

Honoursonderwijs: room to move

-----waardengedreven ontwikkelen, interactief leren-----

----docentversie----

"You gotta give me
'cause I can't give the best
Unless I got room to move"
[\[John Mayall\]](#)



Ron Weerheijm
Julianne de Leeuwe
Isabel Sole Subirats

Honours in het onderwijs: waar zit het verschil?

Binnen onze diverse populatie herkennen we studenten die zich verder willen ontplooiën, zich verder willen ontwikkelen en waarden leren herkennen in hun gedrag en beslissingen nemen die impact kunnen hebben. Studenten die zien dat transdisciplinair en innoverend werken in co-creatie met het werkveld de manier is. Grenzen van disciplines en werkdomeinen moeten geslecht en samen moeten we werken aan complexe vraagstukken. Studenten die op basis van al dan niet geëxpliciteerde, persoonlijke waarden de keuzes voor hun opleiding en toekomst willen maken en nadenken over hun impact. Die dit willen en kunnen binnen de hen gegeven studietijd. Daar biedt honoursonderwijs hen de ruimte voor. Daarom is er honoursonderwijs: als je meer wilt en kunt.

Honoursonderwijs is gericht op **drie aspecten** die noodzakelijk zijn bij het opleiden van onze jonge professionals en die daarom ook in deze volgorde randvoorwaardelijk zijn (bijlage 1):

1. We richten ons op die jonge mensen die nu al **open staan voor extra ontwikkeling**, verandering, groei en zelfontplooiing van hun persoonlijke en professionele ontwikkeling, op basis van hun persoonlijke waarden:
 - Deze studenten willen zich expliciet *professioneel én persoonlijk ontwikkelen*. Ze zijn van nature nieuwsgierig, gedreven door passie op onderwerpen die hen bezig houden. Die complexe vraagstukken benaderen ze vanuit hun persoonlijke waarden. Ze willen aanpakken, impact hebben en het naadje van de kous weten. Ze hebben een open blik op de wereld om hen heen, zijn maatschappelijk betrokken en willen echt van betekenis zijn. Of ze zijn daartoe te verleiden en raken enthousiast door de vraagstukken die wij hen voorleggen. Lang niet altijd weten studenten dat zij dit 'in zich hebben' en dan is het aan ons hen dat te laten ervaren:
jij kunt dit!
2. Daartoe bieden we hen '**complexe beroepskritische situaties**' aan:
 - Complexe beroepskritische situaties zijn *authentieke vraagstukken uit de praktijk*, transdisciplinair, actueel en maatschappelijk hoogst relevant, 'doen er toe', vragen innovaties en werken op het scherp van de snede, zijn beroepskritisch en van belang binnen én tussen beroepen. In deze situaties is 'onzekerheid' een belangrijk gegeven om creatief en innovatief aan de slag te kunnen voor het ontwikkelen van oplossingen. Context afhankelijk samenwerken binnen een complexe organisatie met stakeholders uit werkveld en domeinen. Teamwerk en co-creatie is de aanpak, verschillende disciplines écht integreren voor een optimale oplossing. Complexe en kritische vragen worden sterk beïnvloed worden door allerlei maatschappelijke ontwikkelingen, innovaties en veranderingen. De beroepskritische situatie vraagt intensief werk van de professional zelf en van het lerend team, met zweet op de rug, stelt vragen bij het eigen functioneren, stelt vragen bij de eigen kennis, opvattingen en eigen vooroordelen en vraagt bewustwording van de eigen waarden en vaardigheden:
jij doet dit!
3. Wij bieden ze daarom op hun individuele groei **coaching** en ondersteuning bij de ontwikkeling die ze graag willen doormaken en die ze vaak (deels) al voor zich zien:
 - Vanuit hun motivatie, gedrevenheid en wens tot zelfontplooiing kunnen we hen via coaching *bewust maken* van hun waarden die hen die 'drive' geven. We confronteren of ondersteunen ze, individueel en in een groep gelijkgestemden, bieden ze een handvat voor hun verdere ontwikkeling, coachen ze op zelfsturing die hen helpt zich blijvend te ontwikkelen. Deze coaching is individueel gericht op de professionele identiteit en gericht op de mens die voor ons zit:
jij bent dit!

Om deze professional te kunnen worden, zet de student veel verschillende vaardigheden of competenties in. Een belangrijk aantal daarvan (maar vast niet uitputtend) staat beschreven in het model 'waardengedreven ontwikkelen, interactief leren'. Wees je daarvan bewust, maak ook de student daarvan bewust en zie ze als bouwstenen van die ontwikkeling.

Waardengedreven ontwikkelen, interactief leren
Werk aan jezelf, werk aan de wereld.

Kern is

Het leren van en met elkaar in verbinding met de wereld.

Zodat

- 1) Je in staat bent om vanuit je eigen waarden vorm en inhoud te geven aan jezelf als professional en als persoon.
- 2) Je daarmee je blijvende ontwikkeling in een zelf bepaalde richting stuurt.
- 3) Je je laat leiden door je waarden en in verbinding staat met de wereld.
- 4) Je je bewust bent van je eigen mogelijkheden, je potentieel en hoe jij je daarin onderscheidt van anderen.

Beschrijving

Bij het je ontwikkelen tot een waardengedreven professional laat je zien dat je je bewust bent van je persoonlijke waarden en dat je van daaruit in staat bent te leren en je ontwikkeling vorm te geven en te expliciteren. Je stuurt jezelf via je waarden en bepaalt daarmee hoe je in verbinding staat met de wereld om je heen en wat met je handelen je impact kan zijn.

Contextbeschrijving

De wereld om ons heen verandert snel. Vraagstukken worden complexer en samenwerken met meer disciplines en veelal domeinoverstijgend is noodzakelijk. Wat maakt dat een student hiervoor in beweging komt? Waarom zet de student zich (extra) in om samen met anderen complexe beroepskritische vraagstukken aan te pakken en mét die verschillende disciplines naar oplossingen te zoeken? Het is voor deze gedreven student dé manier om zichzelf te ontwikkelen: samen met anderen werken aan de professionele en persoonlijke ontwikkeling. Die gedrevenheid wordt (mede) gestimuleerd door 'waarden': dieper liggende ideeën en opvattingen die, soms onbewust, helpen om keuzes te maken of beslissingen in een bepaalde richting te nemen. Het steeds weer stellen van vragen is onderdeel van diezelfde gedrevenheid. Zodra we in staat zijn de student zich bewust te laten zijn van één of meer van die waarden en te laten zien hoe die beslissingen kunnen helpen nemen op hun vragen, worden 'waarden' minder abstract en kunnen ze behulpzaam zijn bij hun bewuste, verdere ontwikkeling. Waarden zijn diep liggende overtuigingen waar je in gelooft, ze motiveren, ze geven je de kans boven jezelf uit te stijgen, ze helpen je keuzes te maken. Bepaalde waarden maken dat je open staat voor verandering, nieuwsgierig bent, meer wilt weten voor je beslist en goed om je heen kijkt naar hoe anderen verbonden zijn. Bewustwording van je waarden loopt vaak via een of meer van je 'Inner Development Goals' (IDG) die beschrijven hóe jij in de wereld staat en weet te functioneren in de communities waar je deel van uitmaakt.

Het gebruiken van de IDG's richting studentontwikkeling

De [vijf IDG's](#) beschrijven in feite het professionele gedrag van een *specifieke professional*, gezien vanuit de wisselwerking tussen professional en 'de wereld', dus in samenhang met de (professionele) context om de student heen. Daarbij hoort ook specifiek *persoonlijk gedrag*: wie ben jij als professional en als persoon, wat neem jij mee, hoe verhoudt jij je tot jezelf en tot die wereld? Zie ook Biesta's 'kwalificatie, socialisatie en subjectificatie'. In het schema (p.4) staan de kernbeschrijvingen van de vijf IDG's, waarbij het 'zijn' uiteindelijk de samenkomst is van de vier anderen, de kern van wat we in honoursstudenten graag terug zouden zien. Uiteindelijk gaat het om het 'professioneel handelen' en het 'resultaat bereiken' in complexe beroepskritische situaties. Om de vier IDG's in deze kwadranten te kunnen herkennen, zijn praktische handvatten toegevoegd: herkenbare gedragsindicatoren (LET OP: ze zijn NIET uitputtend). Indicatoren zoals 'je zoekt nieuwe kennis', of 'je bent ondernemend' kunnen bevraagd worden bij de student. De student kan via veel *verschillende* manieren laten zien de IDG zich

eigen te hebben gemaakt, door te laten zien vanuit welk *gedrag* of via welke *competentie* die IDG herkenbaar is. Zo leidt een holistische ontwikkeling op de vier IDG's naar het centrum, het ZIJN, en ontstaat een beeld van de specifieke professional: *deze* (honours)student.

Van Innoverend Handelen naar competenties Professioneel Handelen

Vanaf de start van het honoursonderwijs aan HR hebben we de vijf competenties *Innoverend Handelen* gebruikt als 'meetlat' voor de studenten. Door de Gedragselementen en hun Gedragsindicatoren duidelijk te beschrijven, bleek het profiel een uitstekend handvat voor enerzijds de studenten en anderzijds hen te coachen, feedback te geven en uiteindelijk het eindassessment mee af te nemen. Zo waren ze een richtlijn gedurende de hele periode dat studenten honoursonderwijs volgden.

De laatste jaren bleek het profiel steeds verder in de reguliere opleidingen (in vergelijkbare vormen) in gebruik te raken. Het 'onderscheidende' van het letterlijk innoverend handelen raakte gewoonged en daarmee te weinig vooruitkijkend voor studenten en docenten. De vraag rees: wat is de nieuwe horizon waar studenten zich op kunnen richten?

In gezamenlijkheid is daarvoor nu het profiel *Waardengedreven Ontwikkelen, Interactief Leren* ontwikkeld: een breed profiel dat aan de ene kant studenten bevraagd op hun waarden: waarom span jij je hiervoor in, op basis waarvan neem je beslissingen? Aan de andere kant stuurt het studenten op het pad van Leven-Lang-Ontwikkelen (LLO) vanwege het interactief leren en daarmee het inzetten van reflectie en zelfsturing voor de eigen ontwikkeling. Instituten en/of opleidingen kunnen eigen accenten aanbrengen en zo optimaal aansluiten op datgene wat hun studenten nodig hebben om zich maximaal te kunnen ontwikkelen.

Maar: zijn daarmee de vijf competenties overbodig geworden? Nee, uiteraard niet. Die vijf competenties beschrijven nog steeds uitstekend het 'professionele handelen' van studenten: hoe handelt, werkt, gedraagt, ontwikkelt een professional zich die maximaal gebruik wil maken van de eigen talenten en potenties? Om die reden zijn deze vijf competenties als bijlage opgenomen in dit profiel. Niet als 'meetlat' voor de student, maar als hulpmiddel om professioneel handelen beter te kunnen duiden, verwachtingen uit te kunnen leggen en studenten daarmee te coachen.

Is er verband tussen beide profielen? Zeker, dat is er wel. Als je de 'indicatoren' (niet uitputtend) in het nieuwe profiel bij de vier IDG's leest, herken je veel van wat er in Professioneel Handelen staat (ook daar: niet uitputtend). In feite kun je het beeld maken dat ónder het profiel *Waardengedreven Ontwikkelen, Interactief Leren* (WOIL) het profiel *Innoverend Handelen* (IH) ligt: WOIL voegt verschillende, complicerende factoren toe aan het profiel IH, daarmee *verrijkt* het de mogelijkheden voor de student, sluit aan op maatschappelijke ontwikkelingen en geeft het de student de ruimte zich vanuit verschillende invalshoeken te 'bewijzen' en te laten zien hoe de student omgaat met het willen maken van impact. We gaan er vanuit dat jullie die verrijking herkennen en in kunnen zetten in je onderwijs, je coaching en je beoordeling.

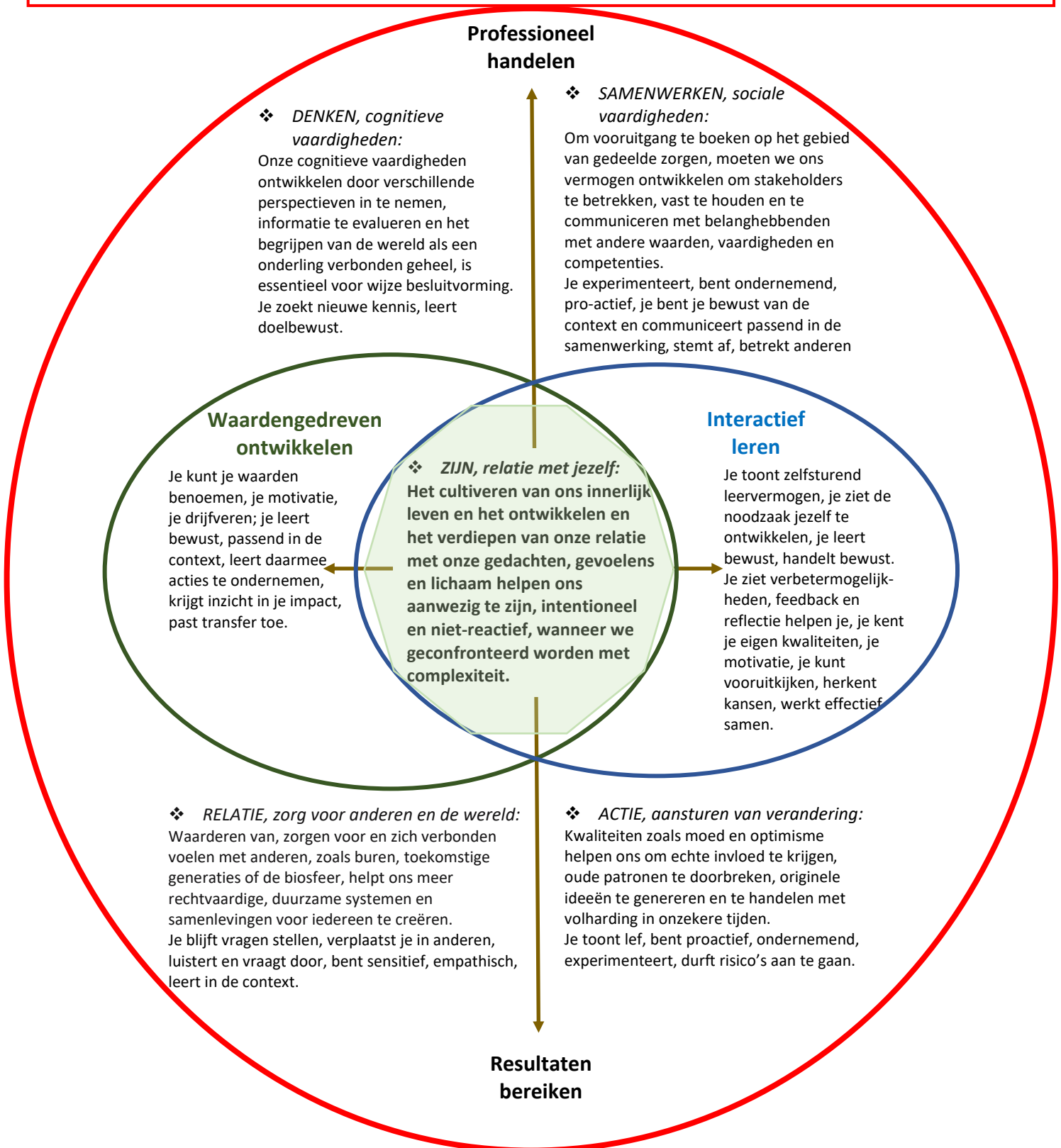
Ook hier staat het opleidingen vrij waar nodig voor hún studenten een specifieke keus te maken waarop hun studenten zich verder kunnen ontwikkelen, afhankelijk van datgene waarin hun reguliere opleiding al voorziet. Immers, we willen dat studenten zich maximaal ontwikkelen tot een waardengedreven professional die zich gedurende het werkzame leven blijft ontwikkelen en blijft innoveren!.

Waardengedreven Ontwikkelen – Interactief Leren

Het leren van en handelen met elkaar in verbinding met de wereld.

Zodat

Je in staat bent om vanuit je eigen waarden vorm en inhoud te geven aan jezelf en jouw handelen als professional en als persoon.
Je daarmee je blijvende ontwikkeling stuurt in een zelf bepaalde richting.
Je je laat leiden door je waarden en in verbinding staat met anderen en de wereld.
Je je bewust bent van je eigen mogelijkheden, je potentieel en hoe jij en je handelen daarin onderscheidend zijn.



Complexe beroepskritische situaties:

Authentiek, open, multidisciplinair vraagstuk uit de maatschappij
Nog geen oplossing bekend, co-creatie nodig, multidisciplinair werken
Meerdere domeinen/disciplines werken samen om oplossing te vinden
Onderzoekende en nieuwsgierige houding noodzakelijk

Het profiel Waardengedreven ontwikkelen, interactief leren

Wat wil het profiel stimuleren?

We maken gebruik van de **Inner Development Goals** (IDG: [IDG Framework — Inner Development Goals](https://transitionmakers.nl/) of: <https://transitionmakers.nl/>) omdat ze op een rijke manier beschrijven waarop een professional, waarbij het professioneel handelen door waarden gedreven wordt, zich verder kan ontwikkelen en hoe die professional op basis van het leren, het handelen en die waarden resultaten bereikt. Het is een samenhangende beschrijving van de aspecten die een rol spelen bij professionele en persoonlijke ontwikkeling. Wij hebben bij vier IDG's indicatoren van dat gedrag gekoppeld, zodat ze herkenbaar en hanteerbaar worden. Het zijn beschrijvingen die helpen het getoonde gedrag van de student te bespreken en zo de student te coachen en het vertoonde gedrag te expliciteren zodat het leereffect kan hebben.

Bij de IDG's gaat het om:

1. **ZIJN**, de relatie met jezelf, bij honoursonderwijs is dat de vraag hoe jij werkt aan je professionele en persoonlijke ontwikkeling, welke waarden herken je daarin?
2. **DENKEN**, het ontwikkelen van je cognitieve vaardigheden: verbreed je je kennis, je perspectief op vraagstukken, je holistische blik op de vraagstukken om je heen?
3. **RELATIE**, de zorg voor anderen en de wereld: hoe ben je verbonden met anderen, je toekomst of die van anderen, hoe kijk je naar jouw invloed op veranderingen?
4. **SAMENWERKEN**, het vermogen ontwikkelen om stakeholders te betrekken: hoe werk je samen, hoe ontwikkel je dat samenwerken, welke waarden, competenties en vaardigheden zet je daarvoor in?
5. **ACTIE**, het vertalen in concreet gedrag: welke kwaliteiten zet je in, hoe denk je na over wat je wilt bereiken, hoe betrek je anderen?

Dat 'ZIJN' bevindt zich op het kruispunt van de as *professioneel handelen* en de *bereikte resultaten* enerzijds, en de as *waardengedreven ontwikkelen* en *interactief leren* anderzijds. Beide assen zeggen iets over *hoe* en *op basis waarvan* deze honoursstudent zich als professional ontwikkeld heeft en via welk professioneel handelen de student het resultaat bereikt heeft. De vraag naar welke waarden daarbij een rol hebben gespeeld (waardengedreven) en hoe de ervaringen invloed hebben gehad op het eigen leren (interactief leren) spelen een belangrijke rol. Zo schuiven de vragen aan de student heen en weer tussen beide assen en over de IDG's heen. Daarmee wordt uiteindelijk een beeld verkregen van de honoursstudent.

SAMENWERKEN en ACTIE zijn geplaatst aan de zijde van het *interactief leren*. Hierbij gaat het er om dat je in staat bent samen te werken en professioneel te handelen, maar dat je ook steeds afweegt of beiden voldoende bijdragen aan het vraagstuk en of dat past binnen het team of het vraagstuk waarin je actief bent.

DENKEN en RELATIE zijn geplaatst aan de zijde van het waardengedreven ontwikkelen. Aan deze kant is het steeds de vraag *op basis waarvan* je bepaalde beslissingen neemt, welke kennis en vooral ook, welke waarden liggen daaraan ten grondslag? Hoe ga je daarmee om en welke rol spelen ze bij de resultaten die je bereikt?

De IDG's beschrijven zo ontwikkelmogelijkheden voor de professional. Zowel inhoudelijk, qua kennis en vaardigheden, maar ook als professional en persoon en werkend in teams en in samenwerking met anderen. Uiteindelijk, en daarom staat dat centraal, 'word' je iemand die je graag zou willen zijn. We streven na de studenten te coachen om zo veel mogelijk aspecten met elkaar in evenwicht te brengen en daarmee te ondersteunen in het 'worden' wie ze 'zijn'.

Coaching met het schema als hulpmiddel

De vier IDG's Denken, Samenwerken, Relatie en Actie kun je vertalen in gedrag, of zijn herkenbaar aan bepaalde gedragsindicatoren. In het schema zijn er een aantal opgenomen (let wel: deze opsommingen zijn NIET uitputtend, je kunt ook van ander houding & gedrag gebruik maken of daarmee werken aan deze IDG's). We zien het *Zijn* als resultaat van deze vier. Het 'ZIJN' is de beschrijving wie en wat de 'honoursstudent' is of naartoe groeit en hoe en ook, zeker zo belangrijk, hoe bewust die honoursstudent zich is van de eigen ontwikkeling (zelfsturing heeft aangeleerd). Alleen vanuit dat bewustzijn kan zelfsturing ontstaan.

Coachen (zie bijlage 2) is bedoeld om studenten *aan het ervaren, voelen, denken te zetten*: reflecteren op wat gedaan en ervaren is, en wat daar van geleerd kan worden voor een volgende situatie én voor de eigen ontwikkeling. Coachen is ook bedoeld om studenten bewust te maken van hun eigen leerproces en de keuzes die ze bewust of soms onbewust gemaakt hebben:

- 1) Wat heb ik doorgemaakt en hoe kwam dat, wat gebeurde er en wat was mijn taak daarin (reflectie op ervaringen)?
- 2) Wat ging goed, wat leer ik daarvan? Wat ging minder goed, kan ik dat beter doen en wat heb ik daarvoor nodig (reflectie op ontwikkeling, zelfsturing aanleren)?
- 3) Hoe kan ik dat bewust in een volgende situatie inzetten (transfer, professionele ontwikkeling)?

Dat kun je bij de student expliciteren door o.a. de volgende vragen te stellen:

- In welke *complexe beroepskritische situatie* gebeurde iets waar je van leerde (wat moeilijk ging, waar je moeite mee had, waarvan het zweet op je rug stond, etc)?
- Welke *taken* of mogelijk *personen* hebben je geholpen om te leren?
- Welk *professioneel handelen* heb je ingezet?
- *Wat leverde dat op?* Hoe veranderde dat de situatie?
- Bleek dit *het juiste* dat je kon doen? (Heb ik het *juist* gedaan? Heb ik het *juiste* gedaan? Heb ik het om de *juiste redenen* gedaan?)
- Hoe hielp dat in je *verdere ontwikkeling* of in nieuwe situaties?

De kritische lezer herkent hier de volgorde situatie-taak-actie-resultaat-reflectie-transfer in, de STARR(T), dat nog steeds een veelgebruikt (werkveld, Criterium Gericht Interview) en uitstekend analytisch instrument is voor het coachen van studenten, het stimuleren van hun bewustwording en uiteindelijk het uitvragen van hun bereikte resultaten en hun reflecties daarop.



Formatieve feedback

Wat we uiteindelijk willen weten is of en hoe de student zich heeft ontwikkeld tot de professional die potentieel in hem/haar aanwezig is en hoe bewust de student zich daarvan is of kan worden.

Opbouw:

Als meetlat (criterium) voor die ontwikkeling hanteren we in principe de volgende beschrijving:

- De student laat zien in houding, gedrag en daden en illustreert dat via presentatie, bewijzen en/of argumentatie, op welke wijze de student zich heeft ontwikkeld.

Als standaard hanteren we een holistisch en samenhangend beeld dat de student geeft:

- De student is in staat verbanden te leggen tussen de eigen professionaliteit en de doorgemaakte ontwikkeling. De ondernomen acties en gemaakte keuzes kan de student verbinden aan de eigen waarden en aan diverse beschreven IDG's en daarbij passende indicatoren in '*waardengedreven ontwikkelen, interactief leren*'. Bij voorkeur kan de student vanuit deze ontwikkeling ook de transfer naar de eigen toekomst maken op het eigen professioneel gebied (of het beoogde beroep). Deze complexiteit van 'verantwoorden' van het eigen gedrag is beschreven in SOLO 5.

Als bewijzen weet de student voorbeelden aan te dragen:

- De student kan de hierboven beschreven professionaliteit beschrijven en illustreren aan de hand van complexe beroepskritische situaties. Student draagt bewijsstukken aan die het vertoonde gedrag, het handelen, laten zien en ondersteunen (bv via feedback) of aantonen (bv door een filmpje).

Als ondersteuning bij die ontwikkeling:

- Bieden we de student coaching en feedback die bewustwording op de eigen ontwikkeling nastreeft, verbanden legt met de waarden (in ontwikkeling), de eigen professionele identiteit en een breed scala aan ontwikkelingsmogelijkheden, zodat die student zich daadwerkelijk optimaal kan ontwikkelen.

Borgen beoogde kwaliteit

Als assessoren hebben we de volgende taken:

- Het holistisch beoordelen van de student: vanuit het *geheel* kijken we naar de *invulling of concretisering* zoals door de student uitgevoerd.
- Via *'jij kunt dit – jij doet dit – jij bent dit'* en indicatoren bij de IDG's wordt de student bevraagd op het eigen vertoonde professionele gedrag: herkennen we hierin de specifieke professional die we nastreven?

Het startpunt voor coaching en assessment is de inhoud van de 'afrondende evaluatie' en 'professionele positionering' van de student, die uiteindelijk over de gehele studie terecht komen in het portfolio en de presentatie(s) van de student.

Dat betekent dat na bestudering van het beschikbare materiaal de eerste stap is te kijken naar de kenmerken van de student: leiden de getoonde of aangetoonde kenmerken tot een waardengedreven professional? Het 'holistisch' beeld. Daarna vragen we door om die bewustwording te horen.

- **Beoogde complexiteit en samenhang:** Als 'norm' hanteren we de wijze waarop SOLO 5 (zie bijlage 3) dat beschrijft: *"In SOLO 5 is de student in staat verschillende aspecten van zijn/haar/hun oplossing in hun samenhang te benoemen en ook een connectie te maken met de buitenwereld c.q. nieuwe situaties"*.
- **Bewijzen:** ter verfijning gaan assessoren na wat de student heeft aangetoond (bereikte resultaten, presentatie(s), gesprek, bewijzen, etc) en bepalen zo of 'waardengedreven ontwikkelen, interactief leren' daarmee voldoende is aangetoond. Daarbij kunnen ze gebruik maken van de IDG's, en van indicatoren en bewijzen die aantonen dat de student de IDG's beheerst. Met dien verstande dat ze dat constateren aan de hand van concreet gedrag van de individuele student (waargenomen, bewijzen, samenhang, etc).

De assessoren leggen in de uiteindelijke beoordeling vast:

- De assessoren **beargumenteren** dan op basis van het professionele gedrag van de student dat zij geconstateerd hebben en onderbouwen dat met beschreven gedrag op basis van indicatoren en IDG's van 'waardengedreven ontwikkelen, interactief leren'.
- De geschreven beoordeling wordt vastgelegd in een **feedback/feedforward document** dat behoort tot het dossier van de student.
- Assessoren **kalibreren** met regelmaat op dit holistische aspect aan de hand van uitgevoerde assessments.

Uitvoering: het assessmentgesprek

Om op een basis van inter-subjectiviteit te kunnen beoordelen, zowel vanuit beide assessoren als studenten in onderlinge vergelijking, is het advies gebruik te maken van:

- Een vorm van portfolio van de student;
- Een vorm van presentatie door de student;
- Het Criterium Gericht Interview (CGI) op basis van het door de student aangedragen materiaal.

De start voor dit gesprek is de door de student gepresenteerde ontwikkeling (resultaten, portfolio, presentatie, eventueel STARR's, ontvangen feedback, bewijzen, etc.). Daarbij verwachten we dat studenten op verschillende aspecten van 'waardengedreven ontwikkelen, interactief leren' hun acties, vaardigheden en hun ontwikkeling kunnen beargumenteren.

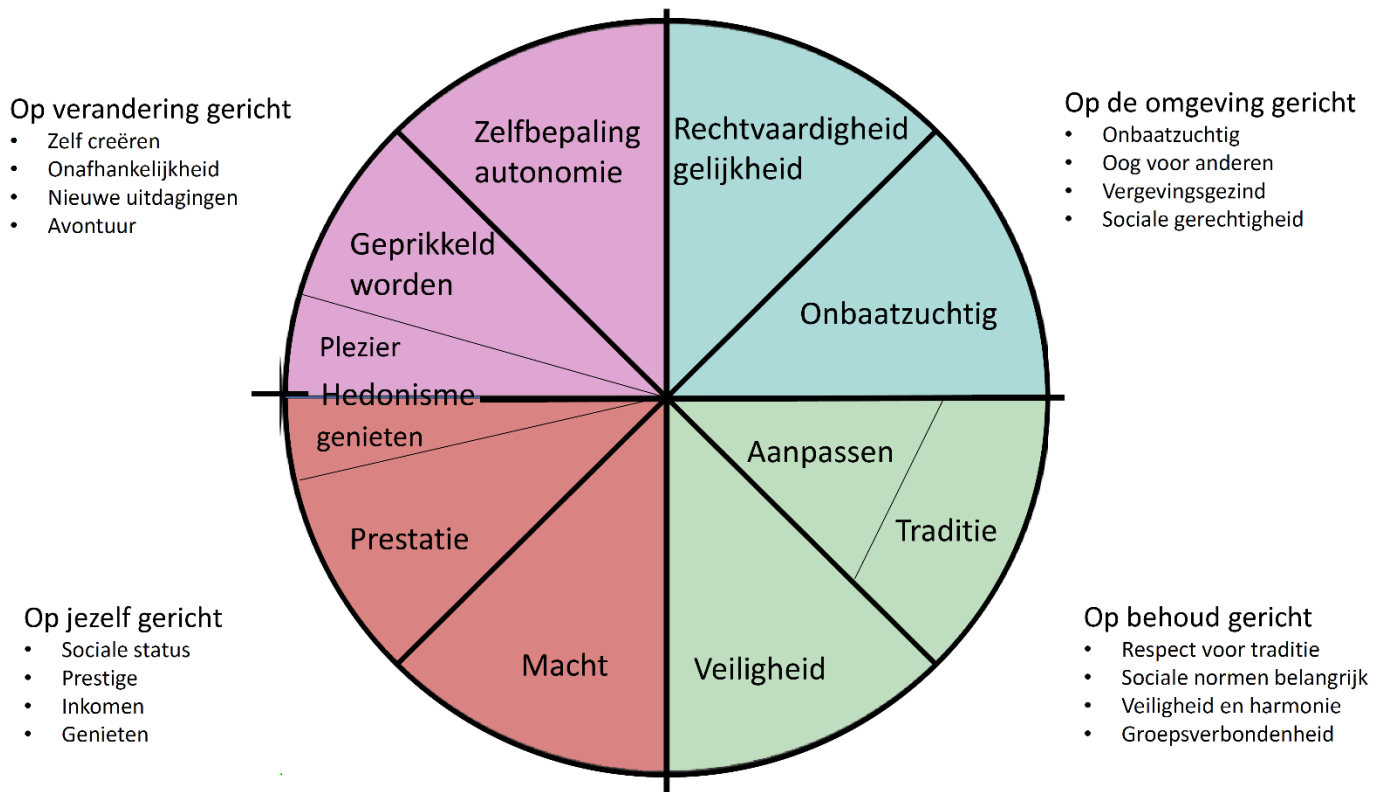
Kwaliteitsborging

Waarmee borgen we de 'waarde' van het HR Honours degree:

Hiervoor maken we gebruik van een aantal uitgangspunten die bij de beoordeling van honours 'HR-breed' centraal staan:

1. Honours wordt op een gevalideerde manier getoetst door daartoe geschoolde beoordelaars (assessoren als 'examinator') die met regelmaat onderling kalibreren.
2. Assessoren zijn uitwisselbaar tussen instituten zodat 4-ogen en intersubjectiviteit optimaal wordt nagestreefd.
3. Honours richt zich op de professionele en persoonlijke ontwikkeling van de individuele student aan de hand van het model 'Waardengedreven ontwikkelen, interactief leren'.
4. Daartoe bieden we studenten een community binnen HR en een uitdagende leeromgeving, specifieke vraagstukken, complexe afstudeeropdrachten, uitdagingen in de stage, minor en keuzevakken en passende coaching aan, individueel en in teamverband met gelijkgestemden, gericht op hun professionele en persoonlijke ontwikkeling en hun bewustwording van hun waarden van waaruit zij zich ontwikkelen.
5. Honours ontwikkelt zich in complexe beroepskritische situaties (geen docent casuïstiek) die per context inhoudelijk kunnen verschillen. De keus voor een casus is open, randvoorwaarde is de 'kritische' beroepssituatie (zie randvoorwaarde 2: inhoudelijk sterk context-afhankelijk, het zijn authentieke vraagstukken, op locatie, actueel, maatschappelijk relevant, 'doet er toe', echt kritisch en van belang binnen het beroep).
6. De toetsroute is vrij als de eindstandaard aantoonbaar wordt gedemonstreerd. De demonstratievorm is ook vrij (student journey, elke vorm van portfolio, presentatie, etc), *zolang deze valide beoordeelbaar blijft door getrainde honoursassessoren.*
7. Bovenstaande punten accepteren we als randvoorwaarden voor het honoursonderwijs.

Bijlage 1: Waarden



Waardencirkel van Schwartz

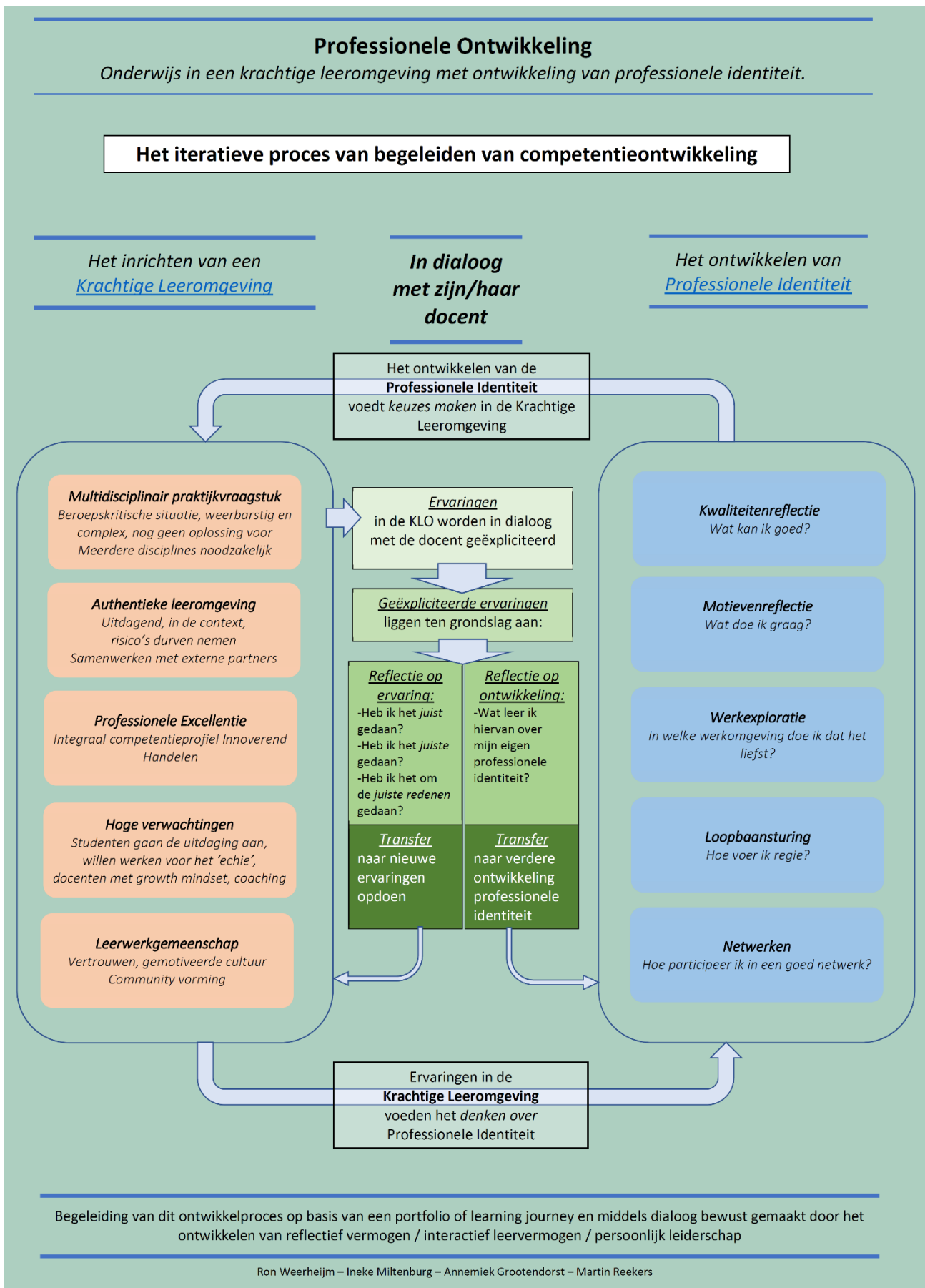
Ieder mens heeft bepaalde waarden die voor die mens wezenlijk van belang zijn. Niet ieder mens is zich exact bewust van die waarden. Je merkt ze het meest gemakkelijk op in een situatie waarin je wrijving ervaart. Waarden bepalen vaak onbewust of je voor iets kunt gaan, in het geval dat aan die waarden voldaan wordt of dat je gestresst door het leven gaat in het geval die waarden in de knel komen. Wat jou innerlijke tevredenheid oplevert heeft dus veel te maken met wat voor jou belangrijk is in het leven, met jouw waarden. Die innerlijke tevredenheid merk je vaak aan het soort beloning dat je ervaart als aan jouw waarden recht gedaan wordt. Schwartz (1994) deed een onderzoek naar waarden van mensen in een groot aantal verschillende landen en bracht die samen in een model met 10 waarden.

Waarden die in 'conflict' zijn met elkaar staan tegenover elkaar in de cirkel, waarden die bij elkaar passen staan naast elkaar in de cirkel.

Je kunt soms vooraf en soms tijdens het 'ervaren' proberen te bepalen wat jouw wezenlijke waarden zijn.

(tekst: Martin Reekers)

Bijlage 2: coaching op basis van ‘Professionele Ontwikkeling’: wat wil je meer leren in je onderwijs ([krachtige leeromgeving](#)) en hoe wil jij je ontwikkelen op je [professionele identiteit](#)?



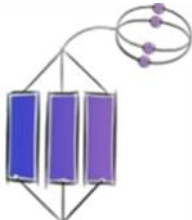
Bijlage 3: beschrijving beoordelen met SOLO 5

De *Structure of Observed Learning Outcomes* (SOLO) taxonomie (Biggs & Tang, 2007) is gericht op het **niveau van (kennis)ontwikkeling in de context**. De hoogste twee niveaus van SOLO zijn typerend voor het beoogde eindniveau van de hbo-professional en daarmee ook het beoogde professionele gedrag.

SOLO 4: Relationeel niveau: Het gegeven antwoord van de student is in zichzelf, als systeem, consistent (relationeel: onderlinge relaties in het antwoord). Dat wil zeggen dat het antwoord een duidelijk geheel vormt, waarbij relaties tussen aspecten onderling helder en volledig zijn. De componenten uit de taak worden op een samenhangende manier aangepakt en de betekenis van het geheel wordt geduid.

(NB. dit niveau verwachten we feitelijk bij het afstuderen van studenten).

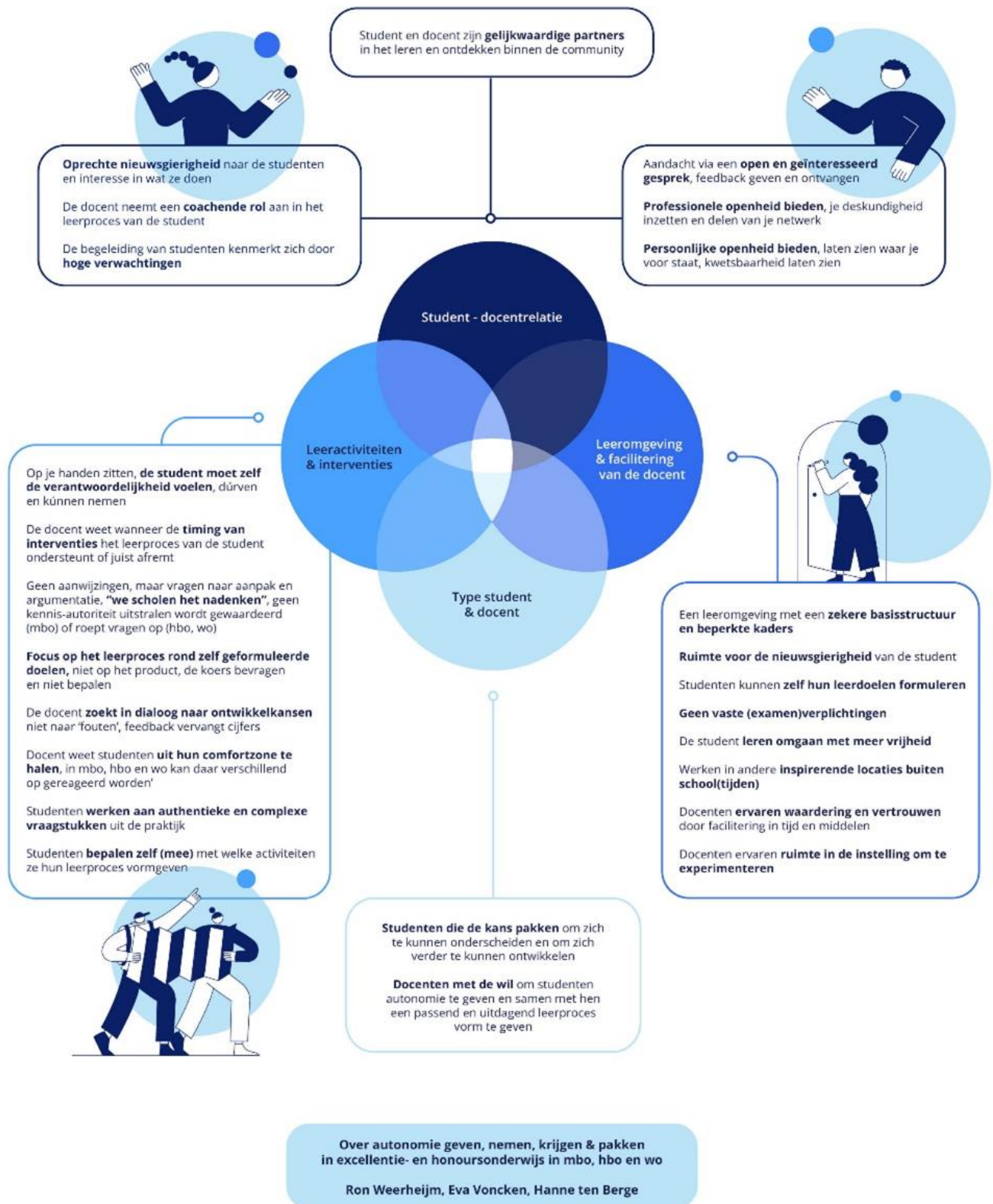
SOLO 5: Extended Abstract niveau: Dit is te vertalen als 'uitgebreid abstract' en dit geeft aan dat het hierbij gaat om een antwoord dat *voorbij* het eigenlijke onderwerp gaat. Dat betekent dat SOLO 4 door de student voorbij gestreefd wordt, omdat de student in staat is de gevonden oplossingen of ook het (eerder) vertoonde of geleerde gedrag naar andere, nieuwe of bestaande situaties om te zetten ('te verbinden aan de wereld'). Daarmee toont de student aan (op voor het vakgebied of vraagstuk relevante aspecten) in staat te zijn dit gedrag te transfereren naar andere, onbekende situaties: het 'leren-leren' effect.

SOLO 1	SOLO 2	SOLO 3	SOLO 4	SOLO 5
				
Prestructural	Unistructural	Multistructural	Relational	Extended Abstract
Student laat geen bewustzijn zien van wat behulpzaam is geweest bij de eigen ontwikkeling tot professional.	Student kan op enkele punten beargumenteren wat behulpzaam is geweest voor de eigen ontwikkeling tot professional.	Student kan op veel punten beargumenteren wat behulpzaam is geweest voor de eigen ontwikkeling op professioneel en persoonlijk gebied en kan daarop effectief (ontwikkelingsgericht) reflecteren.	Student kan op vrijwel alle punten (samenhangend) beargumenteren wat behulpzaam is geweest bij de eigen ontwikkeling op professioneel en persoonlijk gebied en kan daarop effectief (ontwikkelingsgericht) reflecteren en dat opnieuw inzetten voor de verdere professionele en persoonlijke ontwikkeling.	Student kan op vrijwel alle punten (samenhangend) beargumenteren wat behulpzaam is geweest voor de eigen ontwikkeling op professioneel en persoonlijk gebied, kan daarop effectief (ontwikkelingsgericht) reflecteren en dat opnieuw inzetten voor de verdere professionele en persoonlijke ontwikkeling. Student is tevens in staat dat in te zetten voor ontwikkelingen in én communicatie met de buitenwereld.

Bijlage 4: docenthandvat voor onderwijs, coaching en het stimuleren van autonomie ontwikkeling bij de student.

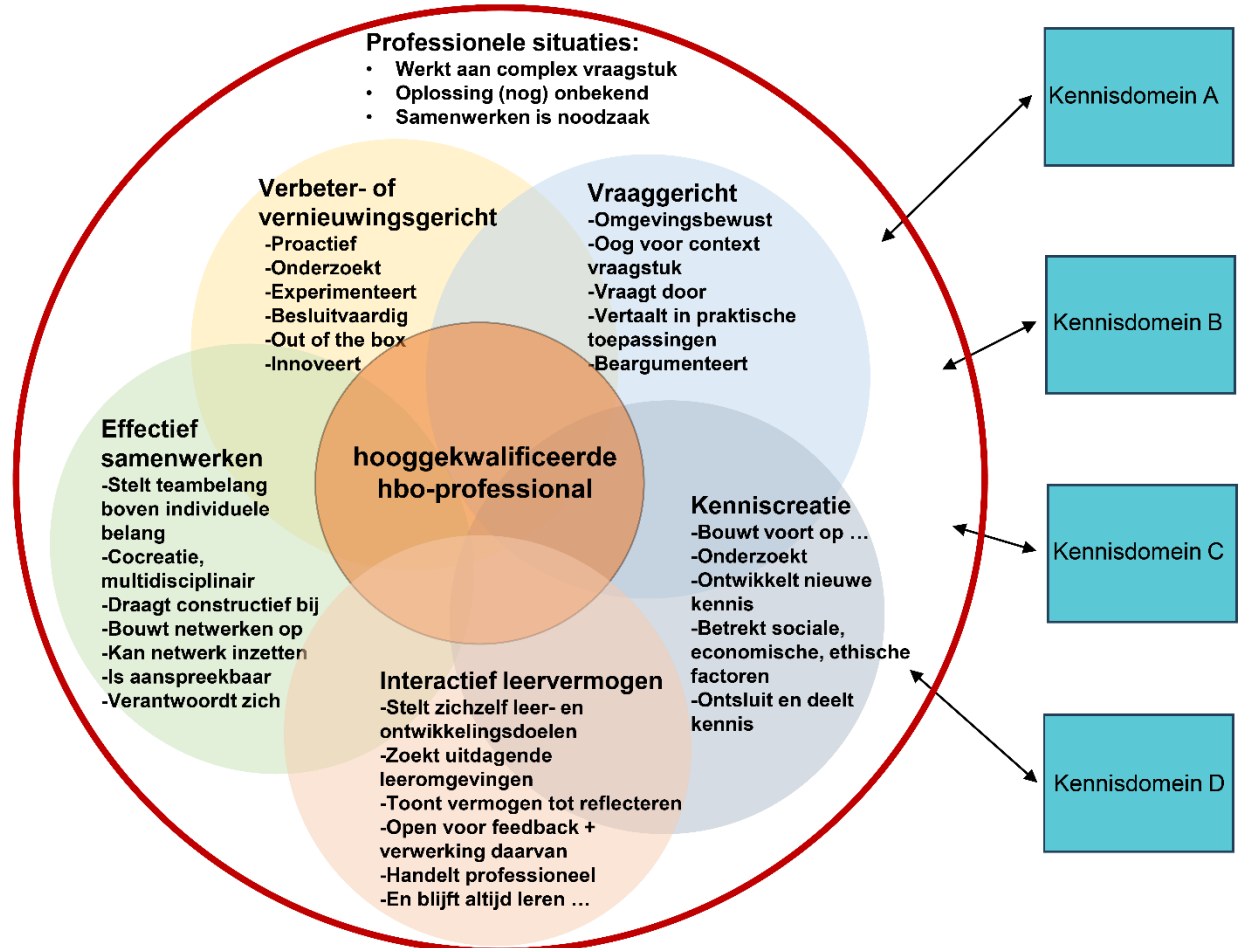
AUTONOMIE: JE MOET HET WILLEN

Zo geven docenten in hun excellentie- of honoursonderwijs ruimte aan autonomie bij studenten



Competenties Professioneel Handelen hbo'er

Het professionele gedrag is beschreven in 5 competenties, de hbo'er maakt in het oplossingsgericht handelen gebruik van en/of onderzoekt de benodigde kennisdomeinen om te werken aan het vraagstuk



Deze competenties zijn omschreven in: [ntb](#)

2023-2024 hbo professional