

RUIMTE VOOR EXCELLENTIE
Aanvraag Siriusprogramma Hanzehogeschool Groningen



15 september 2008

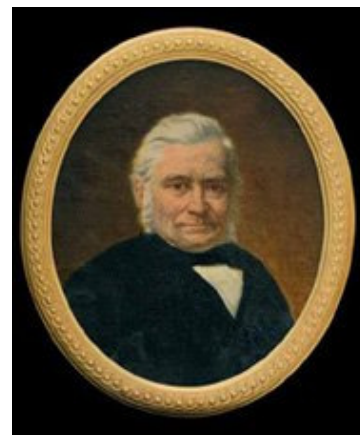
Inhoudsopgave

Voorwoord.....	3
1. Inleiding.....	5
1.1 Excellentiebeleid in de Hanzehogeschool Groningen.....	5
1.2 Betrokkenheid studenten en werkveld	6
2. Visie op excellentie	7
2.1 Professionele excellentie	7
2.2 Herkennen, erkennen en stimuleren; selectie.....	8
2.2.1 Herkennen	8
2.2.2 Erkennen.....	8
2.2.3 Stimuleren.....	9
2.3 Een leven lang leren	9
2.4 Een gedifferentieerde aanpak van excellentie.....	10
2.5 De rol van de docent	10
2.6 De relatie van de visie met de prestatie-indicatoren.....	11
3. Het onderzoeksdeel van het project.....	13
3.1 Prestatiemeting excellentiebeleid: monitoring van de output.....	13
3.2 De leerfunctie van het project.....	15
3.2.1 De interne leerfunctie.....	15
3.2.2 De externe leerfunctie.....	15
4. Activiteitenplan.....	18
4.1 Inleiding	18
4.1.1 Zeven samenhangende deelprojecten	18
4.1.2 Centrale plaats lectoraten, kenniscentra en expertisecentra	19
4.1.3 De organisatie van het project.....	19
4.2 Beschrijving activiteiten	21
4.2.1 Deelproject 1 Ontwikkelen inzetten talentscouts en onderwijsaanbod voor de poort	21
4.2.2 Deelproject 2 Selectie Hanze Institute of Technology	23
4.2.3 Deelproject 3 Ontwikkelen honoursprogramma's	25
4.2.4 Deelproject 4 Ontwikkelen selectieve hogeschoolbrede minors.....	27
4.2.5 Deelproject 5 Ontwikkelen selectieve specialisaties/selectief gespecialiseerd onderwijsaanbod.....	29
4.2.6 Deelproject 6 Ontwikkelen programmaonderdelen voor individuele studenten	30
4.2.7 Deelproject 7 Stimulering topsport en excellentie.....	32
4.2.8 Overall activiteiten uit te voeren door de projectorganisatie.....	34
5. Financiële raming	36
Bijlage 1: Samenhang visie – centrale prestatie-indicatoren.....	44
Bijlage 2: Samenhang deelprojecten – centrale prestatie-indicatoren	45
Bijlage 3: Overzicht deelprojecten/deelnemende schools	46
Bijlage 4: Meting prestatie-indicatoren	47

Voorwoord

“Streef onafgebroken en gelijkmatig voortgaande naar volkomenheid.”

Dat schreef Berend Brugsma (1797-1868), directeur van de kweekschool in Groningen (een van de directe rechtsvoorgangers van de huidige Hanzehogeschool Groningen) en internationaal vermaard pedagoog, in 1835. Geboren één jaar voor de start van de Groningse “Academie voor Teeken-, Bouw en Zeevaartkunde”, en een van de vele historische figuren die zijn verbonden aan de 210-jarige geschiedenis van de Hanzehogeschool Groningen.



Berend Brugsma

De hogeschool viert in 2008 haar 210-jarig jubileum uitgebreid en viert daarin ook haar geschiedenis. Wij doen dat bewust: het gevoel in de voetsporen van excellente voorgangers te staan is van belang voor een hogeschool die een thuishaven wil zijn voor talent. En dat wil de Hanzehogeschool Groningen. De hogeschool werkt al een aantal jaren aan het stimuleren van een cultuur van excellentie, in de overtuiging dat iedereen (en niet alleen de excellenten) van zo'n cultuur beter worden.

Zo'n cultuur van excellentie krijgt vorm op allerlei plekken. Bijvoorbeeld in het personeelsbeleid



Uitreiking Innoveer aan Sven Warris

van de hogeschool. Sven Warris, docent bij het Instituut voor Life Science & Technology, won in 2007 de Innoveer voor de meest innovatieve docent met zijn onderzoek naar de toepassing van de nieuwste generatie videokaarten (GPGPU's) voor biologische data-analyse, zoals bijvoorbeeld de relatie tussen ziekte en de aanwezigheid van genetisch materiaal (DNA). Sleutelwoorden in zijn onderzoek: sneller, beter, makkelijker en (veel) goedkoper. Inmiddels werkt hij aan een promotieonderzoek.

Of in de deelname van studenten Engineering aan de Frisian Solar Challenge. Een team van studenten van de Hanzehogeschool Groningen werd daarin met de Sunlimited dit jaar eerste in zijn categorie en derde in het overallklassement. Hoewel afgestudeerd, nemen ze volgend jaar opnieuw deel. En ze begonnen hun eigen bedrijf op het gebied van alternatieve energie.



Sunlimited

Of in de deelname van de hogeschool aan de organisatie van het Groningse Studium Generale. Onder de noemer “Hanzelezingen” worden op locaties van de hogeschool openbare en spraakmakende lezingen verzorgd, zoals recent door professor dr. Goorhuis-Brouwer die vraagtekens stelde bij de veelvuldige diagnose van “taalachterstand” op de basisschool. Een lezing georganiseerd in samenwerking met ons lectoraat “Integraal Jeugdbeleid”.



Hanzelezing

Of in de ambitie van de hogeschool om voluit deel te nemen aan het programma Healthy Ageing, in samenwerking met onder andere de Rijksuniversiteit Groningen en het Universitair Medisch Centrum Groningen.

De hogeschool vindt dat juist haar specifieke bijdrage, die ligt op het gebied

van het toegepast onderzoek, het ontwikkelen van de professies en de relaties met bedrijven en instellingen, verrijkend is voor zo'n groot project, en zet daarop haar beste studenten en medewerkers in. Dat wordt door de partners gezien.

Of zelfs op de wegen van het Hanzeforum, het plein dat tussen de gebouwen van de Hanzehogeschool Groningen op de Zernik campus ligt en opnieuw is ingericht. Die wegen krijgen de vorm van een "Sterrenwolk": letterlijk óp de wegen worden, gekoppeld aan de waarden van de hogeschool, de verdiensten van excellente studenten en medewerkers van de hogeschool getoond.



MENZIS ZORGPRIJS
Alicia Oosterhof
Arjan Smeenge
José Spin
*Studenten aan het Instituut
voor Gezondheidsstudies*

Sterrenwolk

Zo werken we op vele fronten aan het stimuleren van een excellente cultuur. Deelname aan het Siriusprogramma is voor de hogeschool dé mogelijkheid om haar inspanningen op dit gebied verder te intensiveren.

Daartoe dient deze aanvraag.

Drs. H.J. Pijlman
Voorzitter College van Bestuur



1. Inleiding

De Hanzehogeschool Groningen is een brede hogeschool met een rijke, 210-jarige historie en een belangrijke maatschappelijke functie op het gebied van onderwijs en kenniscirculatie. De missie van de hogeschool luidt: de Hanzehogeschool Groningen leidt ondernemende, maatschappelijk verantwoordelijke en internationaal georiënteerde professionals op en draagt bij aan de kenniscirculatie in Noord Nederland.

1.1 Excellentiebeleid in de Hanzehogeschool Groningen

Excellentie is voor de Hanzehogeschool Groningen al jaren een belangrijk thema. De hogeschool ziet excellentiebeleid als onderdeel van diversiteitsbeleid. Hogescholen hebben een buitengewoon diverse, en steeds diversere, instroom. Er bestaan grote verschillen in vooropleiding, ervaring, opvatting, stijl en cultuur van instromende studenten, zeker bij een zo brede hogeschool als de Hanzehogeschool Groningen. Van oudsher wordt in het hbo, en ook door de Hanzehogeschool Groningen, veel aandacht besteed aan ondersteuning aan de “onderkant” van de diversiteit.

Al jaren zijn er echter ook initiatieven gericht op excellerende studenten, en in Focus 2010, het strategisch beleidsplan van de hogeschool dat in 2005 verscheen, werd dan ook specifiek aandacht gevraagd voor de “bovenkant” van de diversiteit: de excellente studenten. In twee op elkaar aansluitende beleidsnotities, *Talent in de Hanzehogeschool Groningen* (april 2005) en *Stimuleren van Talent binnen de Hanzehogeschool Groningen* (januari 2007), zijn vervolgens achtergronden, visie, doelen en concrete acties op dit terrein geformuleerd.¹

De door de hogeschool geformuleerde visie leidt tot een grote hoeveelheid concrete acties op het gebied van het herkennen, erkennen en stimuleren van excellentie. Aandacht voor excellentie in aansluitingsactiviteiten, toepassing van de cum laude regeling, het uitreiken van prijzen, deelname aan prestigieuze beursprogramma's (waarin de hogeschool overigens goed scoort, getuige bijvoorbeeld de plaats in de top-3 van toegekende VSB-beurzen in het hoger onderwijs), lectoraten als “thuishaven” voor excellente studenten speelden (en spelen) een rol, maar ook het ontwikkelen van honoursprogramma's, selectieve minors en specialisaties, verkorte routes, double- en joint degrees, student-assistentschappen en Meester-Gezel trajecten.

In de beleidsbrieven van het College van Bestuur van 2006 en 2007 werd aan de negentien schools van de hogeschool gevraagd aandacht te besteden aan de excellente student. In de schooljaarplannen van de schools komt aandacht voor excellente studenten dan ook prominent terug. Daarbij kan de hogeschool putten uit een reservoir aan kennis en ervaring dat bijvoorbeeld werd opgedaan in het kunstvakonderwijs van de hogeschool (Prins Claus Conservatorium, Dansacademie Noord-Nederland en Academie Minerva), in de opleidingen die werken met decentrale selectie, in het experimentele honoursprogramma dat de opleiding Vastgoed & Makelaardij ontwikkelde in het kader van Ruim Baan voor Talent, in de ontwikkeling van het kersverse, op excellente studenten gerichte Hanze Institute of Technology, in de faciliteiten voor studentondernemers, en in de Topsportregeling van de hogeschool.



Dansacademie Noord-Nederland

De Hanzehogeschool Groningen heeft de afgelopen jaren dus werk gemaakt van haar excellentiebeleid. Tegelijkertijd werd duidelijk dat het, gegeven de huidige (ook financiële) mogelijkheden van de hogeschool, een traject van lange adem zou worden. Het Siriusprogramma

¹ Een overzicht van het tot nog toe gevoerde excellentiebeleid is te vinden in E. Bisschop Boele – “Talent in de spagaat; over de bovenkant van de diversiteit in het hbo”, *THEMA* 14/3 (2007), 60-64.

biedt de hogeschool de mogelijkheid om haar excellentiebeleid een forse impuls te geven, en om haar ervaring in te brengen in een netwerk van hoger onderwijsinstellingen die ook excellentiebeleid ontwikkelen. We dienen een aanvraag in gericht op versnelling, verbreding en verdieping van het bereiken van de al gestelde doelstellingen op het gebied van excellente studenten:

- versnelling: het eerder bereiken van de geformuleerde doelstellingen;
- verbreding: de doelstellingen bereiken in meer dan de aanvankelijk voorgenomen schools;
- verdieping: de voorgenomen projecten verder uitdiepen. Hier zullen we gebruik maken van de mogelijkheden die het Siriusprogramma biedt als netwerk voor uitwisseling en leren.

We kiezen er daarbij voor te focussen op een beperkt aantal deelprojecten, waarbij de nadruk ligt op het ontwikkelen van onderwijsaanbod voor studenten. Want dat is waar excellentie vorm krijgt.

1.2 Betrokkenheid studenten en werkveld

Studenten zijn uitdrukkelijk betrokken bij de ontwikkeling van de plannen. Door een aantal schools gezamenlijk werd in de eerste helft van 2008 onderzoek gedaan naar de behoeften van excellente studenten. Dit onderzoek biedt mede een basis voor de uitwerking van honoursprogramma's en andere mogelijkheden voor excellente studenten. Binnen de schools zelf zullen de concrete plannen in samenspraak met studenten worden uitgewerkt. Daartoe wordt in de betrokken schools minimaal een groep van studenten samengesteld die actief meedenkt over de opzet van programma's. Daarnaast functioneren studenten in projectgroepen die als taak hebben om honoursprogramma's en andere selectieve programma's voor studenten te ontwikkelen. Ook via medezeggenschapsraden van de hogeschool en de afzonderlijke schools zijn studenten bij de plannen betrokken.

Ook het werkveld wordt uitdrukkelijk bij het project betrokken, in de eerste plaats via de Werkveld Adviesraden, die per school of opleiding adviseren over de uitwerking van het talentenbeleid, de selectieprocedures en de criteria voor selectie van bijzonder getalenteerde studenten. Aanvullend kan, waar gewenst, nader onderzoek worden gedaan naar relevante selectiecriteria door experts uit het werkveld te raadplegen. Voor de uitvoering van de verschillende deelprojecten heeft het werkveld (individuele bedrijven en instellingen) een zeer



Meester - gezel

grote rol. Bedrijven en instellingen in de regio en specifieke, gerenommeerde bedrijven in binnen- en buitenland zullen worden benaderd om mogelijkheden te realiseren voor bijzonder getalenteerde studenten in de vorm van individuele trajecten (stage, meester-gezeltraject e.d.) en opdrachten die geschikt zijn voor studenten binnen selectieve honoursprogramma's, minors of specialisaties. Daarbij kan ruim gebruik worden gemaakt van de vele reeds bestaande contacten.

Vervolgens moeten afspraken worden gemaakt over de vorm en intensiteit van coaching en supervisie van excellente studenten door experts. Dit betekent dat voor de ontwikkeling en uitvoering van programma's intensief overleg met het werkveld noodzakelijk is, zo mogelijk met het oog op een langdurige samenwerkingsrelatie.

2. Visie op excellentie

De visie van de Hanzehogeschool Groningen op de omgang met excellente studenten is samen te vatten in vijf punten:

- het gaat om studenten die excelleren als potentiële professional;
- we richten ons op het herkennen, erkennen en stimuleren van de “bovenste 5 à 10 %”, en selectie speelt daarin een belangrijke rol;
- acties gericht op excellente studenten worden gezien in het licht van “een leven lang leren”;
- een gedifferentieerde aanpak van excellente studenten is noodzakelijk;
- excellente docenten zijn cruciaal.

2.1 Professionele excellentie

De hogeschool richt zich, in aansluiting bij de kerntaak van het hbo, op professionele excellentie: de student die zich onderscheidt als toekomstige excellente beroepsbeoefenaar. Professionele excellentie, zo vindt de Hanzehogeschool Groningen, is niet louter gebaseerd op intellectuele vermogens, maar op een mix van begaafdheden. Naast intellectuele vermogens kunnen bijvoorbeeld ondernemerschap, creativiteit en/of sociale competenties een rol spelen.

Daarbij gaat de hogeschool uit van het beeld van de “T-shaped professional”: de in het hbo opgeleide professional is een breed georiënteerde specialist. De specialisatie van de professional geeft hem diepgang terwijl de brede oriëntatie zorgt voor omgevingsgerichtheid, wendbaarheid en flexibiliteit. Professionele excellentie is in dat beeld een mix van enerzijds verdieping en specialisatie, anderzijds verbreding. De verhouding kan per vakgebied en per individu verschillen, en in op talent gerichte programma's in het hbo kan de nadruk dus soms liggen op verbreding, soms op verdieping, en soms op combinatie van die twee.

Omdat het om professionele excellentie gaat, kunnen de potentieel excellente studenten een diverse schoolachtergrond hebben. De activiteiten van de hogeschool richten zich daarom niet uitsluitend op vwo'ers, maar op het professionele talent onder mbo'ers, havisten én vwo'ers. Wel zal bij de uitvoering van de activiteiten bewust geprobeerd worden juist ook het (potentiële) professionele talent met een vwo-achtergrond aan te spreken. We doen dat vanuit de gedachte dat in het Nederlandse binaire stelsel vwo'ers bewust de keuze zouden moeten kunnen maken voor ofwel een academisch ofwel een professioneel georiënteerde opleiding in het hoger onderwijs. De hogeschool is naar onze indruk op dit moment nog te vaak geen reëel alternatief voor veel vwo'ers die gezien hun professionele gerichtheid wel in het hbo op hun plaats zouden zijn. Dat heeft niet alleen te maken met ingesleten keuzepatronen bij scholieren, maar ook met een gebrek aan differentiatie binnen hogescholen, waardoor het onderwijs te eenvormig is om ook vwo'ers op hun eigen niveau aan te spreken. Deelname aan Sirius heeft voor de Hanzehogeschool Groningen mede als doel om hier meer balans aan te brengen.

Professionele excellentie komt tot uiting in relatie tot het werkveld. Daarom speelt het werkveld in het excellentiebeleid van de Hanzehogeschool Groningen een belangrijke rol. Het definiëren van talent binnen een opleiding vindt uiteindelijk plaats in relatie tot het werkveld en de eisen die ten aanzien van verschillende beroepstaken worden gesteld. Talent wordt gedefinieerd in de vorm van specifieke kenmerken of bekwaamheden die daarbij een rol spelen. De ervaring met het honoursprogramma bij de opleiding Vastgoed en Makelaardij leert dat het van belang is dat talentvolle studenten en werkveld (bedrijven) vroegtijdig met elkaar in aanraking komen. Er is veel belangstelling voor van de zijde van bedrijven; ook bedrijven zijn voortdurend bezig met het scouten van talent. Bedrijven fungeren daarom niet alleen graag als opdrachtgever, maar nemen ook graag mede verantwoordelijkheid voor begeleiding en supervisie. Bijzonder getalenteerde studenten werken aan uitdagende vragen en opdrachten uit het werkveld, bijvoorbeeld binnen een kenniscentrum, een topstage binnen een gerenommeerd bedrijf, een

selectieve multidisciplinaire minor waarin ontwerp vragen van externe opdrachtgevers centraal staan. Deze visie op excellentie sluit direct aan op de maatschappelijke functie van de hogeschool op het gebied van onderwijs en kenniscirculatie.

2.2 Herkennen, erkennen en stimuleren; selectie

Essentie van de omgang met professionele excellentie is voor de hogeschool een drieslag: herkennen, erkennen en stimuleren. Daarin speelt selectie een belangrijke rol.

2.2.1 Herkennen

Herkennen houdt in: identificeren wie potentieel een excellente student is, scouten, testen, aan de hogeschool binden. Aan herkennen is wat betreft de Hanzehogeschool Groningen onlosmakelijk selectie verbonden. Niet omdat selectie een simpele zaak zou zijn van het scheiden van de bokken en de schapen; wel omdat selectieprocedures mits goed opgezet inzicht geven in de kans op succes van een student en daarmee de efficiency bevorderen, omdat selectie een signaal is aan studenten dat talent en hard werken beloond wordt, kortom omdat selectie goed past in een cultuur van differentiatie waarin verschil maken mag.

Selectie van studenten vindt, in aansluiting bij onze opvatting over professioneel talent, niet alleen plaats op grond van intellectuele vermogens. Ambities, een diepgaande interesse, sociale competenties, “performance”, een ondernemende houding e.d. kunnen evenzeer van belang zijn. In selectieprocedures is het zaak te zoeken naar de juiste “bewijsstukken van professioneel talent” die de student bij sollicitatie voor een talentprogramma aanlevert. Die bewijsstukken kunnen cijfers en kwalitatieve oordelen van docenten, studieloopbaanbegeleiders, begeleiders vanuit het werkveld zijn. Het kan ook gaan om oordelen die voorafgaand aan de opleiding, bij het scouten van talent, naar voren zijn gekomen, of om resultaten bij een intake-assessment. Ook bewijsstukken over tijdens de opleiding uitgevoerde beroepsgerelateerde opdrachten binnen het kader van de studie of het werk naast de studie kunnen meegenomen worden. Zelfs zaken als bijvoorbeeld de CITO score in het basisonderwijs, schooladvies, bestede studietijd, baantjes, interesse enz. zouden indicaties kunnen geven voor bijzonder talent. De specifieke definitie van talent en de criteria voor selectie definieert de opleiding in samenspraak met het werkveld. Vertegenwoordigers van het werkveld hebben per school of opleiding zitting in de Werkveld Adviesraad; dit is het eerst aangewezen orgaan voor advies over de selectieprocedure en de criteria. Aanvullend bestaat de mogelijkheid om andere experts uit het werkveld te raadplegen over de kenmerken van excellente professionals.

2.2.2 Erkennen

Zijn potentieel excellente studenten eenmaal geïdentificeerd, voor of na de poort, dan moeten zij in een omgeving en cultuur terecht komen waarin ze zich ook erkend weten. Die erkenning moet blijken uit de (individuele) waardering van prestaties, toepassing van de cum laude regeling, het ter beschikking stellen van prijzen, het ondersteunen van de deelname aan prestigieuze beursprogramma's e.d. Maar ook andere manieren waarop studenten hun talent op een speciale manier inzetten, bijvoorbeeld in de medezeggenschap, de opleidingscommissie, de studievereniging of in de vorm van een student-assistentenschap, horen in een excellentiebevorderende cultuur thuis. En dat begint al met relatief eenvoudige dingen als waardering tonen voor het meelesen en meedenken over ontwikkelprocessen, voor betrokkenheid bij evaluaties gericht op onderwijsverbetering, voor de organisatie van symposia, het uitvoeren van bestuurstaken enz. Ook op die wijze voelen studenten zich erkend en gewaardeerd.



Bestuur introductiecommissie KEI

De hogeschool vindt dat het voor een cultuur waarin verschillen zichtbaar mogen zijn en talent gevierd mag worden van groot belang is studenten en docenten die bovengemiddelde prestaties leveren in de schijnwerpers te stellen. Het prijzenbeleid van de hogeschool (de Innoveer voor de meest innovatieve docent, de Innovatieprijs en de Hannie Schaft-prijs voor respectievelijk het meest innovatieve en het meest maatschappelijk betrokken afstudeerwerkstuk van studenten) is daar een voorbeeld van, maar ook bijvoorbeeld de ontwikkeling van de “Sterrenwalk” (zie het Voorwoord van deze aanvraag) en het naar buiten brengen van persberichten wanneer studenten externe prijzen hebben gewonnen. De hogeschool wil uitstralen een thuishaven te zijn voor een breed spectrum aan talenten. Daarbij is de afgelopen jaren al behoorlijk veel aandacht besteed aan kunstzinnig talent (met name vanuit de kunstvakopleidingen) en, recenter, ook aan ondernemertalent. De aandacht voor sporttalent, toch een belangrijk en spraakmakend onderdeel, is daarbij wat achtergebleven. Vandaar dat in deze aanvraag specifieke aandacht gevraagd wordt voor het belang van het stimuleren van sportief talent onder de studenten. De Hanzehogeschool Groningen heeft een fors contingent topsporters in huis maar wil zowel het aantal uitbreiden als de aandacht daarvoor en de exposure daarvan intensiveren – dat past bij de ambitie van de Hanzehogeschool Groningen om een thuishaven voor talent te zijn en levert een forse bijdrage aan een cultuur die uitstraalt dat talent gekoesterd wordt. Bovendien wil de hogeschool onderzoeken hoe competenties van topsporters een rol kunnen spelen in andere op excellente studenten gerichte programma’s.

Erkennen van talent heeft binnen een cultuur van waardering van prestaties uitstraling op een brede groep. Veel studenten vragen of ze “ook mogen”. Door een breed scala aan mogelijkheden te bieden kan ook een brede groep van studenten een specifieke vorm van waardering krijgen.

2.2.3 Stimuleren

Het belangrijkste is, dat excellentie verder *gestimuleerd* wordt door onderwijs en faciliteiten aan te bieden. Bijvoorbeeld in de vorm van specifieke programma’s voor bijzonder getalenteerden, stages binnen gerenommeerde bedrijven, meester-gezelschappen, onderzoek- en adviesstaken binnen een kenniscentrum e.d. In deze aanvraag komt een pakket van mogelijkheden aan bod die in de vorm van deelprojecten binnen de opleidingen zullen worden ontwikkeld.

Herkennen, erkennen en stimuleren; identificeren van excellentie, een cultuur die excellentie waardeert, een aanbod waardoor excellentie zich ontwikkelt – daar gaat het om. In deze aanvraag ligt daarbij, zonder het herkennen en erkennen te vergeten, de nadruk toch sterk op het onderdeel stimuleren – op onderwijsaanbod voor de excellente student. In hoofdstuk 5 worden de zeven deelprojecten die de hogeschool zal uitvoeren beschreven.

2.3 Een leven lang leren

Excellentiebeleid wordt binnen de hogeschool expliciet gekoppeld aan “een leven lang leren”. Veel excellente studenten zullen na hun bachelor doorstromen naar een goede plek op de arbeidsmarkt en zich daar verder ontwikkelen. Sommigen zullen zich aansluitend of na een aantal jaren werken verder willen bekwamen binnen een masteropleiding in het hbo. Sommigen zullen ook doorstromen naar masters in het w.o. Excellentiebeleid wordt verder ontwikkeld met inachtneming van de eisen die aan studenten gesteld worden in die drie mogelijke routes na de bacheloropleiding.

Van de excellente studenten die zullen doorstromen naar de arbeidsmarkt zal verwacht worden dat ze een hoog zelfsturend vermogen hebben in de verdere ontwikkeling van hun loopbaan. In bijvoorbeeld de te ontwikkelen honoursprogramma’s zal daaraan extra aandacht worden besteed. Voor studenten die direct of op termijn willen doorstromen naar een professionele masteropleiding zal de hogeschool de komende jaren het aanbod aan professionele masters gaan uitbreiden. Dat kunnen zowel post experience als aansluitende masteropleidingen zijn. Voor deze masters zullen toelatingscriteria en toelatingsroutes worden ontwikkeld. Toelatingsroutes

kunnen o.a. bestaan uit honoursprogramma's en selectieve programma's en masterclasses. Voor studenten die willen doorstromen naar wetenschappelijke masters zal de hogeschool de komende jaren verder gaan met de ontwikkeling van de succesvolle schakelprogramma's die doorstroom garanderen naar masteropleidingen aan de Rijksuniversiteit Groningen.

De ontwikkelingen op het gebied van de masteropleidingen maken overigens geen deel uit van deze Siriusaanvraag, ze dienen louter om de context van de aanvraag te schetsen.

2.4 Een gedifferentieerde aanpak van excellentie

De Hanzehogeschool Groningen leidt op voor vele verschillende beroepen in vele zeer uiteenlopende domeinen. Iedere excellente student is bovendien anders. Het excellentiebeleid van de hogeschool is dan ook niet gericht op het ontwikkelen van één standaardaanpak, maar op het stimuleren van vele verschillende initiatieven, en op kennisdeling over de resultaten van die initiatieven. Vandaar dat deze aanvraag het karakter van een "parapluaanvraag" heeft.

Het talentbeleid van de Hanzehogeschool Groningen wordt uitgewerkt tot een integraal programma dat waar mogelijk start voor of bij de aanvang van de bacheloropleiding. Door een veelheid aan selectieve programma's in de bacheloropleiding (honoursprogramma's, minors en specialisaties, individuele studieroutes e.d.) worden talenten in de gelegenheid gesteld door te stromen naar excellente posities in het werkveld of, indien de student dat wenst, naar aansluitende of post-experience masteropleidingen. Met middelen uit het Siriusprogramma wil de Hanzehogeschool Groningen haar oorspronkelijke ambities (nog) hoger stellen en eerder realiseren, zoals concreet tot uiting komt in de streefwaarden die in deze aanvraag zijn aangegeven.

2.5 De rol van de docent

In de onderwijsvisie van de Hanzehogeschool Groningen is de docent expert en inspirator voor studenten. Excellentiebeleid richt zich op excellente studenten, en dat vereist excellente docenten. De visie op de excellente docent loopt in zekere zin parallel aan die op de student en laat zich voorlopig het beste illustreren aan de hand van twee begrippen: ontwikkeling en diversiteit.

De hogeschool heeft als kerntaak de ontwikkeling van studenten maar ziet ten aanzien van haar personeel ontwikkeling evenzeer als taak. Vandaar dat in het HRM-beleid in een jaarcyclus gewerkt wordt met functionerings- en beoordelingsgesprekken, dat resultaten een vertaling kunnen krijgen in beloning, en er veel aandacht wordt gegeven aan persoonlijke ontwikkelingsplannen, scholing (onder meer via de Corporate Academy van de hogeschool) en het aanbieden van instrumenten als "Vliegende Start" (beginnende docenten), de loopbaanscan (voor elke docent die zich verder op zijn toekomstige loopbaan wil oriënteren), "Take a Chance" (voor veertigers) en "Pinot Gris" (voor vijftigers). Op die manier wil de hogeschool aan docenten de kans bieden zich voortdurend verder te ontwikkelen, zodat een deel van de docenten inzetbaar is in masteropleidingen, excellentietrajecten, de kenniscentra, enzovoorts.



Expert en inspirator

Evenzeer geldt een parallel tussen student en docent waar het diversiteit betreft. Excellentiebeleid voor studenten is, zoals al gezegd in hoofdstuk 1, onderdeel van diversiteitsbeleid. Zo is ook het koppelen van excellente docenten aan de excellente studenten een kwestie van het vinden van de daartoe aangewezen docenten binnen de enorme diversiteit aan docenten die de hogeschool in huis heeft.

Die matching student - docent is niet simpel. Zoals studenten op verschillende fronten excelleren, zo excelleren docenten ook op verschillende fronten. Docenten kunnen zich onderscheiden op vakinhoud; dan gaat het over opleidingsniveau, over het functioneren van docenten in de kenniskringen van de lectoraten, en, bijvoorbeeld, over percentages masters en doctoraten binnen het docentenbestand. De hogeschool heeft daarin niet alleen forse ambities geformuleerd voor de komende jaren maar is al daadwerkelijk tot actie overgegaan: de eerste vijftig docenten die nog geen mastergraad hebben zullen binnenkort aan een opleiding beginnen, en veertig docenten zitten inmiddels in een promotietraject.

Maar opleidingsniveau is maar één van de aspecten van excellentie. Gedegen werkervaring, uitstekende kennis van het werkveld en een netwerk van hoog niveau zijn evenzeer van belang in een hogeschool, en zeker de docenten die aan getalenteerde studenten willen lesgeven zullen daarop uitgezocht worden. Programma's om die werkveldoriëntatie verder te versterken worden ontwikkeld, en in de talentprogramma's zal daarnaast veel worden gewerkt met als gastdocent optredende "werkveldtoppers". Ook op andere aspecten als bijvoorbeeld het vermogen om als begeleider en coach van studenten op te treden worden zware eisen gesteld in de talentprogramma's en zijn er binnen de hogeschool faciliteiten waardoor docenten zich verder kunnen ontwikkelen.

De hogeschool zal, gegeven het bovenstaande, dan ook niet inzetten op het ontwikkelen van "de" superdocent maar zal aan de talentprogramma's een team van docenten binden die elk op een of meer van bovengenoemde gebieden uitblinken en die gezamenlijk en elkaar versterkend een excellent docentencorps vormen. Visie op de vorming van zo'n docentenbestand is onderdeel van de personeelsplannen van alle negentien schools van de hogeschool, en wordt ook beschreven in het Ontwikkelplan van de hogeschool dat voortvloeiend uit de CAO is opgesteld en recent is vastgesteld .

Door de koppeling van excellente docenten aan excellente studenten en externen ontstaan community-achtige samenwerkingsverbanden. Wij bezien het begrip "community" genuanceerd. Wij zien communities van talent niet als gefixeerde onderdelen van de organisatie, maar, conform onze zeer gedifferentieerde visie op de aanpak van excellentie (zie paragraaf 2.4), als tijdelijke en door de tijd wisselende configuraties van getalenteerde individuen. Die configuraties kunnen in omvang variëren van een meester en een gezelschap tot een groep honours-studenten met hun docententeam. De hogeschool zal er voor zorgen dat voor de leden van al deze verschillende (tijdelijke) communities door het jaar heen momenten worden georganiseerd waar ze samen kunnen komen om ervaringen uit te wisselen. Die momenten zullen niet worden gelabeld als "talentmomenten"; veeleer gaat het om het organiseren van bijvoorbeeld symposia, gastcolleges, conferenties en dergelijke op hoog niveau waar men elkaar rond een specifiek onderwerp ontmoet. Op die manier wordt het idee van communities optimaal gecombineerd met het idee dat talentvolle studenten en docenten inspirerend kunnen en moeten zijn voor de hele organisatie. Talent gedijt in communities maar mag daarin niet worden opgesloten. De hogeschool heeft flexibele communities met open grenzen nodig.

2.6 De relatie van de visie met de prestatie-indicatoren

Onze visie is op de volgende manier gerelateerd aan de gekozen centrale prestatie-indicatoren (zie hoofdstuk 3.1; in een tabel in bijlage 1 is de relatie tussen visie en prestatie-indicatoren schematisch weergegeven):

- het onderdeel professionele excellentie uit paragraaf 2.1 van onze visie op excellentie komt terug in de prestatie-indicatoren waar het werkveld terugkomt, met name in indicatoren rond onder meer baanzoekduur, startsalair, en werkveldoordelen. Ook de aantrekkingskracht op vwo'ers is als indicator opgenomen;
- de onderdelen herkennen, erkennen en stimuleren uit paragraaf 2.2 van de visie komen als volgt terug in de prestatie-indicatoren:

- herkennen: aan het identificeren van talent zijn geen specifieke prestatie-indicatoren direct gekoppeld. De achtergrond daarvan is de overtuiging dat succes in het onderdeel herkennen zich vervolgens vertaalt in voldoende aandacht voor talent in het onderwijs van en de cultuur in de hogeschool, en dat goede prestaties op het gebied van het herkennen zich breed vertalen in de opgenomen prestatie-indicatoren rond instroom, rendement, uitstroom, stakeholderoordelen, onderwijsdeelname en positionering;
 - erkennen: het erkennen van talent in een talentgeoriënteerde cultuur komt direct tot uiting in de bij de indicatoren opgenomen studentoordelen. Ook de indicatoren op het gebied van cum laudes en externe prijzen kunnen als indicatoren voor een talentgeoriënteerde cultuur worden beschouwd;
 - stimuleren: het stimuleren van talent door het bieden van talentgeoriënteerd onderwijs en talentgeoriënteerde faciliteiten wordt direct weerspiegeld in de opgenomen indicator betreffende de deelname aan talentprogramma's. Vrijwel alle andere indicatoren zijn op een meer indirecte wijze verbonden aan het stimuleren van talent.
- het leven lang leren uit paragraaf 2.3 van onze visie is concreet terug te vinden in de prestatie-indicatoren die gericht zijn op de uitstroom naar vervolgopleidingen en werkveld;
 - de gedifferentieerde aanpak uit paragraaf 2.4 van de visie wordt weerspiegeld in de keuze van de prestatie-indicatoren, die zich niet louter richten op bijvoorbeeld deelname aan honoursprogramma's of doorstroom naar masteropleidingen maar breed de verschillende manieren meten waarop talent binnen de hogeschool bediend wordt;
 - prestatie-indicatoren rond het personeelsbeleid van de hogeschool gekoppeld aan paragraaf 2.5 van onze visie maken onderdeel uit van de reguliere besturingssystematiek van de hogeschool. Op het gebied van docenten zijn echter in deze aanvraag geen specifieke prestatie-indicatoren opgenomen; de hogeschool heeft die geformuleerd in het lopende personeelsbeleid. De visie op docenten is van groot belang voor ons programma van talentontwikkeling maar in zekere zin randvoorwaardelijk. Slechts als aan de randvoorwaarde van uitstekende docenten is voldaan zullen de opgenomen prestatie-indicatoren (denk bijvoorbeeld aan de indicatoren rond studieprestaties en rendement, maar ook aan student- en werkveldoordelen) kunnen worden gerealiseerd.

3. Het onderzoeksdeel van het project.

3.1 Prestatiemeting excellentiebeleid: monitoring van de output

Het project “Ruimte voor Excellentie” wordt opgezet op een manier die maximaal aansluit bij de besturingsystematiek en het kwaliteitszorgsysteem van de Hanzehogeschool Groningen. Dat houdt in: tijdens het project sturing op prestaties, en na afloop van het project inbedding van de resultaten in de normale planning- en controlcyclus van de hogeschool. Bovendien zal onderzocht worden of op termijn in het door de hogeschool gehanteerde systeem van kwaliteitszorg (een driejaarlijks auditsysteem op EFQM-basis) aandacht voor excellentie verder geëxpliciteerd moet worden.

De Hanzehogeschool Groningen kiest voor de formulering van een kwalitatieve doelstelling voor het gehele project, die vervolgens worden geconcretiseerd in een set van algemene prestatie-indicatoren die aansluiten bij de suggesties van het Siriusprogramma in de zin dat ze een mix zijn van interne indicatoren, indicatoren vanuit het werkveld en indicatoren vanuit “peers”. De gekozen prestatie-indicatoren sluiten aan bij de doelen van de Hanzehogeschool Groningen op het gebied van rendementsverhoging. De hogeschool wil immers, door middel van de cultuurverandering die door het talentbeleid teweeg wordt gebracht, ook de inzet en het rendement van de gehele studentenpopulatie verhogen. Bovendien is gekozen voor prestatie-indicatoren die zonder veel extra inspanningen en beheerslast gemeten kunnen worden.

Kwalitatieve doelstelling:

- in 2012 is binnen elke school aanmerkelijke vooruitgang geboekt in de cultuur gericht op excellentie;
- elke school ontwikkelt deze cultuur rond excellentie door het vormgeven van een aanbod van uitdagende mogelijkheden aan excellente studenten;
- de cultuur van excellentie bevordert de inzet en prestaties van de studentenpopulatie als geheel.

Deze kwalitatieve doelstellingen worden gemeten op basis van de onderstaande centraal geformuleerde prestatie-indicatoren:

1. instroom:
 - 1.1. het aandeel van de aansluitende vwo-instroom in de totale instroom van de hogeschool heeft in 2012 minimaal dezelfde omvang als in 2008²;
2. studieprestaties en rendement:
 - 2.1. binnen de hogeschool is het aantal cum laude vermeldingen op het getuigschrift in 2012 verdubbeld in vergelijking met het jaar 2008³;
 - 2.2. het aantal externe prijzen dat door studenten van de Hanzehogeschool Groningen wordt gewonnen is in 2012 verdubbeld in



Diploma-uitreiking International Business School

² Voor de doelstelling van de vwo-instroom wordt uitgegaan van de aansluitende instroom, dat wil zeggen vwo'ers die direct na hun diploma aan de Hanzehogeschool Groningen gaan studeren. De prognoses van het ministerie van OCW (Referentieraming) voorzien in een daling van een derde van de instroom van aansluitende vwo'ers in 2011 ten opzichte van 2007. Vanuit deze achtergrond is de doelstelling van de Hanzehogeschool Groningen dat de aansluitende vwo-instroom in 2012 minimaal dezelfde omvang heeft als in 2008. De waarde van 2008 van deze indicator is nog niet bekend. Waarde 2007: 278 vwo'ers stroomden direct na het vwo door naar de Hanzehogeschool Groningen.

³ Op dit moment worden cum laude vermeldingen niet centraal geregistreerd. In de toekomst zal dat wel gaan gebeuren, de systemen zullen daartoe worden aangepast. Bij toewijzing van de aanvraag zal de waarde van 2008 handmatig worden bepaald.

- vergelijking met het jaar 2008⁴;
- 2.3. het gemiddelde diplomarendement⁵ bij minimaal 20 van de opleidingen die aantoonbaar maatregelen in het kader van excellentiebeleid hebben genomen van het cohort 2008-2009 na 4 jaar is minimaal 10% hoger dan het gemiddelde diplomarendement na 4 jaar van het cohort 2004-2005⁶;
3. uitstroom naar vervolgopleidingen en werkveld:
 - 3.1. In 2012 stroomt minimaal 5% van de afgestudeerden die als bijzonder getalenteerd waren aangemerkt door naar (internationale) masters die binnen het betreffende vakgebied als behorend tot de top worden gezien;
 - 3.2. In 2012 is de gemiddelde baanzoekduur van alumni die als excellent waren aangemerkt (na afstuderen) minimaal 2 maanden korter dan de gemiddelde baanzoekduur van de andere bachelorafgestudeerden;
 - 3.3. In 2012 is het gemiddelde startsalaris van alumni die als excellent waren aangemerkt (na afstuderen) significant hoger dan het gemiddelde startsalaris van de andere bachelorafgestudeerden;
 4. oordelen van excellente studenten en werkveld:
 - 4.1. van de studenten die door de opleidingen zijn geselecteerd als excellente studenten is in een vragenlijst minimaal 90% van mening dat de opleiding voldoende uitdaging biedt aan bijzonder getalenteerde studenten;
 - 4.2. van betrokkenen uit het werkveld (opdrachtgevers, begeleiders) is in een vragenlijst minimaal 80% van mening dat de betreffende opleiding van de Hanzehogeschool Groningen binnen haar excellentieprogramma studenten opleidt van een hoog niveau;
 5. deelname aan programma's voor excellente studenten:
 - 5.1. in 2012 neemt 5-10% van de studenten deel aan selectieve programma's voor excellente studenten⁷;
 6. prestaties in vergelijking met andere hogescholen (peer review):
 - 6.1. In een tweejaarlijkse peer review met vijf andere hogescholen op basis van tussentijdse rapportage over voortgang en behaalde resultaten behaalt de Hanzehogeschool Groningen bovengemiddelde resultaten. De peer reviews worden georganiseerd in 2010 (halverwege) en in 2012 (aan het eind van de projectperiode). De peer review vindt plaats op basis van de prestatie-indicatoren (zoveel als mogelijk) en kwalitatieve oordelen op basis van een beoordelingslijst. Aan de peer review wordt ook kennisuitwisseling tussen hogescholen gekoppeld op het gebied van excellentie. De selectie zal bestaan uit multisectorale hogescholen van min of meer vergelijkbare omvang die niet participeren in het Siriusprogramma, maar belangstelling hebben om hun excellentiebeleid verder te ontwikkelen. Uiterlijk in juni 2009 volgt een uitwerking van de opzet van de peer review, op basis waarvan andere hogescholen worden aangezocht om hun medewerking te verlenen. Op die wijze heeft het project ook

⁴ Op dit moment worden externe prijzen niet centraal geregistreerd. In de toekomst zal dat wel gaan gebeuren, de systemen zullen daartoe worden aangepast. Bij toewijzing van de aanvraag zal de waarde van 2008 handmatig worden bepaald.

⁵ Diplomarendement: het percentage studenten van een instroomcohort dat na een x-aantal jaren het eindexamen heeft behaald.

⁶ Deze indicator maakt onderdeel uit van de reguliere besturingssystematiek van de hogeschool en kan eenvoudig worden gegenereerd. Omdat nog niet bepaald is op welke opleidingen deze indicator betrekking heeft kan nu nog geen waarde voor 2008 worden gegeven.

⁷ In totaal participeren jaarlijks circa 790 studenten aan de te ontwikkelen excellentieprogramma's. Bij een instroom van circa 6500 studenten is dat een percentage van circa 12. Het is te verwachten dat een aantal talentvolle studenten deel zal nemen aan verschillende programma's tegelijkertijd. De verwachting is daarmee dat het daadwerkelijk gerealiseerde percentage lager ligt en ergens tussen de vijf en de tien procent uitkomt.

uitstraling naar hogescholen buiten het Siriusprogramma. We beperken ons tot hogescholen omdat we ons richten op professionele excellentie.

Alle prestatie-indicatoren zullen vanaf de start van het project jaarlijks worden gemeten binnen de besturingsystematiek van de Hanzehogeschool Groningen. De hogeschool heeft een uitgewerkte besturingsystematiek met een beleids- en kwaliteitscyclus. De kern ervan is dat activiteiten gebaseerd zijn op door het management geformuleerde doelen en plannen. Elke school werkt met een Schoolstrategisch Plan (SSP) voor vier jaar en daarvan afgeleide Schooljaarplannen (SJP) per cursusjaar. Het Schoolstrategisch plan sluit aan bij het Strategisch Plan van de hogeschool dat eveneens een keer per vier jaar wordt opgesteld. De doelen van het SJP worden opgenomen in het managementcontract dat de dean van de school afsluit met het College van Bestuur. Hierin staan streefwaarden vermeld waar de resultaten specifiek op worden beoordeeld. Streefwaarden voor een groot aantal prestatie-indicatoren zijn opgenomen in het SSP en zijn zichtbaar in het managementdashboard. De streefwaarden die zijn opgenomen in dit Excellentieproject zullen, indien de middelen worden toegekend, worden vertaald in streefwaarden voor de afzonderlijke schools en op die wijze opgenomen in de schooljaarplannen.

Per deelproject is ten behoeve van de prestatiemeting in deze aanvraag het volgende opgenomen:

- een deelprojectspecifieke kwalitatieve doelstelling;
- deelprojectspecifieke prestatie-indicatoren waarin de kwalitatieve doelstelling wordt geconcretiseerd. Deze prestatie-indicatoren fungeren als interne prestatieafspraken tussen college van bestuur, projectleider en de deelprojecten;
- een tijdpad waarin de prestatie-indicatoren voorzien worden van deadlines;
- een overzicht van de centrale prestatie-indicatoren waaraan het betreffende deelproject een bijdrage levert, waaronder een specificatie van het aantal deelnemende studenten.

Voor de duidelijkheid is in bijlage 2 een overzicht opgenomen van de relatie van de deelprojecten met de centrale prestatie-indicatoren. Duidelijk is dat elk deelproject op zijn eigen wijze zal bijdragen aan het bereiken van de centrale prestatie-indicatoren. Deze relatie is geen directe relatie waarbij op mechanistische wijze kan worden aangegeven hoe een specifiek deelproject bij zal dragen aan bijvoorbeeld de prestatie-indicator op het gebied van rendement. Vandaar dat de bijlage zich beperkt tot het aangeven van relaties tussen deelprojecten en centrale prestatie-indicatoren maar dat wordt afgezien van een nadere kwantificering van die relatie.

3.2 De leerfunctie van het project

De leerfunctie van het project valt uiteen in tweeën. Bij de interne leerfunctie gaat het om de manier waarop we garanderen dat de resultaten van de deelprojecten uiteindelijk uitstralen naar de gehele hogeschoolgemeenschap. Bij de externe leerfunctie gaat het om de vraag wat andere instellingen kunnen leren van ons project, en wat wij kunnen leren van andere instellingsprojecten.

3.2.1 De interne leerfunctie

De interne leerfunctie wordt gegarandeerd door de projectopzet en -organisatie (zie paragraaf 4.1.3) en bewaakt door de hogeschoolbrede projectleider. Die heeft tot taak te zorgen voor schooloverstijgende netwerken per deelproject, voor het inrichten van een hogeschoolbreed netwerk van de excellentiecoördinatoren van de schools, en voor het regelmatig organiseren van openbare presentaties, symposia, conferenties en dergelijke waarin de resultaten van het project aan de hogeschoolgemeenschap worden gepresenteerd en de discussie over het project gevoerd kan worden. Daarbij zal hij gebruik kunnen maken van bestaande activiteiten maar zullen ook specifieke activiteiten worden georganiseerd.

3.2.2 De externe leerfunctie

Het project heeft verschillende elementen in zich die ook leerzaam zijn voor andere instellingen.

Het project biedt in de eerste plaats een voorbeeld van een combinatie van centraal en decentraal beleid. Centraal is een kader aangereikt, waarbinnen de afzonderlijke schools verschillende mogelijkheden hebben om het beleid op het gebied van excellentie te realiseren. Tegelijkertijd wordt aangesloten bij de initiatieven die al waren genomen en de plannen die door de schools zelf waren ontwikkeld in de Schooljaarplannen. De uitwerking van de Siriusaanvraag is interactief tot stand gekomen, in voortdurende samenspraak met de schools. Zowel het interactieve aspect als de “geordende diversiteit” maken het project in potentie tot een good practice van innovatie en hogeschoolbeleid, omdat op die wijze het draagvlak voor het beleid wordt geborgd.

Binnen de hogeschool is ervaring opgedaan met een vorm van een honoursprogramma (m.n. bij de opleiding Vastgoed en Makelaardij). Deze ervaring wordt nu verbreed naar andere opleidingen. Er zullen verschillende varianten ontstaan van honoursprogramma's die, anders dan in het w.o., gericht zijn op professionele excellentie met een sterke betrokkenheid van het werkveld. De Hanzehogeschool Groningen wil deze vormen van honoursprogramma's evalueren, mede in relatie tot behoeften van studenten en behoeften van het werkveld. Omdat honoursprogramma's binnen het hbo nog een vrij nieuw fenomeen zijn, zal de opgedane ervaring leerzaam zijn voor andere instellingen.

Naast honoursprogramma's zullen andere mogelijkheden voor bijzonder getalenteerde studenten in praktijk worden gebracht: selectieve hogeschoolbrede minors, selectieve specialisaties, selectieve trajecten voor individuele studenten (stages, student-assistentschappen, meester-gezeltrajecten e.d.) enzovoorts. Met minors, specialisaties en individuele trajecten zijn op zich al veel ervaringen opgedaan, maar nog weinig binnen het kader van het excellentiebeleid. Daarom zal de Hanzehogeschool Groningen ook deze onderdelen van het excellentiebeleid systematisch beschrijven en evalueren zodat andere instellingen daarmee hun voordeel kunnen doen.

Een bijzondere interesse gaat uit naar de vraag hoe de deelname van een beperkte groep bijzonder getalenteerde studenten een positieve uitwerking kan krijgen op de populatie van studenten als geheel. De bijzonder getalenteerden zullen enerzijds een eigen community vormen, met eigen activiteiten. Maar hoe verhoudt dit zich tot de totale gemeenschap van studenten? Hoe kun je de bijzonder getalenteerden inspirator laten zijn voor de “gewoon” getalenteerden? Wat zijn de do's en don'ts? Kortom: hoe creëer je een uitdagende studiecultuur? De al eerder genoemde vorming van “communities met open grenzen” kan hiervoor een oplossing bieden. De manier waarop dit gestalte krijgt kan leerzaam zijn voor andere instellingen. Dat geldt evenzeer voor de manier waarop de hogeschool ondernemerstalent, kunstzinnig talent en sporttalent wil inzetten om een cultuuromslag te bewerken.

Leerzaam voor andere instellingen is ook de ontwikkeling van een model voor de inzet van talentscouts en de ervaring die de hogeschool in 2012 zal hebben met het aanbieden van onderwijs aan potentiële excellente studenten. Omdat de ervaringen zullen worden opgedaan binnen verschillende schools, waarbij per school een verschillende uitwerking noodzakelijk is, zal het project voor een breed scala van opleidingen leerzaam zijn.

Selectieprocedures en criteria voor selectie met het oog op excellentieprogramma's zullen binnen het project worden ontwikkeld. In het visiehoofdstuk is een eerste aanzet gegeven, mede op basis van de ervaringen bij de opleiding Vastgoed en Makelaardij. Duidelijk is dat het niet alleen gaat om behaalde cijfers, maar om een samenstel van kenmerken en bekwaamheden van de student die relevant zijn voor professionele excellentie. De procedures en criteria voor selectie zullen per opleiding worden ontwikkeld in samenspraak met het werkveld. Het resultaat hiervan is van belang voor soortgelijke opleidingen van andere instellingen. Voor de evaluatie is het van belang te onderzoeken of de selectie valide is geweest, d.w.z. of de selectie inderdaad de studenten heeft opgeleverd die succesvol een excellentieprogramma of -traject kunnen volgen.

Hierin zullen de slaagpercentages en de kwalitatieve beoordelingen van docenten en experts uit het werkveld worden betrokken.

Last but not least: bijzondere aandacht verdient het experiment met selectie aan de poort dat zal worden uitgevoerd bij het Hanze Institute of Technology. Op basis van de ervaringen kan landelijk worden besloten om in uitzonderingsgevallen selectie aan de poort toe te laten in de ministeriële regeling voor opleidingen met aanvullende eisen. In dat licht is een goede evaluatie van dit experiment van landelijk belang. Het kan ook leiden tot praktische aanwijzingen voor de uitvoering van een dergelijke selectie.

De Hanzehogeschool Groningen zal de onderwijskundige aspecten, zowel de gevolgde methodiek bij beleidsinnovatie als de realisatie van de verschillende deelprojecten in samenhang beschrijven en evalueren. De opzet en uitvoering daarvan berust bij het Stafbureau Onderwijszaken. In de eerste plaats zullen de onderzoeksvragen meer nauwkeurig worden geformuleerd. In de onderzoeksvragen wordt een koppeling gelegd met de kwalitatieve doelstellingen voor het excellentiebeleid en de prestatie-indicatoren die in deze aanvraag zijn geformuleerd. Het onderzoek is vooral gericht op:

- het vinden van verklaringen voor het wel- of niet slagen van de gekozen opzet in een specifieke situatie;
- het opstellen van richtlijnen, do's en don'ts die ook voor andere instellingen van belang zijn.

Het onderzoek zal vooral praktijkgericht en kwalitatief van karakter zijn, waarbij zowel vragenlijsten als interviews zullen worden toegepast. Vragenlijsten voor gestandaardiseerde, uniforme vraagstelling van de populatie binnen een deelproject. Interviews voor nader onderzoek bij een selecte groep. Good practices zullen worden beschreven met aandacht voor variabelen die een rol spelen in de specifieke situatie. Het stafbureau Onderwijszaken zal in juni 2009 een concrete onderzoeksopzet en planning gereed hebben. In 2011 volgt een eerste rapportage over de stand van zaken. In het voorjaar van 2013 volgt een uitgebreide eindrapportage waarin alle aspecten zijn opgenomen. Gedurende de projectperiode zullen over onderzochte deelaspecten publicaties verschijnen in tijdschriften als *Onderzoek van Onderwijs* en *Thema* en zullen op landelijke conferenties, waar het thema excellentie aan de orde is, presentaties worden verzorgd over opzet en resultaten.

Op deze wijze wil de Hanzehogeschool Groningen de resultaten van het project en de deelprojecten ten goede laten komen aan de landelijke discussie over talent in het hoger onderwijs. Zij zal dat doen binnen het netwerk van de Siriusprojecten maar ook aan instellingen buiten de groep deelnemende instellingen haar resultaten overbrengen door bijvoorbeeld het publiceren van artikelen en het waar mogelijk openstellen van door de hogeschool georganiseerde activiteiten rond talentenbeleid voor externe belangstellenden.

Evenzeer kijkt de hogeschool uit naar de inhoud en de resultaten van de projecten van de andere deelnemende instellingen. Zij is er van overtuigd dat meerdere wegen naar Rome leiden, en dat kennisname van de andere landelijke projecten de hogeschool in de gelegenheid zal stellen haar eigen beleid te toetsen en ongetwijfeld ook op onderdelen verder aan te scherpen of bij te stellen.

4. Activiteitenplan

4.1 Inleiding

De Hanzehogeschool Groningen start een project “Ruimte voor Excellentie”. Met het project wordt aangestuurd op versnelling, verbreding en verdieping van het bereiken van de al gestelde doelen op het gebied van excellente studenten.

De ambitie van de hogeschool is om aandacht voor de excellente student in alle 51 voltijds bacheloropleidingen van de 19 schools te verankeren⁸. Uiteindelijk doel is dat er op de hele hogeschool aandacht wordt besteed aan “de bovenste 5 à 10 procent”. Dat is ambitieus, maar noodzakelijk.

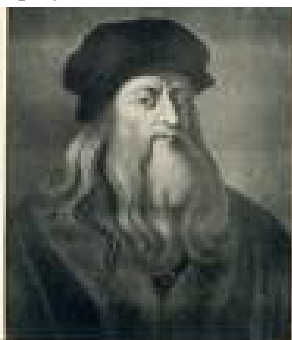
4.1.1 Zeven samenhangende deelprojecten

In “Ruimte voor Excellentie” wordt gekozen voor gezamenlijke focus op zeven deelprojecten:

1. scouting en onderwijsaanbod “voor de poort”;
2. selectie Hanze Institute of Technology;
3. honoursprogramma’s;
4. selectieve hogeschoolbrede minors;
5. selectieve specialisaties;
6. selectieve programmaonderdelen voor individuele studenten;
7. stimulering topsport en excellentie.

De keuze voor deze zeven deelprojecten vloeit voort uit de in hoofdstuk 2 beschreven visie op talent:

- er worden projecten uitgevoerd op alle drie de onderdelen van de drieslag herkennen, erkennen en stimuleren, waarbij op stimuleren de nadruk ligt. Onder herkennen vallen deelprojecten 1 en 2, onder erkennen deelproject 7, en onder stimuleren de deelprojecten 3, 4, 5 en 6;
- de projecten 3 tot en met 6 zijn sterk verbonden aan de notie van de “T-shaped



Da Vinci

professional: de breed georiënteerde specialist. In honoursprogramma’s wordt integraal gewerkt aan de getalenteerde professional: het gaat om verbreding en verdieping. Bij de selectieve hogeschoolbrede minors van deelproject 4 gaat het er vooral om getalenteerde studenten de kans te geven zich te verbreden, bijvoorbeeld door zich te ontwikkelen in interdisciplinaire designteams (minor “Da Vinci”) of door zich de culturele en maatschappelijke (ethische) betrokkenheid eigen te maken die van toekomstige leidinggevendenden in de Nederlandse samenleving mag worden verwacht. In de deelprojecten 5 en 6, waarin selectieve specialisaties en individuele trajecten worden ontwikkeld, gaat het om het verder uitdiepen van de specialistische competenties van de professional.

professional: de breed georiënteerde specialist. In honoursprogramma’s wordt integraal gewerkt aan de getalenteerde professional: het gaat om verbreding en verdieping. Bij de selectieve hogeschoolbrede minors van deelproject 4 gaat het er vooral om getalenteerde studenten de kans te geven zich te verbreden, bijvoorbeeld door zich te ontwikkelen in interdisciplinaire designteams (minor “Da Vinci”) of door zich de culturele en maatschappelijke (ethische) betrokkenheid eigen te maken die van toekomstige leidinggevendenden in de Nederlandse samenleving mag worden verwacht. In de deelprojecten 5 en 6, waarin selectieve specialisaties en individuele trajecten worden ontwikkeld, gaat het om het verder uitdiepen van de specialistische competenties van de professional.

In termen van input-throughput-output ontstaat het volgende beeld:

- input: deelproject 1 is gericht op het scouten en begeleiden van potentieel excellente studenten tot aan de poort van het hbo. In de deelprojecten 2-7 zitten vervolgens telkens inputaspecten, zo hebben al deze deelprojecten te maken met selectie. De projectorganisatie zorgt voor afstemming en kennisdeling op deze gebieden;
- throughput: de deelprojecten 2-7 zijn de “throughput”-activiteiten van de hogeschool. Er is daarbij bewust voor gekozen om zwaar in te zetten op de ontwikkeling van een beperkt

⁸ Opleidingen in afbouw worden niet meegeteld. De focus in het project ligt op de voltijdsopleidingen; resultaten zullen waar dat gezien het specifieke karakter van de populatie van deeltijd- en duale opleidingen mogelijk is worden vertaald naar de deeltijd- en duale varianten.

aantal gevarieerde vormen van onderwijsaanbod, waarbij selectiviteit een belangrijk en generiek kenmerk is;

- output: niet alleen heeft de hogeschool drie overkoepelende prestatie-indicatoren uit de lijst van Sirius gekozen (zie hiervoor), ook heeft zij voor elk van de deelprojecten prestatie-indicatoren geformuleerd. Dit past in de besturingssystematiek van de hogeschool.

Het activiteitenplan van de hogeschool is het best te visualiseren als een matrix. Op de horizontale as vinden we de negentien schools van de hogeschool. Op de verticale as zetten we de deelprojecten uit waar binnen de schools aan gewerkt wordt. De matrix is te vinden in bijlage 3.

In paragraaf 4.2. wordt elk van de deelprojecten nader uitgewerkt.

4.1.2 Centrale plaats lectoraten, kenniscentra en expertisecentra

Lectoraten, kenniscentra en expertisecentra hebben een bijzondere plaats binnen het excellentiebeleid omdat ze een thuishaven kunnen bieden aan excellente studenten en een brug slaan naar de buitenwereld. Elke school heeft de beschikking over een of meer lectoraten, waarvan de meeste thematisch geclusterd zijn en samenwerken binnen kenniscentra. De hogeschool kent de volgende kenniscentra:

- Energie Kenniscentrum
- Kenniscentrum CaRES (Care Rehabilitatie Educatie & Sport)
- Kenniscentrum Ondernemerschap
- Kenniscentrum Arbeid
- Kenniscentrum Gebiedsontwikkeling NoorderRuimte
- Kenniscentrum Kunst & Samenleving (i.o.)

Naast deze kenniscentra kent de hogeschool een aantal kleinere expertisecentra.

Via lectoraten en kennis- en expertisecentra komen opdrachten uit het werkveld binnen met een hoog niveau van complexiteit. In honoursprogramma's en individuele trajecten kunnen studenten participeren in het werk van de lectoraten en kennis- en expertisecentra m.n. op het gebied van praktijkgericht onderzoek, ontwerp en advisering.

4.1.3 De organisatie van het project

Voor de looptijd van het project "Ruimte voor Excellentie" wordt een beperkte projectorganisatie ingericht om het project aan te sturen, tot afstemming tussen de schools en de deelprojecten te komen, en een aantal hogeschoolbrede aspecten te behartigen (cultuur, imago, onderzoek). De projectorganisatie zorgt ook voor externe representatie en bereidt de in- en externe verantwoording van het project voor.

Het instellingsbrede project wordt functioneel aangestuurd door één projectleider. Het College van Bestuur is opdrachtgever van de projectleider, de stafdirecteur Onderwijszaken is gedelegeerd opdrachtgever. De projectleider treedt ook op als onderzoeksleider waar het de onderzoeksfunctie van het project betreft. De projectleider wordt voor de centrale ontwikkeling van het onderzoeksgedeelte van het project ondersteund door een onderzoeker. Daarnaast beschikt hij over een parttime secretariael medewerker.

Per school wordt één "excellentiecoördinator" aangesteld met twee taken: de coördinatie van alle in de school uit te voeren activiteiten die onder het project vallen, en de evaluatie en monitoring binnen de school (vallend onder de onderzoeksfunctie van het project). Hiërarchisch valt de excellentiecoördinator onder de dean van de school. De excellentiecoördinatoren hebben een functionele relatie met de overall projectleider.

Voor elk van de zeven deelprojecten wordt door de projectleider een netwerk gecreëerd over de schools heen, waarin betrokkenen elkaar vinden. Per deelproject zal indien nodig een van de

betrokken excellentiecoördinatoren dan wel iemand uit een van de staffbureaus een aansturende rol vervullen naast de projectleider. Daarnaast vormt de projectleider een hogeschoolbreed netwerk waarin de excellentiecoördinatoren elkaar ontmoeten, en organiseert hij regelmatig activiteiten waarbij de hele hogeschoolgemeenschap kennis kan nemen van de resultaten van het project en de deelprojecten en de discussie daarover wordt gestimuleerd. Waar mogelijk zullen deze activiteiten opengesteld worden voor externe deelnemers. Ook draagt de projectleider zorg voor publicaties over de resultaten van het project.

4.2 Beschrijving activiteiten

Deze paragraaf bevat achtereenvolgens een beschrijving van de zeven in de schools uit te voeren deelprojecten en vervolgens een beschrijving van de overall activiteiten die door de projectorganisatie worden uitgevoerd.

4.2.1 Deelproject 1 Ontwikkelen inzetten talentscouts en onderwijsaanbod voor de poort

Doelstelling deelproject

De hogeschool heeft een model voor het inzetten van “talentscouts” ontwikkeld. De hogeschool heeft ervaring opgedaan met het aanbieden van onderwijs aan potentiële excellente studenten uit de regio.

Prestatie-indicatoren deelproject

- minimaal zes schools werken met talentscouts;
- minimaal zes schools beschikken over een onderwijsaanbod voor potentieel excellente studenten.

Fasering

Ontwikkeling: 2008-2010

Uitvoering en bijstelling: 2009-2012

Bijdrage aan de centraal geformuleerde prestatie-indicatoren

Het deelproject levert direct een bijdrage aan de prestatie-indicatoren 1.1 (aandeel vwo-instroom), 4.1 (oordeel afgestudeerden), 4.2 (oordeel werkveld) en 6.1 (peer review) en indirect aan de overige.

Bijdrage aan prestatie-indicator 5.1 (deelname talentprogramma's): jaarlijks nemen minimaal 150 potentiële studenten deel aan onderwijsaanbod voor de poort. Omdat het hier nog geen studenten van de Hanzehogeschool Groningen betreft worden deze studenten niet meegerekend in de ambitie om 5-10% van de studenten van de hogeschool te bereiken.

Zie voor een overzicht van de relatie deelprojecten – centrale prestatie-indicatoren bijlage 2.

Inhoud

De Hanzehogeschool Groningen heeft met name in het kunstonderwijs ruime ervaring in het scouten van talent en in het aanbieden van opleidingstrajecten die toeleiden naar de bachelor. In het op 1/9/2008 van start gaande Hanze Institute of Technology zal scouting en opleiding van talenten voor de poort een belangrijk aandachtspunt zijn. Ook in andere opleidingen bestaat op onderdelen ervaring: in de internationale werving bijvoorbeeld of de door opleidingen georganiseerde meeloopdagen.

Voor het aantrekken van talent zijn deze instrumenten van groot belang. In dit deelproject zal vanuit de kern van het kunstvakonderwijs en het Hanze Institute of Technology onderzocht worden op welke wijze de ervaring met scouting en opleiding van talenten voor de poort gebundeld kan worden zodat de ervaring uiteindelijk ten goede kan komen aan alle opleidingen van de hogeschool.

Een aantal aandachtspunten in het deelproject:

- strategieën van werving, met speciale aandacht voor de inzet van technologie en de inzet van getalenteerde bachelorstudenten;
- het ontwikkelen van online tests, materiaal, masterclasses en dergelijke;
- het ontwikkelen van ict-strategieën om potentieel talent over langere tijd te kunnen volgen in hun contacten met de hogeschool;
- samenwerking met scholen voor voortgezet onderwijs, w.o. de technasia, en middelbaar beroepsonderwijs;

- de inzet van de kennis in de lectoraten, juist om potentieel talent te boeien.

Betrokken schools

- Academie Minerva
- Hanze Institute of Technology
- Instituut voor Sportstudies
- Pedagogische Academie
- School of Performing Arts

Betrokken stafbureaus

Stafbureau Marketing & Communicatie
Stafbureau Onderwijszaken

4.2.2 Deelproject 2 Selectie Hanze Institute of Technology

Doelstelling deelproject

Het Hanze Institute of Technology beschikt over mechanismen voor selectie aan de poort van een hbo-bachelor voor excellente studenten.

Prestatie-indicator deelproject

- het Hanze Institute of Technology beschikt over een programma voor een selectieve professionele bacheloropleiding;
- het Hanze Institute of Technology heeft een op het onderwijsconcept toegesneden vorm van selectie aan de poort ontwikkeld.

Fasering

Ontwikkeling: 2008-2009.

Uitvoering en bijstelling: 2009-2012.

Bijdrage aan de centraal geformuleerde prestatie-indicatoren

Het deelproject levert een bijdrage aan alle centraal geformuleerde prestatie-indicatoren met uitzondering van 2.1 – 2.3 (hebben betrekking op afgestudeerden, voor het Hanze Institute of Technology nog niet meetbaar), en met name aan prestatie-indicator 1.1 (aandeel vwo-instream). Bijdrage aan prestatie-indicator 5.1 (deelname talentprogramma's): jaarlijks stromen 30 studenten in in het selectieve onderwijsaanbod van het HIT.

Zie voor een overzicht van de relatie deelprojecten – centrale prestatie-indicatoren bijlage 2.

Inhoud

Per 1/9/2008 is het Hanze Institute of Technology gestart in Assen, als nieuwe, negentiende school van de Hanzehogeschool Groningen. Het Hanze Institute of Technology heeft als ambitie Europa's meest vooruitstrevende high-tech onderwijsinstituut te zijn in het domein van toegepaste sensortechnologie. Het combineert techniek, creativiteit en ondernemerschap in een internationale setting waarin onderwijs en toegepast onderzoek in grote mate met elkaar verweven zijn en wordt samengewerkt met de meest vooraanstaande bedrijven in de sensortechnologie. Zie voor een uitgebreidere beschrijving: hit.hanze.nl.



Het idee achter het Hanze Institute of Technology is altijd geweest om een selectieve hbo-bacheloropleiding te ontwikkelen waar alleen de beste studenten worden toegelaten. Daartoe moet met selectie aan de poort worden gewerkt. De huidige WHW maakt dat onmogelijk, en het huidige concept van het Hanze Institute of Technology (een vierjarige hbo-bachelor met de mogelijkheid om via EVC-procedures een verkorte variant te volgen) is dan ook in zekere zin een noodzakelijk compromis geworden.

In de recente beleidsreactie op Ruim Baan voor Talent wordt echter de mogelijkheid aangekondigd om in uitzonderingen te selecteren aan de poort. Dat moet dan verantwoord gebeuren: er moet een relatie zijn tussen de selectiecriteria en het onderwijsconcept, en selectie aan de poort is voor de betreffende opleiding beter dan matching na de poort. De beleidsreactie meldt dat binnen het Siriusprogramma hieraan kan worden gewerkt en dat op basis van de ervaringen met Sirius besloten kan worden of het zinvol is om uitzonderingsgevallen onder te brengen in de ministeriële regeling voor opleidingen met aanvullende eisen.

De Hanzehogeschool Groningen biedt graag aan om haar Hanze Institute of Technology in te zetten in dit experiment. Het Hanze Institute of Technology is hiervoor bij uitstek geschikt: het concept richt zich expliciet op getalenteerde studenten in een internationale markt en is daarmee een uitzondering binnen het onderwijsaanbod van de hogeschool.

In het experiment zal gewerkt worden aan de opzet van een selectieve hbo-bachelor.

Uitgangspunten zijn onder meer:

- het gaat expliciet om een volwaardige hbo-opleiding (graad: B Eng);
- de opleiding is geheel Engelstalig, teneinde voor te bereiden op een internationale carrière en (daartoe) voldoende internationale aantrekkingskracht op talent te hebben;
- er wordt geselecteerd op beheersing Engelse taal (via IELTS/TOEFL), niveau exacte vakken (te relateren aan nog te selecteren internationale standaarden), en een professionele en onderzoekende houding;
- de selectie vindt plaats via een meerdaags assessment.

In het deelproject zullen selectiecriteria en selectieprocedures worden ontwikkeld en uitgetest en zal het curriculum waar nodig worden aangepast. In de eerste fase van het project zal het dan met name ook gaan om verdere uitwerking van de criteria zoals die genoemd zijn in het Beoordelingskader dat als bijlage bij artikel 9 is toegevoegd aan de Subsidieregeling voor het Siriusprogramma. De Hanzehogeschool Groningen zal daarover contact onderhouden met de programmaleiding van het Siriusprogramma en indien gewenst ook met het Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap.

De Hanzehogeschool Groningen is zich er van bewust dat het mogelijk worden van experimenten met selectie aan de poort nog ongewis is. Indien die mogelijkheid onverhoopt niet op redelijke termijn wettelijk wordt geschapen gebruikt de hogeschool de resultaten van het deelproject om ze in te zetten in zowel de vormgeving van het studieadvies aan het eind van het eerste jaar van de 4-jarige hbo-opleiding als bij de vormgeving van het EVC-assessment voor die studenten die in kortere tijd het curriculum willen volgen.

Betrokken schools

- Hanze Institute of Technology

Betrokken stafbureaus

Stafbureau Onderwijszaken

Stafbureau Marketing & Communicatie

4.2.3 Deelproject 3 Ontwikkelen honoursprogramma's

Doelstelling deelproject

De hogeschool heeft een substantieel aanbod van honoursprogramma's.

Prestatie-indicator deelproject

- de hogeschool biedt in minimaal vijftien opleidingen, verdeeld over minimaal 10 schools, een honoursprogramma aan;
- in de honoursprogramma's studeert gemiddeld minimaal vijf procent van de studentenpopulatie van de deelnemende cohorten van de betreffende opleidingen;
- in elk honoursprogramma is minimaal één lectoraat intensief betrokken.

Fasering

Ontwikkeling: 2008-2010.

Uitvoering en bijstelling: 2009-2012.

Bijdrage aan de centraal geformuleerde prestatie-indicatoren

Het deelproject levert een bijdrage aan alle centraal geformuleerde prestatie-indicatoren.

Bijdrage aan prestatie-indicator 5.1 (deelname talentprogramma's): jaarlijks nemen 300 studenten deel aan de honoursprogramma's.

Zie voor een overzicht van de relatie deelprojecten – centrale prestatie-indicatoren bijlage 2.

Inhoud

Onder een honoursprogramma verstaan we een traject voor excellente studenten, veelal gespreid over achtereenvolgende studie jaren, waarbinnen studenten op hen afgestemde, uitdagende opdrachten uitvoeren en daarbij op diverse wijzen worden ondersteund. De ondersteuning kan bestaan uit individuele coaching, een aanbod van extra theorie, workshops, gastcolleges, supervisie vanuit het werkveld en intervisie en kennisdeling binnen de community van excellente studenten.

Lectoraten zijn bij uitstek geschikt om een rol te spelen in de honoursprogramma's. Dat wil niet zeggen dat elk honoursprogramma per definitie op toegepast onderzoek focust, wel dat in elk honoursprogramma lectoraten een belangrijke expertisebron zullen vormen. In een aantal gevallen zal onderwijs in de toegepast onderzoekscompetenties dan wel methoden en technieken van onderzoek deel uitmaken van het honoursprogramma.

Binnen een honourstraject is zowel communityvorming van belang waarbij excellente studenten elkaar stimuleren, als ook de uitstraling naar de overige studenten. De prestaties en activiteiten van de groep excellente studenten verhogen ook de ambities van anderen en het gevoel erbij te willen horen.

Binnen de afzonderlijke schools krijgt het honoursprogramma een verschillende uitwerking. Gezocht wordt naar succesvolle modellen en methoden, waarbij ook aansluiting gezocht zal worden naar de landelijke zoektocht naar de "honours-standaard".

Binnen de opleidingen Vastgoed en Makelaardij en Communicatie (major International Communication) zijn al honoursprogramma's gestart en ervaringen opgedaan die ook voor andere schools/opleidingen waardevol zijn. Op initiatief van het Instituut voor Sportstudies wordt in de eerste helft van 2008 samen met drie andere schools onderzoek gedaan naar *good practices* op het gebied van honoursprogramma's en naar de behoeften van excellente studenten. Dit onderzoek zal bijdragen aan de vormgeving van de honoursprogramma's van de betreffende schools.

Betrokken schools

- Academie voor Architectuur, Bouwkunde en Civiele Techniek
- Academie voor Gezondheidsstudies
- Academie voor Sociale Studies
- Instituut voor Bedrijfskunde
- Instituut voor Communicatie en Media
- Instituut voor Facility Management
- Instituut Life Science & Technology
- Instituut voor Marketing & Management
- Instituut voor Rechtenstudies
- Instituut voor Sportstudies
- International Business School
- Pedagogische Academie
- School of Performing Arts

Betrokken stafbureaus

Stafbureau Onderwijszaken

4.2.4 Deelproject 4 Ontwikkelen selectieve hogeschoolbrede minors

Doelstelling deelproject

De hogeschool biedt hogeschoolbrede selectieve minors aan.

Prestatie-indicatoren deelproject

- de hogeschool biedt minimaal vier hogeschoolbrede selectieve minors aan;
- in de hogeschoolbrede selectieve minors studeren jaarlijks minimaal 100 studenten;
- in elke hogeschoolbrede selectieve minor is minimaal één lectoraat intensief betrokken.

Fasering

Ontwikkeling: 2008-2010.

Uitvoering en bijstelling: 2009-2012.

Bijdrage aan de centraal geformuleerde prestatie-indicatoren

Het deelproject levert een bijdrage aan alle centraal geformuleerde prestatie-indicatoren.

Bijdrage aan prestatie-indicator 5.1 (deelname talentprogramma's): jaarlijks nemen 100 studenten deel aan de selectieve minors.

Zie voor een overzicht van de relatie deelprojecten – centrale prestatie-indicatoren bijlage 2.

Inhoud

Onder een selectieve minor verstaan we een ten opzichte van de opleiding verbredend, inter- of multidisciplinair programma voor een geselecteerde groep van excellerende studenten. De minor is toegankelijk voor studenten van verschillende opleidingen die samen kennis verwerven en opdrachten uitvoeren met een hoog niveau van complexiteit. De omvang van het programma is 30 credits (een semester). Het gaat hierbij uitdrukkelijk om een selectieve minor: studenten worden geselecteerd op basis van een op de minor toegesneden entree-assessment, in de minor worden de beste docenten ingezet en wordt gewerkt aan complexe opdrachten van onze beste externe opdrachtgevers.

De huidige minor “selectieve zintuigen”, ontwikkeld door het instituut voor Informatie- en Communicatietechnologie en de Academie voor Gezondheidsstudies, is zo'n selectieve minor. De Hanzehogeschool Groningen wil minimaal vier nieuwe hogeschoolbrede selectieve minors ontwikkelen:

- een “design school”-achtige selectieve minor op het gebied van ontwerp: “Da Vinci” (Instituut voor Marketing & Management, Instituut voor Bedrijfskunde, Academie Minerva, Kenniscentrum Ondernemerschap);
- een selectieve minor gericht op sensortechnologie (Hanze Institute of Technology, Center of Excellence for Intelligent Sensor Innovation);
- een selectieve minor op het gebied van ondernemerschap “Business Class” (Instituut voor Marketing & Management, Kenniscentrum Ondernemerschap), in combinatie met de scouting van ondernemerschap in een vroeg stadium. De minor wordt ontwikkeld mede op basis van de bestaande, algemeen toegankelijke minor Ondernemerschap;
- een brede selectieve minor gericht op het maatschappelijk verantwoordelijk functioneren van toekomstige hooggekwalificeerde professionals, met elementen van onder meer filosofie, ethiek, kunst en cultuur (Academie voor Sociale Studies, zo mogelijk in samenwerking met andere schools (Academie Minerva, School of



Winnaars Business Match

Performing Arts), en met input van alle kenniscentra).

Betrokken schools

- Academie Minerva
- Academie voor Sociale Studies
- Hanze Institute of Technology
- Instituut voor Bedrijfskunde
- Instituut voor Marketing & Management
- School of Performing Arts

Betrokken stafbureaus

Stafbureau Onderwijszaken

4.2.5 Deelproject 5 Ontwikkelen selectieve specialisaties/selectief gespecialiseerd onderwijsaanbod

Doelstelling deelproject

De hogeschool beschikt over een substantieel aanbod van selectieve specialisaties en andere vormen van selectief onderwijsaanbod.

Prestatie-indicator deelproject

- de hogeschool biedt voor minimaal twaalf opleidingen, verdeeld over minimaal zeven schools, selectieve specialisaties of ander selectief gespecialiseerd onderwijsaanbod aan;
- in het selectieve onderwijsaanbod studeert gemiddeld minimaal vijf procent van de studentenpopulatie van de deelnemende cohorten van de betreffende opleidingen;
- in elk selectief gespecialiseerde onderwijsaanbod is minimaal één lectoraat betrokken.

Fasering

Ontwikkeling: 2008-2010.

Uitvoering en bijstelling: 2009-2012.

Bijdrage aan de centraal geformuleerde prestatie-indicatoren

Het deelproject levert een bijdrage aan alle centraal geformuleerde prestatie-indicatoren.

Bijdrage aan prestatie-indicator 5.1 (deelname talentprogramma's): jaarlijks nemen 180 studenten deel aan selectieve specialisaties en andere vormen van selectief onderwijsaanbod.

Zie voor een overzicht van de relatie deelprojecten – centrale prestatie-indicatoren bijlage 2.

Inhoud

Onder een selectieve specialisatie verstaan we een verdiepend programma voor een geselecteerde groep van excellerende studenten. Het gaat hierbij om professionele specialisatie binnen de opleiding, dus binnen het domein. De omvang is minimaal 30 studiepunten.

Een selectieve specialisatie is bij uitstek gekoppeld aan de lectoraten als leveranciers van hoogstaande expertise. De activiteiten kunnen betrekking hebben op onderzoek, maar ook op ontwerp, advisering, dienstverlening e.d.

In een aantal gevallen zal het hier gaan om het (door)ontwikkelen van selectieve “pre-master”-programma's gericht op voorbereiding op het volgen van een professionele master aan de Hanzehogeschool Groningen, dan wel op het (door)ontwikkelen van schakelprogramma's naar masters van de Rijksuniversiteit Groningen of andere universiteiten.

Betrokken schools

- Academie voor Architectuur, Bouwkunde en Civiele Techniek
- Academie voor Gezondheidsstudies
- Academie voor Sociale Studies
- Academie voor Verpleegkunde
- Instituut voor Bedrijfskunde
- Instituut voor Engineering
- Instituut voor Facility Management
- Instituut voor Informatie- en Communicatietechnologie
- Instituut voor Life Science and Technology
- Instituut voor Marketing & Management
- Instituut voor Rechtenstudies
- Pedagogische Academie

Betrokken stafbureaus

Stafbureau Onderwijszaken

4.2.6 Deelproject 6 Ontwikkelen programmaonderdelen voor individuele studenten

Doelstelling deelproject

In 2012 heeft de hogeschool een aantal hogeschoolbrede varianten van studieloopbaanpaden voor individuele studenten ontwikkeld.

Prestatie-indicatoren deelproject

- in 2012 heeft de hogeschool een op excellentie toegesneden studentassistentenbeleid ontwikkeld, in minimaal tien schools geïmplementeerd, en werken jaarlijks minimaal 100 studenten als student-assistent;
- in 2012 volgen jaarlijks 20 studenten een Meester-Gezel-traject of een vergelijkbaar traject;
- in 2012 doen jaarlijks minimaal 20 studenten een topstage bij een gerenommeerd bedrijf of gerenommeerde instelling;
- in 2012 starten jaarlijks 20 studentondernemingen in het kader van de type 5-incubator HanzeNed.

Bijdrage aan de centraal geformuleerde prestatie-indicatoren:

Het deelproject levert een bijdrage aan alle centraal geformuleerde prestatie-indicatoren.

Bijdrage aan prestatie-indicator 5.1 (deelname talentprogramma's): jaarlijks nemen 160 studenten deel aan de selectieve minors.

Zie voor een overzicht van de relatie deelprojecten – centrale prestatie-indicatoren bijlage 2.

Fasering

Ontwikkeling: 2008-2010.

Uitvoering en bijstelling: 2009-2012.

Inhoud

Bij dit onderdeel gaat het om individuele trajecten voor excellente studenten. Daarvoor wordt een scala aan mogelijkheden geboden. Daarvoor is nodig dat een aantal zaken verder wordt ontwikkeld:

- student-assistentenbeleid; mogelijkheden voor studentassistenten zullen worden verruimd in aansluiting bij de behoeften van excellente studenten, bijvoorbeeld op het gebied van onderzoek, ontwerp, advisering, verzorgen van onderwijs e.d. Tot nu toe zijn de functieomschrijving en de praktische inzet van studenten nog te eenzijdig gericht op uitvoerende werkzaamheden die niet specifiek voor excellente studenten zijn bedoeld;
- het Meester-Gezel traject; dit is een traject dat excellente studenten koppelt aan experts in het werkveld. Door die koppeling is er sprake van wederzijdse kennisuitwisseling. Tot nu toe werd nog te weinig gebruik gemaakt van de mogelijkheden van dit traject. Met name ook moet doorverwijzing vanuit de lectoraten worden bevorderd;
- relaties met gerenommeerde bedrijven en instellingen voor het maken van afspraken over de mogelijkheid van topstages van excellente studenten. Een voorbeeld hiervan is de mogelijkheid van excellente ICT-studenten om stage te doen bij SUN-labs in de Verenigde Staten. De Hanzehogeschool Groningen wil dit type mogelijkheden vergroten;
- doorontwikkelen HanzeNed, een type 5 incubator voor studentondernemers. Een type 5 incubator is een incubator die maximaal is ingebed in de kennisinfrastructuur door intens contact met kennisinstellingen. Juist van zo'n incubator zal een vernieuwende werking uitgaan op het ondernemerschap.

Betrokken schools

- Academie voor Architectuur, Bouwkunde & Civiele Techniek
- Academie voor Sociale Studies

- Instituut voor Bedrijfskunde
- Instituut voor Communicatie en Media
- Instituut voor Engineering
- Instituut voor Facility Management
- Instituut voor Financieel-Economisch Management
- Instituut voor Informatie- en Communicatietechnologie
- Instituut voor Marketing & Management
- Instituut voor Rechtenstudies
- Pedagogische Academie
- School of Performing Arts

Betrokken stafbureaus

Stafbureau Onderwijszaken

Stafbureau Marketing & Communicatie

4.2.7 Deelproject 7 Stimulering topsport en excellentie

Doelstelling deelproject

Bevordering van excellente cultuur door herkenning, erkenning en ondersteuning van topsporttalent, en een vertaling van topsportcompetenties naar andere excellentieprogramma's.

Prestatie-indicatoren deelproject

- de Hanzehogeschool Groningen heeft een hogeschool-topsportcoördinator geïnstalleerd;
- de hogeschool kent op basis van onderzoek de behoeften van topsportende studenten;
- de hogeschool heeft een functionerend topsportbeleid, met aandacht voor werving, herkenning, ondersteuning en erkenning van topsporters;
- de hogeschool maakt deel uit van de Noordelijke en landelijke sportnetwerken;
- de hogeschool telt 90 topsportende studenten;
- de hogeschool heeft de competenties van topsporters in kaart gebracht en gebruikt om het algemene excellentiebeleid te versterken.



Fasering

Ontwikkeling: 2008-2010.

Uitvoering en bijstelling: 2010-2012.

Bijdrage aan de centraal geformuleerde prestatie-indicatoren:

Het deelproject levert een directe bijdrage aan de centraal geformuleerde prestatie-indicatoren 2.2 (aantal externe prijzen), 4.1 (oordeel afgestudeerden) en 6.1 (peer review), en indirect aan de overige.

Bijdrage aan prestatie-indicator 5.1 (deelname talentprogramma's): jaarlijks stromen 22 topsportende studenten in aan de Hanzehogeschool Groningen.

Zie voor een overzicht van de relatie deelprojecten – centrale prestatie-indicatoren bijlage 2.

Inhoud

De hogeschool wil studenten en docenten die bovengemiddelde prestaties leveren in de schijnwerpers stellen, en uitstralen een thuishaven te zijn voor een breed spectrum aan talenten. De hogeschool constateert dat, vergeleken bij de aandacht die bijvoorbeeld kunstzinnig talent en ondernemertalent krijgt, de topsporter er nog wat bekaaid af komt. Onderdeel van een werkelijke cultuur van excellentie is in de visie van de Hanzehogeschool Groningen echter juist ook de aandacht voor topsport.

Momenteel studeren circa 70 topsportende studenten bij de hogeschool. Zij kunnen een extra impuls geven aan de cultuur van ambitie en excellentie die de Hanzehogeschool Groningen tot stand wil brengen. In de topsport gaat het om “het beste uit jezelf halen” en ontwikkelen studenten competenties die ook als professionele competenties van groot belang zijn: plannen, toewerken naar een topprestatie (excelleren), daarop focussen en andere dingen nalaten, keuzes maken, omgaan met je talent en je talent verzilveren. De topsportende student heeft een voorbeeldfunctie voor anderen en een uitstraling naar de omgeving. Expertise op het gebied van topsport wordt binnen het project gebundeld en verder ontwikkeld. Aansluiting wordt gezocht bij het Centrum voor Topsport en Onderwijs CTO (Heerenveen). Daarbij zal speciaal ook studie worden gemaakt van de competenties die de topsporter onderscheiden van de gemiddelde sporter, en gezocht worden naar een vertaling van de bevindingen op het gebied van sporttalent naar het beleid op het gebied van professioneel talent.

De onderdelen van het deelproject zijn:

- aanstelling (fulltime) hogeschool-topsportcoördinator die tevens fungeert als projectleider voor het deelproject;
- onderzoek naar de behoeften van topsportende studenten;
- het ontwikkelen van topsportbeleid met aandacht voor werving, herkenning, ondersteuning en erkenning van topsporters;
- effectieve werving en begeleiding van topsportende studenten (uitbreiding van studieondersteuning naar topsportondersteuning);
- bundeling en vergroting van expertise op het gebied van topsport binnen de Hanzehogeschool Groningen bij verschillende opleidingen (Sportstudies, Fysiotherapie, Voeding en Diëtetiek) en het kenniscentrum CaRES (Care, Rehabilitatie, Educatie en Sport) en het Centrum voor Topsport en Onderwijs;
- vertalen van de verkregen kennis op het gebied van de specifieke competenties van sporttalent naar de competenties van professioneel talent.

Taken voor de topsportcoördinator zijn: verrichten van onderzoek, ontwikkelen van topsportbeleid, aansturing van het project, coördineren van topsportbegeleiding en studiebegeleiding, werving van topsportende studenten en afstemming met andere opleidingen (m.n. Voeding en Diëtetiek, Fysiotherapie), het kenniscentrum CaRES en het Centrum voor Topsport en onderwijs (CTO).

Betrokken schools

- Instituut voor Sportstudies
- Academie voor Gezondheidsstudies

Betrokken stafbureaus

Stafbureau Onderwijszaken
 Stafbureau Marketing & Communicatie
 Facilitair Bedrijf, Studentzaken

4.2.8 Overall activiteiten uit te voeren door de projectorganisatie

De projectorganisatie draagt zorg voor aansturing van het project, voor afstemming tussen de deelprojecten, voor kennisuitwisseling en voor externe representatie. Daarnaast zorgt zij voor in- en externe verslaglegging. Een beschrijving van de projectorganisatie is opgenomen in paragraaf 4.1.3 van deze aanvraag.

De projectorganisatie zorgt ook voor de uitvoering van een viertal overallactiviteiten. De eerste twee liggen op het terrein van cultuur en imago, de laatste twee (volgsysteem en stuurinformatie) zijn verbonden aan de onderzoeksfunctie van het project.

Een cultuur van excellentie

Omgaan met excellentie is in de eerste plaats een kwestie van cultuur. De basisvoorwaarde is dat elke student individueel wordt gekend, gewaardeerd en beoordeeld. Excellentie komt alleen tot zijn recht in een cultuur waarin degene die boven het maaiveld uitsteekt positief wordt herkend en erkend. Vervolgens past binnen die cultuur dat de excellente student de mogelijkheden krijgt die bij zijn of haar ambities en talenten passen. En dat de excellente student een uitdagende omgeving vindt van lectoren, docenten, gastdocenten, medestudenten en relaties binnen het werkveld. De student bloeit op binnen een stimulerende context met zowel individuele activiteiten op maat als gezamenlijke activiteiten van gelijkgestemden. En door een aanbod van stimulansen als toekenning van cum laude, beurzen en prijzen voor de best presterende studenten.

Elke school ontwikkelt deze cultuur rond excellentie op een wijze die bij de school past, o.a. door visieontwikkeling, scholing en communicatie, instelling van prijzen, aanstelling van personeel e.d. Gekoppeld aan concrete honoursprogramma's, selectieve keuzeprogramma's en individuele trajecten wordt die cultuur daadwerkelijk gepraktiseerd. Doelstelling is dat in 2012 in elke school aandacht voor excellentie onderdeel is van de cultuur. Door de projectorganisatie wordt dit met de excellentiecoördinatoren van de negentien schools gemonitord, met waar nodig ondersteuning vanuit de stafbureaus Personeel & Organisatie en/of Marketing & Communicatie.

Als prestatie-indicatoren gelden de prestatie-indicatoren die hierboven zijn vermeld als centrale prestatie-indicatoren (hoofdstuk 3) en als indicatoren bij de deelprojecten (paragraaf 4.2).

Een excellent imago

Van belang is dat het groeiende aanbod voor excellente studenten en de cultuur rond excellentie ook in de externe communicatie duidelijk naar voren komt. Het is van belang om leerlingen én hun schooldecanen en docenten te benaderen met een gericht aanbod voor potentiële excellerende studenten van de Hanzehogeschool Groningen.

Geslaagd excellentiebeleid levert op zich een belangrijke bijdrage aan de concerncommunicatie. Er wordt een communicatiestrategie ontwikkeld waarmee de hogeschool goed in beeld brengt wat haar excellente studenten presteren. Deze strategie versterkt het imago van de hogeschool als kennisinstelling én is specifiek gericht op de werving van potentiële excellente studenten. En mede daardoor wordt het voor aankomende excellente studenten interessanter om te kiezen voor een opleiding aan de Hanzehogeschool Groningen. Passend binnen de cultuur van de stad Groningen: *City of talent*.

Stafbureau Marketing & Communicatie richt zich zowel op de werving en instroom van studenten in de schools, als op de hogeschoolbrede concerncommunicatie. De projectorganisatie draagt er met het stafbureau zorg voor dat aandacht voor excellentie onderdeel wordt van het staande beleid.



Als prestatie-indicator geldt: in 2012 antwoordt in imago-onderzoek onder potentiële studenten, schooldecanen, alumni en vertegenwoordigers uit het werkveld 40% spontaan en 80% uitgelokt dat excellente studenten bij de hogeschool aan het goede adres zijn.

Ontwikkelen volgsysteem excellente studenten

Binnen het huidige alumni-beleid van de hogeschool bestaat nog weinig gerichte aandacht voor excellente studenten als aparte groep. De hogeschool wil specifieke aandacht realiseren in de vorm van:

- de ontwikkeling van een volgsysteem aangaande het carrière verloop na afstuderen, gericht op bijvoorbeeld het verkrijgen van “topbanen”;
- de ontwikkeling van een feedbackinstrument voor het eigen excellentiebeleid;
- de vorming van een pool van “excellencieambassadeurs” die na afstuderen bijvoorbeeld met enige regelmaat op de opleiding terugkomen om als voorbeeld te dienen voor de zittende studenten.

Binnen de hogeschool is het stafbureau Marketing & Communicatie verantwoordelijk voor het hogeschoolbrede alumni-beleid. De projectorganisatie draagt er met het stafbureau zorg voor dat aandacht voor excellentie onderdeel wordt van het alumni-beleid.

Als prestatie-indicator geldt: in 2012 beschikt de Hanzehogeschool Groningen over een alumnisysteem dat apart aandacht besteedt aan excellentie.

Ontwikkelen stuurinformatie

De projectorganisatie draagt zorg voor het ontwikkelen van stuurinformatie op hogeschoolniveau zodat de ontwikkeling op het gebied van aandacht voor excellentie in de schools gevolgd kan worden. In bijlage 4 is nader aangegeven hoe de prestatie-indicatoren zullen worden gemeten.

De besturingsystematiek is binnen de hogeschool belegd bij het stafbureau Financieel-Economische Zaken. De projectorganisatie draagt met het stafbureau zorg voor ontwikkeling van stuurinformatie op het gebied van excellentie voor de hogeschool.

Als prestatie-indicator geldt: in 2012 heeft de hogeschool door formulering van een set prestatie-indicatoren en opname van die set in de besturingsystematiek een instrument ontwikkeld waarmee de ontwikkeling op het gebied van de aandacht voor excellentie gevolgd kan worden.

5. Financiële raming

Uitgangspunten:

- Kosten zijn gesplitst in ontwikkeling, uitvoering, onderzoek en aansturing/overig;
- kosten zijn per jaar uitgesplitst. De ontwikkeling vindt plaats in de jaren 2008/09 en 2009/10. Kosten van uitvoering volgen een jaar na kosten van ontwikkeling;
- het tarief van die activiteiten die gerelateerd zijn aan ontwikkeling en uitvoering zijn verhoogd met 25% ter dekking van indirecte kosten op het niveau van schools en de Hanzehogeschool Groningen. Deze indirecte kosten zijn onderdeel van de eigen bijdrage van de hogeschool;
- er wordt formatie op hogeschool- en schoolsniveau ingezet om de resultaten van beleid nauwgezet te kunnen volgen.

Totale kosten “Ruimte voor Excellentie”

Totaalbegroting Sirius	totaal	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	te financieren vanuit	
						subsidie	HG
Ontwikkelingskosten							
- directe kosten	1.259.600	625.560	634.040	0	0	1.259.600	0
- indirecte kosten	294.900	148.890	146.010	0	0	0	294.900
Uitvoeringskosten							
- directe kosten	3.226.720	0	535.120	1.266.600	1.425.000	0	3.226.720
- indirecte kosten	775.180	0	130.280	306.150	338.750	0	775.180
Onderzoek	907.500	258.750	258.750	195.000	195.000	907.500	0
Aansturing en overig							
- projectleider HG-niveau	240.000	60.000	60.000	60.000	60.000	212.900	27.100
- overige kosten	863.500	297.250	246.250	160.000	160.000	0	863.500
Totale projectkosten	7.567.400	1.390.450	2.010.450	1.987.750	2.178.750	2.380.000	5.187.400
Gesplitst per project:							
- Scouting en selectie	758.000	57.000	229.000	222.000	250.000	209.600	548.400
- Hanze Institute of Technology	810.000	90.000	120.000	240.000	360.000	72.000	738.000
- Honoursprogramma's	1.580.400	259.200	457.200	432.000	432.000	388.800	1.191.600
- Selectieve minors	480.000	90.000	150.000	120.000	120.000	144.000	336.000
- Selectieve specialisaties	1.224.000	162.000	342.000	360.000	360.000	259.200	964.800
- Programma individuele studenten	329.000	22.500	53.500	105.000	148.000	36.000	293.000
- Topsportcoördinatie	375.000	93.750	93.750	93.750	93.750	150.000	225.000
- Onderzoek	907.500	258.750	258.750	195.000	195.000	907.500	0
- aansturing en overig	1.103.500	357.250	306.250	220.000	220.000	212.900	890.600
Totale projectkosten	7.567.400	1.390.450	2.010.450	1.987.750	2.178.750	2.380.000	5.187.400

Toelichting

Op basis van de keuzes die hierna per project zullen worden toegelicht kan bovenstaand totaaloverzicht van de kosten van het programma worden gepresenteerd. De totale kosten bedragen k€ 7.567. Hiervan is voor aansturing en overige kosten bestemd een bedrag van k€ 1.103 oftewel 14,5% van de totale kosten.

Het totale subsidiebedrag bedraagt k€ 2.380. Uit dit subsidiebedrag zullen de ontwikkelings- en onderzoekskosten betaald worden, in totaal k€ 2.167. Daarnaast worden de kosten van de hogeschoolbrede projectleider voor een groot deel uit de subsidie gedekt.

De Hanzehogeschool Groningen draagt zelf de uitvoeringskosten; de hogeschool ontvangt immers voor uitvoering van onderwijs budget via de lump sum. Bovendien zal de hogeschool de indirecte kosten op het gebied van huisvesting, financiën, ICT en personeel voor haar eigen rekening nemen. Ten slotte zal ook de coördinatie van deelprojecten vanuit de schools door de hogeschool zelf gefinancierd worden.

Indirecte kosten

In de ontwikkelings- en uitvoeringskosten is een opslag voor indirecte kosten opgenomen van 25% ter dekking van huisvesting, ICT, financiën, personeel, kantoor- en ziektevervangingskosten. Dit percentage is gebaseerd op projecten die in het kader van SIA/RAAK worden uitgevoerd en in dat kader zijn onderbouwd. Deze indirecte kosten worden door de hogeschool zelf gedragen en kunnen derhalve worden beschouwd als een eigen bijdrage van de hogeschool aan dit project.

Totale kosten "Ruimte voor Excellentie" (op kalenderjaar)

Totaalbegroting Sirius (kalenderjaar)	totaal	2008	2009	2010	2011	2012	te financieren vanuit	
							subsidie	HG
Ontwikkelingskosten								
- directe kosten	1.259.600	208.520	628.387	422.693	0	0	1.259.600	0
- indirecte kosten	294.900	49.630	147.930	97.340	0	0	0	294.900
Uitvoeringskosten								
- directe kosten	0	0	178.373	778.947	1.319.400	950.000	0	3.226.720
- indirecte kosten	775.180	0	43.427	188.903	317.017	225.833	0	775.180
	0					0		
Onderzoek	907.500	86.250	258.750	237.500	195.000	130.000	907.500	0
Aansturing en overig								
- projectleider HG-niveau	240.000	20.000	60.000	60.000	60.000	40.000	212.900	27.100
- overige kosten	863.500	99.083	280.250	217.500	160.000	106.667	0	863.500
Totale projectkosten	7.567.400	463.483	1.597.117	2.002.883	2.051.417	1.452.500	2.380.000	5.187.400
Gesplitst per project:								
- Scouting en selectie	758.000	19.000	114.333	226.667	231.333	166.667	0	180
- Hanze Institute of Technology	810.000	30.000	100.000	160.000	280.000	240.000	540	5
- Honoursprogramma's	1.580.400	86.400	325.200	448.800	432.000	288.000	120	2
- Selectieve minors	480.000	30.000	110.000	140.000	120.000	80.000	360	3
- Selectieve specialisaties	1.224.000	54.000	222.000	348.000	360.000	240.000	329.000	0
- Programma individuele studenten	329.000	7.500	32.833	70.667	119.333	98.667	225.000	0
- Topsportcoördinatie	375.000	31.250	93.750	93.750	93.750	62.500	0	totaal
	0	0	0	0	0	0		
- Onderzoek	907.500	86.250	258.750	237.500	195.000	130.000	0	0
- aansturing en overig	1.103.500	119.083	340.250	277.500	220.000	146.667	37.500	294.900
Totale projectkosten	7.567.400	463.483	1.597.117	2.002.883	2.051.417	1.452.500	592.520	295.090

Toelichting

De Hanzehogeschool Groningen heeft haar financiële huishouding ingericht op studiejaar, omdat dit het beste aansluit bij de inhoudelijke onderwijscyclus binnen de instelling. Dit betekent dat de begroting en de daaraan ten grondslag liggende deelbegrotingen zijn opgesteld op studiejaar.

In bovenstaand overzicht zijn de kosten vertaald van studiejaar naar kalenderjaar. Het betreft hier een technische omzetting. De kosten van 2009 zijn bepaald door 2/3 deel van de kosten van 2008/09 te nemen en 1/3 deel van de kosten van 2009/10.

Kosten per project

Project 1: Scouting en selectie

Project 1: scouting en selectie	totaal	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12
Ontwikkelingskosten					
- ontwikkeling programma's	129.600	21.600	108.000	0	0
- ontwikkeling scouting, inclusief scholing	60.000	10.000	50.000	0	0
- ontwikkeling website (materieel)	20.000	20.000	0	0	0
	209.600	51.600	158.000	0	0
Uitvoeringskosten					
- uitvoering programma's	312.000	0	24.000	144.000	144.000
- uitvoering scouting	126.000	0	14.000	42.000	70.000
	438.000	0	38.000	186.000	214.000
Indirecte kosten					
- ontwikkeling programma's	32.400	5.400	27.000	0	0
- uitvoering programma's	78.000	0	6.000	36.000	36.000
	110.400	5.400	33.000	36.000	36.000
Totale kosten project 1	758.000	57.000	229.000	222.000	250.000
te financieren uit:					
- subsidiegeld	209.600	51.600	158.000	0	0
- eigen middelen	548.400	5.400	71.000	222.000	250.000
Overige gegevens:					
- te ontwikkelen credits	180	30	150	0	0
- in te zetten fte's ontwikkeling	2,37	0,40	1,98	0,00	0,00
- in te zetten fte's uitvoering	5,48	0,00	0,48	2,33	2,68
Aantal studenten bij:					
- programma's	325	0	25	150	150
- scouting	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt

Toelichting

Er wordt een zestal programma's ontwikkeld in de jaren 2008/09 en 2009/10. De omvang van het programma bedraagt 30 credits. De uitvoering van het programma vindt plaats een jaar na ontwikkeling. Dit betekent dat een programma dat in 2008/09 ontwikkeld wordt, vanaf 2009/10 zal worden uitgevoerd. Dit programma is derhalve qua uitvoering driemaal meegenomen (2009/10 - 2011/12). Het aantal studenten dat per jaar per programma zal deelnemen wordt geschat op 25. Bij een volgroeiende situatie zullen er derhalve 150 studenten deelnemen. Daarnaast wordt een scoutingsystematiek ontwikkeld. Geschat wordt dat dit in totaal k€ 60 zal kosten, waarbij de systematiek dan ook specifiek is toegesneden op de 6 deelnemende schools.

Project 2: Hanze Institute of Technology

Project 2: HIT	totaal	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12
Ontwikkelingskosten					
- ontwikkeling programma	72.000	72.000	0	0	0
Uitvoeringskosten					
- uitvoering programma	576.000	0	96.000	192.000	288.000
Indirecte kosten					
- ontwikkeling programma	18.000	18.000	0	0	0
- uitvoering programma	144.000	0	24.000	48.000	72.000
	162.000	18.000	24.000	48.000	72.000
Totale kosten project 2	810.000	90.000	120.000	240.000	360.000
te financieren uit:					
- subsidiegeld	72.000	72.000	0	0	0
- eigen middelen	738.000	18.000	120.000	240.000	360.000
Overige gegevens:					
- te ontwikkelen credits	180	180	0	0	0
- in te zetten fte's ontwikkeling	0,90	0,90	0,00	0,00	0,00
- in te zetten fte's uitvoering	7,20	0,00	1,20	2,40	3,60
Aantal studenten bij:					
- HIT	90	0	30	30	30

Toelichting

In dit project gaat het om het ombouwen van 180 ECTS aan onderwijs en het ontwikkelen van een bijbehorende selectieprocedure. In totaal is daarvoor 0,9 fte benodigd. Ontwikkeling vindt plaats in 2008/09. Uitvoering van het programma vindt vervolgens vanaf 2009/10 plaats.

Project 3: Honoursprogramma's

Project 3: Honoursprogramma's	totaal	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12
Ontwikkelingskosten					
- ontwikkeling programma's	388.800	207.360	181.440	0	0
Uitvoeringskosten					
- uitvoering programma's	875.520	0	184.320	345.600	345.600
Indirecte kosten					
- ontwikkeling programma's	97.200	51.840	45.360	0	0
- uitvoering programma's	218.880	0	46.080	86.400	86.400
	316.080	51.840	91.440	86.400	86.400
Totale kosten project 3	1.580.400	259.200	457.200	432.000	432.000
te financieren uit:					
- subsidiegeld	388.800	207.360	181.440	0	0
- eigen middelen	1.191.600	51.840	275.760	432.000	432.000
Overige gegevens:					
- te ontwikkelen credits	540	288	252	0	0
- in te zetten fte's ontwikkeling	4,86	2,59	2,27	0,00	0,00
- in te zetten fte's uitvoering	10,94	0,00	2,30	4,32	4,32
Aantal studenten bij:					
- honoursprogramma's	760	0	160	300	300

Toelichting

Er worden 15 programma's ontwikkeld, verspreid over de jaren 2008/09 en 2009/10. Ieder programma omvat 36 credits. Per programma worden 20 studenten verwacht. Bij volledige uitvoering van alle 15 programma's nemen er jaarlijks 300 studenten deel.

Project 4: Selectieve minors

Project 4: Selectieve minors	totaal	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12
Ontwikkelingskosten					
- ontwikkeling programma's	144.000	72.000	72.000	0	0
Uitvoeringskosten					
- uitvoering programma's	240.000	0	48.000	96.000	96.000
Indirecte kosten					
- ontwikkeling programma's	36.000	18.000	18.000	0	0
- uitvoering programma's	60.000	0	12.000	24.000	24.000
	96.000	18.000	30.000	24.000	24.000
Totale kosten project 4	480.000	90.000	150.000	120.000	120.000
te financieren uit:					
- subsidiegeld	144.000	72.000	72.000	0	0
- eigen middelen	336.000	18.000	78.000	120.000	120.000
Overige gegevens:					
- te ontwikkelen credits	120	60	60	0	0
- in te zetten fte's ontwikkeling	1,80	0,90	0,90	0,00	0,00
- in te zetten fte's uitvoering	3,00	0,00	0,60	1,20	1,20
Aantal studenten bij:					
- selectieve minors	250	0	50	100	100

Toelichting

Er worden 4 selectieve hogeschoolbrede minors ontwikkeld, gelijkelijk verdeeld over 2008/09 en 2009/10. Iedere minor bevat 30 credits en er nemen jaarlijks per minor 25 studenten deel.

Project 5: Selectieve specialisaties

Project 5: Selectieve specialisaties	totaal	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12
Ontwikkelingskosten					
- ontwikkeling programma's	259.200	129.600	129.600	0	0
Uitvoeringskosten					
- uitvoering programma's	720.000	0	144.000	288.000	288.000
Indirecte kosten					
- ontwikkeling programma's	64.800	32.400	32.400	0	0
- uitvoering programma's	180.000	0	36.000	72.000	72.000
	244.800	32.400	68.400	72.000	72.000
Totale kosten project 5	1.224.000	162.000	342.000	360.000	360.000
te financieren uit:					
- subsidiegeld	259.200	129.600	129.600	0	0
- eigen middelen	964.800	32.400	212.400	360.000	360.000
Overige gegevens:					
- te ontwikkelen credits	360	180	180	0	0
- in te zetten fte's ontwikkeling	3,24	1,62	1,62	0,00	0,00
- in te zetten fte's uitvoering	9,00	0,00	1,80	3,60	3,60
Aantal studenten bij:					
- selectieve specialisaties	450	0	90	180	180

Toelichting

Er worden 12 selectieve specialisaties of andere vormen van selectief gespecialiseerd onderwijs ontwikkeld in de jaren 2008/09 en 2009/10. Iedere specialisatie omvat 30 credits. In een volgroeide situatie nemen 180 studenten deel aan deze specialisaties oftewel gemiddeld 15 studenten per specialisatie per jaar.

Project 6: Programma individuele studenten

Project 6: Programma indiv.studenten	totaal	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12
Ontwikkelingskosten					
- ontwikkeling programma	36.000	18.000	18.000	0	0
Uitvoeringskosten					
- student-assistenten	144.000	0	12.000	52.000	80.000
- Meester-gezel	32.000	0	6.400	12.800	12.800
- top stages	32.000	0	6.400	12.800	12.800
- onderneming starten	19.200	0	0	6.400	12.800
	227.200	0	24.800	84.000	118.400
Indirecte kosten					
- ontwikkeling programma	9.000	4.500	4.500	0	0
- student-assistenten	36.000	0	3.000	13.000	20.000
- Meester-gezel	8.000	0	1.600	3.200	3.200
- top stages	8.000	0	1.600	3.200	3.200
- onderneming starten	4.800	0	0	1.600	3.200
	65.800	4.500	10.700	21.000	29.600
Totale kosten project 6	329.000	22.500	53.500	105.000	148.000
te financieren uit:					
- subsidiegeld	36.000	18.000	18.000	0	0
- eigen middelen	293.000	4.500	35.500	105.000	148.000
Overige gegevens:					
- te ontwikkelen credits	0	0	0	0	0
- in te zetten fte's ontwikkeling	0,45	0,23	0,23	0,00	0,00
- in te zetten fte's uitvoering	2,84	0,00	0,31	1,05	1,48
Aantal studenten bij:					
- student-assistenten	180	0	15	65	100
- Meester-gezel	50	0	10	20	20
- top stages	50	0	10	20	20
- onderneming starten	30	0	0	10	20

Toelichting

Ontwikkeling van het programma vindt plaats in 2008/09 met overloop naar 2009/10. Het programma sec omvat geen credits. De uitvoering vindt vanaf 2009/10 plaats waarbij geleidelijk steeds meer deelname plaatsvindt. In een volgroeide situatie nemen er in totaal 160 studenten per jaar deel aan de vier afzonderlijke programma's.

Project 7: Topsportcoördinatie

Project 7: Topsportcoördinatie	totaal	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12
Ontwikkelingskosten					
- ontwikkeling programma	150.000	75.000	75.000	0	0
Uitvoeringskosten					
- uitvoering programma	150.000	0	0	75.000	75.000
Indirecte kosten					
- ontwikkeling programma	37.500	18.750	18.750	0	0
- uitvoering programma	37.500	0	0	18.750	18.750
	75.000	18.750	18.750	18.750	18.750
Totale kosten project 7	375.000	93.750	93.750	93.750	93.750
te financieren uit:					
- subsidiegeld	150.000	75.000	75.000	0	0
- eigen middelen	225.000	18.750	18.750	93.750	93.750
Overige gegevens:					
- te ontwikkelen credits	0	0	0	0	0
- in te zetten fte's ontwikkeling	1,88	0,94	0,94	0,00	0,00
- in te zetten fte's uitvoering	1,88	0,00	0,00	0,94	0,94
Aantal topsporters	320	70	75	85	90

Toelichting

Ontwikkeling van topsportcoördinatie vindt plaats in 2008/09 en 2009/10. Vervolgens hoort topsportcoördinatie tot het reguliere proces binnen de Hanzehogeschool Groningen. Het streven is om jaarlijks 90 topsporters binnen de poorten van de hogeschool te hebben.

Onderzoek

Onderzoek	totaal	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12
- onderzoeksleider HG-niveau	60.000	15.000	15.000	15.000	15.000
- onderzoeker HG-niveau	150.000	37.500	37.500	37.500	37.500
- onderzoekers op schoolsniveau	570.000	142.500	142.500	142.500	142.500
- volgsysteem excellente studenten	90.000	45.000	45.000	0	0
- stuurinformatie	37.500	18.750	18.750	0	0
	907.500	258.750	258.750	195.000	195.000
te financieren uit:					
- subsidiegeld	907.500	258.750	258.750	195.000	195.000
- eigen middelen	0	0	0	0	0
Overige gegevens:					
- fte onderzoeksleider	0,80	0,20	0,20	0,20	0,20
- fte onderzoeker HG-niveau	2,00	0,50	0,50	0,50	0,50
- fte's onderzoek schoolsniveau	7,60	1,90	1,90	1,90	1,90
- fte's opzetten volgsysteem	1,20	0,60	0,60	0,00	0,00
- fte opzetten stuurinformatie	0,50	0,25	0,25	0,00	0,00

Toelichting

Ten aanzien van onderzoek zullen zowel op hogeschoolniveau als binnen schools de nodige activiteiten plaatsvinden. Op hogeschoolniveau wordt een onderzoeksleider voor 0,2 fte aangesteld (combinatiefunctie met algehele projectleiding) alsmede een onderzoeker voor 0,5 fte. In alle schools zal voor 0,1 fte aan onderzoeksformatie worden ingezet.

Kern van het onderzoek is om de resultaten van ingezette projecten te volgen om daar waar nodig aanvullende maatregelen te nemen. Het volgen betreft niet alleen de zittende studenten maar ook studenten die afgestudeerd zijn. Hiertoe wordt een volgsysteem ontwikkeld en wordt stuurinformatie gedefinieerd, in systemen ondergebracht en meetinstrumentaria ontwikkeld. Vooral nog wordt bij de ontwikkeling van systemen uitgegaan van interne uren. Mogelijk dat hiervoor externe partijen zullen worden ingehuurd. De totale kosten worden geschat op k€ 907.

Aansturing en overige taken

Aansturing en overig	totaal	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12
- projectleider HG-niveau	240.000	60.000	60.000	60.000	60.000
- secretariële ondersteuning	70.000	17.500	17.500	17.500	17.500
- projectleiders schoolsniveau	570.000	142.500	142.500	142.500	142.500
- cultuur rond excellentie	90.000	45.000	45.000	0	0
- excellent imago: personele inzet	82.500	41.250	41.250	0	0
- excellent imago: communicatiemiddelen	51.000	51.000	0	0	0
	1.103.500	357.250	306.250	220.000	220.000
te financieren uit:					
- subsidiegeld	212.900	53.225	53.225	53.225	53.225
- eigen middelen	890.600	304.025	253.025	166.775	166.775
Overige gegevens:					
- fte projectleider	3,20	0,80	0,80	0,80	0,80
- fte secretariële ondersteuning	2,00	0,50	0,50	0,50	0,50
- fte's projectleiders schoolsniveau	7,60	1,90	1,90	1,90	1,90
- fte's coördinatie cultuur rond excellentie	1,20	0,60	0,60	0,00	0,00
- fte opzet excellent imago	1,10	0,55	0,55	0,00	0,00

Toelichting

- Projectleidersformatie hogeschoolniveau 0,8 fte (combinatiefunctie met onderzoeksleider)
- Voor projectleiders op schoolsniveau wordt 0.1 fte per school gereserveerd.
- Om excellentie binnen de hogeschool te bevorderen en naar buiten toe uit te dragen wordt incidenteel geld beschikbaar gesteld rond cultuur en imago. Het betreft hier personele inzet, maar ook de inzet van materiële middelen in de vorm van bulletins, brochures om te communiceren dat de Hanzehogeschool Groningen excellentie hoog in het vaandel heeft staan.

Bijlage 2: Samenhang deelprojecten – centrale prestatie-indicatoren

	1.1 aandeel vwo-instroom	2.1 aantal cum laudes	2.2 aantal externe prijzen	2.3 gemiddeld diplomarendement	3.1 doorstroom naar masters	3.2 gemiddelde baanzoekduur	3.3 gemiddelde startsalaris	4.1 oordeel afgestudeerden over uitdaging	4.2 oordeel werkveld over niveau	5.1 deelname talentprogramma's	6.1 peer review
1 Scouting en Voorschools aanbod	X	(X)	(X)	(X)	(X)	(X)	(X)	X	X	-	X
2 Selectie HIT	X				X	X	X	X	X	30	X
3 Honours	X	X	X	X	X	X	X	X	X	300	X
4 Selectieve minors	X	X	X	X	X	X	X	X	X	100	X
5 Selectieve specialisaties	X	X	X	X	X	X	X	X	X	180	X
6 Selectieve individuele routes	X	X	X	X	X	X	X	X	X	160	X
7 Topsport	(X)	(X)	X	(X)	(X)	(X)	(X)	X	(X)	22	X

Bijlage 3: Overzicht deelprojecten/deelnemende schools

Voor alle deelprojecten geldt dat de kruisjeslijst de initieel betrokken schools weergeeft. Bij een aantal projecten zal op termijn een (veel) groter aantal schools betrokken is.

	Architectuur/Bouwkunde/Civiele Techniek	Beeldende Kunst en Vormgeving Minerva	Gezondheidsstudies	Sociale Studies	Verpleegkunde	Hanze Institute of Technology	Bedrijfskunde	Communicatie & Media	Engineering	Facility Management	Financieel Economisch Management	Informatie- en Communicatietechnologie	Life Science & Technology	Marketing & Management	Rechtenstudies	Sportstudies	International Business School	Pedagogische Academic	Performing Arts
1 Scouting en Voorschools aanbod		X				X										X		X	X
2 Selectie HIT						X													
3 Honours	X		X	X			X	X		X			X	X	X	X	X	X	X
4 Selectieve minors		X		X		X	X							X					X
5 Selectieve specialisaties	X		X	X	X		X		X	X		X	X	X	X			X	
6 Selectieve individuele routes	X			X			X	X	X	X	X	X		X	X			X	X
7 Topsport			X													X			

Bijlage 4: Meting prestatie-indicatoren

In deze bijlage zijn de prestatie-indicatoren (centrale- en per deelproject) naar soort gerangschikt en is aangegeven op welke manier de indicatoren zullen worden gemeten.

Onderwijsaanbod

- in 2012 werken minimaal zes schools met talentscouts;
- in 2012 hebben minimaal zes schools een onderwijsaanbod voor potentieel excellente studenten;
- in 2012 biedt de hogeschool in minimaal vijftien opleidingen, verdeeld over minimaal 10 schools, een honoursprogramma aan;
- in 2012 biedt de hogeschool minimaal vier hogeschoolbrede selectieve minors aan;
- in 2012 biedt de hogeschool voor minimaal twaalf opleidingen, verdeeld over minimaal zeven schools, selectieve specialisaties of ander selectief gespecialiseerd onderwijsaanbod aan.

Meting op basis van projectrapportage.

Aantallen/percentages deelnemende studenten

- In 2012 neemt 5-10% van de studenten deel aan selectieve programma's voor excellente studenten;
- in de honoursprogramma's studeert gemiddeld minimaal vijf procent van de studentenpopulatie van de deelnemende cohorten van de betreffende opleidingen;
- in de hogeschoolbrede selectieve minors studeren jaarlijks minimaal 100 studenten;
- in het selectieve onderwijsaanbod studeert gemiddeld minimaal vijf procent van de studentenpopulatie van de deelnemende cohorten van de betreffende opleidingen;
- in 2012 heeft de hogeschool een op excellentie toegesneden studentassistentenbeleid ontwikkeld, in minimaal tien schools geïmplementeerd, en werken jaarlijks minimaal 100 studenten als student-assistent;
- in 2012 volgen jaarlijks 20 studenten een Meester-Gezel-traject of een vergelijkbaar traject;
- in 2012 doen jaarlijks minimaal 20 studenten een topstage bij een gerenommeerd bedrijf of gerenommeerde instelling;
- in 2012 starten jaarlijks 20 studentondernemingen in het kader van de type 5-incubator HanzeNed;
- In 2012 telt de Hanzehogeschool Groningen 90 topsportende studenten.

Meting op basis van deelname van studenten aan specifieke programma's, m.u.v. laatste bullit: meting op basis van projectrapportage.

In- en uitstroom

- het aandeel van de aansluitende vwo-instroom in de totale instroom van de hogeschool heeft in 2012 minimaal dezelfde omvang als in 2008;
- het gemiddelde diplomarendement bij minimaal 20 van de opleidingen die aantoonbaar maatregelen in het kader van excellentiebeleid hebben genomen van het cohort 2008-2009 na 4 jaar is minimaal 10% hoger dan het gemiddelde diplomarendement na 4 jaar van het cohort 2004-2005;
- In 2012 stroomt binnen de hogeschool minimaal 5% van de afgestudeerden die als bijzonder getalenteerd waren aangemerkt door naar (internationale) masters die binnen het betreffende vakgebied als behorend tot de top worden gezien;
- In 2012 is de gemiddelde baanzoekduur na afstuderen van alumni die als excellent waren aangemerkt minimaal 2 maanden korter dan de gemiddelde baanzoekduur van de andere bachelorafgestudeerden;

- In 2012 is het gemiddelde startsalaris (na afstuderen) van alumni die als excellent waren aangemerkt significant hoger dan het gemiddelde startsalaris van de andere bachelorafgestudeerden.

Meting vwo-instroom en diplomarendement in bestaande eigen volgsysteem (Hogeschool Studenten Administratie, HSA) voor instroom en rendement.

Meting uitstroom naar excellente masters: het begrip excellente masters zal worden gedefinieerd op basis van een beargumenteerde lijst van bestaande (internationale) masteropleidingen. Zoveel mogelijk zal daarbij gebruik worden gemaakt van bestaande rankinggegevens en oordelen van experts uit het betreffende domein.

Meting van uitstroom naar vervolgopleidingen, baanzoekduur en startsalaris vindt plaats binnen het eigen alumnivolgsysteem.

Vertegenwoordiging lectoraten

- in elk honoursprogramma is minimaal één lectoraat intensief betrokken;
- in elke hogeschoolbrede selectieve minor is minimaal één lectoraat intensief betrokken;
- in elk selectief gespecialiseerde onderwijsaanbod is minimaal één lectoraat intensief betrokken.

Meting: op basis van projectrapportage.

Oordelen van deelnemende studenten, alumni, werkveld e.a.

- In 2012 antwoordt in imago-onderzoek onder potentiële studenten, schooldecanen, alumni en vertegenwoordigers uit het werkveld 40% spontaan en 80% uitgelokt dat excellente studenten bij de hogeschool aan het goede adres zijn;
- van de studenten die door de opleidingen zijn geselecteerd als excellente studenten is in een vragenlijst minimaal 90% van mening dat de opleiding voldoende uitdaging biedt aan bijzonder getalenteerde studenten;
- van betrokkenen uit het werkveld (opdrachtgevers, begeleiders) is in een vragenlijst minimaal 80% van mening dat de betreffende opleiding van de Hanzehogeschool Groningen binnen haar excellentieprogramma studenten opleidt van een hoog niveau.

Meting: op basis van vragenlijsten en interviews bij de evaluatie van het excellentiebeleid

Studieprestaties van de betrokken studenten:

- binnen de hogeschool is het aantal cum laude vermeldingen op het getuigschrift in 2012 verdubbeld in vergelijking met het jaar 2008;
- het aantal externe prijzen dat door studenten van de Hanzehogeschool Groningen wordt gewonnen is in 2012 verdubbeld in vergelijking met het jaar 2008.

Meting:

- registratie aantal cum laude vermeldingen door studentadministratie
- inventarisatie van relevante externe prijzen en gewonnen externe prijzen per school

Beleid/kwaliteitszorg (niet gekwantificeerd)

- het Hanze Institute of Technology beschikt over een programma voor een selectieve professionele bacheloropleiding;

- Het Hanze Institute of Technology heeft een op het onderwijsconcept toegesneden vorm van selectie aan de poort ontwikkeld;
- De Hanzehogeschool Groningen heeft in september 2009 een hogeschool-topsportcoördinator geïnstalleerd;
- De hogeschool kent in september 2009 op basis van onderzoek de behoeften van topsportende studenten;
- De hogeschool heeft in 2011 een functionerend topsportbeleid, met aandacht voor werving, herkenning, ondersteuning en erkenning van topsporters;
- De hogeschool maakt in 2012 deel uit van de noordelijke en landelijke sportnetwerken;
- In 2012 beschikt de Hanzehogeschool Groningen over een alumnisysteem dat apart aandacht besteedt aan excellentie;
- de hogeschool heeft de competenties van topsporters in kaart gebracht en gebruikt om het algemene excellentiebeleid te versterken;
- In 2012 heeft de hogeschool door formulering van een set prestatie-indicatoren en opname van die set in de besturingssystematiek een instrument ontwikkeld waarmee de ontwikkeling op het gebied van de aandacht voor excellentie gevolgd kan worden.

Meting: evaluatie op basis van nader te omschrijven kwaliteitseisen
