

Honoursalumni over de meerwaarde van hun honours-onderwijs

Honoursprogramma's staan in het brandpunt van de belangstelling. De gedachte is dat ze gemotiveerde en goede studenten meer mogelijkheden bieden om hun talenten te ontwikkelen. Talenten die nodig zijn in de ontwikkeling naar een kennis-economie waar innovatie en snelle verandering eerder regel dan uitzondering zijn. Deze programma's zijn in Nederland nog zo nieuw dat er nauwelijks gegevens zijn over de effecten na het afstuderen. Daarom is een onderzoek uitgevoerd naar de ervaringen van studenten die hebben meegedaan aan een van de eerste honoursprogramma's in het hoger onderwijs. Het volgen van dit honoursprogramma heeft voor deze honoursalumni meerwaarde gehad voor inhoudelijke en methodische verdieping, persoonlijke ontwikkeling en ontwikkeling van academische vaardigheden. Ze hebben betere prestaties geleverd tijdens hun studietijd dan de reguliere alumni. De honoursalumni hebben banen gevonden die goed overeenkomen met hun wensen en bekwaamheden. Meer honoursalumni dan reguliere alumni zeggen werkzaamheden te doen die aansluiten bij hun studie. Dit onderzoek is onderdeel van het project 'Talentontwikkeling in Honoursprogramma's en de meerwaarde die dat oplevert' (Van Eijl, Wolfensberger, Schreve-Brinkman & Pilot, 2007). Dit project is uitgevoerd onder auspiciën van de Commissie Ruim Baan voor Talent in 2006-2007, die door het ministerie van OC&W is ingesteld omdat die het noodzakelijk achtte het innovatievermogen en het aanmoedigen van toptalent te versterken.

Marca Wolfensberger
Stefan Sweijen
Pierre van Eijl
Matté Hartog
Rob van der Vaart

Drs. M.V.C. Wolfensberger (m.wolfensberger@geo.uu.nl) is werkzaam bij de faculteit Geowetenschappen, Universiteit Utrecht en de Hanzehogeschool Groningen.

S. Sweijen BSc is honoursalumnus Sociale Geografie en Planologie, Universiteit Utrecht, nu masterstudent Erfgoedstudies, Universiteit van Amsterdam.

Drs. P.J. van Eijl is werkzaam bij de Universiteit Utrecht en zelfstandig adviseur.

M. Hartog, MSc is werkzaam bij de faculteit Geowetenschappen, Universiteit Utrecht.

Prof. Dr. R. van der Vaart is werkzaam bij het University College Utrecht en de Faculteit Geowetenschappen, Universiteit Utrecht.

INLEIDING

Het bevorderen van excellentie is in een groot aantal landen een steeds belangrijker aspect van het hoger onderwijsbeleid om zo de kennissamenleving te stimuleren. Internationaal gezien kent dat beleid vele inhouden en vormen, maar het opzetten van programma's en het stimuleren en koesteren van excellentie staan daarbij centraal (Siriusprogramma, 2009). Het Nederlandse excellentiebeleid is relatief jong en nog beperkt van omvang. Het honoursprogramma van de opleiding Sociale Geografie en Planologie (Universiteit Utrecht, faculteit Geowetenschappen) bestond in 2006 officieel tien jaar en is een van de oudste programma's. Het is destijds opgericht als Excellent

Tracé, met de bedoeling meer uitdaging te bieden aan de sociale-geografie- en planologiëstudenten die meer willen en kunnen dan het reguliere programma biedt (Wolfensberger & Van Gorp, 2008). Inmiddels hebben ruim honderd honoursstudenten hun diploma gehaald en zijn ze honoursalumni geworden. Zij vormen de doelgroep van dit verkennende onderzoek. De opleiding heeft de honoursalumni tot nu toe niet systematisch gevolgd, waardoor over hen nog maar weinig bekend is. Het onderzoek richt zich op de loopbaan van de honoursalumni en op hun visie, in retrospectief, op de meerwaarde van het honoursprogramma. Alumni-onderzoek sluit aan bij de internationaal gedeelde overtuiging dat het hoger onderwijs een belangrijke rol speelt in het opleiden van kenniswerkers, waarbij men extra verwachtingen heeft van zeer getalenteerde studenten, om de kenniseconomie optimaal te laten functioneren. De vraag aan afgestudeerden of hun opleiding aansluit bij hun loopbaan is niet overbodig wanneer men het onderwijs meer wil laten aansluiten bij het afnemend veld. Ook is het gewenst na te gaan welke extra inspanningen, gerelateerd aan honoursonderwijs, voor de alumni waardevol zijn geweest, om zo het huidige onderwijs gericht te kunnen verbeteren.

THEORETISCH KADER

Kenmerken honoursonderwijs

Aan het streven naar excellentie in het hoger onderwijs wordt al jaren aandacht besteed, met name in de Verenigde Staten. Het eerste honoursprogramma startte daar in 1922 aan Swarthmore College (Cohen, 1966). Het uitgangspunt van honoursprogramma's is om (zeer) talentvolle en gemotiveerde studenten de ruimte te bieden voor extra ontplooiing om tot uitstekende prestaties te komen. Deze studenten blijken namelijk behoefte te hebben aan een andere onderwijsopzet dan alleen het reguliere programma. Zo ervaren deze studenten het als stimulerend om met gemotiveerde medestudenten in een onderwijsgroep te zitten (Groot Zevert, Van Eijl & Keesen, 1997). Dit blijkt ook bij Nederlandse honoursprogramma's een belangrijk punt (Scager, 2008). De onderwijsbenaderingen die worden gebruikt bij het honoursonderwijs in de Verenigde Staten, worden volgens Schuman (2006) gekenmerkt door kleinere klassen, onderwijs waarbij studenten worden betrokken bij de studie, door meer discussie en minder frontaal lesgeven, meer werk dan in vergelijkbare klassen van het reguliere programma, stimulerende docenten, een grotere nadruk op het bestuderen van oorspronkelijk bronmateriaal, bij 'science'-cursussen meer ontdekkend leren op het practicum in plaats van standaardproeven, meer teamteaching van docenten, meer interdisciplinaire benaderingen en ook meer zelfstandig werk van de student. Benadrukt wordt dat honoursonderwijs niet zo zeer (of alleen) 'meer' of 'verzwarend' is, maar vooral anders (Clark & Zubizarreta, 2008).

Resultaten van inventarisaties laten zien dat Nederlandse honoursprogramma's deels overeenkomen met Amerikaanse programma's (Wolfensberger, Van Eijl & Pilot, 2003; Van Eijl, Wolfensberger, Van Tilborgh & Pilot, 2006; Van Eijl, Wientjes, Wolfensberger & Pilot, 2005; Groothengel & Van Eijl, 2008). De volgende onderwijsstrategieën werden als belangrijk genoemd: kleinschalig onderwijs, actieve deelname van de studenten

met veel 'peer-interaction', contextspecifieke en onderwijskundige noviteiten en nieuwe inhouden. Speciale aandacht wordt gegeven aan academische vaardigheden, interdisciplinariteit, een reflectief studentportfolio, intervisie, sterke studentparticipatie in het programma, uitdagende cursusinhouden, nieuwe manieren van assessment en peer-feedback. Bij een aantal honoursprogramma's wordt speciaal aandacht besteed aan onderzoek- en ontwerpvaardigheden. Het zijn dynamische programma's met uitstraling naar reguliere programma's: geslaagde honourspilots worden overgenomen in het reguliere curriculum waarna het honoursprogramma verder evalueert (Wolfensberger, Van Eijl & Pilot, 2003). Andere kernpunten van honoursprogramma's zijn het bieden van meer inhoudelijke kennis, ruimte voor persoonlijke ontwikkeling en aandacht voor maatschappelijke vraagstukken.

Belang en opbrengsten (honours)alumni-onderzoek

De vraag is in hoeverre deelname aan een honoursprogramma positieve invloed heeft op iemands carrièreverloop en persoonlijke leven. Onderzoek naar de honoursalumni kan hierin inzicht bieden. Zo blijkt uit een algemeen alumni-onderzoek van Vermeulen-Kerstens (2007) dat volgens de alumni een goede leeromgeving tot goede prestaties leidt en dat is weer van invloed op het carrièresucces. Haar studie laat zien dat er relaties bestaan tussen de leeromgeving, de betrokkenheid van studenten bij hun leerproces en de studieresultaten. Ze stelt dat studenten een hoger niveau van vaardigheden ontwikkelen in rijkere leeromgevingen, getypeerd door inspirerende docenten, positieve interacties tussen docenten en studenten en een goed curriculum waarbij studenten actief zijn in een leerproces en dat dit alles een positieve relatie heeft met een loopbaan. Ook blijken beter presterende studenten later in hun loopbaan relatief meer te verdienen. Daar honoursprogramma's claimen dergelijke leeromgevingen aan te bieden, zou alumni-onderzoek de toegevoegde waarde kunnen laten zien.

Bauer en Bennett (2003) stellen dat deelnemers aan 'undergraduated research programs' (een onderdeel van het honoursprogramma) voordeel hebben gehad op het gebied van logisch denken, problemen oplossen, kritisch zijn, buitenlandse talen beheersen, problemen contextualiseren, uitdagingen waarderen, informatie verkrijgen en communicatievaardigheden. Het heeft dus bijgedragen aan het extra beheersen van vaardigheden en aan persoonlijke ontwikkeling. Ook in Nederland zijn positieve resultaten te zien. De alumni van het University College Utrecht (op honoursniveau) vinden dat hun talenten in het bachelorprogramma volledig tot bloei zijn gekomen (Scager, 2007). Bij het eenjarige honoursprogramma (oorspronkelijk 'Excellent Tracé') van Diergeneeskunde (Universiteit Utrecht) dat aan het eind van de bachelorperiode volledig op onderzoek gericht is, blijkt dat de belangrijkste opbrengsten zijn: meer uit de studie gehaald en het met meer gemak een baan hebben verkregen (Oedzes, 2007). Andere belangrijke opbrengsten zijn onderzoeksvaardigheden, een meer kritisch-analytische houding en zelfstandiger kunnen werken.

Naast de leeromgeving en studieprestaties spelen uiteraard vele andere factoren een rol bij carrièresucces. Zo wordt dit succes ook bevorderd door het deelnemen aan (buiten)curriculaire activiteiten (Vermeulen-Kerstens, 2007). Uit recent onderzoek van

Amerikaanse honoursprogramma's komen aanwijzingen naar voren dat honoursprogramma's volgens de alumni hebben bijgedragen aan *breakthrough*-momenten. Die leverden nieuwe inzichten en denkrichtingen op, die van groot belang waren voor hun latere loopbaan (Van Eijl, Wolfensberger & Pilot, 2007). Ook een factor als het snel wisselen van functies kan carrièresucces bevorderen (Vinodrai, 2006). Vinodrai, die loopbanen in de culturele sector in Toronto onderzocht, stelt namelijk dat het snel wisselen van functies een positief effect heeft op de bevordering van innovatie en kennis binnen deze sector. De voortdurende nieuwe invloeden van de wisselingen verhogen zowel de creativiteit van de professionals als de economie van die industrie. Deze nieuwe functies gaan daarbij niet altijd gepaard met een hoger inkomen maar worden wel ervaren als een inhoudelijk carrièresucces.

Uitkomsten van alumni-onderzoek bieden opleidingen de mogelijkheid in te spelen op ontwikkelingen in het werkveld, de beroepsvoorlichting te optimaliseren en de arbeidsmarkt meer bij de studie te betrekken (Jaarsma, Dolmans, Scherpbier & van Beukelen, 2008). Vooral honoursprogramma's die zich willen richten op talentontwikkeling, uitmuntende prestaties en professionele excellentie, zijn hierbij gebaat. Instellingen voor hoger onderwijs krijgen een toenemende verantwoordelijkheid voor de toekomstmogelijkheden van hun afgestudeerden, mede ingegeven doordat studenten zich steeds meer als klanten gedragen én hogere studieschulden krijgen (Geyde, Fender & Chalkley, 2004). De interne kwaliteitszorg ten behoeve van accreditatie van het reguliere programma en ten behoeve van de kwaliteitsbewaking van het honoursprogramma kan alumni-onderzoek gebruiken om aan te geven of het nagestreefde niveau van een opleiding daadwerkelijk is gerealiseerd en aan de eisen voldoet (Otero & Spurrier, 2005). Alumni-onderzoek kan het management van onderwijsprogramma's ondersteunen (Delaney, 1997) en zo ook bijdragen aan innovaties en een groter innovatief vermogen van de (professionele) onderwijsorganisatie (De Vijlder, 2008). Gedurende de studie kunnen verschillende evaluatiemethodes worden gebruikt als enquêtes, mid-term evaluaties, panelgesprekken, fishbowl- of docentensurveys (Zubizarreta, 2003, 2008). Bristol (2002) claimt echter dat alumni-onderzoek het unieke perspectief biedt van de gebruikers van het onderwijs dat zij als studenten volgden en dat bovendien kan worden onderzocht welke invloed alumni hebben op de maatschappij, het beroepenveld en wat de tevredenheid is met hun carrières. Henry en Mavis (2002) stellen dat alumni-onderzoek onderdeel kan worden van een volledig evaluatiesysteem, dat aansluit bij de behoeften van de onderwijsprogrammering en instellingen meer mogelijkheden biedt om te achterhalen in welke mate brede doelstellingen worden bereikt en visies worden gerealiseerd. Honoursprogramma's die dikwijls nadruk leggen op visieontwikkeling zouden hierom extra baat hebben bij alumni-onderzoek. Alumni-onderzoek kan ook extra informatie bieden om veranderingen in programma en curricula door te voeren (Bristol, 2002), wat aansluit bij de dynamiek van honoursprogramma's.

Het onderhavige alumni-onderzoek is deels specifiek voor de discipline. De wetenschappelijke literatuur over geografen en hun carrièreverloop is lastig onderling vergelijkbaar en sterk georiënteerd op Engeland (Clark & Higgitt, 1997). Volgens Gedyde, Fender en Chalkley (2004) kiezen in Engeland studenten vaak geografische cursussen om hun carrièremogelijkheden te vergroten, terwijl het bevorderen van 'employability'

maar beperkte aandacht krijgt in het curriculum. De huidige arbeidsmarkt biedt vooral 'portfoliocarrière' en vraagt van afgestudeerden naast kennis en intellect vooral vaardigheden voor levenslang leren, een soepele geest en flexibiliteit. Honoursprogramma's die de high potentials willen afleveren die hun bijdrage aan de samenleving gaan geven, kunnen met alumni-onderzoek analyseren of hun curricula op deze arbeidsmarkt voorbereiden (Johnson, 2004). De Utrechtse sociaal geografen en planologen bekijken hun weg te vinden in de arbeidsmarkt, zo toont een onderzoek van onderzoeksbureau STOGO (2005) aan. Ze beginnen echter met een baan die nauwelijks inhoudelijke aansluiting van de studie heeft. Het academisch denk- en werkniveau blijkt door werkgevers belangrijker te worden geacht dan de inhoud. Geldt dit ook voor honoursalumni? En genieten zij meer carrièresucces dan 'reguliere' geografen en planologen? Dit onderzoek wil hierin inzicht bieden. De volgende onderzoeksvragen staan daarom centraal:

1. Wat is de meerwaarde van het honoursprogramma voor de honoursalumni geweest, zowel tijdens als na hun studie, in zowel persoonlijk als professioneel opzicht?
2. Hoe ziet de loopbaan van de honoursalumni eruit, vergeleken met die van de reguliere studenten?

Opzet honoursprogramma in deze casus

De opleiding Sociale Geografie en Planologie (verder aangeduid als SGPL) kent een disciplinair honoursprogramma. Het werd na enkele experimenten, vanaf het studiejaar 1996-1997, aangeboden als programma met een samenhangend curriculum aan alle leerjaren grotendeels naast de reguliere studie (Wolfensberger & Van Gorp, 2008). Gaandeweg zijn inhoud en opzet van de programmaonderdelen aangepast en is het programma uitgebreid. Het programma bestond in 2008 uit 215 ects waarvan 30 vervangende modules en 35 ects aan extra cursussen. (Het eerste honourestestimonium SGPL werd in 2000 in combinatie met de afstudeerbul afgegeven.) De eerste jaren vond er geen formele selectie plaats – dus ook niet op cijfers – maar inmiddels wel. De reguliere studie is ondertussen ook veranderd. Tijdens de beginperiode van het honoursprogramma was SGPL een doctoraalopleiding van vier jaar. Het honoursonderwijs werd binnen deze vier jaar aangeboden. Het doctoraalniveau is vergelijkbaar met het huidige masterniveau. De opleiding is in 2002 overgeschakeld naar het bachelor-mastersysteem. Studenten kunnen binnen drie jaar hun bachelordiploma halen, om daarna te mogen beginnen aan een masteropleiding. Het honoursprogramma wordt vooralsnog alleen aangeboden in de bacheloropleiding. De instroom van honoursstudenten laat een terugval zien tijdens deze beginperiode van de bachelor-masterstructuur. Vanaf het academisch jaar 2004 zien we een groei die vanaf 2007 sterker wordt.

Het programma kent een doorlopende evaluatiestructuur middels onder meer vragenlijsten en panelgesprekken (Honours Geo Evaluatie, 2009). Het programma kent een flexibel en open curriculum gericht op het ondersteunen van de intrinsieke motivatie van de deelnemers en kan getypeerd worden als sociaal-liberaal met een precair evenwicht tussen vrijheid en sturing (Van der Vaart & Wolfensberger, 2004; Wolfensberger, 2008; Wolfensberger, Pilot, Van der Vaart, Van Eijl & Tromp, 2004; Wolfensberger & Van Gorp, 2008). Uitdaging wordt geboden door een grote mate van verantwoordelijkheid van de student: de student kiest onderwerpen, begeleiders, maakt een eigen planning en formuleert in overleg eindproduct en criteria. De vrijheid is ingekaderd

door hoge (informele) eisen, aandacht van docenten en een hechte honoursgemeenschap. Studenten willen zowel verdieping als verbreding vinden (Honours Geo Evaluatie, 2009). Deelnemers kenmerken zich, ook in vergelijking met de reguliere studenten, door intrinsieke motivatie en door een behoefte aan inspirerende docenten en uitdaging (Wolfensberger, 2004 en 2008).

Het Informatiedossier (2005) voor de projectaanvraag bij de commissie Ruim Baan voor Talent beschrijft dat het programma gemotiveerde en getalenteerde studenten wil ondersteunen in hun talentontwikkeling en hen wil opleiden tot wereldburgers die een positieve bijdrage willen leveren aan wetenschap of maatschappij. Daarin zijn de volgende onderwijsdoelen opgesteld: verdieping van ervaring in wetenschappelijk onderzoek, vergroting van de betrokkenheid bij de academische gemeenschap, ervaring opdoen met maatschappelijke dienstverlening, verdieping in het domein van geowetenschappen, internationale ervaring opdoen en verdieping van persoonlijke, sociale en professionele vaardigheden. Deze doelen hebben als uitgangspunt gediend voor dit onderzoek onder alumni.

ONDERZOEKSMETHODE

Participanten

Ter beantwoording van de genoemde onderzoeksvragen is in 2007 digitaal een enquête verstuurd aan hen die tot het collegejaar 2006-2007 hebben deelgenomen aan het Excellent Tracé of het honoursprogramma en aan hen die in hetzelfde collegejaar niet meer aan de Universiteit Utrecht ingeschreven stonden als doctoraal- of bachelorstudent SGPL (in totaal 104 alumni). Van driekwart (77) van deze alumni kon het adres achterhaald worden. De uiteindelijke respons van deze groep is erg hoog, namelijk 87% (67 respondenten), waardoor een betrouwbaar beeld van de honoursalumni ontstaat.

Dataverzameling en data-analyse

Aan de alumni is gevraagd of ze in retrospectief meerwaarde zien in het honoursprogramma en zo ja of deze te koppelen is aan inhoud, academische vaardigheden en persoonlijke groei. De doelstellingen van het programma zoals geformuleerd in het Ruim Baan-voorstel zijn uitgewerkt in stellingen, welke aan de alumni zijn voorgelegd om te analyseren of deze volgens de respondenten gehaald zijn.

Naar de meerwaarde van het honoursprogramma is gevraagd met behulp van negentien stellingen met elk een vijfpuntsschaal (variërend van een score 1, zeer oneens, tot een score 5, zeer eens). Deze stellingen zijn onderverdeeld in vier clusters die betrekking hebben op inhoudelijke en methodische verdieping, academische vaardigheden, persoonlijke ontwikkeling en loopbaanaspecten. Om te kijken in hoeverre de stellingen per cluster hetzelfde begrip meten, is voor elk cluster de Cronbach's alpha berekend (Cronbach, 1951). Is de samenhang voldoende, dan zijn de scores van de stellingen bij elkaar opgeteld en vervolgens gedeeld door het aantal stellingen per cluster. Hieruit volgt per cluster een gemiddelde totaalscore variërend van 1 tot 5. Met behulp van de t-toets is nagegaan of de scores op de clusters significant afwijken van de neutrale score (= 3,0).

Verder is een vergelijking gemaakt van de studieprestaties en loopbaanontwikkeling van reguliere alumni en honoursalumni. Voor wat betreft de studieprestaties is gebruik gemaakt van cijfers uit de digitale database van de Universiteit Utrecht (Osiris), waarin universiteitsbreed de studieprestaties van elke student zijn opgenomen. Ter vergelijking van de loopbaanontwikkelingen van reguliere alumni en honoursalumni zijn in de enquête zes vragen letterlijk overgenomen uit onderzoek van STOGO (2005) naar de loopbaan van reguliere alumni. De cohorten overlappen, wat echter gezien de populatieomvang van het alumni-onderzoek door STOGO vergelijkingen toch mogelijk maakt.

Er zijn twee open vragen in de vragenlijst opgenomen over wat de alumni het meest hebben geleerd tijdens het honoursprogramma, wat voor hen het meest verrijkend was en wat ze hebben gemist. Gezien het exploratieve karakter van dit onderzoek zijn ook open vragen gesteld ter verduidelijking van keuzes. Zo is gevraagd wat de belangrijkste redenen waren om een vervolgopleiding te doen of een eigen bedrijf te starten. Per antwoord zijn trefwoorden afgeleid, die door middel van een inhoudsanalyse werden bestudeerd. De citaten in de tekst zijn illustratief voor de geanalyseerde antwoorden. Verder is een vergelijking gemaakt tussen honoursalumni en reguliere alumni, wat betreft het eindcijfer voor de afstudeerscriptie, het aantal cum laudes en de aansluiting van huidige werkzaamheden op de studie. De verschillen zijn getoetst met behulp van de t-toets en de binomiale toets.

RESULTATEN

Het studieverloop van honoursalumni

Voordat wordt ingegaan op de mening van de honoursalumni over het programma en op hun verdere loopbaan, komen eerst gegevens met betrekking tot de basiskennmerken en studieverloop aan bod (tabel 1). De honoursalumni hebben gemiddeld twee jaar aan het programma deelgenomen. Ruim een derde heeft aanvullend op het diploma SGPL een honourstestimonium gehaald. De honoursalumni behaalden voor hun diploma's significant hogere cijfers voor hun afstudeerscriptie dan de reguliere alumni. De honoursalumni hebben ook significant meer cum laudes behaald dan de reguliere alumni. Het lijkt logisch dat ze hoger scores maar vanzelfsprekend is dat niet. Voor de meeste respondenten gold namelijk geen selectie op cijfers bij de toelatingsprocedure tot het honoursprogramma.

De honoursalumni zijn sneller afgestudeerd dan de reguliere alumni. Na het zesde studiejaar hebben bijna alle alumni die het doctoraaltraject volgden, hun diploma behaald. Van de reguliere doctoraalstudenten was toen minder dan de helft afgestudeerd. Bij de bachelors waren alle honoursalumni binnen vier jaar afgestudeerd, terwijl dan pas zo'n 60% van de reguliere studenten afgestudeerd is. Het gemiddelde cijfer van honoursalumni op het vwo-examen in aardrijkskunde, namelijk 7,9, lag ook hoger dan het gemiddelde cijfer van alle studenten, namelijk 7,1. Veertien respondenten hebben meegedaan aan middelbare-schoololympiades.

Tabel 1 Basiskenmerken en studieprestaties honours en reguliere alumni

Kenmerken	Honours (N = 67)	Regulier
Verhouding man-vrouw doctoraal	61% - 39%	62% - 38%
Verhouding man-vrouw bachelor	57% - 43%	66% - 34%
Academische opleiding ouders	13 (beiden) / 15 (vader) / 0 (moeder) / 39 (geen)	Onbekend
VWO-cijfer aardrijkskunde (op eindlijst)	7,9	7,1
Gemiddelde eindcijfer afstudeerscriptie	7,7 (doctoraal) 7,8 (bachelor)	7,2 (doctoraal) 7,0 (bachelor)
Cum laude honoursstudenten*	20,6%	1,8%
Cumulatieve Rendement Doctoraal (regulier '99/honours alle)	Na 4 jaar 20% Na 5 jaar 67% Na 6 jaar 95%	Na 4 jaar 4% Na 5 jaar 24% Na 6 jaar 39%
Cumulatieve Rendement Bachelor (regulier '02/honours alle)	Na 3 jaar 67% Na 4 jaar 100%	Na 3 jaar 23% Na 4 jaar 58%

* = Significant verschil met 99% betrouwbaarheid. Chi-kwadraat = 126.440

De respondenten kennen een diversiteit aan levensomstandigheden; 42% woont zelfstandig, 40% woont samen, 10% van de respondenten heeft een gezin en 3% woont bij de ouders. Veertig procent heeft een eigen huis gekocht. De honoursalumni vinden zichzelf maatschappelijk bewust en 45% doet vrijwilligerswerk waaronder kerkenwerk, sociale hulpverlening en bestuurswerk bij verenigingen. Twintig van de respondenten voelen zich betrokken bij het christelijk geloof en één is verbonden met het boeddhisme. Het merendeel van de respondenten heeft nog contact met studenten uit de studie en ruim de helft heeft nog contact met (honours)docenten.

De meerwaarde van het honoursprogramma

Wat is volgens de honoursalumni de meerwaarde van het honoursprogramma (door de studenten ook wel aangeduid met HP), zowel tijdens als na hun studie, in zowel persoonlijk als professioneel opzicht? De alumni vinden dat het honoursprogramma in het algemeen een positieve invloed op hen heeft gehad. Dit blijkt uit de hoge scores op de vijf stellingen die zijn weergegeven in tabel 2. De honoursalumni geven aan dat wat ze in het honoursprogramma hebben geleerd, niet hadden kunnen leren in de reguliere studie. Men waardeert de stimulering van zelfontwikkeling het hoogst. De volgende uitspraak van een alumnus is illustratief: 'Tijdens het HP heb ik vooral geleerd wat mijn eigen ambities waren, of deze eigenlijk wel bij mijn stijl van werken pasten.' Een ander aspect dat hoog scoort voor de honoursalumni, is dat ze vaardigheden hebben geleerd die nuttig zijn geweest voor hun loopbaan. Kenmerkend hiervoor is het antwoord van een alumnus op de vraag wat het meest verrijkend van het HP was geweest: 'Het gaf me de mogelijkheid om meer uit mijn studie te halen (vooral ook inhoudelijk) en vooral in een veel lossere structuur om erachter te komen dat ik meer kon dan ik dacht.'

Tabel 2 Meerwaarde honoursprogramma volgens de honoursalumni

Stellingen meerwaarde	M	Standaarddeviatie
'Datgene dat ik geleerd heb tijdens het honoursprogramma, had ik niet kunnen leren in de gewone studie.'	4,1	0,8
'Datgene dat ik geleerd heb tijdens het honoursprogramma, is mij later goed van pas gekomen.'	3,9	0,9
'Het honoursprogramma heeft bijgedragen aan mijn vakkennis.'	3,7	0,7
'Het honoursprogramma heeft mij vaardigheden aangeleerd die nuttig zijn (geweest) voor mijn loopbaan.'	4,2	0,8
'Het honoursprogramma heeft mij gestimuleerd om mijzelf te ontwikkelen.'	4,3	0,7

M = gemiddelde vijfpuntsschaal (1 = zeer oneens en 5 = zeer eens)

In tabel 3 is de Cronbach's alpha voor elk cluster weergegeven, waaruit blijkt dat de samenhang van de stellingen per cluster varieert van redelijk tot zeer goed. De stellingen die vallen onder persoonlijke ontwikkeling, kennen de grootste samenhang (Cronbach's alpha = 0,75). Ook de gemiddelde scores op de vier verschillende clusters zijn weergegeven in tabel 3. Hieruit blijkt dat het honoursprogramma de grootste meerwaarde heeft gehad voor de inhoudelijke en methodische verdieping van de alumni. Men geeft op dit aspect een gemiddelde score van 3,7. Na inhoudelijke en methodische verdieping volgen persoonlijke ontwikkeling (3,5) en academische vaardigheden (3,4). De scores voor deze clusters zijn net als de score op inhoudelijke en methodische verdieping significant hoger dan 3, waaruit blijkt dat het honoursprogramma een positieve invloed heeft gehad op de alumni. De volgende uitspraak van een alumna over de meerwaarde van het honoursprogramma illustreert de positieve werking wat betreft academische vaardigheden: 'De presentatievaardigheden waar je echt op je houding werd bekeken en het leren omgaan met het feit dat je zelf een onderwerp moet verzinnen waar je onderzoek naar wilt gaan doen.' Alleen met betrekking tot loopbaanaspecten (3,1) wordt geen meerwaarde van het honoursprogramma gevonden.

Tabel 3 Cronbach's alpha en scores per cluster op basis van t-toets (met H0 = gemiddelde score 3)

	Inhoudelijke en methodische verdieping	Academische vaardigheden	Persoonlijke ontwikkeling	Loopbaan-aspecten
Cronbach's alpha	0,55	0,70	0,75	0,71
Gemiddelde score	3,67*	3,35*	3,48*	3,05
Standaarddeviatie	0,67	0,66	0,68	0,70
Grootte verschil	0,67	0,35	0,48	0,05

* Significant verschil ($p < 0,01$)

Ter detaillering van deze resultaten is de meerwaarde van het honoursprogramma specifiek ten opzichte van de reguliere studie gemeten. Dat is gedaan aan de hand van de specifieke stellingen die vallen onder de clusters inhoudelijke en methodische verdieping, academische vaardigheden, persoonlijke ontwikkeling en loopbaanaspecten. Tabel 4 geeft de resultaten met betrekking tot deze stellingen, waarbij een vergelijking tussen honoursonderwijs en regulier onderwijs is gemaakt. De aanduiding 'toename onderzoeksvaardigheden' staat voor de stelling 'door het HP zijn mijn onderzoeksvaardigheden meer toegenomen dan wanneer ik alleen de reguliere studie gevolgd zou hebben', met een schaal van 1 (zeer oneens) tot 5 (zeer eens). De stellingen over beroepscompetenties en de relatie met de gehele faculteit scoren relatief laag in verhouding tot de stellingen over persoonlijke en inhoudelijke en methodische verdieping.

Tabel 4 Stellingen meerwaarde honoursprogramma in vier clusters (1 = zeer oneens en 5 = zeer eens)

Cluster inhoudelijke en methodische verdieping	M	SD
Inhoudelijke verdieping	4,1	0,8
Toename onderzoeksvaardigheden	3,8	0,9
Beter inzicht in onderzoeksmogelijkheden	3,2	1,0
Cluster academische vaardigheden		
Toename communicatieve vaardigheden	4,0	0,9
Beter plannen	2,8	1,0
Beter prioriteiten leren stellen	2,9	1,0
Kritischer leren denken	4,0	0,9
Cluster persoonlijke ontwikkeling		
Creatiever gaan denken en/of handelen	4,0	0,8
Toename EQ-vaardigheden	3,6	1,0
Meer verlangen naar kritiek	3,5	1,0
Meer persoonlijk leiderschap	3,2	1,0
Meer verantwoording	3,1	1,0
Cluster loopbaanaspecten		
Beter inzicht in loopbaanmogelijkheden	2,5	1,0
Meer inzicht in wat men wil bereiken	3,0	1,2
Uitgebreider academisch netwerk	3,1	1,2
Meer betrokkenheid bij de faculteit Geowetenschappen	3,2	1,3
Meer motivatie	3,2	1,0
Meer te werk gegaan ten behoeve van de maatschappij	2,6	1,0

Naast de stellingen zijn twee open vragen gesteld waarin de respondenten konden aangegeven wat ze het meest leerzaam en het meest verrijkend aan het honoursprogramma vonden. De inhoudsanalyse hiervan is als een top vijf weergegeven in respec-

tievelijk tabel 5 en 6. Op beide vragen kwamen zeer gevarieerde antwoorden. Talentontwikkeling heeft voor elke respondent een andere betekenis. Samenwerking, kritische houding, internationale ervaring, presenteren en inhoudelijke verdieping blijken de meest leerzame aspecten van het honoursprogramma te zijn. De internationale ervaring, die ook zeer goed past bij de aard van de studie, beschouwen de respondenten naast leerzaam vooral als zeer verrijkend (zie tabel 6). Ook het contact en samenwerken met andere gemotiveerde honoursstudenten wordt vaak genoemd. Verder vinden ze dat het honoursprogramma voor hen verrijkend is geweest op het gebied van eigen initiatief, inhoudelijke verdieping, persoonlijke ontwikkeling en contact met gemotiveerde medestudenten.

Tabel 5 Top vijf leerzame aspecten van het honoursprogramma volgens de honoursalumni

Samenwerken	15	10,4%
Kritische houding	14	9,7%
Internationale ervaring	13	9,0%
Presenteren	12	8,3%
Inhoudelijke verdieping	11	7,6%

Tabel 6 Top vijf verrijkende aspecten van het honoursprogramma volgens honoursalumni

Internationale ervaring	23	23,2%
Eigen initiatief	12	12,1%
Inhoudelijke verdieping	9	9,1%
Persoonlijke ontwikkeling	9	9,1%
Contact met gemotiveerde studenten	7	7,1%

Ook is gevraagd naar negatieve aspecten. Het meest voorkomende antwoord (30%) was dat er niets negatiefs was. Een klein percentage respondenten (13%) vond dat er 'weinig aandacht was voor het beroepsperspectief'. De chaotische opzet, die zich vooral in de beginperiode voordeed, werd door een aantal studenten (9%) niet gewaardeerd.

Geconcludeerd kan worden dat het honoursprogramma voor de alumni een duidelijke meerwaarde heeft gehad op het gebied van zowel vaardigheden, inhoudelijke verdieping als persoonlijke ontwikkeling. Een uitspraak van een alumnus illustreert het belang van dit laatste punt nog: 'Het heeft me vooral op het gebied van persoonlijke ontwikkeling veel gebracht, ik heb geleerd om kritisch op mezelf te zijn, te blijven dromen en ervoor te vechten om die dromen waar te maken.'

De loopbaan van de honoursalumni

Amerikaans alumni-onderzoek laat zien dat honoursprogramma's een positieve bijdrage leveren aan vaardigheden en persoonlijke ontwikkeling, wat gunstig kan zijn voor het latere werkzame leven. Onderzoek onder honoursalumni van Diergeneeskunde Utrecht geeft aan dat zij gemakkelijker een baan hebben gekregen (Oedzes, 2007). Dit komt eveneens naar voren in dit onderzoek. Honoursalumni blijken snel een passende baan te vinden. Zestig procent van de doctorale respondenten had na het afstuderen binnen twee maanden een baan. Op het moment van enquêteren had 91% van de doctorale honoursalumni een baan en het resterende deel was aan het studeren. Eén respondent zocht passend werk. Van de reguliere alumni was 86% aan het werk (STOGO, 2005). Opmerkelijk verschil is verder dat honoursalumni vinden dat hun werkzaamheden significant beter aansluiten op de studie dan dat de reguliere alumni dat vinden (tabel 7).

Tabel 7 Werkzaamheden in lijn van de studie, voor honours en reguliere alumni

	Honoursalumni	Reguliere alumni (STOGO, 2005)
Aansluitende werkzaamheden*	82%	60%
Promotieonderzoek	13,4%	6,60%

* Significant verschil ($p < 0,05$)

De respondenten hebben een diversiteit aan functies. Zo zijn er onderzoekers, project-medewerkers, adviseurs en bestuursleden onder de alumni te vinden. In vergelijking met de reguliere alumni werken ze vaker als bestuurder, onderzoeker en in de niet-commerciële dienstverlening en beduidend minder vaak als beleidsmedewerker. Honoursalumni zijn meer geïnteresseerd in promoveren dan reguliere alumni. Op het moment van enquêteren was 13,4% aan het promoveren (zie tabel 7) en 7,5% was al gepromoveerd, waarvan een kwart binnen drie jaar. Dertien honoursalumni hebben duidelijke plannen om te gaan promoveren. Van de reguliere alumni was 6,6% een proefschrift aan het schrijven (STOGO, 2005). De respondenten geven aan dat het honoursprogramma een meerwaarde heeft gehad bij de keuze voor onderzoek en dat ze een uitgebreider academisch netwerk hebben kunnen maken. Acht respondenten hebben een eigen bedrijf opgericht en enkelen een stichting. Voor hen betekent het hebben van een eigen bedrijf 'vrijheid en avontuur', 'overdracht van kennis' en 'creativiteit'.

Honoursalumni wisselen redelijk snel van functie. In de eerste vier jaar van hun loopbaan hebben de respondenten gemiddeld al vier functies gehad. Daarna neemt het gemiddelde aantal functies per tijdseenheid af. Het gemiddelde inkomen van de respondenten ligt boven het Nederlands modaal, namelijk tussen de € 30.000,- en € 40.000,- bruto per jaar met uitschieters van € 50.000,- of meer. De respondenten zijn tevreden over hun huidige prestaties en over hun inkomen. Hun ambities verwezenlijken en uitdagingen aangaan vinden ze belangrijker dan succesvol zijn of inkomen (Sweijen & Wolfensberger, 2008).

Vervolgopleidingen

De helft van de respondenten (32) heeft behalve SGPL nog een andere opleiding gevolgd. Ze geven aan dit te hebben gedaan om meer kennis op te doen, zichzelf verder te ontplooiën en hun persoonlijke ambities waar te maken. Naast voor de hand liggende vervolgopleidingen, zoals een postdoctoraal of een master, hebben sommigen ook gekozen voor een geheel andere opleiding. Opvallend is dat acht respondenten (12%) nog een hbo-opleiding hebben gedaan omdat ze ook meer 'praktisch ingesteld' onderwijs wilden volgen.

CONCLUSIES

De eerste onderzoeksvraag – of het honoursprogramma van SGPL volgens de alumni in retrospectief een meerwaarde heeft gehad ten opzichte van het reguliere onderwijs – kan positief worden beantwoord. Honoursalumni hebben hun honoursonderwijs grotendeels naast het reguliere programma gevolgd en kunnen daardoor aangeven wat het honoursonderwijs hun meer of minder geboden heeft in vergelijking met het reguliere onderwijs. De honoursalumni geven aan dat ze in hun gewone studie niet hadden kunnen leren wat ze geleerd hebben tijdens het honoursprogramma. Uit dit onderzoek blijkt dat het honoursprogramma hun een meerwaarde bood op het gebied van persoonlijke ontwikkeling en stimuleerde tot het ontwikkelen van communicatieve en onderzoeksvaardigheden. Het honoursprogramma bevorderde ook meer hun creativiteit en kritisch vermogen en gaf hun meer inhoudelijke verdieping. Het honoursprogramma bood hun verrijkende ervaringen zoals onderzoek doen in het buitenland. Verder hebben ze dankzij het honoursprogramma meer geleerd dan in het reguliere programma zou hebben gekund wat betreft het zelf initiatief nemen en het vaststellen van eigen ambities. Alleen aan algemene arbeidsmarktperspectieven bood het programma volgens de alumni onvoldoende aandacht. Voor wat betreft een onderzoeks-carrière ligt het wat genuanceerder. De respondenten geven aan dat het honoursprogramma bij de keuze voor een onderzoeksloopbaan wel meerwaarde heeft gehad. Verder blijkt dat honoursalumni gemiddeld een hoger cijfer (7,8) voor hun universitaire scripties hebben gehaald dan reguliere alumni (7,0). Ze studeren ook vaker cum laude af (21% versus 2%). De rendementen van honoursalumni zijn ook beter: honoursalumni studeren sneller af dan de gemiddelde student. De doctoraal honoursalumni zijn binnen zes jaar nagenoeg allemaal afgestudeerd, tegenover 40% van studenten in het algemeen. De honoursalumni haalden overigens ook op het vwo-examen voor aardrijkskunde hogere cijfers dan reguliere alumni, namelijk 7,9 versus 7,1. Veertien respondenten hebben meegedaan aan middelbare-schoololympiades, bij deze alumni speelden cijfers nauwelijks tot niet een rol bij hun selectie. Overigens kan niet gezegd worden dat hun studieresultaten dankzij het honoursonderwijs komen omdat er geen controlegroep is.

De tweede onderzoeksvraag gaat in op de loopbaan van de honoursalumni. Bijna alle honoursalumni (91%) hebben op het moment van enquêteren een baan. Van de reguliere alumni had 86% betaald werk. De honoursalumni zijn tevreden over hun prestaties

en hun eigen inkomen. Ze hebben relatief goede inkomens en wisselen in de eerste vier jaar na hun afstuderen vaak van baan – wat naast inkomen ook een graadmeter voor succes kan zijn (Vinodrai, 2006). Het honoursprogramma van SGPL richt zich expliciet niet alleen op onderzoek. Dit sluit aan bij de loopbaankeuzes van de alumni, zoals onderzoek, bestuur, niet-commerciële dienstverlening, onderwijs of eigen bedrijf. In vergelijking met reguliere alumni vinden ze dat hun werkzaamheden significant meer bij de studie aansluiten (82% versus 60%). De honoursalumni hechten waarschijnlijk bij de keuze van hun baan meer aan deze aansluiting of ze konden makkelijker een dergelijke baan krijgen. Honoursalumni zijn meer gericht op onderzoek en ze doen vaker dan reguliere alumni een promotietraject. Op het moment van enquêteren was 13,4% aan het promoveren versus 6,6% van de reguliere alumni.

Honoursalumni tonen een maatschappelijke betrokkenheid in hun (vrijwilligers)werk, waarbij ze aangeven dat het honoursonderwijs hen hierin mede heeft gestimuleerd. Verder lijken ze een schoolvoorbeeld van levenslange leerders die belang hechten aan (persoonlijke) ontwikkeling en scholing. Het is de vraag of deze houding mede aanleiding vormde om deel te nemen aan het honoursprogramma of dat het honoursonderwijs deze heeft aangewakkerd. Het karakter van dit specifieke programma met een grote mate van vrijheid sloot voldoende aan bij de intrinsieke motivatie van de studenten en wist hen te stimuleren.

DISCUSSIE

De uitkomsten ondersteunen de resultaten van het alumni-onderzoek van Vermeulen-Kerstens (2007) dat de stimulerende leeromgeving die het honoursprogramma van SGPL wil bieden, met een hoge betrokkenheid van studenten bij hun leerproces, een positieve relatie lijkt te hebben met hun loopbaan. Alumni vinden dat het honoursprogramma positief heeft bijgedragen aan hun ontwikkeling en dat hun loopbaanperspectieven zijn vergroot. Het blijft echter lastig vergelijken met het reguliere onderwijs omdat een controlegroep ontbreekt.

In het onderhavige programma werd niet tot nauwelijks geselecteerd op studieprestaties terwijl toch over de gehele linie de prestaties beter zijn dan die van reguliere alumni. De prestaties van de honoursalumni tijdens hun vooropleiding zoals olympiadedeelname (Nokelainen, Tirri, Campbell & Walberg, 2007) en de studieprestaties tijdens hun studie, evenals de prestaties tijdens de promotietrajecten geven aanleiding tot onderzoek naar selectieprocedures en naar factoren die studentenprestaties stimuleren of hinderen.

Dit onderzoek omvat slechts enkele jaargangen van honoursalumni. Om een completer beeld te krijgen van de effecten van honoursprogramma's is het noodzakelijk gedurende een langere tijd alumni te monitoren, waardoor de effecten op de lange termijn ook zichtbaar worden. Verder is in dit onderzoek veelal gevraagd naar de ervaringen van honoursalumni zelf – er is geen systematische vergelijking gemaakt tussen honours-

alumni en reguliere alumni. Het is relevant voor vervolgonderzoek dit wel te doen, mede omdat uit dit onderzoek blijkt dat honoursalumni binnen de tijd promoveren, een hoge bereidheid hebben om vervolgonderwijs te volgen en snel wisselen van baan. Dit zou een indicatie kunnen zijn van een soort leergierigheid en maatschappelijke verantwoordelijkheid die in mindere mate voorkomt bij reguliere alumni. Echter, bij een vergelijking met reguliere alumni moeten wel enkele obstakels overwonnen worden, in het bijzonder daar waar het gaat om tussentijdse in- en uitstroom in (en tussen de) studieprogramma's, tussentijdse veranderingen in reguliere programma's en honoursprogramma's, en de geringe beschikbaarheid van voldoende achtergrondgegevens van beide groepen.

Daarnaast zijn in dit onderzoek alleen honoursalumni van de opleiding Sociale Geografie en Planologie van de Universiteit Utrecht ondervraagd. Daardoor blijft het onduidelijk in hoeverre de opbrengsten van honoursprogramma's programma- en studiespecifiek zijn. Vervolgonderzoek zou hier aandacht aan kunnen besteden door systematisch de effecten van honoursprogramma's van verschillende studies te vergelijken. Als laatste speelt de vraag in hoeverre het bestaan van honoursprogramma's financieel gerechtvaardigd is. Het is tot dusverre onbekend wat precies de investeringen in en opbrengsten van honoursprogramma's zijn. Om hierop meer zicht te krijgen zou bijvoorbeeld kunnen worden gekeken naar het studietempo, inschrijvingen voor een master aan dezelfde universiteit, het afronden van een promotie en het aanstellen van docenten en onderzoekers zonder werving.

De uitkomsten van alumni-onderzoek moeten ook worden gerelativeerd. De alumni hebben verschillende opleidingen gedaan en vergelijken is dus lastig. In dit onderzoek kunnen de respondenten dat overigens deels wel omdat ze het honoursonderwijs voornamelijk naast hun reguliere opleiding hebben gevolgd. De ervaring in retrospectief is inherent aan alumni-onderzoek en dat betekent gekleurde meningen. Naarmate men langer geleden is afgestudeerd, zal men meer vergeten zijn van de details van de opleiding en zijn er meer veranderingen binnen de opleiding. Ook zullen de loopbaanresultaten de mening over de studie kunnen veranderen.

De resultaten lijken erop te wijzen dat een honoursprogramma met een tolerante toelatingsprocedure, met een flexibel curriculum gekleurd door vrijheid binnen een zekere gebondenheid, nadruk op studentverantwoordelijkheid met ruimte voor eigen interesse en planning en een honoursgemeenschap meerwaarde biedt. Vergelijkingen tussen programma's zijn echter nog te schaars om te kunnen generaliseren. Zouden deze jonge mensen met hun honger naar kennis en ontwikkeling ook tot uitmuntende prestaties zijn gekomen binnen een structuur van regels en eisen, prestatie-indicatoren, beperkte studieduur en docentgestuurd onderwijs?

REFERENTIES

- Bauer, K.W. & Bennett, J.S. (2003). Alumni perceptions used to assess undergraduate research experience. *The Journal of Higher Education*, 2, 10-230.
- Bristol, D.G. (2002). Using alumni research to assess veterinary curriculum and alumni employment and reward patterns. *Journal of Veterinary Medical Education*, 29, 20-27.
- Clark, G. & Higgitt, M. (1997). Geography and Lifelong Learning: a report on a survey of geography graduates. *Journal of Geography in Higher Education*, 21, 197-213.
- Clark, L. & Zubizarreta, J. (Ed.) (2008). *Inspiring exemplary teaching and learning: perspectives on teaching academically talented college students*. Birmingham: National Collegiate Honors Council.
- Cohen, J.W. (Ed.) (1966). *The superior student in American higher education*. The Carnegie Series in American Education, McGraw-Hill Book Company, New York.
- Cronbach, L.J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16, 297-334.
- Delaney, A.M. (1997). Quality assessment of professional degree programs. *Research in Higher Education*, 2, 241-264.
- Eijl, P. van, Wolfensberger, M., Schreve-Brinkman, L. & Pilot A. (2007). Honours, tool for promoting excellence. Eindrapport van het project 'Talentontwikkeling in Honours-programma's en de meerwaarde die dat oplevert'. *Mededeling 82*. Utrecht: Universiteit Utrecht, IVLOS.
- Eijl, P.J. van, Wientjes, H., Wolfensberger, M.V.C., Pilot, A. (2005). Het uitdagen van talent in onderwijs. In: Onderwijsraad, *Onderwijs in Thema's*. Onderwijsraad, Den Haag, 117-156.
- Eijl, P.J. van, Wolfensberger M.V.C, Tilborgh, P. van, Pilot, A. (2006). Inventarisatie van honoursprogramma's in Nederlandse universiteiten en beslispunten bij de vormgeving ervan. *Mededeling 77*. Utrecht: Universiteit Utrecht, IVLOS.
- Gedye, S. Fender, E. & Chalkley, B. (2004). Students' Undergraduate Expectations and Post-graduation Experiences of the Value of a Degree. *Journal of Geography in Higher Education*, 28, 381-396.
- Groot Zevent, M.J.M., Eijl, P.J. van & Keesen, F.J.M. (1997). Oriëntatie op 'Honours Programs'. Literatuurstudie. Utrecht: Universiteit Utrecht, *IVLOS-Mededeling 57*.
- Groothengel, C. & Eijl, P. van (2008). Honoursprogramma's in het hbo – Inventarisatie 2007 (deel I) met een nadere verkenning (deel II). Deelproject in het kader van het project 'Talentontwikkeling in Honoursprogramma's en de meerwaarde die dat oplevert'. *Mededeling 85*. Utrecht: Universiteit Utrecht, IVLOS.
- Henry, R.C. & Mavis, B.E. (2002). A strategy for developing educational evaluations for learner, course, and institutional goals. *Journal of Veterinary Medical Education*, 29, 147-152.
- Honours Geo evaluatie (2009). *Studentenervaringen, Evaluatieverslagen, rapportages en beoordelingsdocumenten van het honoursprogramma SGPL/Geowetenschappen 1996-2008*, Geowetenschappen, Utrecht. Opvraagbaar bij m.cortenraad@geo.uu.nl.
- Informatiedossier (2005). *Informatiedossier t.b.v. Commissie Ruim Baan voor Talent*. Honours-programma Geowetenschappen, Utrecht.

- Jaarsma, D.A.D.C., Dolmans, D.H.J.M., Scherpbier, A.J.J.A. & Beukelen, P. van (2008). Preparation for practice by veterinary school: a comparison of the perceptions of alumni from a traditional and an innovative veterinary curriculum. *Journal of Veterinary Medical Education*, 35, 431-438.
- Johnson, D.I. (2004). Relationships between college experiences and alumni participation in the community. *The Review of Higher Education*, 27, 169-185.
- Nokelainen, P., Tirri, K., Campbell, J., Walberg, H. (2007). Factors that contribute to or hinder academic productivity: comparing two olympians. *Educational Research and Evaluation*, Vol. 13 (6), 483-500.
- Oedzes, R. (2007). *Opbrengsten van het Excellent Tracé*. Verslag onderzoeksstage 0148334, faculteit Diergeneeskunde, Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Otero, R. & Spurrier, R. (2005). *Assessing and evaluating honors programs and honors colleges. A practical handbook*. NCHC, University of Nebraska-Lincoln Printing & Copy Services, USA.
- Scager, K. (2007). Casusbeschrijving honoursprogramma University College Utrecht. *Mededeling 89*. Utrecht, Universiteit Utrecht, IVLOS.
- Scager, K. (2008). Vragen talentvolle studenten ander onderwijs? *Onderzoek van Onderwijs*, 4, 66-69.
- Schuman, S. (2006). *Beginning in Honors. A Handbook*. NCHC Monograph Series. National Collegiate Honors Council, University of Nebraska-Lincoln, Nebraska, VS.
- Sirius Programma (2009). *Advies Sirius Programma – Over de tweede ronde aanvragen gericht op excellentiebevordering in de bachelorfase van het Nederlandse hoger onderwijs*. Den Haag: Platform Beta-Techniek.
- STOGO (2005). *Arbeidsmarktonderzoek Utrechtse sociaal-geografen en planologen*. Utrecht: STOGO onderzoek + advies. Projectnummer 982.
- Sweijen, S. & Wolfensberger, M. (2008). Alumni over de meerwaarde van hun Honoursprogramma. Verkennend onderzoek naar de honoursalumni van de opleiding SGPL te Universiteit Utrecht. Utrecht: Universiteit Utrecht, IVLOS-Mededeling 86.
- Vaart, R. van der & Wolfensberger, M.V.C. (2004). *Honours in geography: what forms of 'excellence'?* Paper gepresenteerd op 'session on Pedagogic Research in Geography in Higher Education' op het Congress of the International Geographical Union 2004, Glasgow, Engeland.
- Vermeulen-Kerstens, L. (2007). *The study of alumni. Professional success, commitment to the university, and the role of the academic learning environment*. Den Haag: Lemma.
- Vijlder, F. de (2008). Naar intelligente hogeronderwijsinstellingen. *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs*, 26(2).
- Vinodrai, T. (2006). Reproducing Toronto's design ecology: career paths, intermediaries, and local labor markets. *Economic Geography*, 82, 237-263.
- Wolfensberger, M. & Gorp B. van (2008). De Geocase, talentontwikkeling door honours. *Onderzoek van Onderwijs*, 4, 82-87.
- Wolfensberger, M. (2008). Honoursprogramma Geowetenschappen – Een casusbeschrijving over talentontwikkeling door een honoursprogramma en de meerwaarde ervan. *Mededeling 87*. Utrecht: Universiteit Utrecht, IVLOS.
- Wolfensberger, M.V.C. (2004). Qualities Honours Students Look for in Faculty and Courses. *Journal of the National Collegiate Honors Council*, 5, 55-66.

- Wolfensberger, M.V.C., Eijl, P.J. van & Pilot, A. (2003). Honours Programmes, Sources of Innovation in Higher Education: a perspective from the Netherlands. *Mededeling 74*. Utrecht: Universiteit Utrecht, IVLOS.
- Wolfensberger, M.V.C., Eijl, P.J. van en Pilot, A. (2003). Universitaire Honoursprogramma's en hun innovatieve functie. *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs 21 (2)*, 85-102.
- Wolfensberger, M.V.C., Pilot, A., Vaart, R.J.F.M. van der, Eijl, P.J. van & Tromp, S. (2004). *Studenten in Honours Programmes: Hun kenmerken en concepties van universitair onderwijs – een pilotstudie*. Paper gepresenteerd op de Onderwijs Research Dagen 2004, Utrecht, Nederland. Beschikbaar op: <http://edu.fss.uu.nl/ord/>.
- Zubizarreta, J. (2003). Improving Honors Teaching with Learning With Collaborative 'Critical Response': A Method of Formative Midterm Assessment. *The National Honors Report, 24*, 20-23.
- Zubizarreta, J. (2008). The teaching and learning fishbowl. In: Clark, L. & Zubizarreta, J. (Eds.) *Inspiring exemplary teaching and learning: perspectives on teaching academically talented college students*. Birmingham: National Collegiate Honors Council.