truijten, K., Lammers, M., & Wolfensberger, M.V.C. (2016a, juni). *Overlapping learning outcomes in Dutch honours education*. Free format session gepresenteerd op Utrecht Honours Conference in Utrecht.

- Robbe, P., Heijne-Penninga, M., Wijkamp, I., & Wolfensberger, M.V.C. (2016b, juli). *Defining learning goals in honours education: what makes an excellent professional?* Postersessie gepresenteerd op Higher Education Conference in Amsterdam.
- Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2000a). Intrinsic and extrinsic motivations: classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67.
- Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2000b). Self-determination theory and facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being. *American Psychology*, 55(1), 68-78.
- Scager, K., Akkerman, S.F., Pilot, A., & Wubbels, T. (2014). Challenging high-ability students. *Studies in Higher Education*, 39(4), 659-679.
- Schutte, I., Wolfensberger, M.V.C., & Tirri, K. (2014). The relationship between ethical sensitivity, high ability and gender in higher education students. *Gifted and talented international*, 29(1-2), 39-48.
- Shore, B.M., & Kanevsky, L.S. (1993). Thinking Processes: Being and Becoming Gifted. In H.A. Heller, F.J. Mönks, & A.H. Passow (Eds.). *International Handbook of Research and development of Giftedness and Talent*. New York: Pergamon.
- Sirius Programma (2014). *Hogescholen leiden hun talenten op tot excellente professional*. Voorburg: Optima Forma BV.
- Vereniging Hogescholen (2014). *Opleiden tot innovatieve professionals is de kernopdracht voor HBO*. Verkregen van: <http://www.vereniginghogescholen.nl/actueel/actualiteiten/opleiden-innovatieve-professionals-kernopdracht-voor-hbo>.
- Van Merriënboer, J.J.G., Van der Klink, M.R., & Hendriks, M. (2002). *Competenties: van complicaties tot compromis. Over schuifjes en begrenzers*. Den Haag: Onderwijsraad.
- Van Steenkiste, M., Soenens, B., Sierens, E., & Lens, W. (2005). Hoe kunnen we leren en presenteren bevorderen? Een autonomie-ondersteunend versus controlerend schoolklimaat. *Caïdoscoop*, 17, 18-25.
- VSNU (2015). *Goedemorgen professor! Visie op studeren in een nieuwe tijd*. Den Haag: Vereniging van Universiteiten (VSNU).
- VSNU (2016). *Prestaties in perspectief. Eindrapport Hoofdlijnenakkoord en prestatieafspraken*. Den Haag: Vereniging van Universiteiten (VSNU).
- Wolfensberger, M.V.C. (2012). *Teaching for Excellence. Honors Pedagogies revealed* (Dissertatie). Waxman, Munster.
- Wolfensberger, M.V.C., & Offringa, G.J. (2012). Qualities Honours Students Look for in Faculty and Courses. *Journal of the National Collegiate Honors Council*, 13(2), 171-182.
- Wolfensberger, M.V.C. (2015). *Talent development in European higher education: Honors programs in the Benelux, Nordic and German-speaking countries*. Nederland: Springer open. Verkregen van: <https://link.springer.com/book/10.1007%2F978-3-319-12919-8#authorsandaffiliationsbook>