

Boekbespreking

Boekbespreking van Talent voor morgen: Ontwikkeling van talent in het Hoger Onderwijs. Redactie: Pierre van Eijl, Albert Pilot & Marca Wolfensberger. Hoger Onderwijs Reeks, Noordhoff Uitgevers bv Groningen/Houten, 2010, 167 pagina's, € 25, ISBN 978-90-01-79789-8.

Talent voor morgen gaat uitgebreid in op hoe honoursprogramma's in het hoger onderwijs vorm krijgen en waarvoor ze kunnen dienen. Het boek kan als leidraad worden gezien voor docenten, onderwijskundig adviseurs, curriculumontwerpers en beleidsmakers van instellingen voor hoger onderwijs die geïnteresseerd zijn in het opzetten van honoursprogramma's binnen hun instelling. Aan de hand van verschillende praktijkvoorbeelden biedt dit boek verschillende handvatten om dit proces aan te vatten.

Het boek start met het definiëren van talent als een multidimensioneel concept. In lijn met de titel van het boek is er een sterke focus op talent binnen de context van het hoger onderwijs. Dit komt reeds in de definiëring van het begrip talent naar voren. In de verdere hoofdstukken van het boek is deze focus nog sterker aanwezig. Talent wordt gezien als het potentieel om tot excellentie te komen en honoursprogramma's zijn een methode om dit talent te ontwikkelen binnen het hoger onderwijs. In honoursprogramma's gaat men intensief aan de slag met een selecte groep van studenten, die in essentie wordt gekarakteriseerd door een (groot) leervermogen en inzet of motivatie. Creativiteit en innovativiteit zijn eveneens zeer kenmerkende kwaliteiten van het type student dat men wil bereiken met honoursprogramma's. Deze laatste twee kenmerken zijn echter moeilijker vast te stellen op het moment dat men de kandidaten voor het honoursprogramma selecteert. De auteurs wijzen er dan ook op dat er geen magisch recept bestaat voor de selectie van studenten. Op basis van de verschillende praktijkvoorbeelden kan de lezer zich wel een voorstelling maken van de selectiemogelijkheden.

De focus op leervermogen, motivatie, creativiteit, innovativiteit en excellentie vertoont sterke gelijkenissen met de 'high potentials'-benadering in de literatuur (Altman, 1997; Conner, 2000). Een 'high potential'-werknemer wordt omschreven als een werknemer die het potentieel heeft om (later) een leidinggevende functie op zich te nemen (Dries & Pepermans, 2008). Net zoals in het honoursonderwijs investeren bedrijven die deze benadering onderschrijven meer in de opleiding en het behoud van hun 'high potential'-werknemer.

In het derde hoofdstuk beschrijven de auteurs hoe op talentontwikkeling gericht onderwijs eruit kan zien. Ze wijzen erop dat er een diversiteit aan honoursprogramma's bestaat en dat het belangrijk is om na te denken over wat men wil bereiken met het honoursprogramma. Dit doel zal namelijk de gehele opzet van het programma beïnvloeden. In het algemeen kan worden gesteld dat een honoursprogramma 'uitdagend

en verzwarend onderwijs is voor studenten die meer willen en kunnen' (p. 26). Samen-vattend beschrijven de auteurs tien kernpunten van het honoursonderwijs (p. 47):

1. Het hebben van een missiestatement als uitgangspunt voor de voorlichting, opzet, uitvoering en kwaliteitsbewaking van het honoursprogramma.
2. Selectie van studenten op basis van interesse, actieve werkhouding en bovengemiddelde inhoudelijke capaciteiten.
3. Docenten die tot excellente prestaties inspireren, die diepgaande discussies stimuleren en een voorbeeldfunctie op zich nemen.
4. Een didactiek gericht op het verder ontwikkelen van excellentie door middel van uitdagende opdrachten, zowel qua inhoud als vorm, met een nadruk op ontdekkend leren.
5. Een verbreedend en verdiepend programma-aanbod waarbinnen ook aandacht is voor leiderschaps-, communicatieve en sociale vaardigheden.
6. Waardering voor excellente prestaties, ruimte voor en faciliteren van creatieve initiatieven van studenten.
7. Veel aandacht voor feedback van docenten en peers.
8. Teamwerk, honourscommunities en extra-curriculaire activiteiten.
9. Voldoende grote omvang, intensiteit en duur.
10. Een organisatie/beleid die/dat het honoursprogramma specifiek ondersteunt met voldoende bestuurskracht en middelen met ruimte voor een grote inbreng van studenten.

De docent is in deze opsomming slechts één van de tien kernpunten. In heel het boek wordt echter duidelijk dat de docent een cruciale rol speelt in het opzetten en uitvoeren van honoursprogramma's. Niet enkel zijn expertise en didactische vaardigheden belangrijk, maar ook zijn persoon, zijn openheid voor creatieve inbreng van studenten en zijn vermogen om studenten te motiveren en te inspireren. Docent zijn in een honoursprogramma is dan ook iets dat men echt moet willen. Ook van de docent vraagt dit extra inspanningen. Daartegenover staat dat participatie van de docent in een honoursprogramma ook een verrijking kan zijn van zijn werkzaamheden.

Naast het bespreken van bovenstaande kernpunten gaan de auteurs dieper in op de vraag hoe onderwijs in een honoursprogramma vorm kan krijgen. Een algemene richtlijn waaraan honoursdocenten belang hechten is dat honoursonderwijs 'niet meer van hetzelfde is, maar anders'. Enkele aspecten die de auteurs naar voren brengen kan men ook implementeren in het reguliere onderwijsprogramma, zoals originele (authentieke) taken en onderwerpen, organiseren van degelijke feedback en vrijheid combineren met structurering en autonomie-ondersteuning. Men kan anderzijds wel stellen dat men in het honoursonderwijs net een stapje verder kan gaan door de kleinschaligheid van het programma en de selectie van gemotiveerde studenten. Een authentieke taak kan men bijvoorbeeld in samenwerking met een externe organisatie opzetten. In essentie is het belangrijk dat de studenten in het honoursprogramma uitgedaagd worden, blootgesteld worden aan een variëteit van werkvormen en dit alles in samenwerking met hun docent in een begeleidende rol.

In hoofdstuk 6 gaan de auteurs in op de beslispunten die naar boven komen bij het opzetten van een honoursprogramma in de bachelor. Hierbij is het van belang dat zowel docenten als management en bestuur van een opleiding of instelling het programma actief willen ondersteunen en het als een uitdaging zien. Deze beslispunten bieden een handreiking bij de positionering, vormgeving en uitvoering van een honoursprogramma. De auteurs onderscheiden vier grote categorieën/aspecten:

- *De positionering van het programma*: de missie, curriculaire of extra-curriculaire, de omvang, de voertaal, de naamgeving, de capaciteit, afstemming met andere (honours)programma's en financiering.
- *De instroom en (zelf)selectie*: werving, moment van selectie, criteria en procedure en de selectie gedurende het programma (mogelijk stopzetting).
- *De vormgeving van het programma*: duur en opzet, disciplinariteit, werkvormen en activiteiten, vaardigheden, toetsvormen, keuzevrijheid, docenten, begeleiding en opdrachten, co-curriculum, certificering.
- *De verwachte resultaten en evaluatiegegevens*: indicaties talentontwikkeling, omvang deelname, duur deelname, evaluatiegegevens (respons verschillende actoren), alumni, dynamiek in inhoud en vorm, honourscommunity, effecten op ander onderwijs, externe effecten.

Het bestaande onderzoek naar talent en honoursprogramma's is zeer beperkt. Verschillende aanbevelingen voor onderzoek worden dan ook geformuleerd. Een eerste aanbeveling betreft de verdere uitwerking en definiëring van het concept 'talent' en de daaruitvolgende identificatie en selectie van getalenteerde studenten. Verder worden aanbevelingen gedaan over de opzet en uitkomsten van de honoursprogramma's. Wat maakt dat sommige studenten volhouden, terwijl andere afhaken? Is er een verschil in wat studenten bereiken na het volgen van een honoursprogramma in vergelijking met studenten uit het reguliere programma? Wat zijn de effecten van een honoursprogramma op het reguliere onderwijs binnen dezelfde instelling? Met andere woorden, wat is de kwaliteit, originaliteit en reikwijdte van de honoursprogramma's?

In het laatste hoofdstuk 'Naar excellentie voor velen' lijken de auteurs even af te stappen van de 'high potential'-benadering. Ze stellen dat slechts een klein percentage van de studenten wordt bereikt met het honoursprogramma en dat het waarschijnlijk is dat er een grotere groep aan studenten bestaat die behoefte heeft aan onderwijs waarin excellentie wordt gestimuleerd. Er is meer talent aanwezig dan zichtbaar is en het is wenselijk voor individu en maatschappij om dit potentieel te ontwikkelen. Ze beschrijven een nieuwe onderwijsfilosofie waarin excellentie als leerervaring wordt gezien. Deze filosofie vertoont overigens verschillende gelijkenissen met wat men in de literatuur ook wel de 'appreciative inquiry' noemt (Bouwman, 2006; Cooperrider, Whitney & Stavros, 2007). Centraal in deze benadering is de focus op de sterktes en kwaliteiten van het individu en de appreciatie en aanmoediging om deze sterktes en kwaliteiten verder te ontwikkelen. De auteurs stellen dat 'kunnen excelleren als zodanig van belang is voor elke student' (p. 144). Het zelfvertrouwen van de student kan groeien doordat studenten worden aangezet tot bijzondere prestaties, enthousiast zijn over wat ze doen

en kwaliteiten activeren die wezenlijk voor hen zijn. Hierdoor ervaren ze dat ze meer kunnen dan ze eerst voor mogelijk hielden.

Om af te sluiten wijzen de auteurs op het belang van een breed gedragen strategie. Het succesvol bevorderen van een cultuur van excellentie hangt samen met een breed gedragen beleid dat ruimte biedt aan studenten om te excelleren en aan docenten om dit aan te moedigen en te belonen. De succesvolle honoursprogramma's die worden beschreven in dit boek kunnen ter inspiratie dienen voor het implementeren van excellentie als leerervaring, opdat het kenmerkend zou worden voor een nieuwe onderwijsbenadering in het gehele onderwijssysteem.

REFERENTIES

- Altman, Y. (1997). The high-potential fast-flying achiever: themes from the English language literature 1976-1995. *Career Development International*, 2(7), 324-330.
- Bouwmans, M. (2006). *Verhalen die ons motiveren*. Retrieved from http://appreciativeinquiry.case.edu/uploads/pdf_BROCHURE_68.pdf. Geraadpleegd 7 december, 2010.
- Conner, J. (2000). Developing the global leaders of tomorrow. *Human Resource Management*, 39(2-3), 147-157.
- Cooperrider, D.L., Whitney, D. & Stavros, J.M. (2007). *Appreciative inquiry handbook: The first in a series of AI workbooks for leaders of change* (2nd ed.). San Francisco: Berrett-Koehler.
- Dries, N. & Pepermans, R. (2008). Real high-potential careers: an empirical study into the perspectives of organisations and 'High Potentials'. *Personnel Review*, 37(1), 85-108.