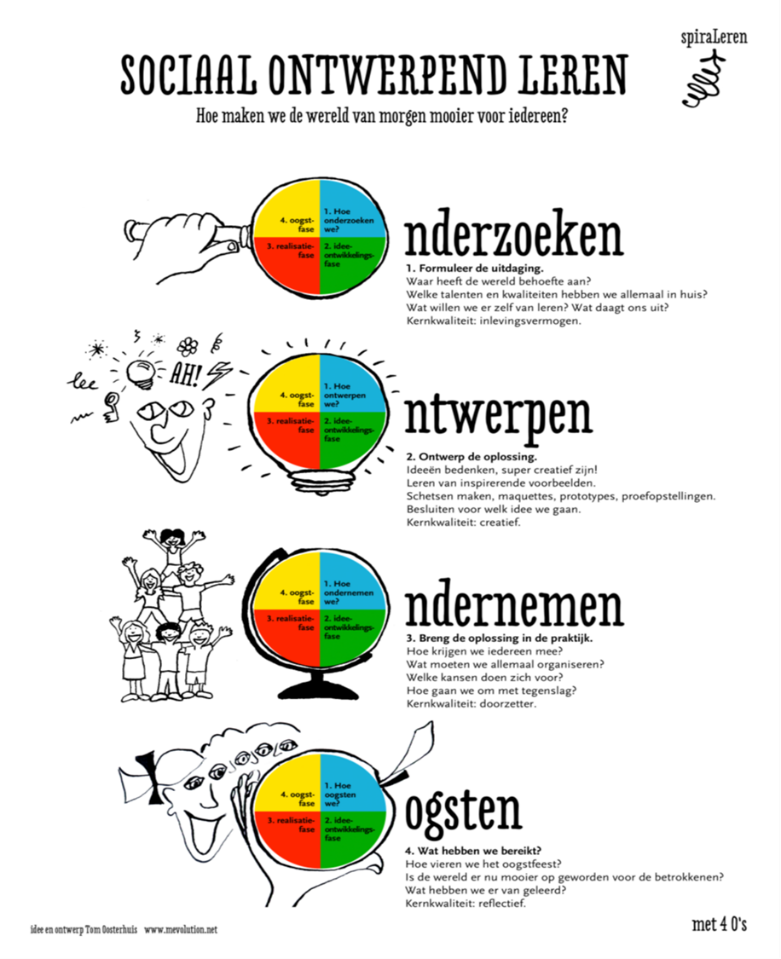
**Leer- reisgids**

**ExperTeacher programma**



Werkplekbekwaam (DF)

**Studiejaar 2016-2017**

**Coaches: Sabine Pikkemaat Ronald von Piekartz**

**Paul Stuit en Eric Koertshuis**

Inhoudsopgave

1. [Bedoeling van deze leer-reisgids 3](#_Toc464842872)
2. [Een honoursprogramma voor getalenteerde en ambitieuze studenten 3](#_Toc464842873)
3. [Inhoud: waar gaat het programma over? 4](#_Toc464842874)
4. [Inrichting ET bijeenkomsten 5](#_Toc464842875)
5. [Sociaal ontwerpend leren 6](#_Toc464842876)
6. [Werken aan projecten 8](#_Toc464842877)
7. [Horizonverbreding / Internationalisering en reizen 9](#_Toc464842878)
8. [De Reflective Professional 10](#_Toc464842879)
9. [Triple Loop Learning 13](#_Toc464842880)
10. [Toetsing: Portfolio assessmentgesprek 14](#_Toc464842881)
11. [Bijlage 1 overzicht data bijeenkomsten 16](#_Toc464842882)
12. [Bijlage 2 Handleiding Assessment Reflective professional 17](#_Toc464842883)
13. [Bijlage 3 Overzicht activiteiten 2016-2017 25](#_Toc464842884)
14. [Bijlage 4 Overzicht studenten en coaches 30](#_Toc464842885)
15. [Bijlage 5 Schematische weergave triple loop learning binnen het ETprogramma 32](#_Toc464842886)

|  |
| --- |
| Bedoeling van deze leer-reisgids |
| I*n* deze leer- reisgids beschrijven we hoe we werken binnen het ExperTeacher programma.  Het is geen spoorboekje met daarin de exacte vertrek en aankomsttijden. Die bepaal je in principe zelf. In deze gids maken we duidelijk waar de reis naar toe gaat maar de weg er naartoe bepaal jezelf.  Wel willen je met deze reisgids en beeld geven van de inrichting van het programma. Hoe we gaan werken, hoe de bijeenkomsten eruit zien en welke tools we gebruiken om aan- en mee te leren. We willen de kaders aangeven waarbij we van jou verwachten dat je zelf sturing geeft aan je ontwikkeling. “Are you in the drivers seat of your own live?”.  Belangrijk uitgangspunt is dat jij (mede) eigenaar bent van dit programma en dus samen met andere ET-ers inclusief de coaches (*ET-ers zijn studenten en coaches ze moeten als gelijkwaardige deelnemers worden beschouwd*) bepalen welke activiteiten ondernomen worden.  Uitgangspunt is hierbij de ‘community’ gedachte.  Van iedere ET-er wordt dus een actieve en constructieve bijdrage verwacht aan de vormgeving van dit programma. Als het niet wordt wat je verwacht had, dan moet je jezelf in de spiegel aankijken en je afvragen of je wel in voldoende mate (zelf) gestuurd hebt. |
| Een honoursprogramma voor getalenteerde en ambitieuze studenten |
| Getalenteerde en ambitieuze studenten zoals ET-studenten, moeten dus eigenaarschap voelen over hun eigen onderwijsprogramma. Uitdaging is om wensen van individuen bij elkaar te brengen in de learning community, zodat er activiteiten ondernomen worden welke voor iedere student leerzaam zijn. Om dit te kunnen realiseren hebben we een aantal uitgangspunten geformuleerd:   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. 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. 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. Het werken aan real life opdrachten draagt bij aan een gevoel van 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 evenementen te organiseren die interessant zijn voor een breed publiek 8. Het aanbieden van informele activiteiten die plaatsvinden naast de geplande activiteiten. |

|  |
| --- |
| Inhoud: waar gaat het programma over? |
| Binnen de APO Enschede richt het ExperTeaching programma zich op brede actuele maatschappelijke opvoedingsvraagstukken. Vanuit verschillende paradigma's willen we onderzoek doen naar- en bijdragen aan de opvoedingsrealiteit in onze Nederlandse samenleving maar ook daarbuiten. We richten ons daarbij op de opvoeding van kinderen van 0 tot 18 jaar. Door studenten in aanraking te brengen met deze vraagstukken denken we een bijdrage te kunnen leveren aan burgerschap en participatie. Onze drive hiertoe wordt gevoed door de stellige overtuiging dat er een duidelijke relatie is tussen de wijze waarop (en waartoe) kinderen en jeugdigen worden opgevoed en de toekomst van deze wereld.  Het gaat hierbij om belangrijke hedendaagse sociale kwesties die niet zomaar met een pilletje of een gerichte individuele behandeling zijn op te lossen. Je kunt dan denken aan maatschappelijke integratie (bijvoorbeeld tegengaan van jeugdcriminaliteit en marginalisering van groepen jongeren; bevorderen van sociale cohesie), opvoeden tot democratisch burgerschap, bevorderen van gezond gedrag en voorkomen van psychosociale problemen (bijvoorbeeld preventie van overgewicht, verslaving, depressie en risicovol seksueel en ICT-gedrag) direct gericht op kinderen en jongeren. Als beroepsopvoeder, of je nu leerkracht wordt of sociaal / welzijns werker of anderszins (direct of indirect) betrokken bent bij opvoeding van kinderen, zijn dergelijke sociale kwesties belangrijke issues binnen je werk. Binnen het ET programma wordt gekeken naar kinderen en jeugdigen vanuit een opvoedings- en educatieperspectief, bijvoorbeeld thuis, op school of via de media. Kenmerkend voor ons programma is de zgn. ‘community’-benadering.  Naast aandacht voor de rol van professionals, gaat het hierbij om de rol van de ‘civil society’: de samenleving in zijn geheel als betrokkene bij de opvoeding van kinderen. Bovendien is de kritische analyse van het maatschappelijk debat typerend voor dit programma. Het kenmerkt zich, kortom, door een brede, maatschappelijk georiënteerde, interdisciplinaire kijk op het pedagogische werkveld. Tijdens dit programma doen we binnen zelf gekozen projecten onderzoek naar- en willen we bijdragen aan bijvoorbeeld:   * de pedagogische visie en kwaliteit van educatieve voorzieningen, zoals kinderopvang, jeugdzorg, scholen en sportclubs; * hoe je pedagogiek vanuit een maatschappelijk perspectief kunt leren zien; * hoe culturele diversiteit een rol speelt bij de overdracht van pedagogische kennis; * het handelen van professionals in relatie tot initiatieven van de ‘civil society’ en jongeren zelf. * kunstzinnige, levensbeschouwelijke en culturele vorming van onze jeugd   Daarnaast kijken we over de landsgrenzen heen. Mondiale ontwikkelingen (bijvoorbeeld globalisering, armoede, migratie en conflicten) hebben immers grote impact op de levenskwaliteit van kinderen en jongeren. Ook bij het analyseren van pedagogische voorzieningen gebruiken we een internationale bril vragen kunnen bijvoorbeeld zijn:   * Welke kaders hanteer je voor het opzetten van onderwijs en jeugdzorg in Nederland in vergelijking met landen binnen en buiten Europa? * Hoe kan het Kinderrechtenverdrag van de VN vormgegeven worden binnen onderwijs en jeugdbeleid wereldwijd? * Wat is een pedagogische bijdrage in internationale humanitaire samenwerking? |

|  |
| --- |
| Inrichting ET bijeenkomsten |
| De bijeenkomsten vinden tweewekelijks plaats op de dinsdagmiddag en avond. We starten om 16.30 u. en sluiten af om 20.00 uur. In ieder kwartiel zijn er 5 bijeenkomsten. Dat kan betekenen dat er twee weken achter elkaar een bijeenkomst is, omdat we geen bijeenkomsten plannen tijdens toets- en stageweken.  De bijeenkomsten bestaan uit twee delen. Het deel voor de pauze is een gezamenlijk deel waar alle ET-ers gezamenlijke thema’s bespreken. Het tweede deel is bestemd voor het werken aan de projecten waarbij je betrokken bent, tevens vindt er coaching plaats.  De bijeenkomsten worden voorbereid door de ET-ers zelf. Het is de bedoeling dat iedere bijeenkomst door steeds andere ET-ers wordt voorbereid. De inhoud van iedere bijeenkomst wordt bepaald in overleg met de gehele groep en is gebaseerd op actuele onderwerpen die op dat moment van belang zijn.  In ieder kwartiel is er tenminste 1 avond gereserveerd voor een thema uit de brede maatschappelijke opvoedingscontext. Ook deze bijeenkomsten worden georganiseerd door de ET-ers zelf. Dat o.a. betekenen dat er inleiders uit het beroepenveld en/of uit de onderzoekswereld uitgenodigd worden zodat het thema inhoudelijk goed uitgediept wordt. |

|  |
| --- |
| Sociaal ontwerpend leren |
|  |

|  |
| --- |
| **Sociaal ontwerpend leren** |
| We onderscheiden 12 vermogens van Sociaal Ontwerpen. Deze 12 vermogens zijn een mogelijkheid om te beschrijven welke competenties nodig zijn om succesvol deel te nemen aan een sociaal ontwerpproces. Door ze op deze manier te onderscheiden, kun je er op oefenen en begeleiden. Het gaat hier om een verzameling competenties (combinatie van kennis, vaardigheid en houding) en niet om een stappenplan. De competenties zijn wel geassocieerd met een fase van het sociale ontwerpproces, maar er niet hoe dan ook aan voorbehouden. Het is een indeling om met een zekere speelsheid mee om te gaan. Het SOL-model schrijft niet voor om te beginnen in de verkenningsfase. Je kunt overal beginnen. Hoe het proces ook doorlopen wordt, aan het einde is er werk verzet in alle fases, die daarom ook domeinen of ruimtes kunt noemen die om een bepaalde houding vragen. Bijvoorbeeld ideeontwikkeling in de brainstormfase vraagt om een houding van ontfocussen, vrijdenken, oordeel uitstellen en bijvoorbeeld de realisatiefase vraagt juist om focus, vasthoudendheid, efficiëntie e.d.. Het SOL-model beschrijft ruimte-tijd. |

|  |
| --- |
| **Het gebruik van Me-volution** |
| Het hierboven beschreven didactisch model is uitgangspunt voor het digitale portfolio systeem dat je als ET-er gaat gebruiken. Dit digitaal portfoliosysteem heet Mevolution. De ET-er en zijn coach zijn, door gebruik te maken van dit digitale portfolio systeem, in staat de ontwikkeling van jou ET-er te monitoren. Daarmee is het in eerste instantie een ontwikkelingsgericht portfolio.  Dit portfolio systeem wordt tevens gebruikt als presentatie portfolio waarin je als ET-er leerbewijzen levert voor je ontwikkeling als Reflective professional. Ter voorbereiding op het jaarlijkse portfolio assessment gesprek zul je als ET-er een presentatie portfolio moeten inrichten op basis waarvan het portfolio assessmentgesprek gevoerd zal gaan worden.  Om te kunnen werken met dit systeem zul je enige knoppenkennis moeten verwerven. Dat kan door de instructiefilmpjes binnen Mevolution te bekijken. Naast de benodigde ‘knoppenkennis krijg je door de filmpjes goed te bekijken (soms moet je de filmpjes vake kijken) nog aanvullende informatie over de onderliggende leerprincipes.  Het is echt noodzakelijk goed ingevoerd te raken in het gebruik van Mevolution. Klik daarom op onderstaande link en leer Mevolution kennen!  <http://www.me-volution.net/>  Klik vervolgens op het tabblad ‘over Mevolution’. |

|  |
| --- |
| **De coaching** |
| De coaching vindt zoveel mogelijk plaats tijdens de ET-bijeenkomsten. Daarnaast kun je in Mevolution je coach uitnodigen om feedback te geven op de keuzes die je maakt, de vragen die je stelt en de activiteiten die je onderneemt. Begeleiding kan dus ook op afstand plaatsvinden.  Voor deze coachsessies maken we gebruik van de reflectie cirkel van Korthagen. Deze wordt ook in de bachelor gebruikt en zou je dus moeten herkennen. Aanvullend maakt je coach gebruik van vragenlijsten zoals deze zijn ontwikkeld door Bateson.  Uitgangspunt voor deze coachgesprekken is het (multi mediale) portfolio dat je binnen Mevolution aanlegt en bijhoudt. Hierin leg je je leerervaringen vast in relatie tot je ontwikkeling als Reflective professional.  In bijlage 3 vind je een overzicht waarop je kunt aflezen wie je coach is. |

|  |
| --- |
| Werken aan projecten |
| Je zult merken dat tijdens de deelname aan ETprogramma allerlei spannende en interessante mogelijkheden voorbij komen op aan je persoonlijke en professionele ontwikkeling te werken. Dat kunnen reizen zijn naar binnen en buitenland, deelnemen aan- en mede organiseren van conferenties en -zoals we afgelopen studiejaar gedaan hebben- het organiseren presenteren van een thema-avond die een relatie heeft met brede maatschappelijk opvoedingsvraagstukken.  Een belangrijk onderdeel van het leertraject binnen het ETprogramma is echter het deelnemen aan projecten. Dit kunnen projecten zijn die we als programma zelf hebben verworven of dat je deelneemt aan een project bij een ander Honours programma.  Samen met de programma’s Health Care & Social Work, Creativity in Finance and Management en Changing Cities worden daarom zgn. projectmarkten georganiseerd waar je dus kunt ‘shoppen’ maar waar wij als programma ook onze projecten aanbieden.  Bij de keuze voor een project laat je je natuurlijk leiden door je inhoudelijke interesse voor een onderwerp. Tegelijkertijd moet je rekening houden met je persoonlijke leervragen t.a.v. de ontwikkeling van de Reflective Professional competenties. Het is daarom altijd verstandig om je keuze aan je coach voor te leggen. Vanaf het moment dat je je keuze gemaakt hebt betekent dit dat je in Mevolution een zogenaamde ontwerpcirkel aanmaakt waarmee je, gekoppeld aan je deelname aan het project, je ontwikkeling gaat sturen en bijhouden.  De volgende projecten lopen komend studiejaar:  **+ Risk-Factory:** Thema: veiligheidsrisico in en om het huis  **+ Jarabee :** Ondersteuning van ontwikkeling van in ontwikkeling bedreigde kleuters  **+ Reis Ghana:** Ontwikkelingssamenwerking en de effecten ervan op kinderen  **+ Havo/HBO:** Het voorbereiden van getalenteerde havisten op deelname aan een honours/excellentie programma  **+ project duurzame interactie tussen** HP’s – Duurzaam bevorderen van interdisciplaire samenwerking tussen HP’s. ontwikkelen van multi mediale kennisclips en praktijkvoorbeelden ism met Academie Creatieve Technologie  Voordat we met een project starten kijken we kritisch naar de inhoud ervan. Heeft deze wel voldoende raakvlakken met het thema van ons Honoursprogramma? Verder vinden we, afhankelijk van de fase waarin je als student zit, het belangrijk je keuze steeds meer buiten de scoop van het leraarsberoep moet gaan liggen. Zie de uitleg bij ‘Triple loop’ leren. |

|  |
| --- |
| Horizonverbreding / Internationalisering en reizen |
| Horizonverbreding en Internationalisering is één van de belangrijkste pijlers van ons programma.  Ten eerste al vanwege ons uitgangspunt dat we over de grenzen van ons beroep willen kijken.  Ten tweede omdat we het belangrijk vinden dat ieder jaar tenminste één keer naar het buitenland gaat om letterlijk over grenzen heen te gaan. Op welke wijze je dat vorm wilt geven en voor hoe lang ligt geheel aan jou. Bureau internationalisering van de APO biedt meer dan voldoende mogelijkheden die wij als programma van harte ondersteunen.  In ieder geval neemt iedere eerste jaars ET aan een specifieke reis n naar een land waar op het gebied van opvoedingsvraagstukken en onderwijs veel te zien en te leren valt.  Dit jaar is dat Portugal. Deze reis wordt samen met studenten en docenten uit het HP Health Care en Social Work georganiseerd. Tweede (en straks ook derde jaars) ET-ers staat het vrij om aan deze reis deel te nemen Bedenk wel dat aan dergelijke reizen altijd kosten zijn verbonden.  Verder betekent deze internationale dimensie dat we vinden dat je tenminste 1 vreemde taal goed moet beheersen. In de meeste gevallen is dat Engels maar het mag ook een andere vreemde taal zijn. Binnen het programma wordt er daarom specifiek aandacht besteed aan verbeteren van je taalvaardigheid in de taal van je keuze.  Paul wil jij dit deel vullen? |

|  |
| --- |
| De Reflective Professional |
| Hieronder vind je het het profiel van de reflective professional. Het overzicht geeft een goed beeld van de kwaliteiten/competenties waarover een reflective professional moet kunnen beschikken. Deze competenties ontwikkel je gedurende de drie jaar dat je deelneemt aan het ETprogramma. Bewijzen voor je ontwikkeling verzamel je in je multimediale portfolio Mevolution.  1. Vakinhoudelijk grensoverstijgend  De Reflective Professional is enerzijds gespecialiseerd en anderzijds breed georiënteerd. Hij/zij beschikt over een breed denkframe en het vermogen om kennis creatief te combineren met complexe systemen en vraagstukken uit de beroepspraktijk. Zoekt uitdagende vraagstukken in kenniscentra of gerenommeerde bedrijven. Is in staat om regionale en internationale vergelijkingen te maken. Internationale oriëntatie is min of meer vanzelfsprekend, omdat vrijwel alle beroepen een internationale component kennen.  Beoordelingsaspecten:   1. Specialistische en/of brede vakinhoudelijke kennis uit eigen en andere disciplines 2. Vermogen om kennis creatief te gebruiken in complexe systemen en vraagstukken uit de beroepspraktijk 3. Internationale oriëntatie   Prestatie-indicatoren:  Eindniveau:  De student:   * 1. Zoekt en beoordeelt (wetenschappelijke) informatie   2. Gebruikt relevante en actuele kennis uit meerdere disciplines   3. Verbindt kennis en ervaringen van zichzelf en anderen tot nieuwe kennis   4. Integreert nieuwe kennis in bestaande kennis   5. Onderkent onderliggende patronen en principes in gebeurtenissen en situaties   6. Zoekt actief naar uitdagende vraagstukken in kenniscentra of de beroepspraktijk   7. Past kennis en vaardigheden toe in verschillende complexe contexten   8. Komt tot nieuwe, originele toepassingen en ideeën   9. Herkent en onderzoekt internationale trends en ontwikkelingen die relevant zijn voor de beroepspraktijk   10. Functioneert in multiculturele en internationale context   2. Professioneel inspirerend  De Reflective Professional kan de ontwikkeling van de eigen professie binnen een historische en wijsgerige context duiden. Beschikt over metacognitieve vaardigheden zoals analyseren, doelen stellen, plannen en evalueren, als metaprocessen om de professie te stimuleren tot verdere ontwikkeling. Hij/zij wil kennis ontwikkelen en kennis delen. Een hoogwaardig netwerk behoort tot het standaardinstrumentarium. Leert snel en inspireert collega-professionals tot verdere, nieuwe ontwikkelingen.  Beoordelingsaspecten:   1. Ontwikkeling van netwerken en doelgericht inzetten van netwerken 2. Vermogen tot samenwerken en kennis delen in multidisciplinaire context 3. Vermogen om collega’s te inspireren tot vernieuwende ontwikkelingen voor het beroep   Prestatie-indicatoren:  Eindniveau:  De student:   * 1. Bouwt aan een functioneel netwerk   2. Zet netwerken doelgericht in   2.1 Kan samenwerken in een multidisciplinaire context  2.2 Zoekt mogelijkheden om problemen samen op te lossen  2.3 Stelt team-, organisatie- en/of branchebelang belang boven het persoonlijk belang  3.1 Enthousiasmeert en stimuleert anderen  3.2 Zet persoonlijk leiderschap in  3. De professionele leerreis en maatschappelijk bewustzijn  Naast de gemotiveerdheid van een bachelor, is de Reflective Professional initiatiefrijk en op zoek naar nieuwe oplossingen met maatschappelijke betekenis. Crossmultidisciplinair denken en verantwoordelijkheid kunnen en willen nemen, en overtuigend kunnen communiceren, brengen hem/haar op nieuwe concepten voor professionals, bedrijven en branches. Zijn/haar professionele leven is een leerreis (Senge) waarbij de reis als ‘dance of change’ intrigerender is dan de bestemming en waarbij hij/zij zich bewust is van de professionele positie binnen een team, organisatie of de maatschappij.  Beoordelingsaspecten:   1. Zelfsturend leervermogen 2. Effectieve en overtuigende communicatie 3. Omgevingsbewustzijn   Prestatie-indicatoren:  Eindniveau:  De student:  1.1 Is nieuwsgierig en leergierig, staat open voor nieuwe kennis, ontwikkelingen en oplossingen uit andere disciplines  1.2 Toont inzet die ambitieus, gedreven en gepassioneerd is, om het beroep verder te ontwikkelen   * 1. Beschikt over metacognitieve (leer)vaardigheden (zoals doelen stellen, plannen, analyseren, evalueren en reflecteren)   2.1 Is communicatief vaardig, schriftelijke en mondeling  2.2 Kan anderen overtuigingen van onbekende, nieuwe inzichten  2.3 Houdt vast aan eigen visie   * 1. Onderzoekt nieuwe trends en ontwikkelingen in eigen en andere disciplines   2. Zoekt actief naar nieuwe kansen en mogelijkheden en benut deze   3. Zoekt nieuwe oplossingen en toepassingen met maatschappelijke betekenis   4. Methodologische kwaliteit en wetenschappelijke attitude  Naast de bachelorhouding om evidence-based te werken en onderbouwde afwegingen te maken, heeft de Reflective Professional de neiging om voortdurend de gebruikte strategieën te evalueren. Dit wordt gevoed door een sterk analytisch-intellectueel vermogen en interesse in theoretische verdieping, om te komen tot nieuwe professionele en maatschappelijke ontwikkelingen.  Beoordelingsaspecten:   1. Wetenschappelijke houding 2. Analytisch vermogen en vermogen tot theoretische verdieping 3. Kennis verwerven en delen   Prestatie-indicatoren:  Eindniveau:  De student:  1.1 Maakt onderbouwde afwegingen  1.2 Evalueert gebruikte strategieën  1.3 Stelt nieuwe (wetenschappelijke) vragen  2.1 Toont metacognitief vermogen, kan abstraheren  2.2 Zet analytisch vermogen in om te komen tot nieuwe professionele en maatschappelijke ontwikkelingen  2.3 Zet vermogen tot theoretische verdieping in om te komen tot nieuwe professionele en maatschappelijke ontwikkelingen   * 1. Voert toegepast onderzoek uit en publiceert onderzoeksresultaten   2. Doet actief aan kennisoverdracht door eigen kennis en ervaringen te delen met vertegenwoordigers van eigen en andere disciplines   5. Excellent reflexief vermogen  De Reflective Professional heeft het vermogen vanuit een buitengewoon perspectief te reflecteren en te excelleren. Professionele distantie is voorwaardelijk voor het kunnen plaatsen van vraagstukken in een alternatief kader. Hij/zij heeft het vermogen tot een ‘paradigmashift’. De Reflective Professional heeft de neiging en het vermogen tot reflectie vanuit gesystematiseerde ervaring en theoretische modellen, is in staat om de grote vraagstukken van een professie op micro-, meso- en macroniveau te benoemen en er een standpunt over in te nemen. Creëert en articuleert steeds weer de eigen leervraag en die van de professionele omgeving. Vraagt maar creëert ook uitdagingen en nieuwe paradigma’s.  Beoordelingsaspecten:   1. Vermogen tot reflectie vanuit een buitengewoon perspectief 2. Kritische distantie (helikopterview) ten opzichte van (beroeps)vraagstukken 3. Ontwikkeling van buitengewone persoonlijke leervragen en van buitengewone leervragen van de professionele omgeving   Prestatie-indicatoren:  Eindniveau:  De student:  1.1 Kan eigen ervaringen kritisch evalueren en in verband brengen met andere disciplines  1.2 Reflecteert op, en beoordeelt bestaande kennis vanuit een buitengewoon perspectief  2.1 Kan (beroeps)vraagstukken op micro-, meso- en macroniveau benoemen en er een standpunt over innemen  2.2 Kan originele oplossingsmogelijkheden ontwikkelen voor beroepsvraagstukken  3.1 Ziet beroepsproblemen als een uitdaging  3.2 Kan buitengewone verbeterdoelen stellen voor zichzelf en voor het beroep  6. Gedifferentieerde profielontwikkeling  De Reflective Professional zal zich doorgaans binnen een specifiek profiel ontwikkelen en daarin hoogwaardig functioneren en zich onderscheiden. Dat kan in bijvoorbeeld de sfeer van ondernemerschap, leidinggeven of onderzoek zijn. Hij/zij is een vernieuwer in de beroepspraktijk, heeft een bepaalde sensitiviteit voor nieuwe trends in de maatschappij of de wereld, bepaalt professioneel verantwoordelijk en vernieuwend positie, creëert nieuwe kennis om bewust het systeem te verbeteren (double loop learning) of zelfs een branche of markt te veranderen (triple loop learning). Hij/zij creëert de dynamiek van innovatie (Nonaka en Takeuchi) en ziet leren als een maatschappelijke strijd om de toekomst (Hamel en Prahalad).  Beoordelingsaspecten:   1. Eigen ontwikkelingsroute en –profiel 2. Continu leerproces, gericht op persoonlijke, professionele en maatschappelijke ontwikkeling   Prestatie-indicatoren:  Eindniveau:  De student:  1.1 Kan eigen ontwikkelingsrichting aangeven  1.2 Kiest eigen weg om zijn/haar ontwikkeling vorm te geven  2.1 Is continu op zoek naar verbetering van zichzelf  2.2 Is continu op zoek naar verbetering van bedrijf, systeem, markt of branche |

|  |
| --- |
| Triple Loop Learning |
| We kiezen voor praktijkgestuurd leren in de vorm van Sociaal Ontwerpend Leren: Als ET-er ontwerp je je eigen leertaak gekoppeld aan de projecten en andere activiteiten. De vorm en inhoud van de zelf geformuleerde leertaak moet gericht zijn op de ontwikkeling van de RP competenties en dienen passend te zijn bij het concept van het drieslag leren (Triple loop Learning). Wat dit laatste betekent leggen we hieronder uit:  Algemeen:  **Eerste loop:**  In de eerste kan omschreven worden als het op zoek gaan naar je persoonlijke kwaliteiten waarover je dient te beschikken om binnen je eigen professie (branche) te kunnen functioneren. In eerste instantie gaat het dan om persoonlijke en later ook specifieke professionele kwaliteiten. Je wilt het beste uit jezelf halen om binnen je professie goed te kunnen functioneren. Dit doe je feitelijk in de bachelor.  **Tweede loop:**  Je bent nog steeds gericht op- en denkt vanuit je eigen professie maar je bent duidelijk op zoek naar vernieuwing van die professie. Je wilt nog steeds het beste uit jezelf halen maar dan is je doel om je professie van binnenuit te veranderen/vernieuwen. Een voorbeeld hiervan zijn de 21e eeuwse vaardigheden die we in het onderwijs zouden moeten integreren. Je wilt dingen anders doen, maar je blijft gericht op hetzelfde doel.  **Derde loop:**  Ook in deze loop wil je nog steeds het beste uit jezelf halen en je persoonlijke en professionele kwaliteiten inzetten om je professie te veranderen/vernieuwen. Oplossingen zoek je echter niet meer binnen de eigen professie; het onderwijs of de jeugd- en welzijnszorg maar je gaat op zoek naar inspirerende voorbeelden buiten die sector. Deze inspiratiebronnen wil je inzetten om je eigen professie volledig te vernieuwen. Je wilt dingen echt anders doen dan gebruikelijk. Dit doe je door uitgangspunten of principes achter inzichten ter discussie te stellen. Buiten kaders te denken en soms confronterende veranderingen door te voeren.  Deze algemene beschrijving van Triple Loop Learning hebben we vertaald naar het ET programma.  Binnen het ETprogramma onderscheiden we:  **Loop 1: *In2me****;* op zoek naar de eigen drive. Wat spreekt me aan, wat enthousiasmeert me en wat geeft me energie? Welke opdracht(en) geeft ik mezelf om me als persoon te ontwikkelen? We richten ons in deze fase op zgn. ‘Bildungsaspecten’.  **Loop 2: *In2 education*;** je binnen je eigen branche als professional ontwikkelen in een multidisciplinaire setting. Onder ‘je eigen branche verstaan wij niet meer alleen het onderwijs maar we richten ons op de opvoedingsrealiteit in onze Nederlandse samenleving als geheel. Tegelijkertijd zoeken we ook in internationaal verband naar inspirerende voorbeelden. 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 op zoek gaan naar inspirerende voorbeelden die vernieuwend kunnen zijn voor de eigen professie. Onder de eigen professie verstaan we het werken aan brede maatschappelijke opvoedingsvraagstukken in een multidisciplinaire setting.  Per leerjaar bouwen we het model van triple loop leren op. Steeds blijven de eerdere ‘loops’ meedoen. We gebruikten hiervoor het zgn. ‘spiraleren’, een didactisch principe dat hoort bij het ontwerpend leren. Spiraleren betekent dat je voortbouwt op eerdere leerervaringen en nieuwe leervragen voortkomen uit die eerdere leerervaringen. Dat betekent dat de drie ‘loops’ niet per leerjaar streng gescheiden houden. Wel zullen er per leerjaar specifieke accenten gelegd worden. (voor een schematische weergave van de opbouw ervan in het ETprogramma  zie bijlage 4) |

|  |
| --- |
| Toetsing: Portfolio assessmentgesprek |
| 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. Na afloop van dit portfolioassessment gesprek wordt je beoordeeld en krijg je zicht op – mate waarin- je je hebt ontwikkeld. Word je ontwikkeling als voldoende beoordeeld ontvang je de 10 EC’s die je per studiejaar kunt verdienen.  De beoordelingsaspecten en beoordelingscriteria staan in de ‘Handleiding Assessment Reflective Professional. Deze handleiding is te vinden in bijlage 5  Naast het feit dat je middels een portfolioassessment gesprek wordt beoordeeld op je ontwikkeling als Reflective Professional zijn er nog een aantal eisen waaraan je moet voldoen wil je kunnen (blijven) deelnemen aan het programma en die uiteindelijk ook recht geven op de vermelding op je diploma dat je als honoursstudent bent afgestudeerd, formeel zijn ze door de overkoepelende Toptalent examencommissie als volgt geformuleerd:  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, wb. toelating tot ExperTeaching programma. |

# Bijlage 1 overzicht data bijeenkomsten

Excellentietraject Enschede

Docenten:

Ronald von Piekartz

Sabine Pikkemaat

Paul Stuit

Eric Koertshuis

Leereenheid:

L.APO.20499 Exper Teaching jaar 1

Lokaal:

Muzieklokaal

Kwartiel 1

wk 1.1 dinsdag 30 aug. 16.30-20.30 uur

wk 1.3 dinsdag 13 sept. 16.30-20.30 uur

wk 1.5 dinsdag 27 sept. 16.30-20.30 uur

wk 1.7 dinsdag 11 okt. 16.30-20.30 uur

wk 1,8 dinsdag 25 okt. 16.30-20.30 uur

Kwartiel 2

wk 2.1 dinsdag 15 nov. 16.30-20.30 uur

wk 2.3 dinsdag 29 nov. 16.30-20.30 uur

wk 2.4 dinsdag 6 dec. 16.30-20.30 uur

wk 2.6 dinsdag 20 dec. 16.30-20.30 uur

wk 2.8 dinsdag 17 jan. 16.30-20.30 uur

Kwartiel 3

wk 3.1 dinsdag 7 febr. 16.30-20.30 uur

wk 3.3 dinsdag 28 febr. 16.30-20.30 uur

wk 3.5 dinsdag 14 mrt. 16.30-20.30 uur

wk 3.8 dinsdag 4 apr. 16.30-20.30 uur

wk 3.9 dinsdag 11 apr. 16.30-20.30 uur

Kwartiel 4

wk 4.1 dinsdag 2 mei 16.30-20.30 uur

wk 4.3 dinsdag 16 mei 16.30-20.30 uur

wk 4.5 dinsdag 30 mei 16.30-20.30 uur

wk 4.6 dinsdag 6 juni 16.30-20.30 uur

wk 4.8 dinsdag 20 juni 16.30-20.30 uur

# Bijlage 2 Handleiding Assessment Reflective professional

De volgende stappen worden genomen in de afname het assessment:

1. Het portfolio (in Me-volution) met daarin het verantwoordingsverslag wordt ingeleverd bij de assessoren.
2. Het assessment wordt afgenomen door een assessor vanuit het HP team en een assessor/ assessoren uit het werkveld of van buiten de opleiding.
3. Iedere assessor beoordeelt het portfolio en het verantwoordingsverslag aan de hand van het beoordelingsformulier. De assessor plaatst zijn bevindingen in het vak achter het kenmerk (Indruk portfolio). Per kenmerk noteert de assessor vragen / onderwerpen voor het criterium gericht interview (CGI).
4. Aan de hand van de onderwerpen en vragen vanuit het portfolio, worden de CGI-vragen opgesteld aan de hand van het protocol ter vaststelling van het niveau van de kenmerken.
5. Het criteriumgericht interview duurt 45 minuten. Hierin worden vragen gesteld over de bewijzen van kunnen en de bijpassende verantwoording om te komen tot een ontwikkelingsoordeel op basis van het eindprofiel. Het interview wordt opgenomen.
6. De assessoren leggen hun oordelen samen en komen tot een gemeenschappelijk eindoordeel. De discussiepunten worden vastgelegd en de uiteindelijke keuze wordt beargumenteerd.
7. Van de zes kenmerken moeten vier op het hoogste niveau worden aangetoond en twee op het een na hoogste niveau om een voldoende totaalbeoordeling voor het eindniveau te behalen.

**Beoordelingsformulier Portfolioassessment Reflective Professional eindniveau.**

Werkwijze:

* Ter voorbereiding op het criteriumgericht interview op basis het opgebouwde portfolio schrijft de student een verantwoording van het eindprofiel. Deze verantwoording wordt geschreven op basis van de zes kenmerken van de excellente professional zoals hierboven beschreven; waarin de koppeling van bewijzen van kunnen en ondernomen activiteiten wordt toegelicht. De kandidaat geeft in het verantwoordingsverslag aan welke kennis, vaardigheden en houding (Body of Knowledge, Skills & Attitude (BoKSA)) hij heeft ontwikkeld gedurende het HP programma en kan het verschil met de eisen aan het eindniveau van de bacheloropleiding aantonen.
* Het portfolio met daarin het verantwoordingsverslag wordt ingeleverd bij de assessoren.
* Het criteriumgericht interview duurt 45 minuten. Hierin worden vragen gesteld over de bewijzen van kunnen en de bijpassende verantwoording om te komen tot een ontwikkelingsoordeel op basis van het eindprofiel. Het interview wordt opgenomen.
* Het assessment wordt afgenomen door een assessor vanuit het HP team en een externe assessor (bv uit het werkveld).
* Van de zes kenmerken moeten vier op het hoogste niveau worden aangetoond en twee op het een na hoogste niveau om een voldoende totaalbeoordeling te behalen.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
|  | Voorwaarden criteriumgericht interview:   * Portfolio compleet * Verantwoording eindprofiel | Indien aan voorwaarden niet is voldaan wordt het criteriumgericht interview niet afgenomen. |
|  |  | Feedback |
|  | **1. Vakinhoudelijk grensoverstijgend.**  De Reflective Professional is enerzijds gespecialiseerd en anderzijds breed georiënteerd. Hij/zij beschikt over een breed denkframe en het vermogen om kennis creatief te combineren met complexe systemen en vraagstukken uit de beroepspraktijk. Zoekt uitdagende vraagstukken in kenniscentra of gerenommeerde bedrijven. Is in staat om regionale en internationale vergelijkingen te maken. Internationale oriëntatie is min of meer vanzelfsprekend, omdat vrijwel alle beroepen een internationale component kennen. | **Indruk portfolio:** |
|  | **1. Specialistische en/ of brede vakinhoudelijke kennis uit eigen en andere disciplines.**   * 1. Zoekt en beoordeelt (wetenschappelijke) informatie   2. Gebruikt relevante en actuele kennis uit meerdere disciplines   3. Verbind kennis en ervaringen van zichzelf en anderen tot nieuwe kennis   4. Integreert nieuwe kennis in bestaande kennis | **Indruk CGI:**  **Score indicator:**  **1 2 3 4** |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  | **2. Vermogen om kennis creatief te gebruiken in complexe systemen en vraagstukken uit de beroepspraktijk.**   * 1. Onderkent onderliggende patronen en principes in gebeurtenissen en situaties   2. Zoekt actief naar uitdagende vraagstukken in kenniscentra en de beroepspraktijk   3. Past kennis en vaardigheden toe in verschillende complexe contexten   4. Komt tot nieuwe, originele toepassingen en ideeën | **Indruk CGI:**  **Score indicator:**  **1 2 3 4** |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  | **3. Internationale oriëntatie.**   * 1. Herkent en zoekt internationale trends en ontwikkelingen die relevant zijn voor de beroepspraktijk   2. Functioneert in multiculturele en internationale context | **Indruk CGI:**  **Score indicator:**  **1 2** |
|  |
|  |
|  |
|  | **Totaaloordeel kenmerk 1** | **Score op hoogste niveau: Ja/nee** |
|  | **2. Professioneel inspirerend.**  De Reflective Professional kan de ontwikkeling van de eigen professie binnen een historische en wijsgerige context duiden. Beschikt over metacognitieve vaardigheden zoals analyseren, doelen stellen, plannen en evalueren, als metaprocessen om de professie te stimuleren tot verdere ontwikkeling Hij/zij wil kennis ontwikkelen en kennis delen. Een hoogwaardig netwerk behoort tot het standaardinstrumentarium. Leert snel en inspireert collega-professionals tot verdere, nieuwe ontwikkelingen. | **Indruk portfolio:** |
|  | **1. Ontwikkelen van netwerken en doelgericht inzetten van netwerken.**   * 1. Bouwt aan een functioneel netwerk   2. Zet netwerken doelgericht in | **Indruk CGI:**  **Score indicator:**  **1 2** |
|  |
|  |
|  |
|  | **2. Vermogen tot samenwerken en kennis delen in multidisciplinaire context.**   * 1. Kan samenwerken in een multidisciplinaire context   2. Zoekt mogelijkheden op problemen samen op te lossen   3. Stelt team-, organisatie- en/of branchebelang boven het persoonlijke belang | **Indruk CGI:**  **Score indicator:**  **1 2 3** |
|  |
|  |
|  |
|
|  | **3. Vermogen om collega’s te inspireren tot vernieuwende ontwikkelingen voor het beroep.**   * 1. Enthousiasmeert en stimuleert anderen   2. Zet persoonlijk leiderschap in | **Indruk CGI:**  **Score indicator:**  **1 2** |
|  |
|  |
|  |
| **Totaaloordeel kenmerk 2** | **Score op hoogste niveau: Ja/nee** |
| **3. De professionele leerreis en het maatschappelijk bewustzijn.**  Naast de gemotiveerdheid van een bachelor, is de Reflective Professional initiatiefrijk en op zoek naar nieuwe oplossingen met maatschappelijke betekenis. Crossmultidisciplinair denken en verantwoordelijkheid kunnen en willen nemen, en overtuigend kunnen communiceren, brengen hem/haar op nieuwe concepten voor professionals, bedrijven en branches. Zijn/haar professionele leven is een leerreis (Senge, zie referentielijst 1) waarbij de reis als ‘dance of change’ intrigerender is dan de bestemming en waarbij hij/zij zich bewust is van de professionele positie binnen een team, organisatie of de maatschappij. | **Indruk portfolio:** |
| **1. Zelfsturend leervermogen**   * 1. Is nieuwsgierig en leergierig, staat open voor nieuwe kennis, ontwikkelingen en oplossingen uit andere disciplines   2. Toont inzet die ambitieus, gedreven en gepassioneerd is, om het beroep verder te ontwikkelen   3. Beschikt over metacognitieve (leer)vaardigheden (zoals doelen stellen, plannen, analyseren, evalueren en reflecteren) | **Indruk CGI:**  **Score indicator:**  **1 2 3** |
|  |
|  |
|  |
|  |
| **2. Effectieve en overtuigende communicatie**   * 1. Is communicatief vaardig, schriftelijk en mondeling   2. Kan anderen overtuigen van onbekende, nieuwe inzichten   3. Houdt vast aan eigen visie | **Indruk CGI:**  **Score indicator:**  **1 2 3** |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  | **3. Omgevingsbewustzijn**   * 1. Onderzoekt nieuwe trends en ontwikkelingen in eigen en andere disciplines   2. Zoekt actief naar nieuwe kansen en mogelijkheden en benut deze   3. Zoekt nieuwe oplossingen en toepassingen met maatschappelijke betekenis | **Score indicator:**  **1 2 3** |
|  |
|  |
|  |
|  |
| **Totaaloordeel kenmerk 3** | **Score op hoogste niveau: Ja/nee** |
| **4. Methodologische kwaliteit en wetenschappelijke attitude.**  Naast de bachelorhouding om evidence-based te werken en onderbouwde afwegingen te maken, de Reflective Professional de neiging heeft om voortdurend de gebruikte strategieën te evalueren. Dit wordt gevoed door een sterk analytisch-intellectueel vermogen en interesse in theoretische verdieping, om te komen tot nieuwe professionele en maatschappelijke ontwikkelingen. | **Indruk portfolio:** |
| **1. Wetenschappelijke houding**   * 1. Maakt onderbouwde afwegingen   2. Evalueert gebruikte strategieën   3. Stelt nieuwe wetenschappelijke vragen | **Indruk CGI:**  **Score indicator:**  **1 2 3** |
|  |
|  |
|  |
|  |
| **2. Analytisch vermogen en vermogen tot theoretische verdieping**   * 1. Toont metacognitief vermogen, kan abstraheren   2. Zet analytisch vermogen in om te komen tot nieuwe professionele en maatschappelijke ontwikkelingen   3. Zet vermogen tot theoretische verdieping in om te komen tot nieuwe professionele en maatschappelijke ontwikkelingen | **Indruk CGI:**  **Score indicator:**  **1 2 3** |
|  |
|  |
|  |
|  |
| **3. Kennis verwerven en delen**   * 1. Voert onderzoek uit en publiceert onderzoeksresultaten   2. Doet actief aan kennisoverdracht door eigen kennis en ervaringen te delen met vertegenwoordigers van eigen en andere disciplines | **Indruk CGI:**  **Score indicator:**  **1 2** |
|  |
|  |
|  |
| **Totaaloordeel kenmerk 4** | **Score op hoogste niveau: Ja/nee** |
|  | **5. Excellent reflexief vermogen.**  De Reflective Professional heeft het vermogen heeft vanuit een buitengewoon perspectief te reflecteren en te excelleren. Professionele distantie is voorwaardelijk voor het kunnen plaatsen van vraagstukken in een alternatief kader. Hij/zij heeft het vermogen tot een ‘paradigmashift’. De Reflective Professional heeft de neiging en het vermogen tot reflectie vanuit gesystematiseerde ervaring en theoretische modellen, is in staat om de grote vraagstukken van een professie op micro-, meso- en macroniveau te benoemen en er een standpunt over in te nemen. Creëert en articuleert steeds weer de eigen leervraag en die van de professionele omgeving. Vraagt maar creëert ook uitdagingen en nieuwe paradigma’s. | **Indruk portfolio:** |
| **1. Vermogen tot reflectie vanuit een buitengewoon perspectief.**   * 1. Kan eigen ervaringen kritisch evalueren en in verband brengen met andere disciplines   2. Reflecteert op, en beoordeelt bestaande kennis vanuit een buitengewoon perspectief | **Indruk CGI:**  **Score indicator:**  **1 2** |
|  |
|  |
|  |
| **2. Kritische distantie (helikopterview) ten opzichte van (beroeps)vraagstukken.**   * 1. Kan (beroeps)vraagstukken op micro-, meso- en macroniveau benoemen en er een standpunt over innemen   2. Kan originele oplossingsmogelijkheden ontwikkelen voor beroepsvraagstukken | **Indruk CGI:**  **Score indicator:**  **1 2** |
|  |
|  |
|  |
| **3. Ontwikkeling van buitengewone persoonlijke leervragen van buitengewone leervragen van de professionele omgeving.**   * 1. Ziet beroepsproblemen als een uitdaging   2. Kan buitengewone verbeterdoelen stellen voor zichzelf en voor het beroep | **Indruk CGI:**  **Score indicator:**  **1 2** |
|  |
|  |
|  |
| **Totaaloordeel kenmerk 5** | **Score op hoogste niveau: Ja/nee** |
| **6. Gedifferentieerde profielontwikkeling.**  De Reflective Professional zal zich doorgaans binnen een specifiek profiel ontwikkelen en daarin hoogwaardig functioneren en zich onderscheiden. Dat kan in bijvoorbeeld de sfeer van ondernemerschap, leidinggeven of onderzoek zijn. Hij/zij is een vernieuwer in de beroepspraktijk, heeft een bepaalde sensitiviteit voor nieuwe trends in de maatschappij of de wereld, bepaalt professioneel verantwoordelijk en vernieuwende positie, creëert nieuwe kennis om bewust het systeem te verbeteren (double loop learning) of zelfs een branche of markt te veranderen (triple loop learning). Hij/zij creëert de dynamiek van innovatie en ziet leren als een maatschappelijke strijd om de toekomst. | **Indruk portfolio:** |
|  | **1. Eigen ontwikkelingroute en –profiel.**   * 1. Kan eigen ontwikkelingsrichting aangeven   2. Kiest eigen weg om zijn/haar ontwikkeling vorm te geven | **Indruk CGI:**  **Score indicator:**  **1 2** |
|  |
|  |
|  |
| **2. Continu leerproces, gericht op persoonlijke, professionele en maatschappelijke ontwikkeling.**   * 1. Is continu op zoek naar verbetering van zichzelf   2. Is continu op zoek naar verbetering van bedrijf, systeem, markt of branche | **Indruk CGI:**  **Score indicator:**  **1 2** |
|  |
|  |
|  |
| **Totaaloordeel kenmerk 6** | **Score op hoogste niveau: Ja/nee** |
| **Eindoordeel progressie Excellente professional** | **Score op hoogste niveau: 1 2 3 4 5 6**  **Eindoordeel: onvoldoende/ voldoende** |
| * Bij een voldoende beoordeling wordt het predicaat *With Honours* vermeld op het Saxion diploma. |  |

**Feedbackformulier Eindassessment Reflective Professional**

**Naam:**

**Bacheloropleiding:**

**HP-programma:**

**Studentnummer:**

**Datum criteriumgericht interview:**

**Assessoren:**

# Bijlage 3 Overzicht activiteiten 2016-2017

Onderstaand activiteiten overzicht wordt gedurende het studiejaar voortdurend bijgesteld. Dit op basis van actuele ontwikkelingen en wensen van de deelnemers aan het ETprogramma.

ACTIVITEITEN OVERZICHT STUDIEJAAR 2016-2017 ET PROGRAMMA

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Wat** | **Datum/maand**  **uitvoering** | **Tijdstip** | **Locatie** | **In bijeenkomst** | **Voor wie** | **Uitvoerenden** |
| **Toptalent innovation days** | 25-08-2016 | Hele dag | Hardenberg | nvt | Studenten ET | Facilitators Toptalent programma |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **Inhoud en vormgeving bijeenkomsten** | Sept. |  |  | 13 sept. | Alle deelemers ET | ETgroep |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **Collegetour 2.0** | 22 November |  |  | 13 sept.  En alle volgende bijeenkomsten | Honoursstudenten/docenten  Honoursprogramma | 1e jaar ET onder begeleiding van 2e jaars ET |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **Impact conferentie** | 3-4-5 nov. ‘16 | Vanaf donderdag middag 16.30 uur |  | 13 en 27 sept.  25 okt. |  | Erica Staverman, Henny Oude Maatman  Studenten ET/Internationaliseringsraad |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **Biografische opdracht** | november | Eerste deel |  | 8 nov |  | Sabine en voorbereidingsgroep |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **Projectenmarkt.**  **Jarabee en Riskfactory** | 14 sept. |  |  | 14 sept. |  | Eric en deelnemende studenten |
|  |  |  |  |  |  |  |

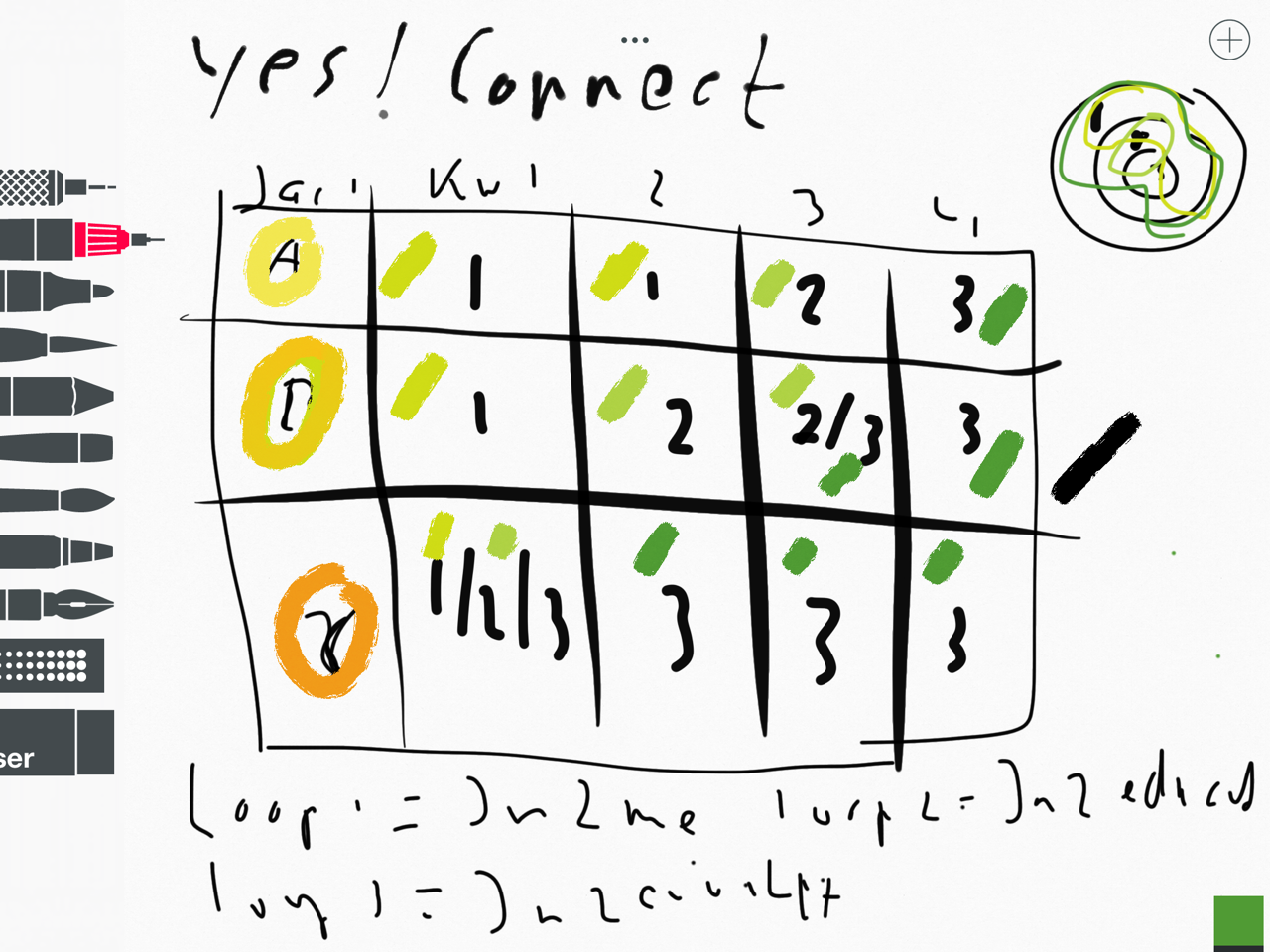
|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Docentprofessionalisering** | Febr. 2017 | 16.00 – 21.00 | Enschede |  | Docenten Toptalent programma’s | Promoraad – docenten initiatief |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **Zelfsturing m.b.v Me-volution** | Sept. |  |  | 27 sept. |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **RP competenties en Triple loop learning** | Sept. |  |  |  |  | Eric en voorbereidingsgroep  studenten |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **Voorlichtingen**  **Berichtgeving op**  **Website Toptalentprogramma’s veranderen** | Sept. |  |  |  | Alle Toptalent studenten | Promoraad  Raymond ter Woord |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **Oogstdag** | Nov. |  |  |  | Docenten en studenten ET  Gabi Brühne | Ronald, Sabine, Eric en promoraad |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **Validatie programma** | 13 dec. |  |  |  | Docenten en studenten ET  Gabi Brühne | Ronald, Sabine, Eric en promoraad |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **Enneagram** | 27 sept. |  |  |  | 1e workshop verplicht voor alle deelnemers. Daarna keuze voor geïnteresseerde deelnemers | Lidy Kemper |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **Nadere kennismaking met bijv. kwaliteitenspel, ik ben de enige die…. Speeddaten.** | 11 okt. |  |  |  | Alle deelnemers ET | Lisa Meijerink/iemand anders. |
|  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Het gevoelsorkest** | Nov. |  |  |  | 1e jaars + geïntereseerde 2ejaars ET | Maarten Haalboom |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **(Eind)assessments** | Juni ‘17 |  |  |  | Studenten ET | Assessoren werkveld, coaches en onafhankelijke docent |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **Groepsvorming** | Dec. |  |  |  | Deelnemers ET | Toffe dingen raad |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **Singapore** | Sept. |  |  |  | Sabine, Ruben, Lisette | Sabine Pikkemaat, studenten |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **Suriname/international class** | Vanaf Febr. ‘17 |  |  |  | Studenten: | Yvonne van Elten, Eric Koertshuis, |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **Bursa/Portugal reis** | 27/3- 31/03 |  |  |  | Jaar 1 ET | Jan Dekker/Hilde-Marie van Slochteren Iom Internationaliseringsraad |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **Visie leren binnen het ETprogramma** | Okt. / Nov. |  |  |  |  | Henk Ritzen en Eric Koertshuis  Studenten: |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **Visie op internationalisering** |  |  |  |  | Deelnemers ET | Paul Stuit  Internationaliseringsraad |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **Multidisciplinariteit** |  |  |  |  | Deelnemers ET | Eric, Ronald, Promoraad |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **Projecten: Risk factory** |  |  |  |  | Studenten: | Coach Eric |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **Wereldburgerschap** |  |  |  |  | Deelnemers ET | Sabine/Bart van Haaster/Eric |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **Bildung binnen het HP**  **(Eerste loop- In2Me)** |  |  |  |  | Alle deelnemers ET | Sabine en Bart van Haaster |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **Projecten: Jarabee** |  |  |  |  | Studenten: | Coach Eric |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **Projecten: Geschiedenis Enschede** |  |  |  |  | Studenten: | Coach Paul |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **Projecten: Website** |  |  |  |  | Britt en Silke | Coach Ronald  Promoraad |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **Projecten: Molen** |  |  |  |  |  | Coach Sabine |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **Projecten: Twents in het onderwijs** |  |  |  |  |  | Coach Eric |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **Gebruik Innovatie versneller / Kennisnet** |  |  |  |  | Alle docenten als docentprofesionalisering | Ronald / Sabine |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **Bs. De Horizon: Vluchtelingen en ouderbetrokkenheid** |  |  |  |  | Verkennen of er voldoende capaciteit is om deze projecten op te pakken | Ronald |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **Artez. Inrichting schoolpleinen als onderzoeksterrein** |  |  |  |  | Idem | Ronald |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **Studentenconferentie**  **Teacher in Europe 2017** | 10-11-12 mei 2017 |  |  |  | Geïnteresseerde studenten | Paul Stuit  Internationaliseringsraad |

# Bijlage 4 Overzicht studenten en coaches

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Naam | Klas | Coach | Stud.nr. | **Stageplaatsing**  **Schooljaar 16/17** |
| ExperTeacher 1 | | | | | |
|  | Jolijn Gröninger | ELB2VA | Paul | 415940 | Pius X H’bergen |
|  | Casper Deterd Oude Weme | ELB2VC | Paul | 424204 | Widerode Wierden |
|  | Luke Klazema | ELB2VC | Ronald | 416723 | Bongerd O’zaal |
|  | Bente Knuif | ELB2VC | Ronald | 420975 | Kubus Almelo |
|  | Manouk Knuif | ELB2VC | Eric | 419845 | Bongerd O’zaal |
|  | Ichelle Stegink | ELB2VC | Ronald | 419751 | Widerode Wierden |
|  | Stacy Uiterwijk- Winkel | elb2da | Eric | 417022 | De Twijn E’de |
|  | Jorieke Verhoeven | ELB2VC | Sabine | 417871 | Bongerd O’zaal |
| ExperTeacher 2 | | | | | |
|  | Sanne Arkink | elb3voka | Paul | 408814 | De Weier Almelo |
|  | Britt Bekhuis | APO Deventer | Ronald | 406258 | ?? |
|  | Anne Boudrie | elb3voka | Paul | 405799 | Oosteres SBO Almelo /Rank H’lo |
|  | Roy Bouwman | elb3voka | Ronald | *359607* | Rank H’lo |
|  | Marloes Brouwer | elb3vjka | Eric | 409946 | Rank H’lo |
|  | Jesper Dobbenga | elb3voka | Sabine | 408079 | Stapvoorde Almelo |
|  | Ruben Eertink | elb3voka | Sabine | 359628 | Stapvoorde Almelo |
|  | Kayleigh Kamphuis | Weier Almelo | Sabine | 400207 | Rank H’lo |
|  | Silke Leferink | APO Deventer | Ronald | 402383 | ??? |
|  | Dennis Lankamp | elb3voka | Paul | 406636 | Stapvoorde Almelo |
|  | Lisa Meijerink | Elb4vojk? | Eric | 346259 | Kubus Almelo |
|  | Marijn Raanhuis | elb3voka | Sabine | 402276 | Weier Almelo |
|  | Lisette Schols | elb3voka | Sabine | 403163 | Rank H’lo |
|  | Iris Siebum | elb3voka | Eric | 403380 | Weier Almelo |

# Bijlage 5 Schematische weergave triple loop learning binnen het ETprogramma

****