



Kennisconferentie Sirius Programma 19 maart 2009

Workshop 10 : Professionele Excellentie
Facilitator : Pieter Veenstra
Projectleider Sirius Programma
Hanzehogeschool Groningen
p.f.veenstra@pl.hanze.nl
050 - 595 1360 (secr)

Lammert Tiesinga geeft een uiteenzetting over de insteek van excellentie binnen de Hanzehogeschool Groningen (HG):

- De HG kiest voor professionele excellentie: het excelleren in je latere professie. Het kan een excellente professional zijn zowel in de breedte als in de diepte (T-shaped professional).
- Excellentieprogramma's richten zich dus nadrukkelijk op het werkveld en zijn in eerste instantie geen voorportaal voor de universiteit. De excellentieprogramma's richten zich niet uitsluitend op VWO'ers, maar evengoed op ambitieuze Havisten en MBO'ers.
- Belangrijk is met het werkveld in gesprek te zijn over wat zij onder professionele excellentie verstaan voor hun specifieke werkteerrein. Bij het ontwikkelen van programma's wordt het werkveld direct betrokken.
- Studenten worden direct vanaf het begin bij het ontwikkelen van programma's betrokken.
- Excellentieprogramma's worden binnen alle schools georganiseerd. Excellente studenten worden niet apart gezet in een bepaalde Academie zoals bijvoorbeeld de Roosevelt Academy. De HG heeft als doelstelling: community vorming tussen excellente studenten onderling, tussen excellente studenten en studenten die geen excellente studieprogramma's volgen en tussen excellente studenten en docenten. De HG wil op deze manier een cultuur van excellentie bevorderen.
- Met haar excellentieprogramma's richt de HG zich op de bovenste 5-10% van haar studenten.

Herkennen, erkennen en stimuleren van talent

Bij het invulling geven aan een cultuur van excellentie onderscheidt de HG drie componenten: Herkennen, Erkennen en Stimuleren:

- Herkennen: het ontwikkelen van de juiste criteria waarmee je excellente studenten selecteert.
- Erkennen: Excellente studenten ook laten blijken dat je hun prestaties waardeert o.a. via cum laude regeling, diploma-aantekening bij het volgen van excellente programma's, deelname aan prijzen, verkrijgen van beurzen, het hebben van een wall of fame.
- Stimuleren: het aanbieden van diverse programma's voor excellentie. Een aanbod op maat (selectieve specialisaties, selectieve minoren, honoursprogramma's, meester-gezel trajecten, student-assistentenschappen, top-stages). Sommige excellente studenten kiezen bijvoorbeeld alleen voor een top-stage. Anderen volgen een honoursprogramma wat een extra studielast met zich meebrengt. Lectoraten worden betrokken bij het ontwikkelen van excellente programma's.

Bij het ontwikkelen van excellentie programma's besteedt de HG is in eerste instantie geen aandacht aan het meten van excellentieontwikkeling: hoe meet je of studenten zich binnen excellente programma's zich ook richting excellentie ontwikkelen. Dit is moeilijk meetbaar te maken. Belangrijk is dat excellente studenten bij het volgen van excellente programma's in aanraking komen met excellente professionals. Die beoordelen en koppelen terug of het werk dat deze studenten hebben verricht ook "professioneel excellent" is geweest. Excellente studenten zijn vooral op zoek naar mogelijkheden om zelf initiatief te kunnen nemen in samenwerking met andere studenten die dit ook willen. Van belang bij het begeleiden van excellente studenten is de begeleiding door docenten die goed begrijpen waar excellente studenten behoefte aan hebben en die zich goed in deze studenten kunnen verplaatsen. In feite laat je excellente studenten werken binnen een professionele setting.

Werken aan de opdracht over Professionele Excellentie

Onder leiding van Wim Krijnen van de HG is gewerkt aan een opdracht over Professionele Excellentie. In drie groepen is gevraagd kenmerken op te schrijven van professionele excellentie voor vier beroepsgroepen: de ondernemer, de zorgverlener, de kunstenaar en de technicus. Dit heeft de volgende uitkomsten opgeleverd t.a.v. kenmerken van professionele excellentie:

Groep 1 (heeft zich gericht op de kunstenaar/ondernemer):

- excellente kwaliteit van het werk
- sociaal communicatief vaardig
- professioneel werken
- veelzijdig zijn
- oorspronkelijk zijn

Groep 2 (geen specifieke beroepsgroep):

- communicatief sterk
- kennisdeler zijn
- onderzoekend zijn
- hard werken

Groep 3 (gericht op de ondernemer/technicus)

- verantwoordelijk zijn
- creatief zijn
- beter willen scoren
- meer kennis willen vergaren en dit willen delen
- creëren van interesses
- sociaal vaardig zijn
- drive hebben

In de discussie hierna werd duidelijk dat er generieke uitspraken kunnen worden gedaan over professionele excellentie maar dat het lastiger wordt ze specifieker te maken voor een bepaalde beroepsgroep.

Wim Krijnen heeft als afronding van de opdracht kenmerken van Professionele Excellentie gepresenteerd op basis van literatuuronderzoek:

Kemerken professionaliteit

- Uitstekende beheersing van competenties van beroepsgroep
- Taakgericht. Goede performance. Ontwikkelde expertise.
- Hoge waarde voor organisatie.
- Breed georiënteerde specialist.
- Reageert adequaat op vernieuwingen.

Kenmerken Persoonlijk

- Vermogen intelligentie praktisch toepasbaar te maken (*Sternberg, 1985*).
- Doener en denker.
- Vermogen tot afwegen.
- Probleemoplossend vermogen.
- Creatief. Innovatief.
- Ondernemend (*Scager, 2008*).

Kenmerken intrapersoonlijk

- Kent eigen roeping.
- Wijs qua persoon en handelen (*Gardner, 1961*).
- Ethisch zuiver.
- Ervaart schoonheid van het vak.
- Hoog zelfsturend vermogen. (*Maslow, 1981*).

Kenmerken interpersoonlijk

- Gewaardeerde collega. Kan binden en boeien. Uitstekend rolmodel.
- Uitgebreid netwerk. Geeft bruikbare adviezen.
- Leidinggevende competenties waar nodig.

In de discussie die hierna plaatsvindt wordt aan deze lijst nog toegevoegd: “het vermogen te kunnen ervaren”.

Verder wordt de vraag gesteld of je met deze lijst in een internationale setting ook uit de voeten kunt m.a.w. zul je bij professionele excellentie in een internationale context niet rekening moeten houden met cultuurverschillen. De aanwezigen zijn het er over eens dat dit belangrijk is omdat internationaal heel verschillend tegen professionele excellentie kan worden aangekeken.

Selectieve programma's

Lammert Tiesinga geeft een overzicht van de te ontwikkelen selectieve programma's binnen de HG en de kenmerken hiervan (zie ook PP-presentatie)

Honoursprogramma opleiding Vastgoed & Makelaardij (V&M)

Pieter Veenstra van de HG geeft een korte toelichting op de ontstaansgeschiedenis en de inhoud van het honoursprogramma V&M. Het programma is drie jaar geleden ontwikkeld met gelden die zijn toegewezen uit het project “Ruim Baan voor Talent”. Het honoursprogramma is een programma van 36 studiepunten extra dat start in het 2^e jaar. Selectiecriteria zijn: gemiddeld een 7 in de Propedeuse, aanbeveling door twee docenten, een motivatiebrief en een intakegesprek.

Kenmerkend voor de honoursstudenten V&M is dat ze intrinsiek gemotiveerd zijn en doorwerken aan een opdracht tot het moment dat ze vinden dat er een goed resultaat ligt.

Belangrijk onderdeel in het honoursprogramma zijn onderzoeksopdrachten die de studenten uitvoeren voor het lectoraat Vastgoed of onderzoeksopdrachten voor de bedrijvenkring. De bedrijvenkring is een groep bedrijven die zich verbonden heeft aan de opleiding.

Excellente studenten verrichten hun onderzoek in een professionele setting. Zij moeten rechtstreeks met de opdrachtgevers om de tafel om afspraken te maken over het te verrichten onderzoek, moeten zelf plannen en zelf de resultaten presenteren aan de opdrachtgevers. Bedrijven beoordelen of de opdracht goed is uitgevoerd en geven feedback. De beoordeling vindt niet plaats in de vorm van cijfers maar op een wijze zoals die voor een professionele omgeving telt.

Sierk Reinsma en Barend Haaijer zijn honoursstudenten V&M. Zij zijn 4^e jaars en hebben inmiddels twee jaar ervaring binnen het honoursprogramma. Zij lichten hun ervaringen toe:

- In de Propedeuse ging het goed met de opleiding. Beide studenten wilden het maximale uit hun opleiding halen. Het honoursprogramma bood hun deze kans.
- Beide studenten ervaren de zelfontplooiing en het nemen van eigen initiatief binnen het honoursprogramma als zeer waardevol.
- Het feit dat je met het beroepenveld om de tafel zit geeft wel een professionele kleur aan het honoursprogramma. De onderzoeksopdrachten zijn levensacht. Bij ontbrekende kennis gaan de honoursstudenten op zoek naar experts in het werkveld om daar de ontbrekende kennis weg te halen.
- Op de vraag of de opdrachten ook excellent worden uitgevoerd geven de studenten aan dat dit niet zo aan de orde komt. De opdrachtgever geeft aan of ze tevreden zijn met het onderzoeksresultaat. Tevreden betekent dat ze er in de praktijk ook wat mee kunnen doen.
- De samenwerking met goed gemotiveerde studenten wordt als erg stimulerend ervaren. Beide studenten werken nu ook weer samen met andere studenten en dat werkt voor een deel demotiverend.
- Terugkijkend op het honoursprogramma is de conclusie dat het wel belangrijk is dat er meerdere instapmomenten zijn.
- Op de vraag of de opleiding wel voldoende ruimte biedt om het honoursprogramma er naast te volgen geven de studenten aan dat hoe drukker je het krijgt hoe meer je aankunt en hoe efficiënter je je studie gaat organiseren.
- Honoursstudenten blijken naast hun studie vaak ook actief te zijn in bijvoorbeeld sport of bestuurswerk.