

## Saxion Honours Approach Eye-model®

Beschrijving van een zoek- en leerproces van persoonlijk-professionele ontwikkeling in het hoger onderwijs



Enschede, april 2021

### Saxion OSS | OnderwijsInnovatie Hub

Marika Lammers  
Nitie Mardjan  
Aldo van Duivenboden  
Kris Holkenborg

E-mail: [onderwijsinnovatiehub.oss@saxion.nl](mailto:onderwijsinnovatiehub.oss@saxion.nl)

Website: [www.saxion.nl/online-communityvorming](http://www.saxion.nl/online-communityvorming)

Dit document beschrijft het *Saxion Honours Approach Eye-model*. Het laat zien hoe community-vorming werkt en hoe daarmee persoonlijk-professionele ontwikkeling kan worden gefaciliteerd. Dit is relevant voor actuele ontwikkelingen in het hoger onderwijs, waarin op verschillende niveaus interesse bestaat in community-leren. Zowel voor studenten als docenten en managers.

## Saxion Honours Approach

Onderwijs is het bewuste en gestructureerde proces waarin leren wordt gefaciliteerd en gestimuleerd. Op basis van ervaringen in het honours onderwijs is het *Saxion Honours Approach* model ontwikkeld. Het model vormt een denkkader voor ontwikkeling van onderwijs en de onderwijsorganisatie. Studenten, docenten en managers kunnen het gebruiken als concept voor herontwerp van lerend samenwerken.

De *Saxion Honours Approach* wordt gekenmerkt door de vier essentiële elementen in honoursprogramma's: persoonlijke & professionele ontwikkeling, authenticiteit, reflectie en community. Deze elementen hebben bijgedragen aan de positieve beoordelingen van deze programma's, door zowel studenten als docenten. Die vier elementen zijn weergegeven in het *Saxion Honours Approach* model in figuur 1.



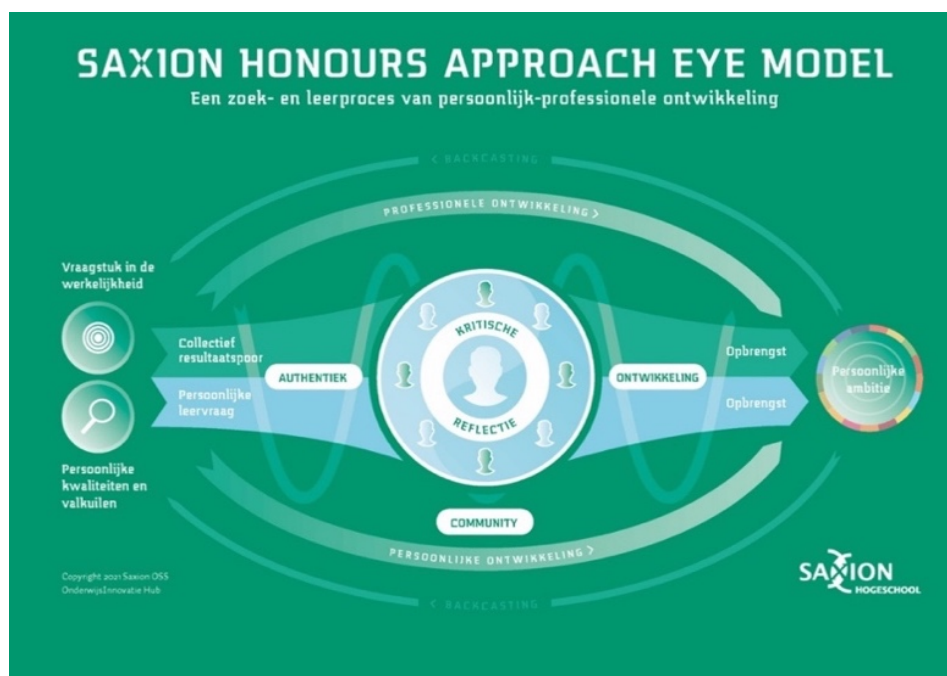
Figuur 1: het Saxion Honours Approach model waarin de onderlinge relaties tussen de vier elementen zijn verbeeld

Proefondervindelijk is geleerd en vastgesteld hoe deze elementen toegepast kunnen worden in het reguliere onderwijs en hoe het model kan worden ingezet in het ontwerp van een zoek- en leerproces. Het integreren van de elementen uit het model in het leerproces is gaandeweg belangrijker geworden als antwoord op twee vragen van docenten:

1. *Hoe pas ik de elementen uit het Saxion Honours Approach model toe in regulier onderwijs?*
2. *Hoe zorg ik ervoor dat de elementen in balans zijn en dat ze elkaar versterken, zodat er een leer-community ontstaat waarin studenten zelf de regie nemen in het leerproces?*

Op basis van deze vragen is een experimentele leergang ontwikkeld, die in een aantal pilots is uitgevoerd met verschillende doelgroepen. In deze pilots is proefondervindelijk geleerd en vastgesteld hoe de elementen van de honours approach kunnen worden gerangschikt en geïntegreerd in een leerproces. Daaruit is het *Saxion Honours Approach Eye-model* ontstaan, zoals is weergegeven in figuur 2. Uit de pilots is gebleken dat het *Saxion Honours Approach Eye-model* gebruikt kan worden als concept voor persoonlijk-professionele ontwikkeling in een community. Dat geldt zowel het onderwijs zelf als professionalisering van docenten en managers.

Door de coronacrisis is de behoefte aan de vorming van kleine leer-communities urgent geworden. Onderlinge verbondenheid tussen studenten is niet vanzelfsprekend gebleken in een periode waarin studenten juist sociaal contact missen. Ook hierin kan het *Saxion Honours Approach Eye-model* als onderlegger worden gebruikt voor de vormgeving van onderwijs.



Figuur 2: het Saxion Honours Approach Eye-model waarin de vier elementen in het onderwijsproces zijn weergegeven

---

## Uitgangspunten en visie

Het eerste uitgangspunt voor het *Saxion Honours Approach Eye-model* (zie figuur 2) is dat ieder mens beschikt over unieke kwaliteiten om bij te dragen of iets tot stand te brengen. Deze unieke kwaliteiten van mensen zitten vaak verscholen achter patronen die het experimenteren en leren tegenwerken. Ieder mens heeft dergelijke patronen. Ze zijn ontstaan om afwijzing te voorkomen en bestaan vaak onbewust. Deze patronen leiden tot (deels vaak onbewust), maar herkenbaar en typerend gedrag.

Het 'automatisch gedragsmechanisme' heeft een functie en is vaak in werking zonder dat de betrokkene zich hiervan bewust is. Juist daardoor heeft dit gedrag grote invloed op de kwaliteit van samenwerking, creativiteit en realisatiekracht van mensen en groepen. Door bewustzijn te creëren over deze patronen, zowel individueel als op groepsniveau, ontstaat, vanuit acceptatie en waardering de ruimte om onbevangen te experimenteren, nieuw gedrag om te oefenen (en daarmee te leren) en te groeien in zelfbewustzijn. Daarom staat de mens, die samenwerkt met andere mensen, centraal in 'de iris van het oog'.

Het tweede uitgangspunt voor het *Saxion Honours Approach Eye-model* is dat de groep gezamenlijk een vraagstuk identificeert, om aan te werken, dat betekenis heeft voor alle individuele deelnemers (zie *vraagstuk in de werkelijkheid* in figuur 2). De samenwerking aan dit vraagstuk leidt tot gezamenlijke ervaringen waarop kritische reflectie kan plaats vinden. De effectiviteit van individueel en collectief gedrag wordt beschouwd, om vervolgens te experimenteren met alternatieven. Het model biedt een zoek- en leerproces dat voor elk gewenst vraagstuk ingezet kan worden. Een betekenisvol vraagstuk of probleemsituatie wordt geïdentificeerd, waarna de deelnemers gezamenlijk een opgave formuleren waaraan ze gaan werken. Ze stellen vooraf een gewenste, concrete opbrengst vast in de tijd. Denk bijvoorbeeld aan het ontwerp van een nieuw curriculum, een nieuwe leerlijn, de invoering van een nieuw systeem, het professionaliseren van docenten of het ontwikkelen van coachingsvaardigheden door docenten. Het is van belang dat deelnemers aan de leer-community zich committeren aan een gezamenlijk geformuleerde opgave.

Het zoek- en leerproces beschrijft de manier van werken: de persoonlijke leervraag, noch de inhoudelijke opgave staan op voorhand vast. De deelnemers creëren in dialoog duidelijkheid en scherpheid, zodat zij richting geven aan hun eigen en gezamenlijke proces. Dat kan betekenen dat stappen gezet kunnen die naderhand niet effectief blijken te zijn, maar wel dienen als belangrijke momenten om van te leren. De begeleiders van het proces hebben de taak om zich aan te passen op de behoefte van de groep en tegelijkertijd de groep mee te nemen door de stappen van het zoek- en leerproces.

## Vorming van een leer-community

Het *Saxion Honours Approach Eye-model* beschrijft een geïntegreerd leerproces dat als doel heeft om optimale omstandigheden te creëren voor de vorming van een leer-community tot maximaal twaalf deelnemers. Een leer-community ontstaat geleidelijk en is het gewenste **gevolg** van bewust en bekwaam handelen door een getrainde coach/procesbegeleider. Deelnemers ervaren een groep als een leer-community als er sprake is van *sense of belonging*. Sense of belonging ontstaat als de volgende vier elementen aanwezig zijn:

- Lidmaatschap: er is een begrensde groep met gelijkwaardige leden waar je bij hoort;
- Invloed: deelnemers hebben invloed op de groep en andersom;
- De community moet voorzien in een gevoelde behoefte van de deelnemers;
- Er is een emotionele connectie tussen deelnemers en er kan kwetsbaarheid worden getoond.

Uit experimenten lijkt leren conform het *Saxion Honours Approach Eye-model* de 'sense of belonging' sterk te faciliteren. De deelnemers worden gestimuleerd om 'zichzelf te laten zien' en te experimenteren met nieuw gedrag. Ieder groepslid wordt uitgedaagd om op basis van het eigen talent een specifieke rol aan te nemen in de samenwerking en zodoende bij te dragen aan een uitzonderlijk en betekenisvol resultaat. Parallel aan het *collectief resultaatspoor* wordt gelijktijdig geleerd op individueel niveau over onder andere de eigen bijdrage aan de samenwerking.

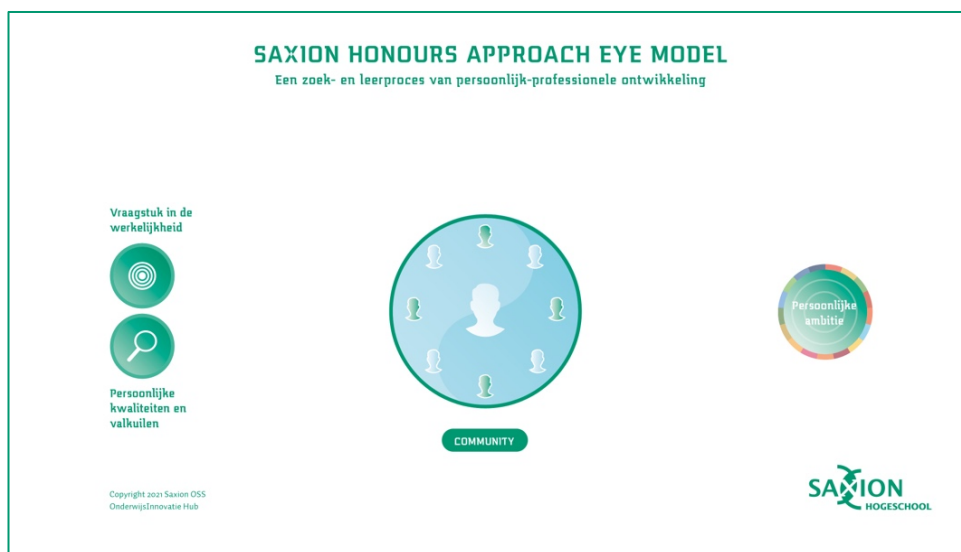
## Saxion Honours Approach Eye-model®

### Het zoek- en leerproces in het Saxion Honours Approach Eye-model

Het zoek- en leerproces bestaat uit twee parallelle sporen. Deze twee sporen kunnen metaforisch beschouwd worden als twee touwen die ronddraaien als een springtouw. Deze touwen, *persoonlijke leervraag* en *collectief resultaatspoor*, geven weer dat kritische reflectie continu, en in het moment, plaatsvindt gedurende het hele proces (van stap één tot en met stap zes). Het is van belang voor de lezer om dit mee te nemen in het lezen van de stappen, om te begrijpen dat deze twee sporen gedurende elke stap binnen het proces aanwezig zijn. Het proces verloopt in zes opeenvolgende stappen.

#### 1. Kennismaking

Het is belangrijk dat de deelnemers elkaar goed leren kennen en begrip en respect krijgen voor elkaar. We zoeken bewust de verdieping op in de relaties onderling, niet alleen in het begin van het project maar ook gedurende het project. Een belangrijk onderdeel is dat de persoonlijke kwaliteiten, valkuilen en ambities van elke deelnemer aan de leer-community in kaart worden gebracht. Dat gebeurt gezamenlijk: de groep vormt een spiegel voor het individu (zie *persoonlijke kwaliteiten en valkuilen en persoonlijke ambitie* in figuur 3).

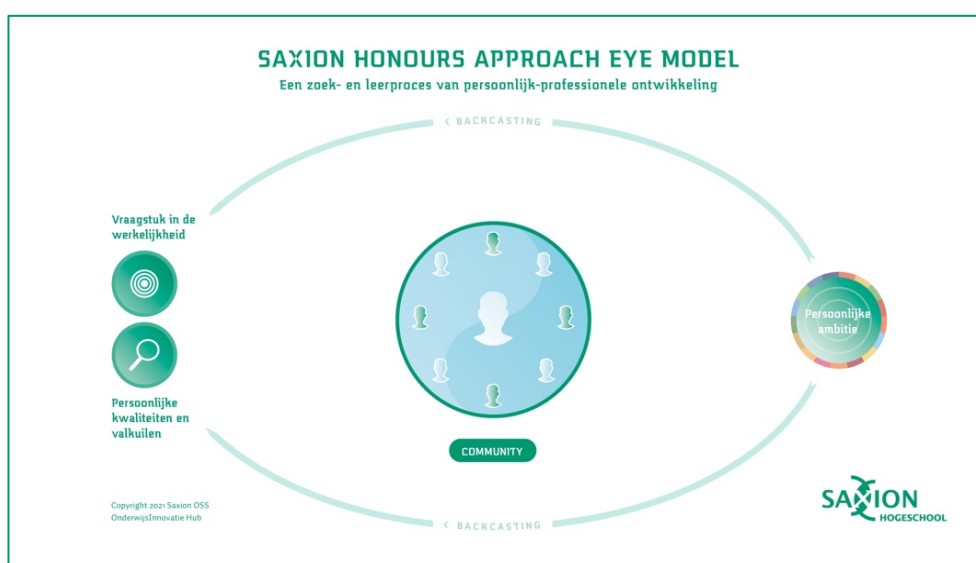


Figuur 3: Startpunt voor het leerproces van het Saxion Honours Approach Eye-model

## 2. Missiebepaling: individueel en groep

Mensen die weten waar ze aan willen bijdragen en daarmee in contact staan (verlangen), hebben een missie. Iedere deelnemer wordt uitgedaagd om zijn of haar persoonlijke ambitie te onderzoeken en te delen in de groep om tot een persoonlijke missie te komen (zie *persoonlijke ambitie* in figuur 4, vervolgd met backcasting). Mensen met een missie hebben de energie en de wil om te leren door te experimenteren. Ze nemen een ondernemende houding aan en zijn in staat om weerstanden die horen bij vernieuwing te overwinnen. Door dit in de groep te delen ontstaat een emotionele connectie die bijdraagt aan het proces van community-vorming. De emotionele connectie is meer dan kennismaking. Het gaat om het aangaan van een persoonlijke band met de ander.

Op basis van de persoonlijke ambities en de daaruit voortkomende missies van individuele deelnemers, formuleren zij een gemeenschappelijke missie waar ze aan werken gedurende het proces. De gemeenschappelijke missie wordt niet getoetst op haalbaarheid maar op wenselijkheid door middel van backcasting. Wezenlijke vernieuwing kan niet getoetst worden op basis van de beperkingen in het heden (waarin het vraagstuk is ontstaan). In het spanningsveld tussen haalbaarheid en wenselijkheid ontstaat de energie die een groep tot een ambitieuze groep maakt en hen in staat stelt om tegenslag te overwinnen. Daarom wordt er gebruikt gemaakt van backcasting; redeneren vanuit de wens terug naar het heden. Er wordt bewust niet gekozen voor de gebruikelijke manier van werken: het heden extrapoleren naar de toekomst. Een aandachtspunt is dat de missie van groepen en organisaties bijdraagt aan een maatschappelijk relevant vraagstuk zoals bijvoorbeeld ingegeven door de UN Sustainable Development Goals. Projecten die bijdragen aan een *gat in de maatschappij* in plaats van het traditionele ‘gat in de markt’ worden op individueel niveau en op groepsniveau als betekenisvol en belangrijk ervaren en dat geeft energie (zie *vraagstuk in de werkelijkheid* in figuur 4).



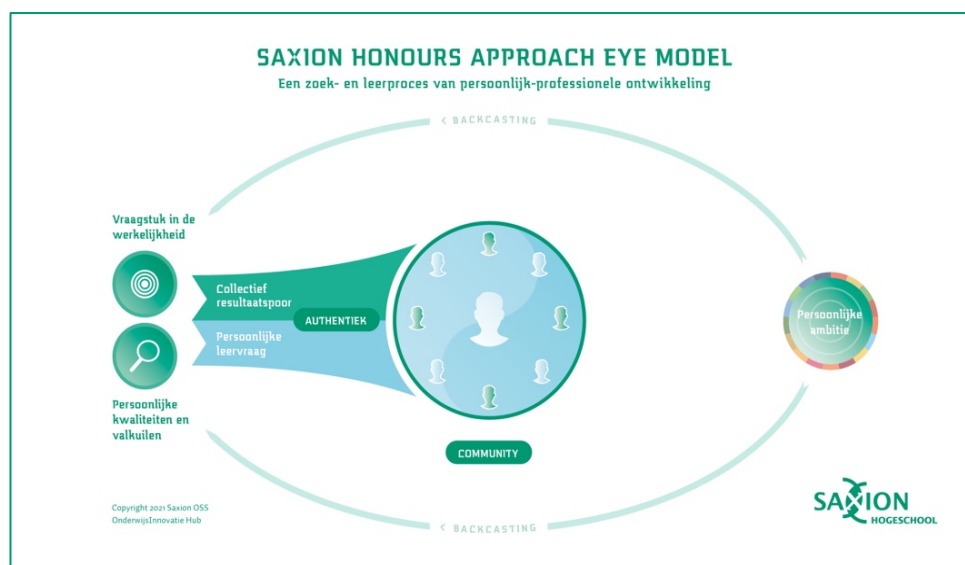
Figuur 4: Backcasting in het Saxion Honours Approach Eye-model

### 3. Elke deelnemer bepaalt zijn individuele leervraag

Door vanuit wenselijkheid te kijken naar onderwijs delen deelnemers wensbeelden met elkaar, wat kleur geeft aan de gesprekken. Na de inventarisatie van kwaliteiten, valkuilen en ambities (in stap 1) en het bepalen van een gemeenschappelijke missie (stap 2) formuleert iedere deelnemer aan de community een persoonlijke leervraag waaraan wordt gewerkt gedurende de looptijd van het project. Hiervoor gebruiken de deelnemers en begeleiders elkaars interpretatie om de leervraag scherp te krijgen. Doordat iedereen meedenkt ondersteunt dit het gezamenlijke proces; de deelnemers zijn op de hoogte van elkaars leervraag en kunnen gedurende het proces elkaar aanspreken over situaties die betrekking hebben op die leervragen. De leervraag is positief geformuleerd, is enkelvoudig en heeft een persoonlijk karakter (zie *persoonlijke leervraag* in figuur 5).

### 4. Van gemeenschappelijke missie naar doel

Op basis van de gemeenschappelijke missie wordt een gezamenlijk doel geformuleerd (zie *collectief resultaatspoor* in figuur 5). Het uitgangspunt is dat er gewerkt wordt aan een inspirerend doel dat past bij de persoonlijke ambities van de deelnemers (stap 2). Een missie volbrengen gaat stap voor stap en vraagt om haalbare doelen die in een beperkte tijd moeten worden gerealiseerd. Het is van belang een inspirerend, aantrekkelijk en betekenisvol doel te formuleren dat bijdraagt aan de eerder benoemde gemeenschappelijke missie. Daardoor wordt leren *authentiek*: het gebeurt in de werkelijkheid en het heeft betekenis voor de betrokkenen. Het doel is in dit model een project dat in een beperkte tijd gerealiseerd wordt.

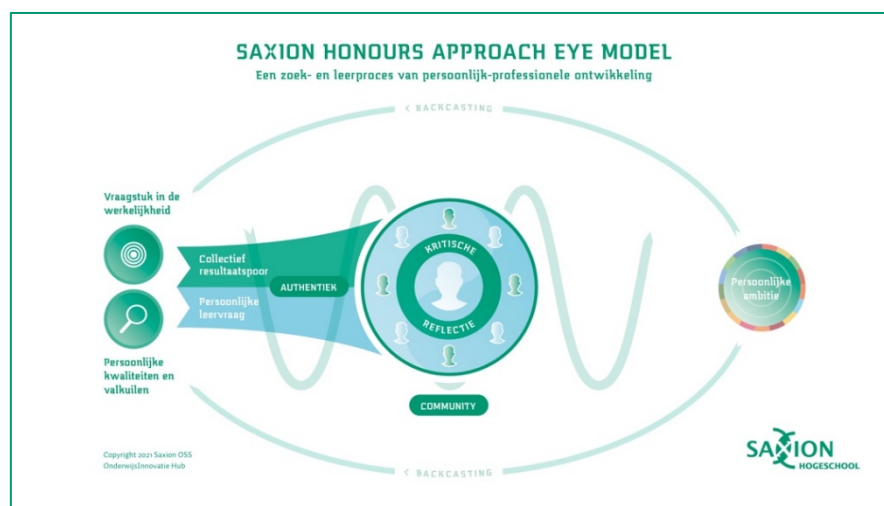


Figuur 5: Twee leersporen in het Saxion Honours Approach Eye-model: persoonlijk leervraag en collectief resultaatspoor



## 5. Reflectieve monitoring

De groep gaat aan de slag met de realisatie van het project (binnen een vooraf vastgestelde termijn). Gedurende het project vindt er regelmatig afstemming en reflectie plaats aan de hand van de feitelijke casuïstiek (ervaringen) die zich voordoet tijdens het project. Wat is niet gelukt? Waarom niet? Wat is niet gebeurd? Er wordt gereflecteerd op de samenwerking en de gebeurtenissen worden op persoonlijk niveau in relatie gebracht met de leervragen van de deelnemers (lees *kritische reflectie* en zie de *slinger gedurende het proces* in figuur 6). Het uitgangspunt is dat nieuw, bewust gekozen gedrag van individuele deelnemers bijdraagt aan een verbeterde samenwerking en daarmee aan de uitkomsten van het project. De deelnemers spiegelen en bemoedigen elkaar om met nieuw gedrag te experimenteren buiten de comfort-zone. Dit is waar de persoonlijke ontwikkeling concreet wordt als bijdrage aan het project. De samenwerking verdiept en het vertrouwen kan hierdoor groeien.

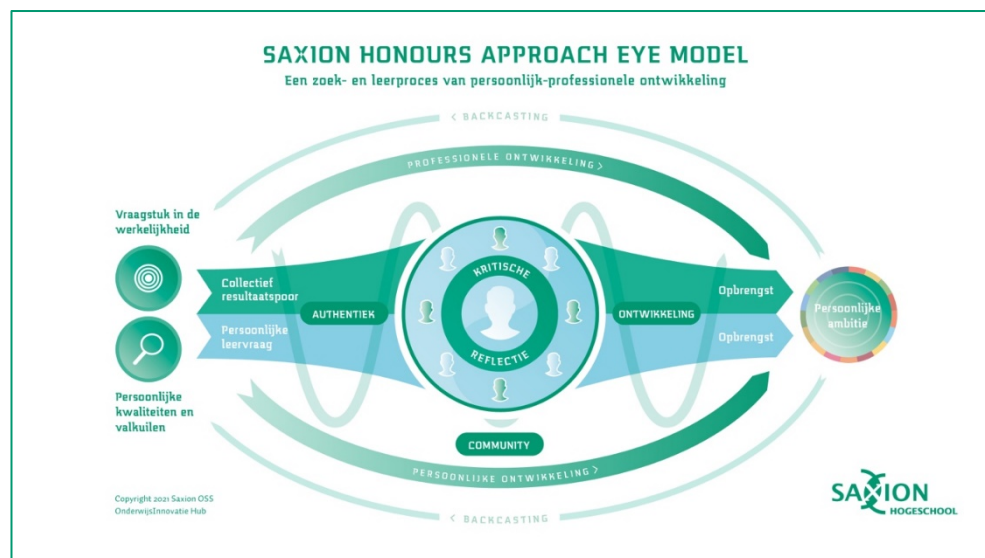


Figuur 6: Continu kritische reflectie gedurende uitvoering in het Saxion Honours Approach Eye-model

## 6. Opbrengsten

Aan het einde van het project, als de beschikbare tijd is verstreken, worden de opbrengsten van zowel het collectieve resultaatspoor (het project) als de persoonlijke leervraag vastgesteld (zie *opbrengst* in figuur 7). De oogst kan diverse vormen hebben. Het kan voorkomen dat het project is mislukt (in de ogen van de opdrachtgever of deelnemers zelf) maar dat er persoonlijk veel is geleerd. Andersom kan ook.

De ijkpunten voor *opbrengsten* van zowel het collectieve resultaatspoor als de persoonlijke leervraag in figuur 7 laten zien dat zowel het doel als de persoonlijke leervraag bereikt zijn. Vanaf de opbrengst kan een nieuwe leercyclus beginnen, wat wordt uitgebeeld middels de pijlen. Elke cyclus draagt bij aan zowel de ambitie van het individu als aan de missie van de groep. Daar worden *persoonlijk en professioneel leren* gekoppeld.



Figuur 7: Opbrengsten in het Saxion Honours Approach Eye-model