



**Kennisconferentie Sirius Programma  
19 maart 2009**

**Workshop 6 :** Effect excellentie in maatschappij en bedrijfsleven  
Facilitator : Joop Mengels  
Saxion  
[h.i.mengels@saxion.nl](mailto:h.i.mengels@saxion.nl)

Aanwezig bij de workshop:

Marjolijn Vermeulen	<a href="mailto:m.vermeulen@siriusprogramma.nl">m.vermeulen@siriusprogramma.nl</a>
Rosemary Orr	<a href="mailto:r.orr@uu.nl">r.orr@uu.nl</a>
Elise Pijffers	<a href="mailto:elise.pijffers@driestar-educatief.nl">elise.pijffers@driestar-educatief.nl</a>
Carline van Wijngaarden	<a href="mailto:562273@domstad.nl">562273@domstad.nl</a>
Marijke hezemans	<a href="mailto:marijke.hezemans@hu.nl">marijke.hezemans@hu.nl</a>
Bram de Visser	<a href="mailto:a.j.de.visser@pl.hanze.nl">a.j.de.visser@pl.hanze.nl</a>
Meike Slagt	<a href="mailto:m.i.slagt@uu.nl">m.i.slagt@uu.nl</a>
Jooske Haije	<a href="mailto:haije@nhl.nl">haije@nhl.nl</a>
Pola Hirschmann	<a href="mailto:108675@student.saxion.nl">108675@student.saxion.nl</a>

Enkele slides (Powerpoint) gaven structuur aan de discussie. De nadruk lag op het uitwisselen van ervaringen en inzichten.

We stelden vast dat een blok van twee uur eigenlijk te kort is om zo'n veelomvattend thema te bespreken. Alle slides zijn dan ook niet aan de orde geweest maar dat was geen probleem. Dat neemt niet weg dat enkele concrete mogelijkheden om de verbinding tussen 'excellentie' en de maatschappelijke omgeving te leggen niet zijn uitgewerkt. In het verslag wordt volstaan met de weergave van de betreffende slides.

Achtereenvolgens bespraken we een aantal thema's, steeds met discussie. De ingestuurde vragen kwamen gaandeweg de workshop aan de orde.

0. Korte voorstelronde

1. Belang van talentontwikkeling

Het belang van talentontwikkeling wordt door allerlei werkgroepen (o.a. Rinnooy Kan) uitgemeten.

Naast de maatschappelijk- economische doelen moet vooral ook aandacht gegeven worden aan pedagogische en onderwijskundige doelen.

2. Excelleren, waar hebben we het over? / definitie / omschrijving.

In discussies lopen [excellent] en [talentvol] soms door elkaar heen.

We hebben geprobeerd om enige ordening aan te brengen:

- Iedereen heeft talent en het is van belang om dat talent (bij iedereen) optimaal tot ontwikkeling te brengen. Naast dit 'brede' (algemene) talent is soms sprake van

bovengemiddeld talent (nogal slim, zeer vaardig) en specifiek talent (bijvoorbeeld muziek of sport).

- Kijkend naar de schoolloopbaan kun je globaal twee trajecten onderscheiden:
  - a) primair onderwijs → voortgezet onderwijs → hoger onderwijs
  - b) primair onderwijs → vmbo → mbo (→ hbo → master)

Bij traject a) is vaak (maar zeker niet alleen) sprake van 'academisch talent' en bij traject b) ligt het accent steeds meer op beroepskwaliteiten, zoals ondernemerschap. Ook:

'vakkanjers' (topkok, wereldkampioen metselen, enz.)

Het terecht komen in traject a) of b) hangt niet alleen af van de leerprestaties, maar ook van de sociale achtergrond, subcultuur, enz.

- Bij 'academisch talent' (geen goede aanduiding; inwisselen voor een andere) spelen zaken als intelligentie, abstractievermogen en analytisch vermogen een rol, maar ook belangstelling, motivatie, enz.  
Naast de component [kunnen] (slim, begaafd, handig, enz.) is de component [willen] (gemotiveerd, gedreven, enz.) van belang. Het gaat altijd om een combinatie van die beide zaken.
- Vaak wordt gesproken over [excellente studenten] (zie de eerste inleiding in het ochtendprogramma). We stelden vast dat die aanduiding wellicht het beste gereserveerd kan worden voor degenen die een specifiek traject hebben doorlopen (bijvoorbeeld een Honours Programme).

Talentvol → scouting/ sollicitatie/ selectie → Honours Programme → Honours Bul → [excellent]

### 3. Willen (jonge) mensen zich (nog wel) onderscheiden?

Je zou twee poules kunnen onderscheiden:

a) Nederland Kennisland

- Meer hoger opgeleiden nodig;
- Alle talenten benutten;
- Cultuur van excelleren en ondernemerschap.

b) Nederland Polderland

- Gelijke kansen voor iedereen (↔ erkennen van verschillen);
- Minimumniveau is uitgangspunt; zesjescultuur; meeliften (gedogen).

Poule b) is kenmerkend (nog te kenmerkend ...) voor 'ons' onderwijs;

Poule a) zou meer aandacht moeten krijgen:

- Studenten die meer willen (en kunnen) stimuleren om te presteren;
- Ruimte voor talentontwikkeling (creativiteit, enz.);
- Ondersteunen en faciliteren van de Persoonlijke leerweg;
- Cultuurverandering ... op weg naar community.

### 4. Intrinsieke motivatie

In het Nederlandse onderwijs worden prestaties vooral gestimuleerd middels extrinsieke prikkels, zoals: cijfers en studiepunten.

Bij Honours Programmes zou vooral (ook) sprake moeten zijn van intrinsieke motivatie: (aanwezige) brede belangstelling, drive, persoonlijke ontwikkeling, willen investeren in anderen, verdieping, enz.

*De discussie werd breder het is niet goed mogelijk om dit weer te geven.*

5. Twee afsluitende vragen:

a) Hoe sluit je met het onderwijs (beroepsonderwijs / hoger onderwijs) aan bij de behoeften van de maatschappij (bedrijfsleven, instellingen)?

b) Hoe kunnen we de 'zin' van verrijkte programmes (o.a. Honours Programmes) overdragen en gefundeerd krijgen in de samenleving?

We stelden vast:

- Behoeften van bedrijven etc. expliciet maken (o.a. interviews);
- Investeren in eenduidig 'kader' (hoe zit het, waar kun je op rekenen);
- Investeren in communicatie (wat zijn we aan het doen en waarom);
- Betrekken van maatschappelijke partners bij onderwijsbeleid (zie 6)

6. Hoe betrek je maatschappelijke partners?

Enkele voorbeelden:

- Betrekken bij ontwikkeling van programma's / curricula;
- Betrekken bij de uitvoering (gastdocentschap / courseleader);
- Koppelen van Honours Programmes en stages (extra opdrachten / verdiepingsvragen);
- Participatie in afstuderen;
- Betrekken bij kwaliteitstoetsing;
- Betrekken bij onderzoek, enz.

*Het lag in de bedoeling om een en ander uit te werken maar daarvoor ontbrak de tijd.*