

Meerjarenplan Saxion Top Talent Programma 2016– 2020

Auteurs: Marike Lammers, Raymond ter Woord (eindredactie)

Versie: Definitief

Datum: 12-09-2016

Vastgesteld door de stuurgroep Top Talent op: 12-09-2016

1. Inleiding

Het Saxion Top Talent Programma is de voortzetting van het Saxion Programma Excelleren, dat tot en met 2014 bij Saxion werd uitgevoerd op basis van een subsidie van het landelijke Siriusprogramma. Dit programma heeft geleid tot de ontwikkeling van 16 Top Talent Programma's (7 Honours Programma's en 9 Excellentietrajecten), waaraan zo'n 400 geselecteerde studenten deelnemen¹. Dit aantal kan op termijn groeien naar circa 900 Top Talent studenten. Als tussenstap willen we aan het einde van de planperiode een stijging van 400 naar 600 deelnemende Top Talent studenten hebben bereikt². Het Saxion Top Talent Programma heeft inmiddels een structurele plek binnen de hogeschool gekregen.

Dit document bevat het vijfjarenplan voor het Top Talent Programma van Saxion voor de periode 2016 t/m 2020. Hierin wordt op de eerste plaats de missie beschreven (§ 2), die drie ambities bevat. Vervolgens worden in § 3 de speerpunten van het programma, gericht op het bereiken van deze ambities, weergegeven. In § 4 wordt op hoofdlijnen beschreven hoe de speerpunten gerealiseerd kunnen worden: welke organisatiestructuur en wijze van financieren leiden tot realisatie van de ambities? Als inspiratiebron – om ambities en speerpunten te bepalen – hebben de richtingwijzers van het landelijke Manifest voor het excellentie-onderwijs van de toekomst (oktober 2014) gediend. Deze zijn in bijlage 1 opgenomen. In bijlage 2 worden de speerpunten van § 3 in detail uitgewerkt. De lezer treft daar per speerpunt aan op welk proces gestuurd wordt, welke definities daarbij gelden, op welk element van het betreffende proces gestuurd wordt en welke concrete resultaten in de planperiode bereikt moeten worden.

2. Missie Saxion Top Talent Programma

De missie van het Top Talent Programma omvat het volgende.

2.1 Saxion Top Talent wil uitdagend onderwijs voor studenten

Op de eerste plaats wil Saxion uitdagend onderwijs bieden aan talentvolle studenten, zodat zij zich extra kunnen ontwikkelen en als innovators die van meerwaarde worden voor het werkveld. Studenten die succesvol deelnemen aan een honours programma ontwikkelen zich tot Reflective Professionals en daarmee onder meer tot bruggenbouwers tussen domeinen. Studenten die succesvol deelnemen aan een excellentietraject ontwikkelen zich tot gespecialiseerde professionals, die ook in staat zijn bij te dragen aan innovaties op brancheniveau.

2.2 Saxion Top Talent wil een kraamkamer zijn voor onderwijsinnovaties

Top Talent onderwijs en het reguliere onderwijs zijn communicerende vaten. Docenten en studenten, betrokken bij de Top Talent programma's, nemen ook deel aan het reguliere onderwijs. Top Talent wil ook het studiesucces van reguliere studenten positief beïnvloeden. Dat kan op twee manieren:

1. Top Talent studenten en docenten hebben een voorbeeldfunctie en laten de waarde zien van excelleren en presteren. Dit vraagt om een actieve rol van de Saxion Top Talent community.
2. Ruimte bieden voor experimenteren met innovatie van het onderwijs, waarbij het experiment primair plaats vindt bij de Top Talent programma's en daarna verkend wordt welke best practices ook werken binnen de context van het reguliere onderwijs. Dit vraagt om blijvende ruimte bij Top Talent om te experimenteren en

¹ Stand van zaken begin studiejaar 2015/2016.

² Dit doel is ook opgenomen in de Uitvoeringsagenda die hoort bij het Saxion Strategisch Plan 2016 – 2020.

voortdurende innovatiekracht. Vandaar dat Top Talent aansluiting zoekt met iedereen binnen Saxion die op innovatie van ons onderwijs (Top Talent en regulier) is gericht.

2.3 Saxion Top Talent wil bijdragen aan talentontwikkeling bij docenten

Top Talent draagt bij aan docentprofessionalisering door docenten én studenten ruimte te geven samen te experimenteren met onderwijsdidactiek en de leeromgeving. Ruimte die in het reguliere onderwijs niet geboden en/of genomen wordt. Zo kunnen de docenten zich in het kader van onderwijs én toetsing nieuwe instrumenten, interventies, concepten, en benaderingen eigen maken en verkennen welke ook werken binnen de context van het reguliere onderwijs.

3. Speerpunten: sturen op welk proces?

Een van de belangrijkste manieren om bovenstaande ambities te realiseren is het tot stand brengen van een Saxionbrede community van studenten, docenten, lectoren en andere professionals van binnen en buiten Saxion. Kenmerk van een dergelijke community is dat de deelnemers bovenstaande ambities onderschrijven en kernwaarden met elkaar delen. Bij Saxion Top Talent gaat het, gezien de kennis en ervaring die de afgelopen jaren met Top Talent programma's is opgedaan, om de volgende kernwaarden van het Top Talent onderwijs. Deze kernwaarden sluiten aan bij de zeven richtingwijzers van het landelijke Manifest voor het excellentie-onderwijs van de toekomst van oktober 2014 (zie bijlage 1). Het is aan de community deze kernwaarden te (her)definiëren.

- a. Het onderwijs is een gezamenlijke leerreis van docenten en studenten;
- b. De student heeft de regie over zijn of haar leerreis;
- c. Het onderwijs biedt ruimte om te experimenteren;
- d. Samenwerking over grenzen staat voorop;
- e. Het leren vindt plaats door te ervaren vanuit actuele, relevante, taaie maatschappelijke vraagstukken (in samenwerking met externe stakeholders).
- f. Het leren vindt plaats in een community.

Daarnaast is het van belang dat de community voldoende robuust is, hetgeen onder meer betekent dat er voldoende studenten en docenten participeren. Hier gelden de volgende doelstellingen:

1. Een groei van het aantal deelnemende studenten van 400 nu, naar 600 eind 2020 met een verdere groei naar 900 in 2024³.
2. Een groei van het aantal betrokken docenten van 100 nu, naar 150 eind 2020 met een verdere groei naar 200 in 2024. Bovendien willen we de doorstroming bevorderen, zodat steeds nieuwe docenten participeren en ervaring opdoen.

Ambitie 1: Saxion Top Talent wil meer uitdagend onderwijs voor talentontwikkeling

Speerpunt 1.1 Er is een Saxion Top Talent *community* van studenten, docenten, lectoren en andere Saxion professionals met voldoende *kracht en adaptief vermogen*, die streeft naar *transdisciplinaire samenwerking* binnen de community en die wil bijdragen aan het realiseren van deze samenwerking binnen Saxion.

Speerpunt 1.2 De community richt zich in samenwerking met alumni en werkveld op:

- a. Het ontwerpen van uitdagend onderwijs voor Saxion Top talenten;
- b. Het aanbieden van wendbare, robuuste en goed gewaardeerde top talent programma's.

³ Onderbouwing van deze cijfers. Landelijk wordt deelname van 5% van het totale aantal studenten bij een hogeschool of universiteit als streefcijfer gehanteerd. Volgens het document 'Inschrijvingen Saxion 2015-2016' (met als bron DWH, SIS, peildatum 1 december 2015) bedroeg het totale aantal 2e en hogerejaars bachelor voltijd studenten bij Saxion 17.533 (22.743 totaal - 5.210 instroom in jaar 1). Vijf procent hiervan is bijna 900.

Ambitie 2: Saxion Top Talent wil een kraamkamer zijn voor onderwijsinnovaties

Speerpunt 2.1 Er wordt ruimte geboden en genomen om te experimenteren met het oog op innovatie van het Top Talent én het reguliere onderwijs, waarbij het doel is studiesucces en –beleving van de studenten positief te beïnvloeden.

Speerpunt 2.2 Top Talent studenten en docenten laten waarde zien van deelname aan Top Talent programma's.

Ambitie 3: Saxion Top Talent wil bijdragen aan talentontwikkeling bij docenten betrokken bij Top Talent

Speerpunt 3. Docenten nemen de ruimte om samen te experimenteren met onderwijsdidactiek en de leeromgeving.

4. Welke organisatie- en financieringsstructuur leidt tot het realiseren van de ambities en de speerpunten?

4.1 Organisatiestructuur

Saxion is te typeren als een redelijk hiërarchisch opgebouwde organisatie in de vorm van een piramide, waarbij er duidelijke en soms harde grenzen lopen tussen de organisatie-eenheden, waaronder de academies. Een van de redenen waarom deze organisatievorm voor Top Talent niet geschikt is, is het feit dat Top Talent transdisciplinaire samenwerking als leidend concept heeft, dwars door de Saxionorganisatie heen. Een vorm die beter past wordt door Diana Russo pizza-organisatie genoemd, gekenmerkt door flexibele samenwerkingsvormen⁴. Russo zegt hierover: "Als gevolg van de toenemende verandernsnelheid en complexiteit van de (organisatie)omgeving neemt de behoefte aan specialisten toe. De verschillende pizzapunten staan voor de verschillende expertises die nodig zijn om een project, taak of opdracht uit te voeren. Alle pizzapunten samen vormen een (tijdelijke) organisatie, team of community. Pizzapunten kunnen eenvoudig van het ene bordje op het andere worden gelegd, naargelang de behoefte. Na het voltooien van de opdracht blijven sommige pizzapunten op het bordje liggen en worden weer aangevuld met nieuwe 'smaken' (specialisaties)."

Dit betekent concreet het volgende voor het organisatie-model dat geschikt is voor het bereiken van de doelen van Top Talent bij Saxion.

1. Medewerkers worden in flexibele (gelegenheids)teams ingezet op basis van hun expertise in plaats van op basis van hun plaats in de (hiërarchische) structuur. Idealiter neemt steeds iemand anders het initiatief, om ervoor te zorgen dat een (gemeenschappelijk) resultaat wordt bereikt. Wie dat is hangt af van het doel dat we willen bereiken; denk hier bijvoorbeeld aan de invulling van de bijeenkomsten in het kader van kennisdeling en/of docentprofessionalisering of aan de manier waarop de peer reviews als middel tot kwaliteitsborging worden opgepakt en uitgewerkt. Het is wenselijk grenzen tussen met name academies minder scherp en vooral minder hard te maken.
2. De teams die de Top Talent programma's verzorgen, hebben de regie over en de verantwoordelijkheid voor deze programma's. Ook hier is het wenselijk grenzen tussen programma's en de bedoelde teams niet hard maar juist vloeiend te maken.
3. Het Saxion Top Talent team onder regie van de programmadirecteur krijgt in dit model een faciliterende, coördinerende, coachende en inspirerende rol. Het is daarbij van essentieel belang rekening te houden met de motivatie van de collega's en studenten die het Top Talent onderwijs verzorgen en vorm geven. Er is alleen succes indien de organisatie-doelen (de ambities en speerpunten) en de persoonlijke motivatie van

⁴ Diana Russo, Blog Piramides verdwijnen en wendbare organisaties ontstaan..., www.dianarusso.nl, 08-02-2016.

medewerkers en studenten om in Top Talent te participeren bij elkaar aansluiten. De redenen om je in te zetten kunnen van persoon tot persoon anders zijn. Dit vraagt om een duidelijke visie en om inspirerend leiderschap, waarmee de wenselijke onderlinge verbinding wordt gerealiseerd. Dit raakt direct aan het eerste speerpunt van ambitie 1:

“Er is een Saxion Top Talent community van studenten, docenten, lectoren en andere Saxion professionals met voldoende kracht en adaptief vermogen, die streeft naar transdisciplinaire samenwerking binnen de community en die wil bijdragen aan het realiseren van deze samenwerking binnen Saxion.”

Nadeel van een “pizza-model” kan zijn dat niemand zich voldoende eigenaar voelt van de ‘hogere’ organisatiedoelen en dat het proces en de behaalde resultaten te weinig Saxionbreed zichtbaar zijn. Daarom functioneert het Top Talent team als aanjager van de processen (en niet als primair verantwoordelijke uitvoerder) en bewaakt het team dat op zo’n manier aan de door de community gedragen ambities wordt gewerkt dat deze tijdig van de grond kunnen komen. Bovendien is er een stuurgroep, die bestaat uit vier leden en een voorzitter. De leden zijn managers en/of directeuren van academies uit elk van de vier domeinen waarop Saxion opleidingen heeft (economie, onderwijs, techniek en zorg & welzijn). De voorzitter is de voor Top Talent verantwoordelijke academiedirecteur. De stuurgroep houdt zich onder meer bezig met:

- a. Het gedeelde eigenaarschap van de honours programma’s;
- b. Het stimuleren van samenwerking over academiegrenzen, bijvoorbeeld in de vorm van een pool van docenten die over en weer bij Top Talent programma’s inzetbaar zijn (bundelen van krachten);
- c. Top Talent als proeftuin voor (reguliere) onderwijsontwikkeling;

4. Het organisatiemodel dat hier wordt voorgestaan is gebaseerd op betrokkenheid én verbondenheid van de medewerkers en studenten. Om dit te bereiken is het van belang dat iedereen goed geïnformeerd is, juist ook over zaken die op het gebied van Top Talent Saxionbreed spelen en tot zichtbare resultaten leiden. Interne sociale media dragen hieraan bij. Diana Russo zegt hierover: “Binnen pizza-organisaties worden veranderingen vanuit de medewerkers zelf geïnitieerd. Zij hebben toegang tot relevante informatie (waardoor zij overzicht hebben op het grotere geheel) en zien tegelijkertijd wat er niet goed gaat (of juist wel) of beter kan in hun dagelijkse werkzaamheden. Bijsturing gebeurt in kleine stappen en vindt decentraal plaats.”

5. Top Talent onderwijs bij Saxion is gebaseerd op een aantal (onderwijskundige) principes, die samen de Top Talent onderwijsdidactiek vormen. Om dit onderwijs te kunnen verzorgen en de betreffende programma’s te kunnen coördineren zijn gekwalificeerde docenten nodig, die vooral door het onderwijs te verzorgen leren hoe het moet (ervaring is essentieel). Het is daarom van belang:

- a) Dat er continuïteit zit in de bemensing (incl. coördinatie) van de programma’s;
- b) Dat bij potentiële docenten en coördinatoren wordt vastgesteld of zij geschikt zijn om het onderwijs volgens de Top Talent onderwijsdidactiek vorm te geven;
- c) Dat nieuwe docenten en coördinatoren in staat worden gesteld om zich de Top Talent onderwijsdidactiek eigen te maken.
- d) Er regelmatig doorstroom en verjonging bij de docententeams plaatsvindt.

In verband met het bovenstaande wordt bij Honours Programma’s de volgende beleidslijn gevolgd. Bij veranderingen in de bemensing van dit type Top Talent programma’s, die een grote impact (kunnen) hebben op deze programma’s, is instemming nodig van de stuurgroep Top Talent bij Saxion. Deze laat zich adviseren door het Top Talent team. Dit team, als vertegenwoordiger van de Saxion Top Talent community van betrokken docenten en studenten, kan de impact goed beoordelen. Onder de bedoelde veranderingen vallen bijvoorbeeld inzet van de coördinator en van kerndocenten.

4.2 Financiering

De vaste lasten voor de werkzaamheden van het Top Talent Team en de Saxionbrede investeringen ten behoeve van Top Talent bij Saxion, komen direct uit de centrale Saxion begroting. Uit een afroaming per academie, naar rato van het aantal bachelor (voltijd) studenten, wordt de uitvoering van de *honours programma's* betaald. Dit geld gaat naar het honours programma (ongeacht van welke academie de studenten komen). Elk honours programma is administratief onder een gastacademie gebracht. Honours programma's bieden namelijk domeinoverstijgend onderwijs en leiden op tot het Saxionbrede profiel van de Reflective Professional. Individuele academies zijn dan ook geen eigenaar van een honours programma, hier is sprake van gedeeld eigenaarschap onder de eindverantwoordelijkheid van de de stuurgroep.

Academies zijn eigenaar van de excellentietrajecten en financieren deze zelf. De uitvoering van en deelname aan excellentietrajecten vindt plaats binnen een en dezelfde academie. Derhalve wordt van de betreffende academies verwacht dat er meerjaren budgetten voor excellentietrajecten worden begroot. Er zal worden onderzocht of de excellentietrajecten op dezelfde wijze kunnen worden gefinancierd als de honours programma's.

Bijlage 1: Richtingwijzers landelijk manifest excellentie–onderwijs

Het landelijke Manifest voor het excellentie–onderwijs van de toekomst (oktober 2014) telt zeven richtingwijzers:

1. Leren is een persoonlijke reis

Moedig studenten aan hun persoonlijke ‘drive’ te vinden en help hen om hun passie te ontdekken en er richting aan te geven. Geef hierbij ruimte aan nieuwsgierigheid en ambitie, maar ook aan het toeval waardoor nieuwe en onverwachte inzichten kunnen ontstaan. Bied studenten een community waarin zij met elkaar kunnen samenwerken en waarin zij elkaar kunnen inspireren.

2. Sta op in de samenleving

Geef studenten de kans om te leren en tegelijk van toegevoegde waarde te zijn voor de samenleving. Leer hen maatschappelijke uitdagingen te zien, te onderzoeken en aan oplossingen te werken. Zo dragen excellentieprogramma’s bij aan de vorming van verantwoordelijke burgers die zich betrokken voelen bij de maatschappij en er een bijdrage aan leveren.

3. Talentontwikkeling begint bij de docent

Stel docenten in staat talent te ontdekken en tot bloei te laten komen en geef de docent de professionele ruimte die hier voor nodig is. Het open en innovatieve karakter van excellentieprogramma’s vraagt om didactiek van excellentie waarbij studenten gestimuleerd worden hun passie te vinden. Dit stelt hoge eisen aan docenten. Durf te kiezen voor een didactiek die een brede ontplooiing voorstaat. Talentontwikkeling bij docenten zelf is onderdeel van de ontwikkeling van excellentie.

4. Behoud excellentieprogramma’s als proeftuinen voor innovatie

Gebruik excellentieprogramma’s om te experimenteren met nieuwe vormen van onderwijs. Koester deze ruimte en waarborg dat studenten en docenten deze vrije ruimte blijven houden. Vermijd dichtgetimmerde onderwijsprogramma’s. Zorg voor een goede verbinding met de reguliere onderwijsprogramma’s, zodat het gehele onderwijs van de experimenten en de innovatie profiteert.

5. Talent in het po groeit uit tot excellent in het ho

Behoud en ontwikkel de leer–netwerken tussen instellingen in het hoger onderwijs die binnen het Sirius Programma zijn ontstaan. Organiseer de samenwerking binnen de onderwijsketen (po, vo, mbo, hbo, wo), zodat er betere aansluitingen kunnen worden gemaakt tussen onderwijssectoren met betrekking tot excellentie en daarmee een inspirerende onderwijscultuur ontstaat.

6. Bied samen met werkgevers uitdagende leeromgevingen

Maak het mogelijk dat studenten leren in realistische contexten. Betrek daartoe het werkveld intensief bij excellentieprogramma’s en organiseer dat studenten in het werkveld meekijken, meedoen en meewerken aan oplossingen van vraagstukken die impact hebben voor werkgevers en topsectoren.

7. Alumni zijn kapitaal van het onderwijs

Zorg ervoor dat afgestudeerden van excellentieprogramma’s zich verbonden blijven voelen met hun opleiding. Zij kunnen uit ervaring terugkoppelen wat de meerwaarde van excellentie is geweest voor hun ontwikkeling als professional en zijn rolmodel voor nieuwe studenten. Honours–alumni zijn de ambassadeurs van excellentie.

Bijlage 2: Speerpunten uitgewerkt in concreet te bereiken resultaten

Op basis van het onderstaande wordt elk kalenderjaar een planning gemaakt van in dat jaar op te leveren producten.

Ambitie 1: Saxion Top Talent wil meer uitdagend onderwijs voor talentontwikkeling

Speerpunt: sturen op welk proces?	Sturen op welk element van dit proces	Voorbeelden van concreet te bereiken resultaten ⁵
1.1 Er is een Saxion Top Talent <i>community</i> van studenten, docenten, lectoren en andere Saxion professionals met voldoende <i>kracht en adaptief vermogen</i> , die streeft naar <i>transdisciplinaire samenwerking</i> en die wil bijdragen aan het realiseren van deze samenwerking.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Welke ontmoetingen dragen bij aan het uitwisselen en verder ontwikkelen van de kernwaarden en het delen van kennis ten aanzien daarvan? 2. Faciliteren van inspirerende ontmoetingen waarop dialoog centraal staat: vorm, themakeuze, agenda, locatie en planning. 3. Voldoende kracht: door scholing en vooral leren van elkaar (ervaringen doorgeven, storytelling). 4. Adaptief vermogen: Selectie van deelnemende studenten en docenten op flexibele houding en leer- en innovatief vermogen. 5. Aansluiten bij ontwikkelingen binnen en buiten Saxion, bijvoorbeeld ten aanzien van de Saxion wens meer transdisciplinaire samenwerking te realiseren of in het kader van het (inter)nationale honours netwerk. 6. Het reguliere onderwijs laten profiteren van de Top Talent ervaringen. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Een gepubliceerde jaaragenda met geplande inspiratiebijeenkomsten (incl. inspiratiesessies in het kader van docentprofessionalisering en Oogstdag). 2. Op film opgenomen pitches, publicaties (hardcopy en als pdf) etc., waarin ervaringen zijn vastgelegde en kennis wordt gedeeld. 3. Binnen de community breed gedragen en gedeelde ontwerp-principes en kenmerken onderwijsdidactiek voor Top Talent programma's, de kernwaarden, zijn beschreven en naar de stand van de huidige dialoog vastgelegd. 4. Actieve deelname aan (inter)nationale netwerken en onderzoeken om te brengen en halen.

Definities 1.1:

1. Community: In een community delen mensen kernwaarden met elkaar. Bij Top Talent gaat het om kernwaarden die horen bij uitdagend onderwijs voor (talentvolle) studenten (zie paragraaf 2 van dit plan), zoals:
 - a. Gezamenlijke leerreis;
 - b. Student regie over zijn of haar leerreis;
 - c. Onderwijs biedt ruimte om te experimenteren;
 - d. Samenwerking over grenzen;
 - e. Leren door te ervaren vanuit taai maatschappelijke vraagstukken centraal.
 - f. Leren in community.
2. Kracht en adaptief vermogen: Een community met voldoende omvang, die op mondige en constructieve wijze binnen en buiten Saxion van zich laat horen en die veranderingsbereid is.
3. Interdisciplinaire samenwerking: disciplines werken samen aan het beantwoorden van vraagstukken waarbij zij het kennisdomein van de eigen discipline inzetten daar waar dat gewenst en nodig; bij multidisciplinair samenwerken werken de verschillende disciplines vanuit het eigen kennisdomein naast of aanvullend aan elkaar, aan vraagstukken. is (o.a. Wijnen, Moser, 2014 en van Dam 2004). **Transdisciplinaire samenwerking:** Er wordt in de samenwerking, vanuit

⁵ Op te nemen in het jaarplan Top Talent Saxion.

Speerpunt: sturen op welk proces?	Sturen op welk element van dit proces	Voorbeelden van concreet te bereiken resultaten ⁵
de verschillende disciplines in feite één kennisdomein ontwikkeld waarmee het vraagstuk aangepakt wordt. Hierbij vervagen de grenzen van de verschillende disciplines (o.a. Coster, Detemmerman, 2011) ⁶ .		
<p>1.2 De community richt zich in <i>samenwerking met alumni en werkveld</i> op:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Het ontwerpen van <i>uitdagend onderwijs</i> voor <i>Saxion Top talenten</i>; 2. Het aanbieden van <i>wendbare, robuuste en goed gewaardeerde top talent programma's</i>. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Samenwerking met alumni en werkveld: creatie van netwerken waarin deelnemers gemotiveerd blijven om actief te halen en brengen. 2. Uitdagend onderwijs: voortdurende interactie docenten en coördinatoren met de studenten ten aanzien van de vraag of het onderwijs nog uitdagend genoeg is én studenten aan het stuur van hun eigen leerreis. 3. Wendbare, robuuste en goed gewaardeerde programma's: <ol style="list-style-type: none"> a. Veiligstellen voldoende financiële middelen; b. Voldoende instroom, waarbij 10% instroom van de instroom in het 2^e bachelorjaar het streven is⁷; c. Periodiek meten van mening studenten en docenten over de kwaliteit; d. Meerwaarde van Top Talent programma's (ook in landelijk verband) duidelijk zichtbaar maken; e. Kwaliteitszorg door middel van peer reviews en periodieke validatie. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Voorlichting en informatieverstrekking aan 1e en 2^e jaars studenten in samenwerking met de ambassadeurs en Salio (studievereniging voor Top Talent). 2. Meerwaarde voor studenten en werkveld inzichtelijk gemaakt op basis van meningen, (tevredenheids)onderzoeken en best practices. 3. Heldere wijze van financiering van Top Talent programma's. 4. Maximale bekendheid Top Talent programma's bij (aankomende 2e jaars) studenten, docenten en in het bijzonder docenten die tevens SLB-er zijn. 5. Gezamenlijke inspanning om studenten te selecteren als Top Talent en daarna in het juiste programma te krijgen. 6. Alumnibijeenkomsten, Oogstdagen en andere netwerkbijeenkomsten. 7. Validatie of hervalidatie van de Top Talent programma's.
<p><i>Definities 1.2:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Samenwerking met alumni en werkveld: alumni en werkveld zijn betrokken in rollen die verder gaan dan die van gastdocent. 2. Uitdagend onderwijs: onderwijs waarvan de deelnemende studenten aangeven dat zij dit ervaren als uitdagend. 3. Saxion Top talenten: Studenten, ingeschreven bij Saxion, die onder meer op motivatie en doorzettingsvermogen en andere kenmerken voldoen aan de selectiecriteria van minimaal een van de Top Talent programma's. 4. Wendbare, robuuste top talent programma's: programma's waaraan in totaal voldoende studenten deelnemen (in 2020 in totaal 600 en later 900), waarvoor (meerjarig) voldoende financiële middelen beschikbaar zijn en die indien nodig (snel) aangepast kunnen worden⁸. 5. Goed gewaardeerde top talent programma's: programma's die volgens de eigen Top Talent enquête onder studenten leiden tot een algemene waardering van minimaal een 7.0. 		

⁶ Memo Interdisciplinair onderwijs 3.0, Stephan van der Voort (namens de initiatiefgroep Interdisciplinair onderwijs), 27 maart 2015.

⁷ Jaarlijks schrijven bijna 4.000 studenten zich na hun 1^e jaar in voor hun 2^e jaar bij Saxion; 10% hiervan is circa 400 studenten. Bij een uitval van maximaal 25% in elk jaar levert dit deelname op van 400+300+225=925 studenten.

⁸ Voldoende financiële middelen: er is minimaal per student per studiejaar € 2.000,- beschikbaar voor onder meer de inzet van docenten.

Ambitie 2: Saxion Top Talent wil een kraamkamer zijn voor onderwijsinnovaties

Speerpunt: sturen op welk proces?	Sturen op welk element van dit proces	Voorbeelden van concreet te bereiken resultaten ⁹
<p>2.1 Er wordt <i>ruimte</i> geboden en genomen om te <i>experimenteren</i> met het oog op <i>innovatie</i> van het Top Talent én het reguliere onderwijs, waarbij het doel is <i>studiesucces en -beleving</i> van de studenten positief te beïnvloeden.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Draagvlak voor deze rol van Saxion Top Talent bij stakeholders, waaronder in ieder geval CvB, managementteams academies, Bureau Kwaliteitszorg, teamleiders van opleidingsteams. 2. Expertise op het gebied van experimenteren en onderwijsinnovaties. 3. Saxion Top Talent en op innovatie van het hbo onderwijs gerichte onderdelen van Saxion opereren als elkaar versterkende partners met hetzelfde doel en ook andere stakeholders zoals de Saxion beleidsgroepen en Bureau Kwaliteitszorg zien elkaar als partners, ook op het gebied van de verdere ontwikkeling van de Saxion visie op onderwijs. 4. Stimuleren en monitoren daadwerkelijke experimenten. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aan minimaal één propedeusemodule per opleiding is een Top Talent element toegevoegd. 2. Ter inspiratie ('goed voorbeeld doet goed volgen') van anderen zijn alle initiatieven, waarbij ervaringen vanuit Top Talent onderwijs worden toegepast in het reguliere onderwijs, inzichtelijk in kaart gebracht. 3. Er zijn concrete producten omschreven, op het gebied van innovatie van het reguliere onderwijs, waaraan de kraamkamer Top Talent kan bijdragen.
<p>Definities 2.1:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ruimte: Er zijn geen regels die voorschrijven welke uitkomst van het experiment toelaatbaar is en welke niet. 2. Experimenteren: Buiten de comfortzone en gebaande paden uitproberen, fouten maken, bijstellen. 3. Innovatie: Een grote meerwaardecreatie voor een grote groep mensen (bijv. branche) in een zeer korte tijd. 4. Studiesucces en -beleving: Tevredenheid over de door het onderwijs geboden uitdaging vanwege het positieve effect op de motivatie van de studenten. 		
<p>2.2 Top Talent studenten en docenten laten <i>waarde</i> zien van deelname aan Top Talent programma's.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Zichtbaarheid Top Talent community binnen Saxion en in het werkveld. 2. Goodwill door tastbare en zichtbare bijdragen van de Top Talent community aan de Saxion community. 3. Ambassadeurs binnen en buiten Saxion (werkveld) spreken zich waarderend uit over Top Talent en de bijdrage van Top Talent aan 'het grotere geheel' (Saxion, maatschappelijke omgeving). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analyse MTO (selectie docenten die bijdragen aan Top Talent programma's) waaruit waarde voor docenten blijkt van betrokkenheid bij Top Talent programma's. 2. Enquête / onderzoek lectoraat Innovatief en Effectief Onderwijs waaruit waarde voor studenten blijkt wat betreft hun behoefte aan uitdaging tijdens de studie. 3. Onderzoek waaruit waarde voor studenten en werkveld blijkt na afstuderen. 4. Publicaties zoals Top Talent jaarboek etc.
<p>Definities 2.2:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Waarde voor studenten: Deelname wordt gezien als een zinvolle ervaring en/of deelname leidt tot een (snellere) carrière in de gewenste richting. 2. Waarde voor werkveld: Startende beroepsbeoefenaren zijn in staat tot verbinding (als reflective professional bij honours programma's) of kunnen bijdragen aan innovatie op brancheniveau (bij excellentietrajecten). 		

⁹ Op te nemen in het jaarplan Top Talent Saxion.

Ambitie 3: Saxion Top Talent wil bijdragen aan talentontwikkeling bij docenten betrokken bij Top Talent

Speerpunt: sturen op welk proces?	Sturen op welk element van dit proces	Concreet te bereiken resultaat
<p>3. Docenten nemen de <i>ruimte</i> om samen te <i>experimenteren</i> met onderwijsdidactiek en de leeromgeving.</p>	<p>Zie onder speerpunt 1.2 (kolom 2):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Samenwerking met alumni en werkveld: creatie van netwerken waarin deelnemers gemotiveerd blijven om actief te halen en brengen. 2. Uitdagend onderwijs: voortdurende interactie docenten en coördinatoren met de studenten ten aanzien van de vraag of het onderwijs nog uitdagend genoeg is én studenten aan het stuur van hun eigen leerreis. 3. Wendbare, robuuste en goed gewaardeerde programma's. 4. Experimenteer ruimte wordt geboden en genomen, waarbij als uitgangspunt wordt beleefd dat fouten maken mag, omdat je ook daarvan kunt leren. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Door middel van onder meer gesprekken met opleidingsteams is de (latente) behoefte aan experimenteer ruimte bij (reguliere) docenten en opleidingen naar de stand van zaken op dat moment in kaart gebracht. 2. Jaarlijks aanbod van inspiratiesessies Top Talent docentprofessionalisering. 3. Zie verder onder speerpunt 1.2 (kolom 3: 'Voorbeelden van concreet te bereiken resultaten').
<p><i>Definities 3.:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ruimte: Er zijn geen regels die voorschrijven welke uitkomst van het experiment toelaatbaar is en welke niet. 2. Experimenteren: Buiten de comfortzone en gebaande paden uitproberen, fouten maken, bijstellen. 		