



Onderzoek naar studentervaringen met HU Honours  
Mei 2025

**Honours onderzoeksgroep**

Elco Buurma, Dagmar Tsakiridis, Fleur Hakkens, Jojanneke Drent-Sneep, Idris in 't Hof,  
Danielle Poels en Hanke Drop

# INHOUDSOPGAVE

<b>1. INTRODUCTIE</b>	<b>8</b>
<b>2. ONDERZOEKSORIËNTATIE</b>	<b>12</b>
A Honoursonderwijs	12
A1 Wat is honours?	12
A2 Wat is HU Honours?	12
B Persoonsvorming, gemeenschapsvorming en impact	17
B1 Persoonlijke hulpbronnen ('t Mannetje – kwantitatief)	17
B2 Purpose driven learning (PDL)	18
B3 Inner Development Goals (IDG)-Raamwerk	19
B4 Betekeniseconomie	20
B5 Teacher artistry	22
B6 Persoonsvorming	23
B7 Persoonlijke ontwikkeling	24
B8 Gemeenschapsvorming	25
B9 Impact	30
C Honours in samenhang met en als inspiratie voor het HU beleid	32
C1 Studentsucces	32
C2 Studentenwelzijn	35
C3 Diversiteit en inclusie	37
C4 Missiegedreven onderwijs	41
C5 Gemeenschapsvorming	43
D Onderzoekskwestie	46
E Onderzoeksmethodologie en gehanteerde onderzoeksmethoden	48
E1 Onderzoeksteam	48
E2 Onderzoeksmethoden	48
E2.1 Literatuurstudie	49
E2.2 Diepte-interviews	49
E2.3 Creatieve reflecties (Art & snacks)	51
E2.3.1 Creatieve reflecties: bijdrage van kunst binnen onderzoek	53
E2.3.2 Creatieve reflecties: onderbouwing beeldende werkvormen	54
E3 Ethiek & privacy	56

### **3. RESULTATENANALYSE** **58**

F	Persoonsvorming (incl. persoonlijke ontwikkeling)	59
F1	Persoonsvorming: “een ‘ik’ in de wereld zijn”	59
F2	Persoonsvorming: vrijheid en eigenheid	62
F3	Ervaringen met teacher artistry van honoursdocenten	69
F4	Persoonlijke ontwikkeling: motivatie	70
F5	Persoonlijke ontwikkeling: zelfvertrouwen en zelfbewustzijn	76
F6	Persoonlijke ontwikkeling: studentenwelzijn, studentsucces	78
G	Gemeenschapsvorming	83
G1	Gemeenschapsvorming: de ontmoeting met de ander als basis	83
G2	Gemeenschapsvorming: interprofessionaliteit	86
G3	Gemeenschapsvorming: verbondenheid en betrokkenheid	90
G4	Gemeenschapsvorming: gelijkgestemdheid	92
G5	Gemeenschapsvorming: gelijkwaardigheid en veiligheid	92
H	Impact	96
H1	Impact: ontwikkelde vaardigheden	96
H2	Impact: concrete voorbeelden	98
H3	Impact: persoon en professional onscheidbaar	100
I	Evaluatieve opmerkingen over honours	107
I1	Vindbaarheid en bekendheid honours	107
I2	Beeldvorming over Honours	108
I3	Culinair gerecht als metafoor voor honours	112

### **4. CONCLUSIE** **115**

### **5. AANBEVELINGEN** **119**

J	Aanbevelingen op studentniveau	119
J1	Studenten – voorlopers, voorbereid op de beroepspraktijk	119
J2	Studenten – interprofessionele samenwerking	119
J3	Studenten – studentsucces & studentenwelzijn	120
J4	Studenten – zingevingen & studentenwelzijn	121
K	Aanbevelingen op docentniveau	121
K1	Docenten en curriculum	121
K2	Docenten – eigen onderwijspraktijk	122
K3	Docenten – docentwelzijn	124

L	Aanbevelingen op (HU) organisatieniveau	124
L1	HU-organisatie – studenten attenderen op honours	124
L2	HU-organisatie – honours en studentsucces	125
L3	HU-organisatie – bijdragen aan de brede HU-gemeenschap	125
L4	HU-organisatie – interprofessionele mogelijkheden promoten	125
L5	Voor Marketing & Communicatie – bekendheid honours vergroten	125
L6	Voor TLN – honoursinzichten vertalen naar het reguliere onderwijs	126
L7	Voor TLN – stimuleren van missiegedreven onderwijs	126

## **6. LITERATUURLIJST** **128**

# VOORWOORD

Honoursonderwijs op Hogeschool Utrecht (de HU) bestond in 2024-2025 vijftien jaar. Er is in die jaren intensief gewerkt aan de opbouw van dit onderwijs voor studenten die graag een extra uitdaging aangaan. We waren nieuwsgierig naar de doorwerking van onze eigen werkwijzen en naar de ervaringen van honoursstudenten zelf. Dat vormde de aanleiding voor dit onderzoek dat mogelijk is gemaakt door het programma voor Gemeenschapsvorming en Studentbetrokkenheid (HUGS).

Het onderzoek is uitgevoerd door een team van honoursstudenten en – docenten met onderzoekers van de lectoraten Normatieve Professionalisering en Duurzame Gemeenschappen in opdracht van de HU honoursregisseur.

In dit onderzoeksverslag staan de ervaringen van 51 honoursstudenten en – alumni tijdens hun HU Honours Student Journey centraal. Hoe zien zij hun ontwikkeling van persoonsvorming, gemeenschapsvorming en de impact - ofwel de zinvolle bijdrage - die zij daardoor (gaan) maken in de eigen reguliere opleiding, het werkveld en de samenleving? Het verslag begint met een uiteenzetting van wat honoursonderwijs is, specifiek binnen de HU.

Vervolgens worden in het hoofdstuk Onderzoeksoriëntatie verschillende relevante concepten en theorie over persoonsvorming, gemeenschapsvorming en impact maken

besproken, vaak in directe relatie tot honoursonderwijs. Hierbij wordt ook ingegaan op hoe HU-beleidskaders en HU Honours met elkaar samenhangen, en hoe HU Honours als proeftuin fungeert voor de HU. In de onderzoekskwestie wordt het onderzoeksvraagstuk beschreven, waarna de gehanteerde onderzoeksmethodologie en onderzoeksmethoden worden toegelicht. In het hoofdstuk Resultatenanalyse worden de onderzoeksuitkomsten per hoofdcategorie - persoonsvorming, gemeenschapsvorming en impact - geanalyseerd. Er is ook een extra categorie met evaluatieve bespiegelingen van de studenten over hun Honours Student Journey. Na de conclusie wordt het verslag beëindigd met aanbevelingen op verschillende niveaus: dat van de studenten, docenten en de HU-organisatie.

Wanneer we spreken over de respondenten in dit verslag, noemen we hen "studenten" - ook al gaat het ook over oud-studenten.

De onderzoeksgroep,

Elco Buurma, Dagmar Tsakiridis, Fleur Hakkens, Jojanneke Drent-Sneep, Idris in 't Hof, Danielle Poels en Hanke Drop

**“Honours is 100%,  
nee, wel 200%  
belangrijk voor  
mijn opleiding tot  
professional.”**

# 1. INTRODUCTIE

HU Honours biedt verbredende honourscursussen aan met aandacht voor persoonsvorming. Door hieraan deel te nemen werken studenten en passant aan gemeenschapsvorming. Bovendien streeft HU Honours ernaar dat studenten impact leren maken. Ook dit is een manier van werken aan een gemeenschap. Integratie van persoonsvorming en gemeenschapsvorming stimuleert studenten enerzijds om hun eigen kleuring aan te brengen; en anderzijds om vanuit zorg voor zichzelf, anderen en de omgeving te kunnen bijdragen aan goede interprofessionele samenwerking ten bate van de wereld (“werk dat deugt en dat (samen, als gezelschap) deugd doet”; Kunneman, 2021). Honours leeft hierin iets belangrijks voor in wat de HU ambieert voor al het onderwijs: naast kwalificatie beoogt de HU immers ook persoonsvorming en gemeenschapsvorming te integreren in onderwijspraktijken en beroepscontexten. Docenten zien het belang hiervan veelal in, maar voelen zich niet altijd even bekwaam en toegerust voor deze integratie in hun onderwijspraktijk. Honours kan hierin een rol van betekenis spelen wanneer duidelijker wordt hoe studenten het ervaren om binnen honours geïntegreerd aan persoonsvorming en gemeenschapsvorming te werken; en wanneer meer in kaart is gebracht welke impact (oud-)studenten maken in hun beroepscontext, al tijdens honours en daarna. Dit onderzoek biedt hierin inzicht. Na vijftien jaar intensief te hebben ontwikkeld aan het honoursonderwijs op de HU, wilde HU Honours zelf ook beschrijven, monitoren en evalueren hoe hun werkwijze nu

precies is, en wat (oud-)studenten hierin ervaren. Om zo niet alleen nog beter grip te krijgen op de impact van de eigen honoursactiviteiten, maar vooral ook vanuit de proeftuinfunctie die honours heeft binnen de HU de rest van de organisatie verder te helpen in het verwezenlijken van de HU-ambities op het gebied van persoons- en gemeenschapsvorming en het maken van impact in de samenleving.

Het onderhavige onderzoek sluit aan bij de vier kwadranten van het HU Gemeenschapsvorming en Studentbetrokkenheid (HUGS)-model over studentsucces. Integratie van persoonsvorming en gemeenschapsvorming in onderwijs en beroepscontexten beoogt een vergroting van het studentenwelzijn en valt zowel onder het inclusieve 'Visie op onderwijs'-kwadrant ('goed' onderwijs – zowel van honours, als breder binnen de HU doordat we handvatten voor docenten willen genereren op basis van de opgedane onderzoeksinzichten), als onder het kwadrant van de Studentbetrokkenheid (studentenwelzijn, motivatie). In het kwadrant Docentbetrokkenheid haakt ons onderzoek aan op ondersteuning en stimuleren.

En tot slot sluiten we in z'n geheel aan bij het kwadrant Gemeenschapsvorming: groepsbinding, groepsleren en groepswelzijn. Ook sluit ons onderzoek aan bij de eerder door HUGS gehonoreerde honoursaanvraag uit 2019, namelijk door nu samen met de ervaringsdeskundige honoursstudenten onderzoek te doen naar hoe de honourscommunity met haar doelen twee belangrijke voorwaarden voor studentsucces bevordert, namelijk "ruimte en vrijheid voor persoonlijke ontwikkeling en de

mogelijkheid voor studenten onderdeel te zijn van een betrokken studentengemeenschap (socialisatie, actief burgerschap)” (Riteco, 2019).



# Processen combineren

1. Namen
2. High-five
3. Bal



## 2. ONDERZOEKSORIENTATIE

### A. Honoursonderwijs

#### A1. Wat is honours?

Honours, vaak in de vorm van een programma, is een vorm van onderwijs dat wordt aangeboden als aanvulling op het reguliere onderwijs. Het biedt extra uitdaging met nadruk op verdieping en verbreding van kennis en professionele vaardigheden én persoonlijke ontwikkeling. Binnen hogescholen en universiteiten in Nederland krijgt honoursonderwijs verschillende invullingen. Bij de meeste instellingen geldt het honoursprogramma als een traject voor gedreven en getalenteerde studenten. Een sterke motivatie, nieuwsgierigheid en nieuwe ervaringen willen opdoen spelen vaak een belangrijke rol. De toelatingseisen verschillen per programma.

#### A2. Wat is HU Honours?

Bij de HU biedt het honoursprogramma studenten de mogelijkheid om hun vak- en zelfkennis te verbreden en verdiepen naast hun reguliere opleiding. Honours bestaat uit veel verschillende cursussen en programma's. Er zijn drie hoofdmaken, waar ook weer keuzes tussen kunnen gemaakt: a) verdiepende cursussen en projecten verbonden aan de opleidingen en de beroepscontext waar studenten voor worden opgeleid (bijvoorbeeld Engineering+); b) verbredende honourscursussen (Mindfulness, Persoonlijk Leiderschap, mediation & conflicthantering, etc.); en c) vrije honours, waarbij studenten eigen initiatieven nemen waarvoor zij erkenning kunnen krijgen. Sommige studenten doen werkzaamheden voor

honours zelf: ze nemen zitting in een honoursadviescommissie, ze worden honoursambassadeur, nemen deel aan een studentenpanel van honours, ze worden deel van het kernteam, lid van het honourspromotieteam, etc. Studenten kunnen ook meedoen aan projecten vanuit lectoraten en externe opdrachtgevers. Studenten kunnen honourssterren krijgen als erkenning: deelname aan een programma, cursus of het ontplooiën van eigen initiatieven wordt verzilverd in honourssterren. Alle honoursonderwijseenheden zijn even groot en vragen een tijdsinvestering van 100 tot 140 uur, wat één ster oplevert. Afronding van honours kan door een eindassessment aan te vragen voor het behalen van het honourscertificaat.

Studenten kunnen differentiëren naar tempo, interesse en niveau en kiezen voor verdieping of verbreding. Zo kunnen ze de verbinding aangaan met studenten van andere opleidingen. Het interdisciplinaire leren wordt sterk gestimuleerd met honourstrajecten. Bij de HU is honours niet alleen voor studenten met hoge cijfers, maar voor iedereen die nieuwsgierig is, en de eigen talenten verder wil ontwikkelen (Hogeschool Utrecht, z.d.-b). Bijzonder is voor veel studenten dat zij ervaren dat zij hierbij zelf de regie kunnen (leren) nemen. Als aanstaande professionals, maar ook als autonome en onafhankelijke personen en actieve en kritische (wereld)burgers. Hiermee draagt het honoursonderwijs op de HU, naast de kwalificatie, bij aan persoonsvorming, gemeenschapsvorming en maatschappelijke impact, met in het verlengde daarvan aan studentsucces.

De kern van honoursonderwijs is het verder ontdekken en ontwikkelen van talenten en kwaliteiten van studenten. Talenten worden in de reguliere opleiding zelf herkend, erkend en ingezet. Met honoursonderwijs gaat de student een stap verder door extra inzet, ambitie, intrinsieke motivatie, drive, de gevoelde noodzaak tot verdere ontwikkeling van de eigen competenties buiten die van de reguliere opleiding en tot verbetering of innovatie van een onderdeel in de beroepspraktijk of de samenleving. Door honoursonderwijs zijn studenten nog meer geëquipeerd voor hun leven en werk. HU Honours noemt de studenten die worden opgeleid tot de professionals van de toekomst "Y (why)-professionals". De Y-professional bouwt voort op de T-shaped professional (Guest, 1991; Brown, 2010): een verfijning en vernieuwing. De verticale balk van de T (de stam) geeft het vakmanschap in één discipline weer en de diepgang daarin. De horizontale balk (de vertakking) staat voor het vermogen tot samenwerken over disciplines heen en specifieke vakkennis toepassen in een ander expertisegebied dan het eigen vakgebied. De basis in het T-shaped profiel wordt gevormd door verdieping en verbreding. Als extra dimensie is bij de Y-professional door HU Honours de factor "verbinding" toegevoegd. Verbinding tussen diepe vakkennis en brede vaardigheden. En verbinding met jezelf en je omgeving. Verbinding maken met jezelf behelst het ontdekken wie je bent, wat je wil, waar je voor staat en gaat, en waarom je een bepaalde bijdrage wil leveren, kortom je eigen *why of purpose*.

Binnen honours ontdekken en versterken studenten hun persoonlijke why door geïntegreerd te werken aan hun persoonsvorming. De letter Y staat symbool voor deze why, die ze leren uitdragen naar de wereld om hen heen (Hogeschool Utrecht, z.d.-a), binnen een context van gemeenschapsvorming. Sinds de lancering van de Y-professional in de honourscommunity eind 2021 is de why van de studenten een prominentere rol gaan spelen in de begeleiding en coaching. Daardoor, en ten behoeve van de duidelijkheid is de schrijfwijze veranderd van Y- naar why-professional.

De doelen van HU Honours zijn:

- Extra talentontwikkeling van studenten stimuleren
- Why-professionals opleiden: krachtig, zelfbewust en omgevingsgericht
- Proeftuin voor innovatie door experimenteerruimte te blijven bieden aan nieuwe initiatieven
- Bijdrage leveren aan de HU-gemeenschap en de verbinding over instituten heen aanjagen
- Gepersonaliseerd leren vorm geven

**“Honours  
definitely connects  
us way more with  
the outside  
world.”**

## **B. Persoonsvorming, gemeenschapsvorming en impact**

Er zijn verschillende relevante onderzoeken en theoretische modellen over het belang van persoonsvorming, gemeenschapsvorming en impact in onderwijs dat zich bevindt op het snijvlak van regulier en extra curriculaire onderwijs. Hieronder wordt de voor dit onderzoek meest relevante theorie weergegeven, waarvan sommige bronnen ook expliciet over honours(programma's) handelen. Achtereenvolgens wordt een korte samenvatting gegeven van: het onderzoek van 't Mannetje (2023) over welbevinden van studenten en hun persoonlijke hulpbronnen in het hbo, inclusief hun ervaringen in honoursprogramma's; purpose-driven learning bij Hogeschool Saxion; het Inner Development Goals (IDGs)-raamwerk van de Verenigde Naties (VN); de Betekeniseconomie (Klomp, 2024) als sociaal-economisch stelsel dat tegenkracht beoogt te bieden tegen de huidige systeemcrisis waarin de wereld zich bevindt; de pedagogiek van teacher artistry (Baay et al., 2025); persoonsvorming (subjectwording) als de belangrijkste oriëntatie voor onderwijs volgens Biesta (2019; 2022); persoonlijke ontwikkeling; gemeenschapsvorming en impact.

### **B1. Persoonlijke hulpbronnen ('t Mannetje - kwantitatief)**

In 2023 verscheen het proefschrift *Let them flourish* van 't Mannetje. Zij onderzocht wat studenten van verschillende hogescholen als persoonlijke hulpbronnen binnen hun hbo-opleiding ervaren. De centrale onderzoeksvraag daarbij was: "Welke persoonlijke hulpbronnen bevorderen het welbevinden van studenten in het hoger onderwijs en hoe kunnen deze

persoonlijke hulpbronnen door het onderwijs worden versterkt?” Welbevinden werd door ‘t Mannetje gedefinieerd als het ervaren van positieve gevoelens, jezelf kunnen ontwikkelen en de positieve relatie tussen het individu en de omgeving (dus niet alleen de afwezigheid van (mentale) klachten). Persoonlijke hulpbronnen zijn ontwikkelbare aspecten van een persoon: hoop self-efficacy, veerkracht, optimisme, doorzettingsvermogen, onderzoekend vermogen, zelfregulatie en motivatie. Deze persoonlijke hulpbronnen tonen een zekere mate van overlap met de 23 skills uit het Inner Development Goals (IDG)-raamwerk dat ook in dit hoofdstuk wordt toegelicht.

## **B2. Purpose driven learning (PDL)**

Hogeschool Saxion stelt dat naast kwalificatie, hoger onderwijs ook ruimte moet bieden aan studenten om te ontdekken wat hen echt drijft. Zij noemen dit *Meaning in Learning* (MIL), een benadering die studentenwelzijn en motivatie versterkt door zingeving centraal te stellen (Cents-Boonstra et al., 2025). Nu steeds meer studenten kampen met psychologische druk en motivatieproblemen wordt het belang van persoonlijke ontwikkeling en zingeving groter, betogen de auteurs. Aandacht en tijd voor unieke talenten, ambities en behoeften van studenten is hard nodig, maar komt in de verdrukking in het huidige onderwijs.

Hogeschool Saxion is om deze reden begonnen met een purpose-driven learning (PDL) project, dat rust op drie pijlers van MIL: 1) Coherence (begrip van identiteit en de wereld om je heen, wat essentieel is voor reflectief en abstract denken in het

onderwijs), 2) Purpose (intrinsieke, congruente, toekomstgerichte doelen die richting geven aan iemands handelen) en 3) Significance (mensen ervaren dat zij ertoe doen en hebben het idee een blijvende bijdrage te leveren).

Saxion werkt al vijftien jaar met PDL en zijn daarmee begonnen in de context van honoursonderwijs. Dat is uitgebreid naar een extracurriculair keuzetraject. Hier zijn overwegend positieve ervaringen mee. Momenteel wordt beoogd om PDL ook in de reguliere opleidingen te kunnen invoeren.

### **B3. Inner Development Goals (IDG)-Raamwerk**

Een internationale groep van wetenschappers, experts, HR & duurzaamheidsexperts heeft op 12 mei 2021 een aanvullend raamwerk op de Sustainable Development Goals (SDG's) beschikbaar gesteld, omdat er te weinig vooruitgang werd geboekt met de implementatie en impact hiervan. Dit nieuwe raamwerk betreft de Inner Development Goals (IDG's):

Transformational Skills for Sustainable Development, een non-profit en open-source initiatief. Het IDG-raamwerk bestaat uit vijf dimensies met 23 vaardigheden voor innerlijke groei en ontwikkeling van de mens, waarvan de ontwikkeling sneller tot de benodigde transformaties op grotere duurzame schaal leidt, volgens de initiators hiervan. Deze noemen het een routekaart die kan helpen bij het navigeren en ontwikkelen van het innerlijke leven van mensen om zo een snellere, uiterlijke verandering teweeg te brengen. De vijf dimensies zijn: Being, Thinking, Relating, Collaborating en Acting, die ieder op hun beurt weer vaardigheden omvatten.

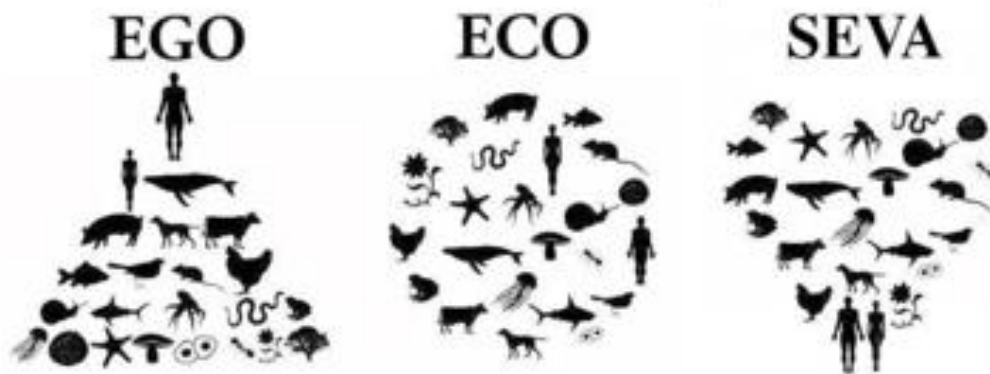


Figuur 1: Inner Development Goals (IDG's), 2021

## B4. Betekeniseconomie

Betekeniseconomie is een benaming van Kees Klomp, momenteel manager van het programma AGENCY! bij Hogeschool Windesheim. De betekeniseconomie beoogt sterke tegenkracht te bieden tegen de huidige systeemcrisis, die door Rotmans & Verheijden (2021) wordt omschreven als: "De wereld verkeert in een systeemcrisis. Meerdere systemen staan onder druk: economische, ecologische, democratische en morele. Daarmee bevinden we ons nu in een "Tussen-in-Tijd", waarin oude systemen worden (en moeten) afgebroken en nieuwe worden gebouwd. Deze "Tussen-in-Tijd" vraagt om een persoonlijke transitie: de reis naar binnen afleggen om buiten verandering te creëren".

In de betekenis-economie, die de "Tussen-in-Tijd" beoogt te benutten voor het agenderen en bijdragen aan de benodigde persoonlijke en maatschappelijke transitie, gaat het om het behartigen van de belangen van al het leven op aarde. Het behelst menselijk gedrag dat expliciet ten dienste staat van het grotere, levende geheel. Klomp bezigt hiervoor het SEVA-idee: Seva is Sanskriet voor onbaatzuchtig dienen - een economie waarin de mens zich bewust inzet voor de levenskwaliteit van de gehele aarde.



Figuur 2: Bron: Presentatie Kees Klomp, Nivoz Onderwijsavond, 2021

Klomp stelt dat het Seva-idee (bijdrage) om kwaliteiten vraagt die veel overeenkomsten vertonen met het profiel van de why-professional van HU Honours:

- Inlevingsvermogen
- Brede ontwikkeling
- Brede vaardigheden
- Zelfontplooiing
- Probleemoplossend vermogen
- Interpersoonlijke vaardigheden

- Wendbaarheid: zelfbewustzijn, omgevingsbewustheid
- Creatief denken

Een betekenis-economie is een 'mens- en aardewaardige samenleving' (Matthijsen, 2022) waarin geld verdienen, gemeenschapsgoed verbeteren en geluk vervullen zich niet langer ten koste van elkaar ontwikkelen, zoals nu het geval is, maar ten bate van elkaar.

### **B5. Teacher artistry**

Teacher artistry is de pedagogiek van het uitnodigen van studenten om (letterlijk en figuurlijk) in beweging te komen, te werken in onderwijs met de eigen affecten (gevoelens) en emoties, te leren om vorm te geven aan de omgeving ('maken') in overeenstemming met wat de wereld van hen vraagt. Eisner (2002, 2004), Rubin (1985) en Stenhouse (1988) benoemen daarbij expliciet de rol van het lichaam en belichaming. Het leraarschap bestaat zowel uit ambachtelijkheid (= *technē*, inclusief praktische wijsheid = *phronēsis*), als kunstenaarschap: in het Engels zijn beide gecombineerd in 'artistry'. Het kunstenaarschap van docenten wordt typisch gekenmerkt door: inventie en creatie (Biesta, 2025); voortdurend in gesprek zijn met studenten-als-subject, in plaats van effectieve of ineffectieve interventies afvuren op studenten-als-object (Biesta, 2023); steeds opnieuw onderwijs realiseren, aangezien onderwijs niet plaatsvindt op basis van een recept (Biesta, 2025); permanent onderzoek doen en experimenteren (Stenhouse, 1988); constante aandacht in het hele curriculum hebben voor perceptie, het oproepen van esthetische ervaringen door 'maken' en 'kunstzinnigheid',

(co)creatie en het vormgeven van de omgeving, werken met opkomende vitaliteit, emoties, onzekerheden en onvoorspelbare activiteiten en resultaten (Eisner, 1985); een ontwikkelde gevoeligheid ontwikkelen voor betekenisuitingen van en tussen studenten (Rubin, 1985).

Eisner vond het belangrijk dat docenten samenkomen, kennis aan elkaar toevoegen en samen onderwijs maken, want dan kunnen ze praktische wijsheid (*phronèsis*) versterken en een gemeenschapsgevoel ontwikkelen (2002, 2004). Eisner (2004) stelde dat de oriëntatie van onderwijs is om studenten op te leiden als kunstenaars die de ideeën, gevoeligheid, vaardigheden en verbeelding ontwikkelen om creatief werk te doen dat weloverwogen, vaardig uitgevoerd en rijk aan verbeelding is. Dit is belangrijker dan ooit, vond hij, en HU Honours sluit zich bij hem aan, omdat de wereld van studenten als toekomstige *why-professionals* eist dat zij kunnen omgaan met conflicten en ambiguïteit, dat ze kunnen oordelen zonder regels of protocollen bij de hand te hebben en dat ze oplossingen kunnen bedenken voor de enorme problemen waarmee de wereld (aarde) wordt geconfronteerd.

## **B6. Persoonsvorming**

Biesta (2019) stelt dat er enthousiasme lijkt te zijn ontstaan voor het idee dat onderwijs niet alleen gaat om "kennis en vaardigheden (kwalificatie) en vorming in normen, waarden, tradities en praktijken (socialisatie), maar dat onderwijs ook iets van doen heeft met de vorming van de persoon."

Persoonsvorming ziet Biesta als de vorming van de persoon van

de student en daarbij benadrukt hij dat onderwijs een bredere rol heeft dan alleen kwalificatie en socialisatie, maar – en een paar jaar later stelt Biesta (2022) dat onderwijs vooral - moet bijdragen aan de vorming van personen (subjecten en juist níet objecten die bijvoorbeeld door anderen manipuleerbaar zijn), die zich de vraag leren stellen: “wat wil de wereld van mij?” En dat roept meteen de pedagogische vraag op: “Is dat wat ik wens, ook gewenst voor de wereld?” Het is volgens Biesta de docent die de wereld aanwijst voor studenten. Docenten kloppen als het ware vanuit de wereld bij studenten op de deur: “is er iemand thuis?” Biesta stelt daarbij dat studenten de vrijheid hebben om de deur te openen of dicht te laten. En ook al laten studenten de deur dicht, dan moeten leraren steeds weer die uitnodiging, dat kloppen op de deur, blijven doen. Daarbij is het van belang dat leraren een oriëntatie voor ogen hebben: dit is het doel, de bedoeling van onderwijs.

## **B7. Persoonlijke ontwikkeling**

Persoonlijke ontwikkeling betreft een ander concept dan persoonsvorming. Persoonlijke ontwikkeling is een containerbegrip gestoeld op de psychologie als wetenschapsgebied. Hierin zijn persoonlijke doelen voor (individueel) leven en werk opgenomen, zoals zelfactualisatie (bijv. Maslow en Rogers; zie Kaufman, 2020), ontwikkeling van een positief zelfbeeld, het ontwikkelen van (een) eigen identiteit(en), vinden van motivatie, realiseren van persoonlijke groei, investeren in de verschillende dimensies van fysiek, mentaal en emotioneel welzijn. Er zijn allerlei theorieën en denkers die manieren

beschrijven om zich persoonlijk te ontwikkelen en hier (onderzochte) handvatten of stapsgewijze methoden voor aanwijzen. Covey (2014) bijvoorbeeld stelt dat door zeven eigenschappen (zoals bijvoorbeeld “Wees proactief”) te ontwikkelen, mensen aan hun zelfeffectiviteit in persoonlijk leiderschap kunnen werken.

## **B8. Gemeenschapsvorming**

Gemeenschapsvorming speelt een cruciale rol in het succes en welzijn van studenten, wat terug te zien is in zowel literatuur (Wolfensberger, 2021), als beoogd in de pijlers uit het HU-beleid (2019). Woorden als verbondenheid in de klas, connectedness, sense of belonging, cultuur, veilig leerklimaat zijn ermee verwant (bijvoorbeeld Ahn & Davis, 2020; Boyd, Liu & Horissian, 2020; Macleod, Hao Yang & Shi, 2019; Masika & Jones, 2016) en komen ook terug in literatuur over talentontwikkeling en honoursonderwijs (Wolfensberger, 2012). Ahn and Davis (2020) geven aan dat er vier domeinen zijn die de sense of belonging van studenten beïnvloeden: de context (leefruimte, geografisch en cultureel), de persoonlijke ruimte (tevredenheid met het eigen leven, levenshoudingen, identiteit, persoonlijke belangstelling), engagement met betrekking tot de opleiding en sociaal engagement (netwerk, solidariteit). Hoewel er diverse doceerstrategieën zijn voor het creëren van een gemeenschap waar studenten zich in thuis voelen, zoals bijvoorbeeld hoge verwachtingen hebben van studenten, interactief onderwijs verzorgen en feedback geven (Canrinus, Heijne-Penninga & Wolfensberger, 2020; Van Ginkel, van Eijl & Ultich, 2014; Stachl &

Baranger, 2020), omvat het ontstaan van een gemeenschap meer dan de toepassing van zulke strategieën (Felten & Lambert, 2020). Felten & Lambert (2020) stellen in hun werk over community 'de ontmoeting' centraal:

*“Community wordt hier opgevat als gemeenschap die ontstaat door de persoonlijke en wederkerige ontmoeting tussen docent en studenten en studenten onderling. Deze ontmoeting waardoor een student zichzelf kan ontdekken, haar talenten kan ontwikkelen en zo haar plek in de wereld kan vinden om een verschil te kunnen maken. De ontmoeting waar je als docent bezieling ervaart omdat je kennis, waarden, wijsheid en professie doorgeeft aan studenten, je hen kan stimuleren om hun toekomst te creëren. De ontmoeting met de ander is op twee manieren essentieel. Enerzijds creëert ze de ervaring gezien te worden, een nieuwe ruimte om jezelf te ontdekken. Anderzijds doet de ontmoeting met de ander beseffen dat we allen anders zijn en dat juist deze verschillen de kracht van de gemeenschap maken. De ontmoeting als sleutel tot persoonlijke, academische, en professionele groei en transformatie” (Felten & Lambert, 2020).*

Van Mourik Broekman et al. (2024) onderscheiden 16 werkzame elementen die een gevoel van binding en een positief welzijn bevorderen. De meeste daarvan hebben ook betrekking op gemeenschapsvorming; vandaar de titel van hun publicatie: “Samen sterker in het onderwijs”. De belangrijkste elementen die sociale binding stimuleren zijn: peer-to-peer begeleiding van studenten; sociale activiteiten; faciliteren van een warm welkom; een gemeenschappelijke plek als thuisbasis creëren; persoonlijke

aandacht van de docent (gezien worden); en verbindende en activerende didactiek.

Volgens onderzoek van Langeloo en Kamans (2024) ervaren eerstegeneratie hbo-studenten honours en de honourscommunity als safe spaces, waarin ze zichzelf kunnen zijn en worden omringd door medestudenten met een vergelijkbare motivatie en ambities. De auteurs wijzen op het belang dat docenten zich inzetten voor het versterken van zulke safe spaces door ondersteunend en niet-oordelend te zijn, discussies te faciliteren, en door op te treden als rolmodel en coach voor gemeenschapsontwikkeling. Docenten kunnen daarbij ook proactief investeren in het opbouwen van een honoursgemeenschap waarin studenten met verschillende achtergronden zich gezien en erkend voelen om een gevoel van verbondenheid te creëren en te vergroten. Naast de hierboven genoemde inspanningen om een safe space te versterken, vereist dit dat docenten sensitiviteit ontwikkelen voor verschillen tussen studenten. Docenten hebben baat bij het ontwikkelen van vaardigheden om in een klas in te spelen op deze verschillen. Hiervoor is het belangrijk dat docenten zich bewust zijn van hun eigen perspectief en de wijze waarop dat hun interactie met studenten beïnvloedt. Tot slot tonen de resultaten van het onderzoek naar de ervaringen van eerstegeneratie-studenten in honours dat deze studenten mogelijk extra ondersteuning nodig hebben om hun zelfeffectiviteit en gevoel van verbondenheid gedurende het honoursprogramma te versterken. Aangezien eerstegeneratie-studenten meer behoefte hebben aan externe

bevestiging van hun vaardigheden, helpt het wanneer docenten expliciet hun vertrouwen in juist ook deze studenten uitspreken en hen aanmoedigen om deel te nemen aan een honoursprogramma.

HU Honours heeft een aanzienlijke invloed op de gemeenschapsvorming in de HU, en omgekeerd heeft de gemeenschapsvorming een grote impact op honours. Beiden staan met elkaar in verbinding. Dankzij honours kunnen studenten van verschillende opleidingen samenkomen. Dit biedt studenten die weinig sociale contacten binnen hun eigen opleiding hebben de kans om nieuwe mensen te ontmoeten. De gemeenschap die binnen honours is ontstaan, creëert nieuwe mogelijkheden en projecten voor studenten. De honouorgemeenschap is open en toegankelijk. Het is deel van de grotere HU, én is hier tegelijkertijd een voorbeeld voor.

In de HU-visie op ontwikkeling van de HU-gemeenschap, wordt het begrip 'tussenruimte' gebezigd. Bakker (2025) formuleert dit als volgt: *"We leven in een samenleving met veel verschillende meningen en tradities. Deze verschillen zien we ook in onze HU-gemeenschap. Hogeschool Utrecht (de HU) wil een oefenplaats zijn waar iedereen zich veilig moet kunnen voelen en zich vrij moet kunnen uiten. Het gaat niet alleen om de ruimte waar mensen elkaar ontmoeten, ideeën delen en samenwerken, maar ook om hoe studenten, medewerkers en partners met elkaar praten en samen iets bereiken. In deze oefenplaats leren we omgaan met verschillen en hoeven we niet bang te zijn om fouten te maken. Deze plek noemen we 'tussenruimte'.*

*Bijna alles wat er in de samenleving gebeurt, ervaren we ook in onze HU-gemeenschap. Of het nu mooie of moeilijke gebeurtenissen zijn. 'Hier komt alles samen' is onze dagelijkse realiteit. Het omgaan met 'wicked problems' kan samengaan met sociale en culturele spanningen en polarisatie. Soms kunnen we elkaar per ongeluk kwetsen met onze meningen. Dit hoort erbij: je mag in de HU-gemeenschap van mening verschillen, discussiëren en debatteren, met respect en fatsoen. Altijd binnen de grenzen van de wet, passend binnen de democratische rechtstaat en bij de kernwaarden van de HU. Dit vraagt om kwaliteiten zoals moed tonen, nieuwsgierig naar de ander zijn en verbinding zoeken.*

*We zetten ons in voor gelijke kansen en voor diversiteit en inclusie, wat betekent dat verschillende perspectieven, ervaringen en overtuigingen naast elkaar bestaan. Waarbij het niet uitmaakt wat je achtergrond, overtuiging, geloof, seksuele oriëntatie, gender of beperking is. Samen de complexiteit van het leven ervaren, biedt een kans om verbinding te maken en te leren omgaan met de verschillende opvattingen en tradities in de samenleving.*

*De tussenruimte is ook een belangrijk onderdeel van de pedagogische en vormende opdracht van de HU als publieke kennisinstelling. We willen dat onze medewerkers en studenten leren omgaan met spanningsvolle situaties tijdens hun werk, beroepsopleiding, bij onderzoek en praktijkopdrachten. Kortom, de tussenruimte is belangrijk omdat het ruimte biedt voor interactie, samenwerking en het delen van kennis, wat bijdraagt*

*aan de persoonlijke en maatschappelijke ontwikkeling van iedereen die bij Hogeschool Utrecht betrokken is” (Bakker, 2025).*

De opleidings- en instituutsoverstijgende, interprofessionele ontmoetingen vinden juist plaats binnen het honoursonderwijs, waardoor honours een belangrijke en centrale factor is in de HU-brede gemeenschapsvorming en het faciliteren van die tussenruimte (Bakker, 2025).

## **B9. Impact**

In HU Honours komen persoonsvorming en persoonlijke ontwikkeling vooral samen in de wereldgerichtheid (Biesta, 2022), die inherent is aan de why-professional: de innerlijke (persoonlijke) ontwikkeling staat ten dienste van het grotere geheel waar studenten ontvankelijk voor kunnen worden (persoonsvorming) en waar ze een betekenisvolle bijdrage aan willen leveren. Studenten als toekomstige professionals maken immers impact in de wereld. Bij de why-professional gaat het om de pendelbeweging tussen binnen en buiten, die Rotmans & Verheijden (2021) ook beschrijven als de beweging naar binnen die nodig is om buiten transformatie te bewerkstelligen. Honours nodigt studenten voortdurend uit tot subjectwording, en de manier waarop is door op allerlei verschillende manieren hun why te onderzoeken en deze in de beroepspraktijk of samenleving ook daadwerkelijk vorm te geven, waardoor impact kan ontstaan. Honours is gericht op leiderschap, ondernemendheid en innovatie van de beroepspraktijk. Voorbereidend daarop werken studenten binnen honours interprofessioneel samen in multidisciplinaire teams. Studenten

ontwikkelen hun leiderschapskwaliteiten en bevorderen hun maatschappelijk en professioneel netwerk nog voordat ze zijn afgestudeerd.



## C. Honours in samenhang met en als inspiratie voor het HU-beleid

Om de positie van honours te duiden en de bijdrage ervan aan (het onderwijs in) de HU, is het belangrijk om het verband te zien tussen de speerpunten en doelen van het honoursonderwijs en de strategische doelen en ambities van de HU. Deze strategische pijlers komen terug in meerdere beleidsdocumenten, zoals het Ambitieplan, beleidskaders en de Kennis & Innovatie Agenda's (KIA's). Uit deze documenten zijn overkoepelend de volgende strategische pijlers te onderscheiden die een verbinding hebben met het honoursonderwijs: *studentsucces, studentenwelzijn, missiegedreven onderwijs en gemeenschapsvorming*. HU Honours heeft voor deze strategische pijlers tevens een proeftuinfunctie voor onderwijsinnovatie, die expliciet aan bod komt in de verschillende aanbevelingen op basis van het onderhavige onderzoek.

Onderstaand wordt de samenhang tussen deze pijlers en het honoursonderwijs geconcretiseerd.

### C1. Studentsucces

In het Ambitieplan van de HU (2019) staat studentsucces als volgt beschreven: *"We leiden onze studenten op tot vakmensen en reflectieve professionals die succes hebben op de arbeidsmarkt en het verschil kunnen maken in de samenleving. Dat is wat wij bedoelen met studentsucces"* (Hogeschool Utrecht, 2019, p. 35). Als je in de beleidsstukken binnen de HU leest over studentsucces, wordt duidelijk dat dit niet alleen betekent dat studenten succesvol hun opleiding doorlopen, maar zich ook

ontwikkelen als persoon en professional. Een belangrijk aspect is hierbij persoonlijke én professionele groei: *“we willen bereiken dat studenten na hun studie niet alleen klaar zijn voor de beroepspraktijk, maar ook voor het leven na de studie – met voldoende zelfvertrouwen, optimisme en waardevolle ervaringen”* (Hogeschool Utrecht, 2019). Studentsucces gaat dus over een brede persoonsvorming, over het verwezenlijken van de eigen persoonlijke en professionele potentie en over het leren en groeien vanuit eigen talent en kracht.

Voor het nieuwe instellingsplan komt er een nieuwe ‘definitie’ van studentsucces. Er loopt momenteel een participatief onderzoek om tot een gedeeld begrip van studentsucces te komen. Dit mag op het moment van schrijven van dit verslag nog niet verspreid worden, maar er wordt gesproken over het opleiden van de student tot een innovatieve professional. Ook termen als ‘brede persoonsvorming’, ‘persoonlijke en professionele potentie’, de student ‘leert en groeit vanuit eigen talent en kracht’ worden gebruikt. Studentsucces is onlosmakelijk verbonden met en wordt bereikt vanuit kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming (Biesta, 2019).

Het HU honoursonderwijs draagt hieraan bij door onderwijs aan te bieden waar naast inhoudelijk vakmanschap, persoonsvorming en persoonlijke ontwikkeling ruime aandacht krijgen. Ook komt het wereldgerichte, persoonlijke én het professionele terug in het profiel van de toekomstbestendige honoursstudent als ‘why-professional’.

Daarop aansluitend is de visie van het HU honoursonderwijs dat de studie meer is dan het behalen van een diploma:

*“HU Honours wil toekomstbestendige en breed-georiënteerde professionals met diepe kennis in een discipline opleiden. HU Honours biedt daartoe extra kansen aan **alle** nieuwsgierige studenten om hun talenten en kwaliteiten te ontdekken en verder te ontwikkelen. Als aanstaande professionals, maar ook als autonome en onafhankelijke personen en actieve en kritische (wereld)burgers. Hiermee draagt het honoursonderwijs op de HU bij aan kwalificatie en persoonsvorming”* (Riteco, 2021).

*“Voor studentsucces moeten we niet alleen kijken naar het rendement, maar ook naar maatschappelijke inzet tijdens de studie en naar een zinvolle carrière op de arbeidsmarkt”* (Hogeschool Utrecht, 2023a).

Honours biedt studenten de kans om het maximale uit hun studie te halen en zich breed te ontwikkelen (Riteco, 2022). Kortom, studentsucces bij de HU is een combinatie van studieprestaties, persoonsvorming en maatschappelijke inzet, waarbij studenten worden ondersteund om met zelfvertrouwen en optimisme hun toekomst vorm te geven. Het honoursonderwijs biedt studenten ruimte voor persoonsvorming en maatschappelijke inzet buiten de eigen opleiding maar vaak wel in de beroepscontext waar de eigen opleiding voor opleidt. Met het interprofessionele samenwerken faciliteert HU Honours bovendien een HU-brede, opleidingsoverstijgende en interdisciplinaire leergemeenschap waarbinnen studenten samenwerken aan hun studentsucces.

## **C2. Studentenwelzijn**

Studentenwelzijn is een voorwaarde voor studentsucces en krijgt binnen de HU volop aandacht (Hogeschool Utrecht, 2023b). De HU verstaat onder welzijn een positieve geestelijke gezondheid bepaald door optimisme, zelfvertrouwen, geluk, vitaliteit, gevoel van betekenis hebben, eigenwaarde, ervaren van ondersteuning uit de omgeving en het goed weten om te gaan met de eigen emoties (Taskforce studentenwelzijn, 2020).

Het HU honoursonderwijs draagt hieraan bij door verbredende honours cursussen aan te bieden die expliciet aandacht besteden aan het welbevinden van studenten, bijvoorbeeld Mindfulness, Persoonlijk leiderschap en Playfulness. In het honoursprogramma 'Grensverleggers' worden studenten nadrukkelijk gecoacht op het ontdekken van hun why en het ondernemen van actie om hun why in de wereld neer te zetten. Daarnaast heeft iedere opleiding één of meerdere honoursdocenten die studenten coachen tijdens hun honoursleerroute. Dit is maatwerk en de regie ligt vaak bij de student zelf. Hierbij wordt ook het 'Het versterken van een sense of belonging, met aandacht voor internationale studenten' genoemd. Hier draagt het HU honoursonderwijs aan bij door een actieve honourscommunity die ontmoetingen en samen leren mogelijk maakt. Er zijn binnen HU Honours diverse leergemeenschappen waar studenten elkaar frequent ontmoeten, zoals Topclass, Engineering+ en voorheen Honours People. Er is een hogeschoolbrede honours studievereniging in oprichting, Polaris. Zij organiseren activiteiten om het gemeenschapsgevoel onder honoursstudenten en -docenten te versterken. Deze

community staat ook open voor studenten die (nog) niet aan honours deelnemen. Honours werkt niet alleen direct aan studentenwelzijn door het aanbieden van honours cursussen, maar biedt studenten die op andere manieren bijdragen aan de HU-gemeenschap en het welzijn van haar studenten de mogelijkheid om hun activiteiten te verzilveren met een honoursster. Denk hierbij aan studenten die zich inzetten voor de Gender Sexuality Alliance (GSA), de GreenOffice of de studenten van Caribische en Nederlandse achtergrond van het netwerk CariMix. De studenten worden met het beschrijven van hun activiteiten aangespoord om reflectief en ontwikkelgericht te kijken naar hun eigen handelen binnen deze extra-curriculaire activiteiten.

Om internationale studenten te betrekken bij HU Honours, is een deel van de HU-brede honours cursussen in het Engels. Daar doen ook vaak Nederlandse studenten aan mee die hun taalvaardigheid in het Engels willen verbeteren. Zo ontstaat er een leergemeenschap van studenten met heel diverse achtergronden.

*“Het is belangrijk dat je je als student thuis voelt, ondersteuning ervaart en deel uitmaakt van een sociaal netwerk, gelijke kansen ervaart, ruimte krijgt om te leren en stap voor stap zelfredzaam te worden” (Hogeschool Utrecht, 2023a).*

### **C3. Diversiteit en inclusie**

De HU bouwt volgens negen uitgangspunten aan een diverse en inclusieve HU (Hogeschool Utrecht, 2022):

#### 1. Diversiteit en inclusie gaat over ons allemaal

Diversiteit en inclusie zijn principes en processen die niet alleen gaan over groepen die ondervertegenwoordigd zijn, ze gaan over ons allemaal. Een studie- en werkomgeving waarin iedereen zich thuis voelt vereist bewustwording, openheid en aanpassingsvermogen en -bereidheid van ieder individu.

#### 2. Verantwoordelijkheid van iedereen

Diversiteit en inclusie is een verantwoordelijkheid van ons allemaal. Een diverse, inclusieve HU is niet alleen het resultaat van meer beleid of de verantwoordelijkheid van een groep mensen die eraan werkt. Inclusief denken en doen werkt alleen als iedereen meedoet, daarom is commitment van elk individu noodzakelijk en samenwerking met alle onderdelen van de organisatie cruciaal om tot alle lagen en niveaus door te dringen.

#### 3. Diversiteit als kracht en rijkdom

We zien diversiteit als kracht en rijkdom in plaats van probleem. Omdat we elk talent de kans geven zich te ontwikkelen en omdat nieuwe ideeën en perspectieven ons de mogelijkheid bieden om met innovatieve oplossingen te komen.

#### 4. Afspiegeling van de maatschappij

We werken eraan een afspiegeling te zijn van de maatschappij. Daarom zorgen we voor een diverse instroom van studenten en medewerkers. Dit vertaalt zich ook in de samenwerking van de

instituten, diensten en kenniscentra met (externe) partners en leveranciers. We werken aan deze afspiegeling door concrete en resultaatgerichte acties in te zetten.

#### 5. Ervaringsdeskundigheid & Onderzoek

We werken en creëren samen met ervaringsdeskundigen. Als geen ander kunnen zij aangeven welke knelpunten zij tegenkomen en uitleggen wat nodig is om wel volwaardig mee te kunnen doen. Ervaring, data en onderzoek zijn ons vertrekpunt en ze ondersteunen en sturen ons handelen aan.

#### 6. Opleiden voor het leven (mens centraal)

We leiden op voor het leven. We faciliteren persoonlijke ontplooiing en investeren in onderlinge relaties. We richten ons op de sociale vaardigheden die studenten en medewerkers nodig hebben om te kunnen omgaan met complexe maatschappelijk opgaven binnen een snel veranderde maatschappij.

#### 7. One size does not fit all

De visie op diversiteit en inclusie is helder, de weg erheen kan verschillende vormen aannemen/routes kiezen. We hanteren geen one-size-fits-all aanpak. Instituten, kenniscentra en diensten maken een dicht bij de belevingswereld liggende vertaling van diversiteit en inclusie.

#### 8. Onderdeel van elk aspect van de HU

Diversiteit en inclusie kennen geen op zichzelf staand beleid of programma. Het is de bedoeling dat diversiteit en inclusie binnen de processen van de Student Journey en de medewerkers Journey geborgd zijn. We doen ons best onze ondersteunende

systemen zo te maken dat ze zorgen voor overzichtelijkheid én rekening houden met de diversiteit van onze studenten en medewerkers.

9. Het streven naar inclusie gaat altijd door

Diversiteit en inclusie kennen geen eindstreep, het zijn levende, continue veranderprocessen. Een inclusieve hogeschool is altijd in beweging en beweegt met de maatschappij mee.

Omdat diversiteit & inclusie over ons allemaal gaat, gaat het ook over studenten die andere interesses willen verkennen en dus andere leerwensen hebben. Honoursstudenten behoren tot een groep met specifieke leerbehoeften. Binnen honours staat maatwerk, ofwel differentiëren in je onderwijs, daarom centraal. Honours faciliteert het "one size does not fit all" denken, door leerroutes van studenten mogelijk te maken waarbij studenten zelf in de lead zijn hoe ze deze invullen. Hierin vormt honours een rolmodel en fungeert het als proeftuin voor de HU.

Door het faciliteren van ontmoetingen buiten de eigen opleidingscontext leren studenten verder kijken dan hun eigen bubbel.

Honours sluit bij uitstek aan bij het HU-beleid om elk talent de kans te geven zich te ontwikkelen. Neurodivergente studenten als ervaringsdeskundigen kunnen als geen ander aangeven welke knelpunten zij tegenkomen en uitleggen wat nodig is om volledig mee te kunnen doen. Met alle mogelijkheden voor maatwerk en ontwikkeling van onderwijs samen met studenten heeft honours een voorbeeldrol voor de rest van de HU. Conform het HU-beleid voor diversiteit en inclusie (2022) slaagt honours erin op allerlei

manieren – met studenten samen - dicht bij de belevingswereld liggende vertalingen van diversiteit en inclusie te maken en te borgen binnen de HU (Honours).

Honours is niet alleen een inclusieve plek voor studenten, maar sluit ook aan bij het HU-beleid een afspiegeling te willen vormen van de maatschappij. Zo biedt honours aan neurodiverse studenten een open gemeenschap om zich tot persoon te vormen. Binnen de wereldbevolking is ongeveer 15-20% neurodivergent, onder neurodiversiteit vallen verschillende breintypes zoals ADHD, ASS (autisme- spectrumstoornis), dyscalculie, dyslexie, hoogbegaafd en hoogsensitief. Deze breintypes zijn allen complex en geen enkel individu is gelijk. De consensus-beschrijving van een hoogbegaafde vanuit het Delphi-onderzoek luidt: een hoogbegaafde is een snelle en slimme denker, die complexe zaken aankan. Autonoom, nieuwsgierig en gedreven van aard. Een sensitief en emotioneel mens. Intens levend. Hij of zij scheidt plezier in creëren (Kooijman-van Thiel, 2008).

Studenten met neurodivergentie kennen andere behoeften, zo zoeken zij naar ruimte om creatief te kunnen zijn binnen het onderwijs, om buiten de lijntjes te kunnen kleuren, maar ook om echt gezien te worden voor wie ze zijn en te ontdekken wat dat is.

#### **C4. Missiegedreven onderwijs**

Het beroepsonderwijs gaat de uitdaging aan om maatschappelijk actuele complexe vraagstukken in hun curricula te integreren die vragen om grensoverstijgende samenwerking. De regio Utrecht barst bijvoorbeeld van de maatschappelijke vraagstukken die vragen om een grensoverstijgende, interprofessionele samenwerking tussen meerdere opleidingen, maatschappelijke instellingen, burgers, onderzoekers en het bedrijfsleven (Gijsen et al., 2023).

De HU heeft in haar visie opgenomen missiegedreven te werken en meer impact te maken op maatschappelijke vraagstukken (Hogeschool Utrecht, 2023c). Deze complexe vraagstukken kunnen niet worden opgelost vanuit één discipline of invalshoek en vragen dus om interprofessioneel/transdisciplinair onderwijs (Hogeschool Utrecht, 2019). In de KIA's is geformuleerd dat de HU talent wil ontwikkelen voor transitie in het licht van maatschappelijke vraagstukken. Het HU honoursonderwijs draagt daaraan bij door de samenwerking op te zoeken met bedrijven en maatschappelijke organisaties in de regio waar studenten werken aan echte opdrachten en projecten. HU Honours maakt ruim baan voor deelname aan projecten in allerlei sectoren.

Honours kan ook een brug slaan tussen onderwijs en onderzoek doordat honoursstudenten kunnen participeren in onderzoek van lectoraten. Daarnaast biedt honours ook ruimte om zelf een project te starten gericht op een maatschappelijk vraagstuk. Dat kan individueel, maar ook in een interdisciplinair team onder begeleiding van een coach.

Juist in een snel veranderende samenleving die gekenmerkt wordt door onzekerheid en complexiteit, ziet het HU honoursonderwijs een rol voor honoursstudenten (Hogeschool Utrecht, 2021). Met name omdat in het HU honoursonderwijs studenten al kennis maken met andere disciplines en perspectieven. Cursussen zoals 'Begripskompas' helpen bijvoorbeeld het begrip voor jezelf, maar ook voor anderen te vergroten. Een voorbereiding op het samenwerken in interdisciplinaire contexten waar je elkaars taal moet leren spreken, juist in interdisciplinaire samenwerkingscontexten (Hogeschool Utrecht, 2025).

De ontwikkeling van de eerdergenoemde brede vaardigheden en het profiel van de honoursstudent als why-professional sluiten hier ook op aan. Onderzoeken laten namelijk zien dat impact maken bij het aanpakken van complexe vraagstukken vraagt om persoonlijke authenticiteit (de hele mens betrekken) en een integrale aanpak (het hele systeem betrekken). Vertaald betekent dit "verbinding" hebben met jezelf (why) en met je omgeving (integratie) waar je op een vernieuwende manier waarde (synergie) aan toevoegt (Riteco, 2022).

## C5. Gemeenschapsvorming

Gemeenschaps- en communityvorming zijn belangrijke pijlers in het HU-beleid. In de kern draait het om het creëren van een inclusieve en betrokken leeromgeving, waarin studenten, docenten en alumni samenwerken en zich thuis voelen. Een speerpunt hierin is: *“Studenten krijgen de ruimte om zich te ontwikkelen als (aankomend) professional, als persoon en als burger. ... Studenten stimuleren, inspireren en helpen elkaar in dit proces”* (Hogeschool Utrecht, 2019).

Het HU honoursonderwijs draagt hieraan bij door hogeschoolbrede honours cursussen aan te bieden waar studenten uit de hele HU aan kunnen deelnemen. Zo ontmoeten studenten van allerlei opleidingen elkaar. Er ontstaat een gemeenschap over de grenzen van opleidingen en instituten heen. Daarnaast biedt honours een hogeschoolbrede leeromgeving waar studenten elkaar ontmoeten, inspireren en samen leren. Studenten kunnen ook individuele coaching krijgen als ze structureel deel uitmaken van de honoursleercommunity. De honourscommunity biedt studenten een studieklimaat waar ze zich verbonden- en thuis kunnen voelen (sense of belonging) naast de eigen opleiding. Dat dient als basis voor welzijn én leren (Hogeschool Utrecht, 2023a).

Samenwerking en leren als gemeenschap is hierin van belang. Docentbetrokkenheid, studentbetrokkenheid en gemeenschapsvorming zijn immers belangrijke factoren die bijdragen aan studentsucces (Hogeschool Utrecht, 2023b). De honourscommunity organiseert geregeld activiteiten waar

studenten en docenten elkaar ontmoeten.

Daarnaast zoekt de honoursgemeenschap ook verbinding met andere HU-brede initiatieven die het thuisgevoel van studenten bevorderen. Honoursdocenten en -studenten gaan samen naar activiteiten van bijvoorbeeld Podium en het netwerk Diversiteit & Inclusie. Er vindt inhoudelijke afstemming plaats met het Student Support Centre. Kortom, gemeenschapsvorming bij de HU gaat verder dan samen studeren: het draait om verbinding, samenwerking en maatschappelijke betrokkenheid, met een sterke focus op inclusie en gedeelde groei. Iets waar het HU honoursonderwijs een belangrijke bijdrage aan levert.



Hoe werken  
honoursstudenten  
binnen de Honours  
Student Journey aan  
ontwikkeling van  
persoonsvorming,  
gemeenschapsvorming  
en impact – oftewel  
aan hun why-  
professionaliteit?

## D. Onderzoekskwestie

Binnen de Honours Student Journey werken studenten aan hun talentontwikkeling. Hierbij gaat het enerzijds om verdere verbreding en verdieping van hun 'T-shaped expertise', die zij opbouwen in hun respectievelijke beroepsopleidingen: naast de vergroting van hun expertise in de beroepsinhoud van hun eigen studie ontwikkelen ze via het samenwerken met andere honoursstudenten ook basiskennis en vaardigheden van gerelateerde disciplines. Hiernaast, en dit is iets wat door de honoursstudenten als bijzonder waardevol in aanvulling op hun studie wordt ervaren, ontwikkelen ze zich binnen honours tot een why-professional. Een why-professional kent zijn eigen Y (why), ofwel *purpose*. Door honours ontdekken studenten hun waarden en drijfveren om te doen wat ze doen. Ze leggen verbinding tussen hun persoonlijke roeping (hun 'waarom') en de impact die ze willen maken. Honoursstudenten leggen de reis naar binnen af (persoonsvorming en persoonlijke ontwikkeling) om buiten, in de wereld (gemeenschap) verandering te creëren (impact). Vandaar dat onze onderzoeksvraag luidt:

*'Hoe werken honoursstudenten binnen de Honours Student Journey aan ontwikkeling van persoonsvorming, gemeenschapsvorming en impact – oftewel aan hun why-professionaliteit?'*



## **E. Onderzoeksmethodologie en gehanteerde onderzoeksmethoden**

### **E1. Onderzoeksteam**

Voor het onderzoek naar de vraag “Hoe werken honoursstudenten binnen de Honours Student Journey aan ontwikkeling van persoonsvorming en gemeenschapsvorming en impact – oftewel aan hun why-professionaliteit?” stelden we een onderzoeksteam samen dat bestond uit twee honoursstudenten, drie docent-onderzoekers, een junior onderzoeker vanuit de lectoraten Beroepsonderwijs en Normatieve Professionalisering en een senior-onderzoeker vanuit de lectoraten Normatieve Professionalisering (NP) en Duurzame Gemeenschappen (DG).

### **E2. Onderzoeksmethoden**

Het onderzoekstype betreft een kwalitatief beschrijvend onderzoek, dat beoogt om de ervaringen en de betekenisgeving aan de ervaringen van onze doelgroep in kaart te brengen (Silverman, 2000).

Binnen het onderzoek hebben we drie dataverzamelingstechnieken gehanteerd:

- Literatuurstudie
- Diepte-interviews met (oud-)studenten die honours hebben gedaan
- Creatieve reflecties (Art & snacks)

Triangulatie, meer diversiteit in onderzoekstechnieken en -methoden, zorgt voor meer en vollediger inzicht in een bepaald probleem; een gedetailleerder en evenwichtiger beeld van een

situatie; een verhoogde validiteit in de onderzoeksuitwerking (Migchelbrink, 2006). Vandaar dat binnen dit kwalitatieve, praktijkgerichte onderzoek is gekozen voor drie dataverzamelingstechnieken.

De doelgroep studenten die honours genieten, c.q. hebben genoten in de HU is op twee verschillende manieren betrokken in ons onderzoek. Het onderzoek vond plaats met individuele (oud-)honoursstudenten en met drie verschillende groepen (oud)honoursstudenten en onderzoekers samen (focusgroepen waarbinnen met creatieve reflectiemethodes werd gewerkt).

### **E2.1 Literatuurstudie**

Op basis van literatuurstudie is door de onderzoekers een topic lijst samengesteld, waarmee vragen voor semigestructureerde diepte-interviews konden bepaald.

### **E.2.2 Diepte-interviews**

Het onderzoeksteam heeft 39 online diepte-interviews afgenomen tussen september en eind december 2024. (Oud)studenten van honours werden benaderd door honoursdocenten van hun eigen reguliere opleidingen en die hun alumni wisten te bereiken. (Oud-)studenten meldden zichzelf aan bij het onderzoeksteam. Vervolgens ontving elke aanmelder een brief met informatie over het onderzoek, wat participatie aan het onderzoek inhield, hoe dataverzameling plaatsvond, waar data worden bewaard en hoe data worden verwerkt. Voorafgaand aan elk diepte-interview ontvingen de betreffende onderzoekers een door de respondent ondertekend toestemmingsformulier. Deze

toestemmingsformulieren zijn bewaard in een afgesloten map op de onderzoeksschijf van de HU.

(Oud-)studenten uit de volgende opleidingen hebben deelgenomen: fysiotherapie, verpleegkunde, optometrie, technische bedrijfskunde, oefentherapie César, communicatie, huidtherapie, ecologische pedagogiek, lerarenopleiding wiskunde, integrale veiligheidskunde, bedrijfskunde, HRM, lerarenopleiding Engels, social work, farmakunde, vaktherapie, built environment, international business, lerarenopleiding geschiedenis en aardrijkskunde, lerarenopleiding natuurkunde, mediastudies, ICT, mechanical engineering, chemistry & lifesciences.

De diepte-interviews vonden alle online plaats om logistieke redenen. Vooral oud-studenten konden uitsluitend in de avonden in gesprek vanwege werkzaamheden overdag. Dit gold ook wel voor respondenten die nu nog studeren, zij hadden immers vaak overdag lessen of stagewerkzaamheden. De meeste van de 39 diepte-interviews vonden daarom ook in de avonden plaats. 24 diepte-interviews werden uitgevoerd door twee onderzoekers. De verdeling die daarbij vaak werd gehanteerd, was dat een van beide onderzoekers meeschreef, en de ander voornamelijk vragen stelde, daarbij soms aangevuld door de meeschrijvende onderzoeker.

De eerste diepte-interviews vonden semigestructureerd plaats, omdat de onderzoekers meer grip wilden krijgen op de thematiek, het verloop en de mogelijkheden van de diepte-interviews. Al gauw kregen de meeste diepte-interviews een meer

open karakter. Onze respondenten namen vaker de leiding in het gesprek, wat langere narratieven opleverde, wenselijk voor het onderzoek. Bij respondenten die niet zo spraakzaam bleken, hanteerden we opnieuw de semigestructureerde vragenlijst. De gemiddelde duur van een diepte-interview was 1 uur. Sommige gesprekken liepen langer door dan 1 uur. Van de diepte-interviews zijn geluidsopnames gemaakt met daartoe bestemde opname-apparatuur. De audio-opnames zijn bewaard op de beschermde HU-researchschijf. Alle geluidsopnames zijn getranscribeerd en gecodeerd. Door een onderzoeker is daarbij gebruik gemaakt van de codeertool Atlas.ti, verkregen via de HU. De andere drie onderzoekers hebben handmatig getranscribeerd en gecodeerd. In het onderzoeksteam is per coderingsronde afstemming geweest, waarbij axiale en selectieve coderingen zijn vergeleken. Van alle onderzoekers is een verzameldocument van codes gemaakt. Ook heeft een gesprek plaatsgevonden over de eigen indrukken per onderzoeker van wat er volgens ieder naar voren komt uit het materiaal. Daar is uitgebreid over uitgewisseld, hetgeen de opmaat vormde voor het concreet schrijven van het onderzoeksverslag.

### **E.2.3 Creatieve reflecties (Art & snacks)**

Binnen dit onderzoek zijn creatieve reflecties met behulp van beeldende werkvormen ingezet als dataverzamelingsmethode. Deze methode is toegepast bij drie focusgroepen, die in dit onderzoek worden aangeduid als Art & snacks sessies.

De deelnemers reflecteerden op hun honourservaringen aan de hand van een klei- en collagewerkvorm. Dit waren fysieke bijeenkomsten op de HU.

Een uniek aspect aan reflecteren met beeldende werkvormen is dat het beeldend werk concreet en tastbaar is. Werkvormen uit de beeldende therapie kunnen effectief worden ingezet om reflectie te stimuleren en te ondersteunen. Het tastbare karakter van het beeldende materiaal maakt het mogelijk om het werk weg te leggen en er later opnieuw naar te kijken. Hierdoor ontstaat de kans om het werk vanuit verschillende perspectieven te benaderen, zowel procesmatig als in de vormgeving. Daarnaast roept beeldend werken vaak verbeelding op. Zoals Schweizer et al. (2009) beschrijven: *"Datgene dat tijdens de imaginatie is opgekomen voegt de mogelijkheid toe om zelf keuzes te maken, om afstand te kunnen nemen en roept op tot hernieuwde reflectie op de ervaringen. Hierbij gaat het om het kunnen (onder)scheiden van heden en verleden, maar ook om het zien van verbanden tussen heden en verleden"* (p. 290). Dit biedt de mogelijkheid voor hernieuwde reflectie op ervaringen.

Daarbij biedt deze manier van werken de mogelijkheid om dieper inzicht te krijgen in eigen persoonlijke gevoelens en ervaringen. Schweizer et al. (2009) beschrijven dit als: *"Inzicht in eigen emoties, gedachten en gedrag; door zelfreflectie op het eigen (beeldende) handelen en door het beeldende als spiegel van de eigen binnenwereld. Het ervaren van verschillen en overeenkomsten met anderen draagt hieraan bij"* (p. 284).

Hierdoor kan reflectie op eigen gedrag en gevoelens verder worden uitgediept.

### **E.2.3.1 Creatieve reflecties: bijdrage van kunst binnen onderzoek**

De invalshoek vanuit arts-based en elementen van artistic research helpen bij het letterlijk in beeld brengen van diepere en gelaagde gevoelens, gedachten en emoties die anders in woorden lastig te vatten zijn. Zoals Barone en Eisner (2012, p. 11) het verwoorden: "*Arts based research is an effort to extend beyond the limiting constraints of discursive communication in order to express meanings that otherwise would be ineffable.*" De beeldende werkvormen die in dit onderzoek worden ingezet, zijn gebaseerd op theorieën vanuit de beeldende therapie, waarbij er ruimte is geweest voor flexibiliteit. Dit betekent dat er tijdens het aanbieden van deze beeldende werkvormen ruimte was voor wat er op dat moment zelf ontstond.

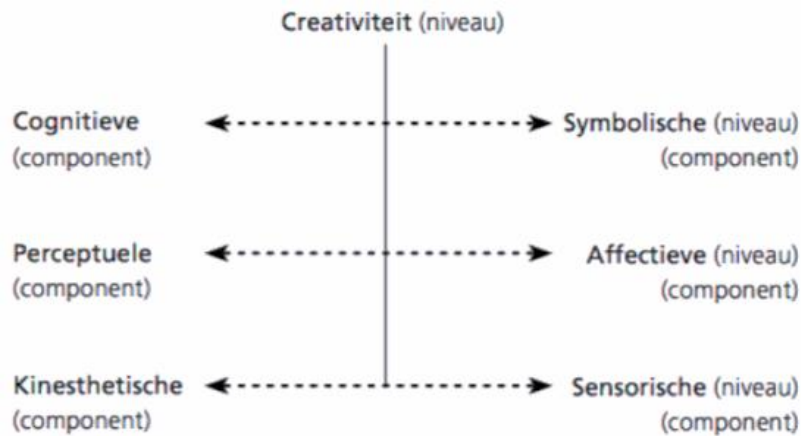
Volgens Hübner (2024) kunnen methoden in artistiek onderzoek zeer specifiek zijn, maar moeten ze ook ruimte bieden voor emergentie – het proces waarbij nieuwe ideeën en methoden zich tijdens het onderzoek ontwikkelen. Dit betekent dat methoden pas echt vorm krijgen tijdens het creatieve proces. Borgdorff (2012) benadrukt daarnaast dat methoden in artistiek onderzoek vaak geleidelijk duidelijk worden naarmate het onderzoek vordert. "*In artistic research, both the research topic and the research questions and methods tend to become clear only bit by bit during the artistic search, which often transcends disciplines as well*" (Borgdorff, 2012, p. 81).

### **E.2.3.2 Creatieve reflecties: onderbouwing beeldende werkvormen**

De werkvormen die tijdens de creatieve reflecties in dit onderzoek werden ingezet, zijn mede op basis van de principes van het Expressive Therapies Continuum (ETC) ontwikkeld. Het ETC is een raamwerk vanuit een ontwikkelingspsychologisch perspectief, een kader om de informatieverwerkingsprocessen van een individu te begrijpen in relatie tot het beeldende medium (Fikke et al., 2017). Er wordt onder andere gekeken naar de omgang met het beeldend materiaal, de ontwikkeling van het proces en de vormgeving, en naar de wijze waarop een beeldende werkvorm wordt samengesteld en aangeboden (Fikke et al., 2017). Het is inzichtelijk om te kijken naar deze informatieverwerking, omdat dit een belangrijke rol speelt in emoties, cognitie, copingvaardigheden en gedrag (Pénzes et al., 2015). Elke component van het ETC vertegenwoordigt een specifiek informatieverwerkingsproces. Hierdoor kan gericht worden onderzocht welke componenten – en op welke wijze – ondersteunend zijn bij het onderzoek.

Binnen het ETC-raamwerk worden zes componenten onderscheiden, die elk een specifiek informatieverwerkingsproces vertegenwoordigen. Deze componenten kunnen worden gekoppeld aan verschillende materialen, werkvormen en technieken. In dit onderzoek is gekozen voor een benadering vanuit de sensorische, symbolische en cognitieve component.

De werkvormen zijn zorgvuldig afgestemd om de reflectie op honourservaringen te verdiepen en te ondersteunen.



Figuur 3: The Expressive Therapies Continuum (Hinz, 2015)

(Oud-)studenten van honours werden benaderd door honoursdocenten van hun eigen reguliere opleidingen en die hun alumni wisten te bereiken. (Oud-)studenten meldden zichzelf aan bij het onderzoeksteam. Vervolgens ontving elke aanmelder een brief met informatie over het onderzoek, wat participatie aan het onderzoek inhield, hoe dataverzameling plaatsvond, waar data worden bewaard en hoe data worden verwerkt. Voorafgaand aan elk diepte-interview ontvingen de betreffende onderzoekers een door de respondent ondertekend toestemmingsformulier. Deze toestemmingsformulieren zijn bewaard in een afgesloten map op de onderzoeksschijf van de HU.

### **E3. Ethiek & privacy**

(Oud-)honoursstudenten werden benaderd door honoursdocenten van hun eigen reguliere opleidingen. Zoals eerder beschreven ontvingen de respondenten informatie over het onderzoek. Ze wisten dat de data worden geanonimiseerd en bewaard op de afgeschermdede researchschijf van de HU.

Voorafgaand aan elk diepte-interview ontvingen de betreffende onderzoekers een door de student ondertekend toestemmingsformulier. Met ondertekening van dit formulier gaf elke student toestemming voor medewerking aan het onderzoek, het maken van een geluidsopname van het diepte-interview en geanonimiseerde verwerking van de data uit het diepte-interview. Deze toestemmingsformulieren zijn bewaard in een afgesloten map op de onderzoeksschijf van de HU, waar uitsluitend een van de onderzoekers toegang toe heeft. Alle studenten kregen te horen van de onderzoekers aan het einde van elk diepte-interview hoe het vervolg van het onderzoek zou zijn, wanneer naar verwachting het onderzoeksverslag verschijnt en dat ze daarvan op de hoogte worden gesteld.

**“Honours heeft mij geleerd groot te denken. Op school leer je wat je moet doen, bij honours leer je wat je wilt doen.”**

### 3. RESULTATENANALYSE

In dit hoofdstuk worden thematisch (op basis van de in het hoofdstuk hiervoor toegelichte codering) de onderzoeksdata kwalitatief geanalyseerd door de data in verband te brengen met de theorie.

Door het toepassen van triangulatie is de *trustworthiness*, oftewel de betrouwbaarheid van het onderzoek vergroot (Smeijsters, 2005), waardoor een breed beeld is ontstaan binnen het onderzoek. Daarnaast is gekozen voor drie creatieve groepsreflectiesessies in het kader van Art & snacks, in plaats van één. Dit versterkt zowel de betrouwbaarheid als de validiteit (validiteit kan worden gezien als een bepaalde mate van waarheidsgehalte en zuiverheid van het onderzoek; Verhoeven, 2018) van het onderzoek, doordat meer data worden verzameld en meerdere perspectieven van verschillende studenten worden meegenomen. Dit draagt bij aan het verfijnen van de bevindingen. Daarnaast zorgt het ruime aantal van 39 diepte-interviews met honoursstudenten en -alumni dat is gebruikt voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag voor een hoge betrouwbaarheid van de onderzoeksresultaten. De validiteit en betrouwbaarheid worden verder versterkt doordat vier onderzoekers, in 24 van de 39 diepte-interviews elk samen met een collega-onderzoeker, de diepte-interviews hebben afgenomen. Meerdere onderzoekers bieden namelijk een completer en breder perspectief op de data.

## **F. Persoonsvorming (incl. persoonlijke ontwikkeling)**

Biesta (2019) stelt dat onderwijs niet alleen gaat om “kennis en vaardigheden (kwalificatie) en vorming in normen, waarden, tradities en praktijken (socialisatie), maar dat onderwijs ook – en in 2022 stelt hij: vooral - van doen heeft met de *vorming van de persoon.*” Uit de interviews ontstaat aan de hand van vele illustratieve voorbeelden een rijk beeld van hoe studenten tijdens hun HU Honours Journey werken aan persoonsvorming en aan hun persoonlijke ontwikkeling. Hieronder volgt eerst onder persoonsvorming: ‘een ‘ik’ in de wereld zijn’ en ‘ervaringen met teacher artistry van honourssdocenten’, waarna onder persoonlijke ontwikkeling ‘motivatie’ en ‘zelfvertrouwen en zelfbewustzijn’ volgen.

### **F1. Persoonsvorming: ‘een ‘ik’ in de wereld zijn’**

Wat opvalt in de interviews is dat de persoonsvorming waar de studenten over spreken, niet louter vanuit het perspectief van individuele zelfontplooiing wordt beschreven (Bieri, 2008), maar dat daar vaak een wereldgerichtheid in terug te horen is. In de context van het onderwijs beschrijft Biesta (2022) dat het bij een persoon worden (subjectificatie) niet draait om de leerling op zichzelf, maar om het leren om je tot de wereld te verhouden, om wereldgerichtheid. De HU Honours why-professional is helemaal in lijn hiermee, hetgeen de volgende uitspraken van studenten illustreren:

*"Ik ben meer op mijn omgeving gaan letten: wat speelt er?"*

*“Ja, ik heb me laten inspireren door het concept global citizen, of ja, wereldburger. Je bent niet alleen burger in Nederland, maar je leeft gewoon op aarde met elkaar.”*

*“Honours definitely connects us way more with the outside world than the regular courses that are offered.”*

Die wereldgerichtheid lijkt ook terug te komen in de mogelijkheden om tot actie te komen en iets bij te dragen aan de maatschappij. Volgens Biesta (2022) is dit altijd vanuit vrijheid: de leerling/student heeft de vrijheid om de deur niet open te doen wanneer de leraar (en via de leraar: de wereld) erop klopt. Volgens Biesta (2022) is de vraag “Wat wil de wereld van mij?” bij uitstek een subjectiverende vraag. Studenten benoemen dat honours ruimte biedt om te leren hoe je kunt bijdragen aan je omgeving. Zo zei een respondent: *“Je kijkt hoe je je steentje kunt bijdragen aan de maatschappij.”* Een andere respondent schetst hoe opgedane inzichten van honours haar verhouding tot de wereld beïnvloeden:

*“Ik heb veel geleerd en ook kunnen bijdragen aan mijn wereldvisie. Een heel aangrijpend onderwerp, zoals de oorlog in Bosnië, heeft me echt geraakt. Ik heb gesprekken gevoerd met overlevenden, en dat kwam ontzettend dichtbij – en dat is nog niet eens zo lang geleden, in de jaren ‘90. Tijdens dat proces heb ik veel reflecties geschreven en opdrachten gemaakt. Je duikt er echt in en gaat anders kijken naar de ontwikkeling van landen en wat mensen in staat zijn te doen. Het maakte me bewuster van de*

*slachtoffers, ook in Nederland, en wat er gebeurt als je niet bewust bent. Het zette me niet alleen aan het denken over zulke heftige gebeurtenissen, maar ook over de richting waar we als samenleving naartoe willen."*

Aansluitend op deze wereldgerichtheid beschrijven studenten dat er binnen het honoursonderwijs ook daadwerkelijk ruimte is om tot maatschappelijke actie te komen. Zo beschrijft de hierboven geciteerde student vervolgens hoe ze met de klas een monument voor de slachtoffers van de oorlog in Bosnië hebben gemaakt om mensen samen te brengen:

*"In Den Haag hebben we een monument gepresenteerd aan de overlevenden en hun families. Dat raakte hen enorm, ze wilden dat het er zou staan. ... Het was een bijzonder proces om aan te werken en bracht nieuwe dimensies in mijn vakgebied. Het hielp me te beseffen wat we kunnen doen voor mensen en wat onze impact kan zijn."*

*"Bij honours werk je aan projecten of concepten die niet aan je worden gevraagd, maar die je zelf initieert. Vaak vereist dat actie van jezelf. Het heeft me geleerd om die stap te zetten en waarde te creëren – voor ideeën die anderen misschien nog niet zien of begrijpen."*

## **F2. Persoonsvorming: vrijheid en eigenheid**

Als student kun je zelf kiezen voor een opleiding, maar wat je precies gaat doen in die opleiding, ligt vaak al grotendeels vast. Dat is in het honoursonderwijs anders. Daar kies je zelf welke cursussen je wel of niet wilt volgen. Hoe ervaren studenten die keuzevrijheid? Een van de studenten zegt daar het volgende over:

*“Ik vond het bij honours zó fijn dat ik een bepaalde keuzevrijheid had, dat ik een soort mini-opleidinkje mocht volgen naast mijn eigen opleiding dat ik helemaal zelf mocht inrichten. Dat vond ik zó leuk. Dus dingen die ik leuk vond, waar ik meer over wilde leren en dat dat dus mogelijk was. Dus daarin, daar ging het mijn ambitie veel meer aanwakkeren.”*

De vrijheid om zelf te kunnen kiezen beschrijven meerdere studenten als fijn, omdat het ruimte biedt om er zelf ‘jeu aan te geven’. Desondanks spreken veel studenten in het kader van vrijheid niet zozeer over de zelf te kiezen honourscursussen, maar vooral over de ervaring van vrijheid binnen de honourscursussen. Die ervaring krijgt in de verhalen van studenten met name betekenis in de reflectie op hoe honours contrasteert met het reguliere onderwijs.

Zo beschrijven meerdere studenten hoe ze binnen het honoursonderwijs zich minder bezig hoefden te houden met het voldoen aan criteria. Een illustratief citaat van een student was:

*“Honours werkt buiten de kaders. Natuurlijk zijn er opdrachten waar je aan moet voldoen, maar er is veel meer*

*vrijheid. Dat maakt het bijzonder. Het biedt ruimte om echt uit te drukken wat je wilt produceren en waar je voor staat."*

Het echt uitdrukken wat je wilt produceren en waar je voor staat is een ervaring die in meerdere interviews terugkomt. Het niet hoeven voldoen aan strikte criteria biedt studenten dan ook de ruimte om als *persoon* te verschijnen in hun werk. Dat gaat echter niet vanzelf. Zo schetst een aantal studenten hoe ze in het reguliere onderwijs vooral gewend waren om "... te schrijven wat anderen wilden":

*"En dan vaak kreeg ik per mail [van de honoursdocent] ook als antwoord terug van 'het is wat jij wil'. En dan dacht ik wel bij mezelf in het begin, als ik dan zo'n mail terugkreeg van 'wat ik wil': maar dat voelt heel raar, want binnen je studie is het 'Dit is het! Je moet zoveel woorden gebruiken, en je moet zoveel dit...' en nu is het gewoon dat ik dat helemaal zelf mag bepalen. Maakt niet uit of het 200 woorden zijn of tienduizend, bij wijze van spreken."*

*"Ik vond het heel bevrijdend dat het niet in een format hoefde. En dat gaf ook meteen ongemak, ik was gewend om te schrijven wat anderen wilden. Daarin werd ik in honours vrijgelaten. Maar dat was ook fijn."*

Ondanks dat het voor studenten even wennen was om niet te schrijven voor anderen, of aan de hand van een lijst met opgelegde criteria, ervoeren ze deze vorm van vrijheid vooral als kans om zichzelf te laten zien. Zoals een student zei: *"Ik denk dat het mooiste wat ik in honours zie is dat je eigenheid erin zit."*

Meerdere studenten voelen zich in het honoursonderwijs dan ook veel vrijer. Hierop aansluitend zei een student:

*“Binnen het honoursonderwijs voelde ik me veel vrijer. Het was gewoon een wereldje apart.”*

De afgelopen jaren klinken er steeds meer kritische geluiden over de toetscultuur binnen het onderwijs. Dus de student die het honoursonderwijs in die context als “een wereldje apart” benoemt, is geen verrassing. Vaak wordt de toetscultuur gekoppeld aan aspecten zoals prestatiedruk en dalend studentenwelzijn (Netwerk GOR, 2024). Hoewel dat een belangrijk onderdeel van de discussie is, pleiten we in lijn met Biesta (2022) voor onderwijs (en dus ook toetsing) dat niet enkel mensen toetst om te ‘kwalificeren’, maar juist ook om studenten de kans te bieden om te leren wie ze zijn als persoon in relatie tot de wereld. Zo beschrijft een student hoe zij de vrijheid in toetsing bij honours niet alleen als vrij ervaarde, maar juist ook als leerzaam:

*“Het heeft er voor mij voor gezorgd dat ik beter ging nadenken: wat heb ik nu eigenlijk geleerd? En wat kan ik daarmee? Meer vanuit eigen gevoel en kennis kon ik de ervaringen laten spreken, en dat vond ik heel fijn.”*

In een tijd van versnelling, toenemende complexiteit en ambiguïteit in de samenleving, is het van essentieel belang dat studenten niet uitsluitend leren ‘voor anderen’ om aan externe criteria te voldoen (Verheijen, 2025). Minstens zo belangrijk is dat

zij leren een eigen verhouding tot de wereld te ontwikkelen en hierin als persoon te verschijnen.

Binnen de leer- en organisatiekunde wordt vaak onderscheid gemaakt tussen single-, double- en triple loop learning (Argyris & Schön, 1978; Peschl, 2007). Deze denkkaders helpen om verschillende niveaus van leren en reflectie te begrijpen. *Single loop learning* richt zich op het corrigeren van gedrag: het aanpassen van acties als iets niet werkt. *Double loop learning* gaat een stap verder en nodigt uit tot het bevragen van de onderliggende aannames en overtuigingen – waarom doe ik wat ik doe? (Argyris & Schön, 1978). *Triple loop learning*, tenslotte, betreft reflectie op het systeem als geheel – op de diepere structuren, overtuigingen en contexten die ons leren en handelen vormgeven (Peschl, 2007).

De beroepspraktijken waarvoor we studenten opleiden vragen om meer dan een instrumentele aanpak. Juist de toename in complexiteit en normatieve spanningsvelden in sectoren zoals zorg, onderwijs of duurzaamheid, doen een beroep op het vermogen van professionals om te navigeren tussen regels, waarden en persoonlijke overtuigingen. Peschl (2007) noemt dit *individual cultivation*.

Dat vraagt niet alleen om het bijstellen van handelingen (*single loop*), maar ook om het bevragen van onderliggende normen (*double loop*) en zelfs het heroverwegen van wat als 'goed handelen' geldt binnen de context (*triple loop*).

Om in dynamische complexe beroepspraktijken wendbaar en betekenisvol te kunnen zijn, is het cruciaal dat studenten leren

zich als persoon te verhouden tot de collectieve context waarin zij opereren (Peschl, 2007). Dit vraagt om ruimte voor reflectie, creativiteit en expressie binnen het onderwijs – elementen die vaak onder druk staan door de nadruk op toetsing en standaardisering. Hoewel toetsing onvermijdelijk en soms noodzakelijk is, pleiten we ervoor meer ruimte te creëren waarin studenten ook als mens, met hun eigen stem en perspectief, kunnen verschijnen. Dit draagt bij aan hun persoonsvorming én aan hun voorbereiding op de verschillende lagen van leren die het professionele handelen in deze tijd vereist. De verhalen van de geïnterviewde studenten onderstrepen dit pleidooi. Zij laten zien dat de opzet van het honoursonderwijs juist op dit gebied waardevolle inspiratie biedt voor het reguliere onderwijs.

Ondanks het ontbreken van strikte beoordelingscriteria, komt er in hun leerervaringen veel tot ontwikkeling: inzicht, eigenaarschap en betrokkenheid.

Volgens Plutarchus zou onderwijs niet gericht moeten zijn op het vullen van hoofden, maar op het ontvlammen van een innerlijke impuls tot zelfstandig denken en zoeken naar waarheid: *“For the mind does not require filling like a bottle, but rather, like wood, it only requires kindling to create in it an impulse to think independently and an ardent desire for the truth”* (Wonders & Marvels, 2012).

De Beauvoir (1948) stelt dat de menselijke conditie ambigu is. Wat ze daarmee bedoelt, is dat de mens enerzijds een vrij en zelfbepalend subject is en anderzijds als object gesitueerd is in een context die wordt beïnvloed door omstandigheden buiten de

menselijke controle. Als subject zijn mensen echter vrij om te handelen in de context waarin ze zijn gesitueerd. Een sleutelzin uit haar werk is dan ook: "To will oneself free." Wat betekent dat je actief moet kiezen om als vrij mens te leven. Vrijheid is daarmee altijd een daad en geen toestand. Je wordt pas vrij door te handelen vanuit het uitgangspunt dat jouw keuzes ertoe doen, zelfs of misschien juist in een onzekere wereld.

Het onderwijs dient een omgeving te zijn waar studenten zich bewust worden van de vrijheid die zij hebben door te handelen en te voelen dat hun keuzes ertoe doen. Veel ervaringen van studenten in het honoursonderwijs 'modellen' hier iets voor het reguliere onderwijs. Niet alleen omdat de honoursstudenten vrijheid ervaren, maar ook omdat het ze aanzet tot een daad, tot impact maken, en omdat de binnen honours steeds gestelde vraag "wat wil jij?" laat zien dat hun keuzes ertoe doen.

Hieropvolgend benadrukt De Beauvoir (1948) "To will oneself free is also to will others free." Wat ze hiermee bedoelt, is dat vrijheid relationeel is. Jouw handelen als subject moet de ander als subject mogelijk maken, niet reduceren tot een object of middel. Vanuit die gedachte ligt de koppeling met een recent artikel van Biesta (2025) voor de hand: *Turning the Arrow: Education after the age of the world-view*. In dit artikel stelt Biesta (2025) dat het moderne onderwijs sterk gevangen zit in wat Heidegger "het tijdperk van het wereldbeeld" noemt. De wereld verschijnt daarin als object, en de lerende als iemand die *van buitenaf* kennisneemt van die wereld — een "object of learning". Daarmee, stelt Biesta, verdwijnt de leerling/student deels uit de wereld: hij of zij staat er

*tegenover* in plaats van *erin*.

In zo'n configuratie wordt de student gereduceerd tot observator of gebruiker van de wereld, niet als subject dat geraakt wordt, dat antwoord geeft op wat de wereld van hem/haar/hen vraagt. Zo'n onderwijsconfiguratie rond een 'object of learning' neemt een deel van de vrijheid van de lerende weg. Vanuit het gedachtengoed van De Beauvoir dat de menselijke conditie ambigu is, kun je daarmee stellen dat de student in zo'n onderwijsconfiguratie wordt onderdrukt als subject, en vooral verschijnt als object. Of in andere woorden: als onderwijs alleen uitnodigt tot beheersing van kennis, maar niet tot confrontatie met verantwoordelijkheid, dan doet het geen recht aan de vrijheid van de student als mens.

De ervaringen van studenten in het honoursonderwijs laten zien dat het een appèl doet op hun vrijheid en verantwoordelijkheid in relatie tot de wereld.

Een onderwijspraktijk die vrijheid serieus neemt, wil studenten niet alleen iets leren, maar hen ook *in staat stellen zichzelf vrij te willen* — en daaruit voortvloeiend, verantwoordelijkheid te nemen voor anderen en het grotere geheel.

Vanuit het gedachtengoed van De Beauvoir en Biesta, dient het onderwijs te fungeren als een vormende ruimte, waarin niet alleen kennis telt, maar vooral de ontmoeting tussen mens en wereld, tussen vrijheid en verantwoordelijkheid.

Juist in een tijd van ambiguïteit en onzekerheid moet onderwijs een plek zijn waar mensen leren omgaan met die ambiguïteit en zich er verantwoordelijk toe leren verhouden. Alleen dan kan

onderwijs werkelijk emancipatoir zijn. Van docenten vraagt dit *teacher artistry* (Biesta, 2023; 2025).

### **F3. Ervaringen met teacher artistry van honoursdocenten**

Veel van de kwaliteiten van honoursdocenten die de studenten die we spraken benoemen kunnen we scharen onder *teacher artistry*: de pedagogiek van het uitnodigen van studenten om (letterlijk en figuurlijk) in beweging te komen en te werken met affecten (gevoelens) en emoties in de onderwijscontext. Docenten die bij honours werken, zo geven veel van de studenten aan, hebben bijvoorbeeld echt een eigen passie. Ze zijn gepassioneerd over dat waarin ze de honoursstudenten meenemen. Daardoor zijn ze geïnspireerd én inspirerend. Vaker wordt genoemd dat studenten binnen honours andersom ook de docenten kunnen inspireren en dat docenten dan ook laten merken als dat gebeurt. Honoursdocenten (net als honoursstudenten) zijn raakbaar, ontvankelijk.

Docenten delen over zichzelf, spreken zichzelf uit en laten meer van zichzelf zien. Dat geeft een soort ontspanning en maakt het ook mogelijk dat studenten meer van zichzelf laten zien.

Studenten ervaren dat docenten geen oordeel hebben en ze laten een grote persoonlijke betrokkenheid zien. Dit creëert een gelijkwaardige sfeer binnen honours. Biesta (2023) benoemt dit als het belang van het voortdurend in gesprek zijn met studenten-als-subject, in plaats van effectieve of ineffectieve interventies af te vuren op studenten-als-object.

Docenten zetten vaak een extra stapje en ze geven extra duwtjes.

*“Je voelt je gezien en voelt je gewaardeerd. Je voelt je geïnspireerd, maar ook dat je hen inspireert als docent. En dat is heel leuk om te zien. Kijk, zij zitten er om, om ons te inspireren. Maar het is zo leuk om te zien dat wij als studenten hen weer kunnen inspireren. Ja, dat is echt een hele mooie samenwerking eigenlijk. En dan wordt het niet een soort van verplichting, maar dan wordt studie echt iets heel leuks.”*

Studenten noemen ook vaak dat docenten weten wat ze niet weten en daar ronduit voor uitkomen. Eisner noemt dit: het werken met opkomende vitaliteit, emoties, onzekerheden en onvoorspelbare activiteiten en resultaten (Eisner, 1985). Docenten die lesgeven vanuit *teacher artistry* realiseren steeds opnieuw onderwijs, aangezien onderwijs niet plaatsvindt op basis van een recept (Biesta, 2025) en ze hebben een ontwikkelde gevoeligheid voor betekenisuitingen van en tussen studenten (Rubin, 1985).

*“Honoursdocenten motiveren studenten om elkaar te helpen.”*

#### **F4. Persoonlijke ontwikkeling: motivatie**

Bij de HU is honours niet per se voor studenten met hoge cijfers, maar juist voor iedereen die nieuwsgierig is en de eigen talenten verder wil ontwikkelen (Hogeschool Utrecht, z.d.-b).

Respondenten zijn zich op verschillende manieren bewust van die koppeling tussen honours en iets extra's doen, meer willen ontwikkelen en het behalen van hoge cijfers:

*“Ik kom van het vwo en verwachtte in het hbo daarom iets extra’s nodig te hebben.”*

*“Het staat goed op mijn CV.”*

*“Ik wilde het stigma eraf halen van de student met hoge cijfers die onderzoek [voor een opdrachtgever] mag doen.”*

*“Dus honours gaan doen is ook een dikke vinger naar mijn ouders, om te bewijzen dat ik niet alleen hbo kan, maar wel meer. Mijn ouders hebben het er nu niet zoveel meer over.”*

*“Ik wilde ook weten: hoever kan mijn brein gaan? Dat was dus ook intellectueel. Ik kom namelijk van kader. En ik wil nu ook verder dan hbo. Daarom ging ik ook de Topclass doen. Maar nu kom ik erachter dat het niet zozeer om intellectueel gaat, maar om iets anders. Je leert jezelf zo kennen, je grenzen ook, waar je je wel of niet goed bij voelt. Dat hangt ook zeer samen met emotionele aspecten. Uiteraard staat dat ook in verbinding met elkaar, brein en emoties.”*

Veel studenten geven aan te ervaren dat zij in honours zelf de regie kunnen (en leren) nemen en dat dat is wat hen drijft. Als aanstaande professionals, maar ook als autonome en onafhankelijke personen en actieve en kritische (wereld)burgers.

*“IT is een vakgebied dat op zichzelf niets betekent, het is ondersteunend. Dus ik moet netwerk opbouwen, leren omgaan met mensen uit andere vakgebieden.”*

*“Ik mis zo de samenleving in het reguliere onderwijs, en die vind ik in honours.”*

Een aantal studenten refereert aan de uitspraak: "Je wordt het gemiddelde van de vijf personen met wie je je omringt". Daarmee worden meer bewuste keuzes voor je omgeving en je netwerk dus van belang, want:

*"Met wie wil ik samenwerken? Met wie wil ik beter worden?"*

Sommige studenten geven aan dat er een verschil is tussen hoe je van de buitenkant naar honours kunt kijken en hoe het is om het zelf van dichtbij te ervaren.

*"Mijn verwachting was dat het niet voor mij was en dat het alleen voor de, ja... slimme kinderen was, in de zin van mijn verwachting was dat het alleen voor degene was die altijd al extra dingen deed naast diens leven. Dus die studenten die al naar een buitenland wilden gaan, die echt hele hoge ambities hadden en die dingen. En ik zag mezelf daar niet in of zo."*

*"Het stigmabeeld dat soms bij honours bij mij omhoogkwam of dat om me heen te horen was, is dat het een nerdsclubje is. Zo zie ik het zelf helemaal niet. Maar omdat je juist buiten je studie nog extra dingen doet, kan het overkomen dat je overijverig bent, dat je andere dingen juist wil laten zien. En het mooie is dat als je erin zit, dat je dat helemaal niet merkt. Dat er juist rust ook is. Dat er een luisterend oor is en motivatie is. En dat is heel mooi."*

Veel studenten beschrijven hoe de mate van motivatie en enthousiasme van hun mede-honoursstudenten hen ook motiveerde:

*“Het leuke van honours is, is dat iedereen gemotiveerd is, iedereen zit in hetzelfde schuitje.”*

Daarbij beschrijven veel studenten hoe ze dit als een groot contrast ervaren met hun reguliere opleiding. Een aantal studenten geeft aan dat ze het gevoel hebben dat medestudenten op de reguliere opleiding er vooral zitten voor ‘het papiertje’ (diploma) en minder openstaan voor persoonlijke groei. Een student beschrijft dat als volgt:

*“Je hebt twee typen studenten: de student die studeert voor zelfgroei en de student die studeert omdat ze een bepaalde baan wil hebben. Honoursstudenten zijn de mensen die echt willen bouwen aan zichzelf. Ze hebben hogere doelen dan alleen de toekomstige baan die ze willen uitvoeren.*

*Studenten van de honoursgroep waren veel meer zelfbewust, dat werd ons ook geleerd.*

*Wij waren veel meer bezig met onze eigen gevoelens en dingen die er waren voorgevallen en met onze ambities. Studenten van mijn opleiding waren daarin anders. Ik had het met hen vooral over het onderwijs en stages en niet veel over andere dingen.”*

*“Medestudenten waren nu eenmaal niet zo gemotiveerd, ze wilden daar niet zijn. Alsof het moet, een opleiding, het diploma halen, voor veel studenten. Binnen honours was dat juist niet zo.”*

Het gegeven dat veel van de geïnterviewde honoursstudenten ervaren dat binnen honours iedereen wel gemotiveerd is en dat

dit vaker in contrast staat met hoe dit binnen hun reguliere opleiding eraan toe gaat, roept wel de vraag op waarom dit zo wordt ervaren. Zou het honoursonderwijs, bijvoorbeeld door de aandacht voor persoonlijke ontwikkeling en verbinding, een troefkaart in handen hebben die het reguliere onderwijs niet heeft? Of komt het vooral door de 'typische' honoursstudenten zelf? In elke student zit toch de potentie om gemotiveerd en betrokken te raken?! Hoewel het honoursonderwijs geen quick fix is voor het reguliere onderwijs, kunnen (docenten van) reguliere opleidingen iets hebben aan de ervaringen die studenten beschrijven over het honoursonderwijs. Om nog even terug te komen op Plutarchus' vergelijking van onderwijs met het aansteken van een vuur in plaats van het simpelweg vullen van een vat: *"The mind is not a vessel to be filled, but a fire to be kindled"* (Wonders & Marvels, 2012): elke student heeft ergens zo'n vuurtje in zich.

Het honoursonderwijs lijkt dit vuurtje bij studenten op te poken en ook handen en voeten te kunnen geven. Daar draagt niet alleen de honoursdocent en de inrichting van een honours cursus aan bij, maar juist ook de gelijkgestemdheid in motivatie en wereldgerichte ambities van de gemeenschap als collectief. En dit is niet zonder gevolgen. Een aantal studenten beschrijft in de interviews hoe ze door hun ervaringen binnen honours de motivatie vonden om ook hun reguliere opleiding af te ronden.

*"Juist omdat ik dan ook nog met andere dingen bezig kan zijn, zoals honours, heb ik weer mijn motivatie gevonden."*

*“Het kan ook, zeg maar, omdat het een beetje afleiding kan geven, of je kan ook verdieping in gaan, je kan ook de verbreding in gaan en ik denk dat het daardoor ook de student dus inderdaad kan motiveren voor de eigen studie.”*

*“Als ik honours doe ben ik supergemotiveerd om mijn vaste route, mijn opleiding, te doen.”*



## **F5. Persoonlijke ontwikkeling: zelfvertrouwen en zelfbewustzijn**

De diepte-interviews met (oud-)honoursstudenten laten zien dat het honoursonderwijs een positieve invloed heeft op hun zelfvertrouwen en durf. Verschillende respondenten gaven aan dat ze door hun deelname aan honoursprogramma's meer zekerheid hebben gekregen in hun eigen kunnen en doen. Zoals een respondent het zei: *"Je leert uit je schulp te kruipen"*.

*"Wat het me eigenlijk al wel gebracht heeft is dat ik echt veel meer zelf kan, maar ook veel meer durf dan ik had verwacht. Ik durf wat meer risico's aan te gaan en het vooral te proberen. Zonder dat dan toch gigantisch te overdenken en het dan toch maar niet te doen."*

Een belangrijk aspect van dat zelfvertrouwen lijkt de ontwikkeling van zelfbewustzijn. Zo zei een van de geïnterviewde studenten over het honoursprogramma:

*"Het heeft me geleerd om te zoeken naar energie in dingen die ik leuk vind en om me daarin verder te ontwikkelen."*

Het ontdekken waar je als persoon energie van krijgt, is bij uitstek een vormende ontwikkeling die betrekking heeft op je levensbeschouwing. In lijn hiermee reflecteerden andere respondenten:

*"Ik was vooral heel erg in mijn studie puur op cijfers gericht. En dat deed ik ook heel erg op de middelbare school al, maar ik ben me toen veel meer gaan realiseren dat er meer is in het leven."*

*"Je leert: wat zijn mijn normen en waarden? En je gaat daarnaar leren leven."*

Wat ook terugkomt in de interviews, is dat die ontwikkeling van zelfbewustzijn geen individuele aangelegenheid is, maar dat het inzicht in de eigen persoon ontstaat in relatie tot het leren kennen van de ander (Arendt, 1978; Buber, 2010). Meerdere respondenten beschreven hoe honours hen heeft geholpen om dingen vanuit een ander perspectief te bekijken. Illustrerende uitspraken in deze context waren:

*"Je leert welke indruk je op een ander maakt en hoe je daar goed mee om kunt gaan."*

*"Ik ben kritisch op mijn eigen doen en laten geworden en het effect dat mijn gedrag mogelijk heeft op een ander."*

*"Je leert met elkaar in gesprek te gaan vanuit ieders waarden, en dat je daarin ook te beïnvloeden bent. Dat je iets overneemt, of verandert in je manier van denken."*

Juist door met elkaar in gesprek te gaan, vanuit verschillende waarden, leer je zelf ook beter waar je voor staat, zo merkt een student op: *"Je leert te gaan staan voor wat je belangrijk vindt"* en *"Je leert dat respect hebben voor iemand iets anders is dan de ander boven jezelf plaatsen."* Het feit dat deze (oud) studenten zulke vormingsprocessen specifiek koppelen aan hun ervaring in het honoursonderwijs, doet ook de vraag rijzen waarom dit in het reguliere onderwijs voor deze studenten niet 'te halen' viel. Een respondent zegt daar het volgende over:

*"Wat honours mij heeft geleerd, is om groot te denken. Op school leer je wat je moet doen, maar bij honours leer je wat je wilt doen. Dat geeft veel moed, want ik hoef niet vast te zitten aan een bepaald pad. Ik kan doen wat ik wil."*

### **F6. Persoonlijke ontwikkeling: studentenwelzijn, studentsucces**

Honours biedt cursussen aan die expliciet aandacht besteden aan het welbevinden van studenten, zoals Mindfulness, Persoonlijk leiderschap en Playfulness. Studenten halen hier verschillende ervaringen uit; ze spreken hierbij niet rechtstreeks over welzijn of welbevinden, maar omschrijven dit als: meer zelfvertrouwen krijgen, *"honours geeft me veel vertrouwen"*, *"ik heb meer lef en durf ontwikkeld"*, leren omgaan met verschil en anderen begrijpen, leren hoe je een ander kunt helpen leren groeien, leren om goed te luisteren, *"je leert zelfs in emails afstemmen op de ander."*

*"Studeren was zo voor mij echt een feest."*

*"Je leert begrijpen - dankzij Begripkompas - dat je de dingen niet persoonlijk moet nemen."*

*"Ik was eerst helemaal niet bekend met zo intensief reflecteren en ook niet met je eigen gevoelens toelaten."*

*"Als je niet goed 'valt' in je eigen klas, heb je altijd nog een tweede honoursklas."*

*"Honours is veel vrijer en expressiever dan regulier onderwijs."*

Een student benoemt als 'speerpunten' van honours expliciet studentsucces en studentenwelzijn:

*"Ik vind dat honours heel belangrijk is voor de studenten. Om zich te professionaliseren, maar ook voor het studentsucces. En dan niet alleen binnen honours, maar ook voor hun opleiding door op een nieuwe manier naar hun vakgebied te kunnen kijken of, waarvan ik ook voorbeelden tegenkom, zijn mensen die naar ons spreekuur toe komen en die zeggen: 'het lukt me gewoon niet om met mensen te communiceren. Het lukt niet'. En dan zeggen we: oh ja, volg dan deze honourscursus. Want die gaat heel erg over communicatie of over samenwerken. En dan komen ze daarna terug en dan zeggen ze: 'nou, het gaat echt veel beter nu, weet je wel. Ik heb nu veel meer inzicht over hoe ik dat goed kan doen', dus ik denk dat het daar heel erg belangrijk voor is, maar ook voor het studentenwelzijn. Dus ja, weet je, wat honours ook biedt is een soort zekerheid, want je bent gewoon zekerder van je zaak, want je weet gewoon ja, je weet gewoon dat je het kan en je wordt daarin ondersteund. En dat werkt ook weer positief bij het verminderen van stress voor een student voor, het kan van alles zijn, een sollicitatiegesprek of gewoon een broodje vragen bij de bakker. Ik zeg maar iets. En ja, het draagt dus ook gewoon bij aan je mentale gezondheid denk ik, door wel de juiste mensen te vinden. En nu zeg je niet dat elke student hetzelfde is, maar er zitten er zeker tussen die ook bij jou passen. Ja, en gewoon de begeleiding die je krijgt*

*denk ik dat het echt een pluspunt is van honours. Echt die één op één of in een heel klein groepje, maar in ieder geval op een dieper niveau kunnen nadenken over wat je nou eigenlijk wil. Ja, ik denk dat dat zo'n beetje de speerpunten zijn."*

In het honoursprogramma 'Grensverleggers' worden studenten nadrukkelijk gecoacht op het ontdekken van hun why en het ondernemen van actie om hun why in de wereld neer te zetten. Studenten geven aan dat het hebben van een why o.a. diepe zelfkennis geeft, evenals "rust in hun hoofd".

*"We zijn juist in de maatschappij, zeker in de komende generaties, heel erg zoekende naar zingeving. Wie ben ik, wat doe ik hier, wat is mijn doel. Ik denk dat een heleboel honours cursussen gaan over persoonlijke groei. Dat sluit perfect aan bij wat de komende generaties in mijn ogen nodig hebben. Bovendien kom je in contact met allemaal verschillende mensen, denk je na over problemen die de hele maatschappij kunnen helpen en je leert ook nog eens beter beredeneren. Eigenlijk onmisbaar dus."*

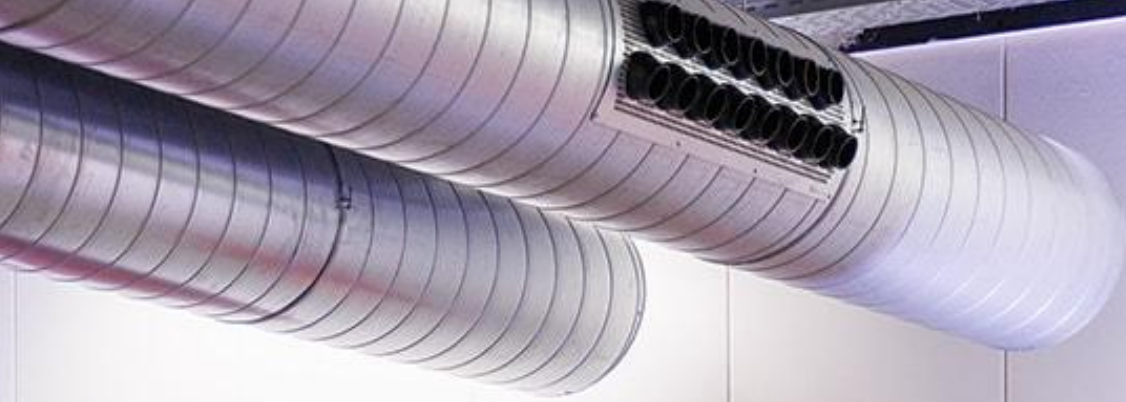
*"Ik kan nu precies verwoorden wat ik écht wil in mijn leven. Daardoor begrijp ik mezelf veel beter."*

*"Het hebben van een why geeft me meer rust. Als ik even niet meer weet wat te doen, denk ik aan mijn why en kan ik gemakkelijker keuzes maken."*

De verhalen van studenten over persoonsvorming en persoonlijke ontwikkeling tijdens hun Honours Student Journey sluiten aan bij

de ambitie van HU Honours om wereldgerichte why-professionals op te leiden. De opgehaalde verhalen laten zien hoe zij in hun Honours Journey leren om verbinding te maken met zichzelf, anderen en hun omgeving. In deze ontwikkeling worden ze zich bewust van hun persoonlijke *why*, hun purpose of intentie, en leren ze deze uit te dragen in de wereld om hen heen. Daarmee weerspiegelen hun ervaringen de kern van het opleiden van de toekomstbestendige professional: een professional die, vanuit verbinding met zichzelf en de omgeving, bewust en doelgericht zijn weg vindt in de wereld, daadwerkelijk iets neerzet in de wereld, de eigen *why* uitdraagt, deze voorleeft en actie onderneemt (Riteco, 2022; Klomp, 2024).





BEN JIJ  
NIEUWSGIERIG?  
EN WIL JE  
NOG MEER  
UIT JE STUDE

om dan naar Honour  
onoursonderwijs op HU:  
por verdieping, verbr lling  
n verbinding!



U HOOGESCHOOL  
UTRECHT



## G. Gemeenschapsvorming

De hierop volgende citaten van studenten geven een rijk beeld van hoe (interprofessionele) ontmoetingen binnen HU Honours bijdragen aan gemeenschapsvorming binnen de Honours Student Journey en wat de honoursgemeenschap betekent voor studenten.

### **G1. Gemeenschapsvorming: de ontmoeting met de ander als basis**

De ontmoeting met *de ander* vormt de basis voor gemeenschapsvorming. Vanwege het multidisciplinaire karakter van het honoursonderwijs is de ontmoeting met *de ander* voor studenten vaak een ontmoeting met mensen waar ze anders niet zo snel mee in contact zouden komen. Het ontmoeten van mensen (studenten en docenten) uit verschillende vakgebieden en met verschillende achtergronden, ervaren studenten als waardevol en als een belangrijk aspect van de honoursgemeenschap. Dat zorgt ervoor dat de gemeenschap voor studenten breder wordt dan de directe studieomgeving.

*“Ik was op zoek naar dat communitygevoel, als er meer studenten zijn binnen Bedrijfskunde die honours doen, dan krijg je dat daar ook meer. Je kent dan niet alleen maar studenten van je eigen jaar. Ook van andere studies. Je hebt denk ik een bepaalde denkwijze met elkaar binnen Bedrijfskunde, maar door je ontmoeting met studenten van Communicatie of HRM in honours, daarmee verbreed je je horizon. Je krijgt andere perspectieven. Je verbreedt je netwerk.”*

De diversiteit van mensen in de honoursgemeenschap ervaren studenten als verrijkend. Studenten geven aan dat ze veel leren van mensen uit heel andere disciplines. Zo gaf een student aan:

*"Zo leuk om met allerlei studenten die hele andere studies en professies doen samen een cursus te doen. Zo leer je ook andere professies kennen waar je vanuit Vaktherapie ook nooit mee te maken krijgt."*

*"Binnen honours tref je een hele andere demografische samenstelling. Ik denk gewoon eigenlijk bij veel opleidingen, je hebt altijd een gedeelde interesse en dat is fijn, maar daar mis je ook iets mee. Persoonlijk vind ik het fijn als iemand, qua hobby's en interesses, echt het tegenovergestelde is van mij. Dat is fijn met samenwerken omdat je elkaar dan kan aanvullen en twee je leert gewoon veel meer van iemand die compleet anders is dan jezelf."*

De diversiteit van de honoursgemeenschap brengt studenten niet alleen professionele ontwikkeling, maar ook persoonlijke en sociale ontwikkeling. Zo geeft een student aan:

*"Ik had sowieso in mijn studie niet super veel aansluiting met andere studiegenoten op dat moment. Ik heb toch de meeste contacten wel echt uit de Topclass uiteindelijk gehaald. Die wel mijn studie deden, maar ook echt juist ook mensen van andere studies leren kennen. En ook dat is wel heel erg leuk. Zeker omdat het binnen de HU het zo groot is, dus het is dan wel heel leuk om dan ook andere mensen te leren kennen ook. Ik vind het wel heel leuk dat je het toch op*

*een andere manier jezelf ontwikkelt. Ook of juist op professioneel vlak. En ja, mijn persoonlijk vlak zit daar zeker bij."*

*"Nou ja, ik denk dat het meer iets heeft opgestart, denk ik. Ja, maar dat heeft ook echt wel met mijn persoonlijke situatie te maken, met dat ik best wel uit een moeilijke situatie van vroeger kwam. Waarbij ik het gewoon heel lastig vond om contact met andere mensen te hebben. Bij honours, toen ik zo'n fijne sfeer voelde en ook open sfeer, dacht ik: oh, hier zijn zulke leuke mensen bij elkaar. Die zijn er dus wel, zeg maar. En ik heb dus ook heel veel over mezelf geleerd in die periode."*

De Honours Student Journey lijkt voor studenten een gemeenschappelijke ruimte te scheppen om ervaringen te delen die de band tussen studenten versterkt, al is hun studieachtergrond of levensperspectief verschillend. Meerdere studenten beschrijven hoe ze tijdens hun Honours Student Journey niet alleen een band met andere studenten hebben opgebouwd, maar er ook echt vriendschappen hebben opgebouwd en hieraan hebben overgehouden.

*"Ik heb er echt hele leuke connecties uit. Ik had twee weken geleden nog met een aantal honoursstudenten een etentje aan de gracht, dus we hebben steeds nog contact en het is echt nog steeds heel erg leuk."*

*"De honoursgemeenschap voelde voor mij als familie en daar ben ik nog steeds in close contact mee."*

## **G2. Gemeenschapsvorming: interprofessionaliteit**

*“De professionele toekomst van vrijwel alle afgestudeerden van het hoger onderwijs is gevuld met complexe, transdisciplinaire, veranderlijke vraagstukken waarvoor niet één goed antwoord geldt” (Gulikers & Oonk, 2016, p. 18).*

Het beroepsonderwijs richt zich op het opleiden van professionals voor interprofessionele werkcontexten. Het onderwijs is vaker geneigd om grenzen tussen praktijken (zoals verschillende opleidingen) als hinderlijk, remmend en negatief te zien (Bakker & Akkerman, 2016). Volgens de boundary crossing theorie van Akkerman & Bakker (2011) bevatten deze grenzen juist veel leerpotentieel. Daarom is het interessant om specifiek stil te staan bij wat studenten tijdens hun Honours Student Journey hebben ervaren op het gebied van interprofessionaliteit, waar ze actief in aanraking komen met diverse grenzen.

Een student geeft een voorbeeld van een interprofessioneel project vanuit honours, waarbij ze in samenwerking met de Gemeente Utrecht en studenten van de opleidingen Fysiotherapie en Integrale veiligheidkunde aan de slag gingen met het vergroenen van schoolpleinen om kinderen uit te dagen om meer te bewegen. Uit de interviews blijkt dat studenten zulke interprofessionele ervaringen over de grenzen van hun eigen discipline heen als leuk en leerzaam ervaren:

*“Ja. Ik denk dat ik uiteindelijk van de groep heb geleerd dat ik juist samenwerken en werken ook wel heel erg leuk vind.*

*En juist ja, omdat er dus andere disciplines waren, ook toch wel multidisciplinair.”*

Een student noemde het verbinden van verschillende studenten zelfs het “meest belangrijke ingrediënt” van de meeste hogeschoolbrede honours cursussen:

*“I think the most important ingredient and the most, you know, obvious one is that some honours courses, not all of them, but they connect students from different programs. So, these are people that you wouldn't normally work with if you were in your, like, regular study programme.”*

À propos ingrediënt: in de diepte-interviews was de laatste vraag aan elke student met welk gerecht deze student honours zou vergelijken. Een van de studenten beschreef zijn honourservaring als een:

*“Do it yourself Poké Bowl. Waarbij iedereen zelf zijn eigen poké bowl met de basis is, witte kleefrijst, en iedereen kan zijn eigen ingrediënten die op voorraad zijn, kan je eigenlijk als het ware toevoegen, waarbij iedereen dus een andere behoefte heeft. Maar de gemeenschappelijke factor is een stukje creativiteit, misschien zelfs een stukje samenwerken met de andere mensen.”*

Met de metafoor van de Poké Bowl benadrukt deze student hoe waardevol het is om te leren van anderen, die allemaal hun eigen, unieke ‘ingrediënten’ meebrengen. Een andere student beschrijft hoe zij ervaaarde dat door in een cursus samen te werken met andere professies, zij leerde dat iedereen ‘andere talen’ spreekt.

Dat blijkt tevens uit onderzoek naar interprofessionele teams gericht op innovatie een belangrijke grens om samen te doorleven: de *syntactic boundary* (Edmondson & Harvey, 2017). Het onderstaande citaat van de student in kwestie bevestigt het leerpotentieel van deze grens in haar context:

*“Ook zo leuk om met allerlei studenten die hele andere studies en professies doen, samen een cursus te doen. Zo leer je ook andere professies kennen waar je vanuit Vaktherapie ook nooit mee te maken krijgt. Dan merk je ineens dat je hele andere talen spreekt. Jij noemt het zo en ik zo, maar we bedoelen wel allemaal hetzelfde. Ik hou daarvan: hoe kom je tot een taal, etc. dat is erg leuk. Voor mij is het echt een sport, die taal. Echt leuk.”*

Studenten ervaren het interprofessionele contact tijdens het honoursonderwijs dan ook als perspectief-vergrotend en daarmee lijken ze met hun ervaringen het leerpotentieel tussen de grenzen van verschillende vakgebieden te onderschrijven:

*“Ik vond het leuk dat ik met andere vakgebieden samen zat. Dan kon ik zien wat er nog meer was naast mijn vakgebied en hoe anderen te werk gingen. Dat vond ik ook waardevol voor mijn loopbaan.”*

*“Ik denk dat ik het meest heb geleerd over hoe zij naar dingen kijken. Dus, natuurlijk, zij komen ook van verschillende opleidingen, dus dat is sowieso al interessant.”*

De interprofessionele ervaringen van studenten tijdens hun HU Honours Journey lijken bij te dragen aan het verkrijgen van inzicht

in hoe hun eigen perspectief/expertise verschilt van andere disciplines. Vanuit de boundary crossing theorie wordt dit geduid als het leermechanisme *identificatie* (Akkerman & Bakker, 2011; Bakker & Akkerman, 2016). Daarnaast lijken deze ervaringen ook bij te dragen aan het besef dat er geleerd kan worden door naar de eigen praktijk te kijken door de ogen van 'de ander' (met een ander perspectief). Dit proces van wederzijds betekenis verlenen en het aan elkaar verbinden van verschillende kennis, wordt vanuit de boundary crossing theorie geduid als het leermechanisme *reflectie*. Deze leermechanismen zijn te herkennen in de opgehaalde ervaringen van studenten en fungeren als hefboom voor het leren op en tussen grenzen (Bakker & Akkerman, 2016).

*"... het is gewoon heel fijn om contact te hebben met studenten die volledig buiten je studie staan en andere dingen weten en kunnen."*



### **G3. Gemeenschapsvorming: verbondenheid en betrokkenheid**

Net als uit de theorie (Ahn & Davis, 2020; Wolfensberger, 2012; Canrinus, Heijne-Penninga & Wolfensberger, 2020), blijkt ook uit de ervaringen van studenten dat verbondenheid en betrokkenheid (sense of belonging) belangrijke onderdelen zijn van gemeenschapsvorming in de Honours Student Journey. Tijdens het creatieve reflecteren (in Art & snacks) gaven studenten hun reacties op de beleving van de beeldende groepscollagewerkvorm, die aansluiten bij wat Yalom et al. (2005) aangeven over het ontstaan van groepscohesie:

*"Gaaf om met elkaar iets te kunnen maken" en "Ik vind het leuk om te zien dat alles van ieders honours een plekje kreeg." Daarbij leek er ook een stuk universaliteit zichtbaar in de reacties van de studenten: "Ik kwam erachter dat mijn tekst eigenlijk bij bijna iedereen afbeelding of tekst paste" en "Ik heb wel eerder collages gemaakt, maar niet op deze manier, je kan echt een beetje van iedereen erin zien."*

Volgens Schweizer et al. (2009) biedt beeldend werken in groepsverband ruimte om (onbewust) patronen te herkennen en nieuwe verbanden te leggen. Dit lijkt ook terug te zijn gekomen in de beeldende werkvorm in het kader van Art & snacks en in de reacties van studenten daarop: *"Ik vond het leuk om te doen en je gaat er ook over nadenken waar jouw honoursdeel nu bij past"*.

De verbondenheid en betrokkenheid worden niet enkel beschreven als iets tussen studenten onderling, maar juist ook in

interactie met docenten. Een illustratieve uitspraak van een student hierover is:

*“Als jij met mij meeleeft als docent, dan vind ik het ook prettig om met jou mee te leven. Dan ontstaat er contact en verbinding. Ik denk dat dat de basis is voor groeien. Uiteindelijk is verbinding de basis. De wereld is een puinhoop omdat overal de verbinding is verloren.”*

*“In mijn beleving maakt het je een hele goede en fijne docent als je ook iets van jezelf laat zien. Dat geeft meer gelijkwaardigheid, meer toegankelijkheid, van mens tot mens, en precies daar begint ontwikkeling, denk ik.”*

Met name het laatste citaat benadrukt dat het gevoel van wederkerigheid tussen student en docent essentieel is; wanneer studenten zich gezien en gesteund voelen, zullen ze zichzelf ook sneller openstellen en ontstaat er verbinding tussen student en docent, maar ook met de bredere gemeenschap in de onderwijscontext (de HU). Van Mourik Broekman et al. (2024) spreken over “verbindende en activerende didactiek”.

De wederkerigheid tussen student en docent vindt zijn oorsprong in gelijkwaardigheid tussen de twee. Wederkerigheid kan namelijk enkel vorm krijgen wanneer ook een docent zich kwetsbaar en feilbaar open durft te stellen. Verbinding ontstaat niet enkel door het zien en steunen van de student, maar ontstaat wanneer de student ook de docent kan zien als evenwaardig, ook al heeft deze laatste in de pedagogische gezagsrelatie een andere positie en verantwoordelijkheid.

#### **G4. Gemeenschapsvorming: gelijkgestemdheid**

Een ander verbindend aspect binnen de honoursgemeenschap dat veel genoemd wordt, is de mate van gelijkgestemdheid en openheid voor persoonlijke ontwikkeling. Zoals een student het beschrijft:

*“Je had dat gemeenschappelijke gevoel ‘we zijn hier allemaal voor persoonlijke groei’, dat was de gemene deler.”*

Veel studenten beschrijven hoe ze deze gelijkgestemdheid vooral ervaren in de mate van motivatie en enthousiasme van hun mede-honoursstudenten:

*“Wat ik kan vertellen over het communitygevoel: je bent met allemaal mensen samen die buiten hun curriculum extra tijd maken, je zit eens in de twee, drie weken samen, je hebt een groepsapp, je vormt samen een community. Je hebt extra motivatie om er meer energie in te steken, net dat extra stapje. Niet dat dat niet goed is, hoor, dat anderen dat niet doen, maar een extra stapje zetten is wel fijn.”*

#### **G5. Gemeenschapsvorming: gelijkwaardigheid en veiligheid**

Studenten beschrijven hoe ze binnen de honoursgemeenschap vaak een open en veilige sfeer ervaren. Deze ervaring hebben studenten specifiek binnen cursussen zoals ‘Begripkompas’ (BK) en ‘Persoonlijk Leiderschap’ (PL):

*“Binnen BK was een heel veilige omgeving gecreëerd. Dat was voor de aard van deze cursus wel belangrijk, mensen hebben zich wel kwetsbaar opgesteld.”*

Sommige studenten ervaren dat er naast de open en veilige sfeer ook een gevoel van verbondenheid is door de gedeelde focus op persoonlijke groei:

*“En het grote verschil met de bachelor is, je hebt alleen maar mensen die er echt willen zijn. Dat heb ik nu al een paar keer genoemd, maar dat is zó belangrijk en dat maakt dat echt een veilige omgeving nodig is, ook omdat studenten heel veel moeite doen voor persoonlijke ontwikkeling.”*

*“Hoe meer je inbrengt, hoe meer je groeit. Dat scheidt ook al snel een heel vertrouwde sfeer, en wat werd ingebracht was vertrouwelijk.”*

Voor een van de studenten was de open en veilige sfeer bij honours niet alleen een contrast met de reguliere opleiding, maar ook met haar persoonlijke achtergrond:

*“Dat heb ik al vroeg geleerd: in de danswereld mag je echt niet zeggen dat het niet goed gaat. Maar bij honours heb ik juist geleerd dat feedback van mijn peers heel welkom is. Dat het niet erg is als iets niet lukt, en dat ik er dan nog steeds mag zijn. Of dat als het bij mij niet lukt, mijn vrienden er dan zijn om me te helpen, zodat het uiteindelijk wel lukt. Ik heb echt een soort nieuwe maatschappij ontdekt binnen de HU.”*

Verder stelt een student dat ze de gelijkwaardigheid die ze bij honours heeft ervaren nu ook probeert mee te nemen in haar werk:

*“Ik voelde daar een heel erg gelijkwaardige sfeer. Dat vind ik sowieso altijd heel fijn om te merken van studenten en nou ja docenten of beleid. En dat probeer ik dus nu in mijn werk, daar probeer ik dat ook heel erg naar mee te nemen.”*

*“Stel je open. Ook op momenten dat het minder goed gaat. Hou vertrouwen, bijt door de zure appel heen. Je bent samen! Uiteindelijk zijn we allemaal mensen.”*

Om de interviews af te sluiten, vroegen we studenten ook om hun Honours Journey als gerecht te beschrijven. Passend met de strekking van deze sectie, beschreef een student het volgende:

*“Ik zou kiezen voor Dolma. Dit is een Irakees gerecht. Het is een gerecht met gevulde groenten zoals uien, aubergine en wijnbladeren. Dat maak je wanneer je iedereen die je dierbaar is aanwezig is. Je maakt het niet elke dag. Het geeft een warm gevoel. Ook deel je het met elkaar. Zo zie ik honours ook wel.”*



**“Ik ben ervan overtuigd dat je wat je bij honours doet, niet binnen je eigen opleiding kan doen. Je leert op een andere manier naar dingen kijken.”**

## H. Impact

Honours nodigt studenten voortdurend uit om op allerlei verschillende manieren hun why te onderzoeken en deze in hun reguliere opleiding, de beroepspraktijk of samenleving ook daadwerkelijk (gezamenlijk of individueel) vorm te geven, waardoor ze impact maken. Honours doet dit door studenten in de interprofessionele context die honours bij uitstek kenmerkt, cursussen en programma's aan te bieden waarin ze hun leiderschap, ondernemerschap en innovatief vermogen ontwikkelen. Hoe studenten deze uitnodigingen vanuit honours ervaren, wat voor hen voorwaardelijk is om impact te kunnen maken, wat dit van hen vraagt, welke concrete impact ze dan maken (en waar), en welke doorwerking dit heeft voor henzelf als persoon en als professional wordt hieronder beschreven.

### H1. Impact: ontwikkelde vaardigheden

Studenten vertellen over verschillende vaardigheden binnen honours die volgens hen voorwaardelijk zijn om impact te kunnen maken. Het gaat dan om meer voor de hand liggende brede vaardigheden als: reflecteren, organiseren, sociale vaardigheden, zelfinzicht krijgen, brede kennis opdoen, communicatiestijlen begrijpen en leren hanteren, debatteren, verslaglegging, kritisch redeneren, presenteren, taalvaardigheid, creativiteit, ondernemerschap, soft skills, buiten je comfortzone durven gaan, dingen uitproberen zonder dat je de uitkomst weet en in het diepe springen en maar gewoon gaan doen, en minder reageren vanuit aannames.

Maar ook minder vanzelfsprekende, vormende vaardigheden

worden genoemd: visie ontwikkelen en daarnaar leren handelen, zelfredzaamheid ontwikkelen, zich leren openstellen, meer direct communiceren, *tiny habits* creëren, dagelijks een weerberichtje doornemen: hoe hangt de vlag er bij mij bij? En ook af en toe stilstaan bij wat je hebt beleefd: *"uit het raam staren naar een vlieg of zo"* (minder stress ervaren), het goede gesprek kunnen voeren, het vermogen om je aan te passen ontwikkelen, vrijdenken, meer rekening houden met anderen, gezamenlijk reflecteren ook in groepsverband, *"je afvragen: waar heb ik blinde vlekken?"*, kunnen werken zonder richtlijnen, doorzetten en schouders eronder, realiteitszin ontwikkelen, zachter en begripvoller voor mezelf zijn, ruimte leren innemen, voor mezelf opkomen, over gevoel kunnen praten en luisteren.

*"Honours doorbreekt de standaardisering van de reguliere studie. Ieder kan doen waar hij/zij/hen sterk in is, uitproberen en zo."*

Studenten vertellen beeldend over de vaardigheden die hun impact - soms impliciet en soms expliciet - in de beroepscontext en de samenleving mogelijk maken en ook hoe ze deze hebben ontwikkeld. Door verantwoordelijkheid en eigenaarschap te durven pakken, durven studenten dingen te ondernemen en pas door in actie te komen, kunnen ze impact maken.

*"Tijdens honours heb ik geleerd over inclusieve communicatie wat ik in mijn persoonlijke leven en in mijn studie en werk kan toepassen, nog dagelijks."*

*“Ik maak impact op mijn omgeving: met volwassenheid bijvoorbeeld, dit draag ik ook uit.”*

*“Ik heb geleerd om situaties niet zwart-wit te interpreteren. Wereldwijde kwesties van haat of leed moeten niet alleen vanuit die simpele perspectieven worden bekeken. Dat wil niet zeggen dat we alles goed moeten praten, maar het is belangrijk om een bredere kijk te ontwikkelen.”*

*“En ja, ik kan wel zeggen dat ik een soort mail-bel-angst had als het om een beetje autoriteit ging. En toen dacht ik: oh ja, maar dat kan je dus gewoon fixen en dat kan je dus gewoon vragen. En je kan dus wel gewoon voor een klas gaan staan en er wat over vertellen. En er gebeurt helemaal niks ergs als je dat doet en dat gaat een keertje mis of wat dan ook. Ja, en dat was gewoon heel cool om te ervaren.”*

*“Kunnen schaken op meerdere borden tegelijk. Als je je studie combineert met privé met honours erbij en misschien nog andere dingen, misschien stage, dat dan alles ook nog loopt en dat je overal wel tegelijkertijd je dingen kunt doen en het overzicht bewaren. Dat is die helikopterfunctie die je hebt ontwikkeld.”*

## **H2. Impact: concrete voorbeelden**

Studenten vertellen over de concrete bijdragen aan de beroepscontext en de maatschappij die zij in het kader van honours hebben geleverd. De variatie van impact maken is behoorlijk groot, en vaak zijn de bijdragen te herleiden tot de vakgebieden van honoursstudenten. Genoemd worden: het

maken van podcasts, een 12-uurs uitzending op tv over de verkiezingen in de VS, interviews met bekende sporters of andere beroemdheden, artikelen voor- en blogs/socials over de Klimaattop, een artikel over hoe de HU meer kan verduurzamen, zonnebrandpreventiebeleid voor gemeentes en attractieparken/dierentuinen, magische UV-stickers voor kleuters zodat ze zichzelf insmeren tegen zonnebrand, "je leert praktijk aan theorie te koppelen, bijvoorbeeld hoe doe je inclusie?", een applicatie om te voorkomen dat kinderen met eczeem zichzelf openkrabben, een nieuwe visie en missie schrijven voor een stichting voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt op basis van het gedachtegoed van John Dewey, subsidies aanvragen ter bevordering van psychosociale veiligheid, een pop-upstore voor een vrijwilligersorganisatie in Utrecht.

*"Een medestudent van mij die Bosnisch was, heeft samen met de hele klas een monument gemaakt om mensen samen te brengen. In Den Haag hebben we een monument gepresenteerd aan de overlevenden en hun families. Dat raakte hen enorm, ze wilden dat het er zou staan. Het was een zitbankje met armen – als je eronderdoor loopt, voel je handen die symbolisch op je drukken, maar ook het zitten nodigt uit tot bezinning. Er was een QR-code met verhalen van de slachtoffers."*

*"In het kader van internationaal crisismanagement hebben we een Europese Internationale week georganiseerd in Italië, met daarbij een inleidende cursus."*

*“Ik heb een gastcollege georganiseerd met twee, drie docenten van mijn opleiding over hoe de brandweer en de omgevingsdienst samenwerken voor de Formule 1 in Zandvoort.”*

*“Dat was een cursus waarbij je een techniek leerde die Design Thinking heette. En je leerde door middel van design thinking een probleem in de zorg of een proces in de zorg te verbeteren. Dus we werkten dan met opdrachtgevers. In ons geval was de opdrachtgever een organisatie in de verstandelijk gehandicaptenzorg. En die hadden een bepaald proces. Het ging om: hoe kunnen we nou ouders van onze cliënten die bij ons wonen beter wegwijs maken in alle regelzaken die ze moeten regelen?”*

### **H3. Impact: persoon en professional onscheidbaar**

Het allerbelangrijkste van honours is verdere talentontwikkeling zodat je een betere, sterkere professional wordt, omdat je je ook als persoon verder hebt kunnen vormen. Studenten drukken dit bijvoorbeeld uit als:

*“Honours heeft me ook veranderd als professional.”*

*“Honours is 100% belangrijk, nee, wel 200% belangrijk voor mijn opleiding tot professional.”*

Studenten die al zijn afgestudeerd en werk hebben, vertellen in de interviews hoe ze ervaren, dankzij honours, dat wie zij zijn als persoon tot uitdrukking komt in wie ze zijn als professional, en dat hun professionele ontwikkeling ook leidt tot verdere persoonlijke ontwikkeling en vice versa. Ze stellen dat de meerwaarde van

honoursonderwijs niet alleen zit in de kennis en vaardigheden die worden aangereikt, maar juist ook in het leren kennen van zichzelf, het eigen handelen en het beter begrijpen van anderen.

*“Als professional is het heel fijn om te weten hoe je in bepaalde situaties reageert, en dat je begrijpt hoe anderen reageren.”*

*“Een cursus zoals Persoonlijk Leiderschap of Begripskompas zou bijna iedereen moeten volgen. Je kan door deze cursussen ook op professioneel gebied beter gaan handelen en ook beter jezelf begrijpen.”*

*“Ook wat ik bij Begripskompas heb geleerd pas ik nog steeds toe. Ik probeer anderen te blijven begrijpen. Deze cursus heeft me ook echt een betere therapeut gemaakt.”*

Daarnaast lijkt honours bij te dragen aan een verschuiving van een reactieve naar een proactieve houding. Zo merkt een student op:

*“Ik denk dat de studenten die honours volgen bereid zijn een stap extra te doen. Ik denk dat dat later, in het professionele leven, best een verschil kan maken.”*

Studenten beschrijven ook hoe het honoursonderwijs hen heeft geholpen om niet enkel te denken en handelen binnen de bestaande structuren, maar ook kritisch te bevragen hoe deze structuren anders zouden kunnen en hoe ze zaken vanuit een ander perspectief kunnen bekijken. De mindset “het kan vast wel op een andere manier”, is een vaak gehoorde les die studenten meenemen uit hun Honours Journey. Studenten worden zich

bewust van hoe ze hun cirkel van invloed kunnen vergroten en meer regie kunnen pakken over het eigen handelen. Het helpt om te denken in mogelijkheden en om kansen te zien. Zoals een student aangeeft: "*Honours heeft me geleerd om te denken: waarom kan het niet anders?*" Een andere student zegt hierover:

*"Je hebt veel meer invloed dan je denkt te hebben. Nu heb ik het voorrecht dat ik bij een bedrijf werk dat consultancy doet, dus dit soort thema's bevragen op waar zit wel en geen invloed is belangrijk. Dus daar investeren ze in. Dat heb je bij veel bedrijven niet, dan is honours een kans die je misschien niet meer krijgt in je leven."*

Dit actieve engagement met de wereld, waarbij professionals zich niet enkel laten leiden door structuren, maar zich ook verhouden tot wat er écht toe doet, is een kernaspect van volwassenheid zoals Biesta (2022) dat beschrijft. Een andere student geeft een illustratief voorbeeld waar ze omschrijft hoe ze haar werkomgeving probeert te verbeteren met vaardigheden die ze heeft geleerd in het honoursonderwijs:

*"Ik denk dat dat te koppelen is aan het stukje van de zeven eigenschappen van Stephen Covey en het stukje proactiviteit en reactiviteit. ... In het kort is onze zorg die we leveren net anders ingericht op een bepaald stuk dan de afdelingen binnen hetzelfde specialisme van de ziekenhuizen om ons heen. En daarin lopen wij gewoon achter. En niemand pakt dat probleem aan omdat het zo ingewikkeld is. Het probleem is al jaren het geval, ook toen ik er kwam werken."*

*En nu ben ik opgestaan en heb gezegd 'ik vind dat echt niet meer kunnen, dat we dat niet aanpakken. We moeten dat aanpakken'. En toen heb ik een collega zo gek gevonden om met mij mee te gaan doen en we zijn dat probleem nu gewoon aan het aanpakken en dat gaat ons lukken ook. Het gaat wel moeite kosten en het kost tijd en energie, maar ik ben toch wel trots dat ik denk, ik vind het wel cool dat ik toch bepaalde vaardigheden heb geleerd waardoor ik het aandurf om, waar anderen zoiets hebben van nou dat is niet aan mij om het op te lossen, dan ga ik het gewoon oplossen en verbeteren we zo gewoon de kwaliteit van zorg van onze afdeling. En daar haal ik heel veel voldoening uit."*

Uit het bovenstaande narratief blijkt een gevoel van eigenaarschap en verantwoordelijkheid. Meerdere studenten geven aan dat ze (met name bij de cursus Persoonlijk Leiderschap) hebben geleerd over hun cirkel van invloed en dat dit hen helpt om te weten waar ze verantwoordelijkheid en eigenaarschap voor kunnen en willen pakken, juist ook in de professionele context. Ook dit laat de verwevenheid tussen persoon en professional zien: een cruciaal aspect van de why-professional.

Daarnaast benoemen studenten dat honours hen heeft geholpen bij het ontwikkelen van zelfbewustzijn, niet alleen op persoonlijk vlak, maar ook in hun professionele groei. Ze hebben geleerd te reflecteren op wat hen echt drijft en wat voor hen zinvol is, in plaats van zich uitsluitend te laten leiden door externe verwachtingen. Zoals een student verwoordt:

*“Honours triggert je om na te denken over wat je écht wilt en waar je energie van krijgt. Dit helpt me nog steeds in mijn loopbaan.”*

Dit illustreert hoe honours studenten niet alleen voorbereidt op een rol binnen een organisatie, maar hen ook ondersteunt in het actief vormgeven van hun eigen professionele identiteit. Dit sluit aan bij Biesta's idee van volwassenheid als het nemen van verantwoordelijkheid voor de wereld (2022): thuisgeven bij die vraag: “Wat wil de wereld van mij?”

*“Ik denk wel dat ik een wereldverbeteraar ben, anders zou ik geen verpleegkundige zijn. Ik trek me heel erg aan wat er in de wereld gebeurt. Ik ben wel een idealist. Maar ik ben ook nuchter genoeg om te zien dat ik in mijn eentje niet al te grote veranderingen kan brengen. Honours gaat ook over: ‘verbeter de wereld en begin bij jezelf’, binnen je eigen cirkel van invloed. Dat is bij honours juist erg gestimuleerd.”*

*“Het draagt bij aan betere professionals. Ik ben ervan overtuigd dat wat je bij honours doet, niet binnen je huidige opleiding kan doen. Je leert op andere manier naar dingen kijken.”*

Naast het opdoen van kennis en vaardigheden, helpt honoursonderwijs studenten om zichzelf beter te begrijpen, proactief te handelen en kritisch na te denken over bestaande structuren en te denken in mogelijkheden dat het ook anders zou kunnen. Door eigenaarschap en verantwoordelijkheid te nemen, komt naar voren dat studenten ervaren dat ze bewuster en

effectiever kunnen bijdragen aan hun opleiding, het werkveld en de samenleving. Binnen honours ontwikkelen studenten de moed om daadwerkelijk impact te maken, om het verschil te maken, om het werkveld te innoveren. Ze ontwikkelen power om iets in gang te zetten.



**“Honours lijkt op een mega-ontbijtbuffet in een vijfsterrenhotel, je mag pakken wat je graag wilt.”**

## I. Evaluatieve opmerkingen over honours

Studenten uitten tijdens de diepte-interviews en de creatieve sessies (Art & snacks) soms evaluerende bespiegelingen over honours. Deze vallen niet direct onder de categorieën persoonsvorming, gemeenschapsvorming of impact, maar zijn van belang als categorie 'overig'. We vatten de bespiegelingen onder twee subcategorieën, 'vindbaarheid en bekendheid van honours' en 'de culinaire metafoor voor honours'.

### 11. Vindbaarheid en bekendheid honours

Veel van de studenten die we spraken geven aan dat honours niet makkelijk te vinden is. Vrijwel iedereen geeft (opvallend genoeg!) aan door een docent op honours te zijn geattendeerd, maar zelfs daarna was het moeilijk om meer informatie te vinden en je aan te melden.

*"Ik heb toen verschillende mensen gemaild, en ik werd vier keer rondgekaatst om info over honours te krijgen."*

*"Binnen mijn opleiding wordt Honours niet gedragen" is ook een veelvuldig gehoorde uitspraak binnen de interviews."*

Aan de communicatie en informatievoorziening over honours valt veel te verbeteren. Studenten geven hiervoor allerlei tips: deel ervaringen van studenten met honours breed; als docenten vanuit opleidingen ook betrokken zijn bij honours, dan genereert dat veel meer draagvlak onder studenten én collega-docenten; laat studenten en docenten samen honours cursussen ontwerpen en geven, dat geeft ook meer bekendheid; bied ook een deel van de honoursactiviteiten aan in Amersfoort; vooral slb-ers moeten goed op de hoogte zijn van honours; integreer honours meer in

opleidingen; sluit honours ook meer aan bij andere HU-activiteiten (Podium, studieverenigingen, projecten, etc.); betrek meer gastdocenten, bedrijven en andere organisaties als opdrachtgevers bij honours – dan verdwijnt ook die negatieve beeldvorming meer en wordt honours zichtbaar aantrekkelijk voor *alle* studenten; breng meer interculturaliteit in honours, sowieso meer inter... - tussen mensen én tussen opleidingen en honours; draag de grote waarde van honours goed uit naar opleidingen, docenten en leidinggevenden; geef vooral informatie over het sprankelende honours bij saaie reguliere colleges!; laat het reguliere hbo onderwijs zien waar honours super sterk in is; organiseer borrelachtige wervingsbijeenkomsten.

## **12. Beeldvorming over honours**

*“Honoursonderwijs is bedoeld voor excellerende studenten.”*

Deze stereotypering hebben meerdere studenten ervaren tijdens hun Honours Journey. Sommige studenten beschrijven hoe de ervaren stereotypering rondom honours hen deed twijfelen of het wel iets voor hen was, zoals een student zei *“Mijn verwachting was dat het niet voor mij was en dat het alleen voor de, ja... slimme kinderen was.”* Een andere student beschrijft hoe ze het gevoel had dat ze niet goed genoeg was voor honours, omdat ze bijvoorbeeld geen vwo had gedaan en zij daarom minder geschikt zou zijn voor honoursonderwijs. Ze legde zich daar echter niet bij neer:

*“Dus toen ik echt had geaccepteerd nee, ik kan dit wel doen en ik ga dat ook doen, dat was sleutelmoment één en dat voelde echt goed. En dat heeft me wat bijgebracht en dat is*

*de ja, de befaamde slogan van 'Life happens outside je comfortzone' ... het patroon van iets actiefs gaan doen, in essentie, dat is sleutelmoment één, denk ik. Dat levert me nog steeds heel veel op."*

Hoewel het bovenstaande verhaal van de student laat zien hoe ze haar twijfels omzette tot een sleutelmoment in haar ontwikkeling, vragen we ons toch af hoeveel studenten deze twijfels niet weten om te zetten, en de ontwikkeling eigenlijk al stopt voordat die begonnen is, puur door de negatieve beeldvorming over honours. Die beeldvorming leeft niet alleen bij studenten die overwegen om honoursonderwijs te volgen, maar deze wordt ook versterkt door sommige docenten die nog steeds denken dat honours iets is voor 'de excellente student', of die besluiten om een student niet te attenderen op honours omdat het te veel zou zijn voor die betreffende student. Ook leidinggevendenden binnen de HU hebben niet altijd goede kennis en inzichten in wat honours inhoudt. Medestudenten uit het reguliere onderwijs hebben ook vaak dezelfde beeldvorming, vaak niet wetend hoe het HU honoursonderwijs is ingericht. Studenten die honours overwegen of al doen, krijgen dan vragen als:

*"Oh, maar sta je allemaal achten dan?"*

*"Ik was ook van mijn medestudenten van de opleiding Verpleegkunde de enige die dat deed. Dan was het zo van nou, tot ziens. Dan zei ik: 'Nee, ik blijf nog.' Dan keken ze me zo raar aan van", hè, gechargeerd 'welk vak ga jij dan*

*doen nog?' En dan legde ik uit dat ik, ja vrijwillig zeg maar, eigenlijk een groepsopdracht ging doen."*

Een aantal studenten beschrijft hoe bang ze waren dat studenten uit de reguliere opleiding "iets zouden vinden" van hun deelname aan honoursonderwijs, bijvoorbeeld dat ze als 'nerdy' of 'overijverig' zouden overkomen.

*"Ik schaamde me daar een beetje voor in de zin van, nu niet meer, maar toen dacht ik ja, mensen gaan dat een beetje niet cool vinden, of een beetje nerdy. Of de studie was al best veel en dan ga je nog vrijwillig er wat bij doen. En, ik had zelf aannames dat mensen daar wat van vonden."*

Hoewel studenten de beelden die ze in hun eigen hoofd hebben bevestigd zien door medestudenten, is het HU honoursonderwijs ook anders dan het honoursonderwijs op de gemiddelde universiteit. Hbo honours is sowieso anders dan honoursprogramma's op de universiteiten, alhoewel bij de laatste ook de beweging wordt gemaakt van excelleren naar maatschappelijke impact maken. Zo beschrijft een student bijvoorbeeld die na een hbo-opleiding Geneeskunde ging studeren:

*"Bij Geneeskunde moet je wel gewoon minimaal 7,5 staan om honours te kunnen doen en gaat honours om weer opleidingsspecifieke dingen. Dus dan gaat het weer om de verdieping."*

*Terwijl honours ook heel erg kan gaan om de verbreding en daar wordt dus minder aandacht aan gegeven. Dus dat vind ik wel zonde."*

Het beeld dat de studenten zelf willen uitdragen vanuit hun HU Honours Journey, is erop gericht dat honours toegankelijk is voor iedereen. Dus niet alleen voor excellerende studenten, maar vooral voor nieuwgierige studenten die iets extra's willen doen (en daar waardering en erkenning voor krijgen).

*"Het is niet voor excellente studenten. Het is niet omdat je alleen maar cum laude staat of dat soort dingen. En ik merk dan juist omdat je dat dan toch wel kan zeggen, ook al is het niet voor cum laude studenten, geeft het toch wel dat je denkt van ja, ik heb dat er wel extra bijgedaan."*

*"Later kreeg ik veel weerstand tegen dat excelleren, ik kreeg er de kriebels van als mijn omgeving ook zoiets zei als ik erover vertelde. Excelleren, dat is nu precies wat het niet is, zei ik dan."*

Daarbij wordt ook genoemd dat het belangrijk is voor de beeldvorming over het HU honoursonderwijs dat niet alleen de kansen tot verdieping worden benadrukt, maar juist ook de kansen tot brede sociale en persoonlijke ontwikkeling.

*"Nou ja, voor mij is het superbelangrijk dat het, dat er een mogelijkheid is om jezelf te verbreden of te verdiepen naast je eigen opleiding denk ik."*

### **13. Culinair gerecht als metafoor voor honours**

Aan het einde van elk interview vroegen we studenten met welk gerecht zij honours zouden vergelijken. Hier kregen we hoogst originele antwoorden op. We besluiten deze resultatenanalyse met de meest creatieve:

*"Honours lijkt op een mega-ontbijtbuffet in vijfsterrenhotel, 20 verschillende culturen, je mag pakken wat je graag wilt."*

*"Het lijkt op ratatouille: je hebt dingen in huis van jezelf en er zijn ingrediënten die erbij haalt."*

*"Chao mein: de Surinaamse versie, de Chinezen maken dat met mixed vlees. Veel variatie in smaak, met lekker veel vlees, wat staat voor kennis in honours die je opdoet."*

*"Het lijkt op wat een masterchef in Australië maakt, Alice in Wonderland met zo'n wonderboom. Dat is een soort toetje met warme chocolade, speels maar waar je echt veel werk voor moet doen."*

*"Het is als soep, want je moet wachten tot het koud wordt, anders verbrand je je tong, als je niet op tijd de juiste keuzes maakt, dan verbrand je je tong. Ik zou zeggen, wintersoep, aangezien het winter is."*

*"Een nagerecht van denk ik toch verschillende smaken die in eerste Instantie niet heel erg bij elkaar zouden passen, maar toch goed bij elkaar passen. Met daarin ook verschillende structuren en texturen, denk ik. En juist het nagerecht omdat het een soort van achteraf komt, maar waar je nog steeds*

een goede herinnering aan hebt. Onder andere in Indonesië combineren ze kaas en chocola waarvan wij echt denken: bah! Maar toch gaat dat zoute hartige heel erg goed met juist het zoete van de chocola.

En als uitsmijter:

*“Het klinkt misschien heel gek, maar ik zou dan niet per se een luxe gerecht doen, want het is niet voor de beste studenten. Maar ik zou wel een heel lekker hapje doen, want je haalt er heel veel geluk uit. ... het is in ieder geval iets wat iedereen kan betalen en wat veel gegeten kan worden. Ik zit te denken aan een patatje.”*





WIN

GRENSELIJKE LEIDERS

VERDIEN EEN STER!

PERSONLIJK LEIDERSCHAP

PERSONAL LEADERSHIP

BUITEN GEBEURT HET!

VALUE-CREATION LEADERSHIP

POSIT

VERDIEN EEN STER!

MINDFULNESS

## 4. CONCLUSIE

De focus van dit onderzoek lag op de opbrengsten van honours voor persoonsvorming, voor gemeenschapsvorming en voor het maken van impact op de regio. De centrale vraag van dit onderzoek luidde: **“Hoe werken honoursstudenten binnen de Honours Student Journey aan ontwikkeling van persoonsvorming en gemeenschapsvorming en impact – oftewel aan hun *why*-professionaliteit?”**.

Uit de resultaten van de diepte-interviews en Art & snacks kan worden geconcludeerd dat honoursstudenten op verschillende wijzen aan de ontwikkeling van hun *why*-professionaliteit werken. Zo vormen ze zich tot *persoon* door zich, op uitnodiging van honoursdocenten, te verhouden tot de vraag: “Wat vraagt de wereld van mij?”, en doen aan persoonlijke ontwikkeling door actief te reflecteren op wie ze zijn, wat hen drijft en welke waarden voor hen belangrijk zijn. Dit vormingsproces is inherent verbonden aan de ontmoeting en samenwerking met anderen met verschillende achtergronden en opleidingsdisciplines. De interprofessionele context van honours en het veelvuldige samenwerken over opleidingsgrenzen heen wordt dan ook veelvuldig genoemd als belangrijke voorbereiding op het toekomstige werkveld:

*“Zelfs in emails leer je op de ander afstemmen”*.

Honoursstudenten omschrijven zichzelf vaker als studenten met een bovengemiddelde drive om – samen - aan zichzelf te werken en nieuwe dingen te proberen.

Zodoende ervaren ze nog weleens moeite om in het reguliere onderwijs aansluiting te vinden bij medestudenten die niet altijd op dezelfde golflengte zitten. In de honoursgemeenschap vinden ze makkelijk gelijkgestemden. Ze voelen zich meer gezien en begrepen. Honours is zeker geen 'vrijheid, blijheid', geven studenten aan. Je moet je eigen stappen kiezen én ze durven zetten. Daarbij komen studenten zichzelf af en toe flink tegen.

*“Om iets te leren over je beroepsopleiding én over jezelf moet het soms schuren.”*

In honours werken studenten samen met docenten aan een gemeenschap (*gemeenschapsvorming*) gebaseerd op gelijkwaardigheid, betrokkenheid en wereldgerichtheid. Ze staan bijvoorbeeld stil bij vragen als: waar sta jij voor? Hoe denk jij over de wereld? Wat maakt je verdrietig? Wat maakt je blij? Dit helpt bij het ontdekken van je talenten, het vinden van je richting. Voor veel van de geïnterviewde studenten was dit alleen al een belangrijke reden om honours te gaan doen. Zij geven aan te hebben ervaren dat honours bijdraagt aan hun welzijn en succes. Tegelijkertijd werken studenten al tijdens honours (en niet pas wanneer ze zijn afgestudeerd) aan *impact maken* door hun opgedane inzichten, vaardigheden en persoonlijke *why* in te zetten in hun studie- en/of werkcontext. In de vrije ruimte die het honoursonderwijs biedt, kunnen studenten met een eigen maatschappelijk project bezig zijn, maar ook buiten de bestaande kaders leren denken en handelen in hun opleiding of in hun professionele context na de Honours Student Journey. Veel van de studenten geven aan juist binnen honours echt met praktische

beroepsvaardigheden aan de slag te zijn gegaan, meer dan in de reguliere opleiding. Studenten leren bij honours hun motivatie om te zetten in concrete acties. Dankzij honours lijken oud-studenten die een baan hebben “te weten wat ze moeten doen, als ze niet weten wat ze moeten doen”, ze durven risico’s te nemen en zien dit als een belangrijke professionele competentie. Ze ervaren dat zij hier sterker en lichtvoetiger in zijn dan collega’s die niet zoiets als honours hebben gedaan.

Volgens de geïnterviewde studenten is er in honours veel uitwisseling met honoursdocenten. Ook docenten worden hier uitgedaagd en uitgenodigd meer van zichzelf te laten zien. Als de docent zichzelf en eigen passies laat zien, dan helpt dat studenten met het vinden van hun eigen *why*. Docenten lijken bovendien meer werkplezier te hebben binnen honours dan in reguliere opleidingen, geven verschillende studenten in de diepte-interviews aan.

In het honoursproces van persoonsvorming, gemeenschapsvorming en impact maken ontwikkelen studenten een mindset die gericht is op groei, op het herkennen van kansen, het nemen van initiatief en het durven aangaan van conflicten. Deze houding ondersteunt hun huidige ontwikkeling, draagt bij aan hun studentsucces en studentenwelzijn én legt het fundament voor een leven lang leren. Zo ontwikkelen honoursstudenten zich tot *why-professionals*: mensen die, vanuit een proces van verbinding met zichzelf, de ander en de wereld, stevig in hun schoenen staan – als mens, als burger en als professional.

**“Honours heeft me geleerd de stap te zetten en waarde te creëren voor ideeën die anderen misschien nog niet zien of begrijpen. ”**

## 5. AANBEVELINGEN

Uit dit onderzoek volgt een aantal aanbevelingen op drie niveaus: dat van studenten, docenten en de HU-organisatie.

### J. Aanbevelingen op studentniveau

#### **J1. Studenten – voorlopers, voorbereid op de beroepspraktijk**

Studenten kunnen met de extra talentontwikkeling die honours mogelijk maakt, vooroplopen. HU Honours leidt nog meer dan de reguliere opleidingen dé professionals van de toekomst op: why-professionals. De eigen why onderzoeken heeft waarde voor alle initiële studenten, maar ook voor lerende professionals: we merken namelijk dat steeds meer deeltijd-, dual- en masterstudenten hun weg naar honours weten te vinden en dit kan meer worden ondersteund en gepromoot. HU Honours biedt studenten immers een Student Journey die ze niet binnen hun opleiding ervaren. Studenten krijgen door honours de moed om al tijdens hun studie (niet pas als ze zijn afgestudeerd) impact te maken in hun opleiding, het werkveld en de samenleving. Daardoor zijn ze in staat hun opleiding en het werkveld ook te innoveren: ze hebben als innovatieve professionals de power om iets in gang te zetten.

#### **J2. Studenten – interprofessionele samenwerking**

Interprofessionele samenwerking met medestudenten van heel andere opleidingen wordt door de respondenten in dit onderzoek als erg leuk en boeiend ervaren: er worden verschillende (professionele) talen binnen de opleidingen gesproken en dat is een sterke voorbereiding op

interprofessioneel samenwerken in de latere beroepscontext. Studenten kunnen binnen honours hiermee allerlei ervaring opdoen, waarmee ze vooroplopen. Binnen honours wordt voortdurend samen geleerd met andere studenten terwijl aan persoonlijke ontwikkeling en persoonsvorming wordt gewerkt. Studenten voegen aan elkaar toe, vanuit ieders talenten, die hierdoor ook beter herkend en erkend worden. Dit geeft zelfvertrouwen, gedeeld plezier, versterkt het weten waarvoor je gaat en staat, en ook wat er van je wordt gevraagd door de wereld (om je heen). Dit bevordert het eigen welzijn en dat van anderen om je heen. Het versterkt bovendien de *sense of belonging*: honours versterkt gemeenschapsvorming en vormt daarmee een fijne groep waar studenten zich in kunnen laten zien en elkaar stimuleren.

### **J3. Studenten – studentsucces & studentenwelzijn**

Honours heeft voor de HU (en het hbo) een voorbeeldfunctie in het vergroten en verstevigen van studentsucces en studentenwelzijn. Vervolgonderzoek vanuit het landelijk netwerk hbo honours, gericht op de relatie tussen honoursonderwijs en studentenwelzijn, kan op nationaal niveau waardevolle inzichten opleveren over hoe honoursonderwijs bij kan dragen aan het bevorderen van studentenwelzijn.

### **J4. Studenten – zingeving & studentenwelzijn**

Veel studenten ervaren in het hoger onderwijs ten gevolge van een toenemende prestatiedruk problemen met hun welzijn en motivatie.

Dit lijkt mede samen te hangen met te weinig ruimte voor persoonlijke ontwikkeling en zingeving (Cents-Boonstra et al., 2025). Binnen HU Honours wordt door studenten niet alleen aan hun persoonsvorming en persoonlijke ontwikkeling gewerkt, maar ook aan het onderzoeken van hun eigen why. Door onderwijs te verbinden met persoonlijke zingeving en maatschappelijke betekenis ontstaat een krachtiger en meer inspirerende leeromgeving.

## **K. Aanbevelingen op docentniveau**

### **K1. Docenten en curriculum**

Honours heeft twee functies: het bevorderen van talentontwikkeling van studenten en fungeren als een innovatieve proeftuin voor de HU-organisatie. Deze tweede functie wordt nu extra belangrijk gezien alle bezuinigingen: studenten kunnen voor extra verbreding en verdieping van hun beroepsidentiteit terecht bij honours. Ook voor projectwerk en het leren maken van impact in de beroepscontext is honours de plek. Honoursstudenten brengen bovendien innovatieve power mee naar hun opleiding, waarmee ze de opleiding ook kunnen helpen verbeteren.

HU Honours geeft docenten ruimte om te innoveren. Je kunt altijd een pilot starten in de experimenteerruimte die honours biedt: nieuwe inhoud, nieuwe werkwijzen, nieuwe pedagogische benaderingen etc. Vervolgens vinden deze experimenten hun doorwerking naar reguliere curricula van opleidingen. Innovatie van de beroepspraktijk zit in de HU veelal bij de lectoraten, maar innovatie van het onderwijs zelf, voor en door docenten, heeft momenteel minder duidelijk een eigen plek.

Honours biedt deze plek en ruimte en vormt hiermee een proeftuin voor onderwijsontwikkeling.

## **K2 Docenten – eigen onderwijspraktijk**

Een expliciet doel van dit onderzoek is, zoals geformuleerd in de aanvraag, het bieden van handvatten aan alle HU-docenten hoe zij persoonsvorming en gemeenschapsvorming kunnen integreren binnen onderwijs- en beroepscontexten voor studenten. Daarbij gaat het niet zozeer om curriculumvernieuwing, maar om inzichten uit het onderzoek op pedagogisch-didactisch vlak. Met kleine stapjes valt hier een groot verschil te maken. Denk bijvoorbeeld aan de volgende aanbevelingen:

- Inventariseer de ambities van alle studenten voorafgaand aan projectwerk en ondersteun studenten met projectgroepjes maken. Bij het zelf samenstellen van groepjes worden vaak dezelfde studenten buitengesloten. Hier ligt voor docenten een rol om zulke safe spaces (Langeloo & Kamans, 2024) te creëren, ook al vinden veel docenten dat studenten 'volwassen genoeg' zijn om dit zelf te doen. De samenstelling van groepjes doet ertoe: ga uit van verschil en van toevoegen aan elkaar; gelijkgestemden in motivatie werken graag samen, maar niet iedereen is even luid in het bekend maken van de eigen motivatie.
- Bevraag studenten vaak op hun motivatie. Wakker daarmee hun persoonlijk leiderschap aan: wat kun jij doen zodat je meer gemotiveerd raakt? Neem feitelijk dus meer persoonlijk leiderschapselementen in de opleiding op, met maatwerk als uitgangspunt.

- Ontwikkel sensitiviteit voor verschillen tussen studenten, maak hier ruimte voor en benut de verschillen door studenten aan elkaar te laten toevoegen vanuit eigen kunnen en verschil.
- Bevraag studenten, bijvoorbeeld bij het begeleiden in de stage of afstuderen, op naar welk cijfer zij streven. Geef feedback op dat ambitieniveau.
- Laat studenten werken vanuit te behalen competenties en laat de weg ernaar toe (het 'hoe') vrijer en meer open voor creativiteit. Bij honours ben je ook gemakkelijker gemotiveerd omdat je niet allemaal door hetzelfde hoepeltje (standaardisering) hoeft te springen.
- Onderwijs is iets dat je steeds opnieuw kunt realiseren, het is doorlopend onderzoeken en experimenteren. Maak hier ruimte voor.
- Besteed aandacht aan de esthetiek van je onderwijs door 'maken' en 'kunstzinnigheid', (co)creatie en het vormgeven van de omgeving, werken met opkomende vitaliteit, emoties, onzekerheden en onvoorspelbare activiteiten en resultaten (*teacher artistry*)
- Geef eens samen met een collega les, en ontwerp lessen samen. Kom bijvoorbeeld het laatste kwartier in de les bij de ander en geef het einde dan samen (ook met de studenten) vorm. Dit versterkt praktische wijsheid en stimuleert een gemeenschapsgevoel.
- Hoe is het om eens les te geven vanuit de oriëntatie dat je jouw studenten opleidt als kunstenaars die de ideeën,

gevoeligheid, vaardigheden en verbeelding ontwikkelen om creatief werk te doen dat weloverwogen, vaardig uitgevoerd en rijk aan verbeelding is. Hoe geef je dan les? Wat doe je met je studenten en op welke manier?

### **K3. Docenten – docentenwelzijn**

Wat studenten erg waarderen in docenten die bij honours werken is dat ze echt een eigen passie hebben. Ze zijn gepassioneerd over dat waarin ze de studenten meenemen. Daardoor zijn ze geïnspireerd én inspirerend. Dat studenten andersom ook de docenten kunnen inspireren en dat docenten dan ook laten merken als dat gebeurt, wordt ook hoog aangeslagen. Studenten ervaren de docenten als raakbaar, ontvankelijk. Docenten delen over zichzelf, spreken zichzelf uit en laten meer van zichzelf zien. Dit komt de student-docent relatie zeer ten goede. De voorbeelden uit het onderzoek kunnen gebruikt worden om docenten te inspireren over deze thematiek.

### **L. Aanbevelingen op organisatieniveau**

#### **L1. Voor de HU-organisatie - studenten attenderen op honours**

Attendeer alle (aankomende) studenten tijdens open dagen en al tijdens de introductie op honours. Betrek hier oud-studenten die honours deden bij; er zijn ook speciale honoursambassadeurs die dit heel graag doen.

#### **L2. Voor de HU-organisatie - honours en studentsucces**

Honours kan een belangrijke rol spelen in het vergroten en verstevigen van studentsucces en studentenwelzijn. In het

onderhavige onderzoeksrapport wordt hier uitgebreid op ingegaan hoe honoursstudenten dit zien en hebben ervaren. Honours heeft hierin volgens geïnterviewde studenten een voorbeeldfunctie.

### **L3. Voor de HU-organisatie – bijdragen aan de brede HU-gemeenschap via honours**

Communiqueer richting de instituten dat zij via honours (en via participatie van honoursstudenten- en docenten) kunnen voldoen aan de gedeelde verantwoordelijkheid voor een bijdrage aan de brede HU-gemeenschap.

### **L4. Voor de HU-organisatie – interprofessionele mogelijkheden promoten**

Het HU-programma Gezond en Wel is populair en er zijn meer interprofessionele mogelijkheden voor studenten in honours. In Nederland en internationaal, binnen Topclass, en binnen de Honours Community. Benut de populariteit van interprofessionele mogelijkheden en wijs op de mogelijkheden die honours hierin biedt.

### **L5. Voor Marketing & Communicatie – bekendheid honours vergroten**

De communicatie over wat honours is en waarom je honours zou doen, kan veel beter binnen de HU. Daarvoor is het nodig dat docenten en leidinggevenden beter op de hoogte zijn van wat honours is: honours is voor elke student. Voor voltijders en deeltijders, voor associate degree, bachelor- en voor masterstudenten, voor studenten die iets extra's willen doen,

voor studenten die maar moeilijk motivatie opbrengen op hun studiep pad en voor internationale studenten. Honours zou verhalen over ervaringen van studenten met honours, zoals die bijvoorbeeld zijn opgehaald binnen dit onderzoek, kunnen gebruiken als informatiemateriaal over honours.

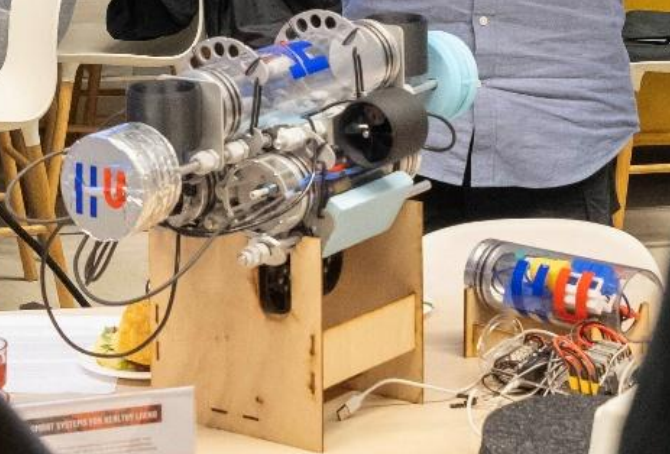
Er zijn inzichten, praktijken en good practices van honours die voor het reguliere hbo-onderwijs veelbetekenend kunnen zijn als ze ook daarbinnen worden geïmplementeerd. Maak hiervan een handleiding, filmpje, of ander toegankelijk promotiemateriaal.

### **L6. Voor TLN – honours inzichten vertalen naar het reguliere onderwijs**

Er zijn inzichten, praktijken en good practices van honours die in het reguliere hbo-onderwijs veelbetekenend kunnen zijn als ze ook daarbinnen worden geïmplementeerd. Maak gebruik van het promotiemateriaal van honours en verzorg samen een cursus persoonsvorming, gemeenschapsvorming en impact voor docenten en leidinggevenden in de HU. Honoursdocenten kunnen bijdragen aan professionalisering in de pedagogiek van teacher artistry.

### **L7. Voor TLN – stimuleren van missiegedreven onderwijs**

Stimuleer docenten om, en honours leeft hierin iets voor, meer de verbinding met rijke leeromgevingen te maken. Stimuleer docenten om meer in te zetten op projectwerk om te werken aan missiegedreven opgaven. Honours biedt hiervoor alle ruimte voor docenten.



## 6. LITERATUURLIJST

Ahn, M.Y., & Davis, H. (2016). Four domains of students' sense of belonging to university. *Studies in Higher Education*, 45(3), 622-634.

<https://doi.org.10.1080/03075079.2018.1564902>

Akkerman, S. F. & Bakker, A. (2011). Boundary Crossing and Boundary Objects. *Review of Educational Research*, 81(2), 132-169.

Arendt, H. (1978). *The life of the mind*. Harcourt Brace Jovanovich.

Argyris, C., & Schön, D. A. (1978). *Organizational learning: A theory of action perspective*. Reading, MA: Addison-Wesley.

Baay, P., Biesta, G., Bogt, P. van der, Drop, H, Frieling, S., & Rosmalen, B. van. (2025). *Leraar zijn: Ambachtelijk en kunstzinnig*. Uitgeverij Telos.

Bakker, C. (2025). *Tussenruimte. Wij bevorderen de tussenruimte in onze HU-gemeenschap*. Tekst voor HU-beleid.

Bakker, A. & Akkerman, S. (2016). Het leerpotentieel van grenzen: een theoretische basis. In A. Bakker, I. Zitter, S. Beusaert en E. de Bruijn (Eds.). *Het leerpotentieel van grenzen: Opleiden en professionaliseren in de beroepspraktijk* (pp. 9-26). Koninklijke Van Gorcum BV.

Barone, T., & Eisner, E. W. (2012). *Arts based research*. SAGE Publications, Inc.

<https://doi.org/10.4135/9781452230627>

De Beauvoir, S. (1948). *The ethics of ambiguity* (B. Frechtman, Trans.). Philosophical Library.

Bieri, P. (2005). Wie wäre es, gebildet zu sein? Geraadpleegd op 07-04-2025, van

<https://www.hoffbauer->

[stiftung.de/fileadmin/user\\_upload/hoffbauer/content/bildung/fort und weiterbildung/e\\_chris/schulwesen-allgemein/Peter-Bieri-wie-wa\\_re-es-gebildet-zu-sein.pdf](https://www.hoffbauer-stiftung.de/fileadmin/user_upload/hoffbauer/content/bildung/fort_und_weiterbildung/e_chris/schulwesen-allgemein/Peter-Bieri-wie-wa_re-es-gebildet-zu-sein.pdf)

Biesta, G. (2019). *Persoonsvorming in het onderwijs: Socialisatie of subjectificatie?*

Geraadpleegd op 17-03-2025 van <https://wij-leren.nl/persoonsvorming-biesta-socialisatie-subjectificatie.php>

Biesta, G. (2023). Reclaiming the artistry of teaching. In R. J. Tierney, F. Rizvi, & K. Ercikan (Eds.), *International Encyclopedia of Education*. 4th ed., 648-654. Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-818630-5.04034-3>

Biesta, G. (2025). Turning the arrow: education after the age of the world-view. *Asia Pacific Journal of Education*, 1–11. <https://doi.org/10.1080/02188791.2025.2477587>

Biesta, G. (2022). *Wereldgericht onderwijs: een visie voor vandaag*. Phronese.

Borgdorff, H. (2012). *The Conflict of the Faculties. Perspectives on Artistic Research and Academia* [Proefschrift, Leiden University]. Leiden University Press  
[https://doi.org/10.26530/oapen\\_595042](https://doi.org/10.26530/oapen_595042)

Boyd, N. M., Liu, X., Horissian, K. (2020). Impact of community experiences on student retention perceptions and satisfaction in higher education. *Journal of College Student Retention: Research, Theory & Practice*, 0(0), 1-29. DOI: 10.1177/1521025120916433

Brown, T. (2010). T-shaped stars: The backbone of IDEO's collaborative culture. Geraadpleegd op 21-04-2025 van [https://chiefexecutive.net/ideo-ceo-tim-brown-t-shaped-stars-the-backbone-of-ideoaes-collaborative-culture\\_trashed/](https://chiefexecutive.net/ideo-ceo-tim-brown-t-shaped-stars-the-backbone-of-ideoaes-collaborative-culture_trashed/)

Buber, M. (2010). *Ik en Jij*. Bijleveld.

Cannus, E. T., Heijne-Penninga, M. & Wolfensberger, M. V. C. (2020). *Creating community*. Geraadpleegd op 28 april 2025 van <https://www.cotalent.eu/wp-content/uploads/2020/12/Creating-community.pdf>

Cents-Boonstra, M., Holkenborg, K., Verdegaal, S., Mardjan, N., & Duivenboden, A. van. (2025). *Purpose-driven learning in het hoger onderwijs*. Geraadpleegd op 18 mei 2025 van <https://nivoz.nl/nl/purpose-driven-learning-in-het-hoger-onderwijs>

Covey, S. (2014). *De zeven eigenschappen van effectief leiderschap*. Uitgeverij Business Contact.

Edmondson, A. & Harvey, J.-F. (2017). Cross-boundary teaming for innovation: Integrating research on teams and knowledge in organizations. *Human Resource Management Review*, 28. <https://doi.org.10.1016/j.hrmmr.2017.03.002>

Eisner, E. W. (2002). From episteme to phronesis to artistry in the study and improvement of teaching. *Teacher and Teacher Education*, 18, 375-385.

Eisner, E. W. (2004). What can education learn from the arts about the practice of education? *International Journal of Education & the Arts*, 5(4).

Felten, P. & Lambert, L. M. (2020). *Relationship-rich education: How human connections drive success in college*. Johns Hopkins University Press.

Fikke, D., Péntzes, I., & Van Hooren, S. (2017). Het Expressive Therapies Continuum: Een theoretisch raamwerk voor de beeldende therapie. *Tijdschrift voor Vaktherapie*, 13(2), 2-11. Geraadpleegd op 07-04-2025, van <https://kenvak.nl/wp-content/uploads/2016/12/Fikke-D.-Péntzes-I.-Van-Hooren-S.-2017.-The-expressive-therapies-continuum-een-theoretisch-raamwerk-voor-beeldende-therapie.-Tijdschrift-v.pdf>

Ginkel, S. van, Eijl, P. van, & Pilot, A. (2014). The honourscommunity: features, functions and strategies. *Journal of the National Collegiate Honors Council*, 13(2), 197-218.

Gijzen, L., de Jong, T., Koot, E., van Onselen, L., van der Sar, M. & Zitter, I. (2023). *Rijke leeromgevingen zien als infrastructuur met benuttingsplannen* (p. 4). Opgehaald van: <https://www.hu.nl/onderzoek/projecten/grensoverstijgende-leeromgevingen-in-het-beroepsonderwijs>

Guest, D. (1991, 17 September). The hunt is on for the Renaissance Man of computing. *The Independent*.

Gulikers, J., & Oonk, C. (2016). Het waarderen van leren met partijen buiten de school. *OnderwijsInnovatie*, 3(4).

Hinz, L. (2015). The Expressive Therapies Continuum [Diagram]. *ResearchGate*. Geraadpleegd op 23 maart 2025, van [https://www.researchgate.net/figure/TheExpressive-Therapies-Continuum\\_fig1\\_287390907](https://www.researchgate.net/figure/TheExpressive-Therapies-Continuum_fig1_287390907)

Hogeschool Utrecht. (2019). *HU in 2026: Strategisch programma 2022–2026*. <https://www.hu.nl/-/media/hu/documenten/over-de-hu/hu-in-2026.pdf>

Hogeschool Utrecht. (2023a). *Beleidskader Studentenwelzijn* [Interne beleidsnota, niet openbaar]

Hogeschool Utrecht. (2023b). *Beleidskader Studentbegeleiding* [Interne beleidsnota, niet openbaar]

Hogeschool Utrecht. (2023c, 13 juli). Kennis- en Innovatie Agenda's (KIA's). Geraadpleegd op 26 november 2024, van <https://een.hu.nl/over-de-hu/kennis--en-innovatie-agenda-s-kia-s>

Hogeschool Utrecht. (2025). *Begripkompas*. HU Honours. <https://husite.nl/huhonours/honoursprogramma/verbreding/cursussen/begripkompas/>

Hogeschool Utrecht. (z.d.-a). Certificaat. HU Honours. Geraadpleegd op 25 maart 2025, van <https://husite.nl/huhonours/certificaat/>

Hogeschool Utrecht. (z.d.-b). Honours. HU Honours. Geraadpleegd op 25 maart 2025, van <https://husite.nl/huhonours/>

Hogeschool Utrecht. (2022, maart). *Visie op diversiteit en inclusie. Veilig, toegankelijk, kansrijk en gelijkwaardig*. Geraadpleegd op 29 april 2025 van <https://husite.nl/duurzaam/duurzame-hu/socialeduurzaamheid/>

Hübner, F. (2024). *Method, Methodology and Research Design in Artistic Research*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003188841>

Kaufman, S. (2020). *Transcend. The New Science of Self-Actualization*. J.P. Tarcher/Perigee Books.

Kooijman-van Thiel, M. van. (red.) (2008). Hoogbegaafd. Dat zie je zó! Over zelfbeeld en imago van hoogbegaafden. OYA Productions.

Kunneman, H. (2021). Het centrum van het lied en het gat van de wanhoop. In S. Dijkstra, H. Kunneman & B. van Rosmalen (red.). In goed gezelschap. *Waardenwerk, Journal of Humanistic Studies*, 2. 13-25.

Langeloo, A. & Kamans, E. (2024). Honors as a safe space for first-generation students in the Netherlands in A. Dotter (Ed.). *Belonging in Honors*. NCHC.

MacLeod, J., Hao Yang, H. & Shi, Y. (2019). Student-to-student connectedness in higher education: A systematic literature review. *Journal of Computing in Higher Education*, 31, 426-448. <https://doi.org.10.1007/s12528-019-09214-1>

Masika, R. & Jones, J. (2016). Building student belonging and engagement: Insights into higher education students' experiences of participating and learning together. *Teaching in Higher Education*, 21(2), 138-150. <https://doi.org.10.1080/13562517.2015.1122585>

Matthijsen, D. (2022). *Vrij, gelijk & samenleven*. Economy Transformers.

- Migchelbrink, F. (2006). *Praktijkgericht onderzoek in zorg en welzijn*. Uitgeverij SWP
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. (2019). *Houdbaar voor de toekomst. Strategische agenda hoger onderwijs en onderzoek*. Den Haag.
- Mourik Broekman, A. van, Langeloo, A., Zwart, Z., Tigelaar, D., & Kamans, E. (2024). Samen sterker in het onderwijs. Geraadpleegd op 28 april 2025 van <https://samensterkerinhetonderwijs.nl/wp-content/uploads/Rapport-Samen-sterker-in-het-onderwijs-2024.pdf>
- Netwerk GOR (Gezondheidsonderzoek bij Rampen). (2024). *Kwartaalonderzoek Jongeren. Meetronde 11*. Geraadpleegd op 30 april 2025 van <https://www.rivm.nl/gezondheidsonderzoek-covid-19/kwartaalonderzoek-jongeren>
- Pénzes, I., Hooren, S. v., Dokter, D., Smeijsters, H., & Hutschemaekers, G. (2015). Material interaction and art product in art therapy assessment in adult mental health. *Arts & Health*. <http://dx.doi.org/10.1080/17533015.2015.1088557>
- Peschl, M. F. (2007). Triple-loop learning as foundation for profound change, individual cultivation, and radical innovation: Construction processes beyond scientific and rational knowledge. *Constructivist Foundations*, 9(2), 211–219. <https://constructivist.info/9/2/211>
- Riteco, A. (2019). *HU Honours aanvraag gemeenschapsvorming en studentbetrokkenheid*. [interne beleidsnota, niet openbaar].
- Riteco, A. (2021). *HU Honours: Extra talentontwikkeling voor nieuwsgierige studenten. Visie en strategie 2021-2026*. Hogeschool Utrecht.
- Riteco, A. (2022, maart). *Honours WHY: Whitepaper bij de Y-professional*. Hogeschool Utrecht. <https://husite.nl/huhonours/wp-content/uploads/sites/231/2022/10/HONOURS-WHY-white-paper-bij-Y-professional-DEF.pdf>
- Rotmans, J., & Verheijden, M. (2021). *Omarm de chaos*. De Geus.
- Rubin, L. J. (1985). *Artistry in teaching*. Random House.
- Schweizer, C., De Bruyn, J., Haeyen, S., Henskens, B., Visser, H., & Rutten-Saris, M. (2009). *Handboek beeldende therapie: Uit de verf*. Bohn Stafleu van Loghum.
- Silverman, D. (2000). *Doing Qualitative Research: A Practical Handbook*. Sage.
- Smeijsters, H. (Red.). (2005). *Praktijkonderzoek in vaktherapie*. Uitgeverij Coutinho.

Snijders, H. (2006). *Interventies in behandelgroepen: Werken met groepen*. Bohn Stafleu van Loghum.

Stachl, C. N. & Baranger, A. M. (2020). Sense of belonging within the graduate community of a research-focused STEM department: Quantitative assessment using a visual narrative and item response theory. *PLoS ONE*, 15(5), 1-27.  
<https://doi.org.10.1371/journal.pone.0233431>

Stenhouse, L. (1988). Artistry and teaching: the teacher as focus of research and development. *Journal of Curriculum and Supervision*, 4(1). 43-51.

Taskforce Studentenwelzijn. (2020). *Rapport inventarisatie Taskforce Studentenwelzijn*. Hogeschool Utrecht. <https://husite.nl/gemeenschapsvorming/wp-content/uploads/sites/298/2020/02/Rapport-inventarisatie-taskforce-studentenwelzijn-2020.pdf>

Verheijen, J. (2025). *Revolutie in de schoolgang. Radicaal-romantische Bildung in en buiten het onderwijs tussen 1789 en nu*. Amsterdam University Press.

Verhoeven, N. (2018). *Wat is onderzoek? Praktijkboek voor methoden en technieken*. Boom Uitgevers.

Wolfensberger, M. V. C. (2012). *Teaching for excellence: Honors pedagogies revealed*. Waxmann.

Wolfensberger, M.V.C. (2021). *De kracht van ontmoeting: communityvorming in het hoger onderwijs, tijdens en na de coronapandemie*. NRO Symposium Hoger Onderwijs.

Wonders & Marvels. (2012, 14 mei). *On Vessels Filled and Fires Kindled*. *Wonders & Marvels*. Geraadpleegd op 27 maart 2025, van <https://www.wondersandmarvels.com/2012/05/on-vessels-filled-and-fires-kindled.html>

Yalom, I. D., Reijzer, H. M., Everaerd, W. T. A. M., & Moors, J. P. C. (2005). *Groepspsychotherapie in theorie en praktijk* (2e druk). Bohn Stafleu van Loghum



**HIER  
KOMT  
ALLES  
SAMEN**