



SIRIUS PROGRAMMA

Excellentie in het Hoger Onderwijs

SAXION SCHOOL OF EXCELLENCE

Programmavoorstel Saxion

najaar 2009

INHOUD

1.	<u>Saxion en excelleren</u>		03
2.	<u>Visie en ambitie</u>		04
3.	<u>Saxion Exellentie Programma</u>		07
3.1	Professionele excellentie		07
3.2	Reflective Professional		09
3.3	Een integrale benadering		10
4.	<u>Bouwstenen van het programma</u>		12
4.1	Entreefase	Begroting blad 1	12
4.2	Propedeutische fase	Begroting blad 2	13
4.3	Hoofdfase	Begroting blad 3	16
4.4	Afstudeerfase	Begroting blad 4	18
4.5	Uitstroomfase	Begroting blad 5	19
4.6	Onderzoek	Begroting blad 6	20
4.7	Human Resource Management	Begroting blad 7	22
4.8	Communicatie	Begroting blad 8	23
4.9	Samenwerking	Begroting blad 9	23
4.10	Learning Community		24
4.11	Ondernemerschap		25
4.12	Coaching en Bildung		25
4.13	Kenniscentra		25
5.	<u>Activiteitenplan</u>		26
6.	<u>Programmaorganisatie</u>	Begroting blad 10	29
6.1	Structuur en programmteam		29
6.2	Monitoring		30
6.3	Documentatie		31
6.4	Leerfunctie		31
6.5	Kwaliteitsbeleid		32
6.6	Criteria van Sirius		33
6.7	Saxion School of Excellence		35
7.	<u>Financiële raming</u>		35
8.	<u>Bijlagen</u>		36

1. SAXION EN EXCELLEREN

In 2004 werden op min of meer hetzelfde moment door drie verschillende academies van Saxion 'top-programma's' ontwikkeld. Deze programma's zijn om allerlei redenen nooit in volle omvang doorgevoerd, maar onderdelen werden wel aangeboden. Steeds meer ontstond het inzicht dat de diverser wordende instroom zo veel mogelijk 'op maat' bediend moest worden. In 2006 zijn we gestart met het Saxion Honours Programme, een driejarig programma met een wijsgerig-cultureel accent dat voor studenten van alle academies toegankelijk was. In 2007 startte een eerste Academy Honours Programme, een domeinverdiepend éénjarig programma voor studenten van de betreffende academie. Bij verschillende academies werden kortere programma's ontwikkeld, zoals cursussen en minoren. Dit aanbod stond niet op zichzelf; het was het begin van een cultuurverschuiving.

In 2007 is een hogeschoolbrede discussie gevoerd over de toekomst van Saxion, waarbij naast medewerkers uit alle geledingen van de organisatie ook studenten en externe partners betrokken waren. Het resultaat was een visiedocument voor de periode 2008-2012. Er werden vijf 'kernpunten' geformuleerd waarin we gedurende die periode in het bijzonder zouden gaan investeren: (-) onderwijsintensivering, (-) de relatie met het werkveld, (-) internationalisering, (-) professionalisering en (-) excellentie. Deze kernpunten vormden (en vormen nog steeds) de basis van een geïntegreerd strategisch beleid. Bij elk kernpunt werden ambities geformuleerd in evalueerbare termen. Bij het kernpunt 'excellentie' werd onder meer gesteld dat in 2012 minimaal 5% van de studenten betrokken zou moeten zijn bij trajecten of projecten die als 'excellent' getypeerd kunnen worden.

Bij de keuze voor het kernpunt 'excellentie' speelden verschillende argumenten mee:

1. De ervaringen met de voor talentvolle studenten ontwikkelde programma's waren positief. Het was weliswaar een proces van vallen en opstaan, maar steeds breder bleek behoefte te bestaan aan een gericht aanbod.
2. Het thema excelleren en talentontwikkeling is actueel. Alom wordt benadrukt dat aandacht voor en ontwikkeling van talent van vitaal belang is voor de toekomst van onze samenleving. Aan de andere kant is het ook een reactie op de nivellerings-tendens van de afgelopen decennia: verschillen tussen studenten worden (worden) onvoldoende herkend en erkend.
3. We voelen de maatschappelijke verantwoordelijkheid om een bijdrage te leveren aan de ontplooiing van alle beschikbare talent. Dat betekent dat we investeren in onderwijsrendement (nu breken veel jonge mensen voortijdig hun studie af of ze doen er onnodig lang over) en we willen ook meer diversiteit in het onderwijsaanbod aanbrenge(n), zodat een appèl wordt gedaan op het talent en de kwaliteiten van eenieder.
4. Diversiteit is ook om pedagogisch-educatieve redenen van belang, omdat we willen aansluiten bij de specifieke kenmerken van studenten, voortkomend uit de sociaal-culturele achtergrond of persoonlijke kwaliteiten (o.a. leerstijl).
- 5) Er zijn ook onderwijskundig-didactische redenen om diversiteit in het aanbod te bevorderen, en dan met name voor bovengemiddeld getalenteerde studenten, omdat dat een versterkend of 'opwaarderend' effect heeft op de reguliere curricula, die per definitie aansluiten bij het gemiddelde.
- 6) Specifieke categorieën studenten hebben behoefte aan of belang bij gerichte programma's. Denk daarbij aan de groep die zich wil bekwamen tot zelfstandig ondernemer, maar ook aan topsporters, studenten met een beperking, of studenten met muzikaal talent, enz.

Om aan het kernpunt 'excellentie' vorm te geven is vanaf het studiejaar 2008-2009 het Saxion Excellentie Programma van start gegaan. Dat programma heeft als doel om de geformuleerde ambities te realiseren, maar ook om de inzichten met betrekking tot talentontwikkeling te verfijnen en op een systematische wijze ervaring op te doen. Onder de vlag van dit programma hebben inmiddels allerlei activiteiten plaatsgevonden. Er werden twee nieuwe Academy Honours Programmes ontwikkeld en ook de 'Academische PABO' ging van start. De kenniscentra hebben ideeën ontwikkeld om studenten meer bij onderzoek te betrekken en in het Programma Talentmaximalisatie Twente werken de verschillende onderwijsgeledingen in de regio samen aan een onderwijskolom, waarin in het bijzonder aandacht is voor getalenteerde leerlingen en studenten.

Met het oog op een doorstart van het Saxion Excellentie Programma 2010-2013 onder de vlag van Sirius, is met onder meer directeuren van de academies gesproken over hoe ze de voortgang van het kernpunt 'excellentie' beoordelen

binnen Saxion en binnen hun eigen academie en welke voorstellen ze hebben om het programma tot een succes te maken. Een tweetal punten werd door iedereen benadrukt:

- We moeten focussen op een expliciet hoog afstudeerniveau dat rust op in ieder geval twee pijlers: cognitie en toepassing in de praktijk. Bij de ontwikkeling en uitvoering van de programma's moeten vanaf het begin vertegenwoordigers van het beroepenveld betrokken worden.
- Gestalte geven aan excellentiebeleid dat gericht is op studenten kan niet los gezien worden van beleid dat gericht is op docenten. De docent is het vliegwiel dat de student aanzet tot en ondersteunt bij presteren op hoog niveau.

Deze en andere suggesties zijn in kleine werkgroepen verder uitgewerkt en vormen het fundament onder het programma.

Voor het gestalte geven aan het Saxion Excellentie Programma is het van belang dat talentontwikkeling inmiddels is uitgegroeid tot een regiobreed thema.

- Vrijwel alle (bundelingen van) onderwijsinstellingen, van primair onderwijs tot hoger onderwijs, hebben een meerjarig beleid voor talentontwikkeling geformuleerd en werken samen.
- Alle onderwijs- en onderzoeksinstellingen in de regio Twente treffen elkaar periodiek op bestuurlijk niveau aan de Tafel Onderwijs & Onderzoek, die een afgeleide is van het Innovatie Platform Twente. Talentontwikkeling is het centrale agendapunt van dit overleg.
- Het voortgezet onderwijs in de regio maakt niet alleen deel uit van de O&O-tafel maar is bestuurlijk verenigd in de Kennis Kring Twente (KKT), waarin zestien scholengemeenschappen vertegenwoordigd zijn. In het Programma Talentmaximalisatie Twente (PTT) wordt een verbinding gelegd tussen het KKT, het primair onderwijs en het hoger onderwijs (Saxion, Universiteit Twente, hogeschool Edith Stein en ArtEZ).
- Voor de doorstroom van studenten van mbo naar hbo en van hbo naar wo, vice versa, zijn samenwerkingsafspraken gemaakt. Een barrièrevrije doorstroom is voorwaardelijk voor een goede inrichting van de studieloopbaan.

Leerproces

We zijn al enkele jaren bezig met het thema 'excelleren' en het afgelopen jaar is het proces geïntensiveerd. Op allerlei plaatsen en momenten vond discussie plaats over de voortgang. Dat leverde een aantal aandachtspunten en leerpunten op die van belang zijn voor de inrichting van het Saxion Excellentie Programma 2010-2013.

> Alom werd benadrukt dat de academies de eenheden zijn waar het proces gestalte moet krijgen. Er moet ruimte zijn voor diversiteit en een eigen kleur. De academies moeten met inachtneming van enkele algemene richtlijnen of 'formats' een eigen invulling kunnen geven aan het thema excelleren. Vervolgens kunnen op hogeschoolniveau verbindingen gelegd worden: eenheid in verscheidenheid. De verhouding tussen de verantwoordelijkheden van de academies en wat je 'centraal' aanpakt vraagt aandacht.

> Concepten moeten verhelderd worden. Na een fase van initiatieven en activiteiten op allerlei plekken binnen de hogeschool moeten we nu een aantal uitgangspunten vastleggen. Die uitgangspunten kunnen een zekere voorlopigheid hebben maar er is wel een gemeenschappelijke basis nodig, zoals wat we verstaan onder talentontwikkeling en excelleren.

> De communicatie met studenten moet op een andere leest geschoeid worden. De 'klassieke' instrumenten, zoals informatiebijkomsten, blijken niet meer te werken of ze zijn hoogstens een aanvulling. Daarnaast moet voor alle betrokkenen, zowel studenten als medewerkers als externe partners, duidelijk en inzichtelijk zijn wat er allemaal gebeurt. Er zijn legio prachtige initiatieven die teveel verborgen blijven.

Van strategische speerpunt naar kernwaarde?

"Het is de vraag of we 'excelleren' wel als één van de strategische speerpunten moeten blijven zien, als een onderwerp waar we programmatisch in investeren. Alle beleid en ook de cultuur van Saxion moet van excellentie (en daarmee van kwaliteit) doortrokken zijn, het moet als het ware de geur van Saxion bepalen. Daarmee is het steeds meer een kernwaarde waarmee de organisatie zich intern en extern profileert en waarmee alle deelnemers aan de organisatie zich identificeren" (citaat uit interview met academiecteur).

Een organisatorisch profiel van Saxion

Saxion is een veelzijdige hogeschool waar zo'n 22.000 mensen studeren en werken, verspreid over de locaties Enschede, Deventer en Apeldoorn. We verzorgen meer dan 60 bacheloropleidingen, een uitgebreid pakket masteropleidingen en een toenemend aantal associate degree-opleidingen. De bacheloropleidingen worden aangeboden door 13 academies, de organisatorische hoekstenen van de organisatie. Deze academies variëren in omvang, van ongeveer 800 studenten tot meer dan 2000. Aan de 6 kenniscentra zijn inmiddels meer dan 30 lectoren verbonden. De kenniscentra zijn nauw verbonden met de academies en daarmee met het onderwijsproces. Saxion biedt commerciële dienstverlening aan, waaronder een aantal unieke bacheloropleidingen in Saxion Next. Doordat Saigon middels een getrappt fusieproces uit verschillende hogescholen is ontstaan, is culturele diversiteit een kenmerk van de organisatie. Soms is dat lastig, maar het levert doorgaans een aangename veelkleurigheid op.

2. VISIE EN AMBITIE

De afgelopen jaren heeft Saxion ervaringen opgedaan met talentontwikkeling. Naar aanleiding van gesprekken met alle betrokkenen is een 'frame' van uitgangspunten en inzichten ontstaan. Dit frame dient aan de ene kant als fundament voor de verdere invulling, maar aan de andere kant heeft het ook een zekere voorlopigheid. In de loop van de komende jaren zullen onze inzichten zeker nog verschuiven, maar voorsnog dienen ze als vertrekpunt voor het gestalte geven aan het Saxion Excellentie Programma.

Wat verstaan we onder talent

- Bij de ontwikkeling van talent moet een onderscheid gemaakt worden tussen de (ondersteuning van de) ontwikkeling van het talent dat eenieder heeft en de ontwikkeling van bovengemiddeld talent. Saxion is gericht op talentontwikkeling in algemene zin, maar binnen de kaders van het Saxion Excellentie Programma hebben we het met name over bovengemiddeld talent. Dat laatste impliceert een relatieve positie.
- Bij talentontwikkeling vindt nogal eens een versmalling plaats naar 'academisch' talent, waarbij doorgaans vooral wordt verwezen naar intelligentie of bovengemiddelde prestaties met betrekking tot leerstof domeinen. Vanuit dat gezichtspunt is een relatieve positie tamelijk nauwkeurig aan te geven. Maar Saxion gaat uit van een multidimensioneel model waarbij verschillende categorieën op elkaar inwerken, zoals intelligentie (IQ, specifieke aanleg), leervermogen (verbanden leggen, analyseren), creativiteit (flexibiliteit, specifieke gevoeligheid) en motivatie (ambitie, doorzettingsvermogen).

Enkele uitgangspunten voor het Saxion Excellentie Programma

- Bij het ontwikkelen van een programma is diversiteit een uitgangspunt. Dat betreft aan de ene kant de veelkleurigheid van de studenten voor wat betreft hun herkomst, behoeften, enz. en aan de andere kant de breedte van het 'aanbod' (onderwijsprogramma's, projecten, minoren, enz.). Daarmee is een gedifferentieerde aanpak een conditio sine qua non, temeer daar ook de toekomstige beroepssituaties zeer verschillende eisen stellen.
- Talent, en ook bovengemiddeld talent is, niet altijd manifest aanwezig of zichtbaar. Soms onderkent de student zelf zijn of haar talent niet of zal er geen uiting aan geven. Om die reden moeten we gericht op zoek: investeren in het herkennen van talent. Vervolgens moet de student een structuur en cultuur aantreffen die hem of haar ruimte geeft en motiveert om te presteren: erkennen van talent.

Enkele uitgangspunten voor het vormgeven van ons onderwijsaanbod

- Excelleren is het resultaat van een ontwikkelingsproces op basis van aandacht voor de verschillende dimensies van talent. We noemen een student (pas) excellent als aan een duidelijk omschreven norm (eindresultaat) is voldaan. De verschillende fasen van het te doorlopen proces: (1) zo vroeg mogelijk identificeren van het potentieel om op een hoog niveau te presteren; (2) het deelnemen aan specifieke programma's; (3) op een omschreven en gevalideerd niveau afstuderen. Bij afsluiting van dat traject als 'bachelor with honours' krijgt de student het predikaat 'excellent'.

- Het te doorlopen opleidingstraject moet kwalitatief verschillen van het 'reguliere' traject. Dat kan betrekking hebben op de diepgang van de leerstof, de complexiteit van opdrachten, enz. Aandacht voor de persoonsvorming is met het oog op beroepsuitoefening op niveau een voorwaarde. Er is dus geen sprake van 'meer van hetzelfde'.
- Het te doorlopen traject moet ook een substantiële tijdsduur en omvang hebben. Bij het ontwerp van een programma dat leidt tot de kwalificatie 'excellent' gaan we uit van een looptijd van 3 jaar (onder bepaalde voorwaarden minimaal 2 jaar) en een omvang die overeenkomt met ongeveer 800 studiebelastingsuren.
- Het te doorlopen traject moet uitdagend zijn en hoge eisen stellen. Getalenteerde studenten raken anders al snel gedemotiveerd. De student moet verantwoordelijkheid (kunnen) nemen voor de ontwikkeling van zijn of haar talent en Saxion moet daarvoor voorwaarden creëren.
- Saxion kiest er nadrukkelijk voor om te investeren in de ontwikkeling van professioneel talent. De beroepspraktijk stelt 'aan de bovenkant' eisen waar een hoog afstudeerniveau en startniveau op de arbeidsmarkt voor vereist zijn. Het profiel van de afgestudeerde typeren we als 'reflective professional'.

Enkele uitgangspunten voor de organisatie van onze onderwijsprogramma's

- Ook al hebben de programma's die gericht zijn op excellentie inhoudelijk, procesmatig en organisatorisch een eigen gezicht, dan nog kiest Saxion er expliciet voor om deze programma's (en daarmee de studenten) niet te separeren of te isoleren van de onderwijsorganisatie. Dat moet er toe bijdragen dat er geen elitaire sfeer rondom een bepaalde groep studenten wordt gecreëerd.
- Vanaf het begin nemen studenten deel aan een 'community'. Honours Programmes zijn geen individuele trajecten; je leert met en aan elkaar. Deze community is één van de kenmerken van een cultuur die zichtbaar wordt in de vorm van een 'learning community', een sfeer waarin presteren en investeren in jezelf en anderen een vanzelfsprekendheid is.
- Het onderwijsproces is een schakel in een leven lang leren. Optimaal is dat Honours Programmes of andere trajecten zijn ingebed in de onderwijsloopbaan en de beroepsloopbaan.

Enkele uitgangspunten voor de organisatorische inbedding van het proces

- Saxion kiest voor een programmatische aanpak. Op basis van de kenmerken van de organisatie wordt toegewerkt naar verder weg gelegen doelen die steeds bijgesteld worden op basis van de ervaringen en nieuwe inzichten die opgedaan worden. Aan de ene kant moet ontwikkel- en experimenteeruimte beschikbaar zijn; aan de andere kant moeten ook tastbare, meetbare en evalueerbare resultaten geboekt worden.
- De academies zijn de kernen van waaruit het beleid concreet gestalte krijgt. Op een organische wijze, aansluitend bij de ontwikkelingsfase, inzichten en ervaringen, de kenmerken van de doelgroep, het specifieke domein waarvoor wordt opgeleid, enz. wordt het ontwikkelproces vorm gegeven en doorlopen. Daar staan wel helder geformuleerde doelen en formats die homogeniteit waarborgen tegenover.

Enkele parallele beleidsterreinen die onlosmakelijk met talentontwikkeling verbonden zijn

- Het Saxion Excellentie Programma kan niet van de grond komen als niet ook geïnvesteerd wordt in de deskundigheidsbevordering en de professionalisering van de docenten (medewerkers).
- Alle academies hebben een actieve verbinding met minimaal één van de kenniscentra, onder meer vanwege de component 'onderzoek' die van alle programma's deel uitmaakt.
- Participatie van studenten, vertegenwoordigers van het beroepenveld, vertegenwoordigers van het onderwijsveld en experts van binnen en buiten Saxion is noodzakelijk bij het ontwerp en de uitvoering van onderwijsonderdelen.

Ambitie

Saxion wil de komende jaren op een eigen wijze een bijdrage (blijven) leveren aan talentontwikkeling en we willen dat proces (de doelen, de resultaten en de bevindingen) iken aan de inzichten van anderen: het landelijke 'circuit', onderwijsinstellingen, vertegenwoordigers van het beroepenveld, studenten en specifieke experts.

We willen het onderwijs zodanig inrichten dat zoveel mogelijk studenten worden aangespoord en ondersteund om een optimale studieprestatie te leveren in het verlengde van hun capaciteiten.

We willen middels gericht beleid en een toegesneden aanbod de studenten met bovengemiddeld talent in de gelegenheid stellen om dit maximaal tot ontplooiing te brengen, waarbij we georiënteerd zijn op professionele excellentie. Dit gaat gepaard met aandacht voor een cultuur waarin deze studenten kunnen gedijen en het bevorderen van de deskundigheid van docenten (medewerkers), zodat hoogwaardig onderwijs gegeven kan worden onder optimale omstandigheden.

We willen een samenhangende en onderbouwde visie op talentontwikkeling in het algemeen en op de ontwikkeling van bovengemiddeld talent in het bijzonder tot stand brengen. Dit moet ertoe leiden dat de leerloopbaan en beroepsloopbaan van jonge mensen optimaal verloopt, zodat zoveel mogelijk beschikbaar talent wordt gemobiliseerd en behouden blijft en waardoor een bijdrage geleverd wordt aan de samenleving.

Waar het gaat om studenten met bovengemiddeld talent werken we toe naar 8% afgestudeerden die in 2013 een aantoonbaar hoger startniveau hebben op de arbeidsmarkt. Dat zijn hoogwaardige beroepsbeoefenaars die we typeren als 'reflective professionals'. Vanuit dat doel terugredenerend zetten we allerlei activiteiten in gang in het kader van het Saxion Excellentie Programma 2010-2013

3. SAXION EXCELLENTIE PROGRAMMA

Vanaf het studiejaar 2013 willen we dat 8% van de afstudeerders van Saxion een aantoonbaar hoog startniveau heeft op de arbeidsmarkt. We kiezen voor professionele excellentie en het profiel van de afstudeerder typeren we als Reflective Professional. Het is de inzet van het Saxion Excellentie Programma om dit te realiseren. Alle andere activiteiten zijn afgeleid van dit doel.

Het profiel van de Reflective professional gaan we de komende jaren in een continue dialoog met vertegenwoordigers van het werk- en beroepenveld invulling geven. Hieronder een 'inzet' voor deze discussie die het resultaat is van een werkgroep van Saxion.

3.1 Professionele excellentie

Saxion kiest voor het stimuleren van professionele excellentie. De verschillende aspecten van persoonlijke talenten komen daarbij tot hun recht. De ene student heeft meer academische kwaliteiten en de andere is creatiever, maar vanuit de unieke persoonlijke mix wordt voortgebouwd richting het kunnen excelleren als beroepspersoon.

Beroepsonderwijs is erop gericht om de afgestudeerden adequaat te laten functioneren in de beroepspraktijk. Wat 'adequaat' is wordt in principe geformuleerd door het werkveld/ beroepenveld, maar de onderwijsinstellingen geven op basis van kennis en inzicht mee inhoud aan het profiel van de afgestudeerden.

We mikken op een afgestudeerde die op een expliciet gedefinieerd niveau in de beroepspraktijk kan functioneren. Deze professional verenigt in zich een aantal kwaliteiten, die het hem of haar mogelijk maken om aan de hoogste eisen te voldoen die de beroepspraktijk stelt. De Reflective Professional onderscheidt zich op grond van een aantal kenmerken in kwalitatieve zin van de afgestudeerde van een reguliere bacheloropleiding.

Ausbildung en Bildung

De reguliere opleidingen zijn gericht op 'Ausbildung', gerichte training om bepaalde vaardigheden of competenties te verwerven, of het doorlopen van een langer durend traject om gekwalificeerd te worden voor de uitoefening van een vak of beroep. Ausbildung kan plaatsvinden op verschillende niveaus; het kan de vorm hebben van enkelvoudige training voor eenvoudig handwerk (montagewerk in een fabriek bijvoorbeeld) tot het kunnen verrichten van complexe handelingen (bijvoorbeeld een chirurgische ingreep). De Reflective Professional kenmerkt zich door het vermogen om ingewikkelde vraagstukken op te lossen of complexe situaties te analyseren. Dat vermogen is gebaseerd op een combinatie van kwaliteiten, zoals het vermogen tot kritisch denken en moreel oordelen. Hierbij gaat het niet alleen om gerichte, hoogwaardige training, maar de hele persoon is in het geding. Het leerproces is intrinsiek gemotiveerd en vindt grotendeel onvoorwaardelijk plaats.

De student (de aankomende beroepspersoon) wordt gedreven door nieuwsgierigheid, heeft behoefte aan inzicht en gaat zich meer en meer kritisch en genuanceerd verhouden tot de omringende wereld. Onze stelling is dat bij een student die wordt toegelaten tot een Honours Programme (of vergelijkbaar) sprake moet zijn van minstens de prille start van deze grondhouding, van Bildung (of: 'gebildet sein'), van intrinsieke motivatie, van een brede belangstelling en gedrevenheid, van een zekere wetenschappelijke, culturele en maatschappelijke oriëntatie, van bereidheid om te reflecteren op zichzelf en van een waarneembare behoefte om als mens te groeien.

Een Honours Programme moet een bijdrage leveren aan dit groeiproces, het moet een appèl doen op de kwaliteiten van de student, het moet de student coachen en voortstuwen in een wordingsproces dat betekenis en waarde in zich heeft. Zo'n programma draagt bij aan kennisvermeerdering en aan competentieverbreiding, aan verbreding van de scope en nuancering van het denken, maar het stelt de student ook in staat om te groeien en boven zichzelf uit te stijgen.

Het spreekt voor zich dat het onderscheid 'Ausbildung' <> 'Bildung' geen diskwalificatie impliceert van de reguliere opleidingen, evenzeer als dat de erkenning van bovengemiddeld talent geen diskwalificatie impliceert van 'gewoon' getalenteerd zijn of zelfs weinig-getalenteerd zijn. Het gaat om het erkennen van verschil, van ongelijkheid met betrekking tot specifieke kenmerken en het verwijst in geen enkel opzicht naar ongelijkwaardigheid.

Een zo hoog mogelijk instapniveau

Professionele excellentie stelt eisen aan het opleidingstraject maar ook aan het 'instapniveau'. Het is optimaal om al in de fase van het voortgezet onderwijs, of zelfs eerder, talent op het spoor te komen, maar anders moet zo vroeg mogelijk in de hbo-opleiding het bovengemiddelde talent zichtbaar of manifest worden. Om de groep bovengemiddeld getalenteerden te vergroten moet de instroom vanuit het vwo gestimuleerd worden. Daarmee is overigens niet gezegd dat er vanuit het havo of het mbo niet evenzeer bovengemiddeld getalenteerden voortkomen. Om getalenteerde studenten te stimuleren en motiveren moet het onderwijs, in casu het hoger beroepsonderwijs dat door Saxion wordt aangeboden, aan een aantal eisen voldoen. Om vwo-ers te interesseren voor het hbo (en om te ontsnappen aan de wo-reflex) en daarmee voor een professionele carrière, geldt dit in het bijzonder.

Het professionele domein als inspiratiebron en uitdaging

Het hbo moet aantrekkelijk zijn voor getalenteerde studenten in het algemeen, maar moet daarenboven voor de vwo-ers een alternatief zijn voor een wetenschappelijke carrière of een carrière anderszins.

- Het moet duidelijk zijn wat het professionele domein te bieden heeft: het is een specifieke oriëntatie met een eigen beroepsperspectief. We moeten meer laten zien van dit domein.
- Voor getalenteerde studenten moet het onderwijs voldoende inspirerend zijn en uitdaging bieden, een continue appèl doen op specifieke kwaliteiten, op de mix van begaafdheden. De benadering moet vooral individueel zijn, zowel voor wat betreft de keuzes die gemaakt kunnen worden als persoonlijke coaching.
- Het moet duidelijk zijn wat het profiel van de Reflective Professional inhoudt en wat dat betekent voor de latere beroepsuitoefening. Wat is het 'civiel effect' en wat levert het op? Zijn er wel banen 'op niveau'? De status van de Reflective Professional moet evident zijn en niet onderhevig aan inflatie of devaluatie.
- Welke doorgroeimogelijkheden zijn er? Zijn er voldoende sleutelfuncties in de beroepspraktijk waar iemand met het RP-profiel tot zijn of haar recht komt? Hoe voorkomen we dat uiteindelijk toch niet de beroepsmatige 'routine' gaat domineren?
- Het onderwijs is eigenlijk een ontwikkelingsproces met een eigen, individuele kleur, dat ondersteund wordt door hoogwaardige docenten en waar de onderzoekscomponent deel van uit maakt. Dit impliceert een hechte verbinding met de kenniscentra omdat daar een bundeling van deze hoedanigheden plaatsvindt.
- De keuze voor het professionele profiel moet een latere doorstroom naar een wetenschappelijke oriëntatie (het doorstromen naar masteropleidingen) niet uitsluiten. De mogelijkheid om het professionele domein en het wetenschappelijke domein te combineren (nogal eens het ideale profiel genoemd) moet vanaf het begin ingebouwd worden in de onderwijsopzet.

3.2 De Reflective Professional

De Reflective Professional beschikt over een combinatie van kwaliteiten die in enkele rubrieken ondergebracht kunnen worden. Deze rubrieken lopen in elkaar over.

1. Vakinhoudelijke kwaliteit

Gedegen vakkennis van het domein waarin en waarvoor de student wordt opgeleid; domeinhoudelijke diepgang is onontbeerlijk. In de beroepsuitoefening moet de RP aansluiten bij of (kunnen) refereren aan de actuele theoretische standaarden. Daarnaast beschikt hij/zij over een breed denkframe en het vermogen om kennis creatief te combineren met complexe systemen en vraagstukken. Internationale oriëntatie is min of meer vanzelfsprekend omdat vrijwel alle beroepen een internationale component kennen.

2. Professionele kwaliteit

De RP handelt conform professionele standaarden, heeft deze geïncorporeerd in denken en handelen. Hij/zij is een kenniswerker en investeert in disseminatie. Een hoogwaardige netwerk behoort tot het standaardinstrumentarium.

3. Persoonskenmerken

De RP wordt gekenmerkt door zelfsturend vermogen (zelfstandigheid in denken en handelen) en is initiatiefrijk. Hij/zij heeft een basishouding waaruit maatschappelijke betrokkenheid en oriëntatie op de wereld spreekt. Andere kwaliteiten: een brede visie, multidisciplinair denken en verantwoordelijkheid kunnen en willen nemen.

4. Methodologische kwaliteit en wetenschappelijke attitude

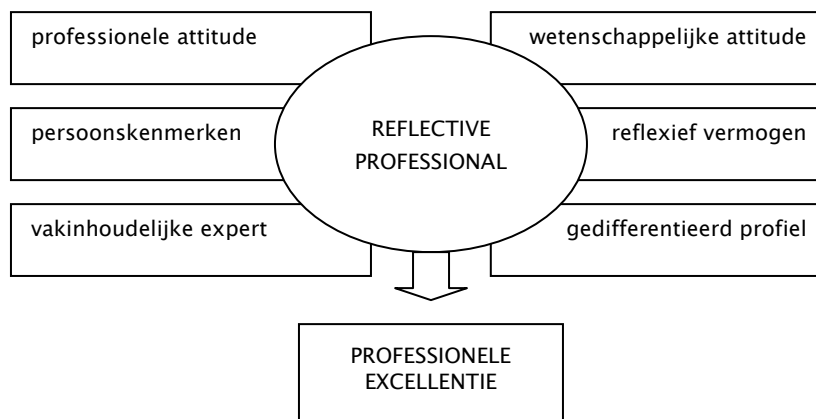
De RP werkt evidence-based en maakt onderbouwde afwegingen. Daar ligt een onderzoekende, wetenschappelijke attitude aan ten grondslag en een neiging om voortdurend de gebruikte strategieën te evalueren.

5. Reflexief vermogen

Professionele distantie is voorwaardelijk voor het kunnen plaatsen van vraagstukken in een alternatief kader, het vermogen tot 'paradigmashift'. Hij/zij heeft een neiging en het vermogen tot reflectie vanuit gesystematiseerde ervaring en theoretische modellen.

6. Gedifferentieerd profiel

De RP zal zich doorgaans binnen een specifiek profiel ontwikkelen en daarin hoogwaardig functioneren en zich onderscheiden. Dat kan zijn in bijvoorbeeld de sfeer van ondernemerschap, leidinggeven of onderzoek. Hij/zij is een vernieuwer in de beroepspraktijk.



Het gaat om ingrediënten van een profiel die nooit allemaal in gelijke mate aanwezig zijn. Maar hoe dan ook, de Reflective Professional onderscheidt zich door een specifieke combinatie van kwaliteiten die tot excellente prestaties leidt.

3.3 Een integrale benadering

We willen dat onze afstudeerders met de kwalificatie Reflective Professional de bacheloropleiding verlaten en toetreden tot de arbeidsmarkt, of eventueel het gerealiseerde profiel gaan verrijken met een masteropleiding of anderszins. Om dat te kunnen realiseren hanteren we de volgende uitgangspunten:

1) **Het volledige opleidingstraject van de student is georiënteerd op het te behalen profiel.** Terugredenerend vanuit dit profiel wordt de opleidingsinhoud bepaald. Dat betekent dat aandacht besteed moet worden aan de zes genoemde componenten van het profiel van de Reflective Professional. Er wordt aangesloten bij en afgestemd op de reguliere bacheloropleiding die de student volgt.

2) **Het opleidingstraject betreft de hele onderwijskolom en beroepskolom;** het is dus geen geïsoleerd of afgebakend traject. Het profiel Reflective Professional krijgt concreet gestalte in de afstudeerfase. Daar gaat de hoofdfase aan vooraf, waarin een combinatie van vakinhoudelijke scholing, methodologische scholing en coaching plaatsvindt. In de propedeutische fase vindt het daadwerkelijke voorsorteren plaats. De student kan opteren voor een Honours Programme of voor een andere route die meer aansluit bij zijn of haar behoeften en kwaliteiten. Voorafgaand aan de propedeuse moeten we investeren in de 'toestroom'. In samenwerking met het voortgezet onderwijs en het mbo moet een fundament gelegd worden. Aan de andere kant van de doorgaande lijn, na het afstuderen, vindt followup plaats. Er is een doorgaande lijn met het gaan functioneren in het beroepenveld/werkveld, of het vervolgen van de studieloopbaan, of een combinatie van beide.

3) Het opleiden van toekomstige beroepsbeoefenaars vindt plaats in een complex netwerk met verschillende betrokkenen. Het is een samenwerkingsverband van de student met andere studenten, docenten, vertegenwoordigers van het werk- en beroepenveld, deelnemers aan kenniscentra en kenniskringen, vertegenwoordigers van de verschillende geledingen van de opleidingskolom en allerlei experts van binnen en buiten Saxion en meewerkende instellingen. Het gaat erom dat we dit verband optimaal inzetten. Kenmerkend is dat dit verband cyclisch werkt: deelnemers aan een 'volgende' fase zijn betrokken bij een 'vorige' fase en omgekeerd.

4) Bij het vorm geven aan een Honours Programme (met verschillende routes) spelen allerlei zaken min of meer als een schil rond deze kern. We willen meer weten over talentontwikkeling en daarvoor is onderzoek nodig; we willen alleen de allerbeste en hoog(st) gekwalificeerde docenten inzetten en daarvoor betrekken we de Dienst Human Resource Management; we moeten werken aan de profilering van de Reflective Professional en dat verwijst naar marketing en communicatie, enz.

5) Het Saxion Excellentie Programma voltrekt zich in een zeer complexe organisatie waar op hetzelfde moment vele duizenden studenten en medewerkers actief zijn, waar aan legio doelen wordt gewerkt, waar allerlei procedures de voortgang van de organisatie reguleren, waar structuur en cultuur elkaar beïnvloeden, waar organisatorisch eenheden en individuele personen eigen belangen hebben, enz, enz. In die context moet het Saxion Excellentie Programma gestalte krijgen.

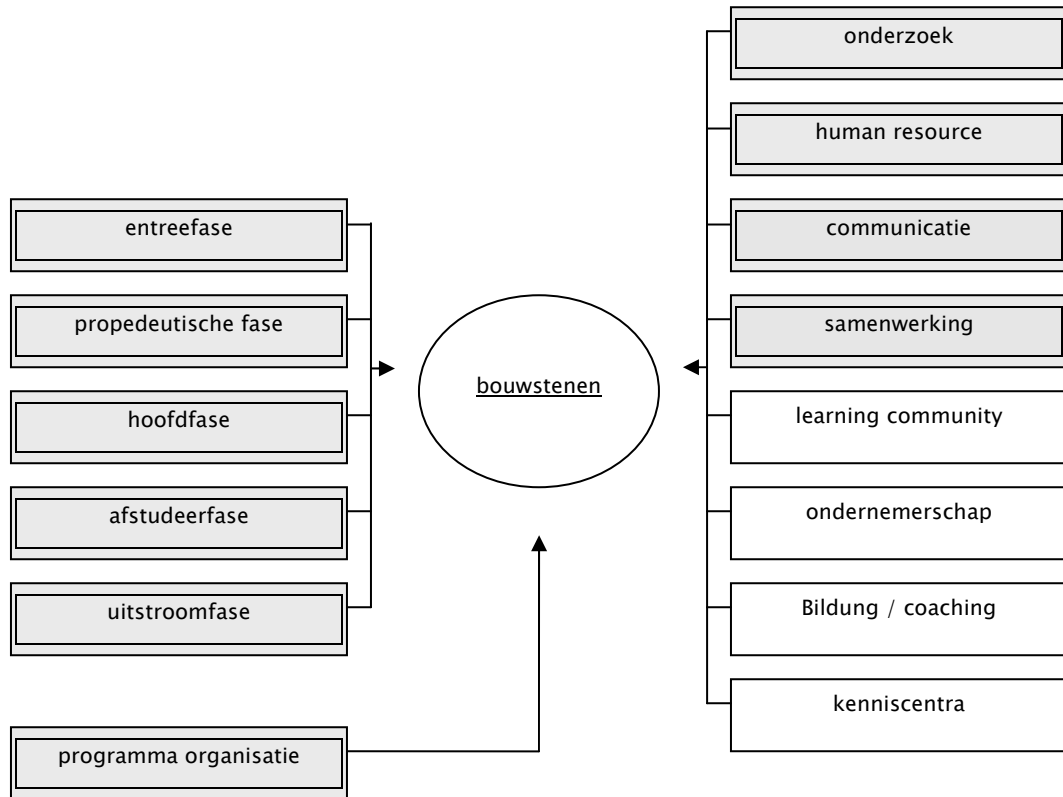
Onder een integrale benadering verstaan we aldus een functionele versmelting van een aantal principes in het Saxion Excellentie Programma:

1) We koppelen expliciet het te realiseren profiel en de invulling van het opleidingstraject aan elkaar. In de verschillende onderdelen van de Honours Programmes wordt in combinatie met de reguliere opleiding die de student volgt, aandacht besteed aan vakinhoudelijke expertise. In de afstudeerfase ligt het accent op het doen van onderzoek, als toetssteen van de wetenschappelijke attitude. In het hele traject krijgt persoonvorming aandacht.

- 2) We geven invulling aan een doorlopende lijn onderwijs–beroepskolom waarin we vijf fasen onderscheiden. De opleiding moet aansluiten bij het instapniveau en de persoonlijke kwaliteiten en afgestemd zijn op de toekomstige beroepsuitoefening. Het opleidingstraject verbindt deze beide sferen.
- 3) We dragen zorg voor een goede interactie tussen alle betrokkenen met het oog op het te realiseren doel. Hiervoor moeten we specifieke overlegsituaties organiseren.
- 4) We stroomlijnen de kernactiviteit opleiden en de daar omheen liggende schil van andere activiteiten en beleid.
- 5) We dragen zorg voor een optimale inbedding van het Saxion Excellentie Programma in onze dynamische maar ook heel complexe organisatie.

In het onderstaande schema zijn de bouwstenen van het Saxion Excellentie Programma aangeven.

In de linker kolom staan de fasen van het onderwijsproces, overlopend naar de onderwijskolom en de beroepskolom. In de rechter kolom staan de bouwstenen uit 'de schil' rondom het onderwijsproces. De gearceerde/gekaderde bouwstenen worden vertaald in de begroting. Dat geldt ook voor de bouwsteen 'programma organisatie'. De andere bouwstenen worden wel uitgewerkt maar blijven buiten de begroting van Sirius.



4. BOUWSTENEN VAN HET PROGRAMMA

In dit hoofdstuk bespreken we de verschillende bouwstenen met daarbij steeds wat we willen realiseren in termen van prestaties en de daarbij behorende indicatoren.

4.1 Entreefase

We werken eraan dat 8% van de studenten afstudeert op het niveau van Reflective Professional. Dat zijn studenten die niet alleen over bovengemiddeld talent moeten beschikken maar die ook gemotiveerd zijn om een meerjarige inspanning te leveren. Uitgaande van ruim 3000 afstudeerders per jaar spreken we over 240 afstudeerders per jaar die we naar het beoogde niveau begeleiden. We moeten al in een vroeg stadium beginnen met het opsporen van potentiële studenten. In het voortgezet onderwijs (en vaak ook al eerder: in het primair onderwijs) komen bovengemiddeld getalenteerde leerlingen 'bovendrijven' en het is zaak dat de ontwikkeling van deze jonge mensen in goede banen wordt geleid. Saxion spant zich ervoor in dat deze leerlingen in toenemende mate kiezen voor een professionele loopbaan, die aansluit bij hun kwaliteiten. Daarvoor is een goede samenwerking over en weer met het voortgezet onderwijs en het mbo noodzakelijk. De samenwerking met het voortgezet onderwijs krijgt op dit moment al gestalte en is gericht op een drietal aspecten:

- a) Maximale doorstroom van 'talentjes' naar het hbo. Die doelstelling kan bevorderd worden door de groep doorstromende vwo-ers te laten toenemen, omdat in die groep de getalenteerde leerlingen oververtegenwoordigd zijn. In 2008 is het aandeel vwo-ers van de Saxion-instroom 6.7%. We willen dat laten groeien naar 10% in 2013. De talentvolle leerlingen van vwo, havo en mbo die belangstelling hebben voor het hbo (een professionele carrière) gaan we actief bij allerlei activiteiten betrekken. Ze krijgen een 'paspoort' dat toegang verschaft tot speciaal georganiseerde bijeenkomsten maar ze hebben ook toegang tot de 'community'.
- b) In samenspraak met het voortgezet onderwijs gaan we investeren in visieontwikkeling en deskundigheidsbevordering. De docenten van het vo hebben behoefte aan kennis van het hbo en dat is ook omgekeerd het geval: docenten van Saxion willen meer weten over het voortgezet onderwijs. Aan beide kanten is ook behoefte aan gerichte kennis over talentontwikkeling. Daarin gaan we gezamenlijk voorzien, waarbij we samenwerken met de andere onderwijsgeledingen van het regionale hoger onderwijs (Universiteit Twente, ArtEZ, Edith Stein) en het middelbaar beroeps onderwijs.
- c) We ontwerpen een oriëntatie- en begeleidingsstructuur voor talentvolle vo-leerlingen. Een cyclus oriëntatiemiddagen is al in voorbereiding en gaat in het voorjaar van 2010 van start voor 90 geselecteerde leerlingen.

Een overzicht van de doelen en acties

Hoofddoel 1 Mobiliseren van alle beschikbare talent in het voortgezet onderwijs en mbo.

Subdoel 1A Gezamenlijke visie op talentontwikkeling en kennisuitwisseling.

- We zijn gestart met een tweetal gezamenlijke studiedagen per jaar voor minimaal 60 deelnemers per keer. Dit gaan we geleidelijk uitbreiden naar drie gezamenlijke studiedagen per jaar voor minimaal 100 deelnemers per keer in 2013.
- We stimuleren werkbezoeken over en weer van docenten. Docenten van het hbo gaan meelopen in het voortgezet onderwijs om 'voeling' te krijgen met wat bedoeld wordt met 'talentjes' in het tweede leerjaar en leerlingen van het 4^e en 5^e leerjaar. Voor docenten uit het voortgezet onderwijs zet Saxion de deuren open.
- De bekendheid met het talentenbeleid in het algemeen en van Saxion in het bijzonder is bij de docenten van het voortgezet onderwijs nog beperkt (minder dan 10%). Tussen 2010 en 2013 moet die bekendheid oplopen van 10% naar 70%. Dat is belang voor een goede ondersteuning van het oriëntatieproces van leerlingen.

Subdoel 1B Maximale doorstroom van talentvolle leerlingen naar het hoger beroeps onderwijs (Saxion).

- In het voorjaar van 2010 start een cyclus van 3 aaneengeschaalde oriëntatiemiddagen voor als talentvol geselecteerde leerlingen uit 2 vwo (en in beperkte mate havo / wordt uitgebreid). Aan deze oriëntatiebijeenkomsten nemen 90 leerlingen deel bij drie academies. Tussen de bijeenkomsten werken leerlingen aan een opdracht.

Tussen 2010 en 2013 willen we het aantal leerlingen dat deelneemt laten groeien naar 180, waarbij dan meer academies betrokken worden.

– We willen de instroom van vwo-leerlingen naar het hbo laten toenemen van 6,7% (2008) naar 10% in 2013.

Subdoel 1C Begeleidingsstructuur voor doorstromende leerlingen

– Talentvolle leerlingen die belangstelling hebben voor het hbo (Saxion) willen we aan ons binden. We doen dat door ze persoonlijk te benaderen en uit te nodigen voor speciale bijeenkomsten. Daarnaast willen we ze laten deelnemen aan de 'community' van de studenten van Saxion. Dat laatste zal vooral voor de oudere leerlingen (4^e en 5^e klassers) interessant zijn. Een werkgroep bereidt dit 'talentcollege' voor en het gaat in 2010 van start. We beogen minimaal 60 deelnemers in 2010 en willen groeien naar minimaal 400 in 2013. Allerlei activiteiten van Saxion, zoals Studium Generale, bieden we aan en stellen we open (ook voor docenten). De hogerejaars leerlingen nodigen we ook uit voor het Pre-Honours-Programme (zie paragraaf 2).

1 Mobiliseren van alle beschikbare talent in het voortgezet onderwijs			
ACTIE	STARTSITUATIE	EINDSITUATIE	METING
Studiedagen voor docenten	2010: 2 dagen voor 60 deelnemers elk	2013: 3 dagen voor 100 deelnemers elk	Jaarlijks, aantal deelnemers
Bekendheid met talentenbeleid Saxion	2009: minder dan 10%	2013: > 70%	Jaarlijks, enquête
Oriëntatiemiddagen voor geselecteerde leerlingen	2010: cyclus voor 90 leerlingen	2013: cyclus voor 180 leerlingen	Aantal deelnemers
Toename doorstromende vwo-leerlingen	2008: 6,7%	2013: 10%	Studentenadm. Saxion
Talentcollege	Start in 2010 met 60 deelnemers	2013: > 400 deelnemers	Programmamanager

De eerste cyclus oriëntatiemiddagen vindt plaats in februari/maart van 2010. Het zijn leerlingen uit het 2^e leerjaar die geselecteerd zijn op bovengemiddelde studieprestaties. De voorbereidingen vinden aan beide kanten plaats waarbij de docenten uit het vo en van Saxion samenwerken en bij de voorbereiding zijn ook leerlingen en studenten betrokken. Tussen de bijeenkomsten werken de leerlingen aan een opdracht die tot een werkstuk of een ander 'product' leidt. Er doen vooralsnog drie academies mee: Kunst & Techniek, Gezondheidszorg en Life Science, Engineering & Design. In samenhang met de organisatie van deze cyclus vinden ook werkbezoeken over en weer plaats. De oriëntatiemiddagen waren agendapunt op een recente studiebijeenkomst voor vo-docenten. Alle leerlingen worden opgenomen in een databank met het oog op continuïteit in de informatievoorziening en loopbaanonderzoek (zie onder bouwsteen 6).

4.2 Propedeutische fase

Vanaf het begin van de propedeutische fase leggen we contact met talentvolle studenten. De studenten die met een paspoort doorstromen naar de propedeuse blijven of worden betrokken bij de 'community'. Daarnaast gaan we intensief scouten om talent bloot te leggen. We hebben vastgesteld dat de 'klassieke' wijze van communiceren (folders, informatiebijeenkomsten op centraal niveau) nauwelijks effect heeft. Daarvoor in de plaats gaan we onder meer gebruik maken van social networks en starten daarvoor onderzoek en een project. Scouting en werving vinden vooral plaats binnen de academies, omdat daar vanuit nabijheid gewerkt kan worden. De studieloopbaanbegeleiders spelen daarin een cruciale rol. Een op te zetten 'Pre-Honours-Programme' stelt studenten in de gelegenheid om zich grondig te oriënteren, een afgewogen besluit te nemen en de sollicitatieprocedure in te gaan.

Het zwaartepunt van alle acties ligt bij de academies die beleid gaan formuleren voor de periode 2010–2013. De aanstelling van een talentambassadeur maakt daar deel van uit.

Een overzicht van doelen en acties

Hoofddoel 2 Herkennen, erkennen en stimuleren van alle beschikbare talent

Subdoel 2A Scouten en informeren van talent

- Alle academies formuleren op vraag van de Raad van Bestuur beleid met het oog op talentontwikkeling.
- We benoemen een talentambassadeur bij elke academie. Deze functionaris speelt een belangrijke rol aan het gestalte geven van het door de academie geformuleerde beleid.
- De studieloopbaanbegeleiders spelen een cruciale rol in het benaderen van talentvolle studenten. Deze functionarissen moeten goed op de hoogte zijn van het beleid en de mogelijkheden voor de studenten. Op het niveau van Saxion en de academies vindt deskundigheidsbevordering plaats.
- Er wordt een community georganiseerd waarin social networks een belangrijke rol spelen. De participatie van studenten is belangrijk met het oog op het verkrijgen van informatie.

Subdoel 2B Start van Pre-Honours-Programme en binden van talent

- Het Pre-Honours-Programme wordt ontwikkeld en start met een 'smalle' versie in 2010. Vervolgens uitbreiding.
- We spannen ons in om de deelname aan het PHP zo groot mogelijk te laten zijn. We streven er naar dat minstens 7% van de studenten in de propedeuse (ongeveer 300 studenten) in 2010 aan minimaal één onderdeel deelneemt. Dat moet groeien naar minimaal 20 in 2012.
- We administreren alle studenten die belangstelling tonen en benaderen ze actief.

Subdoel 2c Werven en selecteren van studenten

- We nodigen studenten uit om deel te nemen aan de toelatingsprocedure voor een Honours Programme. Als studenten een Honours Programme te omvangrijk of te intensief vinden, dan bieden we ze alternatieven aan die aansluiten bij hun belangstelling en mogelijkheden.
- Uiterlijk voor eind september vinden de sollicitatiegesprekken plaats en wordt door een commissie een besluit genomen over toelating. Bij afwijzing volgt een adviesgesprek.

2	Herkennen, erkennen en stimuleren van talent		
ACTIE	STARTSITUATIE	EINDSITUATIE	METING
Academies formuleren beleid	2010 start SEP als referentiepunt	< 1 aug. 2010 beleid operationeel	Namens RvB
Benoemen talentambassadeurs	Nog niet in functie	Per 1 aug. 2010 in functie	Monitoring door programmamanager
Studieloopbaanbegeleiders zijn geïnformeerd over beleid	2009: < 10%	2011: > 70%	Monitoring door programmamanager
Community-vorming en start social network	Onderzoek + start experiment in 2010	Operationeel in 2012	Monitoring door programmamanager
Participatie in social network door studenten van Saxion	Nog starten (0%)	Elk jaar + 10%, dus 40% in 2013	Onderzoeker / projectleider
Pre-Honours-Programme ontwikkeling	Beperkte start 2010	Operationeel 2011	Monitoring PM

Pre-Honours-Programme deelname	2010: > 7% van de prop. studenten	2012: > 20% van de prop. studenten	Monitoring door programmamanager
Format werving en selectie	2010: vaststellen	2012: toepassing door alle academies	Monitoring door programmanager
Sollicitatie voor Honours Programmes	2010: 20% van deelnemers aan PHP	2013: 25% van deelnemers aan PHP	Deelname Programmamanager

In overleg met de Academie Mens & Arbeid wordt het project TALENT zoekt TALENT voorbereid. Studenten van de opleiding Personeel & Arbeid ontwikkelen een methode om collega-studenten te benaderen en te interesseren voor Honours Programmes. Planning: start in voorjaar 2010. Het is een experiment dat in 2011 een vaste vorm moet krijgen.

Uit beleidsnotitie (najaar 2009)

Studenten op de hoogte stellen van academieoverstijgende informatie is geen sinecure. Studenten kunnen talloze bronnen raadplegen maar hebben last van 'overload' ... hierdoor lopen studenten kansen mis ... De manier waarop studenten informatie uitwisselen is veranderd door de komst van nieuwe technologische mogelijkheden ... zo e-mailen jongeren steeds minder en zijn ze op een enkele uitzondering na aangesloten op sociale netwerk sites als Hyves, Facebook, MySpace, Ning en LinkedIn ... volgens marktonderzoeksbureau Nielsen (2009) is ruim tweederde van alle internetgebruikers actief op dergelijke sites. ... de groei qua tijdsbesteding op deze sites is drie maal groter dan bij andere internetactiviteiten ... de grondgedachte achter dergelijke media is dat ze gebruik maken van 'normale' sociale netwerken ... paradoxaal genoeg zijn niet de vriendschappen van belang (strong ties) ... juist de kennissen (weak ties) leiden tot de verspreiding van boodschappen in een sociaal netwerk aldus socioloog Granovetter (1973) ... hoe veelbelovend ook, het blijft nog de vraag hoe dergelijke nieuwe media precies werken, welke bijdrage ze kunnen leveren aan het bereiken van mensen en hoe ze het beste ingericht kunnen worden ... het is evident dat deze social media nu al een grote rol spelen in het leven van de student.

We onderzoeken de mogelijkheid om een promotieonderzoek te starten per 2010, dat gericht is op de communicatie met studenten en dan met name de inzet van social networks. Hoe kun je sociale media gebruiken om participatie en gemeenschappelijkheid te bevorderen en wat zijn de ontwerpvoorwaarden?

Door een kleine werkgroep zijn mogelijkheden voor de inrichting van het Pre-Honours-Programme geïnventariseerd. De idee is dat binnen een tijdsbestek van twee weken, in het late voorjaar van elk jaar, allerlei activiteiten plaatsvinden. Het PHP is gericht op de propedeutische studenten maar staat ook open voor andere studenten en ook voor medewerkers. Hogerejaars leerlingen uit het voortgezet onderwijs worden ook uitgenodigd.

Enkele ideeën die verder uitgewerkt worden:

- gastdocentschappen, lezingen, workshops, colleges over actuele onderwerpen;
- ontmoetingen met deelnemers aan community en Honours Programmes;
- deelnemen aan 'proeflessen', kennismaken met de kenniskringen en onderzoek;
- discussie en debat, maken van beknopte 'proefopdrachten';
- informatie over de mogelijkheden om door te stromen naar masteropleidingen en participatie in kenniskringen;
- invulling van de verschillende Honours Programmes en het afstuderen;
- de betekenis van Honours Programmes voor studieloopbaan en beroepsloopbaan;
- wat bieden de programmes en wat is de investering, de beroepsmogelijkheden van de reflective professional;
- verkenning van de eigen mogelijkheden.

Het niveau van de verschillende onderdelen komt overeen met de werkelijke programmes en onderdelen daarvan, zodat de student een afgewogen besluit kan nemen.

4.3 Hoofdfase

Drie routes leiden tot 'Bachelor with Honours'

De hoofdfase betreft het tweede en derde 'reguliere' studiejaar. In deze fase worden trajecten aangeboden die toegang (kunnen) verschaffen tot het afstudeerjaar. Er zijn verschillende routes mogelijk, waarmee tegemoet wordt gekomen aan de diverse behoeften van de studenten.

(1) Deelnemen aan één van de Honours Programmes. In de laatste fase van deze programma's wordt een onderzoeksplan gemaakt, dat vervolgens in het afstudeerjaar wordt uitgevoerd. Toegang tot het Honours-afstudeerjaar wordt verleend als aan de eisen is voldaan.

(2) Deelnemen aan activiteiten van een kenniskring. Als deze activiteiten leiden tot een met de Honours Programmes vergelijkbaar niveau (eventueel na een additioneel programma) en als het onderzoeksplan is goedgekeurd, kan de student deelnemen aan het Honours-afstudeerjaar. Beslissing door de betreffende examencommissie.

(3) Volgen van een premasterprogramma bij de Universiteit Twente of een vergelijkbaar programma. In combinatie met een additioneel programma en een goedgekeurd onderzoeksplan verschaft dit toegang tot het Honours-afstudeerjaar. Beslissing door de betreffende examencommissie.

Honours Programmes: uniforme structuur

De Honours Programmes hebben een uniforme basisstructuur. Het eerste jaar (overeenkomend met het tweede reguliere studiejaar) staat in het teken van domeinverdieping. Het tweede jaar bestaat uit een combinatie van enkele bredere thema's en een course methodologie (wetenschapsfilosofie, onderzoeksmethoden, methodisch professionele reflectie) en de aanloop naar de afstudeerfase (onderzoeksplan). In het afstudeerjaar wordt een onderzoek gedaan onder supervisie van één van de lectoren. Gedurende het hele traject vindt (individuele) coaching plaats. Bij positieve afsluiting van het hele traject, dat een omvang heeft van 840 studiebelastingsuren, ontvangt de student de Saxion Honours Bul (Bachelor with Honours). De verschillende routes moeten leiden tot het profiel van Reflective Professional.

Zie voor een en meer gedetailleerde uitwerking van de Honours Routes de betreffende bijlage.

De course methodologie is voor alle Honours Programmes identiek en wordt 'centraal' aangeboden. De supervisie van deze course is in handen van lectoren en hoofddocenten.

Het ontwerp van de Academy Honours Programmes vindt plaats door de academies op basis van overeengekomen formats. Dat format geldt ook voor twee specifieke varianten: het Saxion Honours Programme (verzorgd door de Saxion School of Excellence) en het Entrepreneurial Honours Programme (verzorgd door het Kenniscentrum voor Innovatie & Ondernemerschap).

Dat betekent dat er uiteindelijk 15 Honours-varianten zijn (13 Academy Honours Programmes, Het Saxion Honours Programme en het Entrepreneurial Honours Programme) die qua structuur identiek zijn en met name verschillen voor wat betreft de invulling van het domein-georiënteerde deel. Academies kunnen ook een gecombineerd Honours Programme aanbieden.

De bestaande programma's die nu al draaien worden bijgesteld en maken een nieuwe start, dit vanwege het feit dat de opzet veranderd is en de inhoud is bijgesteld op basis van evaluaties. Ook het verloop was te groot en daarom is onder meer een oriëntatieprogramma ontworpen (Pre-Honours-Programme).

Bachelor/master-trajecten

De Academie Pedagogiek & Onderwijs (APO) verzorgt de Academisch PABO: een geïntegreerd traject van PABO en Master Onderwijskunde van de Universiteit Twente. Deze opleiding duurt viereneenhalf jaar. De eerste drie jaar volgt de student het reguliere PABO-traject van 240 ects (dus 80 ects per studiejaar). Hiernaast volgt de student enkele premastervakken (met name onderzoeksvakken) en studeert af op het niveau van de wo-bacheloropleiding. Na afstuderen duurt de masterfase nog één tot maximaal anderhalfjaar. Het totale traject hbo-bachelor en wo-master duurt daarmee vier tot viereneenhalf jaar.

De doelgroep: vwo-ers met wiskunde en havisten met een cijfergemiddelde van de eindlijst van 7,5 en wiskunde in het pakket. In het eerste studiejaar worden wiskunde en Engelstaligheid op vwo-niveau gebracht. In dit lopende studiejaar zijn er totaal 31 deelnemers. Doel is om te gaan werken met een jaarlijkse instroom van 30 studenten.

We gaan de voorbereidingen treffen om een vergelijkbaar traject aan te bieden bij andere Academies. Voorbeeld: opleidingen van de de Academie Gezondheidszorg in combinatie met de master Health Sciences van de Universiteit Twente. In het studiejaar 2011–2012 willen we minimaal twee trajecten operationeel hebben, inclusief de daaraan voorafgaande werving.

Een overzicht van doelen en acties

Hoofddoel 3 Onderwijsaanbod dat aansluit bij de kenmerken en de behoeften van de doelgroep talentvolle studenten en dat leidt tot het profiel Reflective Professional

Subdoel 3A Honours Programmes

- Ontwikkeling van Honours Programmes volgens schema in de loop van 4 jaar (conform format, zie bijlage).
- Verloop in Honours Programmes wordt gereduceerd.

Subdoel 3B Participatie studenten in kenniscentrum

- Studenten participeren in een kenniscentrum (als studentassistent of meelopen met onderzoeker)

Subdoel 3C Course methodologie en onderzoeksplan

- De course methodologie wordt ontwikkeld.
- De course methodologie wordt aangeboden aan alle Honours-studenten en eventueel aan andere studenten, bijvoorbeeld degenen die deelnemen aan kenniscentra.

Subdoel 3D Begeleidingsstructuur en uitvoering

- Een leergang 'Bildung' (algemene vorming, persoonlijke ontwikkeling) maakt deel uit van het basisdeel van alle Honours Programmes; deze leergang met een omvang van totaal 4 studiepunten moet ontwikkeld worden.
- Aanbieden van de leergang 'Bildung' in alle startende Honours Programmes.
- Coaching van studenten in de hoofdfase.

Subdoel 3E Bachelor/master-trajecten

- Start nieuw ontwikkeld bachelor/master-traject in 2012
- Start nieuw ontwikkeld bachelor/master-traject in 2013

3.	Onderwijsaanbod dat aansluit bij de kenmerken en de behoeften van de doelgroep talentvolle studenten en dat leidt tot het profiel Reflective Professional		
ACTIE	STARTSITUATIE	EINDSITUATIE	METING
Ontwikkeling van HP's volgens een werkschema van 4 jaar	2010: 4 HP's met 96 startende studenten	2013: 15 HP's / 360 startende studenten	Verantwoorden beleidsplannen
Verloop in HP's wordt gereduceerd	Verloop > 40% tot soms > 90%	Verloop in hoofdfase < 30%	Monitoring programmamanager
Studenten participeren in kenniskringen	< 20 studenten totaal	2013: > 80 studenten	Monitoring PM

Ontwikkeling course Methodologie	2011: aanbieden voor 4 HP's	2013: Aanbieden voor 11 HP's	Monitoring Programmamanager
Ontwikkeling leergang 'Bildung'	2011: operationeel		Monitoring PM
Aanbieden leergang 'Bildung'	2011: 4 HP's	2013: 11	Monitoring PM
Coaching studenten in hoofdfase	2012: 80 studenten	2013: 160 studenten	Monitoring PM
Bachelor/mastertraject I	2010: nog starten	2012: start > 20 stud.	Beleidsplan academie
Bachelor/mastertraject II	2010: nog starten	2013: start > 20 stud.	Beleidsplan academie

4.4 Afstudeerfase

Alle Honours Programmes worden afgesloten met een specifiek ingericht afstudeertraject. Dat 'verzwaarde afstuderen' verloopt uniform (overeengekomen format). Studenten die het afstudeerjaar succesvol afsluiten krijgen de kwalificatie 'Bachelor with Honours'. Zie voor het format de bijlage.

Studenten worden toegelaten tot het afstudeerjaar als ze de eerste twee Honours-jaren hebben doorlopen en positief hebben afgesloten. Daarbij hoort een onderzoeksplan dat het sluitstuk vormt van de course 'methodologie'. Dat onderzoeksplan is tot stand gekomen onder supervisie van één van de lectoren en die situatie wordt in het afstudeerjaar gecontinueerd. Dat betekent dat de Kenniscentra (met lectoraten, lectoren en kenniskringen) direct betrokken zijn bij en medeverantwoordelijk zijn voor het afstuderen.

Bij het afstudeerproces is ook altijd een expert uit het werkveld betrokken. Als sluitstuk vindt het daadwerkelijke afstuderen plaats, de publieke presentatie van het onderzoek. De betrokkenheid van (vertegenwoordigers van) het werkveld / beroepenveld is cruciaal. Op de eerste plaats moeten bedrijven/instellingen hoogwaardige afstudeerprojecten aanbieden. Daarnaast moet het beroepenveld mee toezien op de kwaliteit en vooral ook de relevantie van de invulling van de Honours Programmes. Ter ondersteuning wordt een werkgroep gestart met docenten/hoofdlectoren en lectoren aan de ene kant en experts uit het maatschappelijk veld aan de andere kant. Deze groep vervult ook een intermediaire rol.

Ook studenten die een andere dan de Honours-route hebben doorlopen, kunnen toegang krijgen tot het 'verzwaarde afstuderen' mits die route gelijkwaardig is en ook leidt tot een onderzoeksplan. Toelating vindt plaats door een daarvoor aangewezen commissie.

Een overzicht van doelen en acties

Hoofdoel 4 Maximaal aantal hoogwaardig afgestudeerden die als 'Reflective Professional' kunnen gaan excelleren in de beroepsuitoefening.

Subdoel 4A Invullen van de betrokkenheid van kenniskringen en lectoraten (lectoren) bij het afstuderen.

- Kwalitatief en kwantitatief uitwerken van de betrokkenheid van de kenniscentra.
- Daadwerkelijk begeleiden van de afstudeertrajecten.

Subdoel 4B Organiseren, invullen, begeleiden en afsluiten van het afstudeertraject.

- Vaststellen van een format voor de inrichting van de afstudeerfase.
- Organiseren van de afstudeerbijeenkomsten.

Subdoel 4C Invullen van de betrokkenheid van het werkveld / beroepenveld bij het verzwaarde afstuderen.

- Kwalitatief en kwantitatief invullen van betrokkenheid van de externe vertegenwoordiging bij het afstuderen.
- Starten van een werkgroep die regie heeft over relevantie en kwaliteit van het afstuderen.

4	Maximaal aantal afstudeerders als Bachelor with Honours (Reflective Professional)		
ACTIE	STARTSITUATIE	EINDSITUATIE	METING
Betrokkenheid kenniscentra bij afstuderen	Betrokkenheid zeer beperkt	In staat om alle afstudeerders 'op niveau' te begeleiden	Beleidsplan KC en academies Examencommissie
Begeleiden van afstuderen onder regie lectoren	Vindt alleen incidenteel op vraag plaats	Structurele toewijzing en planning	Monitoring PM
Vaststellen format afstuderen	2010: vaststellen	2011: operationeel	Examencommissie Monitoring PM
Organiseren afstudeerbijeenkomsten	Incidenteel; geen protocol	reguliere activiteit	Beleidsplan KC en academies
Daadwerkelijke aantal afstudeerders	2010: nihil	2013: 8% van reguliere aantal > 270	Studentenadministratie Monitoring PM
Betrokkenheid werkveld bij afstuderen	Betrokkenheid incidenteel	Betrokkenheid is voorwaarde	Examencommissie
Starten werkgroep toetsing relevantie en kwaliteit	Nog niet aanwezig	In 2011 in functie	Beleidsplan academies Monitoring PM

4.5 Uitstroomfase

In deze fase staat de verbinding centraal tussen het onderwijs en het bedrijfsleven. De relatie met het werkveld is één van de speerpunten van het strategisch beleid van Saxion en op allerlei fronten wordt aan het optimaliseren van die relatie gewerkt. Toegespitst op talentontwikkeling en excelleren spelen verschillende onderwerpen in het bijzonder. Saxion beoogt om een zo groot mogelijke groep getalenteerde studenten te laten afstuderen met het profiel van de Reflective Professional. De voorlopige invulling van dat profiel is mede het resultaat van ervaringskennis en overleg met het werk- en beroepenveld maar dan nog is verder overleg over dit profiel aan de orde, temeer daar dit profiel een dynamisch karakter heeft vanwege verschuiving van eisen in de maatschappelijke omgeving. Goed opleiden in de professionele sfeer betekent per definitie gezamenlijk optrekken met het werkveld en de inzichten van het werkveld zijn richtinggevend voor de vormgeving en inrichting van het onderwijs. Omgekeerd maken we gebruik van de expertise en de faciliteiten van het werkveld.

Een overzicht van doelen en acties

Hoofdoel 5 Optimale verbinding tussen onderwijs en maatschappelijk veld

Subdoel 5A Gezamenlijke visie op talentontwikkeling en excelleren in de beroepskolom

- Invulling geven aan het concept Reflective Professional

Subdoel 5B Gezamenlijk invulling geven aan trajecten voor ondernemerschap

– Adoptie van jonge ondernemers

Subdoel 5C Gezamenlijk invulling geven aan het concept 'Twentsche School'

– Doorgroei van studenten na afstuderen

Subdoel 5D Gezamenlijk realiseren van hoogwaardige onderzoekstrajecten voor afgestudeerden

– Coaching bij onderzoek in de beroepspraktijk

5	Optimale verbinding tussen onderwijs en maatschappelijk veld		
ACTIE	STARTSITUATIE	EINDSITUATIE	METING
Invulling geven aan concept Reflective Professional in werkgroep	Nog geen ervaring en expertise	2012: standpunt-bepaling	Resultaat werkgroep Monitoring PM
Adoptie van jonge ondernemers door lectoren van Kenniscentrum Innovatie & Ondernemerschap	2011: start met 12 studenten	2013: 24 studenten	Beleid kenniscentrum Monitoring PM
Ontwikkeling Twentsche School: coaching in ondernemerschap in laatste fase van opleiding en bij start als zzp-er in hoogwaardige technologie	2011: start met 10 studenten	1212: 16 studenten 2013: verbreding naar andere academies	Beleid academie Monitoring PM
Coaching van studenten door lector in afstudeerfase bij hoogwaardig onderzoek	2011: start met 10 studenten	2012: vervolg met 10 studenten	Beleid kenniscentrum Monitoring PM

4.6 Onderzoek

Eén van de doelen van Sirius is inzicht te krijgen in allerlei thema's met betrekking tot excelleren. Gezamenlijk met andere instellingen voor hoger onderwijs wil Saxion bouwen aan een samenhangend kennisframe met betrekking tot talentontwikkeling. Dit is een nog relatief onbekend terrein. We willen starten met een drietal onderzoeken:

(1) Longitudinaal onderzoek naar de leerloopbaan en beroepsloopbaan van talentvolle jonge mensen. Er blijkt weinig bekend over hoe 'talentjes' zich ontwikkelen door de jaren heen. Daar speelt in mee dat er tussen de onderwijsniveaus weinig 'overdracht' plaatsvindt. Het is ook niet duidelijk hoe talentvolle leerlingen/studenten hun beroepsloopbaan vervolgen en of ze succesvoller zijn (en hoe dan?) dan 'gewone' afgestudeerden. We willen een aantal cohorten talentvolle leerlingen/studenten/beroepsbeoefenaars een aantal jaren gaan volgen en hier uitspraken over doen.

(2) Bij overbrengen van boodschappen voldoet het 'klassieke' instrumentarium niet meer, maar we hebben nog geen zicht op of ervaring met nieuwe strategieën. Zie het kader op pagina 15. We willen een onderzoek starten naar nieuwe mogelijkheden om in een onderzoekinstelling met studenten te communiceren waarbij we gebruik willen maken van 'social networks' of 'social media'.

(3) In een werkgroep wordt aandacht besteed aan het profiel van de Reflective Professional. Parallel hieraan willen we systematisch literatuur- en conceptonderzoek doen.

Om het genoemde onderzoek en ook ander, nog op te zetten onderzoek in goede banen te leiden en ook om systematisch kennis en inzicht te verwerven m.b.t. talentontwikkeling gaan we uit de bestaande kenniscentra een metakring samenstellen van lectoren. Deze metakring superviseert lopend onderzoek en bevordert promotieonderzoek dat relevant is voor talentontwikkeling. We willen minimaal een tweetal promotieonderzoeken starten in 2010.

We willen een lector aantrekken met betrekking tot een relevant deelthema dat gerelateerd is aan talentontwikkeling. Deze lector kan aangesteld worden voor vier jaar en de leiding nemen van de metakring.

We willen investeren in kennisdeling in de vorm van enkele symposia en het schrijven van publicaties bevorderen.

Een overzicht van doelen en acties

Hoofddoel 6 Samenhangend kennisframe met betrekking tot talentontwikkeling

Subdoel A Zicht op de leer- en beroepsloopbaan van leerlingen/studenten

- Start van longitudinaal onderzoek

Subdoel B Communicatie-instrument op basis van social networks

- Start onderzoek naar structuur en voorwaarden

Subdoel C Zicht op profiel van de Reflective Professional

- Start onderzoek ter ondersteuning van werkgroep

Subdoel D Bundeling van kennis

- Oprichten metakring uit bestaande kenniscentra

- Starten van een tweetal promotieonderzoeken

- Aanstellen van een lector talentontwikkeling

Subdoel E Kenisdeling en publicaties

- Organiseren van een tweetal symposia

- Bevorderen van publicaties over talentontwikkeling

6	Samenhangend kennisframe met betrekking tot talentontwikkeling		
ACTIE	STARTSITUATIE	EINDSITUATIE	METING
Start longitudinaal onderzoek	2010: start	2012: tussen-rapportage	Metakring Monitoring PM
Start onderzoek community-vorming	2010: start	2012: rapportage en implementatie	Metakring Monitoring PM
Start onderzoek Reflective professional	2010 start	2011: rapportage	Metakring Monitoring PM
Oprichten metakring	2010: start	2012: rapportage	Beleidsplan Monitoring PM

Start promotieonderzoeken	2010: start	2013: tussenrapportage + prognose	Metakring Voortgangsrapportage
Aanstellen lector	2011: start	2013: rapportage	Resultatenoverzicht Beleidsplan
Organiseren symposia	2011: symposium 1	2013: symposium 2	Monitoring PM Metakring
Bevorderen publicaties / 2 per jaar	2010: start	2013: 8 publicaties	Metakring

4.7 Human Resource Management

Het standpunt van het management van Saxion is duidelijk: als je verder wilt met programma's voor talentvolle studenten, als je werkelijk invulling wilt geven aan het thema excelleren, dan moet de deskundigheidsbevordering van docenten daarmee in de pas lopen. Dat is de reden dat de dienst HRM van Saxion op verschillende fronten investeert.

Een aantal activiteiten is al gepland of er wordt in geïnvesteerd.

- De Saxion Academy biedt een toenemend aantal cursussen, trainingen en leergangen aan waar medewerkers op kunnen inschrijven en die voor een deel gefaciliteerd worden.
- Er is promotiebeleid en er is een beleidsovereenkomst (promotiekader) met de Universiteit Twente.
- Er is een regeling voor het behalen van een master degree in samenwerking met de Universiteit Twente. Dit past in het beleid om het percentage docenten met een masteropleiding te laten toenemen van 51% (2009) naar 70% (2014).
- Er is een aanbod voor specifieke trainingen en cursussen, ondermeer op gebied van methodologie. Het is de bedoeling om het percentage docenten dat gekwalificeerd is om studenten bij het doen van onderzoek te begeleiden substantieel toeneemt. We beschikken nog niet over cijfers.

Deze opsomming is niet uitputtend. Het illustreert voldoende wat Saxion doet met het oog op de deskundigheidsbevordering van medewerkers.

In samenhang met talentontwikkeling is een tweetal trajecten van belang: (-) specifieke deskundigheidsbevordering met betrekking tot talentontwikkeling (in samenspraak met collega-instellingen in de regio) en (-) de training van studieloopbaanbegeleiders.

Een overzicht van doelen en acties

Hoofddoel 7 Maximale ontplooiing van het talent van medewerkers

Subdoel A Deskundigheid van sleutelfunctionarissen

- Training voor studieloopbaanbegeleiders

Subdoel B Gedragen inzicht met betrekking tot talentontwikkeling en excelleren

- Organiseren van studiebijeenkomsten

7	Maximale ontplooiing van het talent van medewerkers		
ACTIE	STARTSITUATIE	EINDSITUATIE	METING
- Training voor studieloopbaanbegeleiders	2010: 48 slb-ers één-daagse training	2013: 196 slb-ers opgeleid	Beleidsplan Monitoring PM

- Studiebijeenkomsten over talentontwikkeling	2010: 2 studiedagen voor 60 deelnemers	2012: 2 studiedagen voor 60 deelnemers	Deelneming Monitoring PM
---	--	--	-----------------------------

4.8 Communicatie

Communicatie is een breed aandachtsgebied. Op allerlei manieren wordt er aandacht aan besteed. We beperken ons in dit verband tot een tweetal thema's:

(-) Promotie van het programma; voor studenten en medewerkers en externe relaties stellen we brochures samen die we breed verspreiden. Daarnaast maken we gebruik van de al bestaande media. We zijn daarnaast geïnteresseerd in de effecten en de perceptie van het Saxion Excellentie Programma en het beleid van Saxion.

(-) We starten een intern informatieblad waarin we de voortgang van het Saxion Excellentie Programma in de breedste zin aan de orde stellen. Niet alleen programma's, maar ook deelnemers, lopende onderzoeken, publicaties, enz. enz. De 'formule' is gericht op een breed publiek.

Een overzicht van doelen en acties

Hoofddoel 8 Saxion profileert zich als een hogeschool en kennisinstelling waar talent centraal staat

Subdoel 8A Promotie van het Saxion Excellentie Programma

- Brochure voor brede verspreiding
- Veldonderzoek naar bekendheid van het Saxion Excellentie Programma
- Verwachtingenonderzoek / effectonderzoek: voldoet het SEP aan de verwachtingen en hoe wordt het gepercipieerd?
- Inrichting en bijhouden website

Subdoel 8B Tijdschrift met grote oplage (digitaal en papier)

- Benoemen redacteur tijdschrift
- Productie en verspreiding

8	Saxion profileert zich als een hogeschool en kennisinstelling waar talent centraal staat		
ACTIE	STARTSITUATIE	EINDSITUATIE	METING
Ontwikkelen brochure en verspreiding	2010: ontwikkeling	2010: verspreiding	Monitoring PM
Veldonderzoek naar bekendheid	2011: ontwerp	2012: resultaat	Monitoring PM
Verwachtingenonderzoek	2010: ontwerp	2011: resultaat	Monitoring PM
Inrichten website	2010: start	2012: actueel	Onderhoud
Benoemen redacteur tijdschrift	2010		Aanstelling
Tijdschrift productie en verspreiding	2010: start (4 pj)	2012: 16 ^e editie	Monitoring PM

4.9 Samenwerking

Voorjaar 2009 is het Programma Talentmaximalisatie Twente van start gegaan. Dit was een flinke impuls voor de regionale samenwerking. Er zijn al verschillende initiatieven ontstaan, waaronder oriëntatiebijeenkomsten voor takentvolle vo-leerlingen. Dit programma wordt voortgezet en verbreed.

De huidige deelnemers zijn Saxion, het gebundelde voortgezet onderwijs (Kennis Kring Twente) en de Universiteit Twente. Het primair onderwijs, het ROC van Twente en de andere instellingen voor Hoger Onderwijs gaan eveneens participeren.

Op het einde van de programmaperiode (2013) organiseren we een symposium waar alle bevindingen gepresenteerd worden. Die worden dan vervat in een regiodocument dat richting geeft aan een vervolg.

Een overzicht van doelen en acties

Hoofddoel 9 Alle onderwijsgeledingen in de regio investeren gezamenlijk in talentontwikkeling

Subdoel 9A Regionale innovaties

- Voortzetting van Programma Talentmaximalisatie Twente

Subdoel 9B Symposium en regiodocument

- Organiseren symposium

9	Onderwijsgeledingen in de regio investeren in talentontwikkeling		
ACTIE	STARTSITUATIE	EINDSITUATIE	METING
Voortzetting PTT	4 keer per jaar overleg	4 keer per jaar overleg	Voorzitter (Saxion)
Symposium	2012	Regiodocument	Voorzitter (Saxion)

De bouwstenen (-) Learning Community, (-) Ondernemerschap, (-) Coaching en Bildung en (-) Kenniscentra vallen buiten de begroting. Ze maken wel deel uit van het geheel aan activiteiten (alles hangt met alles samen ...), maar we volstaan met enkele opmerkingen en te realiseren prestaties.

4.10 Learning Community

We bouwen aan een cultuur waarin iedereen (studenten en medewerkers en betrokkenen) wordt uitgedaagd om maximaal te presteren. De mindset verandert.

Op grond waarvan valt deze cultuur te herkennen? Cultuurverschuiving gaat vaak zo langzaam dat het nauwelijks te registreren is. Daar komt bij dat je er zelf deel van uitmaakt. Mogelijke indicatoren:

- presteren wordt normaal gevonden en gewaardeerd;
- bij afwegingen gaat kwaliteit boven kwantiteit;
- de contacten in de community nemen toe en intensiveren;
- de doorstroom naar masteropleidingen neemt toe;
- de belangstelling voor Honours Programmes neemt toe;
- de participatie in kenniscentra neemt toe;
- de belangstelling voor Studium Generale neemt toe;
- meer instroom talentvolle leerlingen;
- creativiteit neemt toe ...

Deze opsomming is zeker niet uitputtend. In een gesprek over dit thema werden tientallen indicatoren genoemd. Op zich staand hebben ze wellicht niet veel betekenis, maar in combinatie wel.

Dat geldt ook voor de andere kant:

- zesjescultuur neemt af;
- formalisme neemt af;

- uitingen van anticultuur nemen af;
- efficiëntiesturing neemt af ...

Voor deze opsomming geldt eveneens dat het gaat om een combinatie van factoren.

We stellen een klein forum van studenten en medewerkers in dat als cultuurantenne gaat fungeren. Over de bevindingen wordt periodiek gerapporteerd in de 'krant' (zie subdoel 8B).

4.11 Ondernemerschap

Ondernemerschap is al langere tijd één van de centrale aandachtsgebieden van Saxion. Dat wordt onder andere 'aangejaagd' door het team en de studenten van de opleiding Small Business en door het team van het Saxion Kenniscentrum voor Innovatie & Ondernemerschap (SKIO).

De meerjarenagenda van het SKIO is ambitieus. Beoogde prestaties zijn onder meer:

- Start van het Entrepreneurial Honours Programme in 2010;
- In 2013 zijn 600 studenten, oftewel is 3% van de ingeschreven studenten, actief als ondernemer; in 2009 is dat iets minder dan 2%;
- Young Business Professionals (netwerk voor studentondernemers) groeit van 700 deelnemers in 2009 naar 1000 deelnemers in 2013;
- De deelname aan de summerschool Ondernemerschap neemt toe van 16 in 2009 naar 32 in 2013;
- Bij het project 'Smart Creation' (smart textiles, smart materials, concept design in onder andere de mode- en interieurbranche) zijn in 2013 24 studenten betrokken (start in 2010).

4.12 Coaching en Bildung

Persoonsvorming is een essentieel onderdeel van de Honours Programmes en meer in het algemeen de ontwikkeling van studenten tot hoogwaardige professionals. Een studiegroep onder leiding van een hoofddocent is onderzoek gestart naar de onderwijskundige en pedagogische implicaties van het concept 'Bildung'. De groep zal einde 2011 de bevindingen vervatten in een publicatie. Tussendoor wordt binnen Saxion discussie over dit thema gevoerd.

Coaching maakt onderdeel uit van de Honours Programmes. De uitgangspunten zijn gebaseerd op de inzichten van de Duitse filosoof Peter Bieri.

4.13 Kenniscentra

De kenniscentra zijn een vitaal onderdeel van het talentenbeleid. Op verschillende plaatsen in de onderwijscyclus is betrokkenheid van de kenniscentra aan de orde en dat geldt ook voor de voortgang van het Saxion Excellentie Programma.

- Participeren in metakring (regie en coördinatie onderzoek);
- Methodologische scholing (ontwikkeling en onderwijs);
- Docentschappen in Honours Programmes;
- Begeleiding van studenten (onderzoeksplan, afstuderen, student-assistentschappen);
- Stimuleren van ondernemerschap;
- Opbouwen van onderzoekscultuur;
- Expertise-ontwikkeling vakdomein;
- Publicaties en leiding geven aan projecten.
- Brug naar de samenleving (o.a. praktijkonderzoek).

Deze opsomming is niet volledig en dient er slechts toe om het belang van de kenniscentra te onderstrepen.

We willen parallel aan de Honours Programmes in samenspraak met de kenniscentra nog investeren in:

- De opzet van post-hbo onderwijs;
- Continue dialoog met het werk- en beroepenveld;
- Onderzoeksplaatsen aanbieden aan onderzoekers uit de beroepspraktijk;
- Talenten binden aan Saxion (o.a. specifiek alumni-beleid).

5. ACTIVITEITENPLAN

In het kader van het Saxion Excellentie Programma vinden allerlei activiteiten plaats die samenhangen met de doelstellingen die in hoofdstuk 4 bij de verschillende bouwstenen zijn aangegeven. Aan die activiteiten worden prestaties gekoppeld met daarbij steeds een indicatie van de startsituatie en de beoogde eindsituatie (de prestatie-indicator) en de wijze waarop het resultaat wordt gemeten of wie daarbij betrokken zijn.

In het schema hieronder vatten we een en ander samen en we geven per onderdeel aan wie verantwoordelijk is. Bij de invulling van de activiteiten kan daarin nog een verschuiving komen. Dit schema heeft derhalve een dynamisch karakter: het is een zo nauwkeurig mogelijke inschatting die gaandeweg het traject verder invulling krijgt.

We hebben, het activiteitenplan overziende, de haalbaarheid geëvalueerd en daar positief over geoordeeld. Daarbij een aantal opmerkingen:

- Er is al ervaring opgedaan met onderdelen van het programma en de plannen voor de toekomst zijn met betrokkenen besproken (inclusief een inschatting van de eraan verbonden inspanning en noodzakelijke expertise).
- Op de al bestaande verbinding tussen de kenniscentra en de academies wordt voortgebouwd.
- De route voor ondernemerschap wordt ondersteund door het Saxion Kenniscentrum voor Innovatie & Ondernemerschap. Het gaat om intensivering en uitbouw van al bestaande activiteiten.
- Voor wat betreft de samenwerking in de regio kan gebruik gemaakt worden van al bestaande samenwerkingsverbanden.
- Vanaf de start van het programma vindt een nauwkeurige monitoring en documentatie plaats van alle activiteiten zodat continu geëvalueerd kan worden hoe de voortgang is. Dat maakt het mogelijk om bij stagnatie in een vroege fase in te grijpen.
- Nogal wat activiteiten (deelprojecten) hangen met elkaar samen en overlappen. Daar staat tegenover dat een inventarisatie van alle activiteiten nooit volledig is: er komen altijd nieuwe zaken bovendrijven of ze blijken verkeerd ingeschat.
- Saxion is een grote organisatie (studenten en medewerkers) en de motivatie om in het thema excelleren te investeren groeit. Daar komt de bijdrage van collega-onderwijsinstellingen en vertegenwoordigers van het werk- en beroepenveld nog bij.
- **De verantwoordelijkheid voor de realisering is gespreid. Het programma wordt onder eindverantwoordelijkheid van de Raad van Bestuur ingevuld en uitgevoerd door 13 academies, 6 kenniscentra, de dienst HRM en het programmateam dat onder leiding staat van een programmamanager. Daar komt de betrokkenheid van andere diensten van Saxion (o.a. Onderwijs & Student) en specifieke expertisegroepen nog bij. Daarmee wordt de verantwoordelijkheid voor de uitvoering breed gedragen.**

In het schema wordt met enkele afkortingen gewerkt:

- PM Programmamanager (doorgaans monitoring, ook inhoudelijke betrokkenheid)
- LDP Leider deelproject
- RvB Raad van Bestuur
- KC's Kenniscentra
- (S)HP-team Voor (Saxion) Honours Programme verantwoordelijk team
- SKIO Saxion Kenniscentrum Innovatie & Ondernemerschap

ACTIVITEIT / DEELPROJECT	RESULTAAT	VERANTWOORDELIJK
Bouwsteen 1: Mobiliseren van alle beschikbare talent in het voortgezet onderwijs en mbo		
Studiedagen voor docenten	2013: 3 dagen per jaar voor 100 deelnemers	PM, Kennis Kring Twente, LDP
Bekendheid talentenbeleid bij docenten vo	> 70% in 2013	PM, Kennis Kring Twente, LDP
Oriëntatiedagen voor geselecteerde leerlingen	Jaarlijkse cyclus voor 180 leerlingen in 2013	PM, Kennis Kring Twente, teams betrokken academies
Meting vwo-leerlingen	Instream 10% in 2013	PM, studentenadministratie Saxion
Talentencollege	Deelnemers > 400 in 2013	PM, LDP
Bouwsteen 2: Herkennen, erkennen en stimuleren van talent		
Academies formuleren beleid	Alle academies geven invulling aan beleid	Directeuren academies, RvB
Benoemen talent-ambassadeurs	Alle academies hebben TA per augustus 2010	Directeuren academies
Studieloopbaanbegeleiders geïnformeerd over beleid	Minimaal 70% in 2011	Directeuren Academies, Talentambassadeurs
Community-vorming en start 'social network'	Operationeel in 2012	Projectleider, projectteam, PM
Participatie in netwerk	2013: 40% (propedeuse)	Projectleider, projectteam, PM
Ontwikkeling PHP	2011: operationeel	LDP, PM
Uitvoering PHP + deelname	2012: > 20% prop. stud.	LDP, PM
Format werving & selectie studenten	2012: toepassing door alle academies	Directeuren academies, LDP,
Sollicitatie HP (in samenhang met PHP)	2013: > 25% van de deelnemers aan PHP	LDP. PM
Bouwsteen 3: Onderwijsaanbod dat aansluit bij talentvolle studenten en dat leidt tot Reflective Professional		
Ontwikkeling Honours Programmes vlg schema	2013 : 15 HP's met 360 startende studenten	Academiedirecteuren, PM, hoofddocenten, Saxion Kenniscentrum Innovatie & Ondernemerschap
Verloop HP's reduceren	2013 < 30%	Academiedirecteuren, PM, directeur SKIO
Studenten participeren in kenniscentra	2013 > 80 studenten	Directeuren kenniscentra, talentambassadeurs
Ontwikkeling course methodologie	2013: aanbieden voor alle 'draaiende' HP's	LDP, directeuren kenniskringen, directeuren academies, hoofddocenten, PM
Ontwikkeling leergang 'Bildung'	2011: operationeel	LDP, hoofddocenten, PM
Aanbieding leergang 'Bildung'	2013: aanbieden voor alle 'draaiende' HP's	Directeuren academies, directeur SKIO, PM
Coaching studenten in hoofdfase	2013: 160 studenten	Talentambassadeurs, HP-teams
Bachelor/mastertraject 1	2012: start > 20 stud.	Academiedirecteur, DPL, PM
Bachelor/mastertraject 2	2013: start > 20 stud.	Aademiedirecteur, DPL, PM
Bouwsteen 4: Maximaal aantal afstudeerders als Bachelor with Honours (Reflective Professional)		
Betrokkenheid KC's bij afstuderen	2013: alle afstudeerders begeleiden	Kenniscentra, HP-teams academies
Begeleiding van afstudeerders door lectoren	Toewijzing en planning	Kenniscentra, lectoren, HP-teams
Format afstuderen	2011: operationeel	Lectoren, directeuren academies, PM
Afstudeerbijeenkomsten	2011 en verder	HP-teams, kenniscentra, SHP-team
Afstudeerders	2013 > 270	Academiedirecteuren, SKIO, SHP-team, PM
Betrokkenheid werkveld	2012 en verder: maximaal	Academiedirecteuren, SKIO, SHP-team, PM

Werkgroep afstuderen	2011 in functie	Academiedirecteuren, SKIO, SHP-team, PM
Bouwsteen 5: Optimale verbinding tussen onderwijs en maatschappelijk veld		
Invulling profiel Refl. Prof.	2012: standpunt	Werkgroep, DPL, PM
Adoptie jonge ondernemers	2013: 24 studenten	SKIO / Kenniscentra, DPL
Twentsche School	2012: 16 studenten	Academiedirecteur (TKT), DPL
Coaching onderzoek afstudeerders door lector	2011: start > 10 stud. 2012: vervolg > 10 stud.	SKIO/kenniscentra, (S)HP-team
Bouwsteen 6: Samenhangend kennisframe met betrekking tot talentontwikkeling		
Longitudinaal onderzoek	2012: tussenrapportage	Metakring, onderzoeksteam
Community-vorming	2012: rapp. + implement.	Metakring, DPL, onderzoeksteam
Reflective Professional	2012: rapportage	Metakring, werkgroep
Metakring	2010: start	RvB, Kenniscentra, PM
Promotie-onderzoeken	2013: tussenrapportage	Metakring, beleidsgroep
Aanstellen lector (2011)	2013: rapportage	RvB, metakring, commissie
Symposia	2011 + 2013	KC's, metakring, academiedirecteuren
Publicaties	2013: totaal 8 publ.	Metakring
Bouwsteen 7: Maximale ontplooiing van het talent van medewerkers		
Training SLB-ers	2013: 196 SLB-ers opgel.	Projectgroep, HRM, talentambassadeurs
Studiebijeenkomsten	2010 + 2012	Metakring, talentambassadeurs, PM
Bouwsteen 8: Saxion profileert zich als een hogeschool waar talent centraal staat		
Brochures en verspreiding	2010	DPL communicatie, PM
Bekendheid SEP	2012: resultaat	Metakring, DPL
Verwachtingen SEP	2011: resultaat	Metakring, DPL
Website	2010: start + actualiseren	DPL, PM
Redacteur tijdschrift	2010: benoemen	PM
Uitgeven tijdschrift	2012: 16 ^e editie	DPL, PM
Bouwsteen 9: Onderwijsgeledingen in de regio investeren in talen		
Voortzetting PTT	4 keer per jaar overleg	Voorzitter (Saxion), PM
Symposium	2013	KKT, PTT, Academiedirecteuren, Kenniscentra
Bouwsteen 10: Bouwen aan cultuur waarin studenten en medewerkers		
Cultuurantenne	2010: start, rapportages	Forum studenten en medewerkers, PM
Bouwsteen 11: Stimuleren van ondernemerschap		
Entrepreneurial HP	2010: start	Dir. SKIO, PM
Student-ondernemers	2013: 600 studenten	Dir. SKIO en kenniskringen
Young Business Prof.	2013: 100 stud. In netwerk	Dir. SKIO en kenniskringen
Summerschool	2013: 32 studenten	Dir. SKIO en kenniskringen
Project Smart Creation	2013: 24 studenten	Dir. SKIO en kenniskringen
Bouwsteen 12: Vorm geven aan de persoonsvorming in de Honours Programmes		
Onderwijsk. implicaties	2011: publicatie	Voorzitter onderzoeksgroep
Bouwsteen 13: Vorm geven aan de betrokkenheid van de kenniscentra bij Honours Programmes en onderzoek		
Ontwikkel- en werkschema	2010 e.v.: uitvoering	Kenniscentra, directeuren academies
Bouwsteen 14: Programmaorganisatie, monitoring, documentatie, leerfunctie en kwaliteitsbeleid		
Programma-organisatie	Start programmateam 2010	RvB, PM
Beleidsplannen academies	Start 2010	RvB, directeuren academies
Werkgroep Saxion Man.	Instellen per 2010	RvB, PM
Beleidsbesprekingen	2 keer per jaar	RvB, directeuren academies en diensten
Bespreking beleidsplannen academies	Jaarlijks bilateraal met management academies	RvB, management academies
Werkveldtevredenheids-onderzoek	Jaarlijks	RvB, dienstdirecteur

Imago-onderzoek	Jaarlijks	RvB, dienstdirecteur
Documentatie en registratie	Continu	PM, programmateam
Evaluatie voortgang SEP	Continu + halfjaarlijks	RvB, directeuren academies, diensten, kenniscentra, PM
Studiekringen voor medewerkers	Starten in 2010	PM, hoofddocent SEP, directeur HRM
Bijdrage landelijke discussie	Vanaf 2011 continu	RvB, PM
Saxion Honours Counsel	Instellen 2010	RvB, PM
Kwaliteitsgroepen	Instellen 2010	PM
Beleidsplan SEP	Januari 2010	RvB, directeuren academies, diensten, kenniscentra, PM

6. PROGRAMMA-ORGANISATIE

6.1 Structuur en programmateam

Het Saxion Excellentie Programma 2010–2013 vindt plaats onder verantwoordelijkheid van de Raad van Bestuur. De inhoud van het programma is gerelateerd aan de bouwstenen zoals die in hoofdstuk 4 beschreven worden. Bij de realisering zijn velen betrokken: naast medewerkers en studenten van Saxion, ook collega's en leerlingen van het voortgezet onderwijs en anderen uit de 'onderwijskolom' en vertegenwoordigers van het werk- en beroepenveld. In een schil daaromheen ook nog regionale bestuurders, collega-instellingen in het land, experts, enz.

De academies moeten een eigen invulling kunnen geven aan het tot ontwikkeling brengen van talent binnen hun domein. Elke academie bevindt zich in een eigen ontwikkelingsritme en in een unieke ontwikkelingsfase; het onderwijs heeft op een eigen wijze vorm gekregen en de verbinding met de maatschappelijke omgeving heeft een specifieke kleur; de beleidskeuzes en prioriteiten verschillen, evenals de teamsamenstelling, de cultuur, enz. Kortom: het Saxion Excellentie Programma moet aansluiten bij de kleur en de geur van de afzonderlijke academies. Of zoals iemand zei: laat alle academie-bloemen bloeien en vorm vervolgens een kleurrijk Saxion-boeket.

Aan de andere kant is soms ook eenvormigheid of centralisering gewenst. Je werkt aan een gezamenlijk programma waarin je afgesproken prestaties realiseert. Het profiel van de Reflective Professional moet staan voor een gegarandeerd en uniform niveau. Je streeft naar een efficiënte aanpak. Kwaliteitsbeleid veronderstelt een zekere mate van standaardisering. In samenwerking met externe partners moet je een gemeenschappelijk gezicht hebben. Voor HRM is op hogeschoolniveau beleid geformuleerd. Bepaalde voorzieningen, bijvoorbeeld in de informatiserings sfeer, kunnen alleen op hogeschoolniveau ingevuld worden.

Er is een zekere spanning tussen een efficiënte, gevalideerde en gemeenschappelijke Saxion-aanpak en een passende academie-aanpak die aansluit bij de 'couleur locale' en de inzichten van de aan de academie(s) verbonden medewerkers. Hoe kun je de beide polen tot elkaar brengen; hoe krijg je een werkbare synthese tussen de gemeenschappelijkheid en de localiteit?

Bij de academies wordt onderwijs ontwikkeld en uitgevoerd, maar ze leveren ook een belangrijke bijdrage aan de 'entree' van de studenten en de verbinding met het werkveld. Alle academies formuleren op vraag van de Raad van Bestuur beleid voor de periode 2010–2013 en geven daar vervolgens onder verantwoordelijkheid van de directeur invulling aan. De door elke academie aangestelde talentambassadeur speelt daarbij een belangrijke rol: naast coördinatie van alle activiteiten is hij/zij ook degene die motiveert, verbindingen legt, collega's en studenten betreft, communiceert, enz. We spreken van talentambassadeur om het belang van het op gang brengen van het proces en het vergroten van de belangstelling en betrokkenheid te benadrukken, dit uiteraard naast de coördinatie- en sturingsfunctie. De talentambassadeur draagt ook zorg voor de monitoring van de voortgang en heeft een functionele relatie met de programmamanager die verantwoordelijk is voor de monitoring van de voortgang van het programma op het niveau van de hogeschool.

De academies werken op basis van een aantal overeengekomen formats die aan de ene kant voldoende gemeenschap-pelijkheid waarborgen maar die aan de andere kant ruimte geven voor eigen kleuring. Die formats hebben betrekking op het toelaten van studenten, de hoofdstructuur van de onderwijsprogramma's en de inrichting van het afstudeerjaar. Daarnaast geven we gezamenlijk invulling aan bepaalde concepten (wat verstaan we onder bovengemiddeld talent) en over zaken als kwaliteitsbeleid maken we afspraken op het niveau van Saxion.

Ook de Kenniscentra nemen een belangrijke plaats in. Dat zijn de 'cellen' van waaruit onderzoek plaats vindt, maar ze leveren ook een vitale bijdrage aan het onderwijsproces (o.a. methodologie en het begeleiden van het afstuderen). Voor de kenniscentra geldt een vergelijkbare 'spanning'. Ze hebben allemaal een eigen oriëntatie en identiteit, maar aan de andere kant zijn er ook kaders die de ruimte inperken. Voor de duur van het programma vinden onderzoek en conceptontwikkeling plaats onder regie van de in te stellen metakring.

De ontwikkeling en verzorging van academie-specifiek onderwijs en de begeleiding van studenten vindt plaats door en vanuit de kenniskringen. Voor de diensten geldt een min of meer vergelijkbare positie: aan de ene kant beleid op organisatieniveau maar aan de andere kant specifieke inkleuring.

Binnen het Saxion Excellentie Programma wordt gewerkt aan een aantal omvangrijke maar ook kleinere projecten en deelprojecten, zowel op het decentrale als het centrale niveau. Deze projecten worden gedelegeerd aan projectleiders en deelprojectleiders die een verantwoordelijkheidslijn hebben met hun directeur of de programmamanager.

De programmamanager coördineert het integrale programma en heeft daartoe een functionele werkrelatie met de directeurs van de academies, diensten en kenniscentra. Er is een programmateam dat onder verantwoordelijkheid van de programmamanager zorg draagt voor (-) monitoring van de voortgang, (-) documentatie, registratie en geschied-schrijving en (-) het realiseren van de leerfunctie en (-) kwaliteitsbeleid. In samenspraak met de Dienst FEZ en Bureau Control wordt de (-) financiële huishouding gevoerd.

Vanuit het college van directeurs van Saxion fungeert een kleine groep directeurs als toetssteen voor alle beleid dat wordt ontwikkeld binnen het Saxion Excellentie Beleid. Deze werkgroep heeft periodiek overleg met de programma-manager en beoordeelt beleid op passendheid en haalbaarheid.

Naast de programmamanager (0,6 fte) maken enkele functionarissen met een beperkt dienstverband deel uit van het programmateam. Dat betreft: (-) secretariaat / managementassistentie, (-) communicatiemedewerker, (-) medewerker voor documentatie en archivering en (-) medewerker voor de financiële huishouding.

6.2 Monitoring

De voortgang van het Saxion Excellentie Programma wordt gevolgd en geëvalueerd. Worden de doelstellingen van het programma (de prestaties) binnen de daarvoor gestelde termijn en binnen de financiële ruimte gerealiseerd? De programmamanager rapporteert 2 keer per jaar schriftelijk aan de Raad van Bestuur.

Twee keer per jaar wordt naar aanleiding van deze rapportage van de programmamanager de integrale voortgang van het programma door de Raad van Bestuur besproken met het college van directeurs in het Saxion Directeurs Overleg. De Raad van Bestuur heeft bilateraal overleg met de afzonderlijke academies over de realisering van hun beleidsplan.

In het overleg met de academies stelt de Raad van Bestuur naast de voortgang van de in het Saxion Excellentie Programma aangegeven prestaties (waar aandacht aan wordt besteed in het beleidsplan van de academie) ook aan de orde:

- (-) Het aantal 'cum laude' afgestudeerden en de ontwikkeling van dit aantal door de jaren heen;
- (-) het diplomarendement / onderwijrendement in de verschillende fasen van de opleiding;
- (-) specifiek onderwijsaanbod, projecten of 'rewards' die studenten stimuleren om te presteren in aanvulling op of naast hun reguliere bacheloropleiding.

Saxion is ook geïnteresseerd in de effecten van het Saxion Excellentie Programma. In paragraaf 8A wordt al een 'bekendheidsonderzoek' (een peiling bij de relaties naar de bekendheid met het SEP) en een 'verwachtingenonderzoek' (voldoet het SEP aan de verwachtingen) genoemd. Daarnaast stelt Saxion de volgende doelen:

(-) Uit het jaarlijkse werkveldtevredenheidsonderzoek blijkt dat talentvolle afgestudeerden van Saxion gewaardeerd worden om hun specifieke kwaliteiten en zich in positieve zin onderscheiden.

(-) Uit het jaarlijkse imago-onderzoek blijkt dat Saxion in toenemende mate wordt herkend als hogeschool waar gericht geïnvesteerd wordt in talentvolle studenten.

In overleg met Bureau Bestuur en Bureau Control wordt (de vordering van) het Saxion Excellentie Programma gerelateerd aan de jaarlijkse Saxion Beleidscyclus.

6.3 Documentatie

De voortgang van het Saxion Excellentie Programma gaan we nauwkeurig volgen. Na afloop presenteren we een integrale geschiedschrijving met de behaalde prestaties, proceservaringen, leerpunten, kosten, onderzoeksresultaten, samenwerking, enz.

Om dit te realiseren gaan we vanaf het begin het proces volgen en beschrijven. We beschrijven de deelprojecten, successen, voortgangsproblemen, enz. Daartoe wordt een documentatiesysteem ingericht. Dat systeem sluit aan op de hogeschool-systematiek (Docin: documentatie- en informatievoorziening / Docuware, Walvis).

We doen onderzoek naar de leerloopbaan en beroepsloopbaan van leerlingen/studenten. Vanaf een zo vroeg mogelijke fase worden gegevens verzameld en bestanden aangelegd. Als een leerling als talentvol wordt aangewezen in klas 2 van het vwo en vervolgens deelneemt aan een cyclus oriëntatiemiddagen, dan kunnen we de carrière van deze leerlingen meerjarig gaan volgen. Een en ander uiteraard met inachtneming van regels voor privacybescherming en instemming van de betrokkenen of wettige vertegenwoordigers.

De prestaties van studenten in de reguliere curricula worden vastgelegd in het studentvolgsysteem. Dit wordt uitgebreid met een registratiemap voor buitencurriculaire prestaties. Voor allerlei niet-digitaal materiaal van studenten (foto's e.d.) leggen we een archief aan.

Voor registratie, documentatie en archivering wordt een functionaris (0,2 fte, eventueel uitbreiden) aangesteld.

6.4 Leerfunctie

Een belangrijk element van het proces is de leerfunctie, zowel binnen Saxion zelf als naar buiten. Over enkele jaren willen we niet alleen een aantal doelen gerealiseerd hebben maar ook weten 'hoe het werkt'.

Bij de leerfunctie onderscheiden we de interne en de externe leerfunctie, dit met de kanttekening dat ze in elkaar overlopen.

De interne leerfunctie wordt bevorderd door:

- Stimuleren van een brede participatie aan programma's en andere activiteiten (docenten, studenten, externe partners);
- Een open en brede discussie over alles dat raakt aan het thema excelleren, zowel op het niveau van de academies als de hogeschool en de externe partners;
- Een periodiek (krant, tijdschrift, ook digitaal) waarin regelmatig (4 keer per jaar) verslag wordt gedaan van alle activiteiten, producten van betrokkenen, afstudeerbijeenkomsten, enz.;
- Organiseren van studiebijeenkomsten, symposia en conferenties, zowel Saxion-breed, alsook voor specifieke doelgroepen (medewerkers, studenten, alumni, externe partners en allerlei combinaties van deze groepen);
- Systematische evaluatie van alle activiteiten in relatie tot de gestelde doelen en Saxionbeleid;
- Studiekringen van docenten (medewerkers) en studenten;

- De activiteiten binnen de bouwsteen onderzoek (o.a. onderzoeksresultaten, publicaties, lectoraat, promotietrajecten);
- Systematische verslaglegging van alles dat plaatsvindt binnen het Saxion Excellentie Programma;
- De werkgroep 'cultuurantenne' (medewerkers en studenten) die systematisch reflecteert op het thema cultuur (Learning Community);
- De website waarop alle relevante gegevens, inclusief actualia, gepresenteerd worden.

De externe leerfunctie wordt bevorderd door:

- Organiseren van studiebijeenkomsten, symposia en conferenties voor externe partners, alumni en de regio en eventueel breder;
- Activiteiten die passen binnen de bouwsteen 'samenwerking', zoals het betrekken van vertegenwoordigers van de 'opleidingskolom';
- Betrekken van externe partners bij ontwikkelingen en activiteiten bij Saxion;
- Bijdrage leveren aan de landelijke discussie en vertalen van resultaten van andere hogescholen en universiteiten naar Saxion;
- Een beleid van 'open deuren'. Externe partners en publiek meer in het algemeen, moeten kennis (kunnen) nemen van hetgeen we doen en waar mogelijk moeten ze er direct bij betrokken worden. We willen onder meer alle afstudeerbijeenkomsten van Honours Students openbaar maken en breed aankondigen.

Naar aanleiding van het Saxion Excellentie Programma kunnen we in 2013 onderbouwde uitspraken doen over:

- Het door het maatschappelijk veld gewenste profiel van de Reflective Professional;
- De effecten van systematische aandacht voor persoonsvorming in de Honours Programmes;
- De opbrengst van de verschillende Honours Programmes;
- Verschuivingen in cultuur, het toegroeien naar een Learning Community;
- Het benutten van 'social media' als communicatiemedium voor een specifieke leeftijdscategorie;
- Het opsporen en motiveren van talentvolle leerlingen en studenten;
- De verbinding tussen het voortgezet onderwijs en het hoger beroepsonderwijs;
- De leerloopbaan en werkloopbaan van talentvolle leerlingen/studenten.

6.5 Kwaliteitsbeleid

Kwaliteit wordt in principe gedefinieerd door de afnemers, de studenten en (vertegenwoordigers van) de maatschappelijke omgeving. Natuurlijk moet een opleidingsinstelling de verantwoordelijkheid nemen voor beleid en allerlei keuzes met betrekking tot programma's etc., maar zowel aan de 'voorkant' (bij beleidskeuzes en ontwikkeling) als achteraf (bij evaluaties) is betrokkenheid van de studenten en anderen noodzakelijk.

Naast het vigerende kwaliteitszorgsysteem van Saxion wordt een aantal specifieke 'instanties' ingericht om middels evaluaties de koers te bepalen:

(-) Op hogeschoolniveau wordt de Saxion Honours Counsel ingericht, een college van experts van Saxion en andere kennisinstellingen en nadrukkelijk ook van andere maatschappelijke instanties. Dit college ziet op strategisch niveau toe op de kwaliteit van de programma's die leiden tot 'bachelor with honours'.

(-) Gekoppeld aan Honours Programmes en ander aanbod voor studenten (en medewerkers) wordt jaarlijks een tweetal kwaliteitsgroepen ingesteld waarin medewerkers, externe vertegenwoordigers en studenten gelijkelijk zitting hebben. De ene groep heeft als opdracht om mee te denken over de vormgeving van de programma's en de andere groep beoordeelt de uitvoeringskwaliteit en de resultaten. De beide groepen werken onafhankelijk van elkaar om evaluatieve inteelt te voorkomen.

- Periodiek organiseren we studiebijeenkomsten en symposia die onder meer als functie hebben om verantwoording af te leggen aan de hogeschoolorganisatie en (vertegenwoordigers van) de maatschappelijke omgeving. Dat geldt ook voor publicaties.

- Vanaf de start van het programma vindt dossiervorming plaats. Dat betreft de formele voortgang van het programma, de inhoudelijke documentatie, bundelen van onderzoeksmateriaal, evaluatiegegevens en ook de studievoortgang van alle individuele studenten. Deze documentatie ligt aan de basis van voortgangsrapportages en de Sirius eindrapportage en ze dienen ook als input voor monitoring en auditing.

- Het Saxion Excellentie Programma zoals beschreven, zal voor Saxion dienen als kader voor een beleidsplan en werk- en actieplan gedurende de periode 2010–2013.

6.6 Criteria van Sirius

Het programma dat we voor ogen hebben komt aan de ene kant voort uit en is gebaseerd op al lopende inzichten en trajecten, maar is aan de andere kant aangepast en verbreed om binnen de criteria van Sirius te passen. Hieronder wordt aangegeven op welke wijze aan deze criteria wordt voldaan.

Robuustheid en prestatie

- Het Sirius Programma beoogt uiteindelijk aan minimaal 8% van de afgestudeerden het predikaat ‘excellent’ toe te kennen, op grond van een succesvol afgerond Honours Programme. Uitgaande van het jaarlijks aantal afgestudeerden gaat het daarbij om ongeveer 260 studenten per jaar.
- Studenten worden gestimuleerd om door te stromen naar masteropleidingen en om een onderdeel van hun studie te koppelen aan een Kenniscentrum. Het doel is dat zich in 2013 jaarlijks minimaal 100 studenten gedurende hun bacheloropleiding kwalificeren voor een masteropleiding. In 2013 moeten ook minimaal 80 studenten per jaar een substantieel deel van hun studie volbracht hebben bij een Kenniscentra.
- Het beleid om ‘excellentie’ te bevorderen heeft een versterkend effect op de reguliere curricula. Er is een permeabele wand tussen de domeinen ‘regulier’ en ‘excellent’ waardoor bewegingen over en weer mogelijk zijn. Alle activiteiten in de sfeer van ‘excellentie’ worden zoveel mogelijk zichtbaar gemaakt voor de hele hogeschoolgemeenschap. Voor externe partners is er voortdurend ‘open huis’.
- Door regelmatig symposia en studiebijeenkomsten te organiseren, wordt bijgedragen aan een open klimaat en een brede dialoog. Het ‘verzwaarde afstuderen’ wordt altijd afgesloten met een publieke bijeenkomst, toegankelijk voor externe partners (o.a. vertegenwoordigers van de instelling waar het afstudeeronderzoek heeft plaatsgevonden) maar expliciet ook voor alle medewerkers en studenten. Het (op termijn) grote aantal bijeenkomsten (meer dan 250 per jaar, verspreid over de verschillende locaties) draagt bij aan de spreiding, openheid en toegankelijkheid.
- Investering in klimaat- of cultuurverschuiving, het tot stand brengen van een Learning Community, draagt bij aan duurzame verankering. Het veranderingsproces wordt niet van buitenaf ‘toegevoegd’ aan de organisatie, maar vindt intrinsiek plaats.
- Het programma loopt over in vier andere onderdelen van het strategisch beleid van Saxion in de periode 2008–2012: (-) versterking van de relaties met het werkveld, (-) internationalisering, (-) onderwijsintensivering en (-) professionalisering.
- De verbinding tussen de Kenniscentra en het verzwaard afstuderen is wederkerig versterkend. De onderlinge verbindingen en interdependencies in combinatie met cultuurverschuiving zijn een garantie voor continuïteit, ook na de programmaperiode.

Haalbaarheid

- Het programma is ambitieus, maar haalbaar. Er is al ervaring opgedaan met onderdelen van het programma en de plannen voor de toekomst zijn breed in de organisatie besproken.
- Saxion beschikt over een zestal Kenniscentra die geworteld zijn in de organisatie en die vitale verbindingen met de reguliere onderwijsprogramma’s hebben. Deze Kenniscentra hebben medewerking toegezegd bij de realisering van het programma in het algemeen en de begeleiding in de afstudeerfase (inclusief onderzoek) in het bijzonder. Vanuit de Kenniscentra vinden meerjarige ontwikkel- en onderzoeksprojecten plaats bij en in samenspraak met regionale partners, gericht op specifieke thema’s als ‘Zorg & Technologie’ en ‘Bouw’. Studenten kunnen hier in hun afstudeerfase bij betrokken worden.
- De route voor ondernemerschap wordt ondersteund door het Saxion Kenniscentrum voor Innovatie & Ondernemerschap. Allerlei reeds bestaande programma’s om ondernemerschap te bevorderen (zoals Young Business Professionals en de Summerschool) worden afgestemd op deze route.
- Voor wat betreft de samenwerking wordt voortgebouwd op reeds bestaande samenwerkingsverbanden (Saxion en de ROC’s van Twente en Aventus en Saxion en de Universiteit Twente) en overlegsituaties (zoals het genoemde O&O-

overleg). Alle andere participanten (externe partners) onderschrijven de doelstelling van het programma, omdat deze aansluit bij eigen plannen en beleid.

– Alle activiteiten binnen het programma en alle producten (publicaties, lezingen, onderzoek, enz.) worden vanaf het begin gedocumenteerd en gearchiveerd. Er wordt ook een studiehistorie per student en van cohorten studenten vastgelegd. De individuele portfolio's worden aangevuld met evaluatiemateriaal, werkverslagen, enz. Op een vergelijkbare wijze wordt de bijdrage van medewerkers 'opgeslagen' en vindt een nauwgezette procesbeschrijving van het programma plaats. Deze werkwijze maakt onderdeel uit van het proces van verkrijgen van inzicht en kennis, het draagt bij aan de openheid en toegankelijkheid, aan ondersteuning van het leerproces van de studenten en aan de verankering van het programma in de organisatie.

Integraliteit

– Onderzoek en procesevaluatie is gericht op zowel de input (ontwikkelen van instrumenten, aandacht voor de volledige onderwijskolom, enz), de throughput (ontwikkeling en uitvoering van verschillende routes, ontwikkeling van 'verzwaard afstuderen', enz.) en output (systematische beoordeling/evaluatie van de kwaliteit en kwantiteit van de verschillende routes, cultuurontwikkeling, onderzoeksresultaten, toegenomen professionaliteit van medewerkers, enz.).

– Er is een hecht samenwerkingsverband tussen alle geledingen van de onderwijskolom. Bij alle fases van het onderwijsleerproces zijn ook vertegenwoordigers van maatschappelijke partners betrokken. Het programma is gericht op 'excelleren' in het hoger onderwijs, maar daarnaast nadrukkelijk ook op verbindingen door de onderwijskolom.

Vraaggerichtheid

– Studenten, medewerkers, collega's van andere kennisinstellingen en vertegenwoordigers van de maatschappelijke omgeving (stageverlenende instellingen, onderzoekspartners, enz. maar ook de gemeente Enschede) worden betrokken bij het volledige proces: ontwikkeling, 'productie', evaluatie en followup.

– De integrale betrokkenheid bij en de publieke presentatie van de afstudeerproducten garandeert een hechte verbinding tussen het onderwijs en de omgeving. Door die concrete verbinding wordt ook voorkomen dat er een afgesloten elitair circuit ontstaat.

– De ideeën voor de verschillende routes zijn onder meer tot stand gekomen op basis van de ervaringen die de afgelopen jaren zijn opgedaan en de daaraan verbonden systematische evaluaties met en door studenten.

Verantwoording

Elementen van de verantwoording zijn hierboven al besproken. Aanvullend:

– Bij het meten van de studieprestatie van de studenten zijn belangrijke schakels: (-) portfolio, (-) werkstukken conform vastgestelde criteria en (-) gereguleerd (gestandaardiseerd) afstuderen.

Op deze wijze wordt geprobeerd om een 'gegarandeerd' niveau te realiseren bij het afstuderen als 'bachelor with honours' en toekenning van het predikaat 'excellent' (Reflective Professional). Alle afstudeerwerk (onderzoek) is (onder incidenteel voorbehoud) voor het publiek beschikbaar.

– Studenten mogen alleen blijven participeren in de (additionele) programma's (de beschreven routes) als ze in hun reguliere opleiding minimaal 90% van het tot op dat moment te behalen aantal studiepunten realiseren, dit om te voorkomen dat de voortgang van de reguliere opleiding in het gedrang komt.

– Studenten en externe partners (en ook medewerkers) zijn betrokken bij de ontwikkeling en de evaluatie van de programma's. Ontwikkeling en evaluatie zijn principieel gescheiden. De betrokkenheid van (vertegenwoordigers van) het werkveld bij het afstuderen is al genoemd.

– De Saxion Honours Counsel met daarin experts met autoriteit, zowel van Saxion als extern, ziet toe op de kwaliteit van alle routes/curricula. Dit college adviseert de Raad van Bestuur onder meer welke routes 'excellence-waardig' zijn.

Innovativiteit

Het programma heeft voor Saxion-intern een forse impact. In een paar jaar zal de identiteit van de instelling veranderen (cultuurverandering). Daarnaast zullen ontwikkelde instrumenten ook toegepast worden binnen de reguliere opleidingen.

Aansluiting bij maatschappelijke thema's

In overleg tussen de O&O-tafel met B&W van de gemeente Enschede is expliciet verwoord dat de noodzaak van talentontwikkeling en behoud van talent voor de toekomst van de regio Twente van vitaal belang is. De gemeente Enschede heeft aangegeven bij programma's voor talentontwikkeling betrokken te willen worden.

Complexiteit

Het programma is complex vanwege de verschillende actielijnen en multi-pele samenwerking met onderwijsinstellingen en het maatschappelijk veld in het algemeen (bedrijven en instellingen die betrokken zijn bij stages, afstuderen, ontwikkeling van programmaonderdelen, enz.). We hebben er vertrouwen in dat een goede coördinatie in combinatie met systematische documentatie het programma 'beheersbaar' maakt.

6.7 Saxion School of Excellence

Het Saxion Excellentie Programma (SEP) moet aan de ene kant zoveel mogelijk in de organisatie als geheel en bij de afzonderlijke Academies gestalte krijgen, maar aan de andere kant is het een complexe bundeling van activiteiten die om een organisatorische positionering vraagt. Om die reden is gekozen voor de start van de School of Excellence.

De School of Excellence is een werktitel voor alle activiteiten die samenhangen met het SEP. De School of Excellence heeft de volgende doelen:

- (-) Bundeling en coördinatie van alle activiteiten die onderdeel uitmaken van het SEP;
- (-) Startpunt van het tot stand brengen van een 'Learning Community';
- (-) Convergentiepunt voor de ontwikkeling van ideeën, concepten, modellen, enz. i.v.m. talentontwikkeling;
- (-) Verbindingspunt met de maatschappelijke omgeving;
- (-) Centrum voor communicatie, marketing en werving in samenhang met het SEP;
- (-) Ondersteunen van de ontwikkeling en organisatie van de programma's voor studenten (o.a. Honours Programmes) en medewerkers;
- (-) Archivering van en geschiedschrijving m.b.t. alle aspecten van het SEP;
- (-) Eenheid waar de financiële huishouding van het SEP plaatsvindt;
- (-) Kwaliteitszorg en (interne) accreditering.

De School of Excellence staat onder leiding van een programmteam onder voorzitterschap van de programmamanager.

7. FINANCIELE RAMING

De financiële raming is in de vorm van een rekenschema toegevoegd. Dit schema kunnen we gebruiken bij de daadwerkelijke financiële administrering.

Onderdelen van het schema:

1. Totaaloverzicht van de begroting van het Saxion Excellentie Programma

De begroting van de ingebrachte onderdelen overschrijdt het plafond van de aanvraag: € 2.255.430,-

Om die reden hebben we bij een aantal posten een bedrag voor 'matching' opgenomen, zodat het toegestane bedrag niet wordt overschreden. Dit impliceert dat het aandeel dat Saxion voor haar rekening neemt groter is dan 50% van de begroting, dit naast de niet-ingebrachte onderdelen.

2. Gehanteerde uitgangspunten.

3. Overzicht van de loonschalen waarmee gewerkt is.

4. Cijfermatige uitwerking per 'bouwsteen'.

Het gaat om indicaties; de exacte uitgaven worden vanaf de start van de programmaperiode geïnventariseerd en verwerkt.

8 BIJLAGEN

- a) Format TOELATINGSPROCEDURE voor Honours Programme
- b) Format STRUCTUUR Honours Programme
- c) Format AFSTUDEREN binnen Honours Programme
- d) Overzicht Academies en opleidingen
- e) Overzicht Kenniscentra en lectoraten
- f) Betrokkenen bij het ontwerp van dit programmavoorstel

Bijlage 8a)

TOELATINGSPROCEDURE voor Honours Programme

CONCEPT

We hebben de afgelopen twee jaar ervaringen opgedaan met toelatingsgesprekken en daar is de onderstaande opzet uit voortgekomen. Op onderdelen zijn we nog in discussie. Het format is afgerond voordat de volgende cyclus gesprekken in 2010 begint. Eventueel wordt het format daarna weer aangepast naar aanleiding van de ervaringen.

In de propedeuse kan een student zich oriënteren met betrekking tot het gaan volgen van een Honours Programme. Daartoe wordt onder andere het Pre-Honours-Programma aangeboden.

Als een student de ambitie heeft om een Honours Programme te gaan volgen, maar niet zeker is van een keuze, dan kan hij/zij een gesprek aanvragen.

De student kan ook direct aangeven toegelaten te willen worden tot één van de Honours Programmes.

Onderdelen van de toelatingsprocedure:

- 1) Een aanmeldingspakket inleveren met daarin:
 - Een ingevuld inschrijfformulier
 - Een overzicht van de behaalde studieresultaten
 - Een brief met motivatie
 - Een curriculum vitae
 - Een aanbevelingsbrief
- 2) Een gesprek naar aanleiding van het aanmeldingspakket
- 3) Een besluit door de toelatingscommissie
- 4) Eventueel een tweede gesprek met toelichting
- 5) We overwegen nog een beroepsprocedure

Termijnen:

- Aanmeldingspakket uiterlijk 1 oktober;
- Gesprek in de loop van oktober;
- Uitspraak van de toelatingscommissie voor medio oktober;
- Een eventueel tweede gesprek voor 1 november;
- Start van het Honours Programme in de eerste week van november.

In de brief beantwoordt de student in ieder geval de volgende vragen:

- Wat is je motivatie om het programma te gaan volgen?
- Wat zijn je verwachtingen en wat denk je zelf te kunnen bijdragen?
- Wat denk je dat het programma oplevert of wat de betekenis voor je is?
- Ben je bereid tot extra inspanning en kun je voldoende tijd vrijmaken?
- Kun je motiveren waarom je geschikt bent en aan de criteria voldoet?

Een studiegroep heeft zich nog gebogen over de thema's die in een gesprek aan de orde zouden kunnen komen.

Hieronder enkele rubrieken:

wereldoriëntatie

- nieuwsgierigheid (als drive voorwaardelijk)
- begin van een kritische houding
- belangstelling voor eigen en andere cultuur/geschiedenis

- veelzijdige eigen interesses
 - binnen het vakgebied (mogelijkheid verdieping / perspectiefverbreding)
 - buiten het vakgebied (mogelijkheid verbreding)
- abstractievermogen, denklenigheid, reflecterend vermogen
- creativiteit, affiniteiten, talenten, passies,
- attitude, drijfveren
- voorwaardelijk: zin om verantwoording te nemen voor het eigen leren (in het perspectief van het eigen leven en het zoeken van de eigen toekomstige plaats in de wereld / maatschappij)

De cie. let i.v.m. toelating tot het HP vooral op de totaliteit van de in het gesprek getoonde gebieden, die in voldoende mate aanwezig moeten zijn, en op eventuele ernstige deficiënties.

Daarnaast spelen de voor de sollicitatie gevraagde bescheiden een rol.

Bijlage 8b)

STRUCTUUR HONOURS PROGRAMME

CONCEPT

De Honours Programmes hebben een identieke structuur. Het is een driejarig traject, bestaande uit een Basic Course van twee jaar en een Final Course van één jaar. Als een student aan de eisen van de Basic Course heeft voldaan, volgt een procedure om toegelaten te worden tot de afstudeerfase: de Final Course. Zie format afstuderen.

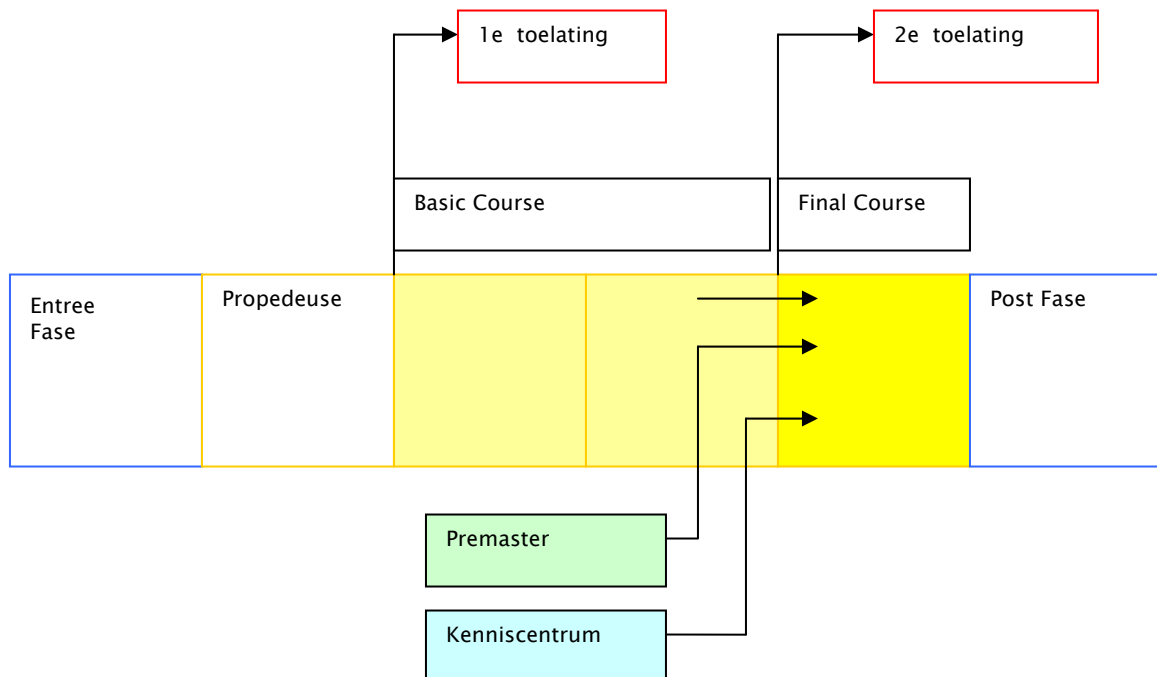
Een student kan er ook voor kiezen om zich te (gaan) kwalificeren voor een universitaire masteropleiding. Daarvoor moet hij/zij een premastertraject doorlopen, waarvan de lengte afhankelijk is van de gekozen doelopleiding. Met de Universiteit Twente is een goede doorstroomafspraken gemaakt.

Voor het premastertraject kan de student de minorruimte benutten en in zo'n geval spreken we over een doorstroomminor. In een doorstroomminor zitten doorgaans 20 erts onderzoeksvakken. Een student kan dit pakket aanvullen om toegelaten te worden tot de Final Course. De omvang en invulling van dit additionele programma is variabel, afhankelijk van wat de student kan overleggen aan relevant materiaal.

Een student kan er ook voor kiezen om naast de reguliere opleiding te solliciteren naar een studentassistentenstap bij een kenniscentrum van Saxion. Afhankelijk van de omvang hiervan wordt bepaald wat het additionele programma is om toegelaten te worden tot de Final Course.

Bij de academies worden allerlei additionele programma's aangeboden. We houden de mogelijkheid open dat een student een relevant pakket aan 'additionalia' samenstelt en op grond daarvan solliciteert voor toelating tot de Final Course. Eventueel kunnen ook onderdelen uit of van een andere opleiding voorgelegd worden.

Hieronder staat één en ander in model.



Saxion biedt het Honours Programme aan met een uniforme structuur en drie basisvarianten.

- 1) De Academy Honours Programmes. Elke academie gaat een Honours Programme ontwikkelen binnen de uniforme structuur. De invulling van de Basic Course verschilt voor wat betreft de inhoud. Het onderdeel methodologie, dat vooraf gaat aan de Final Course is uniform, evenals de Final Course zelf. Dit programma wordt aangeboden aan studenten van de betreffende academie.
- 2) Het Entrepreneurial Honours Programme wordt aangeboden door het Saxion Kenniscentrum voor Innovatie & Ondernemerschap. De structuur is uniform; de inhoud is georiënteerd op ondernemerschap. Dit programma staat open voor studenten van alle opleidingen van Saxion.
- 3) Het Saxion Honours Programme wordt eveneens aangeboden met de uniforme structuur maar de inhoud is wijsgerig-cultureel van aard. Dit programma staat open voor studenten van alle opleidingen van Saxion.

In de Basic course is een half jaar vrijgepland voor stage, in de eerste of in de tweede helft van het 2^e jaar van deze course (overeenkomend met het derde studiejaar van de reguliere opleiding). Het programma in dit studiejaar wordt gespiegeld aangeboden.

Hoe ziet het programma er uit?

- 1) Het eerste jaar van de Basic Course bestaat uit 24 weken die onderverdeeld zijn in 3 tot 6 subcourses met een specifiek thema. Studenten komen op een vaste avond in de week bij elkaar. In totaal dus 24 avonden. Vier gespreide avonden staan in het teken van het thema 'persoonlijke vorming', waarbij specifieke literatuur wordt bestudeerd en besproken. Dit onderdeel wordt verzorgd door een klein team dat onder leiding staat van de hoofddocent van het Saxion Honours Programme. De verschillende courses worden afgesloten met een 'proeve'.
- 2) Het tweede jaar van de Basic Course bestaat uit een 14-tal avonden. Er worden 2 avonden vrijgemaakt voor een vervolg op het thema persoonlijke vorming (Bildung). Een 4-tal avonden staat in het teken van één course waarin een actueel thema wordt uitgediept door het in een theoretisch kader te plaatsen. Ook nu weer komt de groep één avond per week bij elkaar. De resterende 8 avonden wordt een cursus methodologie aangeboden. Deze bestaat voor een groot deel uit zelfstudie. In het verlengde van deze course methodologie maakt de student een onderzoeksvoorstel. Alle onderdelen worden afgesloten met een 'proeve'.
- 3) Begeleid door een lector of een door hem/haar aangewezen docent uit het kenniscentrum maakt de student een onderzoeksplan dat preludeert op het daadwerkelijke onderzoek in het vierde jaar. Een positieve afsluiting van alle onderdelen is voorwaardelijk voor toelating tot het afstudeerjaar, de Final Course. Een positieve afsluiting van de Final Course wordt beloond met de Saxion Honours Bul en de student krijgt het predikaat excellent. Hij/zij voldoet aan het profiel van de Reflective Professional.

Het volledige programma is buitencurriculair maar met name in de afstudeerfase wordt een verbinding gelegd: het reguliere afstuderen wordt ingebouwd in de Final Course.

Het 'gewicht' van de verschillende onderdelen is als volgt:

- Het eerste jaar van de Basic Course (de subcourses) heeft een studiebelasting die overeenkomt met 8 erts.
- De subcourse 'actualiteit' in het 2^e jaar van de Basic Course heeft een studiebelasting overeenkomend met 3 erts.
- De subcourse "Bildung" die verspreid wordt aangeboden heeft een studielast overeenkomend met 4 erts.
- De course methodologie heeft een studielast die overeenkomt met 5 erts.
- Het (additionele deel van het) afstuderen komt overeen met een studielast van 10 erts.

Totaal daarmee een 'gewicht' van 30 erts, oftewel 840 studiebelastingsuren.

Bij het maken van een onderzoeksplan en onderzoeksvoorstel wordt de student begeleid (coaching).

Bijlage 8c)

AFSTUDEREN binnen Honours Programme

CONCEPT

Onderstaand format is eerder (als voorlopige versie) vastgesteld.

In de loop van de afgelopen maanden zijn er allerlei vragen opgekomen die overwegend betrekking hebben op de verhouding tussen het reguliere afstuderen en het afstuderen binnen de honours-kaders. Een werkgroep gaat zich hier nog over buigen.

Na de 'Basic Course' van één van de Honours Programmes volgt het Honours Afstudeerjaar (Final Course). Dit afstudeerjaar betreft het volledige vierde studiejaar en de additionale studielast (dus bovenop het reguliere afstuderen) is 10 erts.

Toelating tot de Final Course middels een procedure:

- met succes het integrale Honours Programme (Basic Course) doorlopen en afgerond hebben;
- het onderzoeksvoorstel is afgerond en goedgekeurd door een lector of iemand die door de lector is aangewezen;
- er is een tijdpad voor inlevering en beoordeling van het onderzoeksplan
- er is een tijdpad voor een toelatingsbesluit en start van het afstudeerjaar

Het afstudeeronderzoek wordt begeleid door een lector of een hoofddocent die door de lector is aangewezen;

Bij het begeleidigstraject is altijd een vertegenwoordiger van het werkveld betrokken;

Het afstudeeronderzoek wordt technisch goedgekeurd alvorens de publieke presentatie plaatsvindt;

Het afstudeeronderzoek voldoet daarmee aan de beoordelingscriteria van de reguliere opleiding;

Na de presentatie volgt de definitieve beoordeling.

Bijlage 8d) Overzicht academies en opleidingen

Academie	Opleidingen
ABO Academie Bedrijfskunde & Ondernemen School of Business Engineering & Entrepreneurship	Technische Bedrijfskunde E Technische Bedrijfskunde D Bouwtechnische Bedrijfskunde Small Business en Retail Management E +D Ad Small Business en Retail Management E Post hbo commerciële bedrijfskunde E Master internaional Supply Chain Management E
ABR Academie Bestuur & Recht School for Governance & Law	Sociaal Juridische Dienstverlening Management Economie en Recht Bestuurskunde Integrale Veiligheidskunde E Integrale Veiligheidskunde D Hogere Juridische Opleiding
AGZ Academie Gezondheidszorg School of Health	Verpleegkunde E Verpleegkunde D Management in Zorg Fysiotherapie Podotherapie Master Advanced Nursing Practice Master Health care & Social Work
AMA Academie Mens & Arbeid School of Human Resources Management	Personeel en Arbeid E Personeel en Arbeid D waarvan PTP
AMM Academie Mens & Maatschappij School of Social Work	Sociaal Pedagogische Hulpverlening Maatschappelijk Werk en Dienstverlening PTP Sozial Pädagogik
APO Academie Pedagogiek & Onderwijs School of Education	Lerarenopleiding Basisonderwijs
CII Academie Communicatie, Informatietechnologie & Informatiemanagement School of Communication, Information Technology & Information Management	Informatica Technische Informatica Bedrijfskundige Informatica E Bedrijfskundige Informatica D Kort Bedrijfskundige Informatica Informatiedienstverlening en -management Ad Informatiedienstverlening en -management D Studieroute Human Information Design & Strategy (HIDS) Ad studieroute Human Information Design & Strategy (HIDS)

	Ad Bedrijfskundige Informatica D Ad Technische Informatica E (per 01-09-07)
FEM Academie Financiën, Economie & Management School of Finance & Accounting	Bedrijfseconomie E Bedrijfseconomie D Fiscale economie E Accountancy E Accountancy D
HBS Hospitality Business School Hospitality Business School	Facility Management Hoger Hotelonderwijs Hoger Toeristisch en Recreatief onderwijs
LED Academie Life Science, Engineering & Design School of Life Science, Engineering & Design	Werktuigbouwkunde Electrotechniek Technische Natuurkunde Industrieel Product Ontwerpen Chemie E Chemie D Chemische Technologie Biologie en Medisch Laboratoriumd. E Biologie en Medisch Laboratoriumd. D Ad Werktuigbouwkunde E (per 01-09-07)
MIM Academie Marketing & International Management School of Marketing & International Management	Commerciële Economie E Commerciële Economie D International Business Languages International Business Management Studies E International Business Management Studies D
ROB Academie Ruimtelijke Ontwikkeling & Bouw School of Environmental Planning & Building	Bouwkunde Civiele Techniek Milieukunde Ruimtelijke Ordening en Planologie Stedebouwkundig Ontwerpen Vastgoed en Makelaardij Ad Integrale Handhaving Omgevingsrecht Master of Environmental Science Master of Environmental Technology Master of Nature Conservation and Biodiversity Management Master of Urban and Regional Planning Tweede fase opleiding Milieukunde (TOM)
TKT Academie Toegepaste Kunst & Techniek School of Applied Art & Technology	Kunst & Techniek Technisch-Commerciële Textielkunde
Saxion Next	

Bijlage 8e) Overzicht kenniscentra en lectoraten

Kenniscentrum	Lectoraten	Onderzoekslijnen
Kenniscentrum Gezondheid, Welzijn en Technologie (KC GWT) Betrokken academies: AMM / AGZ	<ul style="list-style-type: none"> - Fysiotherapie en paramedische beroepen - Zorg en welzijn - Technologie in gezondheid en welzijn - Geestelijke gezondheidszorg 	<ul style="list-style-type: none"> - Gezondheid en bewegen - Community Care and Youth Active Ageing & Specialized Care - Technologie in Zorg en Welzijn - Herstelgerichte Zorg en Empowerment
Kenniscentrum Leefomgeving (KCL) Betrokken academies: ABR / ROB / LED	<ul style="list-style-type: none"> - Risicobeheersing - Duurzame leefomgeving - Duurzame energievoorziening - Regionale ontwikkeling - Governance - Vernieuwend ondernemen in de bouw - Gebiedsontwikkeling en recht 	<p><i>Twee overkoepelende onderzoekslijnen:</i></p> <p><i>1) Veilige en duurzame inrichting van de leefomgeving</i></p> <p><i>2) Veilige en duurzame energievoorziening</i></p>
Kenniscentrum Design en Technologie (KC D&T) Betrokken academies: TKT / LED / CII	<ul style="list-style-type: none"> - Media Technology Design - Design for All / Product Design - Ambient Intelligence (SERTES) - Fashion and Material Design - Productie- en Procesinnovatie 	
Kenniscentrum Innovatie en Ondernemerschap (SKIO) Betrokken academies: ABO / MIM / AGZ / AMA	<ul style="list-style-type: none"> - Kennisinnovatief Ondernemerschap - Strategisch Human Resource Management - Ondernemen in de Zorg - Identiteitsmarketing 	
Kenniscentrum Onderwijsinnovatie (KCOI) Betrokken academie / dienst: APO / DOS	<ul style="list-style-type: none"> - Assessment - Daltononderwijs - Instroommanagement en aansluiting 	

Kenniscentrum	Lectoraten	Onderzoekslijnen
Kenniscentrum Hospitality Business (KC HBS) Betrokken academie: HBS	<ul style="list-style-type: none"> - Experience in Hospitality and Leisure - Ondernemen in Hospitality Business 	<ul style="list-style-type: none"> - Gebiedsontwikkeling, creatieve steden en regio's - Real Estate & Facility Management - Touroperating & Travel - Strategische Beleidsformules - Hospitality Concepts - Internationale arbeidsrelaties in Hospitality Business
Lectoraat niet aan kenniscentrum verbonden: Betrokken academie: LED	<ul style="list-style-type: none"> - International Water Technology 	

Bijlage 8f) Betrokkenen bij het ontwerp van dit programmavoorstel

Eindredactie:

Drs. H.J. Mengels	Senior projectleider
R.A.P. Reuvekamp	Controller

Met een bijdrage van:

Drs. P.C. Bijleveld	Lector Regionale Ontwikkeling
Ir. J.D. van der Meer	Lector Kennisinnovatief Ondernemerschap
Dr. K.P.N. Morel	Lector Identiteitsmarketing
Dr. F.G.J. Oosterveld	Lector Fysiotherapie en paramedische beroepen
Dr. Ir. M.J. van Riemsdijk	Lector Strategisch Human Resource Management
Dr. J.J. van de Werf	Lector Zorg en Ondernemen
Dr. E. Wierstra	Lector Kennisinnovatief Ondernemerschap
Dr. C.G.M.H. Willems	Lector Technologie Zorg en Welzijn

I.E. Fuchs	Manager Academie Pedagogiek & Onderwijs
M.H. Koster	Manager Hospitality Business
J.C. Luitjens	Manager Human Resource
Drs. I. Lammerse	Directeur Human Resource
Drs. T.J.A. Logtenberg	Directeur Marketing & International Management
Drs. C.J.M. van de Molen	Directeur Dienst Onderwijs & Student
B.G.M. Olde Hampsink	Manager Toegepaste Kunst en Techniek
Drs. F.G.M. Pol	Directeur Academie Gezondheidszorg
J.H.M. Spijker	Directeur Algemene & Bestuurlijke Zaken
Drs. T.A.M. van der Velde	Directeur Saxion Kenniscentrum Innovatie & Ondernemerschap
J. Wolters	Directeur Toegepaste Kunst en Techniek

C. Brinkman	Communicatiemedewerker
Drs. R. van den Driesche	Hoofddocent Marketing & International Management
Drs. R. Effing	Docent Toepaste Kunst en Techniek
Drs. W. Hendriks	Hoofddocent Academie Mens & Maatschappij
Drs. S.C.G.H. van den Heuvel	Docent Saxion Excellentie Programma
Drs. L.B.F. Keupink	Docent Academie Bestuur & Recht
Ir. H.A.G.M. Lohuis	Hoofddocent Academie Gezondheidszorg
N.G. Nijhuis	Beleidsmedewerker
R.P.A. Sinkeldam	Coördinator Kunst en Techniek
Drs. J. de Vlaming	Hoofddocent Saxion Excellentie Programma

W.A. Kok	Voorzitter College van Bestuur het Assink Lyceum, Haaksbergen
Drs. A. van Ommeren	Rector bij het Bonhoeffer College, Enschede
Drs. P. van Adrichem	Universiteit Twente
Dr. P.L.J. Boerman	Universiteit Twente
Drs. J. Volbers	Universiteit Twente

G.J. Binnenmars	Student Saxion Honours Programme
M. de Boer	Student Saxion Honours Programme
F. Dißelkötter	Student Saxion Honours Programme
P.T. Hirschmann	Student Saxion Honours Programme
M.F.J. Mulders	Student Saxion Honours Programme
S.M. Oude Maatman	Student Saxion Honours Programme
N.A. den Ouden	Student Saxion Honours Programme

