

## Talentontwikkeling bij Saxion

*Versie 1.0: In opdracht van en goedgekeurd door stuurgroep Top Talent*

*Datum: 05-03-2018, bijgesteld 27-09-2018*

*Auteurs:*

*Marike Lammers (Saxion Top Talent)*

*Raymond ter Woord (Saxion Top Talent, eindredactie r.j.c.terwoord@saxion.nl)*

*Annedien Pullen (lectoraat Innovatief en Effectief Onderwijs)*

*Met input en medewerking van:*

*Irene Visscher – Voerman (lectoraat Innovatief en Effectief Onderwijs), Kariene Mittendorff (lectoraat Innovatief en Effectief Onderwijs & Studie Succes Centrum), Nitie Mardjan (AGZ), Guus Vrouwdeunt (ACT), Stuurgroep Top Talent Programma: Arjan Zemann (verantwoordelijk directeur, AMM), Coby Flier (MT LED), Janneke de Graaff (MT ACT), Karin Verschoor (directeur SCE), Gaby Bruehne (MT APO), Arjan Dogger (student), Jordi Koggel (alumnus), Maaïke Benedictus (student).*

### Inleiding

Sinds 2009 zijn in Nederland mede dankzij het succesvolle Siriusprogramma bij hogescholen en universiteiten een groot aantal honoursprogramma's tot stand gekomen, om studenten die meer willen en kunnen een extra uitdaging te bieden. Binnen Saxion is tot en met 2014 het Saxion Programma Excelleren ontwikkeld en uitgevoerd op basis van een subsidie van het landelijke Siriusprogramma. Het Saxion Top Talent Programma is hier een voortzetting van. Dit heeft geleid tot de ontwikkeling van 14 Top Talent Programma's (9 Honoursprogramma's en 5 Excellentietrajecten) die bijdragen aan de talentontwikkeling van zo'n 400 geselecteerde studenten. Als tussenstap willen we eind 2020 een stijging van 400 naar 600 deelnemende Top Talent studenten hebben bereikt.

Recent is op basis van de huidige Strategische Agenda van het ministerie van OCW een beweging in gang gezet om het op talentontwikkeling gerichte onderwijs uit te breiden, door vanuit en naast het honoursonderwijs andere vormen te ontwikkelen. Daarmee wil OCW een krachtig vervolg geven aan het Sirius Programma, dat een grote bijdrage heeft geleverd aan het ontstaan van een kwaliteitscultuur in het hoger onderwijs waarin uitblinken en talentontwikkeling gestimuleerd worden. De investeringen zijn ook nadrukkelijk bedoeld om een verbreding van de bestaande honoursprogramma's te realiseren, zowel wat betreft de inhoud van de aangeboden programma's als wat betreft de studenten die deelnemen<sup>1</sup>. Deze ontwikkeling sluit aan bij de toenemende wens in het hoger onderwijs, en ook binnen Saxion, om het onderwijs zo in te richten dat studenten het beste uit zichzelf kunnen halen. Dit is in feite een ontwikkeling van het regulier onderwijs, zoals we dat nu kennen, naar talentgericht onderwijs.

*Het doel van dit document is om de basis te leggen voor het Saxionbeleid met betrekking tot talentontwikkeling in de reguliere opleidingen. Het document bestaat uit twee delen. Het eerste deel 'Klaar voor de toekomst' beschrijft achtereenvolgens wat talentontwikkeling is, waarom het van belang is om daar aandacht aan te schenken en hoe dit gerealiseerd kan worden. In het tweede deel 'De Saxion Top Talent programma's' wordt een beeld gegeven van het huidige Top Talent onderwijs dat als proeftuin dient voor talentontwikkeling binnen Saxion.*

---

<sup>1</sup> In de Strategische Agenda wordt voor de komende jaren 10% van de middelen uit het Studievoorschot die naar instellingen gaan gereserveerd voor talentprogramma's. Het bedrag dat hiermee gemoeid is loopt op naar € 40 miljoen per jaar.

## Deel 1: Klaar voor de toekomst

*In dit deel wordt eerst een beschrijving gegeven van wat talentontwikkeling is en hoe dit verschilt van regulier onderwijs. Daarna wordt dieper ingegaan op de doelen en opbrengsten van talentontwikkeling. Vervolgens wordt de verbinding gelegd tussen talentontwikkeling en het strategische plan van Saxion en wordt beschreven hoe talentontwikkeling binnen het reguliere onderwijs van Saxion gerealiseerd kan worden.*

### Talentontwikkeling

Een talent is iets waar je goed in bent, waar je van nature aanleg voor hebt. Het is iets waar je in op kan gaan, wat je energie en voldoening geeft en waar dus een drijfveer of passie achter zit<sup>2</sup>.

Talentontwikkeling is een interactie tussen een individu en zijn of haar omgeving. Het is daarom belangrijk om leeromgevingen aan te bieden waarin talent tot groei en bloei kan komen<sup>3</sup>.

Elke opleiding beoogt talentontwikkeling. Wat maakt onderwijs gericht op talentontwikkeling dan anders? Het is niet zozeer een principiële onderscheid, maar veel meer een verschil in benadering en focus.

Dit uit zich als volgt in het reguliere onderwijs. Competenties zijn een mix van kennis, houding en vaardigheden. Het gaat hier om aan te leren én om van nature aanwezige kwaliteiten. In het reguliere onderwijs staat een competentiegerichte benadering centraal, waarbij alle studenten alle competenties in dezelfde mate moeten beheersen. Met als gevolg dat:

1. Feedback vaak gericht is op waar iemand (nog) zwak in is.
2. Er sprake is van een beperkte mate van autonomie en een minimale invloed op de leerreis van de kant van de student.
3. Studenten maar beperkt zicht hebben op hun talenten en vooral handelen uit gewoonte, om niet buiten de heersende hoofdstroom te vallen en op basis van wat zij als een gemakkelijke weg zien.
4. Differentiatie en keuzemogelijkheden in de praktijk vaak beperkt zijn: studenten maken er weinig gebruik van, baseren hun keuzes op wat gewoon is en/of wat medestudenten doen, worden door de opleiding aangemoedigd keuzes te maken binnen het beroepsperspectief van de opleiding (denk aan minoren) of om extra te oefenen waar ze nog niet (heel) goed in zijn.

Deze benadering heeft ook een voordeel: bedrijven en instellingen waar onze studenten hun eerste baan vinden weten wat ze van de startende beroepsbeoefenaren mogen verwachten.

In een talentgerichte benadering, blijven competenties van belang. Een startende beroepsbeoefenaar zal ook op de gebieden waar niet zijn natuurlijke talent ligt op een minimaal niveau moeten presteren. De focus ligt echter vooral op het ontwikkelen van het aanwezige talent. Het gevolg hiervan is dat:

1. Feedback gericht is op het versterken van het aanwezige talent;
2. Er sprake is van een aanzienlijke mate van autonomie en invloed op de leerreis van de kant van de student;
3. Studenten zich maximaal bewust zijn van waar hun talenten liggen en op basis daarvan zullen handelen.

---

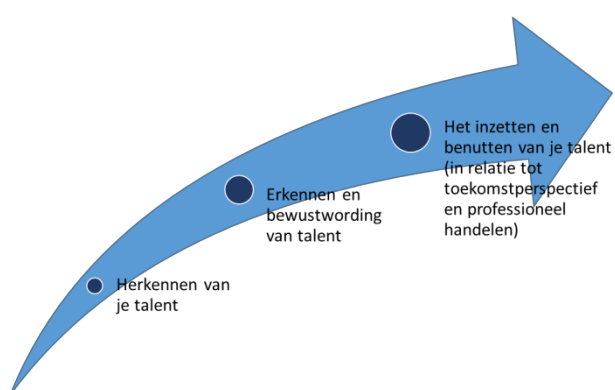
<sup>2</sup> Dewulf, L., van Meeuwen, N. & Tjepkema, S. (2010). Verbinden van competentie management en talentontwikkeling: Talent in actie. *Opleiding & Ontwikkeling*, 6, 10–15.

<sup>3</sup> Barab, S.A., & Plucker, J.A. (2002). Smart people or smart contexts? Cognition, ability and talent development in an age of situated approaches to knowing and knowing. *Educational Psychologist*, 37, 165–182.

4. Er in de praktijk meer sprake zal zijn van differentiatie en het bewust gebruiken van bestaande keuzemogelijkheden: studenten worden aangemoedigd de ontwikkeling van hun talent als basis te nemen.

We bieden maatwerk aan en studenten stromen uit in van persoon tot persoon verschillende profielen. De competentieset garandeert dat er nog steeds herkenning van het beroepsprofiel in het werkveld is, maar als groot voordeel voor bedrijven en instellingen voegen we persoonlijke kleuring vanuit talent toe.

Talentontwikkeling in het hbo richt zich op herkenning en bewustwording (wat zijn mijn talenten?) en het uiteindelijk gericht inzetten van dit talent in relatie tot toekomstperspectief en professioneel handelen (zie figuur 1). Talentontwikkeling zoals hier bedoeld staat *naast* een competentiegerichte benadering en vult deze aan. Iemand die competent is, beschikt – vanuit een mix van aangeleerde en van nature aanwezige kwaliteiten – over alle benodigde kennis en vaardigheden en de juiste houding om succesvol een beroep of een taak te kunnen uitoefenen.



*Figuur 1.* Herkennen, erkennen en inzetten van talent.

Wanneer iemand competent handelt vanuit het eigen talent, combineert hij of zij kunnen met een sterke motivatie en passie. Dit levert belangrijke voordelen op. Het draagt bij aan het innovatieve vermogen van de persoon in kwestie én van de organisatie waarvoor hij werkt. Lastige en intrigerende vraagstukken zullen met meer diepgang en scherpheid worden opgepakt. De werkzaamheden leveren meer voldoening en energie op. De flexibiliteit neemt toe, want competent gedrag gebaseerd op talent beweegt makkelijker en eerder mee met een veranderende context. Talenten en ambities verschillen per persoon; juist de optelsom van en de samenwerking tussen al het talent draagt bij aan de gewenste innovatiekracht van individu en organisatie<sup>4</sup>.

Bij veel Saxion opleidingen leeft de wens om de stap te maken van het regulier onderwijs naar onderwijs waarbij ook gerichte aandacht is voor talentontwikkeling. In de praktijk beperkt dit zich tot een voornemen en vinden opleidingen de stap naar een vertaling in het curriculum een lastige. In Tabel 1 zijn de verschillen tussen regulier onderwijs, onderwijs gericht op talentontwikkeling en Top Talent onderwijs weergegeven. Zowel Saxion Top Talent (als proeftuin) evenals een beleid gericht op talentontwikkeling (zoals bedoeld in dit document) dragen bij aan het versnellen van de beweging van kolom 1 naar ook het includeren van kolom 2 in het reguliere curriculum.

*Tabel 1: Verschillen regulier onderwijs, talentontwikkeling en Top Talent onderwijs*

<sup>4</sup> Tjepkema S., Dewulf L., & Van Meeuwen, N. (2011). Persoonlijke ontwikkeling: Steeds meer oog voor talent en sterktes. In J.W.M. Kessels & R.F. Poell (Eds.), *Handboek Human Resource Development*. Houten: Samsom.

| Regulier onderwijs   | Onderwijs gericht op talentontwikkeling                   | Top Talent onderwijs  |
|--|---|---|
| competentiegerichte benadering centraal: alle studenten moeten alle competenties in dezelfde mate beheersen (mix van aangeleerd en van nature aanwezige kwaliteiten) | talentgerichte benadering centraal                        | talentgerichte benadering centraal  |
| feedback vaak gericht op waar iemand (nog) zwak in is  | feedback gericht op ontwikkelen talent                    | feedback gericht op ontwikkeling tot Reflective professional of Gespecialiseerde professional |
| beperkte mate van autonomie, minimale invloed op de leerreis   | aanzienlijke mate van autonomie en invloed op de leerreis | grote mate van autonomie, maximale invloed op de leerreis                                     |
| minimaal communityleren  | deels communityleren                                      | communityleren  |

### Doelen van talentontwikkeling

Een op talentontwikkeling gerichte benadering van het onderwijs biedt kansen om een aantal vraagstukken op te pakken, waar tot op heden in het hoger onderwijs nog geen goed antwoord op geformuleerd is. Het gaat om de volgende vraagstukken.

1. De tijd waarin onze studenten studeren en straks gaan werken kenmerkt zich door twee elkaar versterkende ontwikkelingen. De wereld en de op te lossen vraagstukken zijn aanzienlijk complexer en weerbarstiger geworden en maatschappelijke veranderingen vinden sneller plaats dan vroeger. Dat vraagt om meer flexibiliteit en meer innovatief vermogen van organisaties en hun medewerkers. Hoe kunnen wij onze studenten tijdens hun opleiding nog beter voorbereiden op deze ontwikkelingen? Anders geformuleerd: hoe kunnen wij de *wendbaarheid* en *weerbaarheid* van studenten vergroten?

2. In het hoger onderwijs en daarmee ook bij Saxion is studiesucces al geruime tijd een belangrijk thema. Het gaat hierbij niet alleen om meer rendement (meer studenten ronden binnen vijf jaar hun opleiding succesvol af): we willen ook realiseren dat studenten meer uit hun studie halen en elke kans aan (kunnen) grijpen om zich persoonlijk en professioneel te ontwikkelen.

De sleutel tot **weerbaarheid**, **wendbaarheid** én **studiesucces** is bereiken dat studenten intrinsiek gemotiveerd raken voor hun opleiding en dat hun **zelfvertrouwen** en **zelfbewustzijn** groeit. Dit kan worden bereikt door in het onderwijs persoonlijke *talentontwikkeling* mede centraal te stellen<sup>5</sup>. Aandacht voor talentontwikkeling vult hier aan, het is geen vervanger voor een competentiegerichte benadering. Ook zijn er andere maatregelen, zoals leren leren, die het studiesucces van studenten positief beïnvloeden.

### Opbrengsten van talentontwikkeling

Beleid gericht op talentontwikkeling in het onderwijs leidt tot een sterkere differentiatie. De Saxion Top Talent programma's zijn daar een voorbeeld van. Ook in het reguliere onderwijs heeft talentontwikkeling voordelen en biedt het alle studenten kansen, in willekeurige volgorde:

- Een positieve invloed op de persoonlijke en professionele ontwikkeling van de betrokken studenten door groei van hun zelfvertrouwen, zelfbewustzijn en proactieve houding.
- Meer ruimte voor differentiatie: studenten van dezelfde opleiding krijgen meer ruimte zich persoonlijk professioneel te ontwikkelen en zich zo te profileren op basis van hun talent.
- Studenten halen meer uit hun studie, omdat zij worden geholpen bij het zich bewust te worden van hun specifieke passie en talent. Zij leren keuzes in relatie tot hun toekomstperspectief en

<sup>5</sup> Tjepkema S., Dewulf L., & Van Meeuwen, N. (2011). Persoonlijke ontwikkeling: Steeds meer oog voor talent en sterktes. In J.W.M. Kessels & R.F. Poell (Eds.), *Handboek Human Resource Development*. Houten: Samsom.

professioneel handelen op passie en talent te baseren. De hier bedoelde keuzes zijn bijvoorbeeld: Bij welke opleiding ben ik op mijn plek? Welke keuzevakken kies ik? Welke minor ga ik doen? Welke invulling geef ik aan mijn stage en afstuderen (plek, opdracht)?

- Een positieve invloed op het studiesucces. Studenten studeren met meer overtuiging en beleving, omdat hun keuzes zijn gebaseerd op passie en talent. Dit gaat bovendien uitval tegen en maakt (tijdig en zinvol) switchen mogelijk, indien dat de aangewezen weg is.
- Versterking van het innovatieve vermogen van de studenten én van de organisaties waarvoor zij straks komen te werken.

### **Directe relatie met het Saxion Strategisch Plan 2016–2020**

Bovenstaande focus op talentontwikkeling in honours en in regulier onderwijs sluit naadloos aan op het Saxion Strategisch Plan 2016–2020:

- Op blz. 5 onder Wereld in beweging staat te lezen: “Deze veranderende wereld vraagt om professionals die snel kunnen reageren op nieuwe situaties en die kansen zien en weten te benutten. We leren studenten open te staan voor innovaties en de impact ervan. Maar ook om kritisch te zijn en tegengas te durven geven, want niet alles wat kan, is immers ook wenselijk.” Dit doen wij omdat je moet opleiden voor beroepen die nog niet bestaan. Door weerbaar en wendbaar te zijn bereid je hier beter op voor.
- Op blz. 8 onder Talentontwikkeling staat: “Studeren vergt inzet, doorzettingsvermogen, enthousiasme en leergierigheid. Elke student die een opleiding bij Saxion volgt kan deze in principe ook succesvol afronden. We helpen studenten daarom bij het maken van een goede studiekeuze en we begeleiden onze studenten actief tijdens hun hele studie. Een goede taalvaardigheid in het Nederlands is een basisvereiste. We stimuleren eigen talentontwikkeling en dagen studenten uit om net iets verder te gaan. De lat ligt hoog, maar is haalbaar. Studenten beoordelen we daarbij op de toepassing van hun kennis in de praktijk. Studenten krijgen de ruimte om ‘proberend te leren’. Fouten maken mag en wordt gezien als een leermoment. We stimuleren de eigenheid van de studenten. Kwaliteit van onderwijs betekent voor ons dat we voor elke student de beste route bieden op weg naar die lat.”

### **Hoe realiseren wij talentontwikkeling?**

Talentontwikkeling zoals wij voor ogen hebben in dit plan draagt in alle opzichten bij aan het realiseren van deze ambities. Dit gebeurt langs twee wegen: 1) via Saxion Top Talent programma's en 2) via integratie van talentontwikkeling in het reguliere onderwijs. Het Top Talent onderwijs vervult hier de rol van proeftuin voor onderwijsvernieuwing. Binnen het Top Talent onderwijs is veel ervaring met het realiseren van persoonlijke en professionele ontwikkeling van de deelnemende studenten vanuit passie en talent, die zo bijvoorbeeld als ‘change agents’ bij kunnen dragen aan de maatschappij.

De integratie van talentontwikkeling in het reguliere onderwijs kan het beste de volgende vorm krijgen:

1. Talentontwikkeling gericht op herkennen, erkennen en bewustwording van talent is een programma in jaar 1 en 2 van de bachelor, al dan niet geïntegreerd in studieloopbaanbegeleiding (SLB) en/of persoonlijke en professionele ontwikkeling (PPO) programma; alle studenten mogen meedoen.

Essentieel voor het slagen van dit programma is waarderend coachen en een authentieke leeromgeving waarin geoefend kan worden. Zie figuur 2 op blz. 6 voor een visuele weergave.

2. Studenten worden vervolgens voortdurend uitgedaagd hun talent verder te ontwikkelen en actief in te zetten in de keuzeruimte die elke opleiding biedt (minorkeuze, maar ook keuze voor soort en plaats stage en afstudeeropdracht, voor soort project in de projectenlijn van de opleiding, voor een bepaalde rol binnen de projecten en/of voor een module bij een andere opleiding of academie etc.). Essentieel is

dat studenten worden uitgedaagd om met het oog op hun talent bewust gebruik te maken van de bestaande keuzeruimte. Waar nodig en wenselijk kan deze keuzeruimte nog worden vergroot.

Docenten spelen een belangrijke rol in het uitdagen van studenten om hun talenten en passies te ontdekken en ontwikkelen. De docent heeft hierbij de rol van coach om vanuit een waarderend perspectief studenten te prikkelen om die uitdaging aan te gaan. In het kader van talentontwikkeling wordt daarom een aantal instrumenten ontwikkeld, om met name docenten in staat te stellen waarderend te coachen en studenten talentgericht uit te dagen. Saxion Top Talent en het lectoraat Innovatief en Effectief Onderwijs hebben veel kennis en ervaring op dit gebied en kan zinvol input geven. Wij denken dan aan instrumenten als:

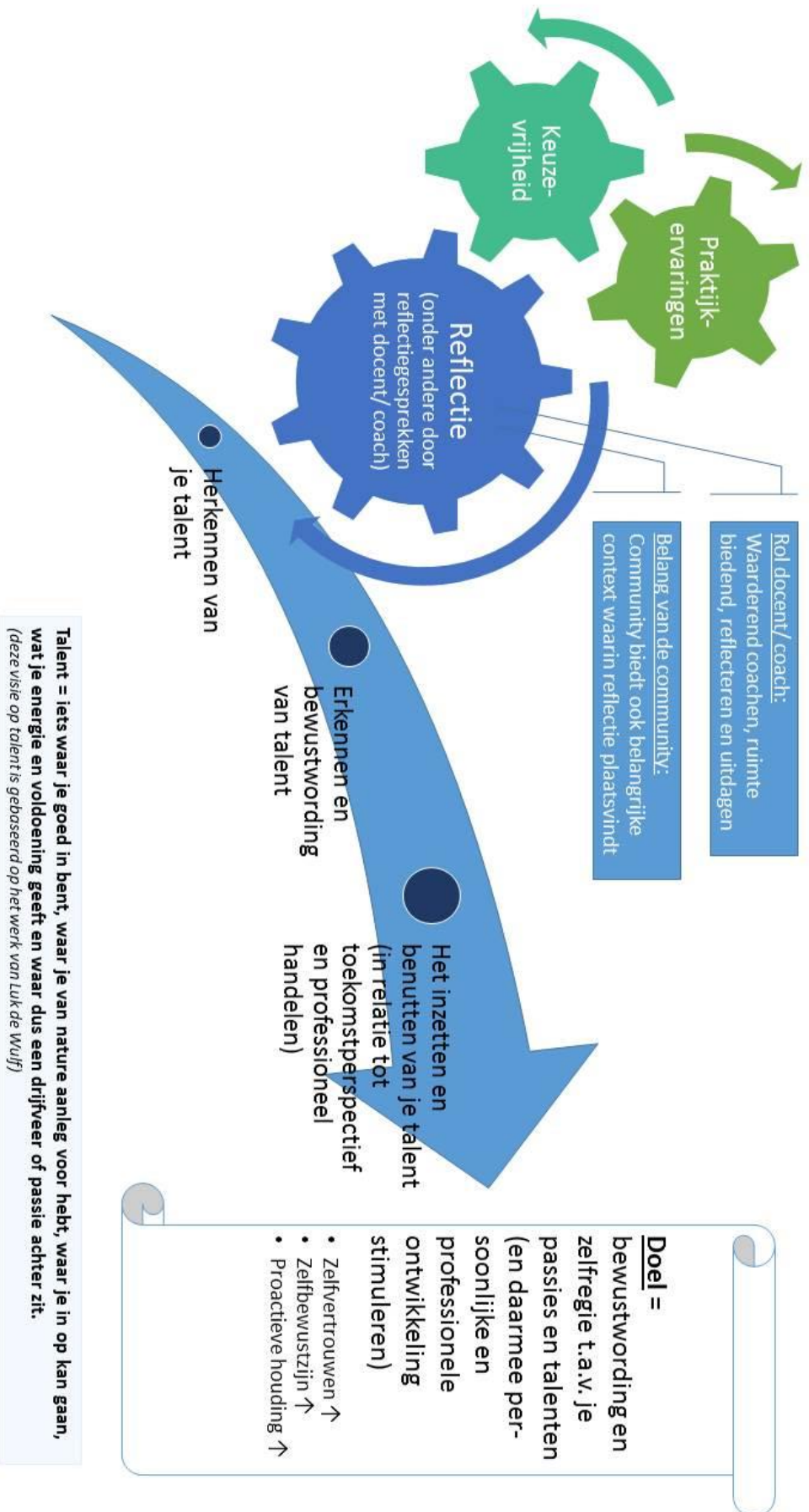
- het uitvoeren van pilots om ervaring op te doen;
- een gereedschapskist met daarin onder meer een handleiding waarderend en talentgericht coachen;
- learning on the job met deskundige begeleiding;
- waarderend coachen als onderdeel van de trainingen BDB die de Saxion Academy verzorgt.

### **Samenwerking essentieel**

De beweging naar onderwijs gericht op talentontwikkeling is een vorm van onderwijsvernieuwing, die alleen slaagt als er samenwerking tot stand komt tussen de bij Saxion betrokken stakeholders. Hiertoe horen in ieder geval (in alfabetische volgorde):

1. Beleidsgroep onderwijs;
2. Beleidsgroep onderzoek;
3. HRM;
4. Lectoraat Innovatief en Effectief Onderwijs;
5. Saxion Top Talent;
6. Studie Succes Centrum.

De hier bedoelde samenwerking richt zich op het gezamenlijk – vanuit een gedeelde visie – stimuleren dat bij opleidingen en academies initiatieven op het gebied van talentontwikkeling ontstaan, om deze vervolgens op kwaliteit te beoordelen (te valideren) en de best practices te delen. Het gaat erom zoveel mogelijk bloemen te laten bloeien, om uiteindelijk de mooiste en sterkste bloemen over te houden. Dit vraagt om een gemeenschappelijk proces van faciliteren, inspireren en uitdagen, kennisdelen en valideren. Saxion Top Talent heeft met deze aanpak uitstekende ervaringen opgedaan, met als resultaat 14 goed gewaardeerde Top Talent programma's.



Figuur 2. Kernelementen talentontwikkeling bij Saxion

## Deel 2: De Saxion Top Talent programma's

*In dit deel wordt eerst een beknopte beschrijving en onderwijskundige onderbouwing van de Saxion Top Talent Programma's gegeven. Vervolgens wordt er dieper ingegaan op de missie, waarden en richtinggevend principes.*

De Top Talent programma's van Saxion bieden intrinsiek gemotiveerde studenten de mogelijkheid om zich op persoonlijk en professioneel vlak te ontwikkelen voor een complexe maatschappij. De Top Talent programma's zijn driejarige, extracurriculaire programma's van 30 ECT's. Saxion Top Talent biedt twee soorten programma's aan: 1) verbredende honoursprogramma's met een interdisciplinaire benadering en 2) verdiepende excellentietrajecten met een meer vakspecialistische benadering.

De Top Talent programma's onderscheiden zich van de reguliere opleidingen doordat de student zelf de regie neemt op zijn of haar persoonlijke leerreis. Een growth mindset staat hierbij centraal <sup>6</sup>. Vanaf dag 1 worden studenten benaderd als talentvolle young professionals met veel potentieel om verder te groeien.

Top Talent studenten werken aan *authentieke projecten en vraagstukken* voor maatschappelijke instellingen, bedrijven of lectoraten. Studenten die een Top Talent programma volgen streven naar een persoonlijke en/of een vakinhoudelijke ontwikkeling, die het werken aan deze veeleisende, inhoudelijke en complexe maatschappelijke vraagstukken hen brengt. In de *honours community*, die bestaat uit studenten, docenten en professionals, *reflecteren zij systematisch* op de ervaringen die zij opdoen tijdens deze projecten. Deze inzichten worden vertaald in vervolgacties om talenten en passies te ontwikkelen die bijdragen aan de *persoonlijke en professionele ontwikkeling* van studenten (zie figuur 3).



*Figuur 3.* Kernelementen Saxion Top Talent

*Authentieke projecten en leeromgeving.* Top Talent studenten werken in interdisciplinaire teams aan real-life projecten en vraagstukken voor bedrijven of maatschappelijke instellingen. Bij honoursprogramma's staat altijd een interdisciplinaire benadering centraal, bij excellentietrajecten

<sup>6</sup> Dweck, C. (2017). *Mindset: Changing the way you think to fulfil your potential*. Hachette UK.



vaak. Deze complexe vraagstukken dagen studenten, docenten en stakeholders uit om in co-creatie tot nieuwe kennis, vaardigheden en inzichten voor het vraagstuk te komen die moeten leiden tot innovatieve oplossingen. Ervaringsgericht leren staat hierin centraal<sup>7</sup> <sup>8</sup>. Studenten worden uit de schoolbanken getrokken en gaan echt aan de slag in de praktijk, om op die manier betekenisvolle ervaringen op te doen. Deze ervaringen zijn het startpunt voor kritische reflectie.

**Honours community.** Naast ervaringsgericht leren heeft communityleren een centrale rol plaats in de Top Talent programma's. In de 'learning community' is er sprake van een mix tussen 1) studenten, docenten en professionals uit het bedrijfsleven, 2) disciplines, 3) leeftijd, 4) geslacht en 5) ervaring, met als doel om een community te creëren waar iedereen van elkaar kan leren. Een belangrijk uitgangspunt van de honours community is dat de formele positie geen rol speelt en dat er gelijkheid is tussen studenten, docenten en professionals in de dialoog<sup>9</sup>.

Uit een van onze onderzoeken is gebleken dat een hechte community heel erg belangrijk is voor een succesvol Top Talent programma<sup>10</sup>. Er is in de programma's daarom veel aandacht voor het bouwen van hechte en veilige groepen waarbinnen iedereen van elkaar kan leren. Aan de hand van allerlei werkvormen leren studenten en docenten elkaars persoonlijke leven en achtergronden kennen wat ervoor zorgt dat studenten meer gemotiveerd raken om er samen iets moois van te maken. Een veilige community is belangrijk voor studenten ruimte voelen om te durven reflecteren op de ervaringen die zij op doen.

**Kritische reflectie.** Kritisch reflecteren is niet een vaardigheid die studenten zomaar onder de knie hebben<sup>11</sup> <sup>12</sup>. Daarom leren de studenten in de Top Talent programma's om systematisch te reflecteren op de ervaringen die zij opdoen en de inzichten die daaruit voortvloeien te vertalen naar concrete acties die hen helpen hun talenten en passies verder te ontwikkelen<sup>13</sup>. De docent heeft hierin een coachende en faciliterende rol<sup>14</sup> <sup>15</sup>. Dit betekent dat de docent meegaat als medereizigers op de persoonlijke leerreis van studenten in plaats van dat zij de reis voor studenten uitstippelen. Zo bepalen studenten zelf de richting van hun persoonlijke leerreis om talenten en passies verder te ontwikkelen.

**Persoonlijke en professionele ontwikkeling.** In de Top Talent programma's worden studenten opgeleid tot 'reflectieve professionals' (verbredende honoursprogramma's) of tot 'gespecialiseerde professionals' (verdiepende excellentietrajecten). Studenten geven zelf vorm aan hun persoonlijke leerreis om door middel van reflectie passies en talenten te ontdekken en verder te ontwikkelen. Wij

---

<sup>7</sup> Kolb, D.A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

<sup>8</sup> Kolb, A.Y., & Kolb, D.A. (2005). Learning styles and learning spaces: Enhancing experiential learning in higher education. *Academy of Management Learning & Education*, 4(2), 193–212.

<sup>9</sup> Mardjan, N.P. (2017). De student als actief subject in oordelingvorming: Waardering van diversiteit door communicatief handelen. *EXAMENS Tijdschrift voor de toetspraktijk*, 15(2).

<sup>10</sup> 't Mannetje, J., Truijen, K., & Gellevij, M. (2016). Honoursonderwijs: Een zoektocht naar kenmerken van honoursonderwijs die reflectief leren in en de waardering van honoursonderwijs beïnvloeden. *Tijdschrift Voor Hoger Onderwijs*, 34(3).

<sup>11</sup> Kember, D., McKay, J., Sinclair, K., & Wong, F.K.Y. (2008). A four-category scheme for coding and assessing the level of reflection in written work. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 33(4), 369–379.

<sup>12</sup> Ryan, M. (2013). The pedagogical balancing act: Teaching reflection in higher education. *Teaching in Higher Education*, 18(2), 144–155.

<sup>13</sup> Mittendorff, K. (2014). Studieloopbaanbegeleiding in het hbo. *OnderwijsInnovatie*, Juni 2014.

<sup>14</sup> Brockbank, A., & McGill, I. (2007). *Facilitating reflective learning in higher education*. Buckingham: Society for Research into Higher Education and Open University Press.

<sup>15</sup> Wright, G. B. (2011). Student-centered learning in higher education. *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education*, 23(1), 92–97.

zijn ervan overtuigd dat, door studenten hier de ruimte voor te geven, zij zich sterk persoonlijk kunnen ontwikkelen tot reflectieve professionals en gespecialiseerde professionals die een stevige inhoudelijke diepgang bereiken. Zo worden Top Talent studenten voorbereid op een 'smart world'.

In de Top Talent programma's schenken wij aandacht aan de psychologische basisbehoeften om de intrinsieke motivatie van Top Talent studenten te bevorderen<sup>16 17</sup>. Elk lid van de 'learning community' heeft iedereen behoefte aan 1) gevoel van competentie, 2) relatie en 3) autonomie. De behoefte aan competentie komt aan bod door de centrale rol voor het ontdekken en ontwikkelen van passies en talenten. De behoefte aan relatie wordt vormgegeven door het bouwen van veilige en hechte communities waarin iedereen van elkaar kan leren. De behoefte aan autonomie krijgt vorm door studenten de regie te laten nemen over hun eigen leerreis. We hopen hiermee deelnemers uit te dagen om vanuit hun intrinsieke nieuwsgierigheid en creativiteit een toegevoegde waarde te leveren aan praktijk en samenleving.

### **Top Talent programma's als proeftuin voor innovatief onderwijs**

De Saxion Top Talent programma's lopen voorop in het concreet invulling geven aan het strategisch plan van Saxion voor 2016–2020. In het strategisch plan zijn talentontwikkeling, interdisciplinariteit en persoonsvorming belangrijke speerpunten:

*"We stimuleren eigen talentontwikkeling en dagen studenten uit om net iets verder te gaan. De lat is hoog, maar is haalbaar. Studenten beoordelen we daarbij op de toepassing van kennis in de praktijk. Studenten krijgen de ruimten om 'proberend te leren'. Fouten maken mag en wordt gezien als leermoment. We stimuleren de eigenheid van studenten."*

*"Door kennis uit verschillende domeinen te combineren komen vaak nieuwe oplossingen in zicht. We leren studenten daartoe interdisciplinair te denken en samen te werken."*

*"Studeren bij Saxion betekent ook groeien als persoon. 'Bildung' maakt deel uit van onze verantwoordelijkheid. Zelfontplooiing, de ontwikkeling van een moreel kompas, intercultureel bewustzijn en burgerschap dragen bij aan de vorming van verantwoordelijkheid en bewuste studenten."*

De Top Talent programma's hebben de ambitie om in de toekomst actief als 'speedboot' reguliere onderwijsprogramma's te inspireren en ondersteunen om verschillende vormen van *talentontwikkeling* in te bedden in het reguliere onderwijs. Om dit te realiseren werkt Saxion Top Talent nauw samen met het lectoraat Innovatief en Effectief Onderwijs.

### **Missie**

"Saxion Top Talent wil bijdragen aan de talentontwikkeling van alle studenten. Dit gebeurt door in het reguliere onderwijs talentontwikkeling te introduceren en door Top Talent programma's aan te bieden aan studenten die een uitdaging zoeken die verder gaat dan binnen hun reguliere opleiding mogelijk is. Saxion Top Talent wil vanuit de ervaringen met het honoursonderwijs het studiesucces van reguliere studenten ook positief beïnvloeden door proeftuin te zijn voor onderwijsvernieuwing en -innovatie."

---

<sup>16</sup> Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.

<sup>17</sup> Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2008). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains. *Canadian Psychology*, 49(1), 14–23.

## Waarden

In tabel 2 staan de waarden beschreven die Saxion Top Talent wil realiseren.

Tabel 2

*Waarden Saxion Top Talent*

| Wie       | Waarde   |
|-----------|--|
| studenten | Wendbaarheid & weerbaarheid, zelfkennis, zelfvertrouwen                                  |
| docenten  | Gewaardeerd worden en energie krijgen  |
| Saxion    | De startende beroepsbeoefenaren die Saxion opleidt zijn beter voorbereid op hun toekomst |

## Richtinggevende principes

Het talentgericht onderwijs wordt ontworpen en verzorgd vanuit de volgende principes:

1. Iedereen heeft talent, onderwijs helpt dit naar boven te brengen.
2. Communityleren: we leren en oordelen het beste in dialoog met elkaar (studenten én docenten).
3. Persoonlijke ontwikkeling gaat hand in hand met professionele ontwikkeling.
4. Keuzevrijheid wordt gekoesterd, van daaruit is er gelegenheid een nieuwe uitdaging te ervaren én daarop zinvol te reflecteren. Reflecteren op ervaringen (in en on action).
5. Docenten coachen waardierend (ruimte bieden, reflecteren en uitdagen).
6. Iedere deelnemer is actief: komt halen én brengen.
7. Zelfregie wordt gefaciliteerd door je eigen aanleg en voorkeuren te leren kennen.
8. Ervaring op doen door zelf te beleven (in de werkelijkheid).