

SOM Werkzame principes

In de onderwijsvisie van SOM staan de rationale en negen uitgangspunten voor het curriculum beschreven. Binnen Saxion zien we al veel mooie voorbeelden van onderwijs die passen bij deze uitgangspunten. Wat kunnen we hiervan leren? Het lectoraat Innovatief en Effectief Onderwijs (IEO) heeft een aantal mooie voorbeelden onderzocht en uitgewerkt in werkzame principes. De voorbeelden representeren niet alle uitgangspunten van SOM, maar een aantal daarvan die goed tot uiting komen in deze specifieke case.

In deze rapportage staan de 'Honours programma's' centraal en worden de werkzame principes beschreven die binnen deze programma's van toepassing zijn.

'Honours programma's'

De Honours programma's maken onderdeel uit van het Saxion Top Talent programma. Dit programma is bedoeld voor talentvolle studenten die extra uitdaging zoeken en hun kennis willen verbreden of verdiepen. In totaal zijn er tien verschillende Honours programma's die door verschillende academies worden aangeboden vanaf het tweede studiejaar. In deze programma's ligt de nadruk op kennisverbreding en interdisciplinaire samenwerking. De toelatingseisen en de selectieprocedure variëren per programma. Studenten besteden gemiddeld een à twee dagdelen per week aan een programma. Na drie jaar wordt het programma afgesloten en wordt op het getuigschrift vermeld dat het Top Talent programma met goed gevolg is afgerond.



“Wij dagen studenten uit om iets te doen met hun ambities.”

Opzet 'Honours Programma's'

In elk Honours programma wordt volgens de Honours Approach gewerkt (zie figuur 1). Dit houdt in dat kritische reflectie het uitgangspunt vormt voor persoonlijke en professionele ontwikkeling. Leren vindt plaats in de interdisciplinaire learning community waarin de student samen met medestudenten vanuit verschillende opleidingen, docenten en het werkveld aan domeinspecifieke, authentieke opdrachten werkt. Binnen deze opdrachten werkt de student zowel aan gezamenlijke doelen als persoonlijke doelen. Ervaringen worden samen opgedaan en besproken en samen met de coach en medestudenten wordt hierop gereflecteerd.

Figuur 1: Uitgangspunten Honours Approach (Saxion Top Talent Programma, 2008)



Studenten maken vanaf het begin onderdeel uit van een peer group bestaande uit studenten van het tweede tot en met het vierde studiejaar, en een docent (coach). De student blijft gedurende drie jaar onderdeel van deze groep. Deze groep vormt de vertrouwde en veilige basis voor de student. De groep komt twee- a driewekelijks samen met de docent waarin het bespreken van ervaringen met projecten, vraagstukken, excursies, interacties en andere initiatieven en de persoonlijke ontwikkeling centraal staat. Studenten en docenten bevragen elkaar kritisch op de voortgang en gemaakte keuzes. De concrete invulling van een Honours programma varieert. Hieronder worden twee programma's uitgelicht.

Health Care & Social Work

Binnen het programma 'Health Care & Social Work' vindt twee keer per jaar een markt plaats waarbij docenten en professionals uit Zorg en welzijn authentieke, open, interdisciplinaire vraagstukken presenteren 'die er toe doen'. Studenten kiezen zelf een vraagstuk uit dat aansluit bij hun persoonlijke ambitie en leerdoelen en gaan hiermee in projectgroepen aan de slag. Op deze manier wordt het werken aan een vraagstuk voor hen betekenisvol. Tijdens groepsbijeenkomsten met de docent wordt de voortgang besproken en wordt gereflecteerd. Aan het eind van het jaar vindt een assessment plaats bestaande uit een groepsdialoog in de peer group. Aan de hand van zeven thema's wordt door de groep als geheel bepaald of de student zich voldoende heeft ontwikkeld gedurende het studiejaar. Er is hierbij een minimumniveau dat vereist wordt, maar daarnaast is er in de beoordeling veel ruimte voor de individuele ontwikkeling. Elke deelnemer (student zelf, peers en docent) heeft een even grote stem in de beoordeling. Gelijkwaardigheid in de dialoog is hierbij een belangrijk uitgangspunt. Op basis van de feedback bepaalt de student in samenspraak met de groep wat de vervolgstappen voor zijn ontwikkeling zijn. Op het moment dat de student een onvoldoende ontwikkeling laat zien, krijgt de student de mogelijkheid om zich te verbeteren.

Creativity in Finance and Management

Binnen het programma 'Creativity in Finance and Management' is de student zelf verantwoordelijk voor het aantonen van zijn eigen ontwikkeling. De student bepaalt hierin helemaal zelf op welke manier hij dit doet. Dit leidt vaak tot hele creatieve ideeën, waaronder een puzzel, een hoorspel of een boswandeling. Daarnaast zijn er 'show yourself' momenten waarbij de student op het podium aan een volle zaal over de eigen ontwikkeling vertelt. De student neemt hierbij bekenden mee die de ontwikkeling van dichtbij hebben meegemaakt. Zij worden ook gevraagd om feedback te geven aan de student. Aan het einde van het Honours programma organiseren studenten een avond voor medestudenten, docenten en iemand uit het werkveld. Docenten geven aan dat studenten hierbij laten zien dat ze hun eigen vakgebied kunnen overstijgen doordat ze verbindingen weten te leggen met andere vakgebieden.

"Het samenwerken met studenten met verschillende achtergronden is van meerwaarde. Iedereen kijkt anders naar dingen. Als je dat samenbrengt kom je op verrassende invalshoeken, waar ik zelf niet op zou komen. Daardoor ga ik kritisch kijken naar mijn eigen denkwijze. Het zet me aan tot reflectie. Het haalt me uit mijn eigen bubbel en mijn referentiekader verandert." (student)

Werkzame principes



SOM Uitgangspunt 1: 'Bij Saxion bouwen studenten aan een persoonlijk en professioneel profiel'

Studenten bepalen op basis van hun eigen ambities en leerdoelen welke leeractiviteiten zinvol zijn. Daarbij wordt ook gekeken welke studenten elkaar iets kunnen bieden en hoe de student kan bijdragen aan de ontwikkeling van de groep waarvan hij onderdeel uitmaakt. Studenten leren over zichzelf door het gezamenlijk opdoen van leerervaringen. Reflecteren is een belangrijk uitgangspunt. De docent zorgt ervoor dat studenten in de peer group elkaar kritisch bevragen door vragen te stellen als: "Wat gaat deze activiteit bijdragen aan jouw persoonlijke ontwikkeling? Wat maakt jou hierdoor een betere professional?" Docenten en studenten geven feedback op de voortgang en de keuzes die de student maakt.

#hoedan

Als je wilt dat leeractiviteiten gericht zijn op de persoonlijke ontwikkeling van studenten, dan is het belangrijk dat docenten:

- studenten ruimte geven om hun leeractiviteiten aansluitend bij hun leerdoelen (op basis van talenten en motieven) te kiezen, zodat ze eigenaarschap over en verantwoordelijkheid voor hun eigen leerproces ervaren.
- studenten ruimte bieden om samen leerervaringen op te doen en leerervaringen en kennis te delen, zodat studenten leren van elkaar en samenwerkingsvaardigheden kunnen ontwikkelen.

SOM Uitgangspunt 4: 'Docenten zijn coach van het leerproces'

In het Honours programma hebben docenten de rol van coach en komt de rol van expert minder aan bod. Het doel van de docent is het stimuleren en ondersteunen van de persoonlijke ontwikkeling van de student. Dit doet hij op verschillende manieren, bijvoorbeeld door een veilige leeromgeving te creëren, de student leren te vertrouwen op zichzelf, verantwoordelijkheid en initiatief bij de student te leggen, met de student in gesprek te gaan en kritisch te bevragen en feedback te geven, en de student stimuleren om anderen kritisch te bevragen en feedback te geven. Op deze manier groeien studenten in de rol van 'critical friend'. Daarnaast onderneemt de docent samen met studenten activiteiten in en buiten de school waarmee hij de student stimuleert om uit zijn comfortzone te stappen. Deze ervaringen vormen voor de docent aanknopingspunten voor het coachen van de student.

#hoedan

Als je wilt dat studenten gecoacht worden in hun leerproces, dan is het belangrijk dat docenten:

- studenten kritisch bevragen en stimuleren om elkaar kritisch te bevragen op de keuzes die ze maken en feedback geven op de voortgang, zodat studenten inzicht krijgen in waar ze staan in hun leerproces en worden aangezet tot reflectie.
- een lerende houding hebben, open staan voor vragen en suggesties van studenten, interesse tonen in de student en zelf ook actief mee doen met leeractiviteiten van studenten, zodat studenten een veilige leeromgeving ervaren waar sprake is van gelijkwaardigheid.

SOM Uitgangspunt 6: 'Studenten leren in communities'

Studenten starten in het tweede studiejaar met een Honours programma. Ze komen dan in een bestaande groep met derde en vierdejaars studenten. Dit is de peer group waarvan ze drie jaar onderdeel uit blijven maken. Studenten en docenten geven aan dat er veel aandacht aan het kennismaken met de nieuwe studenten wordt besteed. Zo wordt er binnen het programma Health Care & Social work aan het begin van elk studiejaar een meerdaagse teambuilding activiteit georganiseerd voor alle studenten uit de peer group en betrokken docenten om kennis te maken met elkaar. Studenten geven aan dat deze intensieve manier van kennismaken zorgt voor een prettige sfeer en een goede basis voor binding en verdere samenwerking in de groep.

#hoedan

Als je wilt dat communities zorgen voor binding, dan is het belangrijk dat docenten:

- eerst tijd en aandacht besteden aan kennismaking met en tussen studenten in de peer group, zodat studenten zich sneller op hun gemak voelen binnen de groep. Bijvoorbeeld door: gezamenlijke activiteiten te ondernemen waarbij studenten elkaar en zichzelf beter leren kennen doordat ze zichzelf laten zien, maar ook door individuele gesprekken met nieuwe studenten te voeren over hun ambities en persoonlijke leerdoelen waarbij de student centraal staat.
- ervoor zorgen dat de peer group regelmatig samenkomt om de voortgang van elke student te bespreken en elkaar hier kritisch op te bevragen, zodat studenten elkaar kunnen ondersteunen bij het vormgeven van de persoonlijke en professionele ontwikkeling.
- ervoor zorgen dat de peer group gedurende de looptijd van het traject zoveel mogelijk intact blijft, zodat studenten elkaar goed leren kennen en zicht hebben op en kunnen bijdragen aan elkaars ontwikkeling.



Wat vraagt dit?

Als je in de bovenstaande uitgangspunten wil investeren als opleiding, dan is het belangrijk om te starten met docenten die graag met en van studenten willen leren en er geen moeite mee hebben om zichzelf open op te stellen. Docenten die een stap verder willen gaan om het leerproces van de student te ondersteunen en zichzelf ook verder te ontwikkelen. Daarnaast is het belangrijk dat deze docenten hun coachingsvaardigheden verder kunnen ontwikkelen. Binnen de Honours programma's worden nieuwe coaches gekoppeld aan een ervaren coach en worden ze getraind in het voeren van coachingsgesprekken.

Het onderwijs beperkt zich niet tot de muren van Saxion. Ruimte om met studenten activiteiten te ondernemen en ervaringen op te doen, zoals het bezoeken van musea, voorstellingen, theaters, steden is hierbij noodzakelijk.

Meer weten?

Voor meer informatie over alle Honours programma's kun je contact opnemen met Marike Lammers, programmadirecteur Top Talent programma (m.t.lammers@saxion.nl).

Voor meer informatie over het Honours programma Health Care & Social Work kun je contact opnemen met Nitie Mardjan, docent en coördinator Honours programma Health Care & Social Work (n.p.mardjan@saxion.nl).

In het [SOM e-magazine](#) en op [Eduxion](#) vind je meer informatie over SOM, waaronder de uitgangspunten.

