

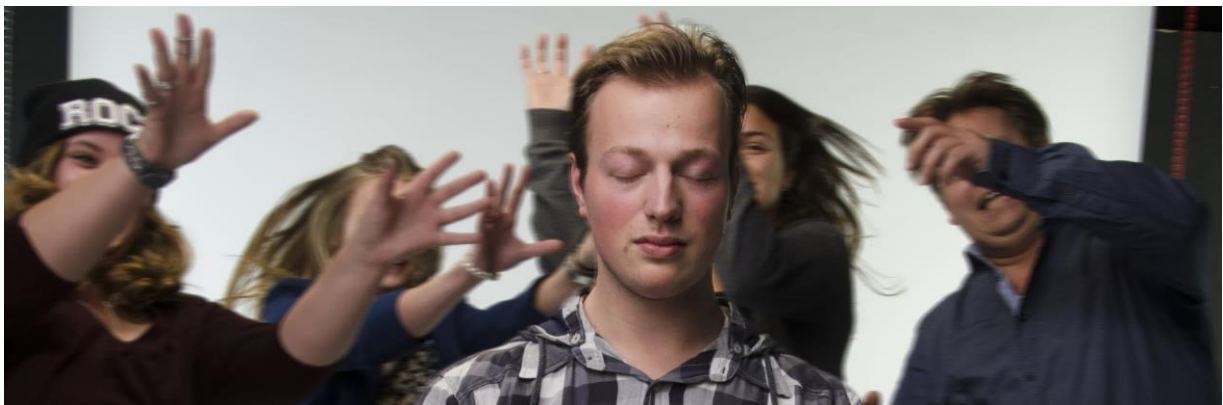
Kom  
verder



# Van Excellentie naar Honours

Kritische reflectie ten behoeve van validatie ExperTeacher programma

Van ExperTeacher programma naar Youth Education and Society!  
(YES!)



November 1, 2016

Opgesteld door: Sabine Pikkemaat, Ronald von Piekartz, Paul Stuit, Henk Ritzen en  
Eric Koertshuis

Datum 25 oktober 2016

Titel Van Excellentie naar Honours

Pagina 2 / 42

## Inhoudsopgave

1	Inleiding.....	3
2	Selectietraject.....	5
3	Docentenprofiel.....	7
4	Uitvoering .....	9
5	Inhoud .....	11
6	Profiel Reflective Professional .....	14
7	Onderwijsklimaat.....	16
8	Bijlagen .....	19
8.1	Model Beter denken: op niveaus van Bateson.....	19
8.2	Schematische weergave Triple loop learning binnen het ET-programma .....	24
8.3	Agenda's en verslagen gesprekken werkveld en lectoren .....	25
8.4	Selectie instrumenten .....	31

Datum 25 oktober 2016

Titel Van Excellentie naar Honours

Pagina 3 / 42

## 1 Inleiding

Ons ExperTeacher programma (ET-programma) staat momenteel te boek als een excellentieprogramma. Dat is gezien onze achtergrond en ontwikkeling niet zo verwonderlijk. Het is de wens van de directie van de APO en van de docenten dat dit validatieproces zal leiden tot een gevalideerd Saxion breed honoursprogramma. Op basis van deze evaluatie hopen we de commissie ervan te overtuigen, dat we voldoen aan de eisen die binnen Saxion aan een dergelijk programma worden gesteld. We maken hiervoor gebruik van het format, dat ook in 2012 gebruikt is. Bij de C (Check) zullen we de opbrengsten uit het peer review verwerken, dat uitgevoerd is samen met de programma's: Health Care & Social Work, Creativity in Finance and Management en Changing Cities. Veel van wat waardevol was, is behouden! Tegelijkertijd zijn er wat betreft inhoud en randvoorwaarden fundamentele veranderingen doorgevoerd, die naar onze mening tegemoet komen aan de belangrijkste kenmerken van een (Saxion) honoursprogramma.

### *Belangrijke veranderingen*

De belangrijkste vier veranderingen sinds de laatste validatie zijn:

1. Het ET-programma is nu een extra curriculaire programma dat per leerjaar 10 EC's heeft, met een totaal van 30 EC's.
2. Het ET-programma heeft de focus op het leraarsberoep losgelaten. Het richt zich nu op brede actuele maatschappelijke opvoedingsvraagstukken waarmee alle burgers en studenten van Saxion worden geconfronteerd. We richten ons daarbij op de opvoeding van het jonge kind, van pubers en van adolescenten, dus in een range van 0 tot 18 jaar. Onder Saxion studenten, ongeacht het opleidingsdomein, is een grote behoefte aan vraagstukken op het gebied van zingeving, vorming en opvoeding. Vanuit verschillende paradigma's willen we onderzoek doen naar- en bijdragen aan de opvoedingsrealiteit in onze Nederlandse samenleving maar ook daarbuiten. Op die wijze willen we bijdragen aan burgerschap en participatie. Zingeving, vorming en opvoeding gericht op het stimuleren van burgerschap wordt opgevat als bijproduct van interacties in de publieke ruimte. Centraal in het ontwikkelingsproces van studenten is de actieve participatie van studenten via activiteiten in deze publieke ruimte. Studenten creëren in het ET-programma activiteiten en tegelijkertijd beïnvloeden zij op basis van hun ervaringen, maar ook door hun verhalen, hun acties en hun identificatie met de thematiek van het programma, hun persoonlijke ontwikkeling als burger en maken deel uit van de publieke ruimte. Zich ontwikkelen in de publieke ruimte vormt de leidraad van voor de ontwikkeling van zingeving, vorming, opvoeding en burgerschap.
3. De studenten van de twee vestigingen van de APO vormen de kerngroep van de learning community van het ExpertTeacher programma. De studenten van de andere academies worden als actieve leden aan de learning community toegevoegd; gezamenlijk gaan zij intensieve en productieve interacties met elkaar aan en reflecteren gezamenlijk op de ervaringen opgedaan in het programma. De intensieve contacten tussen de studenten (van de verschillende academies van Saxion) vinden plaats in formele en informele leersituaties (bijvoorbeeld door gezamenlijk projecten uit te voeren en de verantwoordelijkheid voor het programma te dragen,

Datum 25 oktober 2016

Titel Van Excellentie naar Honours

Pagina 4 / 42

zoals verricht in College Tour). Belangrijk voor het programma is dat door de leerervaringen van studenten uit verschillende academies, opgedaan tijdens hun samenwerking in projecten leiden tot significante netwerken op het gebied van zingeving, vorming, opvoeding en burgerschap. Het ET-programma is breed opgezet voor studenten uit alle beroepsdomeinen van de Academies en het verbredende profiel onderscheidt zich van de programma's die door Health Care en Social Work worden aangeboden. De deelname van studenten uit bijvoorbeeld de domeinen techniek, handel en economie in de learning community dragen bij aan een versterkend effect op de leerresultaten van de studenten en verhogen het studietempo en reflectieniveau van alle deelnemers. Als bijvangst hopen we dat de samenwerking van de studenten in de learning community ook buiten Saxion wordt voortgezet.

4. Het huidige docententeam heeft een belangrijke bijdrage geleverd aan op het initiëren van deze activiteiten, het faciliteren van het leerproces in de learning community en aan de ontwikkeling van studenten. Tijdens het ET-programma hebben we ervaren dat de contacten tussen de studenten binnen de community worden versterkt door de invoering van linked courses (gekoppelde cursussen) waarin een groep studenten samen studeert. Vooral de uitdagende taken als de organisatie van College Tour en het uitgeven van het tijdschrift hebben bijgedragen aan intensieve contacten tussen de studenten. Naast deze extra curriculaire activiteiten organiseerden de docenten activiteiten waardoor de studenten eigenaar werden van het ET-programma (bijvoorbeeld we hebben werkgroepen ingesteld zodat studenten mede leiding gaven aan het programma, bijvoorbeeld op het gebied van leerinhouden, organisatie, financiën et cetera), waardoor het gevoel van community werd versterkt. Ook zijn gastsprekers uitgenodigd, gericht op het delen van intellectuele en persoonlijke interesses van studenten. Het medium Mevolution faciliteerde de reflectie, en ook het leer- en ontwikkelingsproces van de student. Vanwege de interactieve mogelijkheden van Mevolution en de visuele collegeverslagen werd focus gehouden op de leertaak en de onderlinge band tussen studenten onderling, en docenten en studenten versterkt. Het vaste lokaal in het Saxion gebouw Edith Stein (APO) versterkte de continuïteit van het leer- en ontwikkelingsproces van de student.

Datum 25 oktober 2016

Titel Van Excellentie naar Honours

Pagina 5 / 42

## 2 Selectietraject

### PLAN

Ons ET-programma richt zich op alle getalenteerde studenten van Saxion. In het ET-programma gaan we uit van getalenteerde studenten, die niet verward moeten worden met de klassieke benadering van hoogbegaafde studenten (studenten met een hoog IQ). De studenten zullen worden geselecteerd uit alle Academies van Saxion. Naast de algemene selectiecriteria die Saxion stelt aan de honours studenten worden zij voor deelname aan het ET-programma ook geselecteerd op hun motivatie, betrokkenheid, enthousiasme, ambitie en zin om actief aan het programma deel te nemen. De getalenteerde student die deelneemt aan het ET-programma is een student die zijn/haar in potentie aanwezige talenten (cognitief, sociaal, emotioneel en communicatief) volop ontwikkelt tot kwaliteiten waarmee hij zelfstandig en in netwerken, deskundig en kritisch-onderzoekend, vorm kan geven aan zijn ontwikkeling als reflectieve professional. Uit Mevolution blijkt dat studenten zich gestimuleerd voelen in de ontwikkeling van hun intellectuele nieuwsgierigheid. Naast hun interesse in de inhoud van het programma beoordelen zij hun competentieontwikkeling positief, zo geven studenten aan dat er veel mogelijkheden tot onderlinge samenwerking zijn in de learning community en waarderen de studenten het zelfstandig werken en het eigen initiatief nemen in het programma. De studenten geven aan meer zelfvertrouwen te hebben ontwikkeld in hun competentieontwikkeling. Samengevat in het ET-programma voelen de studenten zich uitgedaagd om vanuit een 'gevoelde' maatschappelijke verantwoordelijkheid bij te dragen aan een samenleving waarin kinderen en jongeren veilig en gezond kunnen opgroeien en maximale kansen krijgen om zich te ontwikkelen. Om deze getalenteerde studenten Saxion breed te werven en vervolgens te selecteren is er een voorlichtingsplan en selectieprocedure ontwikkeld, (zie hiervoor de bewijsstukken selectie-instrumenten).

### DO

Docenten en studenten van het ET-programma hebben voor de Saxion brede werving van studenten via verschillende digitale media materialen beschikbaar gesteld die een goed beeld geven van het ET-Programma. Op de website van Saxion is het ET-programma als apart programma te benaderen en kunnen studenten de kenmerken van het programma bestuderen, zie:

<https://saxion.nl/site/index/toptalentprogramma/excellentietrajecten/experteacher/>

Voor de facebookpagina van ons programma zie: <https://www.facebook.com/ExperTeacher-Programma-488655704628777/?fref=ts>.

Voor de website van onze 'ETcrew' zie <http://www.mooiwijs.nl/experteacher/>

Tenslotte verwijzen we graag naar de digitale versie van het magazine dat we afgelopen studiejaar gemaakt hebben: [https://issuu.com/jessievonpiekartz/docs/yes\\_extra\\_magazine\\_little\\_lindaah](https://issuu.com/jessievonpiekartz/docs/yes_extra_magazine_little_lindaah)

Om studenten te selecteren is een scoutingsinstrument ontwikkeld dat gebruikt wordt voor het scouten van eerstejaars Saxion studenten. Binnen de APO scouten de instituutsopleiders,

Datum 25 oktober 2016

Titel Van Excellentie naar Honours

Pagina 6 / 42

studieloopbaanbegeleiders en schoolopleiders de studenten in de basisscholen (een werkwijze die ook wordt toegepast om studenten te verbinden aan een themadocent). Nadat studenten gescout zijn, of als zij het initiatief hebben genomen tot deelname, wordt een panelgesprek met hen gevoerd. Doel van het panelgesprek is samen met de student bewijsvorming te genereren over hun cognitief en/of intellectueel vermogen, de interesse en beschikking over creativiteit, zelfsturing, reflectie en ambitie om actief en door middel van activiteiten deel te nemen aan het programma, zie bijlage selectie-instrumenten. (Voor alle studenten geldt dat zij beschikken over hun propedeusediploma).

### **CHECK**

Op basis van de evaluatie over het gebruik van het selectie-instrument en het selectieproces wordt door docenten geconstateerd dat het instrument een valide en betrouwbaar instrument is, dat in het panelgesprek ingezet kan worden. Sterk zijn de inhoud en procedure van het panelgesprek. Op basis van de evaluatie wordt het instrument uitgebreid met specifieke kenmerken van een Reflective Professional. Veel van deze kenmerken zijn al verwerkt, maar aanvulling is nodig.

### **ACT**

Belangrijk is dat het selectie-instrument ook voldoende toegankelijk is voor de selectie van studenten uit andere hbo-domeinen van Saxion. Het gaat hierbij om aanpassing van het instrument aan de domeinspecifieke aspecten van de studenten die elders in Saxion worden geworven. Ook moet op basis van de selectie de organisatie met andere academies worden opgepakt (na determinatie communiceren met de docenten en de SLB'ers van de studenten). Ook wordt het instrument onder de aandacht gebracht van de programma's Health Care & Social Work, Creativity in Finance and Management en Changing Cities. Hiervoor zijn we benaderd (peerreview partners). Een ander verbeterpunt op basis van de evaluatie is het integreren van de aspecten van de reflectieve professional competenties in het instrument en de zelfstandigheid en zelfregulatie van studenten om in de learning community van het programma te functioneren. Feitelijk wordt vastgesteld of de student in potentie de kwaliteiten heeft om zijn talenten te ontwikkelen, voorwaardelijke voor de ontwikkeling van een reflectieve professional. Wat betreft de werving van studenten hebben we (docenten en studenten) de laatste jaren deelgenomen aan het zogenaamde HAVO/HBO traject (projectleider Marco van Basten). De bedoeling van dit project is om Havisten in aanraking te brengen met Saxion top talent trajecten om hen bekend te maken met- en uit te dagen om ook in het HBO deel te nemen aan een degelijke traject. Ook dit jaar nemen twee studenten deel als actieve begeleiders van Havisten tijdens deze projecten. Belangrijk is een goede communicatie met andere academies voor de werving van studenten.

Datum 25 oktober 2016

Titel Van Excellentie naar Honours

Pagina 7 / 42

### 3 Docentenprofiel

#### Plan

Er is een klein team van vier docenten betrokken bij het ET-programma. Aan de basis voor de keuze van docenten, wordt geëist dat de docent betrokkenheid toont bij zowel het inhoudelijke thema, alsmede bij de gekozen didactiek van het programma. Ook moet de docent over coaching vaardigheden beschikken. De basishouding van ons als docenten is het stimuleren van zelfsturing, zelfontplooiing en out-of-the-box denken bij studenten. De vier docenten vormen het zogenaamde 'kernteam docenten'. De ervaring tot nu toe leert, dat een grote groep docenten niet goed werkt bij het implementeren van het excellentietraject voor studenten. Als kernteam hebben we afgesproken dat alle docenten uit het kernteam bij alle (tweewekelijkse) bijeenkomsten aanwezig zijn. Tijdens deze bijeenkomsten zijn de docenten 'de gelijken' van de studenten en worden, net als de studenten gezien als deelnemer. Naast dit kernteam worden, wanneer gewenst, docenten uit eigen of andere academies (of uit de groep Saxion lectoren) 'ingevlogen' die een specifieke expertise bezitten die op dat moment van belang is, zie hiervoor de linked courses (gekoppelde cursussen) aan het ET-programma. Ook vinden tijdens de bijeenkomsten met studenten coachsessies met individuele studenten plaats. Voor deze coachsessies maken we gebruik van de reflectiecirkel van Korthagen (Korthagen & Vasalos, 2002). Uitgangspunt voor deze coachgesprekken is het (multi mediale) portfolio van de student, waarin hij/zij de leerervaringen vastlegt in relatie tot zijn/haar ontwikkeling als Reflective Professional. Op initiatief van docenten zijn we twee jaar geleden gestart met een docentprofessionaliseringstraject gericht op de professionele en persoonlijke vaardigheden en houdingen van ons als docent. Daarnaast hebben we de competenties in kaart gebracht waarover een honoursdocent dient te beschikken. Uitkomst van dit professionaliseringstraject was, dat we een vijftal kerncompetenties onderscheiden waar een honoursdocent over moet beschikken. Het gaat om de volgende competenties:

1. Door effectieve en wanneer nodig confronterende coaching het reflectieproces bij de student op gang kunnen brengen en houden.
2. Stimuleren van de groepsdynamica in de learning community, waardoor het leren van- en met elkaar wordt gestimuleerd en (kritisch constructieve) peerfeedback op gang komt.
3. Het kunnen inzetten van didactische werkvormen die de nieuwsgierigheid van de student prikkelen en hem/haar tot creativiteit aanzet.
4. Kunnen presenteren van inspirerende theorieën.
5. Met behulp van het beschikbare assessment instrument kunnen beoordelen van de ontwikkeling van de student t.a.v. de Reflective Professional ontwikkeling en de drie 'loops' die hierin te onderscheiden zijn.

Datum 25 oktober 2016

Titel Van Excellentie naar Honours

Pagina 8 / 42

## DO

Doordat we een klein kernteam van docenten hebben, vormt coaching de basis van onze bijdrage aan de ontwikkeling van de honoursstudent. Als docententeam scholen we ons door elkaar kritisch te bevragen op de coachsessies die met studenten hebben plaatsgevonden. Als kernteam bespreken we onze kerncompetenties en evalueren de voortgang. Ook bespreken we de impact van onze docentcompetenties met de studenten die in de programmaraad zitting hebben. Hierdoor krijgen we permanente feedback van de studenten, die vervolgens wordt ingebracht in het kernteam. Daarnaast nemen we deel aan de inspiratiesessies voor honoursdocenten zoals deze door de verschillende honoursprogramma's georganiseerd worden. In het voorjaar van 2017 zullen wij als programma ook een dergelijke avond organiseren. Docenten zijn samen met studenten gestart met een enneagram training die hen in staat stelt beter inzicht te krijgen in de persoonlijkheidstypen van henzelf en van de ander. Hierdoor wordt coaching op de diepere lagen van het zogenaamde 'ui-model' eenvoudiger.

## CHECK

Als docententeam worden alle bijeenkomsten samen met de studenten geëvalueerd in intervisiebijeenkomsten. De evaluatie is onder andere gebaseerd op digitale opnames (video) van alle bijeenkomsten. Op basis van deze videobeelden wordt de rol van de docent geëvalueerd en de invloed van deze rol op de ontwikkeling van de talenten van studenten. We hebben geconstateerd in onze intervisie dat de intensiteit van de coaching van de studenten vanwege langdurige ziekte van twee collega's verbeterd moet worden (zwak punt uit peerreview). Bij een klein team als het onze is langdurige ziekte moeilijk op te vangen, ook binnen de APO zijn geen additionele middelen hiervoor verstrekt. Richting de programmadirecteur van toptalentprogramma hebben we daarom het initiatief genomen om te gaan werken met een docentenpool van docenten die academie overstijgend is. Naast het directe 'vervangingsvoordeel' draagt een vervangingspool bij aan de interdisciplinariteit van de verschillende programma's. Uit de NSE- enquête blijkt een positieve ontwikkeling en beoordeling van studenten. De studenttevredenheid is gemiddeld een 7,5 en we staan daarmee op een tweede plaats na het honoursprogramma van AMA. Uit de evaluatie met studenten van de programmaraad blijkt dat zij een sterkere competentieontwikkeling hebben ervaren dan tijdens hun reguliere bachelor programma. Studenten geven de volgende vaardigheden aan: inzicht in het vakgebied als reflectieve professional, onderzoeksvaardigheden, het vermogen om te organiseren en een effectieve bijdrage te leveren aan het ET-programma, presentatievaardigheden, probleemoplossend vermogen, doorzettingsvermogen en samenwerking.

## ACT

Teneinde de coachcapaciteit van de docenten te versterken willen we aanvullend op de het model van Korthagen gebruik gaan maken van het model van Bateson. Hiervoor zijn vragenlijsten ontwikkeld die een ondersteunende functie hebben voor de coach.

Om het aspect van het inzetten van activerende didactische werkvormen te versterken willen we gaan werken met een innovatieversneller, waarvoor ten behoeve van onze persoonlijke ontwikkeling (didactiek voor honoursdocenten) een studiedag is gepland (bekostiging via incentive gelden).



Datum 25 oktober 2016

Titel Van Excellentie naar Honours

Pagina 9 / 42

## 4 Uitvoering

### PIAN

We kiezen voor de didactiek van praktijkgestuurd leren in de vorm van Sociaal Ontwerpend Leren: de student ontwerpt zijn eigen leertaak gekoppeld aan de projecten en de themabijeenkomsten. De vorm en inhoud van de zelf geformuleerde leertaak moet gericht zijn op de ontwikkeling van de Reflective Professional competenties en dienen passend te zijn bij het concept van het drieslag leren (triple loop learning, zie Bijlage 8.2 ).

Binnen het ETprogramma onderscheiden we de volgende 'loops':

Loop 1: In2me; op zoek naar de eigen drive. Welke opdracht(en) geeft ik mezelf om me als persoon te ontwikkelen? We richten ons in deze fase op 'Bildungsaspecten'.

Loop 2: In2education; je binnen je eigen branche als professional ontwikkelen in een multidisciplinaire setting. Onder 'je eigen branche verstaan wij de opvoedingsrealiteit in onze Nederlandse samenleving maar ook daarbuiten. We richten ons daarbij op de opvoeding van kinderen van 0 tot 18 jaar, waarbij uitgangspunt is het versterken van burgerschap en participatie.

Loop 3 In2society; compleet buiten je eigen branche werken aan opvoedingsvraagstukken in multidisciplinaire setting.

Per leerjaar bouwen we het model van triple loop leren op. We gebruiken hiervoor het zogenaamde 'spiraleren', een didactisch principe waarin leervragen steeds voortkomen uit eerdere leerervaringen. Het is een cyclische vorm van leren. Dat betekent dus dat de drie 'loops' niet per leerjaar streng gescheiden zijn, wel dat er per leerjaar specifieke accenten gelegd worden.

### DO

We hebben de afgelopen [periode een didactiek ontwikkeld die bovenstaande uitgangspunten faciliteert. De didactiek is die van het Sociaal Ontwerpend Leren. We hanteren het e-portfolio Mevolution waarmee het leerproces gefaciliteerd wordt en de student op een multimediale wijze in staat is bewijslast te leveren van de leeropbrengsten. Ieder studiejaar wordt afgesloten met een portfolio assessment gesprek. Met behulp van een criteriumgericht interview meten we in hoeverre de student zich ontwikkeld heeft op de Reflective Professional competenties. Afhankelijk van het leerjaar waarin de student zich bevindt, zal er een oordeel gegeven worden over de voortgang. Als basis voor het criterium gerichte interview wordt het e-portfolio Me-volution gebruikt.

### CHECK

Om goed te kunnen sturen op de ontwikkeling van de Reflective Professional competenties is coaching uiterst belangrijk. Regelmatige feedback op proces als wel op product is van groot belang. Doordat we werken met een e-portfolio zijn we als coaches in staat om ook 'op afstand' feedback te geven aan de student. Dat heeft zeker voordelen omdat coaches dan in staat zijn om op afstand feedback te geven. De evaluatie vindt plaats tijdens onze teamvergaderingen. Ook evalueren we onze docentengedrag met behulp van video-opnames, die in de groep en met studenten besproken worden. Hiermee houden we greep op onze persoonlijke ontwikkeling als docent. Echter heeft het ons

Datum 25 oktober 2016

Titel Van Excellentie naar Honours

Pagina 10 / 42

afgelopen jaar door ziekte ontbroken aan voldoende 'coachcapaciteit' om die sturing op de Reflective Professional competenties te kunnen garanderen.

#### **ACT**

Tijdens de ET-bijeenkomsten zijn vanaf dit studiejaar alle docenten aanwezig en is er in het tweede deel van de avond ruimte gereserveerd voor coaching. De intensiteit van de coaching zal hierdoor toenemen. Verder wordt in overleg met de directie een docentenpool voor het Toptalentprogramma ingericht, zodat bij ziekte de coaching van studenten niet wegvalt dan wel afneemt.

Datum 25 oktober 2016

Titel Van Excellentie naar Honours

Pagina 11 / 42

## 5 Inhoud

### PLAN

Zoals in de inleiding al aangegeven, 'veel is behouden'. De vier pijlers van het 'oude' Edith Stein Topprogramma: vakinhoudelijke verdieping, horizon verbreding/internationalisering, onderzoek en de maatschappelijke opdracht, staan nog steeds overeind en passen in het profiel van de Reflective Professional. Wat we los hebben gelaten is de focus op het leraarsberoep, waardoor een bredere blik op het thema opvoeding en ontwikkeling van kinderen van 0-18 jaar mogelijk wordt, en een heterogene doelgroep studenten wordt bereikt. De inhoud van ons programma richt zich nu op Brede Maatschappelijke Opvoedingsvraagstukken in de vorm van zingeving, vorming, opvoeding en burgerschap, waarbij de versterking van burgerschap en participatie centraal staat. Direct betrokken lector bij het ET programma is Henk Ritzen. Hij is lector onderwijsarrangementen in maatschappelijke context en participeert ook in het Toptraject (bevordering doorlopende leerlijn vmbo-mbo-hbo). Mede door zijn kennis over leren van talentvolle studenten worden we gevoed om een onderwijsprogramma in te richten dat voor dit type student uitdagend is en verbreedend is opgezet.

Ook zijn onze studenten veelal verbonden aan academische opleidingsscholen waarin sterk gestuurd wordt op het ontwikkelen van een onderzoekende houding en onderzoeksvaardigheden. Het beroepenveld is verder uitgebreid doordat studenten projecten uitvoeren op het gebied van veiligheid (de Risk-Factory), specialistische zorg aan jonge kinderen (Jarabee), deelname van onze studenten aan projecten bij andere honoursprogramma's zoals bijvoorbeeld het project duurzame interdisciplinariteit tussen HP's. Verder gaan twee studenten deelnemen aan een reis naar Ghana georganiseerd door het HP Health Care en Social Work. Verder nam een docent en twee studenten uit ons programma deel aan een reis naar Singapore. Er wordt een reis naar Portugal georganiseerd waarin we samen met studenten van andere HP programma's op zoek gaan naar de vraag hoe zorg en welzijn voor kinderen in Portugal vorm gegeven wordt. Onder leiding van het lectoraat Rich Media en Teacher learning gaan verder 4 studenten naar Suriname waar ze kennisclips ontwerpen, waarbij ze technische ondersteuning krijgen vanuit de Academie Creatieve Technologie. Er zijn gezien bovenstaande voldoende aanknopingspunten waarmee we de transdisciplinariteit kunnen garanderen.

### DO

Er is regelmatig overleg met de opdrachtgevers uit het beroepenveld en met lectoren en betrokken themadocenten (een themadocent is binnen de APO de verbindende schakel tussen onderzoek uit het curriculum en het lectoraat) over de uit te voeren projecten. We streven er naar om studenten bij deze overleggen aanwezig te laten zijn, zodat de studenten eigenaarschap voelen t.a.v. zowel proces als product. Voor verslagen van dit soort overleggen zie bijlagen. Het lectoraat Onderwijsarrangementen heeft een literatuurstudie verricht naar talentontwikkeling (Ritzen, Olde Daalhuis, Kienhuis, & Rikkerink, 2005). Voor het ET-programma heeft dit onderzoek de volgende 'do's' opgeleverd.

Datum 25 oktober 2016

Titel Van Excellentie naar Honours

Pagina 12 / 42

1. Studenten moeten frequent en in een netwerk van verschillende beroepsdomeinen van Saxion in het honoursprogramma contacten leggen met medestudenten, studenten en betrokken professionals van elders, bijvoorbeeld zoals de contacten met ARTEZ van afgelopen studiejaar.
2. De studenten zijn eigenaar van de learning community en werken intensief in het programma met elkaar samen.
3. Studenten zijn gemotiveerd en hebben passie voor uitdaging en kwaliteit binnen het programma en spreken de docenten en collega-studenten hierop aan; mooi voorbeeld van motivatie en passie van vorig studiejaar was de samenstelling van het tijdschrift.
4. Een sense of community, dus een gevoel ontwikkelen om bij de community te horen en zich eigenaar te voelen van het programma, hetgeen een gelijkwaardige rol betekent voor de relatie docent-student.
5. Het samenwerken aan een authentieke opdracht. Afgelopen jaar hebben docenten hierin af en toe het initiatief genomen om de continuïteit in het leerproces te bevorderen. Het werken aan real life opdrachten moet beter worden gestimuleerd; bovendien draagt dit bij aan een gevoel van de student om bij de community te horen (belonging).
6. Het versterken van sfeer en cultuur door uit te dagen voor nieuwsgierigheid, initiatief en organisatie van het programma en een bijdrage te leveren aan internationale projecten.
7. Het verbeteren van de gemeenschappelijk omgang van studenten, bijvoorbeeld door meer evenementen te organiseren dan alleen College Tour. Er is een speciaal project opgezet waarin ET-studenten middels verschillende sociale media (platforms) onze opbrengsten vastleggen en extern communiceren. Dit groepje studenten wordt de 'ET-crew' genoemd.
8. Het aanbieden van informele activiteiten die plaatsvinden naast de geplande activiteiten.

## CHECK

De inhoud wordt vanuit het profiel van de Reflective Professional systematisch getoetst aan de inzichten van betrokken lectoren en het beroepenveld.

Doordat er regelmatig overleg is met het lectoren, themadocenten en beroepenveld zijn we in staat het werkveld en lectoren te betrekken bij het leerproces van studenten waarbij het profiel van de Reflective Professional besproken wordt. Wel vraagt de specifieke sturing ook vanuit het werkveld op de ontwikkeling van de student richting Reflective Professional nog bijzondere aandacht. Bij de Academische opleidingsscholen en haar instituuts- en schoolopleiders is het profiel van de RP al langer bekend, maar ook daar is regelmatige reflectie op- en aandacht voor de ontwikkeling op dit profiel nog zeker nodig.

In samenwerking met de lectoraten wordt voor de volgende groep studenten de evaluatie (lees check) uitgebreid. We willen graag weten of er andere factoren zijn die het wel of niet deelnemen aan ET-programma (en straks honoursprogramma) beïnvloeden. We willen weten of er verschillen zijn tussen honours- en niet-honoursstudenten. We zijn onder andere geïnteresseerd in verklarende factoren, zoals geslacht (nu meer vrouwen dan mannen), vooropleiding en motivatie, en meer specifiek voor Saxion onderzoeksvaardigheden, doorzettingsvermogen en schrijfvaardigheden. Indien we effecten

Datum 25 oktober 2016

Titel Van Excellentie naar Honours

Pagina 13 / 42

vinden kunnen we gebaseerd op argumenten, en beter dan nu, studenten uit andere academies werven.

### **ACT**

Belangrijke acties in de komende tijd zullen zijn dat we het beroepenveld verder informeren over het profiel van de Reflective Professional en over de verandering in focus (naar zingeving, vorming, opvoeding en burgerschap). Tegelijkertijd zullen we studenten ook moeten wijzen op het verbinden van het Reflective Professional profiel aan de opdrachten die ze binnen de projecten uitvoeren. We zullen hen erop wijzen om bij de begeleiders uit dit werkveld feedback te vragen op hun persoonlijke competentie-ontwikkeling (180graden feedback). Deze feedback kan tevens input zijn voor hun portfolio. En andere actie is dat we bij de criterium gerichte interviews aan het einde van het studiejaar, het werkveld willen betrekken bij het afnemen van deze interviews. Tenslotte willen we een beoordelings/feedback formulier ontwerpen voor het werkveld waarmee we hen een tool in handen willen geven waardoor ze in staat zijn de student te ondersteunen bij zijn ontwikkeling van de Reflective Professional competenties.

Datum 25 oktober 2016

Titel Van Excellentie naar Honours

Pagina 14 / 42

## 6 Profiel Reflective Professional

### PLAN

De zes kenmerken van het profiel van de RP zijn opgenomen in de toetsplannen van ons programma. Deze zijn door de Top Talent commissie van de APO vastgesteld.

### DO

Aan het einde van ieder studiejaar vindt er een portfolioassessment gesprek plaats. Dit gesprek wordt gevoerd door een panel bestaande uit de begeleidend docent van het ET-programma, een onafhankelijke beoordelaar (kan iemand zijn uit het beroepenveld) en een medestudent. Binnen 5 dagen wordt de student in kennis gesteld van de beoordeling door het panel in de vorm van een ingevuld beoordelingsformat. Beoordelingsaspecten en beoordelingscriteria zijn ontwikkeld binnen het Toptalentprogramma en staan bekend onder naam 'Handleiding Assessment Reflective Professional'. Deze handleiding is te vinden in de 'Leerreisgids ET-programma'.

Uit het Onderwijs Toets Regelement:

De Top Talent Commissie kan de betrokkene bij onvoldoende studieresultaten het recht ontzeggen om deel te nemen aan het HP- of ET-onderwijs.

Onder onvoldoende resultaten wordt verstaan:

- Propedeuse moet in het eerste studiejaar behaald zijn,
- onderdeel Beroepspraktijk en reflectie met de beoordeling 'voldoende' zijn afgerond
- student moet basisprogramma nominaal kunnen volbrengen,
- positief advies panel bestaande uit docenten, opleiders uit het werkveld en medestudenten, wat betreft toelating tot ExperTeaching programma.

### CHECK

De overkoepelend Toetscommissie van de honours- en excellentie-programma's heeft de uitwerkingen van het uitstroomniveau en operationele criteria van het ET-programma goedgekeurd.

*Opmerking:*

Bij de uitvoering van de portfolioassessment gesprekken dienen onafhankelijke beoordelaars aanwezig te zijn. Dit willen na afloop van ieder studiejaar realiseren en niet bij het laatste gesprek. Dit zet de betrouwbaarheid van de beoordeling van portfolio en het gesprek onder druk. Wij als docenten zijn niet tevreden over het assessment instrument zoals dit nu voorligt. Het is te complex en omvangrijk, tegelijkertijd zijn criteria niet altijd in voldoende mate geoperationaliseerd.

### ACT

Het beroepenveld nadrukkelijker uitnodigen en betrekken bij het portfolio assessmentgesprek. Zij zouden vaker als onafhankelijke beoordelaar kunnen optreden.

Op het overstijgende niveau van het Toptalentprogramma zouden we in gesprek willen met beoordelaars uit de verschillende honoursprogramma's om samen de bruikbaarheid en

Datum 25 oktober 2016

Titel Van Excellentie naar Honours

Pagina 15 / 42

hanteerbaarheid van het assessmentinstrument te evalueren en op basis van die evaluatie het assessment instrument aanpassen.

Datum 25 oktober 2016

Titel Van Excellentie naar Honours

Pagina 16 / 42

## 7 Onderwijsklimaat

### PLAN

Als onderdeel van het totaalconcept is een plan gemaakt om een specifiek onderwijsklimaat te creëren waarin de Reflective Professionals (zowel studenten als alumni) uit diverse disciplines zich uitgedaagd voelen om optimaal te presteren. Het onderwijsklimaat is opgebouwd uit enerzijds didactische principes specifiek geformuleerd voor onze honoursstudenten en gefaseerd in het leerproces. Belangrijk is de vraag welke didactische principes voor docenten relevant zijn in het leerproces van getalenteerde leerlingen (voor het hbo excellente studenten), zie ook Hermsen en Coppoolse (2010).

#### *Fase A: erkenning*

- Zicht krijgen op de talenten van de excellente studenten die aan ons honoursprogramma deelnemen en gematcht worden met studenten uit andere beroepsdomeinen van Saxion.
- Laten opschrijven van de initiële motivatie van de studenten, zodat zij daarop terug kunnen grijpen in geval van een dip. De onderlinge verschillen worden binnen de learning community besproken, zodat er onder de studenten buddies ontstaan om elkaar te helpen.
- Docenten hebben hoge verwachtingen van studenten; het betreft niet alleen het docententeam van het honoursprogramma maar ook de docenten van de diverse academies van Saxion (communicatie wordt opgepakt).

#### *Fase B: twijfel*

- Structuur aanbieden in het programma; waarbij de learning community en gelijkwaardigheid belangrijke onderdelen zijn.
- Een community en relaties met het werkveld creëren; gericht op de specifieke beroepsdomeinen van de studenten die aan het programma deelnemen.

#### *Fase C: crisis*

- Een veilige atmosfeer creëren, waarin de student de mogelijkheid krijgt om zich vrij uit te spreken en zijn twijfel te laten zien; dit gebeurt vooral in de programmacommissies (de raden) waarvan de studenten deel uitmaken.
- Intervenieren door middel van één-op-één-begeleiding of persoonlijke coaching.
- Toekomst- en oplossingsgericht begeleiden: hoe ziet de toekomst eruit waarin de situatie is opgelost; wat is ervoor nodig om daar te komen?
- Studenten waarschuwen dat zij mogelijk een 'dip' kunnen ervaren.
- De 'dip' presenteren als iets dat zij moeten omarmen, als een nieuw begin, als een basis van nieuwsgierigheid.

#### *Fase D: heroriëntatie*

- Studenten de gelegenheid bieden om individualiteit uit te drukken.



Datum 25 oktober 2016

Titel Van Excellentie naar Honours

Pagina 17 / 42

- Feedback geven en bewustwording creëren van de richting die de student uit wil en die gedifferentieerd is ten opzichte van de verschillende beroepsdomeinen.
- Samen met de andere studenten evalueren hoe het gaat in het excellentieprogramma; sterk punt in het leerklimaat is de deelname van de studenten in de diverse programmacommissies (de raden).

*Fase E: flow*

- Studenten ondersteunen om samen fouten te durven maken.
- Studenten belonen voor prestaties.

*Fase F: trots*

- Successen met elkaar vieren.
- Studenten complimenteren voor geleverde prestaties.

*Fase G: nieuwe uitdaging*

- Expliciteren van de leeropbrengsten.
- Studenten een transfer laten maken naar een volgende nieuwe uitdaging (Spiraleren).

## DO

Door de wijze waarop we de bijeenkomsten inrichten, waarbij studenten zelf de bijeenkomsten voorbereiden en leiding geven aan het proces en door bewust tijdens de bijeenkomsten ruimte te creëren voor coaching, zijn we in staat om de elementen genoemd in bovenstaande fasen aandacht te geven. Er is bijvoorbeeld op basis van een voorstel van een student een 'gave dingen doen' raad ingesteld die bewust activiteiten organiseert met als doel om successen te vieren en een hechte learning community te vormen en te blijven.

Bijzondere aandacht krijgt de coaching van studenten. Toekomst- en oplossingsgericht maar soms ook confronterend coachen, is een belangrijke succesfactor om het leerproces van getalenteerde studenten te ondersteunen.

## CHECK

Zo goed als alle studenten die inmiddels zijn afgestudeerd hebben een baan gevonden of zijn gaan doorstuderen. Hieruit maken we op dat door deelname aan een honoursprogramma de kansen op de arbeidsmarkt toenemen. Studenten geven aan dat deelname aan het (voormalige) Topprogramma hen zeker heeft geïnspireerd en kansen heeft geboden om over de grenzen van hun werkveld heen te kijken. Tegelijkertijd hebben ze zowel de inhoudelijke, als de organisatorische problemen als belemmerend ervaren. Inmiddels is er veel veranderd en voelen alle deelnemers van het ET-programma (studenten en docenten) eigenaarschap. Tijdens de bijeenkomsten zijn de studenten bijna altijd aanwezig en er is maar geringe uitval. Er is echter ook ruimte voor verbetering. Studenten gaven ons eind vorig studie jaar tijdens een evaluatiesessie als feedback dat we als docenten toch teveel sturend zijn geweest en nadrukkelijker dan nodig was, onze stempel hebben gedrukt op de inhoud en organisatie van de bijeenkomsten.

Datum 25 oktober 2016

Titel Van Excellentie naar Honours

Pagina 18 / 42

## ACTIE

Als docenten willen we meer 'op onze handen gaan zitten'. Tijdens de bijeenkomsten willen we 'de lead' aan studenten laten. Sturen op de inhoud en processen zal via de coaching plaats moeten vinden. In het verleden ontvingen we als docenten de feedback dat we teveel de leiding namen bij het sturen van- en in activiteiten van studenten. We willen nu meer de drive van de student naar voren laten komen. Samen afstemmen wat het doel is binnen de gestelde kaders en studenten meer coachen in hun eigen leertraject naar het doel toe. Als coaches stimuleren we vraagarticulatie en spiegelen we de gemaakte keuzes. We zoeken naar de ambities van studenten en we stimuleren hen om deze ambities kenbaar te maken in de groep. Zie AGORA: [https://youtu.be/oPCGe\\_N6nQM](https://youtu.be/oPCGe_N6nQM). Belangrijk uitgangspunt is dat fouten maken, 'kan en mag' en in sommige gevallen mag het zelfs volledig misgaan. Als coaches fungeren we dan als 'vangnet' voor onze studenten.

Datum 25 oktober 2016

Titel Van Excellentie naar Honours

Pagina 19 / 42

## 8 Bijlagen

### 8.1 Model Beter denken: op niveaus van Bateson

#### Hoe kun je denken op een hoger niveau?

Aan de manier waarop mensen hun verhaal vertellen en hun vragen stellen kun je herkennen op welk niveau iemand zijn probleem beleeft.

Als je vast blijft zitten in een bepaald denkniveau kan een probleem volkomen onoplosbaar lijken. Een coach kan door middel van vragen het denkniveau van de ander verhogen, zodat er weer perspectief komt.



#### **Omgeving**

De nadruk ligt op vertellen van wat er gebeurde, met wie, wanneer, waar. De verteller legt de oorzaken in het verhaal buiten zichzelf. Veel energie wordt gestoken in het verklaren hoe iets heeft kunnen ontstaan. Ook mopperen valt hieronder.

#### **Gedrag**

De nadruk ligt op wat de verteller zelf heeft gedacht en gedaan en welke invloed de verteller zelf heeft uitgeoefend op de situatie. Ook de gedachten over de eigen mogelijke invloed en wat de verteller had kunnen doen om de situatie te beïnvloeden vallen onder gedrag.

#### **Vaardigheden**

Bij de analyse van de eigen invloed komt de verteller op acties die hij graag had willen uitvoeren, maar die nog niet tot het eigen repertoire behoren. Dan gaat het om vaardigheden die hij graag zou willen beheersen, om beter grip te krijgen op de situatie en op zichzelf.

Datum 25 oktober 2016

Titel Van Excellentie naar Honours

Pagina 20 / 42

### **Overtuiging**

De verteller denkt na over het waarom van het gedrag, de achterliggende normen en waarden. Overtuigingen uit zich in een herkenbaar patroon dat in verschillende situaties optreedt. Belemmerende overtuigingen kunnen verhinderen dat bestaande vaardigheden worden ingezet.

### **Identiteit**

De verteller exploreert hier persoonlijke zingevingsvragen. Waarom ben ik hier zo uitgeblust, wat is voor mij de moeite waard, waar bloei ik op, wat daagt me uit en waar wil ik voor gaan. Dit niveau speelt vaak een rol bij burn-out en overspanning.

### **Spiritualiteit**

De verteller legt verbanden met het groter geheel. Dit is wijsheidsniveau. De zin van het bestaan, verantwoordelijkheid voor wereld en komende generaties, diepgevoelde religieuze of spirituele visies. Dit niveau vraagt vaak aandacht in het kader van een (levens)crisis.

Bron: Kessels & Smit, the Learning Company

©APS 1810.100/02.034

Datum 25 oktober 2016

Titel Van Excellentie naar Honours

Pagina 21 / 42

## Vragen bij de niveaus van Bateson

### Vragen om te leren van *succeservaringen*

#### Omgeving

- Welke succeservaring heb je je voorgesteld?
- Hoe zag die situatie eruit?
- Wat gebeurde er precies?
- Welke consequenties had deze situatie voor jou?

#### Gedrag

- Wat deed jij in die situatie? Hoe deed je dat?
- Op welk punt was je over jezelf het meest tevreden?
- Wat was jouw invloed in de situatie?
- Hoe had je nog meer invloed uit kunnen oefenen?
- Wanneer kreeg je het trotse gevoel?
- Waar denk je aan als je dat trotse gevoel oproept?
- Wat is gemeenschappelijk in de verschillende situaties?

#### Vaardigheden

- Kun je dezelfde invloed ook in andere situaties uitoefenen?
- Hoe komt het dat het lukt die invloed uit te oefenen?
- Wat zou je nodig hebben om in andere situaties ook die invloed uit te oefenen?
- Hoe kun je dat laten lukken?
- Wat zou je dan moeten kunnen of leren?
- Wat is gemeenschappelijk in de verschillende situaties?

#### Overtuigingen

- Waar kreeg je het trotse gevoel van?
- Wat vind je daar eigenlijk van?
- Wat is daar fijn aan? Waarom is dat goed?
- In welke (vergelijkbare) situaties krijg je nog meer datzelfde trotse gevoel?
- Wat is de gemeenschappelijk factor in de verschillende situaties?
- Dus je zegt eigenlijk (overtuiging benoemen)
- Hoe omschrijf jij zelf je overtuiging? Wat is voor jou belangrijk om iets als een succes te ervaren?
- Wat voor winst haal je uit deze overtuiging?
- Hoe denk je dat deze overtuiging is ontstaan?
- Kun je met deze overtuiging voldoende succeservaringen opdoen?

Datum 25 oktober 2016

Titel Van Excellentie naar Honours

Pagina 22 / 42

- Wat betekent het feit dat je zicht hebt op je (succes) overtuiging voor je werk en je eigen ontwikkeling?

#### **Identiteit**

- Waar word je enthousiast van? Waar ga je voor?
- Hoe zie jij jezelf in de situatie? Kom je tot je recht?
- Wil zo blijven leven? Past dat bij je?
- Wat is voor jou het belangrijkste?
- Welke nieuwe uitdagingen zie je?

#### **Spiritualiteit**

- Wat zie je voor verbanden in het leven?
- Welke ervaringen maken je rijker/wijzer?
- Wat zijn je levenslessen?
- Waar draait het uiteindelijk allemaal om?

### **Vragen om te leren van *faalervaringen***

#### **Omgeving**

- Waar heb je last van, waar wind je je over op?
- Kun je het wat concreter maken?
- Wat gebeurt er dan precies?
- Welke consequenties heeft dat voor jou?

Datum 25 oktober 2016

Titel Van Excellentie naar Honours

Pagina 23 / 42

### **Gedrag**

- Wat doe jij in die situatie?
- Hoe doe je dat? Helpt dat?
- Wat had je liever willen doen?
- Wat is jouw invloed op de situatie?
- Wat zou je kunnen doen om invloed uit te oefenen?

### **Vaardigheden**

- Kun je dat? Waarom niet?
- Wat zou je nodig hebben om die invloed uit te oefenen?
- Hoe komt het dat je dat nog niet gedaan hebt?
- Hoe kun je dat laten lukken?

### **Overtuigingen**

- Wat vind je daar eigenlijk van?
- Wat is daar erg aan?
- Wat zou er kunnen gebeuren?
- Waarom is dat erg?
- Waarom is dat goed/slecht/ondraaglijk?
- Wat houdt deze overtuiging in stand?
- Wat voor winst haal je uit die overtuiging?
- Dus je zegt eigenlijk: (overtuiging benoemen)
- Wat voor nut heeft het om dit te blijven geloven?
- Hoe denk je dat deze overtuiging ontstaan is?
- Zit je eraan vast voor de rest van je leven?

### **Identiteit**

- Waar word je enthousiast van, waar ga je voor?
- Hoe zie jij jezelf in die situatie?
- Wil je zo blijven leven? Past dat bij je?
- Wat is voor jou het belangrijkste?

### **Spiritualiteit**

- Wat zie je voor verbanden in het leven?
- Welke ervaringen maken je rijk?
- Wat zijn je levenslessen?
- Wie of wat laat je toe in je eigen denkwereld? Waarom?

Bron: Kessels & Smit, the Learning Company

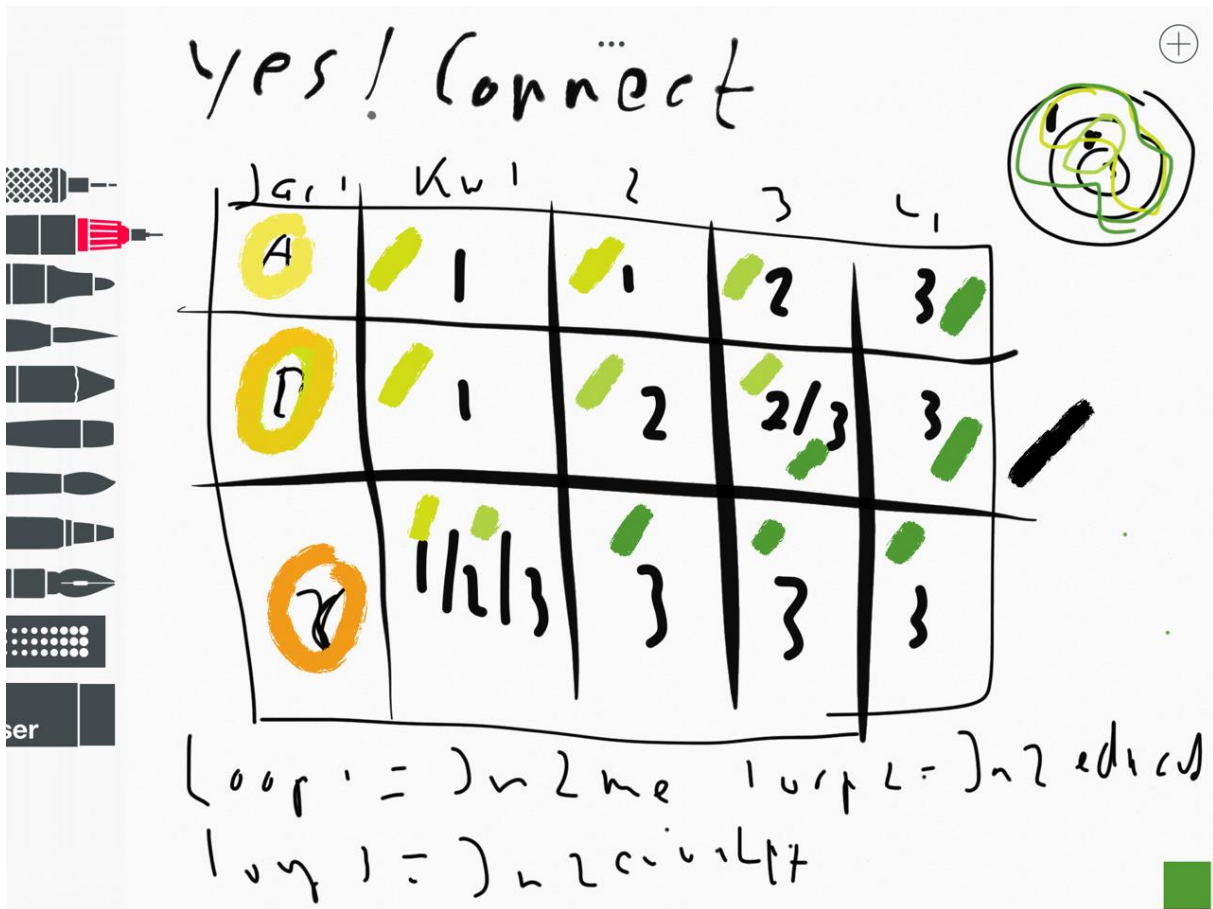
©APS 1810.100/02.034

Datum 25 oktober 2016

Titel Van Excellentie naar Honours

Pagina 24 / 42

8.2 Schematische weergave Triple loop learning binnen het ET-programma





Datum 25 oktober 2016

Titel Van Excellentie naar Honours

Pagina 25 / 42

### 8.3 Agenda's en verslagen gesprekken werkveld en lectoren

#### **Afspraken overleg project Jarabee ; een samenwerking tussen werkveld en 3 HP's (HC&SW,CC,ET)**

**Datum: 5 oktober** (José)

Aanwezig: Judith Körner (HC&SW), Pim Janssen (HC&SW),, Michelle Holterman(HC&SW),Lisanne Spit(HC&SW), Marijn Raamhuis (ET), Jesper Dobbenga(ET) José te Walvaart(HC&SW),

Afwezig: Marie-José Gombert (CC), Laura Geerts(HC&SW), Anouk Berendsen(HC&SW), Eric Koertshuis (ET)

*Ps. Silke Leferink en Britt Bekhuis zijn geen leden, maar willen wel een rol spelen bij de ondersteuning van de verslaglegging*

Afspraken:

- José stuurt de afspraken naar iedereen en ook Denise de Jong van Lier (begeleidende docent vanuit HC&SW) en de bijlagen naar Lisanne
- Marijn maakt een dropbox omgeving
- Marijn en Jesper maken de planning van de observatie op 2 basisscholen en stemmen af middels de mail
- Marijn neemt z.s.m. contact op met 't Sloepje tbv inplanning observatie-momenten in zorgklas.
- Iedereen maakt aantekeningen en een verslag van de observatie
- Judith en José hebben samen met Eric een afspraak met Jarabee op 1-11 10.15-12.00 in Almelo, speenkruidpad 2.
- Iedereen gaat op zoek naar literatuur en wisselt dit uit met elkaar
- Anouk, Laura en Lisanne kunnen (ivm afstanden) een extra bijdrage leveren m.b.t. literatuur onderzoek en ons handvatten geven
- Vraag aan Anouk en Laura: kunnen jullie literatuur tips geven over het jonge kind 4-7 jr (normale ontwikkeling en ontwikkelingsretardatie) vanuit jullie minoren.

Volgend overleg 15 november om 18.00 u. in PABO

Hieronder vind je de notulen van ons overleg van het project Jarabee afgelopen woensdag. Ik stuur je ook nog info over onze brainstorm sessie tbv project Portugal

project Portugal zal begeleid worden door HP docent Denise de Jong van Lier. Denise heeft veel connecties in Portugal. Info volgt.

Project Jarabee. Hier zal ook Denise tot januari de begeleiding/ondersteuning vanuit ons HP van mij overnemen. Ik ben nog wel bij de opstart en de 1e contacten met Jarabee aanwezig.

Datum 25 oktober 2016

Titel Van Excellentie naar Honours

Pagina 26 / 42

**Jarabee: Er hebben zich 2 nieuwe leden gemeld (HP jr 1) de 2 nieuwe studentleden: Pim Janssen (social work)(pim is een meisje), Michelle Holterman (verpleegkunde) . Verder doen Judith Korner, Laura Geerts en Anouk Berendsen nog mee in dit project**

-

Notulen, gemaakt door Judith:

- wij willen naar basisscholen gaan om verschillende groepen te zien en een beeld te kunnen krijgen van de situatie
- er moet een planning worden gemaakt met data, wanneer wij naar de scholen toe kunnen gaan
- de vraagstelling, waarmee wij gaan werken moet helder zijn, bijvoorbeeld in één zin beschreven
- er moet een taakverdeling komen
- er moet literatuuronderzoek worden gedaan
- er moet erover na worden gedacht welke taken Laura en Anouk vanuit Nijmegen zouden kunnen uitvoeren

***Ps. Judith heeft iedereen de documenten cq. de bijlagen gestuurd***

**Deelname Laura (vanwege minor in Nijmegen):**

- op afstand dingen kunnen uitzoeken of bij kunnen dragen aan het projectplan / plan van aanpak.
- samenwerken via Skype/telefonisch of in kleinere subgroepjes op die manier.

Ik ben benieuwd wat concreet het project gaat worden en hoe er gewerkt gaat worden. Dan kan ik denk ik ook beter inschatten hoe ik daaraan kan bijdragen.

**Deelname Anouk (vanwege minor in Amsterdam):**

- literatuur onderzoek. Dit is voor mij goed mogelijk om vanaf hier te doen en daar zal ik mij ook mee bezig willen houden.
  - Ook denk ik dat ik tijdens de bijeenkomsten een aandeel kan hebben maar dit zal voor mij niet iedere keer zijn.
- graag afspraken maken wie wat doet en waar verantwoordelijk voor is dan kan ik aangeven op welke manier ik wil bijdragen aan dit project.

Tot woensdag om 18.00 u. in E. 365 start Jarabee en Portugal

Datum 25 oktober 2016

Titel Van Excellentie naar Honours

Pagina 27 / 42

### Actielijst Suriname/Twinning project

#### **Yvonne/Ellen**

- Inhoud, vormgeving en productbeschrijving van de opdracht en de verwachte opbrengst van het project
  - Product: opleveren van kennisclips en praktijkvoorbeelden
- Studenten koppelen aan werkgroepen kenniskring waarin workshops/scholing ontwikkeld worden waarbij leertheoretische achtergronden van de inzet van multimedia gepresenteerd/geleerd worden. [Kunnen we dit 'masterclasses' noemen? Klinkt wel goed ;-\)](#)

#### **Henny/Yvonne**

- Legt contact met 'ene Bob' van ACT met de vraag of studenten kunnen deelnemen aan workshops als het gaat om de inzet van opname apparatuur en video-editing.
- [Henny en Yvonne hebben daarna overleg over de mogelijke inzet hiervan.](#)

#### **Sander/Eric**

- Uitzoeken op welke wijze het programma van de Internationale klas kunnen verbinden aan dit 'project' zodat het ondersteunend, verdiepend en verbredend is.
- Uitzoeken of de inzet van 'Moocs' (Massive Open Online Courses) mogelijk is.

#### **Eric**

- Zoekt contact met Bart van Haaster om de verbinding te leggen met het thema Global Citizenship.

#### **Sander**

- Vraagt 4 à 5 beurzen aan voor dit project.

Overleg HP Reis Portugal.

28 sept 2016

Aanwezig:

Peerke, Marije, Merla, Kim, Herma, (José gedeeltelijk), Denise

#### Uitgangspunten

Een aantal HP-projectideeën komen in dit project samen, nl:

- Portugalreis (oorspronkelijk van PABO-HP)
- Interdisciplinair werken (verschillende HP's)
- Veldonderzoek 'succesfactoren communities' - de reis dient als middel om tot informatie te komen en te leren.

Datum 25 oktober 2016

Titel Van Excellentie naar Honours

Pagina 28 / 42

– Niet een op zich staande reis, maar studiereizen om interactie tussen verschillende HP's te bevorderen.

- Reis vindt plaats in week 3.2
- Op Blackboard is een format over organiseren van reizen te vinden.

#### Vragen die leven:

- Kijken in ziekenhuizen en zorginstellingen, beeld krijgen van omgang met o.a. hygiëne, organisatie van de zorg
  - o Wat kunnen wij daaruit leren, wat kunnen wij in de toekomst in zorg en welzijn anders doen, lerend uit de ervaringen in andere landen?
- Community:
  - o Wat maakt een community effectief/ wat zijn succesfactoren?
  - o Wat maakt 'gezamenlijkheid'?/  
Wat is een community?
- Willen we ook Portugezen naar Saxion uitnodigen? Waarom, hoe?

#### Mogelijkheden

Denise heeft tijdens een eerdere reis een wijkproject leren kennen in Lissabon, waar community een belangrijke functie heeft. Mogelijk om dit project te bezoeken / onderzoeken etc. Ook is er vanuit AMM een samenwerking met de Universidade Católica Portuguesa, fac. Sociale wetenschappen. Er zijn al meerdere uitwisselingen geweest.

#### Vragen aan de PABO:

- Wat willen jullie doen/bereiken?
- Wanneer en hoe willen we samenwerken?
- Waarom is week 3.2 bepaald als reisweek?
- Waarom gaat de reis naar Portugal?
- Zijn er bestaande connecties?

Overleg HP Reis Portugal.

5 oktober 2016

Aanwezig:

Peerke, Marije, Merle, Stella, Marion, Eric Koertshuis, Denise (gedeeltelijk), Jasmin, Ellen, Jorieke, Manouk.

Datum 25 oktober 2016

Titel Van Excellentie naar Honours

Pagina 29 / 42

- Regulier programmaonderdeel zit in de Portugal excursie voor PABO, was eerst altijd Turkije nu Portugal • veel contacten

#### Ideeën van PABO:

- Er zijn contacten vanuit de PABO in Portugal
- Willen vooral gaan kijken naar opvoeding en ontwikkeling van kinderen (0-18 jaar) • breed georiënteerd.
- Situatie Portugal vergelijken met Nederland.
- Europese commissie en Europese gemeenschap • hun blik op opvoeding van kinderen
- Kinderen / opvoeding / zorg • Europees beleid
- Onderzoeks-leerlijn
- Geschiedenis, kunst, cultuur, onderwijs.

Vraag van PABO: Wat hebben wij aan elkaar?

- er moet vooral gekeken worden naar hoe wij deze verschillende ideeën kunnen integreren.
- Elkaars kennis nodig voor maatschappelijke problemen

Respons van PABO op het 'estafette-idee': Estafette idee is inhoudelijk goed, maar dan misschien met gemengde groepen • de reis moet wel multidisciplinair zijn.

#### Communities van Peerke:

- Communities: daar waren twee mensen in geïnteresseerd. Dit is toen gekoppeld aan Portugal. De twee studenten doen veldonderzoek in Nederland, geven aanbeveling HP, daarna vergelijking maken met Portugal.

#### Integratie met andere HP van Nitie en Joey:

- Er moet continuïteit ontstaan • verschillende activiteiten in het jaar samen met HP's die elk jaar weer terug komen
- Financiën is een aspect daarin, het moet duurzaam zijn.
- Er is gelden aangevraagd voor: verduurzaming van verbinding tussen disciplines, de werkmechanismen van communities en Portugal.

#### Aandachtspunten:

- Voor 1 januari vliegtickets kopen
- Gebruik maken van formats van voorgaande jaren reizen naar buitenland

Datum 25 oktober 2016

Titel Van Excellentie naar Honours

Pagina 30 / 42

### Afspraken:

- Inbrengen dat iemand van PABO HP mee doet aan intergratie met andere HP van Nitie!
- Binnen BlackBoard is voor elk project een ruimte, kan PABO daar ook in? Op deze manier kunnen documenten gedeeld worden met elkaar.
- Peerke stuurt mailtje naar Eric • Eric stuurt mailtje terug naar Peerke met namen die meedoen aan dit project.
  
- Denise en Jan Dekker gaan contact opnemen met elkaar om contacten te delen in Portugal
- Voor volgende stap (Denise en Jan moeten hierbij zijn): wat gaan we nu precies doen en hoe gaan we dit doen • taken verdelen.

Volgende afspraak met de hele groep: 26 oktober 2016. Voor iedereen kijken of dit mogelijk is (met het oog op aanwezigheid van Denise en Jan).

Datum 25 oktober 2016

Titel Van Excellentie naar Honours

Pagina 31 / 42

#### 8.4 Selectie instrumenten

### Scouten eerstejaars – potentiële ExpertTeaching studenten

#### Motivatie

Indicatoren	Score 1= niet 2= soms 3= ja, regelmatig 4= ja, vaak	Toelichting
1. De drive om kinderen iets te leren		
2. De drive om kinderen pedagogisch te begeleiden		
3. Nieuwsgierig zijn, gedreven zijn en interesse tonen en hij/zij kan verwoorden wat de motivatie is (intrinsieke motivatie)		
4. De student is betrokken bij zijn opleiding en zijn stage		
5. Gemotiveerd om onderwijs anders/ vernieuwend aan te pakken		
<b>Totaal</b>		Voor ET - dan minimaal 15 scoren

#### Reflectie vermogen

Indicatoren	Score 1= niet 2= soms 3= ja, regelmatig 4= ja, vaak	Toelichting
1. Naar zichzelf kijken in relatie tot zichzelf, de ander en de omgeving		
2. Neemt verantwoordelijkheid voor eigen rol in situaties		
3. Invloed uitoefenen op eigen handelen naar aanleiding van reflectie		
4. In de reflectieleerlijn, niet alleen een beschrijvende maar ook vergelijkende reflectie kunnen geven.		

Datum 25 oktober 2016

Titel Van Excellentie naar Honours

Pagina 32 / 42

5. Toont reflectie op hoofd (kennis), hart (identiteit) en handen (vaardigheden)		
<b>Totaal</b>		Voor ET - dan minimaal 15 scoren

### Zelfsturing en onderzoekende houding

Indicatoren	Score	Toelichting
	1 = niet 2 = soms 3 = ja, regelmatig 4 = ja, vaak	
1. Op onderzoek uit gaan		
2. Eigenaarschap tonen van eigen ontwikkeling		
3. Initiatief nemen op basis van argumenten		
4. Professionele houding (bijvoorbeeld integriteit)		
5. Gemotiveerd zijn om vooruit te komen en eigen doel voor ogen hebben		
<b>Totaal</b>		Voor ET - dan minimaal 15 scoren

### Creativiteit

Indicatoren	Score	Toelichting
	1 = niet 2 = soms 3 = ja, regelmatig 4 = ja, vaak	
1. Kan omgaan met onverwachte situaties		
2. Zelf lessen bedenken		
3. Leerlingen (leer-/ontwikkel-)ruimte geven		
4. Nieuwe ideeën bij een situatie of een probleem bedenken/ onderzoeken		
5. Verbinding leggen tussen theorie en praktijk		
<b>Totaal</b>		Voor ET - dan minimaal 15 scoren

### Gesprek

Datum: Score student: Score schoolopleider:

Met schoolopleider en/of instituutopleider: (naam)



Datum 25 oktober 2016

Titel Van Excellentie naar Honours

Pagina 33 / 42

Eigen mening van student:

-

Afspraken naar aanleiding van het gesprek:

## Het panelgesprek aan het einde van pabo 1 ter advisering deelname ExperTeaching programma

Vanaf jaar 2 kan het ET-programma worden gevolgd.

### Eisen:

- Propedeuse
- Rv/G voor de stage
- Panelgesprek: motivatie, reflectie, zelfsturing, creativiteit binnen de beroepssituatie

### Aanbevolen:

- Brusselreis (BTB)
- 

### De bedoeling van het panelgesprek

De bedoeling van het panelgesprek is, om aan anderen uit te leggen waarom je al dan niet voor het ET-programma wilt kiezen. Op grond van je presentatie en je toelichting aan de hand van je ervaringen gedurende het eerste studiejaar wordt door de verantwoordelijke docenten na afloop aangegeven of je wel of niet wordt geaccepteerd in het ET-programma. De twaalf zelfsturingcompetenties (zie overzicht in bijlage) en vooral die uit de fase "inspiration/of ideeënfase": de creatievecapaciteiten zijn leidend in de gesprekken over het wel of niet kunnen functioneren binnen het ET-programma. De indicatoren van deze competenties vormen dan ook de beoordelingscriteria.

### Hoe gaat dat in zijn werk?

Het panelgesprek vindt plaats als afsluiting van het tweede semester. Als het goed is, vormt het studiepunt voor het panelgesprek (i.p.v. het voortgangsgesprek) het laatste studiepunt van de propedeuse.

Het panelgesprek duurt drie uur voor een groep van zes studenten. Voor de presentatie zelf heb je tien minuten. Daarna zijn er tien minuten voor het beantwoorden van vragen. De overige tijd is voor overleg tussen de panelleden en verslaglegging.

### Inhoud van je presentatie

Je hebt in het tweede semester leerstappen gezet wat betreft je competentieontwikkeling. Dit heb je gedaan door actief deel te nemen aan de colleges op de pabo en je bent bewust bezig geweest met je professionele ontwikkeling op de opleidingsschool. Je hebt ontdekt wat je sterke kanten zijn en wat nog aandacht vraagt. Dit heb je in het tweede semester waarschijnlijk in het digitaal portfolio Mevolution vastgelegd en feedback gevraagd aan je begeleiders. Je bent bezig geweest met je persoonlijke en professionele ontwikkeling en hebt dit vastgelegd (in Mevolution?). Mevolution zou dus een belangrijke bron kunnen zijn waar je uit put voor de inrichting van je panelgesprek, echter ook andere bronnen (digitaal portfolio op Blackboard) zijn hiervoor geschikt.

Datum 25 oktober 2016

Titel Van Excellentie naar Honours

Pagina 34 / 42

In deze leerstappen zijn aspecten van de zelfsturings- en vooral creatieve competenties zichtbaar. Verder blijkt uit de beschrijvingen dat je met inzet en doorzettingsvermogen gewerkt hebt aan je professionele ontwikkeling.

Je hebt verschillende(les)activiteiten ontworpen en uitgevoerd.

Uit deze (les)activiteiten kies je er één of meerdere waarmee je kunt laten zien welke ontwikkeling je hebt doorgemaakt op deze genoemde competenties.

Het kan zijn dat je er één kiest om dit te laten zien maar je kunt ook kiezen voor meerdere activiteiten, waarin steeds een ander deel van de competentieontwikkeling zichtbaar wordt; deze keuze is aan jou.

Je kunt ook kiezen voor een activiteit buiten de opleidingscontext, dus vanuit je 'leven buiten de opleiding', waarmee je zelfsturing en creatieve competentie kunt aantonen. Als het goed is staan deze in je (professionele) biografie ook vermeld.

Voorwaarde is wel dat de leerbewijzen op zich zijn beoordeeld met minimaal een voldoende door de betreffende vakdocenten.

Je geeft een max. 10 minuten durende presentatie, die je goed hebt voorbereid.

Binnen de zelfsturingscompetenties zijn een beginners- en een expertniveau van "zelfsturing" beschreven. Waar het in die 10 minuten over gaat is dat je laat zien dat je op een aantal van de zelfsturingscompetenties en met name de creatieve competenties een ontwikkeling hebt doorgemaakt. Dat is alles...!

### Stellingen ter inspiratie

De volgende stellingen kunnen je misschien inspireren bij je presentatie:

- Ik heb veel meer plezier in leren als ik bezig kan zijn met dingen die me echt interesseren.
- Belangrijkste doel van dit panelgesprek is het behalen van dit studiepunten.
- Ik kies de leeractiviteit waarin ik mezelf het allerbest kan laten zien aan het panel.
- Docenten kunnen het beste bepalen wat ik moet leren en hoe.
- Leren is veel nadenken en actief zijn en niet wachten tot de docent is uitgepraat.
- De opleiding was in de afgelopen periode zo onduidelijk dat het voor onmogelijk was om mezelf te sturen in mijn eigen leren.
- Je bent het beste voorbereid op je toekomstige beroep als je geleerd hebt om zelf in te spelen op nieuwe ontwikkelingen.
- Als je van een medestudent dingen overneemt, noem ik dat niet afkijken, maar een vorm van samenwerkend leren.
- Ik kies een leerstap die niet helemaal gelukt is want dan kan het panel goed zien welke oplossingen ik allemaal heb geprobeerd.
- Een groep studenten heeft toegang tot oneindig veel meer bronnen dan een docent in zijn eentje.

### De setting

Het panel is samengesteld uit:

- (Zes) studenten,
- de instituutopleider
- de schoolopleiders
- een onafhankelijk voorzitter
- mogelijk één of meer vakdocenten.

Datum 25 oktober 2016

Titel Van Excellentie naar Honours

Pagina 35 / 42

Alle studenten geven hun presentatie. Alle leden van het panel mogen na afloop vragen stellen of opmerkingen maken, dus ook de studentleden.

Na afloop van alle presentaties hebben we een gesprek met elkaar. Iedereen is daarbij, iedereen wordt verondersteld bij te dragen, vooral ook de studenten.

Bedoeling is om te komen tot consensus over of je geschikt bent voor het voor het ET-programma. Hierbij worden alle meningen meegewogen.

### De beslissing

Aan het eind van de sessie bespreken de begeleiders met elkaar de genoemde argumenten en formuleren hieruit een advies dat wordt voorgelegd aan de projectleiding van het ET-programma, die het definitieve besluit neemt.

Het besluit van de projectleider wordt schriftelijk aan de studenten verstrekt binnen twee weken na het panelgesprek.

### Beoordelingscriteria

De presentatie wordt beoordeeld aan de hand van de in de bijlage ingevoegde beoordelingslijst voor de presentatie panelgesprek. De criteria zijn beschreven op de zelfsturingscompetenties en de creatieve competentie.

De studiepunt(en) voor het panelgesprek (i.p.v. het voortgangsgesprek) wordt(en) toegekend wanneer:

- De student de presentatie met een voldoende afgesloten heeft. Deze voldoende wordt gegeven wanneer de student een voldoende heeft gekregen voor de presentatie waarin is gebleken dat vooral de inspiratie en creativiteit van anderen is ingezet bij het ontwerp.
- Wanneer de presentatie voldoende is en de student aantoont eigen inspiratie en creativiteit te hebben gebruikt bij het ontwerpen van de leerstap wordt de presentatie met 'goed' gehonoreerd en komt de student in aanmerking voor het ET-programma, wanneer ook aan de andere criteria daarvoor is voldaan.

Datum 25 oktober 2016

Titel Van Excellentie naar Honours

Pagina 36 / 42

## Kijkwijzer bij het panelgesprek



### van meeliften

beginner:

Je bent afwachtend.  
 Je leert voor de juf.  
 "Een ander moet maar zorgen dat ik vooruitkom."  
 Je bent consumentistisch.  
 Je komt alleen vooruit met een aangereikt stappenplan.  
 Je bent niet in staat je te verbinden met een groter leerkader.  
 Je staart je blind op jezelf.  
 Je gaat voor korte termijn effect.  
 Je wilt met dingen weggomen.  
 Je gaat er omheen in plaats doorheen.  
 Je vermijdt confrontatie.  
 Je functioneert op de laagste niveau's van motivatie: angst voor straf, plichtsbesef, eigen korte termijn doelen, het moet leuk zijn.

### Op weg

- student toont betrokkenheid/verbinding
- student laat zien ideeën te gebruiken in het ontwerp.
- student neemt initiatief
- student doet voorstellen maar laat keuze door anderen maken
- student zoekt oplossingen
- student legt activiteiten uit/verklaart

### life long learning zelfsturing

denk aan:

toekomst  
 zelfontwikkeling  
 initiatief  
 persoonlijk ontwikkelplan  
 korte en lange termijn leren



### naar zelfsturen

expert:

Je bent resultaat gericht.  
 Je herkent waardenpatronen, waarin je kiest en opnieuw kiest.  
 Je aanvaardt verantwoordelijkheid voor je eigen groei.  
 Je wacht niet af maar onderneemt met je eigen ontwikkeling als onderwerp.  
 Je ontwerpt.  
 Je denkt gericht over verbetering.  
 Je weet de juiste hulpbronnen, steun, coaching in te schakelen.  
 Je hebt bewustzijn over het verschil tussen kennen, kunnen en zijn/kennis, vaardigheid, beroepshouding/persoonlijke kwaliteiten.  
 Je hebt een visie op eigen toekomst.  
 Je functioneert op het hoogste niveau van motivatie: waar jouw talentontwikkeling en de behoefte van de maatschappij samenkomen.

### Zelfsturing

- student vraagt ondersteuning en gebruikt voorhanden zijnde bronnen
- student accepteert coaching
- student stelt samen
- student kiest voor aanpassing (=anders dan volgt')
- student toont 'drive'
- student ontwikkelt en gebruikt ideeën
- student neemt het voortouw
- student maakt keuzes

Datum 25 oktober 2016

Titel Van Excellentie naar Honours

Pagina 37 / 42

- student zoekt verbeteringen
- student organiseert en gebruikt coaching
- student onderbouwt en verantwoordt activiteiten
- student creëert
- student zoekt en gebruikt hulp en speurt naar meer dan voorhanden zijnde bronnen
- student kiest eigen weg

### Doel panelgesprek

Student geeft aan wat hem of haar al dan niet geschikt maakt voor het Pabo ET-programma.

### Criteria Top:

4 kernen:

Cognitief vermogen, creativiteit, zelfsturing en reflectie

### 12 zelfsturingscompetenties

1. Zelfbewustzijn
2. Eigen drive kennen (motivatie)
3. Vervolgstappen kunnen bedenken
4. Inspiratie opdoen
5. Ideeën ontwikkelen
6. Ideeën kiezen
7. plannen
8. organiseren
9. volbrengen
10. communiceren/presenteren
11. resultaat vieren
12. resultaat evalueren

### Opbouw gesprek:

Vooraf ontwerp van presentatie voorgelegd aan instituutsopleider en voorzien van akkoord			
	Tijd	Wie	Inhoud
1.	5 minuten	Voorzitter	Inleiden en procedure ( zie aanwijzingen docu eric)
2.	10 minuten	Student	Presentatie op basis van één of meerdere ontwerpen: ✓ Eigen leerstappen ✓ Mate van (zelf-) sturing ✓ Creatief proces ✓ Relatie met (zelfsturings)competenties ✓ Reflectie op bovenstaande
3.	10 minuten	O.l.v. voorzitter Student Medestudenten Opleiders	Vragen n.a.v. presentatie over: (niet ter beoordeling) Inhoud Motivatie Conclusie Waar argumentatie van de student om verheldering vraagt (eerst vragen individueel laten noteren)
4.	5 minuten	Allen	Opschrijven van advies over vervolg met argumenten (individueel)
5.	30 minuten	Volgende student	Volgende presentatie / Zelfde procedure
6.			Herhalen van de procedure
7.	20 minuten	allen	Afstemmen over conclusies ✓ Advies per deelnemer Individuele verwoord: Als ik jou was zou ik... Omdat... ✓ Voorzitter vat samen en checkt of deze samenvatting correspondeert met wat de deelnemers hebben aangegeven.

## Procedure panelgesprek

			<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Notulant noteert deze gezamenlijke conclusie geeft deze gezamenlijk conclusie door aan projectleiding Top.</li><li>✓ Deelnemer geeft aan of hij deze conclusie onderschrijft (letterlijk) bedenktijd vraagt of afwijst.</li></ul>
8.	Afsluiting	Voorzitter	Afronding van het panelgesprek

Procedure panelgesprek

**Bijlage 1**  
**Ontwerpend leren (de 12 zelfsturingscompetenties)**





## Bijlage 2

Opleidingsschool : Schoolopleider: Instituutsopleider:  <u>Deelnemende Studenten:</u>  Voorzitter: Notulant:
Datum: Tijdstip : Lokaal:
Naam student:
Conclusie en advies:
Naam en handtekening student:  Naam en handtekening gespreksleider:

Formulier conclusie en advies na afloop Panelgesprek