

Saxion Honours Approach for students at risk

Pilot C: Get ready

Leergang voor onderwijskundig leiders

Een experiment met de integratie van individuele persoonlijke ontwikkeling
en de realisatie van een ontwikkeltaak

Opzet, intentie, programma en evaluatie



Enschede, 15 juli 2020

Marika Lammers
Nitie Mardjan
Aldo van Duivenboden

Onderwijsontwikkeling

Een experiment met een leergang voor onderwijskundig leiders waarin persoonlijke ontwikkeling van de deelnemers en realisatie van de ontwikkeltaak zijn geïntegreerd volgens het EYE-model.

Uit de ontwikkeling van een leergang voor studieloopbaanbegeleiders en docenten (pilots 1 en 2) hebben we geleerd over de manier waarop docenten en studiecoaches leren en zich ontwikkelen in de toepassing van de *Saxion Honours Approach* in hun werk. Ervaringsleren staat centraal; door het zelf te ondergaan verleiden we docenten en studiecoaches om de *Saxion Honours Approach* toe te passen in regulier onderwijs.

Oorsprong

De '*Saxion Honours Approach*' zoals we die hebben gemodelleerd vanuit de ervaringen met Top Talent onderwijs vormde de ruggengraat in het ontwerp van dit experiment. Uit de ervaringen met pilots 1 en 2 voor docenten hebben we geleerd dat het delen van diep-persoonlijke ervaringen krachtig bij kan dragen aan professionele vorming. In het Saxion Top Talent honours programma '*Conscious business challenge*' is in de afgelopen jaren een reeks van zeven bijeenkomsten ontwikkeld waarin nieuwe studenten elkaar echt leren kennen en gezamenlijk een learning community bouwen. In deze zogenaamde zelfleiderschap-reeks van zeven bijeenkomsten, wordt een basis van vertrouwen en openheid gecreëerd die het fundament vormt onder het honours programma. De reeks biedt deelnemende studenten een gemeenschappelijke taal voor gedrag, reflectie en leren, zowel individueel als in het collectief. Juist omdat de reeks bijeenkomsten diep ingaat op de persoonlijke kwaliteiten en valkuilen van de deelnemers, ontstaat er een sterke binding en vertrouwelijkheid tussen de deelnemers die als basis dient voor de vorming van een leergemeenschap. Veiligheid vereist zowel expliciete afspraken als het daadwerkelijk delen van ervaringen, overtuigingen, opvattingen en oordelen. Omdat dit programma van zeven bijeenkomsten succesvol is met honours studenten, wilden we in 'Pilot C: *Get ready*' experimenteren met de integratie van dit concept in de *Saxion Honours Approach*, die we reeds in pilots 1 en 2 hadden toegepast. En dat in een leergroep die bestaat uit onderwijsleiders (teamleiders, onderwijskundigen, voorzitters curriculum commissies). De deelnemers aan 'Pilot C: *Get ready*' hebben elkaar pre-corona, on-site enkele malen getroffen en leren kennen. Na twee on-site bijeenkomsten van samen vier dagdelen, werden we gedwongen de resterende vijf bijeenkomsten on-line uit te voeren.

Keuze voor de doelgroep

Uit evaluatie van de pilots 1 en 2 voor docenten kwam het advies om deze leergang aan te bieden voor onderwijskundig leiders (teamleiders en onderwijsontwikkelaars). In overleg met het team SOM (Saxion OnderwijsModel) en directeur APO (Academie Pedagogiek en Onderwijskunde) is geconcludeerd dat onderwijsvernieuwing even goed betekenis heeft voor deze doelgroep. Met een training '*Saxion Honours Approach voor onderwijskundig leiders*' verwachtten wij bovendien dat innovatie in opleidingen en integratie van de *Saxion Honours Approach* meer systematisch en op grotere schaal kan worden gerealiseerd dan door enkele docenten uit de pilots 1 en 2. Daarmee

kunnen we een versnelling realiseren van de integratie van de *Saxion Honours Approach*-principes in regulier bachelor-onderwijs. De ontwikkelde leergang 'Pilot C: *Get ready*' is ontwikkeld en uitgevoerd met teamleiders, onderwijskundigen en voorzitters van curriculum commissies. Omdat we de inbreng van studenten in de ontwikkeling van onderwijs erg belangrijk vinden én omdat de interactie op dit niveau tussen studenten en overige deelnemers in de co-creatie van onderwijs in honours programma's waardevol is gebleken, hebben we twee studenten gevraagd om de sessies volwaardig mee te doen als deelnemer.

Ontwerp

Toewijding en bereidheid zich open te stellen in het collectief is een beginsel van community vorming uit de *Saxion Saxion Honours Approach*. Door in een individuele intake en in de bijeenkomsten expliciet aandacht te besteden aan de professionele en persoonlijke ontwikkeling van individuele deelnemers, ontstaan een gemeenschappelijke taal en normen als bodem waarop saamhorigheid en groepsbinding zich kunnen ontwikkelen. Die werkwijze is consistent met en gebouwd op het *Saxion Saxion Honours Approach-model* waarin authentiek leren en community leren de basis vormen voor individuele en collectieve kritische reflectie. Daaruit wordt het mogelijk om het professioneel leren te versterken door het nadrukkelijk te verbinden met persoonlijke ontwikkeling.

Het model geeft de vier bestanddelen in onderlinge relatie weer van de *Saxion Saxion Honours Approach*.



Figuur 1: model Saxion Honours Approach

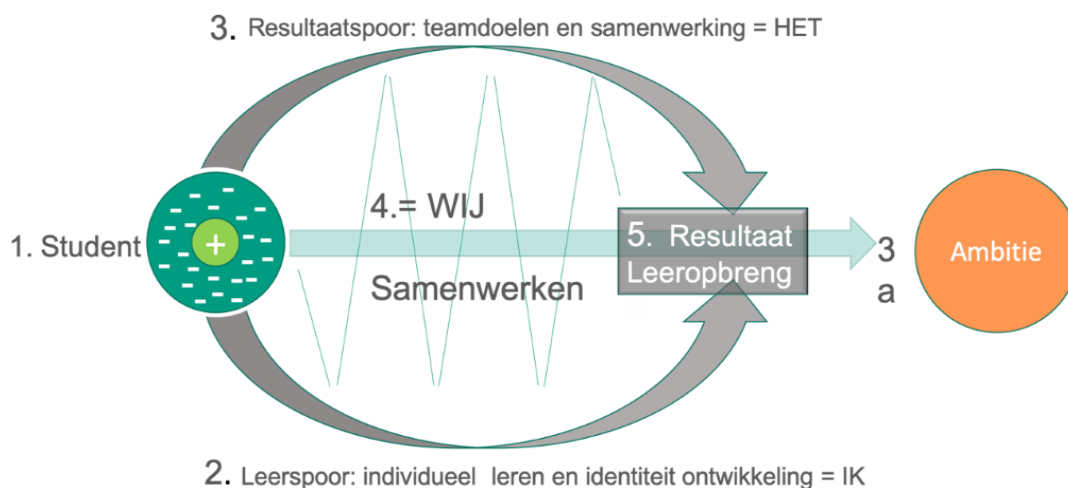
In de training besteedden we gelijktijdig aandacht aan individueel leren en aan de gezamenlijke opgave (een problematisch vraagstuk uit de werkelijkheid). Professionele vorming brachten we in relatie tot persoonlijke ontwikkeling. Daarmee hadden we geen blauwdruk vooraf van de learning community of de vorming daarvan. We werken met principes die al doende in het proces steeds om unieke beslissingen vragen. De groep krijgt de ruimte om zelf te bepalen wat ze samen willen zijn. Overigens wordt elke keuze, elke bewering, steeds bevraagd.

Elk van de deelnemers had te maken met een problematisch vraagstuk in de eigen academie of opleiding. Hen werd gevraagd dat vraagstuk in de groep te beschrijven en de eigen opgave daarin te articuleren. Waar we studenten vaak een 'complex vraagstuk uit de werkelijkheid' geven om zich collectief in samenwerking op te richten, had in deze training elk van de deelnemers een 'eigen vraagstuk', dat zowel complex als betekenisvol was voor henzelf. Het collectief draagt bij aan de opgave van het individu vice versa.

Terwijl het collectief zich in samenwerking boog over de verschillende complexe vraagstukken uit de eigen academies, formuleerden alle deelnemers in een vroeg stadium van de serie een individuele *leervraag*, een *draak* (valkuil) en een *talent*. Het samenwerken leverde ervaringen op die werden benut t.b.v. de individuele leervraag. In de bijeenkomsten werd kritisch gereflecteerd op de collectieve procesgang, alsook op de ontwikkeling in die persoonlijke leervraag. Centraal stonden de vragen: 'hoe ben je gewoonlijk geneigd te handelen vanuit je draak?' En 'Hoe wil en kan je creatief handelen vanuit je talent?' En 'Welke nieuwe stap ga je zetten?'

In de bijeenkomsten werd steeds geschakeld tussen beide leersporen: 1) inhoudelijke resultaatgerichtheid en 2) persoonlijke ontwikkeling. Er kan veel geleerd zijn zonder eindresultaat en omgekeerd. Maar door steeds inzicht te geven in dit proces wordt de relatie tussen beide sporen benut in wederzijdse versterking.

Het statische model 'Saxion Saxion Honours Approach' wordt daarmee benut voor visualisering van het ontwikkelingsproces in een procesmodel dat we *het EYE-model* noemen. Door de ambitie van de student te laten articuleren in een persoonlijke leervraag wordt de effectiviteit in de samenwerking op het resultaatspoor versterkt; tegelijkertijd biedt de samenwerking (aan het collectieve doel) in het resultaatspoor, betekenisvolle ervaringen die in ontwikkeling van persoonlijke effectiviteit kunnen worden benut.



Figuur 2: het 'eye-model'

Eye model voor geïntegreerd leren als basis voor trainingsontwerp

Het procesmodel is gebaseerd op de vier onderling gerelateerde aspecten van de Saxion *Saxion Honours Approach* (figuur 1): *persoonlijke ontwikkeling, authentiek leren, community vorming* en centraal daarbinnen staat *kritische reflectie*. Uit de experimenten in *pilots 1 en 2* en in het deelproject *Vorbij vakmanschap* ontstond de behoefte aan een procesmodel, waarin de dynamisch relatie tussen de vier elementen van de *Saxion Honours Approach* wordt gevisualiseerd. In dit EYE-model wordt de aandacht voor professioneel persoonlijke leervragen gekoppeld aan resultaatgerichte authentieke opdrachten.

In veel opleidingen ervaren studenten reflectie-opdrachten als losstaande, overwegend zinloze activiteiten. Veelal ontstaat niet de wezenlijke verbinding tussen de inhoudelijke opgave en de persoonlijke reflecties. Als niet intensief geschakeld wordt tussen de inhoudelijke opdracht, de persoonlijke ontwikkeling en kritische reflectie op gebeurtenissen tijdens de uitvoering, dan verdwijnt de interesse (Mittendorf et al, 2011)

In de training hebben we aan de hand van het EYE-model de volgende stappen genomen:

1. De deelnemers aan een leergemeenschap startten met het in kaart brengen van persoonlijke kwaliteiten en valkuilen als onderwijskundig leider in de groep;
2. Deelnemers bepaalden een persoonlijke leervraag die op dat moment belangrijk was voor de ontwikkeling van de rol (in dit geval onderwijskundig leiderschap);
3. Deelnemers benoemden de ultieme ambitie van (duurzame) verandering, een ambitie binnen de eigen opleiding of academie. De ambitie en wenselijkheid van de verandering in relatie tot studentsucces stonden voorop en het uitgangspunt was de gewenste toekomst (back casting) in plaats van denken vanuit de beperkingen in het heden (fore casting);
- 3a De deelnemer bepaalde een concreet, meetbaar en ambitieus doel waar aan werd gewerkt binnen de looptijd van het leertraject. Het doel draagt bij, is onderdeel van, de realisatie van de gewenste, ultieme doeltoestand van de opleiding of academie op langere termijn;
- 4 Tijdens het leertraject (zeven bijeenkomsten) werd intensief kort-cyclisch gereflecteerd, onder begeleiding van een trainer, op de voortgang in beide leersporen: het inhoudelijk project en de ontwikkeling van het persoonlijke leer- ontwikkeldoel (formatief);
- 5 Daarnaast werd kort-cyclisch steeds gereflecteerd op gezamenlijke ervaringen;
- 6 Aan het einde van het leertraject werd de opbrengst van beide leersporen vastgesteld; de persoonlijke leerdoelen en het feitelijke resultaat van de gewenste duurzame verandering in de opleiding.

Beoogde resultaten

Het experiment moest resulteren in een trainingsaanpak of beter, een leerervaring voor onderwijsleiders, die hen helpt om de *Saxion Honours Approach* zelf toe te passen in het nieuwe onderwijs dat ze ontwerpen en ontwikkelen. De deelnemers ervaren, net als onze studenten, hoe de *Saxion Honours Approach* werkt in hun eigen leer- en werkomgeving tijdens het ontwikkelen van een nieuw curriculum. We verwachtten dat deelnemers daardoor een lerende houding aannemen. We zagen het als een uitdaging om de vier ingrediënten van de *Saxion Honours Approach* (*persoonlijke ontwikkeling, authentiek leren, community vorming* en *kritische reflectie*) betekenisvol

te integreren in een leergang en tegelijkertijd de ervaringen uit de eerdere experimenten met kort-cyclisch leren te blijven benutten.

Ontwerp en uitvoering

Het raamwerk van de reeks is als volgt:

- acht sessies van een dagdeel
- minstens twee weken uit elkaar gepland
- globaal volgens de fasen van groepsvorming (forming, storming, norming ...)
- diverse werkvormen en opdrachten
- *open space* in elke bijeenkomst: bespreken wat voor deelnemers belangrijk is
- kort-cyclisch: ervaring – benoemen – kritische reflectie – duiding – verdieping – vervolg
- integratieopdrachten tussen bijeenkomsten

We hebben ervoor gekozen om de leergang niet vooraf te verbinden met een klassieke onderwijskundige zienswijze of te baseren op een gangbaar onderwijskundig model (wel gebruiken we het bollenmodel en het EYE-model). Het startpunt van de leergang waren de feitelijke situatie en individuele ervaring van de deelnemers. In de fase van verdieping werd theorie aangereikt om individuele of gezamenlijke ervaringen te funderen. We hebben tijdens de bijeenkomsten een tweetal experts van Saxion uitgenodigd om inhoudelijke vragen over onderwijskundig leiderschap te helpen duiden.

Deelname vergt een stevig commitment om twee redenen: actieve aanwezigheid is essentieel voor de kwaliteit van de uitwisseling. Deelnemers fungeren als partners in dialoog voor de anderen. Vrijelijk in- en uitlopen is onwenselijk omdat dit de veiligheid en het leerklimaat beïnvloedt. Als je een sessie mist, mis je belangrijke aspecten uit de ontwikkeling van anderen en daarmee van het collectief als geheel. Bovendien wordt je inbreng gemist.

Leerspoor 1: deelnemers brengen een inhoudelijk praktijkvraagstuk in (gerelateerd aan curriculumontwikkeling) dat werkelijk van belang is voor de betrokkene en dat onder tijdsdruk staat.

Leerspoor 2: in een vroeg stadium van de serie bijeenkomsten formuleren alle deelnemers een individuele *leervraag*, een *draak* en een *talent*. In de bijeenkomsten wordt kritisch gereflecteerd op de collectieve procesgang alsook op de ontwikkeling in de persoonlijke leervraag. Centraal staan de vragen: *'hoe ben je gewoonlijk geneigd te handelen vanuit je draak en hoe wil en kan je creatief handelen vanuit je talent? Welke nieuwe stap ga je zetten?'*

In de bijeenkomsten wordt steeds geschakeld tussen beide leersporen (inhoudelijke resultaatgerichtheid en persoonlijke ontwikkeling). Dat maakt het leren krachtig en voorkomt dat er veel geleerd is zonder eindresultaat of omgekeerd.

Uitvoering

Na enkele sessies on-site zijn we door de corona maatregelen noodgedwongen overgestapt op online sessies in Teams en Blackboard.

De deelnemers van de leergroep hebben elkaar on-site leren kennen maar opmerkelijk is dat de leergang ondanks deze ingrijpende veranderingen gewoon kon doorgaan. Een belangrijke constatering is dat intensieve bijeenkomsten waarin persoonlijke aspecten sterk aan de orde zijn, ook online mogelijk zijn, mits de juiste aandacht in de groep online deelnemers kan blijven worden gegenereerd en het aantal deelnemers beperkt is tot ongeveer tien. Het vraagt een goede

vormgeving van de sessies, met voldoende afwisseling en alerte aandacht van de trainers. Deze ervaringen werden benut in het ontwerp van het latere experiment met online community vorming.

Als trainers hebben we steeds bij aanvang van elke sessie een briefing gedaan en het programma afgestemd op de specifieke wensen van de deelnemers. De hoofdlijn van het programma is onverlet uitgevoerd; met name de open space momenten boden ruimte om te variëren met de inhoud.

Resultaten

Tijdens de leergang zijn twee deelnemers afgehaakt vanwege plotseling tijdgebrek en verandering van prioriteit als gevolg van Corona. We hebben regelmatig te maken gehad met deelnemers die delen van bijeenkomsten niet konden bijwonen. We hebben geleerd dat goede afspraken over commitment van groot belang zijn en we zullen in de toekomst een intake houden met alle deelnemers individueel, om wederzijdse verwachtingen helder te krijgen.

De achtste sessie werd deels (één uur) benut voor presentatie aan belangstellenden en evaluatie van de reeks. Hiervan is een opname gemaakt. De deelnemers schetsten een positief kritische beeld. De keuze om de professionele vraagstukken van de deelnemers als uitgangspunt te nemen en de leergang niet vooraf in te bedden in een onderwijskundige zienswijze of een model heeft goed uitgekapt volgens de deelnemers. Deze manier van werken leidt tot erkenning van de realiteit (van de dagelijkse praktijk) en wordt door de deelnemers ervaren als een positieve bekrachtiging. Werken vanuit een normatief model kan ervaren worden als ontkenning van de realiteit of afkeuring van de huidige werkwijze van de deelnemer.

We hebben de training opgenomen in het aanbod voor professionalisering van docenten en onderwijsleiders (Saxion Academy). De ervaringen die we hebben opgedaan tijdens dit experiment zullen worden ingebracht in de nieuwe Comenius onderzoeksprogramma's *'Talents'* en *'Samen leren over jou en mij'* van respectievelijk Irene Visscher en Kariene Mittendorf.

Bronnen

Mittendorf, K., Donk, S. & Gellevij, M. (2011) *Kwaliteit van Reflectie*

<http://www.mittendorffonderwijsadvies.nl/wp-content/uploads/2011/10/Definitief-rapport-Kwaliteit-van-reflectie-en-SLB.pdf>

Bijlagen

Programma's en 'huiswerkopdrachten' van de afzonderlijke sessies.

Get Ready training voor onderwijsontwerpers

Programma

6 februari 2020

sessie #1 – dagdeel 1 (middag/avond)

Top Talent Comenius Saxion Honours Approach pilot C

Locatie F3.33

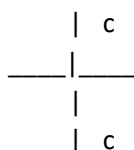
15.00 Welkom Comenius (10 jaar, 8 sessies)

15.15 Waarom ben je hier?

15.30 Kennismaken – check-in, waar kom je voor?

- boekjes
- feeling handen & groep
- portret / jij-en / ik ben uniek
- portret ophangen
- vastleggen

17.00



17.15 heerlijke pizza's en salades 😊

- intensief
- verbinding
- pers. ervaring (voelen)
- zelf ervaren (confronteren)
- what / so what / now what?

18.00u LEGO

- alt: stoelen

19.00 IDoARrT -> Community

19.30 check-out

20.00 einde

- kickstart
- aanvaarden

Get Ready training voor onderwijsontwerpers

Programma

7 februari 2020

sessie #1 – dagdeel 2 (ochtend)

Top Talent Comenius *Saxion Honours Approach* pilot C

Locatie Z15.1.13

09.00 check-in – hoe sta je hier vandaag?

09.30 taai vraagstuk (Smart Solutions Semester) – rollenspel (2 groepen)
- voorbeeld
- doen

11.30 Duiding -> ervaren / reflecteren / duiden / vastleggen

12.00 Lunch

Get Ready training voor onderwijsontwerpers

Programma

7 februari 2020

sessie #1 – dagdeel 3 (middag)

Top Talent Comenius *Saxion Honours Approach* pilot C

12.30 lopen - wat is je droom?
- wat wil jij leren?

13.00 droom tekenen (15 min)
pitch (30) -> authenticiteit

13.45 leervragen (wat wil jij leren?)
- op basis van de ervaringen tot dusver
- evt. bewustzijns-lagen
- yin / yang
- 10 deelnemers
- 5-6-8 min

15.30 H&C-shower
- reflectie – vastleggen

15.15 huiswerk

- leervraag toepassen
- toets tekening in team (leg je tekening voor aan je collegae)
- academie-visie (hoe ziet die er uit? leeft het?)
- wat heb je nodig om het waar te maken?
- bekijk video

16.00 klaar = klaar**Get Ready training voor onderwijsontwerpers**

Programma

25 februari 2020**sessie #2 dagdeel 4**Top Talent Comenius *Saxion Honours Approach* pilot C Dagdeel #4

Locatie W1.49

check-in (comm.) -> huiswerk, wat ben je tegengekomen?

dilemma's -> droom, werkelijkheid

korte inleiding op educational leadership

open space

rollenspel jij en één of twee nukkige collegae (authenticiteit)

ref. leerdoel – huiswerk: experimenteer met leiderschap

check-out

Get Ready training voor onderwijsontwerpers

Programma

24 maart 2020

sessie #3 dagdeel 5

Online-sessie

Top Talent Comenius Saxion Honours Approach pilot C Dagdeel #5

Eerste sessie onder overheidsmaatregelen na aanvang Corona pandemie

Je krijgt (hier) in de Teams-chat [een link](#) naar een **Blackboard Collaborate room**. Daarin hebben we iets meer mogelijkheden dan in TEAMS. Zorg dat je, zo mogelijk om **14:15 uur** binnen bent.

Uit de beperkte ervaringen tot dusver blijkt dat:

- een goede wifi verbinding of cord-connection belangrijk is
- als je verbinding goed is je de camera aan kunt zetten
- het prettig is om elkaar te kunnen zien
- als de verbinding het niet toelaat, het beter is om de video functie uit te zetten

Als je binnen bent, zet dan in eerste instantie je mic uit. We hebben in het programma plenaire en sub-groep onderdelen opgenomen. Voor de plenaire delen houd je je mic dicht en kun je je hand opsteken (icoontje in de functiebalk midden scherm) als je iets wilt zeggen. De moderator nodigt je vervolgens uit. In de sub-groep onderdelen kun je je mic gewoon open zetten en spreken.

Het roze label rechts geeft je toegang tot 1) chatfunctie. Hier kun je vragen stellen en opmerkingen maken. 2) ook rechts vind je een icoontje voor 'deelnemers'. Als we subgroepen maken kun je hier zien in welke ruimte je zit (hoofdruimte of groep 1, 2 etc). Wij zullen je in een sub-room brengen en op een bepaald moment weer terug brengen in de hoofdruimte. 3) het derde icoontje is 'bestanden delen'. Vermoedelijk heb je dat niet nodig, maar wij zullen proberen om live aantekeningen te maken die je op je scherm kunt zien.

Programma

14.15 – 14.30 Check in (Lieke)

14.30 – 15.00 Terugkijken op de vorige sessie.

Wat is er gebeurd met jou en je leervraag? Hoe staat het met je gedroomde curriculum? Zijn er bijzonderheden te melden m.b.t. je project? Korte inleiding plenair, vervolgens in sub-groepjes van drie.

Afsluiting plenair: korte reflectie op dit onderdeel, leerpunten vastleggen (*namen)

15.00 – 16.00 In gesprek over onderwijskundig leiderschap (in tijden van pandemie)

We hebben Marleen Rikkerink, deskundige *onderwijskundig leiderschap* gevraagd om met jullie in gesprek te gaan over je brandende vragen. **Bereid je dus voor** door praktische casuïstiek mee te nemen die van belang is voor de voortgang van je ontwikkelingsproject en voor je rol als onderwijskundig leider. We maken een rondje: iedereen komt aan de beurt (chatfunctie: Marike)

Afsluiting plenair: korte reflectie op dit onderdeel, leerpunten vastleggen (*namen)

16.00 – 16.15 Inventarisatie van de individuele behoeften en bepalen van vervolg.

Afhankelijk van de behoefte maken we individuele vervolgspraken voor 1 op 1 gesprekken of we formeren kleine (peer)groepjes met als doel om van elkaar te leren en het ontwikkelproces te versnellen (Aldo)

16.15 – 16.30 Afronding, afspraken en opdrachten voor volgende keer (* namen)

14.15 – 14.30 Check out (*naam)

Get Ready training voor onderwijsontwerpers

Uitnodiging

Dinsdag 7 april 2020

sessie #4 dagdeel 6

Online-sessie

Top Talent Comenius Saxion Honours Approach pilot C Dagdeel #6

Je krijgt (hier) in de Teams-chat [een link](#) naar een **Blackboard Collaborate room**. Daarin hebben we iets meer mogelijkheden dan in TEAMS. Zorg dat je, zo mogelijk om **09:00 uur** binnen bent.

De vorige trainingssessie op 24 maart was noodgedwongen online. Er lijkt weinig anders op te zitten dan ook de komende sessie (#6) digitaal te organiseren. Dat is ook wel een interessante uitdaging: wat kunnen we leren en hoe kunnen we dat steeds effectiever doen? Op basis van de ervaringen met de vorige sessie (#5) hebben we in elk geval besloten om het iets korter te maken en *kort-cyclisch* te werken. Dat doen we in een samenhangend programma met blokjes van steeds een half uur. We willen proberen dieper te komen m.b.t. [jullie persoonlijke leervragen](#) en tegelijkertijd toewerken naar de realisering van [een concreet doel in je werkomgeving](#). Dat gaat dus samen: *persoonlijk en professioneel-concreet*. Elk half uur kent de volgende opbouw: ervaring – (collectieve) reflectie – duiden – vastleggen.

Neem je opschrijfboekje mee!

Huiswerk: blader even terug in je opschrijfboekje: *wat valt je op?* Maak wellicht nog een paar notities, bijvoorbeeld n.a.v. het rollenspel (sessie #4) of de digitale bijeenkomst (sessie #5). Denk na over de vraag: *'wat heb je voor ogen om te realiseren met deze training?'*

Programma

Bb Ultra: <https://eu.bbcollab.com/guest/11a54da7fb3545cb8e1e104e89c85c00>

09:00 – 09:30 **check-in;** *je positieve hoogtepunt; wat heb jij nodig om hier echt aanwezig te zijn?*
introdactie; spelregels: model verfijnen, rithme, geef aan als je moe wordt ofzo,
belangrijk dat je erbij blijft

boekje

lijn in de trainingssessies; model TT

***naam**

09:30 – 10:00 why - how - what uitleg in beeld *naam
 In koppels uiteen. Bevragen, zodat je partner tot concreetheid komt: doorvragen
boekje van terug naar vooruit; tot-nu-toe / nu / jouw opbrengsten eind juni

- Why is als droom uitgewerkt
- What is wat je gaat maken – geef je manier, je systeem een naam
- How is hoe je het gaat doen (wat en wie heb je ervoor nodig)

10:00 – 10:15 koffiepauze

10:15 – 10:45 talent, wens, prinses, kasteel, draak uitleg *naam
10:45 – 11:15 waar zit je draak? plenair doorvragen *naam
boekje

11:15 – 11:30 break 15 minuten

heb je een open space vraag? Wat je wil bewaren: wegschrijven in *boekje*

11:30 – 12:00 open space – salderingpost aandacht v G*** *naam
 M***: crisisleren
 overschietende onderwerpen noteren voor een volgende sessie

12:00 – 12:15 behoefte inventarisatie; check-out *namen

Instructie vooraf in Get Ready chat: *naam
 di 09:00 uur paraat, papier erbij en volle aandacht + link

Get Ready training voor onderwijsontwerpers

Afterthoughts #6 (07/04) & prep #7 (12/05)

Top Talent Comenius Saxion Honours Approach pilot C

Het was een mooie bijeenkomst afgelopen dinsdag, hebben we met elkaar kunnen vaststellen. Het lijkt ons goed dat je nog even in **reflectie** stil staat bij deze sessie (#6) en van daaruit je **voorbereid** op de volgende sessie (#7). Hieronder vind je:

- 1) het model 'Saxion Honours Approach' en
- 2) het ontwerpprincipe WHY HOW WHAT
- 3) herken je je draak in je activiteiten van de komende vier weken?

Ad 1) We hebben 'de vier bollen' van *het model Saxion Honours Approach* besproken. Herken je ze in het verloop van de trainingssessies tot dusverre? En nu in jouw werk:

(hoe) gebruik jij die vier funderingsprincipes als coach van ofwel studenten ofwel medewerkers?

Sta stil bij de vier funderingsprincipes uit het model: *community-vorming, authenticiteit, kritische reflectie en persoonlijke in relatie tot professionele ontwikkeling* en reflecteer op die vraag. Noteer je overwegingen in je boekje. In de volgende sessie komen we erop terug.



Persoonlijke ontwikkeling: de unieke eigenschappen, geneigdheden, talenten en stijlvoorkeuren van het individu in relatie tot zijn professionele ontwikkeling. Iedereen ontwikkelt zich: student, professional, docent.

Kritische reflectie: werkelijke beschouwing op het eigen handelen in authentieke situaties en in de samenwerking van een collectief. Coach: welke (door)vragen stel je?

Authentieke leeropdrachten: leren in de werkelijkheid met betekenis voor jezelf en anderen en 'het' (de organisatie, de maatschappij). Maar ook: recht doen aan jouw affiniteiten en talenten.

Community: deel uitmaken van een groep waarin de leden betekenis hebben voor elkaar. Je draagt bij, je hebt invloed, je wil erbij horen en het collectief draagt bij aan jouw ontwikkeling.

Ad 2) We hebben de WHY HOW WHAT van ontwerpen benoemd. Daar zit theorie onder (Checkland, 2007) uit *sociaal systeemdenken*. Je hebt allemaal je WHY HOW WHAT gearticuleerd voor de periode tot juni (einde van deze training). De kernvraag die we dan graag beantwoord willen zien is:

Wat Welke manier heb jij dan gevonden, welk systeem ga je bouwen ...

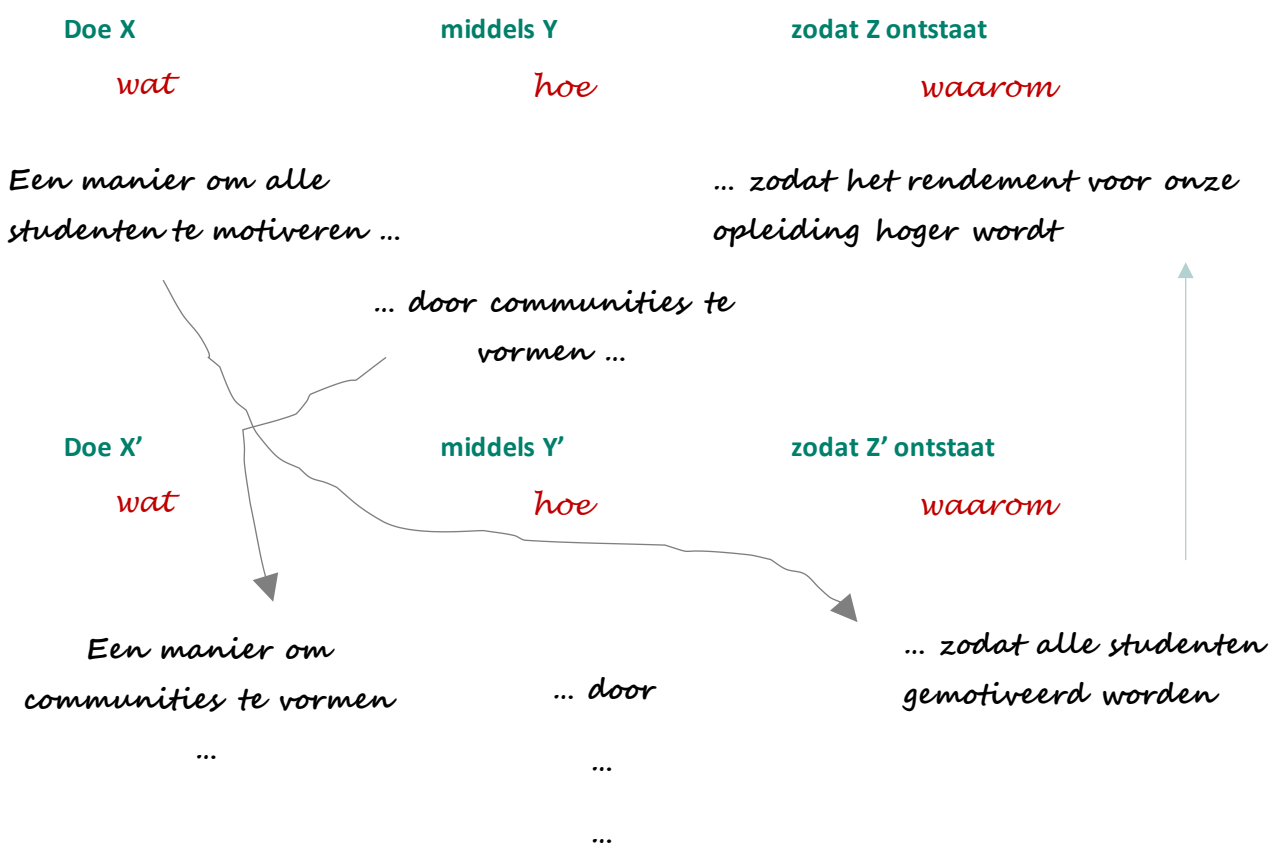
Hoe ... door welke acties te ontplooiën ...

Waarom ... zodat wat wordt bereikt?

Kijk nog eens goed naar je WHY HOW WHAT (en zet eventueel aangepaste versie in Get Ready chat)

Een paar tips:

- geef je systeem een naam (een *volwaardig-projectlidmaatschap-voor-studenten-systeem*)
- bedenk wie je wil betrekken bij het bouwen van je systeem en betrek ze echt
- het is de kunst om bij acties zo concreet te worden dat voor alle betrokkenen duidelijk is wat moet worden gedaan (zie hieronder hoe je concreter kunt worden met consistente WHY)
- degenen die in de chat al iets hadden neergezet zien daar wat vragen over (WORD)
- hoe verhoudt je ontwerpdefinitie zich tot je persoonlijke leervraag?



Ad 3 herken je je draak in je activiteiten of handelen van de komende vier weken?

In een WORD-document in de chat zijn alle draken verzameld

Get Ready training voor onderwijsontwerpers

prep #8 (09/06)

sessie 6

dagdeel 8

Top Talent Comenius *Saxion Honours Approach* pilot C

De laatste en afsluitende sessie van de trainingscyclus komt eraan. We hebben veel geleerd, allemaal. We zijn in een onverwachte mondiale crisis overeind gebleven. Wow. En daar is alweer het einde. Maar voordat we het traject (voorlopig) afsluiten hebben we nog een interessante sessie te goed.

Oorspronkelijk hadden we deze gepland van 16:00 tot 21:00 uur met een gezellige barbecue. We hebben besloten dat niet te doen. Het zou kunnen, maar dan willen we ook echt compleet zijn. Als alternatief doen we nu een twee uur durende sessie met louter inhoud. Maar wat voor inhoud 😊

15:00 programma en check-in

15:10 *korte presentatie (5 min) door alle deelnemers* waarin in elk geval aan de orde komt:

- a. leervraag – draak – talent wat heb je geleerd?
- b. WHY HOW WHAT - wat heb je concreet gedaan in je werk? Is het gelukt?
- c. hoe zie je de koppeling tussen a en b?

16:30 er komen *in het tweede uur* een aantal gasten: 2 mensen van het SOM-team die zeer geïnteresseerd zijn in deze training en de ervaringen, maar ook deelnemers van trainingen pilots 1 en 2. Jullie doen een korte gezamenlijke presentatie a l'improviste vanuit de hoofdvraag: welke werkingsmechanismen moeten we vasthouden en toepassen in het onderwijs? Vervolgens kan men jullie een aantal vragen stellen.

17:00 heeft deze kleine community bestaansrecht na afloop van het traject?

17:20 check-out

Hulp bij het voorbereiden van een zeer korte presentatie (5 minuten):

- 1) Wat was je persoonlijke leervraag?
Hoe heb je je leervraag meegenomen in het traject van deze trainingen?
Waar zat je draak je in de weg?
Welk talent heb je van jezelf (her)ontdekt?

2) (hoe) gebruik jij die vier funderingsprincipes als coach van ofwel studenten ofwel medewerkers?

De vier funderingsprincipes uit het model: *community-vorming, authenticiteit, kritische reflectie en persoonlijke in relatie tot professionele ontwikkeling*



Persoonlijke ontwikkeling: de unieke eigenschappen, geneigdheden, talenten en stijlvoorkeuren van het individu in relatie tot zijn professionele ontwikkeling. Iedereen ontwikkelt zich: student, professional, docent.

Kritische reflectie: werkelijke beschouwing op het eigen handelen in authentieke situaties en in de samenwerking van een collectief. Coach: welke (door)vragen stel je?

Authentieke leeropdrachten: leren in de werkelijkheid met betekenis voor jezelf en anderen en 'het' (de organisatie, de maatschappij). Maar ook: recht doen aan jouw affiniteiten en talenten.

Community: deel uitmaken van een groep waarin de leden betekenis hebben voor elkaar. Je draagt bij, je hebt invloed, je wil erbij horen en het collectief draagt bij aan jouw ontwikkeling.

3) WHAT HOW WHY vanuit je droom

Wat Welke manier heb jij gevonden, welk systeem ga je bouwen ...

Hoe ... door welke acties te ontplooiën ...

Waarom ... zodat wat wordt bereikt?

Tips die we eerder gaven:

- geef je systeem een naam (een *volwaardig-projectlidmaatschap-voor-studenten-systeem*)
- bedenk wie je wilt betrekken bij het bouwen van je systeem en betrek ze echt
- het is de kunst om bij acties zo concreet te worden dat voor alle betrokkenen duidelijk is wat moet worden gedaan (zie hieronder hoe je concreter kunt worden met consistente WHY)
- degenen die in de chat al iets hadden neergezet zien daar wat vragen over (WORD)
- hoe verhoudt je ontwerpdefinitie zich tot je persoonlijke leervraag?

NIVEAU 1

Doe X

wat

Een manier om alle studenten te motiveren ...

middels Y

hoe

... door communities te vormen ...

zodat Z ontstaat

waarom

... zodat het rendement voor onze opleiding hoger wordt

Doe X'

wat'

Een manier om communities te vormen ...

middels Y'

hoe'

... door

...

...

zodat Z' ontstaat

waarom'

... zodat alle studenten gemotiveerd worden

NIVEAU 2

- 4) Hoe heb je de (hernieuwde of nieuwe) kennis over jezelf (1) gebruikt in het nastreven van de doelen in je werk (WHY HOW WHAT -3) en hoe heeft deze leercommunity daaraan bijgedragen?