

OnderwijsInnovatie Hub

JAARBOEK 2022



SAXION
HOGESCHOOL



Onderwijs Innovatie Hub

JAARBOEK **2022**



De OnderwijsInnovatie Hub is een onderdeel van de dienst Onderwijs en Student Support (OSS) van Saxion. De Hub richt zich op innovaties ten behoeve van toekomstbestendig onderwijs en is een netwerkorganisatie met een compact kernteam, dat in het kader van onderwijsinnovatie samenwerkt met academies (docenten, opleidingsteams, teamleiders, managementteams, onderwijskundigen), met andere onderdelen van OSS en van Saxion diensten. In deze eerste uitgave van ons Jaarboek bieden wij de lezer een bloemlezing aan: een verzameling van de experimenten waar de Hub in 2022 bij was betrokken.



Janco Bonnink, directeur OSS: *“De OnderwijsInnovatie Hub is een nieuwe loot aan de stam bij de dienst Onderwijs en Student Support. Dit interdisciplinaire netwerkteam heeft een bijzonder karakter en brengt met passie en enthousiasme een frisse blik op - al dan niet toekomstige - onderwijsvraagstukken, ingegeven door maatschappelijke ontwikkelingen en vanuit het studentperspectief.”*

Het kernteam van de OnderwijsInnovatie Hub bestaat uit: Marike Lammers, Nitie Mardjan, Aldo van Duivenboden, Kris Holkenborg, Ellen Oostenenk, Erna Engelen, Marloes Heering, Raymond ter Woord en Peter Heidemann. Er wordt nauw samengewerkt met de onderzoekers Jolise 't Mannetje, Elise Eshuis en Miriam Cents-Boonstra van het lectoraat Innovatief en Effectief Onderwijs van Saxion.

Marike Lammers,
Manager Saxion OSS | OnderwijsInnovatie Hub | Top Talent
onderwijsinnovatiehub@saxion.nl
saxion.nl/onderwijsinnovatiehub

MET BIJDRAGEN VAN:

Eveline Beumer, Marion Blokzijl, Reinie Bril-Willemsen, Marije Draaijer, Marco Farfan Galindo, Gemma Groenewoudt, Odette Guijt, Gideon Haan, Sandra Huiskes, Fransje Immink, Frits Janssen, Martijn Kamphorst, Ruud Koopman, Lisa Krus, Natascha Kuipers, Marc Lankamp, Hans Leijenaar, Perry Smit, Remco Spithoven, Karin Stas, Paul Stuit, Babette te Winkel, Ellen van Baalen, Ellis van Dooren, David van Duivenboden, Barbara Vanmarcke, Ronald von Piekartz, Mendel Wemerman en overige collega's en studenten van de Saxion Top Talent community.



Dit Jaarboek 2022 van de OnderwijsInnovatie Hub is de eerste editie. Het biedt een overzicht van de verschillende initiatieven en experimenten waar vanuit de Hub aan gewerkt is en voor een deel nog aan gewerkt wordt. De Hub is de plek waar we Saxionbreed interdisciplinair samenwerken tussen academies, opleidingen, OSS en onderdelen van andere Saxion diensten met het oog op duurzame onderwijsinnovaties.

Dit doen we door experimenten op te starten, onderwijsinnovaties te faciliteren en mensen te verbinden en te inspireren. De Saxion OnderwijsInnovatie Hub neemt ook actief deel aan een groot aantal landelijke netwerken: denk aan het ComeniusNetwerk, het hbo-honours netwerk en het Brede vaardigheden Netwerk.

De Hub werkt vanuit de volgende visie:

Maatschappelijke uitdagingen worden complexer, waardoor oplossingsstrategieën vanuit een enkel perspectief of discipline niet langer voldoen. De scherpe afbakening van veel beroepsprofielen knelt met deze realiteit. Professionals profileren bovendien zichzelf door gemotiveerde, sterk persoonlijke keuzen in hun loopbaan, om zo - in samenwerking - maatschappelijk van betekenis te kunnen zijn. Een belangrijk motief voor leren is namelijk het verlangen naar betekenis in de wereld. Niet het vinden ervan, maar het streven daarnaar is vormend. Wij zien het als de opdracht voor het onderwijs om die zoektocht te faciliteren en de bedoelde profilering al in de opleiding te laten plaatsvinden.

Samen leren vormt een krachtige basis voor de ontwikkeling van een professionele identiteit door het bevragen van elkaars keuzen, gedrag en motieven. Deze interactie gaat hand in hand met aandacht voor persoonlijke ontwikkeling. Dit zien wij als een essentieel aspect van onderwijs en van (onderwijs) innovatie: het ondersteunen van de kwaliteit van de dialoog in een lerende community.

Wij geloven dat je het beste leert door dingen uit te proberen en te ervaren. Daarom kiezen wij in onze aanpak voor experimenteren. We leren door te doen. Onderwijsinnovatie vindt echter ook plaats in een theoretisch kader vanuit verschillende kennisdomeinen. Met eigen onderzoek monitoren we op een methodologisch verantwoorde wijze onze innovatie-initiatieven, om achteraf of al doende tot een onderbouwing te komen.

Wij zijn een voorstander van wat positief onderwijs wordt genoemd. Kenmerk daarvan is dat de professionele ontwikkeling van de studenten samen gaat met hun persoonlijke ontwikkeling, hetgeen bijdraagt aan hun weerbaar- en wendbaarheid. Dit onderwijs ondersteunt het verlangen naar betekenis en daarmee de leerbehoeften van mensen. Het organiseren van ware aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling van het individu is een belangrijke uitdaging voor het onderwijs.

De in dit Jaarboek beschreven projecten passen bij de Saxion visie op onderwijs en hebben een diverse achtergrond. Zo is een deel mede tot stand gekomen dankzij (volledige) financiering door Saxion, een beurs van het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (NRO Comenius Leadership Fellow), middelen vanuit het Nationale Programma Onderwijs of het SURF Versnellingsplan. SURF is een coöperatieve vereniging van Nederlandse onderwijs- en onderzoeksinstellingen waarin de leden hun krachten bundelen.

Een ander deel van de beschreven projecten is verbonden aan Saxion Top Talent. De Top Talent programma's bieden de deelnemende studenten uitdagend onderwijs én vormen een onderwijsproeftuin. Studenten van deze honours programma's en excellentietrajecten hebben samen met hun docenten experimenten uitgewerkt die ten goede komen aan het reguliere onderwijs. De waarde voor de studenten van de Top Talent programma's blijkt uit het Jaarboek Top Talent met persoonlijke verhalen van onze honours alumni.

De projecten in dit Jaarboek van de OnderwijsInnovatie Hub richten zich op verschillende aspecten van onderwijsinnovatie, zoals zelfbeoordeling, toepassen van honours principes, educatieve technologieën, communityvorming en veel meer. Er valt te lezen over praktische tips en inzichten over hoe deze innovaties in de onderwijspraktijk kunnen worden gebracht. We hebben ervoor gekozen het project volgens een vast format zo bondig mogelijk te beschrijven: we vermelden elke keer onder meer het doel, de doelgroep, de inhoud van het experiment, de beoogde impact op het reguliere onderwijs en de eerste ervaringen.

Indien je als lezer meer informatie over het betreffende experiment wilt krijgen, kun je de betreffende QR code scannen. Je komt dan uit op de webpagina van de OnderwijsInnovatie Hub met meer achtergrondinformatie per project. Ook hebben we bij elk project de namen en emailadressen opgenomen van de contactpersonen. Voel je uitgenodigd om contact op te nemen met de personen in kwestie om te verkennen of en hoe het experiment voor je eigen onderwijspraktijk ingezet kan worden.

OnderwijsInnovatie Hub

| | |
|---|----|
| 01. Students-at-risk deserve an honours approach: EYE-model als basis. | 12 |
| 02. Organizing Purpose Driven Learning. | 14 |
| 03. Hoe vorm je een professionele leergemeenschap? Een leergang community-vorming. | 16 |
| 04. KANS: Keuzetraject voor jouw Authentieke Nieuwe Start. | 18 |
| 05. Saxion pilot gebruik (Edu)badges. | 20 |
| 06. Deelname Saxion in landelijke pilot Microcredentials. | 22 |
| 07. De weg naar een Innovatie Agenda. | 24 |
| 08. Onderwijsinnovatie met behulp van technologie. | 26 |
| 09. Landelijk leertraject Brede vaardigheden. | 28 |

Top Talent

| | |
|--|----|
| 10. HartLAByrint: een spel om te ervaren wat er voor jou écht toe doet. | 32 |
| 11. The Conscious Business Challenge. | 34 |
| 12. Toepassen van honours principes in de praktijk bij thuisgroepen. | 36 |
| 13. Honours Programma Parlement. | 38 |
| 14. Deep Democracy in praktijk en onderwijs. | 40 |
| 15. Color your journey, color your world. | 42 |
| 16. Studenten weten heel goed wie hen het beste kan coachen. | 44 |
| 17. Verbreden en verrijken van Persoonlijke en Professionele Ontwikkeling in de Pabo. | 46 |
| 18. Beoordeling en reflectie door student zelf. | 48 |
| 19. Onderzoek op basis van primaire interesse van studenten. | 50 |
| 20. From Sustainable to Inner Development Goals. | 52 |
| 21. Classroom in the Metaverse. | 54 |
| 22. Hop on Hop off Honours Netwerk Nederland 2022. | 56 |

EXPERIMENTEN

OnderwijsInnovatie Hub

01

STUDENTS-AT-RISK DESERVE AN HONOURS APPROACH: EYE-MODEL ALS BASIS

DOEL

Saxion heeft vanaf 2009 instelling-breed Top Talent programma's ontwikkeld voor honours onderwijs. Studenten werken in interdisciplinaire learning communities aan authentieke maatschappelijke vraagstukken. Ze doen gezamenlijke ervaringen op waaruit door kritische reflectie wordt geleerd. In die veilige communities komen ook persoonlijke gedragsaspecten aan de orde. Dat alles bij elkaar blijkt een krachtige manier te zijn om professionele ontwikkeling te faciliteren. Studenten en docenten halen veel voldoening uit het op deze wijze (samenwerkend) leren. Daarom wilden wij de werkingsmechanismen ook toepassen in het reguliere onderwijs. Een substantieel deel van onze reguliere studenten valt in een vroeg stadium van hun studie uit, veelal vanwege problemen met motivatie. Zouden 'students-at-risk' kunnen profiteren van het werken met de Top Talent aanpak? Om deze vraag te onderzoeken 'door-te-doen' hebben we een NRO Comenius Leadership Fellow beurs aangevraagd en ontvangen met een looptijd van drie jaren, met Marike Lammers als 'Fellow'. De titel daarvan luidde: 'De Students-at-risk deserve an honours approach'.

DOELGROEP

Alle opleidingen waarin management en docenten gemotiveerd zijn voor het leren door experimenteren met community leren.

BEOOGDE IMPACT OP HET REGULIERE ONDERWIJS

Het Comenius project heeft ons enorm geholpen om ervaringen op te doen, inzichten te ontwikkelen

INHOUD EXPERIMENT

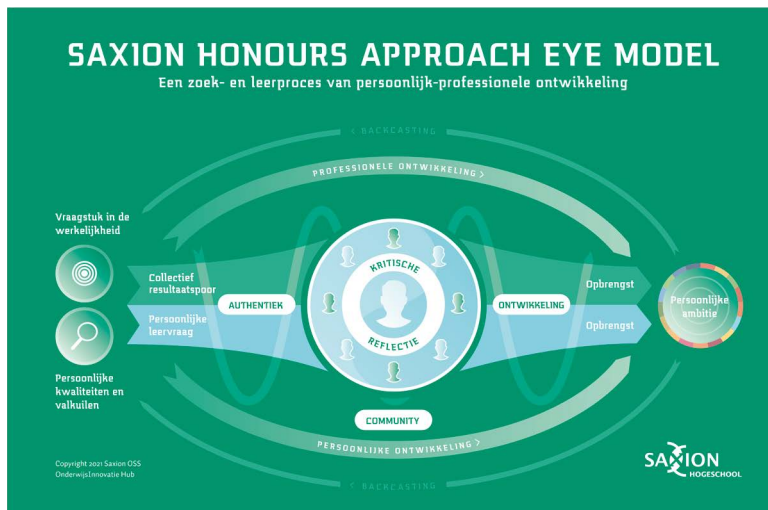
In een reeks aan deelprojecten, gericht op verschillende doelgroepen (students-at-risk, generieke populatie eerstejaars, docenten, teamleiders, managers, internationale studenten) is ervaring opgedaan met de toepassing van de werkingsmechanismen. Deze zijn met eigen onderzoek gevolgd.

en middelen te maken die ons kunnen helpen om studenten, docenten, onderwijskundigen en managers voor te bereiden op het onderwijs van de toekomst. Persoonlijke ontwikkeling, zo is ons gebleken, is onlosmakelijk verbonden met professionele ontwikkeling. De Animatie Honours Approach EYE-model geeft dit helder weer.

EERSTE ERVARINGEN

Deelnemers in de deelprojecten zijn enthousiast. Sandra Huiskes, docent HBO-Rechten: *“Het coachen aan de hand van het EYE-model heeft me bij mijn persoonlijke vragen gebracht, zoals ‘waar sta ik’ en ‘wat wil ik’. Dat bracht*

me op mijn koers. Van die koers ben ik niet meer afgeweken. Ik ben onderweg. Dit gun ik iedereen.” De ontwikkelde leergang ‘Community-leren’ heeft na drie pilot-uitvoeringen Saxion-brede aandacht gekregen van docenten, onderwijskundigen en managers die community-leren in hun opleidingen willen integreren. Vanuit de verschillende perspectieven zijn de leerervaringen vastgelegd in de documentaire ‘De Honours Approach - Iedereen leert’. Voor studiecoaches zijn handreikingen online community leren, webinars, handreiking werkvormen en skilldrills beschikbaar gemaakt. Van het EYE-model is een beschrijving beschikbaar.



CONTACTPERSONEN

Marieke Lammers (m.t.lammers@saxion.nl)
en Nitie Mardjan (n.p.mardjan@saxion.nl),
Saxion OnderwijsInnovatie Hub.

SCAN & SCROLL
NAAR TITEL VAN
HET EXPERIMENT



02

ORGANIZING PURPOSE DRIVEN LEARNING

DOEL

Organizing Purpose Driven Learning is een 3-jarig project, dat wordt gefinancierd uit een toegekende NRO Comenius Leadership Fellow beurs, met Aldo van Duivenboden als 'Fellow'. In dit project kunnen we de ervaringen van een eerder Comenius project en het daaruit voortgekomen Saxion Honours Approach EYE model toepassen en opschalen in het reguliere onderwijs. Het eerdere Comenius project heeft als titel 'Every student deserves an honours approach'.

Met het nieuwe project willen we een kanteling van het onderwijs in gang zetten, zodat de volgende twee doelen worden bereikt:

1. Studenten leren in een intensief coaching programma over zichzelf en ontwikkelen een stevig intern kompas.
2. Gelijktijdig en volledig geïntegreerd onderzoeken studenten welke bijdrage ze willen leveren aan de maatschappij, en welk doel ze nastreven dat groter is dan het eigenbelang (purpose). De stelling is dat dit geïntegreerde onderwijsproces intrinsiek gemotiveerde studenten oplevert,

die zelfkennis hebben en die bijdragen aan de noodzakelijke transitie naar een inclusieve en betekenisvolle samenleving.

DOELGROEP

Alle opleidingen binnen Saxion die de ruimte bieden voor experimenten en nieuwe werkvormen in het onderwijs, zodat het proces van Purpose Driven Learning kan worden verbeterd en onderzocht in een populatie met reguliere bachelor studenten.



INHOUD EXPERIMENT

Met het Saxion Honours Approach EYE model kunnen we op een geïntegreerde manier studenten helpen bij de persoonlijke ontwikkeling en daaraan verbinden we de vraag waar ze aan willen bijdragen in de samenleving; de purpose van de student. Dit vraagt een coachende, positieve, mensgerichte benadering van

studenten die appelleert aan de aangeboren talenten en eigenschappen van studenten. Deze vorm van begeleiding willen we toepassen in extracurriculair aanbod zoals “De Eindsprint” (langstudeerders), “KANS” (twijfelaars en uitvallers), het Smart Solutions Semester en in het reguliere bachelor onderwijs.

BEOOGDE IMPACT OP HET REGULIERE ONDERWIJS

We willen aantonen dat het onderwijsproces maatwerk kan worden voor individuele studenten. We willen aantonen dat de “purpose driven benadering” bijdraagt aan het welbevinden van studenten, mede als gevolg van het feit dat zij bijdragen aan de grote uitdagingen in de maatschappij zoals vervat in de UN Sustainable Development Goals (SDG's). We willen de samenwerking tussen onderwijs en professionals intensiveren door lerende communities te bouwen rondom uitdagingen zoals de SDG's.

EERSTE ERVARINGEN

Vanaf februari 2023 is er bij de bachelor opleiding Bedrijfskunde een 3e semester gestart waarin wordt gewerkt met de principes van Purpose Driven Learning. Het semester heeft als doel om studenten, docenten en professionals samen te laten leren over meervoudige waardecreatie ten behoeve van de betekenis economie. De eerste ervaringen van studenten en docenten zijn bemoedigend.

CONTACTPERSOON

Aldo van Duivenboden
(a.l.duivenbode@saxion.nl),
Saxion OnderwijsInnovatie Hub.

SCAN & SCROLL
NAAR TITEL VAN
HET EXPERIMENT



03

HOE VORM JE EEN PROFESSIONELE LEERGEMEENSCHAP?

Een leergang community-vorming

DOEL

De Saxion OnderwijsInnovatie Hub heeft met een NRO Comenius Leadership Fellow-beurs de werkingsmechanismen van community-vorming uitgewerkt in een model. Dit zogenaamde EYE-model is vervolgens theoretisch gefundeerd. Het model vormt nu de basis voor de leergang 'community-leren', die in de Saxion Academy wordt aangeboden om effectieve samenwerking en lerende teams in het hoger onderwijs te versterken. De leergang geeft professionals de gelegenheid om zich te committeren aan een inspirerende groep waarvan de leden elkaar stimuleren tot lerend creëren.

DOELGROEP

De leergang is geschikt voor gedreven professionals van onder meer functionele teams of projectteams die willen creëren en leren in een collectief van gelijkgestemden.

INHOUD EXPERIMENT

De leergang gaat over de ontwikkeling van persoonlijk leiderschap en versterkt de effectiviteit van een collectief. Er wordt geleerd op twee sporen: individueel-persoonlijk en collectief-inhoudelijk. Tegelijkertijd versterkt variëteit binnen dat collectief op verschillende dimensies (denk aan functie, opleiding, leeftijd, geslacht, achtergrond e.d.) het collectief leervermogen. Een gezamenlijk (geformuleerde) betekenisvolle opgave stimuleert samenwerking: er wordt een doel gesteld met een beoogd resultaat. Samenwerking leidt tot 'onderling gedoe', dat kort-cyclisch wordt geadresseerd in collectieve kritische reflectie. Een parallel persoonlijk leerspoor doet recht aan de ontwikkeling van de persoon. Door een veilige atmosfeer in de groep is het mogelijk om zowel persoonlijke issues te delen als elkaar te confronteren met effecten van gedrag. Daardoor ontstaat ruimte voor betekenisvol leren.

De gezamenlijke opgave en een ambitieus beoogd resultaat zet een zekere spanning op de samenwerking. De duur van een traject wordt om die reden beperkt (maar kan herhaald worden). Het collectief van deelnemers begeeft zich voor de duur van de leergang in zo'n spanningsboog. Geleerd wordt deze op te zetten, er spanning op te houden en veilig te landen. De leergang kent een aantal essentiële elementen:

- een helder begin en een vastgesteld eindpunt. Daarover maakt de groep afspraken;
- vorming, confrontatie, spanningsopbouw in een eerste climactische episode;
- stabilisering, energie en voorbereiding op veilige landing in een anti-climactische episode;
- de spanningsboog is tweeledig: een collectief resultaatspoor en een individueel ontwikkelspoor;
- de landing, die een gevoel van vreugde of bevrediging kan geven aan het collectief.

BEOOGDE IMPACT OP HET REGULIERE ONDERWIJS

De ontwikkelde leergang 'Community-leren' heeft na drie pilot-uitvoeringen Saxion-brede aandacht gekregen van docenten, onderwijskundigen en managers die community-leren in hun opleidingen willen integreren.

EERSTE ERVARINGEN

De leergang is bewezen effectief voor collectieven van docenten, onderwijskundig leiders en managers. Maar ook buiten het onderwijs is de leergang geschikt voor de ontwikkeling van persoonlijk leiderschap, waarin lerend samenwerken & samen leren belangrijk gevonden wordt.

Het is direct toepasbaar in de praktijk. Ik vond het heel waardevol om de leergang met mijn collega managers samen te doen, om hen beter te leren kennen en door de opgebouwde band ook te weten dat ik bij ze terecht kan en waarvoor. Ik raad de leergang aan voor iedere medewerker. Het verrijkt je!

Katinka Keijzer, HR manager

CONTACTPERSONEN

Nitie Mardjan (n.p.mardjan@saxion.nl) en
Marika Lammers (m.t.lammers@saxion.nl),
Saxion OnderwijsInnovatie Hub.

**SCAN & SCROLL
NAAR TITEL VAN
HET EXPERIMENT**



04

KANS: KEUZETRAJECT VOOR JOUW AUTHENTIEKE NIEUWE START

DOEL

KANS is gestart als experiment met als doel in het bachelor onderwijs ruimte te krijgen voor de zoektocht van jongeren naar hun plek in de wereld. Binnen het hoger onderwijs worstelen veel studenten met het vinden van de juiste plek, ze twijfelen, dreigen stil of zelfs uit te vallen. KANS is een extra curriculaire keuzetraject om deze studenten te ondersteunen in hun zoektocht naar de voor hun juiste plek, zodat zij zelf de regie kunnen pakken over hun ontwikkeling en hier weer richting aan kunnen geven.

DOELGROEP

In eerste instantie was het programma bedoeld voor eerstejaars studenten die twijfelen over hun studie of uitvallen. Al bij de aanmeldingen van de eerste groep bleek dat veel meer studenten behoefte hebben aan een dergelijk programma. Dit maakt dat we vanaf het begin studenten verwelkomen van alle jaargangen, of die reeds gestopt zijn. Juist de diversiteit aan studierichtingen en jaargangen maakt het een unieke ervaring voor deelnemers, waarin ze veel van en met elkaar leren. Afgelopen jaar is er ook een KANS-traject ontwikkeld specifiek voor langstudeerders: De Eindsprint.



INHOUD EXPERIMENT

KANS brengt 10 à 12 studenten samen in een leergemeenschap. Gedurende tien weken gaan ze een dagdeel actief aan de slag met hun eigen route naar succes. Hierbij worden ze begeleid door twee ervaren coaches. Studenten kunnen deelnemen terwijl ze doorstuderen. Het programma is vormgegeven aan de hand van het Honours Approach-Eye Model en Theory-U. Coaches en medestudenten helpen elkaar om in te zien dat twijfels juist kansen kunnen bieden voor groei en niet gelijk staan aan falen. Je doet het niet alleen, KANS stimuleert de individuele ontwikkeling van studenten vanuit een leergemeenschap met medestudenten en coaches. Studenten stellen hun eigen leervraag op, passen deze waar nodig steeds aan en delen deze met elkaar. Zo krijgen studenten inzicht in eigen kernwaarden, patronen, eigenschappen, talenten en kwaliteiten.

BEOOGDE IMPACT OP HET REGULIERE ONDERWIJS

Het experiment is bedoeld om best practices rondom persoonlijke ontwikkeling te bestendigen binnen Saxion. Dit gebeurt op verschillende plekken, zoals StudieSuccesCentrum, Saxion Career Services en de Thuisgroepen binnen het bachelor onderwijs. Daarnaast wordt trainingsaanbod bij de Saxion Academy voor docenten en studiecoaches gecreëerd en worden ‘proeverijen’ gericht op het ontdekken van een passende coachingsrol georganiseerd.

EERSTE ERVARINGEN

Eline Woudstra, 3^e jaars Commerciële economie: *“Ik had veel twijfels over mijn studiekeuze en wat ik na mijn studie wil gaan doen. Om antwoord te vinden op wat mijn rol kan zijn in de grote jungle van mogelijkheden. Traject KANS heeft me geleerd om van binnen naar buiten te kijken. Om te kijken naar: wat vind ik leuk, waar krijg ik energie van, en daarna pas naar de vele mogelijkheden die er zijn”.*

Wout Rake, 3^e jaars Facilitaire dienstverlening: *“Tijdens KANS ben ik achter mijn valkuilen en mijn kwaliteiten gekomen en weet ik hoe ik die nu kan toepassen in de praktijk. Daarnaast ben ik ontzettend veel over mijzelf te weten gekomen en weet ik nu precies wat mijn interesses zijn”.*

CONTACTPERSONEN

Marloes Heering (m.b.m.heering@saxion.nl),
Odette Guijt (o.b.a.guijt@saxion.nl),
Sandra Huiskes (s.huiskes@saxion.nl)
en Eveline Beumer (e.h.a.beumer@saxion.nl),
Saxion OnderwijsInnovatie Hub.

SCAN & SCROLL
NAAR TITEL VAN
HET EXPERIMENT



05

SAXION PILOT GEBRUIK (EDU)BADGES

DOEL

Digitale certificaten uitreiken aan lerenden voor opgedane kennis en vaardigheden in het reguliere, geaccrediteerde onderwijs of in een niet-formeel onderwijstraject, in een werkomgeving of daarbuiten? Dat kan met badges. Dit zijn digitale bewijsstukken die veel informatie geven over de inhoud van de behaalde kennis/vaardigheden. Met een badge beloon je iemand voor wat hij/zij bereikt heeft. Uitgeven van badges is een belangrijke tool in het leven lang ontwikkelen. Op deze manier kunnen kleine onderdelen van onderwijs (bijv. microcredentials), maar ook trainingen en cursussen op een gevalideerde en betrouwbare manier gewaardeerd en erkend worden. De badges kunnen door de jaren heen verzameld en gedeeld worden met werkgevers of andere onderwijsinstellingen, onder andere via LinkedIn. Zij geven het werkveld een volledig beeld van de professional/student.

DOELGROEP

De doelgroep wordt gevormd door een brede groep stakeholders binnen het hoger onderwijs.

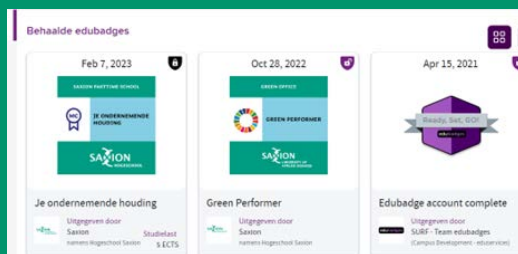
INHOUD EXPERIMENT

Binnen Saxion hebben wij ervaring opgedaan en geëxperimenteerd met twee verschillende platforms, die het gebruik van badges mogelijk maken in diverse contexten. Wij wilden weten waar in de toekomst de toegevoegde waarde voor Saxion zou kunnen liggen en wat hierbij komt kijken. Binnen het onderwijs wordt meestal gewerkt met het platform **Edubadges** van SURF. Er zijn ook nog wereldwijde, andere platforms, bijvoorbeeld gebruikt door Microsoft. De experimenten hebben zich gericht op het gebruik van het platform Edubadges van SURF en **Badgecollect.app** van Inversable.

De volgende partijen hebben deelgenomen aan ons experiment:

- Smart Solutions Semester;
- Saxion OnderwijsInnovatie Hub;
- StudieSuccesCentrum;
- Academie Life Science, Engineering & Design – Opleiding Biologie en Medisch Laboratoriumonderzoek;
- Saxion Green Office;
- School of Finance and International Business;
- Academie Mens en Arbeid;
- Academie Gezondheidszorg.

Zij hebben in verschillende contexten aan studenten/professionals badges uitgereikt via de twee verschillende platforms.



BEOOGDE IMPACT OP HET REGULIERE ONDERWIJS

De ontwikkeling en gebruik van (Edu)badges wordt ook vanuit het ministerie OCW gezien als een belangrijke tool in het leren en ontwikkelen van de toekomst. Niet alleen in de landelijke pilot Microcredentials, maar ook in het waarderen en erkennen van bijvoorbeeld bestuursjaren en extracurriculaire activiteiten worden Edubadges regelmatig genoemd.

EERSTE ERVARINGEN

De ervaringen en inzichten zijn geëvalueerd. Belangrijkste conclusie is dat het heel veel potentie biedt voor de toekomst. De uitdaging is om goed beleid hiervoor te maken. Er zijn op dit moment meer dan 20 hogescholen, 10 universiteiten en 4 mbo-instellingen die van (Edu)badges gebruik maken en dit aantal groeit nog steeds. Ook buiten het onderwijs is het waarderen en erkennen met badges steeds meer in opkomst. Denk hierbij aan platforms zoals Coursera, edX en Microsoft Learn die hun online trainingen waarderen met de uitgifte van digitale badges.

CONTACTPERSOON

Ellen Oostenenk (e.oostenenk@saxion.nl),
Saxion OnderwijsInnovatie Hub.

SCAN & SCROLL
NAAR TITEL VAN
HET EXPERIMENT



06

DEELNAME SAXION IN LANDELIJKE PILOT **MICROCREDENTIALS**

DOEL

32 Hoger onderwijsinstellingen – waarvan 10 universiteiten en 22 hogescholen – doen sinds oktober 2021 mee aan de landelijke pilot Microcredentials van de zone Flexibilisering van het onderwijs en de Vereniging Hogescholen en Universiteiten van Nederland. Microcredentialing – het aanbieden van onderwijs in kleinere eenheden die afzonderlijk worden gecertificeerd – stimuleert flexibilisering van het onderwijs en geeft herkenbare waarde aan het Leven Lang Ontwikkelen (LLO) aanbod van instellingen. Het doel van de pilot is te leren hoe microcredentials kunnen worden ingezet.

DOELGROEP

De pilot Microcredentials richt zich op de doelgroep ‘lerende professionals’.

INHOUD EXPERIMENT

De pilot wil de doelgroep in staat stellen breed erkend modulair onderwijs te volgen door als hogescholen en universiteiten:

- Samen te werken aan de totstandkoming van een stelsel waarbinnen microcredentials een eigen erkenbare en herkenbare waarde hebben, om zo het onderwijsaanbod te verrijken;
- Procedures rondom het aanbieden, registeren en uitgeven van microcredentials verder te concretiseren;
- De (interne) kwaliteitszorg van instellingen af te stemmen op een flexibel LLO-aanbod;
- Te werken aan (juridische) vraagstukken, zodat wettelijke verankering in het stelsel kan volgen.

Bij Saxion is een projectteam verantwoordelijk voor het experimenteren met microcredentials. Er vindt regelmatig afstemming plaats met de landelijke partners.

De digitale microcredential erkenning, middels een edubadge, is herkenbaar door een specifiek watermerk. Dit betekent dat deze voldoet aan het kwaliteitskader van de pilot Microcredentials. Gegevens die zichtbaar zijn op de microcredential zijn onder andere de naam van de deelnemer, naam van de instelling, omschrijving van de onderwijsseenheid, NLQF niveau, aantal ECTS, de verworven leeruitkomst(en), toetsvorm etc.

BEOOGDE IMPACT OP HET REGULIERE ONDERWIJS

De uitwerking van microcredentials kan bijvoorbeeld bijdragen aan het erkennen van elkaars onderwijs binnen het netwerk van Europese universiteiten. Zo is Saxion kandidaat om toe te treden tot E³UDRES² European University Alliance, waar in de gezamenlijke plannen dit onderwerp ook hoog op de agenda staat. Vooral snog richt het zich voornamelijk

op het onderwijs voor professionals (LLO), maar wordt in het kader van de flexibilisering van het onderwijs verwacht dat Microcredentialing ook op andere plekken zijn weg weet te vinden.

EERSTE ERVARINGEN

Binnen de Saxion Parttime School zijn de eerste microcredentials uitgereikt door middel van het Edubadge platform van SURF.



CONTACTPERSONEN

Het projectteam bestaat uit Lud Overkamp, Marjon Smidt, Lonneke Brands en Ellen Oostenek (e.oostenek@saxion.nl), Saxion OnderwijsInnovatie Hub.

**SCAN & SCROLL
NAAR TITEL VAN
HET EXPERIMENT**



07

DE WEG NAAR EEN INNOVATIE AGENDA

DOEL

Onderwijs Innovaties aanjagen binnen en buiten de hogeschool door strategische thema's te identificeren en vast te stellen welke daarvan onderwijsinnovatie(s) behoeven tot 2040.

DOELGROEP

De doelgroep wordt gevormd door medewerkers van Saxion voor wie vanuit hun functie onderwijsinnovatie relevant is.

“De beste manier om de toekomst te voorspellen is deze te creëren.

Peter Drucker

INHOUD EXPERIMENT

Binnen en buiten Saxion vindt innovatie van onderwijs plaats. Om deze innovaties te verbinden en toekomstige Saxion innovaties te stimuleren is een innovatieagenda gewenst. Het verbinden van innovaties draagt bij aan meer kruisbestuiving en leren van elkaars ontwikkeling, wat ten goede komt aan toekomstige ontwikkelingen. In de beoogde innovatieagenda worden thematieken voor het innoveren van onderwijs geïdentificeerd met als doel experimenten en innovaties aan te jagen en andere onderwijsinstellingen te inspireren. Afgelopen jaar zijn verschillende opiniemakers geïnterviewd: Arjan Zemann (Directeur Academie Mens & Maatschappij, Saxion), Erna Kotkamp (Corporate Information Manager, Saxion), Christiaan van den Berg (Beleidsmedewerker, Directie Hoger Onderwijs en Studiefinanciering, Ministerie Onderwijs, Cultuur & Wetenschap), Marjolein ten Hoonte (Directeur Arbeidsmarkt en MVO, Randstad Groep Nederland),

Pieter Moerman (Co-Founder, Katapult), Ronald Dekker (Arbeidseconoom bij TNO), Teun Dekker (Professor in *Liberal Arts* en Onderwijswetenschappen, University College Maastricht) en Timo Kos (Lid College van Bestuur, Saxion). We hebben hen bevestigd welke thema's aandacht behoeven met het oog op onderwijsinnovatie tot 2040. Daarnaast wordt een documentenanalyse gemaakt van rapportages ten aanzien van onderwijsinnovatie thema's.

BEOOGDE IMPACT OP HET REGULIERE ONDERWIJS

In de strategische agenda van Saxion zijn onderwijsinnovaties beschreven ten behoeve van toekomstbestendig onderwijs. Daartoe is het gewenst om concreter, explicieter, systematischer en zichtbaarder in te zetten op een innovatieagenda, die samengesteld is met opiniemakers van binnen en buiten de onderwijssector. Dit leidt tot het bundelen van innovaties binnen en buiten Saxion en draagt bij aan het formuleren van een meerjarenstrategie - als eerste die voor 2025-2029 - door het College van Bestuur van Saxion. De innovatieagenda vergroot daarmee de innovatiekracht van projecten en zorgt voor meer aandacht voor complexe uitdagingen zoals de implementatie van innovaties binnen de onderwijsorganisatie.

EERSTE ERVARINGEN

In januari 2023 is een advies geschreven en gepresenteerd aan het College van Bestuur van Saxion met de intentie bij te dragen aan de start van het schrijven van de strategische agenda voor 2025-2029. Het advies omvat de volgende vijf aanbevelingen:

1. Streef ernaar om de beste hogeschool voor Oost-Nederland te worden;
2. Maak impact door met partners in de regio meervoudige waarde te creëren;
3. Bereid studenten voor op de complexiteit van de maatschappij;
4. Maak studentenwelzijn een kritische prestatie-indicator van de organisatie;
5. Zet in op professionalisering van werknemers in het licht van transities.

Daarnaast is een innovatieagenda in voorbereiding, die voor de zomer van 2023 wordt gepubliceerd.

CONTACTPERSONEN

Kris Holkenborg (k.j.holkenborg@saxion.nl)
en Marike Lammers (m.t.lammers@saxion.nl),
Saxion OnderwijsInnovatie Hub.

SCAN & SCROLL
NAAR TITEL VAN
HET EXPERIMENT



08

ONDERWIJS- INNOVATIE MET BEHULP VAN TECHNOLOGIE

DOEL

De implementatie van technologie in het onderwijs kan verschillende taken en processen efficiënter en sneller laten verlopen. Hierdoor krijgen docenten de mogelijkheid om zich te concentreren op

de meer waardevolle aspecten van hun rol, zoals persoonlijke begeleiding en ondersteuning van studenten.

DOELGROEP

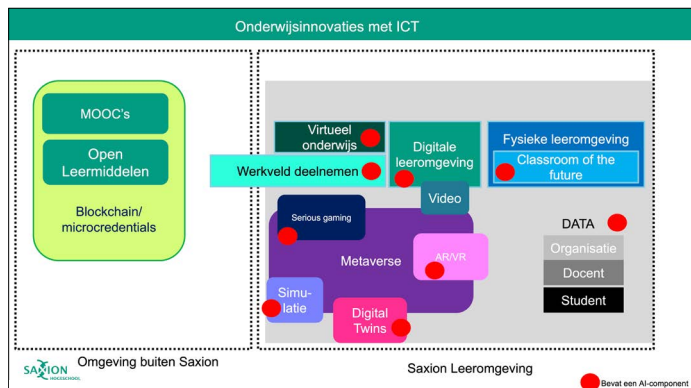
Alle docenten van Saxion.

INHOUD EXPERIMENT

Innovatie van onderwijs met behulp van technologie is niet nieuw. Afgelopen jaren zijn er verschillende technologieën geïntroduceerd. Het onderwijs beschikt over een breed palet om zowel het onderwijs, als de onderwijsondersteunende processen te verbeteren. Denk hierbij aan digitale leeromgevingen, Serious Gaming, simulaties, Augmented en Virtual Reality en het laatste jaar ook de Metaverse en Artificiële Intelligentie (AI).

AI is een relatief oude ontwikkeling, maar is het laatste jaar in een stroomversnelling gekomen. De mogelijkheden van de AI-applicatie Dall-e zijn ongekend en de applicatie ChatGTP is een echte gamechanger. Het onderwijs staat op z'n kop. Studenten kunnen met ChatGTP antwoorden op studieopdrachten genereren, waarbij moeilijk te zien is of dit door een mens of AI is gemaakt. Naast de bedreigingen zijn er ook vele kansen. Docenten kunnen ChatGTP inzetten voor het genereren van toetsvragen, ideeën voor herontwerp, creëren van samenvattingen etc. De mogelijkheden zijn ongekend. Bedreigingen, maar vooral de kansen van nieuwe technologieën worden in samenwerking met afdelingen binnen de dienst Onderwijs en Student Support en academies en diensten binnen Saxion onderzocht en vertaald in adviezen

voor het onderwijs. Voordat een innovatie in het reguliere onderwijs wordt ingezet, wordt deze in een omgeving los van de huidige infrastructuur (Sandbox) met studenten en medewerkers uitgetest.



BEOOGDE IMPACT OP HET REGULIERE ONDERWIJS

Door deelname aan pilots wordt de impact op het onderwijs helder en door deze bewustwording kunnen de kansen en bedreigingen van de inzet van technologie voor het onderwijs beter worden ingeschat. Mogelijk moet de organisatie en toetsing van het aangeboden onderwijs worden aangepast, zodat studenten “ready for a smart future” binnen het werkveld aan de slag kunnen.

EERSTE ERVARINGEN

De Sandbox is een aanpak van het Saxion Team InformatieManagement Onderwijs (IMO). Er is nog veel onduidelijkheid over hoe dat gaat werken en wanneer dit gerealiseerd wordt. De verwachting is wel dat er buiten de huidige, goed beveiligde werkomgeving van Saxion een aparte omgeving komt, om zonder gevaar voor de infrastructuur van Saxion innovaties met behulp van technologie uit te proberen.

CONTACTPERSOON

Peter Heidemann (p.h.j.heidemann@saxion.nl),
Saxion OnderwijsInnovatie Hub.

SCAN & SCROLL
NAAR TITEL VAN
HET EXPERIMENT





LANDELIJK LEERTRAJECT **BREDE VAARDIGHEDEN**

DOEL

Verkennen hoe hoger onderwijs beter aansluit op de veranderende vraag van de samenleving en de arbeidsmarkt.

DOELGROEP

Dit is een initiatief van het Ministerie van OCW (gestart in 2019). Naast

Saxion Hogeschool nemen de volgende instellingen deel: Fontys Hogeschool, Hanzehogeschool Groningen, Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, Hogeschool Utrecht, NHL Stenden, Viaa Hogeschool, Erasmus Universiteit Rotterdam, Rijksuniversiteit Groningen en Vrije Universiteit Amsterdam.

INHOUD EXPERIMENT

Het uitgangspunt is, dat (werkende) studenten in het hoger onderwijs baat hebben bij een ruimere ontwikkeling van brede vaardigheden voor hun (toekomstige) carrière in een veranderende arbeidsmarkt en samenleving. Om te verkennen hoe het hoger onderwijs beter kan aansluiten op de veranderende vraag van samenleving en arbeidsmarkt, organiseren OCW en een aantal hoger onderwijsinstellingen een leertraject als gemeenschappelijk instrument.

Dit instrument wordt ingezet om met en van elkaar te leren hoe het aanleren van brede vaardigheden gedaan wordt, binnen de betrokken instellingen en hoe dat verder verbeterd kan worden. In dit leertraject nemen alle partners op gelijke voet deel en werken zij toe aan gemeenschappelijke kennisdeling en kennisopbouw over brede vaardigheden. Het onderscheidende van dit leertraject is dat het een actieve bijdrage beoogt te leveren aan het realiseren van instellingsbeleid, waar de ontwikkeling van brede vaardigheden integraal onderdeel van uitmaakt. De partijen stellen zich hierin op als kritische vriend voor het leerproces van de andere betrokkenen.

BEOOGDE IMPACT OP HET REGULIERE ONDERWIJS

Hoger onderwijs met brede vaardigheden in curricula.

EERSTE ERVARINGEN

In de periode 2020-2024 werken de instellingen afzonderlijk, onderling en/of in samenwerking met het ministerie van OCW aan onderstaande ontwikkelopgaven. Zij doen dit vooral door te ervaren en bij elkaar op werkbezoek te gaan.

1. Het komen tot een collectief beeld van de (toekomstige) uitdagingen voor afgestudeerden en de rol van brede vaardigheden, rekening houdend met de sectorale en disciplinaire eisen en ontwikkelingen.
2. Het gezamenlijk identificeren en/of definiëren van rijke leeromgevingen en leermethodieken, waarbinnen brede vaardigheden kunnen worden ingebed.
3. Het identificeren van concrete stappen in het proces om brede vaardigheden te verstevigen in individuele onderwijsconcepten.

De oogst tot nu toe, is het inzicht dat het hoger onderwijs met betrekking tot brede vaardigheden drie perspectieven heeft: de lerende mens, de professional en de innovator. Toekomstig onderwijs zou hierop moeten inspelen.



CONTACTPERSONEN

Marieke Lammers (m.t.lammers@saxion.nl),
Nitie Mardjan (n.p.mardjan@saxion.nl) en Aldo
van Duivenboden (a.l.vanduivenboden@saxion.nl),
Saxion OnderwijsInnovatie Hub.

SCAN & SCROLL
NAAR TITEL VAN
HET EXPERIMENT



EXPERIMENTEN

Top Talent

HONOURS PROGRAMMA'S EN
EXCELLENTIETRAJECTEN

10

HARTLABYRINT: EEN SPEL OM TE ERVAREN WAT ER VOOR JOU ÉCHT TOE DOET

DOEL

Het HartLAByrint is een spel om te ervaren wat er voor jou écht toe doet in relatie tot jezelf en anderen. Het geeft de deelnemers inzicht in waar hun hart naar uitgaat, zodat zij meer inzicht krijgen in (verborgen) behoeften, wensen en dromen, die de basis vormen van wie ze zijn en die van belang (kunnen) zijn voor hun persoonlijke ontwikkeling. Daarnaast kan het spel ingezet worden voor organisatie en teamontwikkeling.

DOELGROEP

De doelgroep wordt gevormd door studenten, docenten en andere onderwijscollega's. Het spel is daarnaast ook bedoeld voor mensen die betrokken zijn bij de communities waaraan onze studenten zijn verbonden, zoals externe organisaties.

INHOUD EXPERIMENT

Het HartLAByrint is een levensgroot spel, dat verdieping en inzicht in je leven kan geven. Verwar een labyrint trouwens niet met een doolhof! Je mist dan een belangrijk punt: in een doolhof verlies je de weg, in een labyrint vind je de weg! Het labyrint is een oeroud archetype, dat verbonden is met transformatie en (weder)geboorte en is in feite een metafoor voor het levenspad. Met het lopen van het labyrint doen we dat als het ware na. Tijdens het HartLAByrint kan iedere deelnemer één of meerdere (levens,- of onderzoeks,- en organisatie,-) vragen inbrengen waar spelenderwijs en met verdiepende lagen op wordt ingegaan. In dit spel wordt gewerkt met vijf verschillende huizen (huis van het verhaal, huis van betekenis, huis van het verborgen tafereel, huis van transformatie, huis van de heldendaad) waarbij je verschillende paden kunt kiezen. Daarnaast zijn er begeleidende kaarten zoals elementenkaarten, wegwijzerkaarten en wordt bij het model het LOT (Loslaten, Ontvangen, Transformeren) als basiselement gebruikt. Systemisch denken is een belangrijk onderdeel hiervan.



BEOOGDE IMPACT OP HET REGULIERE ONDERWIJS

In de toepassing van het spel wordt gezocht naar manieren om meer innerlijke wijsheid in te brengen in het onderwijs. Het is een mooie mogelijkheid om in te zetten bij persoonlijke, team- en organisatie-ontwikkeling. Het HartLABYrint is een spel bestemd voor alle onderwijsdisciplines: van Bestuurskunde, HBO-Rechten, Commerciële Economie, Social Work tot en met Fashion and Textile Technologies en Werktuigbouwkunde.

EERSTE ERVARINGEN

Het spel is al op heel veel plekken met veel succes ingezet. Zo is het gebruikt bij de thuisgroepen van het eerste jaar bij Bedrijfseconomie, Fiscaal Recht en Accountancy en daarnaast bij de (interdisciplinaire) minor Recht, in onderzoek naar seksueel grensoverschrijdend geweld en vechtscheidingen. Het HartLABYrint wordt ook gebruikt bij het Honours Programma Changing Cities en is op een landelijk Honours congres geïntroduceerd. Verder is het spel ingezet bij interdisciplinaire ontmoetingen tussen Saxion collega's in de vorm van zogenaamde Homelabs, het project Havo van de Toekomst en wordt het als workshop aangeboden bij het docententeam van HBO-Rechten.

CONTACTPERSONEN

Natascha Kuipers (n.kuipers@saxion.nl) en
Ellis van Dooren - Wisseborn (e.d.vandooren@saxion.nl), Honours Programma Changing Cities
(onderdeel Saxion Top Talent).

SCAN & SCROLL
NAAR TITEL VAN
HET EXPERIMENT



11

THE CONSCIOUS BUSINESS CHALLENGE

DOEL

Het doel van het experiment hangt direct samen met het doel van het Honours Programma Conscious Business Challenge, namelijk om studenten in contact te brengen met hun drijfveren, talenten en ambities. Studenten gaan op zoek naar hun 'purpose' en de bijdrage die ze willen leveren aan de totstandkoming van de betekenis-economie. Dit is een samenlevingsvorm waarin welzijn en inclusiviteit centrale doelen zijn binnen de grenzen van de ecologie. In de betekenis-economie staat meervoudige waardecreatie centraal en is geld een van de waarden in plaats van het enige doel. De ervaringen binnen het honours programma willen wij ook ten goede laten komen aan het reguliere onderwijs.

DOELGROEP

Het honours programma is bedoeld voor studenten die hun propedeuse hebben behaald en die naast de bachelor zoeken naar een extra uitdaging. Anders dan de naam doet vermoeden is het programma toegankelijk voor studenten met alle mogelijke inhoudelijke achtergronden van domeinen als Economie, Onderwijs, Techniek en Zorg. Het programma trekt vooral studenten die zelfkennis willen ontwikkelen en die willen bijdragen aan een eerlijkere en duurzame wereld.

INHOUD EXPERIMENT

Als start van het programma gaan de deelnemende studenten 4 dagen op Quest Trek in de Achterhoek. De Quest Trek is een intensief coaching programma, waarin de deelnemers spelenderwijs en wandelend in de natuur op zoek gaan naar hun talenten, drijfveren, kernwaarden

en ambities. De Quest Trek is een unieke manier om studenten meer geloof in eigen kunnen te geven en om de groep tot een hecht team te smeden. Samen vier dagen optrekken zonder telefoon en waarbij persoonlijke ervaringen worden uitgewisseld, is voor de meeste studenten een life-changing ervaring.

BEOOGDE IMPACT OP HET REGULIERE ONDERWIJS

Het experiment heeft een aantal doelen die van belang zijn voor het reguliere onderwijs:

1. Hoe kan je een groep studenten aanzetten tot het vormen van een veilige, warme en reflectieve teamomgeving waar studenten op elkaar letten en elkaar spiegelen?
2. Hoe kan je studenten op individueel niveau engageren en bemoedigen om te produceren in plaats van te consumeren? Hoe verleid je studenten om zelfsturing te ontwikkelen?
3. Hoe kunnen we studenten verleiden om te werken aan 'het gat in de maatschappij' in plaats van 'het gat in de markt'? Samenredzaamheid in plaats van zelfredzaamheid.
4. Het introduceren van 'Whole person approach' werkvormen waarbij studenten als volledig mens worden gezien en niet alleen als 'hoofd'.

EERSTE ERVARINGEN

Sevgi Aktas, HRM: *"It is an impactful and unique experience, which I think everyone should experience in their life. I got to learn more about myself, but mainly what the core is that I stop myself from doing things. It gave me clarity, realization and the opportunity to reflect honestly and deeply, while being coached from professionals."*

Janis Rehme, Hotel Management: *"I am much more aware of when I really want something or when I think I should want something. I am more invested in my friendships and more open about matters of any kind. The MyQuestTrek has opened up conversations between my heart and mind. I have a new appreciation for my close friends and taking control of your own life."*



CONTACTPERSONEN

Aldo van Duivenboden

(a.l.vanduivenboden@saxion.nl),

Marc Lankamp (m.b.h.lankamp@saxion.nl)

en Reinie Bril Willemsen

(r.c.willemsen@saxion.nl), Honours

Programma Conscious Business Challenge

(onderdeel Saxion Top Talent).

SCAN & SCROLL
NAAR TITEL VAN
HET EXPERIMENT



12

TOEPASSEN VAN **HONOURS PRINCIPES** IN DE PRAKTIJK BIJ THUISGROEPEN

DOEL

Onderzoeken of bepaalde principes die in het honours programma goed werken (coachen, veel eigen inbreng van zowel docent als student, veel vrijheid) ook in het regulier onderwijs tot hun recht komen.

DOELGROEP

In eerste instantie docenten (studiecoaches). Zij moeten aan de slag met een veel vrijere opzet van de studieloopbaanlessen en -bijeenkomsten. De bedoeling is dat de docent niet 'zendt', maar het gesprek aangaat, werkt aan community-vorming en de te behandelen thema's naar eigen inzicht aan de studenten presenteert. Een tweede doelgroep is de student. Hij/zij krijgt de opdracht om te reflecteren via een Persoonlijk Ontwikkel Plan: een geheel vrije vorm om te reflecteren. De studenten vallen echter buiten de scope van het experiment, zoals dat in dit document beschreven wordt.

INHOUD EXPERIMENT

De studiecoaches krijgen geen 'voorgekauwd' programma meer, dat ze standaard moeten volgen, maar krijgen alleen richtlijnen voor de bijeenkomsten. Per bijeenkomst is alleen het doel aangegeven en kunnen de coaches terugvallen op een aantal voorbeelden. De bedoeling is, dat ze zelf aan de slag gaan om de bijeenkomst vorm te geven, zodat

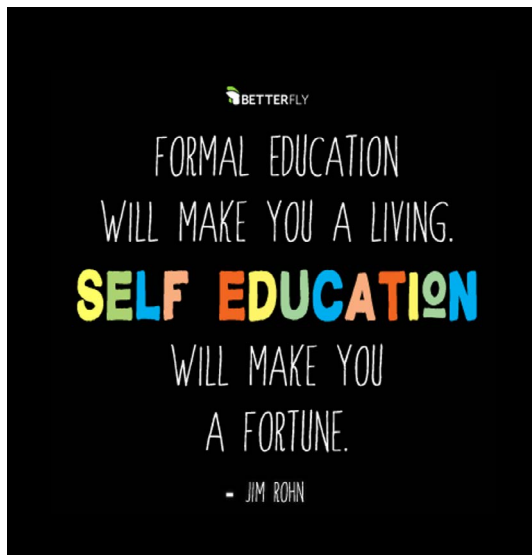
het ook echt past bij de persoon die de bijeenkomst leidt en dat ze niet zenden, maar het (leer)gesprek aangaan. Dit gaat om bijeenkomsten in studiejaar 1 waarbij de nadruk ligt op de veranderende rol van de docent. In jaar 2 komt de nadruk te liggen op de student, waarbij, zoals binnen het honours programma, studenten zélf aan zet zijn om de bijeenkomsten te organiseren.

BEOOGDE IMPACT OP HET REGULIERE ONDERWIJS

Meer ruimte voor docenten om vorm te geven aan studieloopbaanbegeleiding en persoonlijker onderwijs. Meer binding met de groep, doordat vrijwel iedere bijeenkomst het (leer)gesprek aangegaan wordt. Meer individuele creativiteit van docenten, omdat ze zelf vorm kunnen geven aan de bijeenkomsten en daardoor meer werkplezier.

EERSTE ERVARINGEN

De eerste ervaringen zijn na evaluatie wisselend te noemen. Wat duidelijk opviel, was dat de meer ervaren studietoelators redelijk positief waren over de nieuwe opzet en dat collega's met minder ervaring daar niet goed mee uit de voeten konden. 'Geef er je eigen draai aan', betekent dat je per les extra tijd moet investeren in de voorbereiding om geschikte voorbeelden en/of werkvormen te vinden. Daarvoor is best wel wat kennis/ervaring nodig. Vandaar ook dat veel wat meer onervaren collega's moeite hadden met dit concept. Daarnaast zal er meer aandacht moeten komen voor scholing. Lang niet alle studietoelators voelen zich comfortabel in de vrijere rol die ze toebedeeld krijgen. Ook het voeren van een groeps- of leergesprek vinden sommige collega's lastig. Er zal komend jaar ingezet worden op extra training in het voeren van groeps gesprekken, maar ook op creativiteit en persoonlijke/ professionele ontwikkeling van de



docent zelf. Wil je immers studenten meer vrijheid geven om hun portfolio samen te stellen of daag je ze uit om op een andere, wellicht wat vrijere en meer creatieve manier om te gaan met hun studie, dan zul je zelf het goede voorbeeld moeten kunnen geven.

CONTACTPERSONEN

Hans Leijenaar (h.j.leijenaar@saxion.nl), Honours Programma Creativity in Finance & Management (onderdeel Saxion Top Talent).

SCAN & SCROLL
NAAR TITEL VAN
HET EXPERIMENT



13

HONOURS PROGRAMMA PARLEMENT

DOEL

Besluitvormingsproces binnen het Honours Programma Health Care & Social Work democratiseren.

DOELGROEP

Alle studenten en docenten van het Honours Programma Health Care & Social Work.

INHOUD EXPERIMENT

Om het besluitvormingsproces binnen het programma te democratiseren, gebruiken wij de werkwijzen die horen bij een parlement van volksvertegenwoordigers. Ieder jaar vindt er een bijeenkomst plaats van alle leden van de community van het Honours Programma Health Care & Social Work, waar moties ingediend en bediscussieerd worden, om vervolgens te stemmen over de invulling en ontwikkeling van besluiten binnen het honours programma. Het gaat hierbij ook om fundamentele besluiten die de inhoud, koers en vorm van het honours programma betreffen.

BEOOGDE IMPACT OP HET REGULIERE ONDERWIJS

Het Honours Programma Parlement dient als verkenning van de mogelijkheden voor het democratiseren van het reguliere onderwijs (Social Work 2.0) van de academie Mens & Maatschappij. Ook bij de Academie Gezondheidszorg vindt er een herziening plaats van de bacheloropleidingen (Verpleegkunde, Gezondheid & Technologie, Fysiotherapie en Podotherapie), waarin een dergelijke opzet een plek zou kunnen krijgen. Op dit moment vinden hierover verkennende gesprekken plaats met de directeuren van beide academies.



EERSTE ERVARINGEN

Voorbeelden van moties ingebracht door studenten:

- Projecten volgen van buitenaf: kan iemand van buiten ons honours programma deelnemen aan de projecten en/of workshops die ons programma biedt, zonder te participeren in de peergroepen waar de verantwoording wordt afgelegd?
- Verander de Saxion 'Top Talent' awards. Een student bracht deze motie in met korte geschreven motivatie.
- Verantwoordelijkheid voor promotie van het honours programma: Per 2023 draagt elk lid van de community van ons programma bij aan de promotie en niet alleen de werkgroep promotie & communicatie.

In een termijn van een week kon hierover onderling worden gesproken, gevraagd en gelobbyd. Tijdens de besluitvormingszitting, de eigenlijke sessie van het Parlement, werd gestemd. Een meerderheid van 2/3 van het aantal uitgebrachte stemmen was nodig om bovengenoemde moties aangenomen te krijgen.

CONTACTPERSONEN

Nitie Mardjan (n.p.mardjan@saxion.nl) en
Mendel Wemerman (m.wemerman@saxion.nl),
Honours Programma Health Care & Social Work
(onderdeel Saxion Top Talent).

SCAN & SCROLL
NAAR TITEL VAN
HET EXPERIMENT



14

DEEP DEMOCRACY IN PRAKTIJK EN ONDERWIJS

DOEL

Studenten en coaches van het Honours Programma Natural Leadership in een of meer regio's/gebieden ervaring op laten doen met een coöperatieve benadering om Sustainable Development Goals (SDG's) te bereiken. De uitdagingen van deze tijd en van teams lossen we samen op door verbindend leiderschap, gebaseerd op de methodieken van Deep Democracy.

In een gebied zijn er namelijk altijd veel verschillende belangen. Deep Democracy is een middel waarvan wij overtuigd zijn dat het werkt: we zoeken zo samen naar coöperatief leiderschap.

DOELGROEP

De doelgroep wordt gevormd door studenten en coaches van alle opleidingen van Saxion.

INHOUD EXPERIMENT

In de overtuiging dat we samen de verantwoordelijkheid moeten nemen voor een betere wereld en vanuit de kennis dat we dit ook kunnen gaan doen, gaan we het experiment aan om onze eigen invloed te vergroten. Dit doen we door in een gebied bewoners en lokale ondernemers te organiseren en vanuit deze coöperatieve organisatie te gaan samenwerken met overheid en grote bedrijven om toekomstbestendig te worden. Wij kijken naar het gebied als een maatschappelijk bedrijf, waarbij economische waarden gecombineerd worden met ecologische, sociale en andere waarden. Onze honours programma studenten leren in deze gebiedsgerichte projecten over onze maatschappij: Wie voegen er waarde toe en wie onttrekken dat uit ons gebied? Wie nemen de beslissingen en welke krachten hebben hier invloed op? Welke professionals werken er in onze wijk, stad, wat kost dat en wat levert dat op? Wat hebben bewoners en wij nodig om zelf het gebied te gaan runnen met een eigen, waardegedreven businessmodel? Welke bijdrage levert Deep Democracy hierbij?

BEOOGDE IMPACT OP HET REGULIERE ONDERWIJS

In het reguliere onderwijs zal dit experiment impact kunnen hebben op elke opleiding, zeker als het gaat om onderwijs dat zich richt op de SDG's. Dit gebeurt op verschillende manieren. Ten eerste werken we vanuit dit experiment integraal, we onderzoeken een probleem multidisciplinair: Studenten leren buiten de kaders van hun eigen opleiding. Onze ambitie is om, gedreven door wat de studenten het meest raakt in de maatschappij (vanuit hun intrinsieke motivatie), in het reguliere onderwijs 'de buitenwereld naar binnen te halen'. Dit leidt tot een flinke vernieuwing van en aanvulling op het huidige curriculum, omdat bij de gebiedsgerichte benadering die wij voorstaan action learning en doen centraal staan: Studenten werken en leren in dat gebied. Ten tweede zorgt de manier van werken vanuit Deep Democracy, dat er anders gewerkt gaat worden als groep. Studenten leren over coöperatief leiderschap, over gedragen besluiten nemen en synergie realiseren.



EERSTE ERVARINGEN

“Deep democracy helpt mij in eerste instantie inzichtelijk te krijgen, dát er vaak iets speelt wat niet gezegd wordt en geeft mij daarnaast een hulpmiddel om erachter te komen wát dat is en hoe ik ermee om kan gaan. Daarbij leer ik mezelf ook steeds beter kennen, door de hulpmiddelen van Deep Democracy toe te passen in mijn eigen leven. Ik spreek mezelf sneller uit, waardoor er geen ruis op de lijn komt en de relatie juist in stand blijft. Dit helpt mij in projecten om helder te communiceren en ook om te zien waar er misschien wel ruis is.”

CONTACTPERSONEN

Lisa Krus (lkrus@projectkompasie.nl) en Babette te Winkel (btewinkel@projectkompasie.nl), Honours Programme Natural Leadership (onderdeel Saxion Top Talent). In het kader van dit honours programma werkt Saxion samen met de Stichting Projectkompasie.

SCAN & SCROLL
NAAR TITEL VAN
HET EXPERIMENT



15

COLOR YOUR JOURNEY, **COLOR YOUR WORLD**

AIM

Students engage in an open way to learning experiences, broaden their focus and maybe even move beyond their bias.

TARGET GROUP

The target group consists of students and teachers of all educational programmes of Saxion.



INHOUD EXPERIMENT

The focus of the Honours Programme Liberal Arts & Sciences is Personal Development by Bildung. This creates possibilities for meaningful learning with and for our community. We combine the classical Liberal Arts & Sciences: the disciplines of philosophy, literature, anthropology and history with arts, creativity and personal coaching. We benefit from the rich diversity of our community to provide depth and meaning to our experiences. We share and exchange new perspectives about life, that which characterizes us, and that which is different (the things that we own and the things that are 'other' to us). We reflect on relevant global societal issues where they are meaningful to the community. The Liberal Arts are a means to make the connection between reflective professional competences and the person as a whole.

For this experiment we connect Bildung with the Inner Development Goals (IDG's) and create a Development Compass as a compass and reflection tool to navigate any learning journey. We want to use the IDG's to support Bildung. The Inner Development Goals function as core competences of our programme. We see the Inner Development Goals as a 'living' document that can be supplemented and changed. The Inner Development Compass is a tool we want to experiment with in order to visualize and to stimulate the process of Bildung.

INTENDED IMPACT ON REGULAR EDUCATION

We expect to transform the focus from fabricated learning goals and move from forced reflection to an emergent and authentic learning journey. Students no longer formulate learning goals as we expect them to do, in order to avoid 'socially desired' goals and reflections as well as anticipated outcomes. In order for the experiment to be successful it is required to review our vision on student development and leave aside a narrow focus on learning goals and expected outcome. So there is room for a broader learning experience where meaning can emerge for the student and the community. This means to broaden the focus on professional competences and take a human approach to learning as explained in the Inner Development Goals.

FIRST EXPERIENCES

The ideas for this experiment are well received among our HP students. They recognize the idea of fabricated learning goals as well as 'made up' reflections. We develop the Inner Development Compass together with the students. They are currently making their own 'prototype'. This is a somewhat confusing and messy, and therefore interesting process. The students will present their prototypes, which we will evaluate together to move to the next step of this experiment.

CONTACTS

Marije Draaijer – van der Kooij
(m.c.draaijer@saxion.nl) and Fransje Immink
(f.c.immink@saxion.nl), Honours Programme
Liberal Arts & Sciences (part of Saxion Top Talent).

SCAN & SCROLL
NAAR TITEL VAN
HET EXPERIMENT



16

STUDENTEN WETEN **HEEL GOED** WIE HEN HET BESTE KAN COACHEN

DOEL

Door middel van de werving en selectie van een pro-coach door Honours Programma studenten aantonen, dat studenten in de juiste setting hun eigen docenten en coaches kunnen kiezen.

DOELGROEP

De doelgroep wordt gevormd door alle opleidingen van hogeschool Saxion.

INHOUD EXPERIMENT

Het doel van dit experiment was om een nieuwe pro-coach aan te trekken voor de Honours Programma's Innovation and Business Creation en Changing Leadership. Een pro-coach is in de ogen van de studenten de overtreffende trap van een coach maar aan de andere kant juist weer niet: "We zochten iemand die professioneel, proactief, probleemoplossend en vooral ook zelf leergierig is. Een leider die soms iets meer op de voorgrond, soms meer op de achtergrond ons begeleidt zonder afbreuk te doen aan ons systeem, door daar juist aan toe te

voegen en te helpen ontwikkelen." Het proces liep van januari tot en met juni 2022 en bestond uit werving, selectie en onboarding, dat geheel door de betrokken studenten zelf werd uitgevoerd. Communicatielijnen werden opgezet via www.werkenbijsaxion.nl en de interne vacaturesite van Saxion. Dit gaf ons een beeld van wat Saxion als organisatie verwachtte van een pro-coach in deze functie. Daarnaast waren er ook wel wat ruwe randjes, zoals het leren omgaan met de emoties van een zeer teleurgestelde afgewezen kandidaat.



BEOOGDE IMPACT OP HET REGULIERE ONDERWIJS

Studenten hebben de Saxion organisatie laten zien, dat zij in de juiste setting heel goed in staat zijn om hun eigen docenten en coaches te kiezen: talenten kiezen talenten. We hopen dat dit experiment een impact zal hebben op het reguliere onderwijs, zodat studenten in de toekomst nog meer betrokken zijn bij hun eigen leerproces en dat zij hun eigen docenten en coaches kunnen kiezen.

EERSTE ERVARINGEN

Dit experiment leverde ons een super leuke en gemotiveerde collega op.

Ook hebben de studenten van beide Honours Programma's ongelofelijk veel geleerd in dit HRM proces. We weten vaak al wel dat grotere organisaties een stevige bureaucratie kunnen kennen (niet uit onwil overigens), maar daar dan toch een productieve weg in vinden gaf de studenten veel inzicht in de verschillende perspectieven in een organisatie. Om dit in het reguliere onderwijs ook voet aan de grond te kunnen geven, is het noodzakelijk dat de organisatie zich ook kwetsbaar durft op te stellen. En tegelijkertijd dat de organisatie het vertrouwen moet geven én ontvangen aan en van studenten om in de eigen ziel van de organisatie te roeren.

CONTACTPERSONEN

Gideon Haan (g.m.haan@saxion.nl) en
Martijn Kamphorst (m.g.b.kamphorst@saxion.nl),
Honours Programma's Innovation and Business
Creation en Changing Leadership (onderdeel
Saxion Top Talent).

SCAN & SCROLL
NAAR TITEL VAN
HET EXPERIMENT



17

VERBREDEN EN VERRIJKEN VAN PERSOONLIJKE EN PROFESSIELE ONTWIKKELING IN DE PABO

DOEL

Vanuit de gedachte: 'it takes a village to raise a child', komen in het Honours Programma Youth, Education and Society (YES!) verbredende thema's aan de orde, die buiten de directe scope van de Pabo vallen. Het doel van het experiment is om in het fundament van de opleiding (Pabo) te borgen, dat er mogelijkheden zijn om dergelijke verbredende thema's over jeugd en opvoeding in PPO (Persoonlijke en Professionele Ontwikkeling) en thuisgroepen aan bod te laten komen. Deze thema's kunnen dan onder meer met hulp van YES!-studenten worden ingebracht.

DOELGROEP

De doelgroep van dit experiment zijn de studenten en docenten van de eigen Pabo. Er is een nieuw curriculum voor de bachelor in Enschede en Deventer gekoppeld aan thuisgroepen, waarvan PPO onderdeel uitmaakt. Dit curriculum is deels nog in ontwikkeling.

INHOUD EXPERIMENT

De kern is dat in PPO en thuisgroepen verbredende thema's over jeugd en opvoeding een plek krijgen. En dat er ook afspraken zijn gemaakt over de keuze van de thema's en wijze van behandeling daarvan. Het gaat om maatschappelijke thema's in relatie tot persoonlijke ontwikkeling vanuit verschillende invalshoeken. Vanuit YES! noemen we het aan bod laten komen van deze thema's In2Connection.

Dit moet er toe leiden dat studietoelichters, Pabo studenten en studenten van het honours programma YES! ingezet kunnen worden om thema's, die min of meer buiten de directe scope van de Pabo vallen te agenderen en adresseren. We willen heel concreet dat enkele studietoelichters samen met enkele YES!-studenten de betreffende bijeenkomsten volgens bovenstaande lijn verder helpen te ontwerpen.

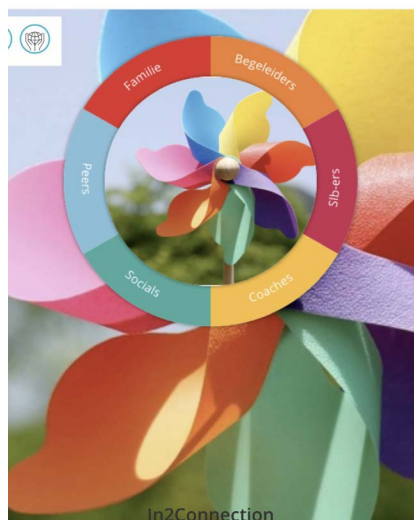
De afgelopen jaren waren deze thema's bij YES!: rouw bij kinderen, gender, muziek en emoties, kinder-EHBO cursus, geloof en jeugd, filosofie met kids, gezichtsbedrog, jeugdschaken, jeugdcriminaliteit, passend onderwijs, kinderrechten, het vergeten kind, medialab, duurzaamheid en het kind en het systeem.

BEOOGDE IMPACT OP HET REGULIERE ONDERWIJS

Nieuw is dat studenten zelf relevante thema's kunnen kiezen en ook invloed hebben op de opzet van de bijeenkomsten van de thuisgroepen, in samenspraak met de studietoelators die deze thuisgroepen begeleiden. Door deze grotere inbreng van studenten, kunnen er onderwerpen aan bod komen die normaal buiten de scope van de Pabo liggen. En brengen we Pabo studenten en YES!- of andere Honours Programme-studenten met elkaar in contact.

EERSTE ERVARINGEN

We hebben samen met enkele YES!-studenten bij een studietoelator verkend in hoeverre In2Connection



waardevol zou kunnen zijn: deze behoefte is er zeker. We zijn nu in gesprek met de onderwijzmanager in hoeverre we dit kunnen en mogen agenderen.

CONTACTPERSONEN

Gemma Groenewoudt (g.a.groenewoudt@saxion.nl), Paul Stuit (p.stuit@saxion.nl) en Ronald von Piekartz (r.r.vonpiekartz@saxion.nl), Honours Programme YES! (onderdeel Saxion Top Talent).

**SCAN & SCROLL
NAAR TITEL VAN
HET EXPERIMENT**



18

BEOORDELING EN REFLECTIE DOOR STUDENT ZELF

DOEL

Studenten meer zicht laten krijgen op hun eigen ontwikkeling door ze een actieve rol bij de beoordeling te geven.

DOELGROEP

De doelgroep wordt primair gevormd door de studenten van het Excellentietraject Research. Dit is het samenwerkingsverband van de

Excellentietrajecten Advanced Applied Technologies, Creative Technology Research en Research on Innovating Organisations. Een Excellentietraject is een verdiepend onderwijsprogramma dat zich richt op de ontwikkeling van de student tot een specialist op een bepaald vakgebied, die bijdraagt aan innovatie(s) op sectorniveau.



INHOUD EXPERIMENT

Studenten beoordelen (formatief en summatief) mede de voortgang van andere studenten. De beoordeling en feedback vindt door minimaal één peerstudent plaats. Studenten moeten in het experiment feedback opvragen bij diverse betrokkenen: peers, experts, coaches en na de verkregen feedback tot zelfreflectie komen. Op basis van de verkregen feedback formuleren ze hun leerdoelen voor de volgende periode.

BEOOGDE IMPACT OP HET REGULIERE ONDERWIJS

In het kader van de Saxion Onderwijs Visie is het doel om studenten meer zelfstandigheid en verantwoordelijk te geven bij hun ontwikkeling. Na het opdoen van ervaring met peer- en zelfbeoordelingen in de reguliere bacheloropleidingen, is onze ambitie dit (sterker) in te voeren en uit te breiden en mee te laten tellen in de eindbeoordeling. De rol van de student verandert zo van 'passieve klant' naar 'betrokken deelnemer'. Het belangrijkste is dat docenten de student als een zelfstandig en intelligente persoonlijkheid zien: 'Benader studenten als volwassen mensen. Dan gaan ze zich (vaak) ook als zodanig gedragen.'

EERSTE ERVARINGEN

Het ophalen en stroomlijnen van de feedback verliep nog niet gesmeerd. Er zijn veel personen bij betrokken en het kost tijd en moeite om de feedback op te halen. Wel krijgt een student een breder beeld van zijn functioneren.

CONTACTPERSONEN

Frits Jansen (f.janssen@saxion.nl), Karin Stas (k.stas@saxion.nl) en Ruud Koopman (r.g.m.koopman@saxion.nl), Excellentietraject Research. Dit is het samenwerkingsverband van de Excellentietrajecten Advanced Applied Technologies, Creative Technology Research en Research on Innovating Organisations (onderdeel Saxion Top Talent).

SCAN & SCROLL
NAAR TITEL VAN
HET EXPERIMENT



19

ONDERZOEK OP BASIS VAN DE **PRIMAIRE** **INTERESSE** VAN STUDENTEN

DOEL

Onderzoeken of studenten onder begeleiding van lector en onderzoekers een eigen onderzoek kunnen opzetten in de vrije ruimte binnen curricula en daarmee kunnen bijdragen aan onderzoek binnen de onderzoekslijnen van een lectoraat.

DOELGROEP

De doelgroep wordt primair gevormd door de studenten van het Excellentietraject Cybercrime van het lectoraat Maatschappelijke Veiligheid. Een Excellentietraject is een verdiepend onderwijsprogramma dat zich richt op de ontwikkeling van de student tot een specialist op een bepaald vakgebied, die bijdraagt aan innovatie(s) op sectorniveau.

INHOUD EXPERIMENT

Ervaring opdoen met het begeleiden van studentonderzoeken waarbij de persoonlijke interesse van de studenten centraal staat en tevens aansluiting bij de onderzoekslijnen van het lectoraat wordt gevonden. Deze ervaring dient ook om curriculumcommissies van de reguliere opleidingen open te laten staan voor het vakmanschap van onderzoekers in de lectoraten:

- Studenten krijgen in de beoogde aanpak zeker géén punten cadeau en worden 1-op-1 begeleid door inhoudelijk deskundigen;
- Studenten werken daarnaast intensief aan hun onderzoekend vermogen, waarmee deelname aan het Excellentietraject naast leuk tevens een goede voorbereiding op het afstuderen is.



BEOOGDE IMPACT OP HET REGULIERE ONDERWIJS

1. Zicht op de randvoorwaarden om een dergelijk traject voor gemotiveerde studenten binnen de vrije ruimte in curricula vorm te geven.
2. Gemotiveerde studenten van de reguliere bachelor programma's, die binnen hun vrije ruimte in het curriculum bij een onderzoekslijn van een lectoraat aansluiten met hun eigen onderzoek.

EERSTE ERVARINGEN

De studenten van het Excellentietraject zijn heel enthousiast. Zij ervaren ruimte voor eigen inbreng en voelen waardering voor hun rol in het lectoraat.

CONTACTPERSOON

Remco Spithoven, lector Maatschappelijke Veiligheid (r.spithoven@saxion.nl), Excellentietraject Cybercrime (onderdeel Saxion Top Talent).

SCAN & SCROLL
NAAR TITEL VAN
HET EXPERIMENT



20

FROM SUSTAINABLE TO INNER DEVELOPMENT GOALS

AIM

1. To experience and develop intercultural cooperative skills on knowledge creation and application.
 - To understand the importance of well-being as a requirement for study and work.
 - To use reflective writing methods exercises to promote insights and awareness regarding the characteristics and enablers of well-being (enablers, barriers, allowers, determinants).
2. To develop in an multicultural context a joint seminar or workshop on well-being based on reflective writing.
 - To promote the internationalization of students and academics from Portugal and The Netherlands.
 - To develop joint remote online activities (pre-mobility and post-mobility) concerning shared goals.
 - To undertake cooperative meetings and activities in person concerning shared goals.
 - To share knowledge regarding the online tools and their applicability in the promotion of well-being.



TARGET GROUP

Brain & Technology Excellence Track 2nd and 3rd year bachelor students and 1st year students from the Master's in Psychology, University of Évora, Portugal will participate in this project.

CONTENTS OF THE EXPERIMENT

This is an international experiential learning project about well-being. The project will be presented to the students from both institutions. All the Excellence Track Brain & Technology students who wish to participate will be included in the project. From the University of Évora, those that wish to participate in the international collaboration, and that speak English will be selected in equivalent number to Excellence Track students. Activities that will take place in the 2th semester of 2022-2023 are: Introduction to Well-Being and Reflective Writing, Using Reflective Writing as tool to achieve well-being, Well-being and online (AI) Apps, Well-Being and related concepts in different Social Context, Well-being in an Cross-cultural context, Development of a Well-Being workshop and Pilot of a Well-Being workshop for international from Portugal and The Netherlands.

INTENDED IMPACT ON REGULAR EDUCATION

The following impact is expected:

1. Increasing knowledge over well-being and tool to accomplish it;
2. Improvement of cultural intelligence and strengthening global citizenship;
3. Development of international cooperation and communication skills.

FIRST EXPERIENCES

Both the teachers and the students show high levels of interest in participating in the activities. The teachers have had preparatory meetings both in person and remotely.

CONTACT

Marco Farfan Galindo (m.a.farfangalindo@saxion.nl), Excellence Track Brain & Technology (part of Saxion Top Talent).

SCAN & SCROLL
NAAR TITEL VAN
HET EXPERIMENT



21

CLASSROOM IN THE METAVERSE



DOEL

De mogelijkheden ontdekken hoe Virtuele Werelden zouden kunnen worden ingezet in leer- en netwerkprogramma's.

DOELGROEP

De doelgroep wordt gevormd door studenten, docenten en externen uit het bedrijfsleven.

INHOUD EXPERIMENT

Studenten van het Excellentietraject Blockchain richten een virtuele wereld dusdanig in, dat van hieruit blockchain uitdagingen van bedrijven kunnen worden uitgewerkt. Daarbij wordt gebruik gemaakt van MiroBoard waar Canvas Modellen op worden ontworpen. Het Excellentietraject is een verdiepend onderwijsprogramma, dat zich richt op de ontwikkeling van de student tot een specialist op een bepaald vakgebied, die bijdraagt aan innovatie(s) op sectorniveau.



BEOOGDE IMPACT OP HET REGULIERE ONDERWIJS

De beoogde impact is dat studenten nog effectiever met online tools leren werken, zoals Virtuele Werelden.

EERSTE ERVARINGEN

Pluspunt is, dat studenten enthousiast waren om eraan deel te nemen. Er zijn twee minpunten. Er werd al een oplossing gebruikt die zo min mogelijk kracht vraagt van een laptop, maar toch waren er studenten die de software niet goed konden draaien. Bovendien vraagt de applicatie Virtend om licentie bijdragen. Interessante punten zijn:

- Wat een virtuele wereld gaaf maakt, is dat je andere applicaties in de wereld kunt integreren (MiroBoard bijvoorbeeld). Op deze manier zie je iedereen als avatar naar het bord kijken, kun je elkaar horen en hoef je niet gelijktijdig in de wereld te werken.
- Ook kan een online boardspel op een leukere manier worden gegeven.
- De demo stimuleert om ook naar andere meer Open Source oplossingen te kijken, we hebben Croquet en Vircadia nog op het oog.

CONTACTPERSOON

Perry Smit (p.j.smit.01@saxion.nl),
Excellentietraject Blockchain
(onderdeel Saxion Top Talent).

SCAN & SCROLL
NAAR TITEL VAN
HET EXPERIMENT



22

HOP ON HOP OFF HONOURS NETWERK NEDERLAND 2022

DOEL

Onze reis inspireert honours studenten, docenten en coördinatoren om van elkaar te leren, zodat we het honours onderwijs nog beter en mooier kunnen maken.

DOELGROEP

Studenten, docenten en coördinatoren verbonden aan de community van het landelijke hbo honours netwerk.

INHOUD EXPERIMENT

Het Saxion Top Talent programma heeft, samen met X-Honours van NHL Stenden, Windesheim Honours College en het Honours Programma van de Hogeschool Leiden, het initiatief genomen om een Hop On Hop Off Honours reis te organiseren. Dit was een tweedaags landelijk evenement, waarbij we met de bus naar verschillende locaties van twee hoger onderwijsinstellingen zijn gegaan. Het doel was om daar honours te ervaren en in diverse honours werkvormen aan de slag te gaan rondom een thema wat speelt binnen de honours community. Aan de hand van de ontwerpmethode van de Kaospilot (Aarhus, Denemarken) werd deze tweedaagse vormgegeven. Dit stond in dienst van een waardevolle uitwisseling van werkvormen, aanpakken en best practices.

BEOOGDE IMPACT OP HET REGULIERE ONDERWIJS

Om elkaar binnen Nederland te blijven inspireren en te bemoedigen innovatieve onderwijsconcepten te vertalen naar het reguliere onderwijs, werd hier tijdens deze

reis aandacht aan besteed. Wat Saxion betreft: honours onderwijs is bij Saxion extracurriculair georganiseerd en een prachtige proeftuin gebleken voor nieuwe onderwijsconcepten, -vormen en -ervaringen.

EERSTE ERVARINGEN

Deelnemers van maar liefst 12 hoger onderwijsinstellingen gingen mee op reis. De eerste editie vond plaats bij Saxion Top Talent en het Windesheim Honours College. Tijdens deze editie stond de zoektocht naar (toekomstige) waarde(n) van honours-onderwijs in Nederland centraal. Daarvoor verdiepten wij ons in elkaars honours programma's, werkten we aan de hand van diverse vormen toe naar een lonkend perspectief voor het honours onderwijs en gaven we vorm aan waarden die we samen mogelijk willen maken met honours. Een goed voorbeeld doet goed volgen. De tweede stop van de Hop on Hop off Honours bus zal in 2023 zijn bij NHL Stenden en de Hanzehogeschool.



CONTACTPERSONEN

Kris Holkenborg (k.j.holkenborg@saxion.nl)
en Marike Lammers (m.t.lammers@saxion.nl),
Saxion Top Talent.

SCAN & SCROLL
NAAR TITEL VAN
HET EXPERIMENT



OnderwijsInnovatie Hub jaarboek 2022

Eindredactie: Raymond ter Woord, Odette Guijt
Voorzijde: Illustratie van Fransje Immink
Achterzijde: Foto's van bijeenkomsten met kernteam van
OnderwijsInnovatie Hub

Naam van de organisatie: Saxion Onderwijs Student en Support |
OnderwijsInnovatie Hub

Website: saxion.nl/onderwijsinnovatiehub
Email adres: onderwijsinnovatiehub@saxion.nl

Copyright © 2023 Saxion OnderwijsInnovatie Hub

