

## HU HONOURS: WHY?

Door: Drs. Annelies Riteco – honoursregisseur Hogeschool Utrecht (HU), maart 2022

Honoursonderwijs heeft anno 2022 een vaste plek verworven in het onderwijsaanbod van het hbo. Het honoursonderwijs voorziet in een blijvende behoefte van een deel van de studenten (circa 5 à 10 %). Deze studenten willen en kunnen meer dan de reguliere (bachelor)opleiding<sup>1</sup> biedt. Zij hebben behoefte aan extra uitdaging om het beste uit zichzelf en hun studie te halen. Ze zijn meer dan gemiddeld gemotiveerd om te leren. Het gaat niet per se om studenten met hoge cijfers. Ze willen meer leren om zich verder te ontwikkelen en om impact te creëren in de beroepspraktijk en samenleving.

Honoursonderwijs op de HU is bedoeld voor **alle** nieuwsgierige en ambitieuze studenten die op zoek zijn naar extra uitdaging om hun kwaliteiten en talenten te ontdekken en verder te ontwikkelen. Studenten krijgen de vrijheid én verantwoordelijkheid om zelf de regie te nemen over hun persoonlijke en professionele ontwikkeling.

HU Honours draagt bij aan het realiseren van de ambities van de HU zoals die zijn beschreven in het Ambitieplan *HU in 2026*, met nadruk op studentsucces. HU Honours wil studenten opleiden tot zelfbewuste, krachtige professionals en tot autonome individuen en actieve en kritische (wereld)burgers. In termen van Biesta draagt het honoursonderwijs op de HU bij aan kwalificatie én persoonsvorming en socialisatie.

De HU honoursgemeenschap voelde zich uitgedaagd om na te denken over de vraag: wat is de toegevoegde waarde van honoursonderwijs? De experimenteeruimte bij Honours maakt dat we voorop kunnen lopen in het opleiden van toekomstbestendige professionals. We willen die koploperspositie behouden en versterken. We leven in een snel veranderende samenleving waarin de honoursgemeenschap bij uitstek een rol ziet weggelegd voor de honoursstudenten. Om die rol te kunnen pakken is inzicht in de toekomstige ontwikkelingen en benodigde competenties onontbeerlijk. Voor het opleiden van een toekomstgerichte professional zijn twee vragen relevant:

1. Waar staat de HU honoursstudent **vóór**? Wat staat de HU-honoursstudent te wachten in de toekomst? Welke problemen, uitdagingen, ontwikkelingen en trends komen er op hem af?
2. Waar **stáát** de HU honoursstudent voor? Wat heeft de HU honoursstudent het werkveld en de samenleving te bieden? Wat is het surplus dat een HU honoursstudent in huis heeft?

Hieronder worden de bevindingen van de literatuurverkenning beschreven die deel uitmaakt van de grotere zoektocht naar een nieuw profiel voor de HU honoursstudent. Dit nieuwe profiel, de Y- (lees: why) professional, is op 25 november 2021 gelanceerd in de honourscommunity van de HU<sup>2</sup>.

### 1. Globale verkenning van de toekomst

Veel is al geschreven én gesproken over toekomstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in de maatschappij. We weten globaal welke veranderingen er op ons afkomen en we weten ook dat de toekomst maar moeilijk te voorspellen is. Hoe snel allerlei ontwikkelingen zullen verlopen, is niet met zekerheid te zeggen, maar dat bepaalde technologieën eraan komen en dat ze ons werk en leven zullen beïnvloeden, dát staat vast. Zo zegt Dijkgraaf (2019) in zijn DWDD University-lezing dat “met de technologieën die er nu zijn, 50 jaar geleden in laboratoria werd geëxperimenteerd”. Volgens hem

gaan de technologische doorbraken sinds 1985 sneller. Iedere drie à vier jaar is er doorgaans een technologische doorbraak, maar de Crispr-castechniek was er al na twee jaar. Dit voorbeeld illustreert dat de versnelling exponentieel is en dat de toekomst sneller komt dan we denken.

Rotmans (2021), hoogleraar Transitiekunde, is van mening dat we leven in een “verandering van tijdperk” en niet een tijdperk van verandering zoals dit tijdsgewricht ook vaak wordt omschreven. Rotmans bedoelt hiermee dat we op weg zijn naar een nieuwe wereld. “De diepe verandering waar we nu in zitten, de verandering van tijdperk, komt maar eens in de 100/150 jaar voor”. De wereld verkeert nu in een systeemcrisis. Meerdere systemen staan onder druk: economische, ecologische, democratische en morele. We bevinden ons in een “Tussen-in-Tijd”, waarin oude systemen worden afgebroken en nieuwe worden gebouwd. Er is chaos volgens hem en tegelijkertijd is die chaos nodig om verder te komen. De chaos, de onrust in de wereld weerspiegelt de onrust in onszelf. En het is de kunst om rust te vinden in de onrust en de chaos te omarmen. Dat maakt persoonlijke transitie zo belangrijk volgens Rotmans: de reis naar binnen om buiten verandering te creëren. “Als je de wereld of het systeem de schuld geeft, dan leg je het buiten je zelf neer. Als je echt wilt veranderen, dan zoek je de verandering in jezelf” (Rotmans, 2021).

Verandering staat ook centraal in *Houdbaar voor de toekomst. Strategische agenda hoger onderwijs en onderzoek* van het Ministerie van OCW. “De samenleving en arbeidsmarkt veranderen snel. De aansluiting van het hoger onderwijs daarop is en blijft van cruciaal belang. Daarmee neemt het belang aan brede vaardigheden toe en verandert de gevraagde vakspecifieke kennis in hoog tempo” (OCW, 2019, p. 8). Drie belangrijke trends worden beschreven en de mogelijke impact daarvan op het hoger onderwijs:

1. Demografische ontwikkeling (zowel krimp als groei afhankelijk van de regio), sociale segmentatie (opleidingsniveau als nieuwe sociale scheidslijn) en toename diversiteit (grotere verschillen in etnische, linguïstische en culturele achtergrond van studenten).
2. Digitalisering en veranderende arbeidsmarkt: er zullen de komende jaren veel banen en taken verdwijnen en nieuwe banen en taken ontstaan, wat gepaard gaat met meer dynamiek en onzekerheid. De snel veranderende taken stellen hoge eisen aan het adaptie- en leervermogen van mensen. Door digitalisering en robotisering van werk is het steeds belangrijker om meer brede vaardigheden (zoals kritisch denken, probleemoplossend denken en handelen en samenwerken) op peil te houden, om flexibel te zijn en een open leerhouding te hebben (p. 26).
3. Internationalisering en regionale samenwerking. Enerzijds is internationale samenwerking belangrijker geworden om oplossingen te vinden voor mondiale maatschappelijke opgaven. Anderzijds zijn “stedelijke regio’s een belangrijke factor voor innovatie en economische groei geworden” (p. 27).

Deze drie trends zijn vertaald naar vier inhoudelijke ambities, waarvan “toegankelijk hoger onderwijs en groter studentsucces” de eerste is. Daar springt de aandacht voor brede ontwikkeling in het oog: “Studenten krijgen de kans om het maximale uit hun studie te halen en zich breed te ontwikkelen (studentsucces)” (p. 30). “Studenten moeten tijdens hun studie ook ruimte hebben voor zelfontplooiing en brede ontwikkeling” (p. 45). Bij de derde inhoudelijke ambitie, het realiseren van een betere aansluiting op de behoeften van de samenleving en arbeidsmarkt, wordt ingegaan op de verschuiving van routinematige taken naar taken waar brede vaardigheden voor nodig zijn. “De werkgelegenheid is het sterkst gegroeid in beroepen met een hoog niveau van probleemoplossend

vermogen en interpersoonlijke vaardigheden” (Fouarge, 2017, in OCW, 2019, p. 72). Ook de OESO pleit voor meer aandacht voor brede vaardigheden (Damme, 2018). Allen et al. (2021) wijzen op het groeiende belang van niet-routinematige vaardigheden voor hoogopgeleiden. Hun onderzoek geeft inzicht in de mate waarin niet-routinematige vaardigheden zijn verwerkt in de huidige profielomschrijvingen van hbo-opleidingen.

De auteurs van *Digitale intelligentie* (Hoornstra & Van Lieshout, 2019) stellen evenals Rotmans dat de maatschappij zich in een overgangsfase bevindt: van de informatiesamenleving naar de digitaal verbonden samenleving. Zij kenschetsen de huidige samenleving als een voortdurend veranderende omgeving, met veel onzekerheid en complexiteit. Ze noemen het begrip VUCA, geïntroduceerd door het Amerikaanse leger, om onze wereld te kenmerken. VUCA staat voor:

- Volatile: snel veranderend
- Uncertain: onzeker
- Complex: complex
- Ambiguous: vaag of dubbelzinnig

De VUCA-wereld wordt vormgegeven door ontwikkelingen die ons dagelijks leven en werk bepalen. Als belangrijkste ontwikkelingen (externe drivers) zien zij: kunstmatige intelligentie, toenemende levensverwachting, netwerken en platformen, een nieuw informatie-ecosysteem en hyperconnectiviteit (met video, digitale animatie, virtual en augmented reality; informatie komt op een heel andere manier bij ons binnen; internet allang niet meer neutraal, gepersonaliseerde bubbel – eisen aan mediawijsheid), de datagestuurde wereld en opwarming van de aarde (p. 46).

Mens en technologie gaan steeds verder versmelten. De techniek gaat steeds meer taken van mensen overnemen. In deze Vierde Industriële Revolutie gaat het niet om het vervangen van menselijke arbeid en energie door machines, zoals bij eerdere industriële revoluties. Het gaat om de vervanging van menselijk denken: het herkennen en analyseren van patronen en verbanden (Pilot, et al., 2018). Colvin (2015) ziet als kernvraag: wat zijn de activiteiten waarvan wij mensen willen dat die gedaan worden door andere mensen, al dan niet met behulp van computers? De ontwikkelingen rond Artificiële Intelligentie maken het mogelijk dat computers sneller leren dan mensen en dat heeft grote implicaties. Wij als mensen moeten beter worden in onze specifieke menselijke capaciteiten die liggen op het interpersoonlijke vlak. Volgens Colvin is inlevingsvermogen de sleutel tot de belangrijkste menselijke vaardigheden.

### *Samenvatting*

De vraag wat ons in de toekomst staat te wachten, stond centraal in het eerste deel van deze literatuurverkenning. Het betreft een grote vraag die zich niet gemakkelijk laat beantwoorden. De toekomst blijft onzeker en wat steeds naar voren komt, is dat we leven in een snel veranderende wereld met veel dynamiek, complexiteit en onzekerheid. Om zich hier goed toe te verhouden of een rol van betekenis te vervullen komen er andere accenten in de competenties van toekomstige professionals.

## 2. Verkenning van de vaardigheden voor de toekomst

Een snel veranderende samenleving die gekenmerkt wordt door onzekerheid en complexiteit vraagt om andere kennis en vaardigheden van beroepsbeoefenaars. Er is veel onderzoek verricht naar de competenties die gevraagd worden van toekomstige werknemers. Op mondiaal niveau zijn dat organisaties als Unesco, Verenigde Naties, OECD en World Economic Forum.

Exhibit 1: Students require 16 skills for the 21st century

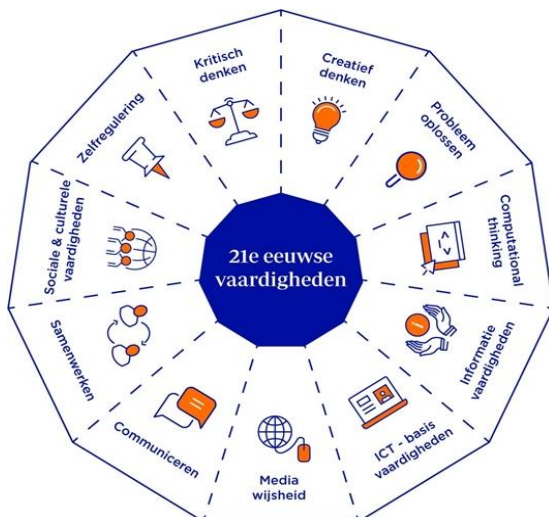


Note: ICT stands for information and communications technology.

Model van World Economic Forum

Ook bedrijven als Google en IBM hebben hun competentiesets geformuleerd voor werknemers in de toekomst. Dichter bij huis is er de publicatie: *21 century skills: dé uitdaging voor iedere medewerker en iedere organisatie* (Boon, 2018). Deze toekomstgerichte competenties hebben hun weg naar het onderwijs gevonden onder de vlag van de term “21<sup>ste</sup>-eeuwse vaardigheden” of “21st century skills”. NRO, Kennisnet en SLO zijn de organisaties die dit onderwerp in Nederland op de kaart hebben gezet. De conceptuele modellen van de 21<sup>e</sup>-eeuwse vaardigheden verschillen in het accent en de keuze van kennis, vaardigheden en houding die nodig zijn.

Het bekendste model voor 21<sup>e</sup>-eeuwse vaardigheden in Nederland is ontwikkeld door SLO en Kennisnet. Daarin zijn elf vaardigheden opgenomen die inhoudelijk sterk variëren maar onderling wel samenhangen. De samenhang is het meest zichtbaar bij de vier vaardigheden die samen ook wel ‘digitale geletterdheid’ worden genoemd.



Een ander veel gebruikt model voor het middelbaar beroepsonderwijs is van het Expertisecentrum Beroepsonderwijs dat uitgaat van de elf vaardigheden uit het model van SLO/Kennisnet en er één aan toevoegt, namelijk “ondernemendheid” (Christoffels en Baay, 2016). Zij maken een verdeling in vier clusters: digitale vaardigheden, denkvaardigheden, interpersoonlijke vaardigheden en intrapersoonlijke vaardigheden.

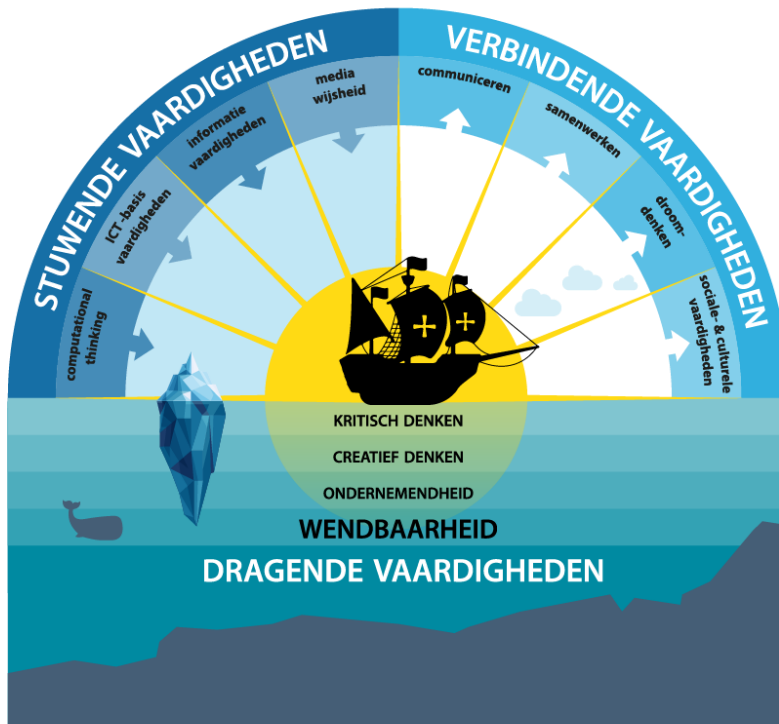
Hoornstra en Lieshout (2019) introduceren in *Digitale intelligentie* het Columbusmodel van de 21<sup>e</sup>-eeuwse vaardigheden. De auteurs noemen als grootste verschil met eerder genoemde modellen dat het samengang en hiërarchie aanbrengt. Niet alle vaardigheden leggen namelijk volgens hen evenveel gewicht in de schaal. De vaardigheden krijgen betekenis doordat ze gerelateerd worden aan kenmerkende ontwikkelingen van de 21<sup>e</sup> eeuw. De snel veranderende samenleving die gepaard gaat met complexiteit en onzekerheid vraagt dat we leren omgaan met die onvoorspelbare dynamiek. Dat vraagt om een mentale instelling die niet los is te zien van persoonlijke ontwikkeling waarbij het gaat om oprechte interesse in de wereld om je heen maar ook in jezelf. Zij prefereren het begrip *wendbaarheid* boven *zelfregulering* dat in de modellen van SLO en ECBO voor komt. Wendbaarheid is volgens hen de belangrijkste vaardigheid en zij hanteren de volgende definitie (p. 82):

Wendbaarheid is het vermogen dat de mens in staat stelt om bestaande overtuigingen, denkpatronen en gedrag in relatie tot de buitenwereld en zichzelf te observeren en los te laten wanneer een veranderde context dat vereist. Wendbaarheid vereist **zelfbewustzijn** en een alerte **omgevingsbewustheid**.

Naast wendbaarheid behoren ondernemendheid, creatief denken en kritische denken tot de ‘dragende vaardigheden’ die zij als het belangrijkste cluster zien (p. 128):

De dragende vaardigheden zijn het belangrijkste, maar vormen meteen ook de grootste uitdaging. Ze hebben namelijk betrekking op de ontwikkeling van onze persoonlijkheid<sup>3</sup>. De stuwende en verbindende vaardigheden zijn meer operationeel van aard: je moet iets leren doen. De dragende vaardigheden echter vereisen zelfreflectie en doen een beroep op het vermogen om eigen overtuigingen kritisch te beschouwen en los te laten. De dragende vaardigheden gaan over hoe je de wereld om je heen duidt en welke rol je hierin speelt. Het gaat niet alleen over wat je denkt en doet, maar vooral over wie je bent.

De ‘stuwende vaardigheden’ komen overeen met de vier vaardigheden van digitale geletterdheid. De ‘verbindende vaardigheden’ zijn vooral de interpersoonlijke vaardigheden die je nodig hebt in verbinding met anderen. Bij dat cluster is ook de vaardigheid ‘droomdenken’ geplaatst wat ‘probleem oplossen’ uit andere modellen vervangt.



Columbusmodel 2019

Bij de ontwikkeling van het curriculum voor basis- en voortgezet onderwijs, curriculum.nu, zijn 'digitale geletterdheid' en 'brede vaardigheden' uit elkaar gehaald. Digitale geletterdheid vormt een eigen leergebied naast 8 andere waaronder Rekenen & Wiskunde, Mens & Natuur, Mens & Maatschappij. Daarnaast worden de brede vaardigheden beschreven en onderverdeeld in:

- Manieren van denken en handelen (kritisch denken, creatief en probleemoplossend denken en handelen);
- Manieren van omgaan met anderen (sociaal-culturele vaardigheden, samenwerken, communiceren)
- Manieren van jezelf kennen (zelfregulering, ondernemend denken en handelen, oriëntatie op jezelf en je loopbaan).

In honoursonderwijs is al langer aandacht voor deze brede vaardigheden, want naast inhoudelijk vakmanschap krijgt persoonlijke ontwikkeling daar ruim aandacht. Van Eijl en Pilot (2016) koppelen ervaringen van honoursstudenten aan 21<sup>ste</sup>-eeuwse vaardigheden, gebaseerd op het Australische KSAVE-model dat staat voor Knowledge, Skills, Attitude Values and Ethics (Binkley, et al, 2010, in Van Eijl en Pilot, 2016, p. 187). Dezelfde twee auteurs (Van Eijl en Pilot, 2017) stellen dat "each honors program can be characterized by its own profile regarding the type of 21<sup>st</sup> century skills" (p. 1). Zij voegen aan de vaardigheden, bekend uit de diverse modellen, een categorie toe: "skills yet unknown to take care of unclear and unexpected skills that may also be needed later in this century". Aan het einde van het artikel geven ze als voorbeelden van "skills yet unknown: dealing with ethical dilemmas ('doing the right thing'), personal integrity and awareness of potential implications of own actions" (p. 13).

Jones et al. (2020) beschrijven nieuwe sleutelcompetenties die studenten in het hoger onderwijs moeten ontwikkelen voor de Vierde Industriële Revolutie. Zij schuiven honoursonderwijs naar voren

als experimenteerruimte voor het ontwikkelen van deze toekomstgerichte vaardigheden om vervolgens de transfer te maken naar regulier hoger onderwijs. “As honors programs are the breeding ground for innovation, universities might consider testing the twenty-first-century curricula with the smaller honors cohorts eager to focus on self-improvement and willing to tackle the development of relevant competencies needed for the Fourth Industrial Revolution” (p. 3).

Net als Colvin (2015) besteden Jones et al. aandacht aan wat het betekent om mens te zijn met alle nieuwe technologieën: “These new technologies are changing us and altering what it means to be human, resulting in changes to the way we think, live, work, and interact with each other” (Kaplan, 2015; Levy & Murnane, 2012, in Jones, 2020, p. 3). Zij onderscheiden vervolgens vier competentiegebieden: human literacy, digital fluency, hyper-learning, systems and design thinking. Opvallend is dat zij expliciet het belang van diepe expertise in één discipline combineren met de vier generieke competentiesets. Individuen met deze competenties “will have, besides deep functional expertise in at least one field of study, the needed attributes to develop into super employees of the future: individuals who can see the big picture, who show real grit, are kind, and move the needle in the organization” (p. 9). Kortom, professionals die het verschil durven en kunnen maken!

### *Samenvatting*

De modellen over competenties voor de toekomst verschillen in accent en keuze van kennis, vaardigheden en houding. De terminologie varieert. Toch komt uit vergelijking van deze modellen een tamelijk consistent beeld naar voren van de vaardigheden die door diverse experts als relevant worden beschouwd voor de 21<sup>e</sup> eeuw. Wat opvalt is de aandacht voor persoonlijke ontwikkeling ofwel het belang van jezelf leren kennen. Er is een verschuiving gaande in terminologie: de term ‘21<sup>ste</sup>-eeuwse vaardigheden’ is aan het verdwijnen. Daarvoor in de plaats komt ‘digitale geletterdheid’ als apart leergebied. De resterende vaardigheden worden ‘brede’ vaardigheden genoemd. Het belang van samenwerken wordt veel benadrukt: over grenzen van de beroepsgroep, sociale groep, cultuur of het land heen, evenals een stevige kennisbasis in één discipline om vandaaruit interdisciplinair samen te werken.

### **3. Nieuw profiel HU Honours**

De twee vragen aan het begin van dit artikel over de toekomst en de benodigde vaardigheden zijn hiermee globaal verkend en de vraag is nu: wat betekenen de verworven inzichten voor een nieuw HU-honoursprofiel als het een kompas moet vormen voor brede talentontwikkeling van onze studenten?

Voor deze literatuurverkenning was de honoursgemeenschap al gestart met de zoektocht naar een nieuw HU-honoursprofiel. Tijdens een ontwerpessie zijn de eerste contouren van een nieuw profiel voor de toekomstbestendige professional ontstaan. We hebben die zelfbewuste, krachtige en innovatieve voorloper toen de naam Y- (lees: why) professional gegeven. De Y als vervolg op de T-shaped professional: een aanvulling en een vernieuwing<sup>4</sup>. In essentie is de Y-professional een T-shaped profiel PLUS. De basis wordt gevormd door verdieping en verbreding. Als extra dimensie voegden we bij de Y-professional de factor “verbinding” toe. Verbinding tussen je diepe vakkennis en je brede vaardigheden. En verbinding met jezelf en je omgeving. Verbinding maken met jezelf behelst het ontdekken wie je bent, wat je wilt, waar je voor staat en gaat, en waarom je een bepaalde bijdrage wilt leveren, kortom je eigen *why* (Y) of *purpose*.

Impact maken bij het oplossen van complexe vraagstukken vraagt immers om persoonlijke authenticiteit (de hele mens betrekken) en een integrale aanpak (het hele systeem betrekken). Vertaald betekent dit “verbinding” hebben met jezelf (purpose) en met je omgeving (integratie) waar je op vernieuwende manier waarde (synergie) aan toevoegt.

De literatuurverkenning was bedoeld om het oorspronkelijke idee van de Y-professional inhoudelijk te laden en te onderbouwen. Omdat de Y-professional voortbouwt op de T-shaped professional, gaat de volgende paragraaf daarover.

### ***T-shaped professional***

David Guest is de eerste die het begrip T-shaped professional noemt, in 1991. In 2010 heeft Tim Brown dit opgepakt voor de werving en selectie van werknemers om interdisciplinaire teams te vormen met als doel creatieve processen te bevorderen. Het is een eenvoudig model waar de verticale balk, de stam, staat voor expertise en vaardigheden in één discipline en waar de horizontale balk, de vertakking, staat voor het vermogen tot samenwerken over disciplines heen en specifieke vakkennis toepassen in een ander expertisegebied dan je eigen vakgebied. Later zijn daar allerlei varianten op bedacht met (een selectie uit) de 21st century skills op de horizontale balk. Onbeantwoord blijft echter de vraag: wat maakt dat iemand daadwerkelijk in staat is over disciplines heen samen te werken, ofwel wat is ‘the disposition of collaboration’ (Brown, 2010)?

Coppoolse et al. (2013, p. 63) hebben een T-shape model voor excellente professionals gemaakt. “De essentie in het T-shape model is dat een excellente professional iemand is die impact heeft op zijn eigen professie en zijn professioneel handelen en daarbij handelt vanuit verschillende dimensies. Op het snijpunt wordt de verbinding gemaakt tussen de dimensies en de eigen professie.” De stam geeft het vakmanschap en de diepgang daarin. De vertakking staat voor de verbreding door het betrekken van meerdere disciplines en vakoverstijgende vaardigheden, waaronder het betrekken van meerdere perspectieven. Op het snijvlak van de horizontale en verticale balk staan de drie ringen uit het model van Renzulli, die de kern van de excellente professional vormen. De drie dringen representeren de drie clusters van kenmerken van een excellente professional: bovengemiddelde bekwaamheden, bovengemiddelde taaktoewijding en bovengemiddelde creativiteit. Op het snijpunt maakt de excellente professional de dwarsverbinding tussen zijn vakmanschap en de verbreding (p. 65).

Het begrip ‘excellentie’ is echter sinds het beëindigen van het Siriusprogramma<sup>5</sup> in 2014 naar de achtergrond verdwenen. Studenten herkenden zich niet in het woord *excellentie* dat deed denken aan elite. Zij voelden meer verwantschap met begrippen als: relevantie, vrijheid, verantwoordelijkheid, maatschappelijke betrokkenheid, motivatie, eigenzinnigheid en innovatie. “Honours” begon vanaf dat moment geleidelijk de term “excellentie” te vervangen. Het T-shape model voor de excellente professional met een centrale positie voor bovengemiddelde bekwaamheden ‘past’ anno 2021 niet meer. De aandacht voor het snijpunt, de dwarsverbinding, tussen de verdieping en verbreding blijft echter waardevol.

Eckert (2017) zoomt ook in op de “*connecting competences at the junction between the disciplinary root and the ability to collaborate across disciplines*” (p. 138). Op het Department for Arts & Design in Luzern waren Eckert en collega’s bezig met een herontwerp van de master in design: ze wilden geen specialisten meer opleiden maar professionals die kunnen samenwerken in allerlei contexten.



Zij stelden zich de vraag: “What sort of skills might be needed for the transition from disciplinary towards cross-disciplinary working modes?” Zij zoomen in op het snijpunt en omschrijven de “missing link” als “a repertory of connective competences”. Ze stellen vervolgens de Y-shaped designer voor als de designer van de toekomst (p. 140):

*The Y-shaped skill model does not intend to replace the model of T-shaped personas. For design education, it rather works as a complementary and more detailed view on what sort of competences students need to acquire to embed their depth of skill into a collaborative and cross-disciplinary context.*

De factor ‘verbinding’ die de HU honoursgemeenschap toevoegde aan het T-shaped model toont een grote mate van overlap met de ‘verbindende competenties’ die Eckert benadrukt. De vraag wat de verbinding tussen diepe kennis van één discipline en een brede context en blik mogelijk maakt, wordt ook door Eckert niet expliciet beantwoord. Het Y-shaped model van Eckert gaf echter wel een boost aan het aanvankelijke beeld van de Y-professional voor HU Honours.

### ***Y-professional***

De vraag naar de ‘disposition of collaboration’ of naar datgene wat de verbinding op diverse lagen mogelijk maakt, stond nog open. Bij de laatste sessie<sup>6</sup> van deze zoektocht naar een nieuw HU honoursprofiel verwoordde een honoursstudent de ‘missing link’ als volgt:

“Ik wil mezelf inzetten, met mijn vakkennis en verbredende vaardigheden. Ik doe mijn werk vanuit een doel. Ik ben ondernemend en bereid te blijven leren en me te ontwikkelen voor allerlei situaties. Ik wil kansen benutten en iets innovatiefs. Ik wil een eerste stap zetten omdat ik meer wil bereiken. Het beste uit mezelf halen om het beste te geven aan de wereld.

Ik voel in mezelf een drive, een noodzaak, om vanuit mijn overtuigingen iets te willen neerzetten. Het is iets van binnen dat naar buiten wil. Je wilt iets vanuit je zelf en vanuit een visie. Je draagt die visie ook uit. Het is je eigen **why** inzetten voor de wereld”.

Hij verwoordt hier datgene wat de verbinding in gang zet, de eigen why van de student: de drive, de noodzaak vanuit eigen overtuigingen iets te willen, van binnen naar buiten. De letter Y representeert de eigen WHY ofwel PURPOSE die zich op het snijpunt van de verticale stam en horizontale vertakking van het T-shaped profiel bevindt. Het gaat erom dat de student zijn purpose ontdekt en vandaaruit de verbinding maakt met anderen en zijn omgeving waar hij impact wil creëren. Hiermee was de cirkel rond. Dit vormde de doorbraak om de Y-professional definitief te lanceren als het nieuwe profiel voor de HU honoursstudent.

Het profiel van de Y-professional geeft richting en ruimte voor de brede talentontwikkeling van de HU honoursstudenten. Het is een instrument waaraan studenten hun persoonlijke en professionele ontwikkeling kunnen spiegelen. Kortom, een kompas aan het begin van de honoursreis en als reflectie-instrument tijdens en na honoursactiviteiten. De HU honoursstudent die wil afstuderen met het honourscertificaat is bij het eindassessment in staat zijn persoonlijk verhaal uit te dragen en laat zien hoe hij de verdieping, verbreding en verbinding heeft gezocht. Aan de hand van het beeld van de Y licht hij toe hoe hij zijn eigen *why* heeft ontdekt en de verbinding met anderen en de omgeving heeft gezocht om het verschil te kunnen maken.

## Bronnenlijst

- Allen, J., Belfi, B., Fouarge, D., Holtrop, N. & Kozole, S. (2021). Niet-routinematige vaardigheden in hbo-profielen. Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.
- Biesta, G. (2019). Persoonsvorming in het onderwijs: Socialisatie of subjectificatie. Geraadpleegd op 24 september 2021, van <https://www.slo.nl/vakportalen/vakportaal-burgerschap/persoonsvorming/gert-biesta/>
- Boon, K., Akkenaar, M., Van Heesch, D., & Schuurmans, H. (2018). *21 century skills: dé uitdaging voor iedere medewerker en iedere organisatie*. Albert Sickler bv.
- Brown, T. (2010), T-shaped Stars: The Backbone of IDEO's Collaborative Culture. Geraadpleegd op 23 september 2021, van [https://chiefexecutive.net/ideo-ceo-tim-brown-t-shaped-stars-the-backbone-of-ideoaes-collaborative-culture\\_trashed/](https://chiefexecutive.net/ideo-ceo-tim-brown-t-shaped-stars-the-backbone-of-ideoaes-collaborative-culture_trashed/)
- Christoffels, I., & Baay, P. (2016). *De toekomst begint vandaag: 21<sup>ste</sup>-eeuwse vaardigheden in het beroepsonderwijs*. Expertisecentrum Beroepsonderwijs.
- Colvin, G. (2015). *Humans are underrated. What high achievers know that brilliant machines never will*. Boston, MA: Nicholas Brealey Publishing.
- Coppoolse, R., Eijl, P. van, Pilot, A. (2013). *Hoogvliegers. Ontwikkeling naar professionele excellentie*. Rotterdam University Press.
- Damme, D. van (2018). Wat is straks een diploma waard? *THEMA Hoger Onderwijs*, 18 (1), 18-25.
- Dijkgraaf, R. in DWDD University: De toekomst, januari 2019.
- Eckert, J. (2017). The Y-Shaped Designer. Connective Competences as Key to Collaboration across Disciplines. *Journal of Education and Learning*, 6, no. 4, p. 137-144.
- Eijl, P.J. van, & Pilot, A. (2016). *The Honours Experience. Talentontwikkeling door de ogen van de honoursstudent*. Hogeschool Rotterdam Uitgeverij.
- Eijl, P.J. van, Peeters, T., Moesker, H., Dillen, A., Pilot, A. & Ginkel, S. van (2017). Honors programs as forerunner for 21st century skills? *Journal of the European Honors Council* 1 (2), 8. <https://doi.org/10.31378/jehc.25>
- Fay, G. (2017). X, I or T - What shape are you, and do you need to cross-skill before it's too late? Retrieved from: [https://chiefexecutive.net/ideo-ceo-tim-brown-t-shaped-stars-the-backbone-of-ideoaes-collaborative-culture\\_trashed/](https://chiefexecutive.net/ideo-ceo-tim-brown-t-shaped-stars-the-backbone-of-ideoaes-collaborative-culture_trashed/)
- Guest, D. (1991). Geraadpleegd op 21 september 2021, van [https://en.wikipedia.org/wiki/T-shaped\\_skills](https://en.wikipedia.org/wiki/T-shaped_skills)
- Hoornstra, H. & Lieshout, W. van (2019). *Digitale intelligentie*. Business Contact.
- HU (2019). *HU in 2026. Ambitieplan Hogeschool Utrecht*. Hogeschool Utrecht.
- Beata Jones, Albert Pilot, Pierre van Eijl & Josephine Lappia (2020). The W-shaped model of professional competencies for the Fourth Industrial Revolution and its relevance to honors programs. *Journal of the European Honors Council* Vol. 4 (1), 2.

OCW (2019). *Houdbaar voor de toekomst. Strategische agenda hoger onderwijs en onderzoek*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Pilot, A., Van Eijl, P. & Lappia, J. (2018). De robot zet de wereld op zijn kop. Artificiële intelligentie vraagt om dringende aanpassingen in het hoger onderwijs. *THEMA Hoger Onderwijs*, 18 (4), 21-29.

Rotmans, J., & Verheijden, M. (2021). *Omarm de chaos*. De Geus.

Sharma, G. (2018). Which letter-shaped employee you are? Retrieved from:  
<https://www.linkedin.com/pulse/which-letter-shaped-employee-you-gaurav-sharma>

World Economic Forum (2018). *Towards a reskilling revolution, a future of jobs for all*. Geneva: World Economic Forum. Retrieved from:  
[http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_FOW\\_Reskilling\\_Revolution.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_FOW_Reskilling_Revolution.pdf)

---

<sup>1</sup> Bij de HU kunnen AD- en masterstudenten ook deelnemen aan honoursonderwijs.

<sup>2</sup> Dit whitepaper dient als achtergrondartikel bij de lancering van het nieuwe profiel voor HU Honours, de Y-professional, op 25 november 2021 in de honourscommunity en bij het nieuwe beleidsdocument *HU Honours: Extra talentontwikkeling voor nieuwsgierige studenten. Visie en strategie 2021-2026*.

<sup>3</sup> Biesta maakt een scherp onderscheid tussen persoonlijkheidsvorming en persoonsvorming. Bij persoonsvorming gaat het niet om kenmerken van de persoonlijkheid, maar het gaat in het onderwijs om de complexere en lastigere vraag van de juiste of goede persoonsvorming. Biesta stelt voor om een onderscheid te maken in persoonsvorming in het domein van de socialisatie, namelijk vorming in normen, waarden, tradities en praktijken en persoonsvorming in de zin van subjectificatie: ondersteunen van jongeren om als vrij, verantwoordelijk en volwassen subject in de wereld te willen staan. Bij HU Honours willen we de persoonsvorming in beide domeinen versterken.

<sup>4</sup> De HU honourscommissie heeft een ontwerpessie georganiseerd over het nieuwe HU honoursprofiel. De eerste contouren van de professional van de toekomst zijn daar ontstaan en we hebben hem de naam Y- (lees: why) professional gegeven. De Y als vervolg op de T-shaped professional: een aanvulling en vernieuwing. De Y-professional is officieel gelanceerd in de honourscommunity op 25 november 2021. Voor meer informatie over deze zoektocht, zie de powerpoint bij de presentatie en de uitgeschreven tekst. Met dit whitepaper vormen ze een drieluik.

<sup>5</sup> Het Siriusprogramma van OCW (2009) beoogde in het hbo en wo de betere studenten uit te dagen het beste uit zichzelf te halen én de weg vrij te maken voor een onderwijsklimaat waarin studenten mogen, willen en kunnen excelleren.

<sup>6</sup> 4 oktober 2021