

HANDLEIDING VRAGENLIJST CULTUUR VAN EXCELLENTIE

“Een cultuur waarin studenten **willen, mogen en kunnen excelleren** door een gemeenschap die **positief aankijkt** tegen uitmuntende prestaties door didactiek die gericht is op het **mogelijk maken** van uitmuntende prestaties en met erkenning van de vele **verschillende gedaanten** waarin excelleren kan voorkomen”



Elanor Kamans & Bouke van Gorp

Colofon

Handleiding Vragenlijst Cultuur van Excellentie
Hanzehogeschool Groningen
Augustus 2020

Auteurs: Elanor Kamans (Hanzehogeschool Groningen) & Bouke van Gorp (Universiteit Utrecht)

Met dank aan: Nelleke de Jong (Universiteit Twente), Maartje van den Bogaard (TU Delft), Marca Wolfensberger (Hanzehogeschool Groningen) en Svenja Büttner (Hanzehogeschool Groningen)

Deze productie is mede mogelijk gemaakt met financiering van het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek. De Vragenlijst Cultuur van Excellentie komt voort uit het door Nationaal Regieorgaan Onderzoek gefinancierde onderzoeksproject Exchange: cultuurverandering en uitstraling door excellentieonderwijs (405-15-603). Dit onderzoeksproject is een samenwerkingsverband tussen het lectoraat Excellentie in Hoger Onderwijs en Samenleving van de Hanzehogeschool Groningen, TU Delft, Universiteit Twente en Universiteit Utrecht.

www.honours-exchange.nl
info@honours-exchange.nl

Tenzij anders vermeld is alles in dit werk gelicentieerd onder een Creative Commons Naamsvermelding 4.0-licentie. Wanneer u gebruik wilt maken van dit werk, hanteer dan de volgende methode van naamsvermelding: Kamans, E. & Van Gorp, B. Handleiding Vragenlijst Cultuur van Excellentie. Groningen: Center for Talent Development in Higher Education and Society, Hanzehogeschool Groningen. Retrieved from <https://honours-exchange.nl/vragenlijst-cve/>

Ga naar <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/> om een kopie van de licentie te kunnen lezen.



Excellentieonderwijs
Uitstraling
Cultuur **EXCHANGE**



**UNIVERSITEIT
TWENTE.**



Universiteit Utrecht

Inhoudsopgave

VOORWOORD	4
WAAROM CULTUUR VAN EXCELLENTIE METEN?.....	6
WAT BIEDT DE VRAGENLIJST CULTUUR VAN EXCELLENTIE?	6
HOE WORDT CULTUUR VAN EXCELLENTIE GEDEFINIEERD?	7
HOE IS DE VRAGENLIJST OPGEBOUWD?	7
VRAGENLIJST CULTUUR VAN EXCELLENTIE NEDERLANDSE VERSIE	9
VRAGENLIJST CULTUUR VAN EXCELLENTIE ENGELSE VERSIE.....	11
HOE GEBRUIKT U VAN DE VRAGENLIJST CULTUUR VAN EXCELLENTIE?.....	13
TOELICHTING OP AANNAMES EN CENTRALE CONCEPTEN	15
TOELICHTING OP DE ONTWIKKELING VAN DE VRAGENLIJST	17
LITERATUURLIJST	18

Voorwoord

Cultuur maak je met elkaar

Het is pittig om studenten uit te dagen. Hoe besteed je aandacht aan talentontwikkeling in je onderwijs? Graag wil je met je collega's de cultuur van je opleiding laten aansluiten bij jullie visie op onderwijs – maar waar begin je? Gebruik van de Vragenlijst Cultuur van Excellentie is een goed startpunt.

Het studieklimaat of cultuur van je opleiding is belangrijk voor alle betrokkenen. Is het veiliger om niet boven het maaiveld uit te steken? In hoeverre vinden je collega's en je studenten het belangrijk om uit te blikken of? Mogen jullie studenten ambitieus zijn of wordt je gestigmatiseerd als je hard wilt studeren? Weten jullie van elkaar hoe jullie denken over jullie studiecultuur en over excelleren in jullie team of faculteit. De Vragenlijst Cultuur van Excellentie geeft inzichten in deze vragen. De uitkomsten helpen om tot gesprek te komen, inzicht in elkaars ideeën te krijgen en samen een visie te maken.

Als docent kan het heerlijk zijn om een student in je groep te hebben, die helemaal gaat voor 'jouw' vak. Die student die bij jou wil promoveren, of die er alles voor overheeft om een geweldige verpleger te worden. Die student wil je zeker verder helpen. Je wilt graag extra tijd steken in de geweldige scriptie die je verrast. En tegelijkertijd wil je óók tijd maken voor die student die het met hard werken net allemaal (niet) haalt. Natuurlijk vind je ook de magie heerlijk met die klas die nieuwsgierig is, een beetje rebels, en zeker betrokken. Je hart voor onderwijs klopt hard omdat je elke lerende wilt helpen, elke student wilt begeleiden in de zoektocht naar een eigen talent en hoe dat te ontwikkelen. Eén docent met vele ideeën en wensen – die misschien wel conflicteren. Hoe al die verschillende verlangens te horen bij je zelf. De Vragenlijst Cultuur van Excellentie helpt bij het ontrafelen en bij het reflecteren op je eigen onderwijsgedrag.

Ieder van ons, heeft wel een gevoel of een idee bij het woord 'excelleren'. De woorden 'talent' en 'excelleren' zijn geen neutrale woorden. Velen van ons hebben herinneringen aan de tijd toen ze op school zaten – leerden voor een toets en dan een cijfer terugkregen. Soms zat je in spanning voor een cijfer, een andere keer maakte het je weinig uit. Sommigen weten nog hoe ze thuis kwamen en over hun cijfers vertelden. Ouders die niet geïnteresseerd waren, verzorgers die trots of blij waren, strikte moeder, strenge vader, opgeluchte vader, verdrietige moeder, verzorgende oma, jaloerse zus, helpende broer. Soms was de school minder belangrijk dan de uitslag van de voetbalwedstrijd, of het boek van de vioolles, of de ogen van je tiener verliefde. Al de ervaringen en herinneringen kleuren ons. Elke keer weer is het belangrijk je te realiseren dat we wel dezelfde woorden gebruiken maar misschien iets anders bedoelen. We hebben ieder onze eigen beelden en ideeën bij een cultuur van excellentie. Het is belangrijk om rustig met elkaar te spreken over die beelden en ideeën zodat je vervolgens met elkaar gemeenschappelijk onderbouwde keuzes kan maken voor je onderwijs of opleiding. De vragenlijst in dit boek geeft handvaten om het gesprek te starten.

De vragenlijst is een meetinstrument om inzicht te geven in jouw schoolcultuur met betrekking tot excelleren. In het hier en nu want volgend jaar kan het anders zijn. Er is ruimte voor elk idee want de vragenlijst is een spiegel. De vragenlijst geeft geen oordeel maar is een instrument om een gesprek te starten. Dat maakt deze Vragenlijst Cultuur van Excellentie ook zo uniek. De vragenlijst gaat over een onderwerp dat we makkelijk verbinden met competitie, oordelen of vergelijken. De auteurs maken duidelijk dat de vragenlijst geen waardeoordeel over de

kwaliteit van een schoolcultuur uitspreekt maar juist inzicht geeft over de stand van zaken van de cultuur. De resultaten van de vragenlijst bieden een startpunt voor een verbindend gesprek.

De Vragenlijst Cultuur van Excellentie is op verschillende instellingen en door diverse teams gebruikt en lijkt me geschikt voor bijna elke school of opleiding. De vragenlijst is gemaakt door een multidisciplinair team en kan ook voor elke discipline ingezet worden. Er bestond nog niet een dergelijke vragenlijst en deze komt dan ook als geroepen. Reflecteren en spreken over je schoolcultuur en de richting die je met elkaar uit wilt gaan helpt om samen te leren.

De vragenlijst komt voort uit het onderzoeksproject Exchange: cultuurverandering en uitstraling door excellentieonderwijs. Dat onderzoeksproject is een samenwerkingsverband tussen het lectoraat Excellentie in Hoger Onderwijs en Samenleving van de Hanzehogeschool Groningen, TU Delft, Universiteit Twente en Universiteit Utrecht. Als penvoerder van dit samenwerkingsproject ben ik trots dat we gebaseerd op onderzoek, producten voor de onderwijspraktijk hebben gemaakt – waaronder deze vragenlijst. Ik hoop dat het gebruik van de vragenlijst docenten en studenten zal stimuleren om met elkaar in gesprek te gaan en te blijven over de zaken die er echt toe doen.

Dr. Marca V.C. Wolfensberger

Lector Excellentie in Hoger Onderwijs en Samenleving – Hanzehogeschool Groningen

Waarom cultuur van excellentie meten?

De wens om een cultuur van excellentie te creëren leeft sterk in instellingen voor hoger onderwijs (Sirius Program, 2014). Universiteiten en hoge scholen profileren zich met excellente onderzoekers en onderzoek, maar ook steeds meer met excellente docenten en excellente studenten (Segers & Hoogeveen, 2012; Tiesinga & Wolfensberger, 2014; Wood & Su 2017). De aandacht voor excelleren in het hoger onderwijs is niet helemaal nieuw zoals blijkt uit de opkomst van vele honours programma's of excellente tracés sinds de jaren '90 van de vorige eeuw (Adviescommissie Ruim Baan voor Talent, 2006). Het uit zich ook in debatten over het gebrek aan ambitie bij studenten: er zou op veel opleidingen een zesjes cultuur heersen. De democratisering van het hoger onderwijs sinds de jaren '70 heeft het veel toegankelijker gemaakt, maar wel met massaliteit en middelmatigheid tot gevolg, volgens critici (Altbach, Reisberg & Rumbley, 2009; Rostan & Vaira, 2011; Van 't Riet, 2013).

Een transformatie van een schoolcultuur naar een cultuur van excellentie ontstaat niet spontaan. Het is te simplistisch om te denken dat excellente onderzoekers zich vanzelf ontpoppen tot excellente docenten of alleen excellente studenten aantrekken. Zelfs het introduceren van structuurveranderingen, zoals de invoering van een honours programma, leidt niet zo maar tot een cultuurverandering. Eerder onderzoek naar cultuurverandering benadrukt het belang van een gedeelde missie of visie (Sergiovanni 1984; Eilers & Camacho, 2007; Engels et al. 2008; MacNeil, Prater & Busch, 2009; Bell & Kent, 2010; Zeinz & Scheunpflug, 2010; Mintrom, 2014). Tegelijkertijd is inzicht in de heersende cultuur een voorwaarde voor een effectieve cultuurverandering. Inzicht in de opvattingen ten aanzien van excelleren van huidige docenten en studenten is daarom het startpunt voor een cultuurverandering: het laat zien waar de heersende cultuur staat ten opzichte van de gewenste cultuur en kan een beginpunt zijn voor gesprekken over de betekenis van excelleren. De *Vragenlijst Cultuur van Excellentie* die we in deze handleiding nader toelichten biedt handvatten om te komen tot een dergelijk inzicht.

Wat biedt de Vragenlijst Cultuur van Excellentie?

De *Vragenlijst Cultuur van Excellentie* is een meetinstrument dat beoogt inzicht te geven in de stand van de schoolcultuur met betrekking tot excelleren op een bepaald moment in de tijd. Dat doet het niet door een waardeoordeel uit te spreken over (de kwaliteit van) de cultuur. De vragenlijst dient als een spiegel en startpunt voor een dialoog. De uitkomsten voeden de reflectie op de heersende cultuur en het gesprek over hoe van de heersende cultuur bewogen kan worden in de richting van een gewenste cultuur.

De vragenlijst biedt opleidingen de mogelijkheid om op een onderbouwde manier te praten over de huidige cultuur en of daarin veranderingen gewenst zijn. Er worden tot op heden veel aannames gedaan over de studiecultuur in opleidingen van het hoger onderwijs, maar behalve studieresultaten en studievoortgangresultaten, is er vaak weinig inzicht in de ambitie van (grotere) groepen studenten of docenten. De vragenlijst is een kwantitatief instrument dat eenvoudig is uit te zetten binnen de opleiding om op grotere schaal data te verzamelen.

De vragenlijst biedt bovendien de mogelijkheid tot vergelijkingen: in de tijd, tussen studenten en docenten binnen een opleiding, tussen honours en reguliere programma's van een opleiding, tussen leerjaren in een opleiding of tussen verschillende opleidingen in een faculteit. De vragenlijst maakt verschillen in culturen inzichtelijk, maar

spreekt geen oordeel uit over de kwaliteit van de cultuur. Het is aan de dragers van de cultuur om zelf te oordelen over de wenselijkheid van de huidige cultuur.

Hoe wordt cultuur van excellentie gedefinieerd?

Cultuur van excellentie wordt gedefinieerd als “een cultuur waarin studenten willen, kunnen en mogen excelleren door een gemeenschap die positief aankijkt tegen uitmuntende prestaties door didactiek die gericht is op het mogelijk maken van uitmuntende prestaties (Van Gorp, de Jong, Kamans & Buttner, 2017). Aan de *Vragenlijst Cultuur van Excellentie* liggen een aantal aannames met betrekking tot cultuur van excellentie in het hoger onderwijs ten grondslag. Die aannames zijn deels vervat in de genoemde definitie, maar volgen ook uit de gekozen benadering op cultuur. In het kort gaat het om de volgende aannames.

Aannames:

- Cultuur van excellentie is in deze vragenlijst gericht op onderwijs en leren in het hoger onderwijs. Het gaat om de manieren waarop excelleren in studenten wordt gestimuleerd - door docenten die het aanwakkeren, door studenten die willen excelleren én door een gemeenschap van studenten en docenten waarin studenten geen repercussies ervaren als ze streven naar bijzondere prestaties.
- Het begrip ‘excelleren’ wordt in bovenstaande definitie niet nader afgebakend. ‘Excelleren’ is een sociaal construct dat samenhangt met opvattingen over onderwijs, leren en studenten (Dai & Chen, 2013). Als gevolg zijn er uiteenlopende opvattingen van wie of wat een uitzonderlijke presentatie, talent, of begaafdheid is (Harder, Vialle & Ziegler, 2014; Ambrose, 2010 in: Laine, Kuusisto & Tirri, 2016 – zie ook FACE voor systematische uiteenzetting van die verschillende visies; De Jong, Boon, Van Gorp, Kamans & Wolfensberger, 2020).
- Cultuur van excellentie is een specifiek aspect van de schoolcultuur, de cultuur binnen een opleiding die gemaakt wordt door docenten, studenten en onderwijsmanagement samen.
- Een schoolcultuur bestaat uit 3 lagen: a) aannames of overtuigingen met betrekking tot onderwijs, b) normen en waarden, en c) handelingen of praktijken (Maslowski 2001, aangehaald door Engels et al 2008, p. 159).
- Een schoolcultuur hoeft niet per se homogeen te zijn en er kunnen subgroepen bestaan. Wanneer een cultuur sterk is, zullen handelingen en gedrag meer in lijn zijn met de onderliggende overtuigingen en normen en waarden.

Hoe is de vragenlijst opgebouwd?

De focus in de vragenlijst ligt op excelleren en specifiek op de mate waarin studenten en docenten waarde hechten aan ambitie en excellente prestaties van studenten, hoe zij deze al dan niet faciliteren en wat zij daarbij verstaan onder excelleren. Er is zowel een studentversie als een docentversie van de vragenlijst beschikbaar. Omdat het onderwijsmanagement vaak bestaat uit slechts enkele personen per opleiding is daarvoor een separate enquête niet zinvol.

De vragenlijst bestaat de volgende schalen:

- **Ambitieuze studiecultuur (8 of 16 items)**
Aan studenten wordt gevraagd hoe gemotiveerd en gedreven ze zijn, en hoe belangrijk zij dit vinden. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen wat studenten vinden (waarden) en wat studenten doen (gedrag). Om een goed beeld te krijgen van cultuur worden de items zowel op individueel (8 items) als op collectief niveau (8 items) gevraagd (Sun, Lester, & Winzar, 2014). Aan docenten wordt gevraagd in welke mate zij een ambitieuze studiehouding zien bij hun studenten (8 items).
- **Ambitieuze doceercultuur (5 items)**
Aan studenten en docenten wordt gevraagd hoe belangrijk docenten het vinden dat studenten een ambitieuze studiehouding hebben. De schaal geeft inzicht in het belang dat docenten hechten aan ambitie.
- **Excellentie stimulerende pedagogiek (9 items)**
Deze schaal bevroegt in hoeverre, volgens docenten en studenten, uitmuntende prestaties worden gestimuleerd binnen de opleiding. De schaal bestaat uit 9 items die ingaan op wat er rond het stimuleren van uitmuntende prestaties en uitblinken gebeurt in de opleiding (Griffioen, Doppenberg, Enthoven, & Oostdam, 2016).
- **Waarderen van uitmuntende prestaties (4 items)**
Deze schaal bevroegt de mate waarin er binnen een opleiding waardering is voor uitmuntende prestaties en in hoeverre deze prestaties beloond worden. De vraag geeft inzicht in sociale normen rondom het mogen excelleren.
- **Stereotypering uitmuntende studenten (11 items, 5 competentie, 3 warmte en 3 negatief)**
Drie subschalen gaan in op stereotypering van uitmuntende studenten. De eerste twee (warmte en competentie) zijn twee centrale dimensies binnen stereotypen onderzoek (Cuddy, Fiske, & Glick, 2007). De derde meet in hoeverre er sprake is van een negatief stereotype (Tiesinga, 2013). De maat geeft inzicht in sociale normen rondom het mogen excelleren.
- **Visies op excellentie**
Om visies op excellentie te onderscheiden wordt gebruik gemaakt van drie subschalen. Het gaat hierbij om de kenmerken van een uitblinkende student. Er wordt een onderscheid gemaakt in de volgende drie visies op excellentie: *High achiever*, *Curiosity driven* en *Engaged talent*

Vragenlijst Cultuur van Excellentie | Nederlandse versie

STUDENT VERSIE	DOCENT VERSIE
Ambitieuze studiecultuur - individueel	
<p>In mijn opleiding ... <i>1 = helemaal oneens, 7 = helemaal eens</i></p> <p>... ben ik gedreven. ... ben ik zeer gemotiveerd. ... vind ik het leveren van een uitmuntende prestatie belangrijk. ... vind ik het behalen van hoge cijfers belangrijk. ... werk ik gedisciplineerd. ... vind ik hard werken belangrijk. ... leer ik graag. ... vind ik het belangrijk om mezelf te ontwikkelen.</p>	
Ambitieuze studiecultuur - collectief	
<p>Van de studenten in mijn opleiding ... <i>1 = niemand, 7 = iedereen</i></p> <p>... is gedreven. ... is zeer gemotiveerd. ... vindt het leveren van een uitmuntende prestatie belangrijk. ... vindt het behalen van hoge cijfers belangrijk. ... werkt gedisciplineerd. ... vindt hard werken belangrijk. ... leert graag. ... vindt het belangrijk om zichzelf te ontwikkelen.</p>	<p>Van de studenten in de opleiding waar ik les geef ... <i>1 = niemand, 7 = iedereen</i></p> <p>... is gedreven. ... is zeer gemotiveerd. ... vindt het leveren van een uitmuntende prestatie belangrijk. ... vindt het behalen van hoge cijfers belangrijk. ... werkt gedisciplineerd. ... vindt hard werken belangrijk. ... leert graag. ... vindt het belangrijk om zichzelf te ontwikkelen.</p>
Ambitieuze doceercultuur	
<p>Docenten van mijn opleiding vinden het belangrijk dat studenten ... <i>1 = zeer onbelangrijk, 7 = zeer belangrijk</i></p> <p>... zeer gemotiveerd zijn. ... uitmuntende prestaties willen leveren. ... hoge cijfers behalen. ... gedisciplineerd werken. ... gericht hun talenten ontwikkelen.</p>	<p>Mijn collega's vinden het belangrijk dat studenten ... <i>1 = zeer onbelangrijk, 7 = zeer belangrijk</i></p> <p>... zeer gemotiveerd zijn. ... uitmuntende prestaties willen leveren. ... hoge cijfers behalen. ... gedisciplineerd werken. ... gericht hun talenten ontwikkelen.</p>
Excellentie stimulerende pedagogiek	
<p>In mijn opleiding ... <i>1 = nooit, 7 = altijd</i></p> <p>... worden hoge eisen aan studenten gesteld. ... worden goede studenten herkend. ... krijgen goede studenten extra ontwikkelingsmogelijkheden. ... worden studenten cognitief uitgedaagd. ... worden studenten gemotiveerd om tot betere resultaten te komen. ... worden studenten geholpen hun eigen talenten te ontdekken. ... worden studenten uitgedaagd hun creatieve potentieel ten volle te benutten. ... worden studenten uitgedaagd hun professionele vaardigheden ten volle te benutten. ... worden studenten uitgedaagd hun professionele vaardigheden ten volle te ontwikkelen.</p>	<p>In de opleiding waar ik les geef ... <i>1 = nooit, 7 = altijd</i></p> <p>... worden hoge eisen aan studenten gesteld. ... worden goede studenten herkend. ... krijgen goede studenten extra ontwikkelingsmogelijkheden. ... worden studenten cognitief uitgedaagd. ... worden studenten gemotiveerd om tot betere resultaten te komen. ... worden studenten geholpen hun eigen talenten te ontdekken. ... worden studenten uitgedaagd hun creatieve potentieel ten volle te benutten. ... worden studenten uitgedaagd hun professionele vaardigheden ten volle te benutten. ... worden studenten uitgedaagd hun professionele vaardigheden ten volle te ontwikkelen.</p>

STUDENT VERSIE	DOCENT VERSIE
Waarderen van uitmuntende prestaties	
<p>In mijn opleiding ... <i>1 = nooit, 7 = altijd</i></p> <p>... waarderen docenten uitmuntende prestaties van studenten. ... worden uitmuntende prestaties zichtbaar gemaakt. ... bewonderen studenten uitmuntende prestaties van medestudenten. ... waarderen studenten uitmuntende prestaties van medestudenten.</p>	<p>In de opleiding waar ik les geef ... <i>1 = nooit, 7 = altijd</i></p> <p>... waarderen docenten uitmuntende prestaties van studenten. ... worden uitmuntende prestaties zichtbaar gemaakt. ... bewonderen studenten uitmuntende prestaties van medestudenten. ... waarderen studenten uitmuntende prestaties van medestudenten.</p>
Stereotypering van uitmuntende studenten	
<p>Mijn medestudenten vinden dat uitblinkende studenten ... zijn. <i>1 = helemaal niet, 7 = helemaal wel</i></p> <p>Stereotype competentie ... gedreven ... capabel ... ambitieus ... competent ... intelligent</p> <p>Stereotype warmte ... warm ... vriendelijk ... aardig</p> <p>Negatief Stereotype ... nerdy ... betweterig ... streber</p>	
Visies op excellentie	
<p>Een student die uitblinkt, is iemand die ... <i>1 = helemaal niet, 6 = helemaal wel</i></p> <p>High achiever ... hoge cijfers haalt voor toetsen. ... sneller dan medestudenten de stof beheerst. ... slim is ... streeft naar hoge cijfers</p> <p>Curiosity driven ... nieuwsgierig is ... uitdagingen aangaat ... leergierig is ... initiatief neemt</p> <p>Engaged talent ... maatschappelijk betrokken is ... persoonlijk leiderschap toont ... zijn of haar eigen talent kent</p>	<p>Een student die uitblinkt, is iemand die ... <i>1 = helemaal niet, 6 = helemaal wel</i></p> <p>High achiever ... hoge cijfers haalt voor toetsen. ... sneller dan medestudenten de stof beheerst. ... slim is ... streeft naar hoge cijfers</p> <p>Curiosity driven ... nieuwsgierig is ... uitdagingen aangaat ... leergierig is ... initiatief neemt</p> <p>Engaged talent ... maatschappelijk betrokken is ... persoonlijk leiderschap toont ... zijn of haar eigen talent kent</p>

Vragenlijst Cultuur van Excellentie | Engelse versie

STUDENT VERSION	TEACHER VERSION
Ambitious study culture – self referenced	
<p>In my programme ... <i>1 = completely disagree, 7 = completely agree</i></p> <p>... I am eager. ... I am very motivated. ... I find it important to put in an outstanding performance. ... I find it important to get high marks. ... I work in a disciplined manner. ... I find it important to work hard. ... I enjoy learning. ... I find it important to develop myself.</p>	
Ambitious study culture – group referenced	
<p>In my programme ... <i>1 = no students, 7 = all students</i></p> <p>... are eager. ... are very motivated. ... find it important to deliver outstanding performance. ... find it important to get high marks. ... work in a disciplined manner. ... find it important to work hard. ... enjoy learning. ... find it important to develop themselves.</p>	<p>From the students enrolled in my programme ... <i>1 = no students, 7 = all students</i></p> <p>... are eager. ... are very motivated. ... find it important to deliver outstanding performance. ... find it important to get high marks. ... work in a disciplined manner. ... find it important to work hard. ... enjoy learning. ... find it important to develop themselves.</p>
Ambitious teaching culture	
<p>Lecturers in my programme find it that students ... <i>1 = very unimportant, 7 = very important</i></p> <p>... are very motivated. ... want to deliver outstanding performance. ... find it important to get high marks ... work in a disciplined manner. ... are focused on developing their talents.</p>	<p>My colleagues find it that students ... <i>1 = very unimportant, 7 = very important</i></p> <p>... are very motivated. ... want to deliver outstanding performance. ... find it important to get high marks ... work in a disciplined manner. ... are focused on developing their talents.</p>
Excellence stimulating pedagogy	
<p>In my programme ... <i>1 = never, 7 = always</i></p> <p>... high demands are made of students. ... good students are recognised. ... good students are awarded extra opportunities to develop themselves. ... students receive cognitive challenges. ... students are motivated to achieve. ... students are assisted in discovering their talents. ... students receive challenges to make full use of their creative potential. ... students receive challenges to develop their professional skills fully. ... students receive challenges to develop their research skills fully.</p>	<p>In the programme in which I teach ... <i>1 = never, 7 = always</i></p> <p>... high demands are made of students. ... good students are recognised. ... good students are awarded extra opportunities to develop themselves. ... students receive cognitive challenges. ... students are motivated to achieve. ... students are assisted in discovering their talents. ... students receive challenges to make full use of their creative potential. ... students receive challenges to develop their professional skills fully. ... students receive challenges to develop their research skills fully.</p>

STUDENT VERSION	TEACHER VERSION
Valuing excellent performance	
<p>In my programme ... 1 = never, 7 = always</p> <p>... lecturers reward the outstanding performance of students. ... lecturers highlight outstanding performance. ... students admire the outstanding performance of fellow students. ... students appreciate the outstanding performance of fellow students.</p>	<p>In the programme in which I teach ... 1 = never, 7 = always</p> <p>... lecturers reward the outstanding performance of students. ... lecturers highlight outstanding performance. ... students admire the outstanding performance of fellow students. ... students appreciate the outstanding performance of fellow students.</p>
Stereotyping of outstanding students	
<p>My fellow students think of outstanding students as ... 1 = not at all, 7 = extremely</p> <p>Stereotype competence ... eager. ... capable. ... ambitious. ... competent. ... intelligent.</p> <p>Stereotype warmth ... warm. ... friendly. ... kind.</p> <p>Negative Stereotype ... nerdy. ... know-it-alls. ... overachieving.</p>	
Conceptions of excellence	
<p>An outstanding student is someone who ... 1 = not at all, 6 = completely</p> <p>High achiever ... scores high grades on tests ... masters knowledge more rapidly than fellow students ... is smart ... strives for good grades</p> <p>Curiosity driven ... is curious ... accepts challenges ... is eager to learn ... takes initiative</p> <p>Engaged talent ... is civically involved ... shows personal leadership ... knows his/her talent</p>	<p>An outstanding student is someone who ... 1 = not at all, 6 = completely</p> <p>High achiever ... scores high grades on tests ... masters knowledge more rapidly than fellow students ... is smart ... strives for good grades</p> <p>Curiosity driven ... is curious ... accepts challenges ... is eager to learn ... takes initiative</p> <p>Engaged talent ... is civically involved ... shows personal leadership ... knows his/her talent</p>

Hoe gebruikt u van de Vragenlijst Cultuur van Excellentie?

Analyse eenheid bepalen

Voordat vragenlijsten uitgezet worden is het goed om te bedenken wat binnen de eigen instelling voor hoger onderwijs het juiste schaalniveau is om cultuur te meten – en dit kan sterk afhankelijk zijn van de context van de specifieke instelling. Als richtlijn: cultuur gaat uit van een herkenbare groep waarbinnen weliswaar subgroepen kunnen bestaan maar waar wel genoeg onderling contact is en individuele respondenten de andere leden genoeg kennen om uitspraken over te doen. Dit betekent dat er sprake moet zijn van een 'community', een groep die elkaar in enige mate kent en herkent. In het Nederlandse hoger onderwijs is dit vaak de opleiding (een specifiek bachelor of masterprogramma), maar dat is geen gegeven.

Analyse eenheid specificeren

Soms maken studenten deel uit van verschillende programma's die ook kunnen verschillen qua cultuur. Uit eerdere onderzoeken (Tiesinga & Wolfensberger 2014) is bijvoorbeeld gebleken dat er in honours programma's mogelijk een andere studiecultuur heerst – zelfs als studenten slechts een deel van hun opleiding in speciale honours cursussen volgen. In dit soort gevallen is het belangrijk, om in de formulering van de vragen, expliciet te benoemen om welk programma het gaat en dus welke cultuur bevroegd wordt.

Toevoegen van persoons kenmerken

Het valt aan te bevelen om een aantal persoonskenmerken op te nemen in de vragenlijst. De keuze hiervan is sterk afhankelijk van de context waarin en de omstandigheden waaronder de vragenlijst wordt afgenomen. In Tabel 1 wordt een overzicht gegeven van kenmerken en redenen voor opname zoals dit gehanteerd is door de ontwikkelaars van de vragenlijst.

Tabel 1: Mogelijke persoonskenmerken die aan vragenlijst toegevoegd kunnen worden

STUDENT VERSIE	DOCENT VERSIE
<ol style="list-style-type: none">1. Ter identificatie (over welke schoolcultuur gaat het) wordt gevraagd welke opleiding studenten volgen. Voor doeleinden van het onderzoek (en ter identificatie van opleiding) wordt gevraagd of het een HBO of WO opleiding is. Mogelijk volgen ze nog ergens anders onderwijs, wat hun perspectief kleurt – daarom wordt dat ook gevraagd.2. Vanuit de aanname dat ambitie wellicht samenhangt met voltijd en deeltijd studeren is hier ook een onderscheid op gemaakt3. Tenslotte is ook gevraagd hoe ver gevorderd de student is in zijn of haar opleiding – ook vanuit de aanname dat ambitie of opvattingen over excelleren in de loop van studie kunnen vormen / veranderen.4. Daarnaast zijn persoonskenmerken gevraagd als geslacht, leeftijd, vooropleiding en land van vooropleiding. Mate van ambitie zou kunnen variëren naar geslacht en naar land vooropleiding (gesocialiseerd in een bepaalde nationale onderwijscultuur die beïnvloed is door nationale cultuur en de mate waarin die bijv. competitief is	<ol style="list-style-type: none">1. Ter identificatie (over welke schoolcultuur gaat het) wordt gevraagd in welke opleiding(en) docenten werkzaam zijn. Voor doeleinden van het onderzoek (en ter identificatie van opleiding) wordt gevraagd of het een HBO of WO opleiding is.2. Vanuit aanname dat rol in het onderwijs van invloed is op perspectief op cultuur in het algemeen (hoeveel direct contact met studenten, in welke hoedanigheid) is deze vraag opgenomen. Onderscheid is gemaakt in bachelor en master en soort onderwijs.3. Vanuit de aanname dat hoeveelheid ervaring in het onderwijs van invloed kan zijn op opvattingen over excelleren (meer ervaring meer uitgekristalliseerd) wordt hier naar gevraagd.4. Daarnaast zijn persoonskenmerken gevraagd als geslacht, leeftijd, en opleidingsniveau gevraagd.

Analyse & rapportage

Analyse van de data start met het controleren van de betrouwbaarheid van de schalen. Vervolgens kunnen gemiddelden en standaarddeviaties berekend worden. Daarna kan eventueel doormiddel van statistische toetsen (MANOVA, t-toets, repeated measure analysis) onderzocht worden op welke variabelen diverse groepen van elkaar verschillen.

Ter inspiratie en als voorbeeld hebben de ontwikkelaars van de vragenlijst een modelrapport gemaakt. Dit rapport biedt gebruikers een leidraad voor de data analyse. Dit modelrapport is te raadplegen via <https://honours-exchange.nl/vragenlijst-cve/>. Het modelrapport laat zien hoe de onderzoekers de uitkomsten gerapporteerd hebben aan een van de opleidingen waar de Vragenlijst Cultuur van Excellentie is uitgezet. In het model rapport hebben is gekozen voor rapportage op het niveau van de schalen, maar rapportage op item niveau kan ook. Met name de items die gaan over excellentie stimulerende pedagogiek lenen zich hiervoor. In het modelrapport wordt vooral gebruik gemaakt van beschrijvende statistiek in de vorm van gemiddelden en spreidingsmaten (standaarddeviaties). Uit de spreidingsmaten is op te maken hoe homogeen de cultuur is: sterke spreiding duidt op weinig eensgezindheid. Door verschillende groepen naast elkaar te zetten (docent / student of honours / regulier) wordt zichtbaar gemaakt of er langs deze scheidslijnen subgroepen binnen de cultuur bestaan. Deze vergelijking kan, wanneer de steekproefgrote dit toe laat, verder aangevuld worden met de uitkomsten van statistische toetsen.

Reflectie gesprekken

De vragenlijst is ontwikkeld als reflectief instrument. Belangrijk daarbij is nogmaals dat de vragenlijst zelf geen waardenoordeel velt over de vigerende cultuur – het is aan de opleiding zelf (in de vorm van de onderwijskundige leiders, management, docententeams, medezeggenschap etc.) om te oordelen over de vraag of die cultuur de gewenste cultuur is als het gaat om ambitieniveau en streven naar excelleren.

De beoogde reflectiegesprekken naar aanleiding van de uitkomsten uit de vragenlijst kunnen plaats vinden in het team dat het voortouw neemt in het werken aan de cultuurverandering. Maar bijvoorbeeld ook op een onderwijsdag of in medezeggenschapsorganen.

Om reflectie te stimuleren biedt het modelrapport per schaal een aantal reflectievragen. Dit zijn vragen die het gesprek over de uitkomsten op gang kunnen brengen. De vragen gaan enerzijds over de uitkomsten zelf en anderzijds over de herkenbaarheid of de betekenis van de uitkomsten. Voorbeelden van vragen zijn:

- Hoe hoog wordt er gescoord op ambitieuze studiehouding en wat zijn verschillen tussen ambitieuze studiehouding op individueel en collectief niveau?
- Wat vinden docenten en studenten of honours en reguliere studenten kenmerkend voor excellente studenten?
- In hoeverre zijn de uitkomsten herkenbaar in de opleiding?
- In hoeverre geven de uitkomsten aanleiding om uitmuntende prestaties meer te stimuleren?
- Welke handvatten bieden de uitkomsten voor het ontwikkelen van een interventie?

Toelichting op aannames en centrale concepten

Cultuur van excellentie wordt in dit onderzoek gedefinieerd als een cultuur waarin studenten willen, kunnen en mogen excelleren door een gemeenschap die positief aankijkt tegen uitmuntende prestaties, door didactiek die gericht is op het mogelijk maken van uitmuntende prestaties, en met erkenning van de verschillende gedaanten waarin excelleren kan voorkomen. De vragenlijst is ontwikkeld om verschillende bouwstenen van die cultuur van excellentie inzichtelijk te maken: enerzijds het ambitieniveau van studenten en het belang dat door studenten en docenten gehecht wordt aan excelleren, anderzijds de mate waarin excelleren mogelijk gemaakt en gestimuleerd wordt en tenslotte wat studenten en docenten verstaan onder excelleren.

Visies op excellentie

Er blijkt weinig overeenstemming te zijn over wat excelleren is (Brusoni et al. 2014; Rostan & Vaira, 2011; Wood & Su, 2017). Er zijn vele verschillende opvattingen over excelleren in het hoger onderwijs, zelfs als exclusief de focus ligt op excelleren door studenten. In dergelijke opvattingen is enige ordening aan te brengen door deze te groeperen naar de vraag waarop ze een reactie formuleren. Standpunten over excelleren in het hoger onderwijs zijn vaak terug te leiden tot opvattingen over het Wie, Wat, Waarom of Hoe, oftewel: 'Wie is excellent?', 'Wat is excellent?' 'Waarom is het belangrijk om excelleren te stimuleren?' en 'Hoe kan excellentie het beste gestimuleerd worden?' (Dai & Chen, 2013; De Jong et al, 2020).

Visies ten aanzien van excelleren verschillen voorts fundamenteel op één punt: is excelleren weggelegd voor iedereen of voor een selecte groep? In het eerste geval is excelleren gericht op groei, persoonlijke ontwikkeling, uitstijgen boven jezelf. In het tweede geval gaat excelleren over de beste zijn van de klas en dus over competitie (Flink & Peters 2018; De Jong et al., 2020). Hieraan ten grondslag liggen twee verschillende overtuigingen ten aanzien van de maatschappij en rol van het onderwijs daarin, door Cross & Cross (2005) aangeduid als de Nurturant Parent & Strict Father. Door De Jong et al. (2020) zijn deze twee grondhoudingen en de vier vragen vertaald naar het *Framework Analyzing Conceptions of Excellence* (FACE) dat typen uitspraken over excelleren positioneert.

In de eerste exploratieve fase van de vragenlijstontwikkeling is een set van 33 verschillende items gegenereerd die meten hoe studenten en docenten denken over excelleren (wie of wat is excellent). De items zijn ontleend aan het Nurturant Parent en Strict Father paradigma (Cross & Cross, 2005) en aan literatuur over kenmerken van excellente studenten. Het gaat dan om kenmerken als volhardend, leiderschap en creativiteit (zie onder andere Achterberg, 2005; Banis-Den Hertog, 2016; Baudson & Preckel, 2016; Gagné, 2004; Kaczvinsky, 2007; Kolster et al., 2016; Renzulli, 1986; Rinn, 2007; Scager et al., 2012; Sternberg, 2003). Doormiddel van exploratieve factor analyse is deze set van 33 items gereduceerd tot drie subschalen die verschillende visies op excelleren meten. Deze drie vormen van excelleren noemen we: *High Achiever*, *Curiosity Driven* en *Engaged Talent*. De High Achiever streeft naar hoge cijfers, is slim, beheerst stof sneller en haalt hoge cijfers. Curiosity Driven gaat over studenten die vanuit een intrinsieke motivatie (meer) willen weten en ontdekken. Engaged Talent gaat over studenten die leiderschap tonen door te focus op persoonlijke ontwikkeling en het inzetten van hun talent voor de maatschappij.

Cultuur van excellentie als onderdeel van schoolcultuur

Cultuur van excellentie is een onderdeel van de schoolcultuur, die vaak uit meerdere dimensies bestaat (zoals bijvoorbeeld veiligheid of democratie). Schoolcultuur is simpel gezegd *“the way we do things around here”* (Bower, 1966 in Meier, 2012, p. 806). Pol et al. (2005, p.149) benadrukken dat schoolcultuur verweven is in het gedrag van mensen op een school, maar lang niet altijd heel tastbaar is: *“a hard-to-define but omnipresent and relatively stable factor, consisting of convictions, values, understanding, views, meanings, norms, symbols, rituals, ceremonies, and preferred behaviours.”* In navolging van de opvattingen van organisatiecultuur van Schein (2010) worden deze verschillende aspecten ondergebracht in drie lagen waaruit een cultuur bestaat: dieperliggende overtuigingen ten aanzien van onderwijs en samenleving, waarden en normen, en tenslotte handelingen, gedrag of praktijken.

Schoolcultuur wordt gevormd door de verschillende bij school betrokken belanghebbenden. Dat zijn in ieder geval studenten, docenten en schoolleiders. Ook de context van de school is belangrijk (denk aan ouders, maar ook aan de nationale cultuur), maar deze is minder direct van invloed. In de literatuur over schoolcultuur en het veranderen van schoolcultuur wordt door sommige auteurs (Carpenter 2015; Engels et al. 2008; Macneil et al. 2009; Peterson & Deal 1998; Roby 2011) een grote rol toegedicht aan de schoolleiders. Visionaire leiders zijn in staat anderen mee te krijgen in de verandering van de cultuur– zij weten een gedeelde visie of gezamenlijk doel te creëren (Sergiovanni 1984; Eilers & Camacho 2007; MacNeil et al. 2009; Bell & Kent 2010; Zeinz & Scheunpflug 2010). Andere onderzoekers benadrukken dat juist ook de docenten en studenten van groot belang zijn in de vorming van de cultuur (Bell & Kent 2010; Kent 2006).

Een cultuur is niet altijd even sterk ontwikkeld, dat betekent dat de drie lagen (nog) niet geheel met elkaar in overeenstemming zijn en de praktijken bijvoorbeeld niet aansluiten bij de onderliggende waarden. Een schoolcultuur hoeft bovendien niet homogeen te zijn, er kunnen verschillende subculturen zijn. Volgens Kent (2006) hoort het bestaan van subculturen bij elke organisatiecultuur, en hoeft het bestaan van subculturen ook niet een tegenstelling of een ‘afzetten tegen’ te betekenen. Op het gebied van excelleren vermoeden we op basis van eerder onderzoek (Tiesinga & Wolfensberger 2014) dat de cultuur binnen een honours programma zou kunnen verschillen van de cultuur van de reguliere opleiding.

Toelichting op de ontwikkeling van de vragenlijst

De vragenlijst is ontworpen op basis van een uitgebreide literatuurstudie. Deze literatuurstudie bestond uit systematische review in academische publicaties aangevuld met een verkennende zoektocht in vakpublicaties en grijze literatuur. Omdat er nog weinig geschreven / gepubliceerd bleek was over cultuur van excellentie in het hoger onderwijs, is de literatuurstudie aangevuld met enerzijds literatuur rondom schoolcultuur en het transformeren van een schoolcultuur, en anderzijds met literatuur over 'giftedness education' (met name gericht op paradigma's en opvattingen van 'giftedness', kenmerken van onderwijs en kenmerken van studenten), honourscultuur (visies op honoursonderwijs, kenmerken honoursstudenten, studiecultuur), en rondom docentopvattingen (over talent, onderwijs, 'communities of practice' en 'micro culture'). In het kader van triangulatie van de eerste bevindingen over de diversiteit aan visies op excelleren in het hoger onderwijs zijn zes kwalitatieve interviews gehouden met docenten die ervaren zijn met honours én regulier onderwijs. Ook uit deze interviews volgde dat opvattingen over excelleren in het hoger onderwijs zich niet eenvoudig laten vangen in een beperkt aantal eenduidige paradigma's.

De literatuurstudie leidde tot de gehanteerde definitie en opvatting van cultuur van excellentie en de bijbehorende aannames. Vervolgens zijn op basis hiervan items gegenereerd – daarbij deels gebruikmakend van al bestaande vragenlijsten. De eerste versie van de vragenlijst is in het consortium, waar experts met uiteenlopende achtergrond zaten, kritisch besproken. Hieruit volgde een aangepaste vragenlijst, die vervolgens is voorgelegd aan enkele docenten en studenten om te controleren op duidelijkheid, eenduidigheid en op mogelijke negatieve reacties die vragen opriepen. Hiervoor werd een hardop denken protocol gebruikt. Na kleine aanpassingen is de vragenlijst vervolgens als pilot afgenomen bij 41 studenten en 10 docenten van opleidingen die niet in het consortium betrokken waren. Hiervoor is de vragenlijst beschikbaar gemaakt in het Nederlands en in het Engels. De vertaling naar het Engels werd door de onderzoekers gedaan en deze is daarna, aan de hand van de Nederlandse versie, gecorrigeerd door een professioneel vertaalbureau. Een factor analyse op de aldus verzamelde studentendata leidde tot enkele aanpassingen in de items. De vragenlijst die hier uit resulteerde is in het NRO project Exchange vervolgens gebruikt door 8 Exchange teams om meer inzicht te krijgen in de cultuur van hun opleiding. Dit leverde 1024 ingevulde vragenlijsten van studenten (waarvan 172 honours) en 174 ingevulde vragenlijsten van docenten (waarvan 23 honours) op. Op basis van exploratieve factor analyses (Kamans, Van Gorp, Van de Boogaard, De Jong, Büttner, & Wolfensberger, 2020) is het aantal items gereduceerd. Het resultaat van dit analyse proces is de vragenlijst die nu voor u ligt.

Literatuurlijst

- Achterberg, C. (2005). What is an honorsstudent? *Journal of the National Collegiate Honors Council*, 6(1), 75-81.
- Adviescommissie Ruim Baan voor Talent (2006). *Tussenrapportage 2005 [Interim report 2005]*. The Hague: Ministerie van OCW.
- Altbach, P. G., Reisberg, L., & Rumbley, L. E. (2009). *Trends in Global Higher Education: Tracking an Academic Revolution. A Report Prepared for the UNESCO 2009 World Conference on Higher Education*. Paris: UNESCO.
- Banis-den Hertog, J. (2016). *X-factor for innovation: Identifying future excellent professionals* (Proefschrift). Universiteit Twente, Enschede.
- Baudson, T. G., & Preckel, F. (2016). Teachers' conceptions of gifted and average-ability students on achievement-relevant dimensions. *Gifted Child Quarterly*, 60(3), 1-14. doi:10.1177/0016986216647115.
- Bell, L., & Kent, P. (2010). The cultural jigsaw: A case study exploring the ways in which sixth-form students perceive school culture. *Educational Management Administration & Leadership*, 38(1), 8-32. doi:10.1177/1741143209351663.
- Brusoni, M., Damian, R., Sauri, J. G., Jackson, S., Kömürçügil, H., Malmedy, M., ... Zobel, L. (Eds.). (2014). *The Concept of Excellence in Higher Education*. Brussels: ENQA.
- Carpenter, D. (2015). School culture and leadership of professional learning communities. *International Journal of Educational Management*, 29(5), 682-694. doi:10.1108/IJEM-04-2014-0046
- Cross, J. R., & Cross, T. L. (2005). Social dominance, moral politics, and gifted education. *Roeper Review*, 28(1), 21-29. doi:10.1080/02783190509554333.
- Cuddy, A. J. C., Fiske, S. T., & Glick, P. (2007). The BIAS map: Behaviors from intergroup affect and stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(4), 631-648.
- Dai, D. Y., & Chen, F. (2013). Three paradigms of gifted education in search of conceptual clarity in research and practice. *Gifted Child Quarterly*, 57(3), 151-168. doi:10.1177/0016986213490020.
- De Jong, N.A., Boon, M., Van Gorp, B. H., Kamans, E., Büttner, S.A., & Wolfensberger, M.V.C. (2020). Framework for analyzing conceptions of excellence in higher education: a reflective tool. *Ingediend voor publicatie*
- Eilers, A. M., & Camacho, A. (2007). School culture change in the making. Leadership factors that matter. *Urban Education*, 42(6), 616-637. doi:10.1177/0042085907304906.
- Engels, N., Hotton, G., Devos, G., Bouckennooghe, D., & Aelterman, A. (2008). Principals in schools with a positive school culture. *Educational Studies*, 34(3), 159-174. doi:10.1080/03055690701811263.
- Flink, T., & Peter, F. (2018). Excellence and frontier research as travelling concepts in science policymaking. *Minerva*, 56, 431-452. doi:10.1007/s11024-018-9351-7.
- Gagné, F. (2004). Transforming gifts into talents: the DMGT as a developmental theory. *High Ability Studies*, 15(2), 119-147. doi:10.1080/1359813042000314682.
- Griffioen, D., Doppenberg, J., Enthoven, M., & Oostdam, R. (2016). *Ontwerp, gebruik en acceptatie van excellentie in de Hogeschool van Amsterdam. De evaluatie van excellentieprogramma's onder Sirius*. Amsterdam: Kenniscentrum Onderwijs en Opvoeding, Hogeschool van Amsterdam.
- Harder, B., Vialle, W., & Ziegler, A. (2014). Conceptions of giftedness and expertise put to the empirical test. *High Ability Studies*, 25(2), 83-120. doi:10.1080/13598139.2014.968462.
- Kaczvinsky, D. (2007). What is an honors student? A Noel-Levitz survey. *Journal of the National Collegiate Honors Council*, 49, 87-96.
- Kamans, E., van Gorp B.H., Van den Boogaars, M.E. D., De Jong, N. A. Büttner, S.A., & Wolfensberger, M.V.C (2020). Measuring Culture of Excellence in Teaching and Learning at Higher Education Institutes: Development of a Questionnaire. *Manuscript in preparation*.
- Kolster, R., Van Dijk, L., & Jongbloed, B. (2016). *Excellence in higher education: Educational preferences of honours students in the Netherlands*. CHEPS working paper 01/2016. Enschede: CHEPS.
- Kent, P. (2006). Finding the missing jigsaw pieces: A new model for analysing school culture. *Management in Education*, 20(3), 24-30.
- Laine, S., Kuusisto, E., & Tirri, K. (2016). Finnish teachers' conceptions of giftedness. *Journal for the Education of the Gifted*, 39(2), 151-167. doi:10.1177/0162353216640936.
- MacNeil, A. J., Prater, D. L., & Busch, S. (2009). The effects of school culture and climate on student achievement. *International Journal of Leadership in Education*, 12(1), 73-84. doi: 10.1080/13603120701576241
- Maslowski, R. (2006). A review of inventories for diagnosing school culture. *Journal of Educational Administration*, 44(1), 6-35. doi:10.1108/09578230610642638

- Meier, L. T. (2012). The effect of school culture on science education at an ideologically innovative elementary magnet school: An ethnographic case study. *Journal of Science Teacher Education*, 23(7), 805-822. doi: 10.1007/s10972-011-9252-1.
- Mintrom, M. (2014). Creating cultures of excellence: Strategies and outcomes. *Cogent Education*, 1:934084, 1-13. doi:10.1080/2331186X.2014.934084.
- Peterson, K. D., & Deal, T. E. (1998). How leaders influence the culture of schools. *Educational Leadership*, 56, 28-31.
- Pol, M., Hlouskova, L., Novotny, P., Vaclavikova, E., & Zounek, J. (2005). School culture as an object of research. , *New Educational Review*, 5(1), 147-165.
- Renzulli, J.S. (1986). The three-ring conception of giftedness. In R.J. Sternberg & J.E. Davidson (red.), *Conceptions of giftedness*(pp. 53–92). New York: Cambridge University Press.
- Rinn, A. N. (2007). Effects of programmatic selectivity on the academic achievement, academic self-concepts and aspirations of gifted college students. *Gifted Child Quarterly*, 51(3), 232-245. doi:10.1177/0016986207302718.
- Roby, D. E. (2011). Teacher leaders impacting school culture. *Education*, 131(4), 782-790.
- Rostan, M., & Vaira, M. (2011). *Questioning excellence in higher education: Policies, experiences and challenges in national and comparative perspective*. Rotterdam: Sense Publishers.
- Scager, K., Akkerman, S.F., Keesen, F., Mainhard, M.T., Pilot, A. & Wubbels, T. (2012). Do honorsstudents have more potential for excellence in their professional lives? *Higher Education*, 64(1), 19-39. doi:10.1007/s10734-011-9478-z
- Schein, E.H. (2010). *Organizational culture and leadership*. 4th edition. San Francisco: Jossey-Bass.
- Segers, E., & Hoogeveen, L., (2012). *Programmeringsstudie excellentieonderzoek in primair, voortgezet en hoger onderwijs [Programming study on excellence research in primary, secondary and higher education]*. Nijmegen, Netherlands: Behavioral Science Institute & Centrum voor Begaafdheidsonderzoek.
- Sergiovanni, T. (1984). Leadership and excellence in schooling. Excellent schools need freedom within boundaries, *Educational Leadership* 41, 4-13.
- Sirius Program (2014). *Sirius programma overall auditrapport 2013. Excellentie in het hoger onderwijs: De fase van verankering en verduurzaming [Sirius Program overall audit report 2013. Excellence in higher education: phase of taking root and sustainability]*. The Hague: Sirius Program.
- Sternberg, R.J. (2003). WICS as a model of giftedness. *High AbilityStudies*, 14(2), 109-137. doi: 10.1080/1359813032000163807.
- Sun, G., Lester, S., & Winzar, J.H.(2014). Do we measure what we expect to measure? Some issues in the measurement of culture in consumer research. *International Marketing Review*, 31(4), 338-362. doi:10.1108/IMR-03-2012-0055
- Tiesinga, L. (2013). *Cultuur van honourscommunities. Rapportage onderzoek excellentie, communities en cultuur*. Groningen: Lectoraat Excellentie in Hoger Onderwijs en Samenleving.
- Tiesinga & Wolfensberger (2014). De cultuur van honoursstudenten en de mogelijke invloed op de reguliere studiecultuur. *Tijdschrift voor het Hoger Onderwijs*, 31-32(4-1), 5-19.
- Van Gorp, B. , De Jong, N., Kamans, E., & Buttner, S. (2017). Identifying a culture of excellence, *Journal of the European Honors Council*, 1(3), 1-4.
- Van 't Riet, S. P. (2013). *Slimmer in 2030 [Smarter in 2030]*. Amsterdam: VU University Press.
- Wood, M., & Su, F. (2017). What makes an excellent lecturer? Academic's perspectives on the discourse of 'teaching excellence' in higher education. *Teaching in Higher Education*, 22(4), 451-466. doi:10.1080/13562517.2017.1301911.
- Zeinz, H., & Scheunpflug, A. (2010). Changing school culture: From deficiencies to strengths – An intervention study about school culture. *US-China Education Review*, 7(1), 32-37.