

Bijlage 2

Handleiding Honours Programma Ondernemen in het Groen



inholland
hogeschool

HANDLEIDING

Honoursprogramma **Ondernemen in het Groen**

***Het Honoursprogramma is bestemd voor
veelbelovende studenten, studenten de talenten
verder willen ontwikkelen en met ambitie!***

Studiejaar 2011-2012

Interne publicatie Hogeschool INHOLLAND

Domein : Unit Agriculture

Door : Honourscommissie Gerry Kouwenhoven

Datum : 30 november 2010

Voorwoord

In het voorjaar van 2010 heeft de Unit Agriculture de licentie ontvangen voor het uitvoeren van een Honours Programma, gericht op excellente studenten van de opleidingen die de Unit Agriculture aanbiedt. Dit programma is uitgewerkt en beschreven in een handleiding. Daarnaast is een toelatingsprocedure ontwikkeld en is er een Honourscommissie geïntroduceerd. In januari 2011 gaat het programma voor het eerst van start met een kleine groep deelnemers.

Voor je ligt nu de *Handleiding: Honours Programma "Ondernemen in het groen."*, waarin het Honours Programma voor jullie als deelnemers is beschreven. Er is alles aan gedaan om een topstudentwaardig programma aan te bieden, maar zoals elke creatie, zal ook deze verder moeten rijpen. Daarom nodigen wij jullie als eerste deelnemers aan het Honours Programma uit om ons gedurende de komende 1 ½ jaar van feedback te voorzien op basis van jullie ervaringen. We zullen daar dankbaar gebruik van maken bij verder vervolmaken van het programma.

We wensen jullie veel succes!

De Honourscommissie:

Walter Wernekinck
Gerry Kouwenhoven

Relevante website INHolland: <https://insite.inholland.nl/educatie/tools/Honoursprogramm>

Blackboard courses: [Honours Programma](#)

Opmerking:

Omwille van de leesbaarheid is deze Handleiding in de mannelijke persoonsvorm geschreven. Waar 'hij' staat geschreven, kan dus ook 'zij' worden gelezen.

Table of Contents

Voorwoord	2
Inleiding	4
2. De onderdelen van het Honours Programma	5
2.1 Masterclasses (verbredend).....	5
2.2 Topclasses (verdiepend).....	5
2.3 Multidisciplinaire Honourscommunity	13
3. De fasering van het Honourstraject	14
3.1 Toelatingsfase	14
3.2 Startfase (Kick off weekend)	14
3.3 Uitvoeringsfase	15
3.4 Verantwoordingsfase	15
4. Intervisie als coachinginstrument	16
5. Toetsing en beoordeling	18
BIJLAGE A: Criteria Honourstraject.....	20
BIJLAGE B: Beoordelingscriteria Startdocument (Studieplan)	22
BIJLAGE C: Indicatoren zelfsturing in drie fasen (Backbone II).....	23
BIJLAGE D: HBO-kenmerken vertaald naar Honoursniveau	25

Inleiding

- Jij wilt meer uit je studie halen!
- Jij bent ambitieus!
- Jij bent een ondernemend type!
- Jij wilt graag beter worden in je vak!
- Jij voelt je niet genoeg uitgedaagd in je studie en zou graag wat meer willen!
- Jij wilt de kans krijgen om opdrachten uit te voeren bij topbedrijven in binnen- en buitenland!
- Jij scoort hoger dan gemiddeld!
- Jij wilt afstuderen op een hoger niveau!
- Jij wilt een Honoursdegree (aantekening op je diploma)!

Kortom, jij zoekt verbreding & verdieping in je opleiding!

Daarom ben jij toegelaten tot het Honours Programma “Ondernemen in het groen”. Het Honours Programma biedt je een extra uitdaging in je studie. Om in aanmerking te komen voor de felbegeerde en onderscheidende Honoursdegree, ga je naast het reguliere studieprogramma extra studieonderdelen volgen. Het Honours Programma geeft jou de kans om je te ontwikkelen tot een *Innovatieve Professional*, die heeft laten zien dat hij zich boven gemiddeld kan onderscheiden.

In deze handleiding lees je uit welke onderdelen het Honours Programma bestaat en lichten we ieder onderdeel toe zodat je weet wat je kunt verwachten (hoofdstuk 2). Verder wordt het gefaseerde Honourstraject in de tijd gezet (hoofdstuk 3). Daarna wordt uitgelegd wat intervisie is. (hoofdstuk 4). Tot slot wordt de Toetsing en beoordeling beschreven (hoofdstuk 5).

De onderdelen van het Honours Programma “Ondernemen in het groen” zijn:

- Masterclasses (Centraal aangeboden door *Inholland Honours*)
- Topclasses (Aangeboden door de eigen Unit Agriculture i.s.m. Yes!Delft en de lectoraten “Integrale Voedsel & Productieketens”, “Duurzame verbindingen in de Greenport” en “Ondernemen in het MKB”.)
- Coaching, wat bestaat uit
 - o Multidisciplinaire Honourscommunity (Centraal aangeboden door *Inholland Honours*),
 - o Intervisie aangeboden door de Unit Agriculture en
 - o Coaching door een top-ondernemer

De programmadirecteur van *Inholland Honours* is Yvonne Kanters: Yvonne.Kanters@Inholland.nl

2. De onderdelen van het Honours Programma

Zoals in de Inleiding al is aangegeven, bestaat het Honours Programma “Ondernemen in het groen” uit de volgende onderdelen:

- Masterclasses (verbredend)
- Topclasses (verdiepingen tijdens stage, afstudeerroute(minoren) en afstuderen)
- Coaching (verdiepend en verbredend)

Het onderstaande schema geeft een overzicht van het Honours Programma.

Jaar 3	Blok 1 en 2	Blok 3 en 4 Masterclass Creativity Topclass Workshops Coaching
Jaar 4	Blok 1 en 2 Topclass “100 dagen programma” YES!Delft Coaching	Blok 3 en 4 Masterclass Praktijkgericht onderzoek Topclass Afstuderen <i>plus</i> Coaching

2.1 Masterclasses (verbredend)

Zoals gezegd, worden de Masterclasses georganiseerd door het programmamanagement van *Inholland Honours*. Je kiest in jaar 3 en ook in jaar 4 één Masterclass uit het centrale aanbod van *Inholland Honours*. Op dit moment (november 2010) kun je kiezen uit:

- Praktijkgericht onderzoek (Nederlands)
- Ondernemerschap (Nederlands)
- Personal Leadership (Nederlands)
- Creativity (English)

Over dit onderdeel word je apart geïnformeerd door het programmamanagement van *Inholland Honours*.

Voor het honoursprogrammam “Ondernemen in het groen” bestaat een een sterke voorkeur (en adviseren daarom) de Masterclasses Creativity en Praktijkgericht onderzoek.

EC's voor het volgen van Masterclasses: 5 EC per Masterclass

2.2 Topclasses (verdiepend)

De Topclasses worden georganiseerd door het de Unit Agriculture i.s.m. YES!Delft, . In het kader van de Topclasses voer je verdiepingsactiviteiten uit tijdens *stage*, *naast je opleiding* en *afstuderen*. Elke Topclass-activiteit is verdiepend: je verdiept onderstaande competenties¹.

competentie: Ondernemend ondernemen over grenzen van een bedrijf heen		
niveau		Niveau 4
beschrijving competentie De student demonstreert dat hij in staat is ondernemerschapsvaardigheden in te zetten, heeft “de spirit of enterprise” die hij	mate van sturing	Grote mate van zelfsturing, creëert eigen vrijheid van handelen en geeft zelf sturing aan anderen.

¹ Aan het einde van de reguliere opleiding heb je opleidingscompetenties ontwikkeld op het eindniveau van de bachelor (Inholland niveau fase 3). Als honourstudent verdiept je een aantal opleidingscompetentie op honoursniveau, niveau

demonstreert door zelfvertrouwen, lef, doorzettingsvermogen en geloof in zichzelf. De student is zelfstandig en wil investeren in zichzelf zodat duurzaamheidsbeleid ontstaat over de grenzen van een bedrijf heen.	verantwoordelijkheid	Verantwoordelijk voor eigen handelen	
		De student acteert in een dynamische wereld waarbij (internationaal) beleid wordt ontwikkeld over de grenzen van een bedrijf heen.	
	complexiteit	uitgebreidheid	De context is nieuw. De student komt tot een compleet product/dienst.
beheersingsindicatoren			
<ul style="list-style-type: none"> • Signaleert kansen en neemt initiatief. Neemt weldoordacht risico's, waardoor nieuwe wegen kunnen worden ingeslagen en nieuwe werkterreinen kunnen worden ontwikkeld • Legt doelgericht contacten en onderhoudt deze, gericht op het bereiken van overeenstemming. Houdt vast aan het eigen standpunt, maar kan waar nodig toegeven. • Werkt resultaat- en doelgericht, waarbij mogelijke interessante zijwegen ook worden benut. • Functioneert adequaat onder tijdsdruk en bemoeilijkende omstandigheden (bijvoorbeeld tegenslag, teleurstelling). • Tackelt op eigen kracht probleemsituaties. Handelt volgens eigen overtuiging, onafhankelijk van anderen. Rechtvaardigt zelfstandig genomen beslissingen, zonder zich te laten beïnvloeden door anderen • Demonstreert inzicht in eigen identiteit, waarden, overtuigingen, sterke en zwakke kanten, kwaliteiten, competenties, interesses, ambities en gedragingen. • Laat zien te anticiperen op en voortgang te bewaken van gemaakte afspraken en plannen. • Bepaalt op effectieve wijze doelen, prioriteiten, benodigde tijd, acties, middelen en mensen. 			
kennis & inzicht, vaardigheden, attitude			
kennis & inzicht		vaardigheden	Attitude
Persoonlijke SWOT		leiderschap	Passie
Persoonlijke effectiviteit		creatief problemen oplossen	Loyaal
Communicatie		prioriteiten stellen	Vertrouwen
Visie		managen van kansen	Standvastig
Strategie		persoonlijke doelen stellen	Interesse in de ander
Formuleren van realistische doelen		volharden, ondanks tegenvallers	Resoluut
		overtuigen	Ambitieuw
		besluiten, beslissen	Kritisch
		onderhandelen	Intercultureel aanpassingsvermogen

competentie: Innovatief handelen in complexe organisatiestructuur			
niveau		Niveau 4	
beschrijving competentie De student demonstreert in een complexe organisatiestructuur zodanig te kunnen opereren dat de organisatie kan vernieuwen.	mate van sturing		Grote mate van zelfsturing, creëert eigen vrijheid van handelen en geeft zelf sturing aan anderen.
	complexiteit	verantwoordelijkheid	Verantwoordelijk voor eigen handelen
		uitgebreidheid	De student acteert in een dynamische wereld waarbij (internationaal) beleid wordt ontwikkeld over de grenzen van een bedrijf heen
		diepgang	De student is vernieuwend binnen de context, komt met nieuwe ideeën om problemen op te lossen, is proactief, bedenkt voor nieuwe problemen nieuwe oplossingen, die impact hebben op de omgeving.
beheersingsindicatoren			

	<ul style="list-style-type: none"> • Ontrafelt de oorzaak van problemen door het achterhalen en onderzoeken van belangrijke gegevens, en door het leggen van verbanden. • Weegt gegevens en mogelijke handelwijzen in het licht van relevante criteria tegen elkaar af en komt met realistische onderbouwde aanpak. • Onderscheidt verschillende mogelijkheden (niet voor de hand liggende alternatieven) voor het oplossen van problemen. Komt met geheel nieuwe werkwijzen ter vervanging van bestaande methoden en technieken. • Vertaalt vernieuwende ideeën naar producten en diensten . Stimuleert dit ook bij anderen. • Toont beslissingen te durven nemen of acties te ondernemen, ook bij niet volledige kennis van de gevolgen van alle alternatieven, of bij sterk conflicterende belangen. • Demonstreert het vermogen te leren uit interactie, samenwerking en communicatie met anderen en de leerpunten snel kunnen omzetten in effectiever interpersoonlijk gedrag. 			
	<p>kennis & inzicht, vaardigheden, attitude</p> <table border="1"> <tr> <td>kennis & inzicht Analyseren Samenhang in complexe organisatorische ontwikkelingen</td> <td>vaardigheden Beoordelen Ordenen van verkregen informatie Helikopterview Overziet het eigen werk en het aanpalende werkveld</td> <td>Attitude Lef Durf Creativiteit Zoekend Uitdagend Nieuwsgierig</td> </tr> </table>	kennis & inzicht Analyseren Samenhang in complexe organisatorische ontwikkelingen	vaardigheden Beoordelen Ordenen van verkregen informatie Helikopterview Overziet het eigen werk en het aanpalende werkveld	Attitude Lef Durf Creativiteit Zoekend Uitdagend Nieuwsgierig
kennis & inzicht Analyseren Samenhang in complexe organisatorische ontwikkelingen	vaardigheden Beoordelen Ordenen van verkregen informatie Helikopterview Overziet het eigen werk en het aanpalende werkveld	Attitude Lef Durf Creativiteit Zoekend Uitdagend Nieuwsgierig		

competentie: Authentiek leiderschap			
niveau		Niveau 4	
De student demonstreert leiderschap (i.p.v. medewerkerschap) door een hechte groeps sfeer te realiseren. Hij toont aan talenten en kwaliteiten van anderen en van zichzelf te kunnen ontwikkelen.	verantwoordelijkheid	Grote mate van zelfsturing, creëert eigen vrijheid van handelen en geeft zelf sturing aan anderen.	
		Verantwoordelijk voor eigen handelen	
	complexiteit diepgang	uitgebreidheid	De student acteert in een dynamische wereld waarbij (internationaal) beleid wordt ontwikkeld over de grenzen van een bedrijf heen.
			Student organiseert het eigen werk. Bepaalt prioriteiten en acties om op effectieve en gestructureerde wijze doelen te bereiken en maakt een planning van activiteiten om mensen , tijd en middelen optimaal te benutten.
		beheersingsindicatoren	
		<ul style="list-style-type: none"> • Demonstreert na te denken over eigen gedrag bij het oplossen van problemen en doet een beroep op eigen capaciteiten en ontwikkeling. • Is zich bewust van (Maatschappelijke en politieke) ontwikkelingen en belangen of andere omgevingsfactoren. Laat zien hier op in te spelen. Benut deze kennis effectief voor de eigen functie of organisatie en houdt rekening met de gevolgen van acties voor de organisatie. • Toont interesse in anderen en demonstreert het vermogen om belangrijke informatie op te pakken uit mondelinge gesprekken. • Geeft op een stimulerende wijze richting en begeleiding aan medewerkers. Past daarbij stijl en methode van leiding geven aan aan betrokken individuen. Stimuleren samenwerking. • Overtuigt anderen van een bepaald standpunt met heldere argumenten en krijgt instemming met plannen, ideeën en producten • Toont belangentegenstellingen met een grote emotionele lading op een tactvolle wijze te kunnen hanteren en op te lossen. • Brengt belangen, opinies en inbrengen van diverse partijen samen. Geeft vorm aan samenwerkingsverbanden en realiseert een gemeenschappelijk resultaat. 	

	kennis & inzicht Coördineren Prioriteiten stellen Stijl van leidinggeven	vaardigheden Kan complexe zaken helder toelichten Spreekt voor grote groepen, Houdt presentaties over lastige materies Kan abstracte begrippen, procedures, beleidskwesties toelichten. Randvoorwaarden scheppen Afstemmen en overzicht houden Coachen Kijkt breder dan vakgebied Belangen inschatten Regisseren	Attitude Nauwkeurig Kritisch Reflectie Kwetsbaar Stimulerend bewust
--	--	--	--

competentie: Visie op veranderingen en trends				
niveau		Niveau 4		
De student neemt afstand van de dagelijkse praktijk, concentreert zich op hoofdlijnen. Ontwikkelt een langetermijnbeleid en stelt doelstellingen voor de lange termijn vast.	mate van sturing	Grote mate van zelfsturing, creëert eigen vrijheid van handelen en geeft zelf sturing aan anderen.		
		Verantwoordelijk voor eigen handelen		
	complexiteit	uitgebreedtheid	De student acteert in een dynamische wereld waarbij (internationaal) beleid wordt ontwikkeld over de grenzen van een bedrijf heen.	
		diepgang	Student kent de ontwikkelingen en trends en formuleert op basis hiervan een persoonlijke visie	
beheersingsindicatoren				
<ul style="list-style-type: none"> 		<ul style="list-style-type: none"> • kent de doelen en plannen van het eigen werk en neemt tijd om vooruit te denken • kan binnen de strategische visie van de organisatie doelen stellen • draagt bij aan de ontwikkeling van de strategische visie van de organisatie op lange termijn. Toont hierbij een onderzoekende en nieuwsgierige geest gericht op toekomstige vernieuwing van strategie, producten, diensten, markten. Laat hierbij zien goed geïnformeerd te zijn over organisatorische, economische, maatschappelijke en politieke ontwikkelingen of andere omgevingsfactoren. • Schetst een inspirerend toekomstbeeld voor de organisatie / afdeling / producten / diensten ontwikkelen en uitdragen, afstand nemend van de dagelijkse praktijk. • Toont bij het nemen van besluiten rekening te houden met de impact van ontwikkelingen op de organisatie. Draagt een uitgesproken visie uit op de koers van de onderneming • Demonstreert zich ondanks problemen, tegenslag, tegenwerking of afleidingen te blijven richten op het bereiken van het doel. • Demonstreert zich gemakkelijk aan te kunnen passen aan veranderende omgeving, werkwijzen, werktijden, taken, verantwoordelijkheden, beleidswijzigingen en gedragingen van anderen. • Handelt proactief: signaleert problemen of belemmeringen en handelt snel. Is alert en anticipeert op kansen, nieuwe situaties of problemen, en handelt er in een vroeg stadium naar. 		
kennis & inzicht, vaardigheden, attitude				
kennis & inzicht Anticiperen Verandermanagement		vaardigheden actief reageren op veranderingen overziet vooraf de impact van de verandering creatief	Attitude Omgevingsgericht Open visie	

competentie: Relatie- en netwerken	
niveau	Niveau 4

<p>Bouwt een netwerk van informele contacten op dat voor de organisatie functioneel is of kan worden. Onderhoudt het netwerk en benut dit netwerk.</p> <p>Brengt groepen mensen binnen en buiten de organisatie met elkaar in contact en zet deze contacten in om het doel te bereiken</p>	<p>m ate van sturing</p>	Grote mate van zelfsturing, creëert eigen vrijheid van handelen en geeft zelf sturing aan anderen.			
		<p>verant- woorde- lijkheid</p>	Verantwoordelijk voor eigen handelen		
	<p>complexiteit</p>	<p>uitge- breidhe</p>	De student acteert in een dynamische wereld waarbij (internationaal) beleid wordt ontwikkeld over de grenzen van een bedrijf heen.		
		<p>diepga- ng</p>	De context is nieuw. De student komt tot een compleet product/dienst.		
<p>beheersingsindicatoren</p> <ul style="list-style-type: none"> • Levert een bijdrage aan het gewenste imago van de organisatie • Weet in contacten met anderen de organisatie op een positieve manier over het voetlicht te laten komen • Weet in lastige situaties zo te handelen dat de organisatie er op een positieve manier uitkomt. Hij boekt optimale resultaten bij gesprekken met tegenstrijdige belangen, zowel op inhoudelijk gebied als op het gebied van het goed houden van de relatie. • Toont zich bewust van anderen en de omgeving. Onderkent gevoelens en behoeften van anderen en van de invloed van het eigen handelen daarop. Pikt belangrijke informatie op uit mededelingen. • Creëert mogelijkheden voor netwerken • Begrijpt en optimaliseert interactie van de organisatie en haar omgeving • Structureert gesprekken optredens en interventies zodanig dat het beoogde resultaat op effectieve wijze wordt bereikt. • Maakt mondeling en schriftelijk ideeën, meningen, standpunten en besluiten in begrijpelijke taal duidelijk aan anderen, afgestemd op de toehoorder. • Brengt de eigen visie, ideeën of mening helder, duidelijk, en zo nodig boeiend of enthousiasmerend zodanig dat anderen deze overnemen. • Draagt bij samenwerking bij aan een gezamenlijk resultaat door een optimale afstemming tussen de eigen kwaliteiten en belangen en die van de groep / de ander. • Toont in te spelen op de gedachten / gevoelens / het standpunt / de situatie van de ander zodat onnodige irritaties worden voorkomen of weggenomen. 					
		<table border="1"> <tr> <td> <p>kennis & inzicht communicatie internal en external branding corporate communication CRM</p> </td> <td> <p>Vaardigheden Verplaatsen in de ander Herkent en beluistert gevoelens en problemen en laat dat merken Doorvragen</p> </td> <td> <p>Attitude Representatief Beleefd Respectvol Sensibel Integriteit Loyaliteit Tactisch gedrag/ schakelen</p> </td> </tr> </table>	<p>kennis & inzicht communicatie internal en external branding corporate communication CRM</p>	<p>Vaardigheden Verplaatsen in de ander Herkent en beluistert gevoelens en problemen en laat dat merken Doorvragen</p>	<p>Attitude Representatief Beleefd Respectvol Sensibel Integriteit Loyaliteit Tactisch gedrag/ schakelen</p>
<p>kennis & inzicht communicatie internal en external branding corporate communication CRM</p>	<p>Vaardigheden Verplaatsen in de ander Herkent en beluistert gevoelens en problemen en laat dat merken Doorvragen</p>	<p>Attitude Representatief Beleefd Respectvol Sensibel Integriteit Loyaliteit Tactisch gedrag/ schakelen</p>			

<p>competentie: Ondernemen voor eigen rekening en risico</p>		
<p>niveau</p>		<p>Niveau 4</p>
<p>beschrijving competentie De student toont aan dat hij in staat is een bedrijf voor eigen rekening en risico te starten of door te starten De student toont aan dat hij in staat is t.b.v. de strategische bedrijfsvoering, op basis van een interne en externe analyse, een ondernemingsplan op te stellen ijn if har eigen bedrijf, een</p>	<p>m ate van sturing</p>	Grote mate van zelfsturing, creëert eigen vrijheid van handelen en geeft zelf sturing aan anderen.
	<p>verant- woorde- lijkheid</p>	Verantwoordelijk voor eigen handelen.
	<p>comple- uitge- breidhe</p>	De student acteert in een dynamische wereld waarbij (internationaal) beleid wordt ontwikkeld over de grenzen van een bedrijf heen.

<p>(mondiaal opererende) organisatie en daarover adequaat te overleggen met betrokkenen zodat beleidsafwegingen financieel onderbouwd kunnen worden, rekening houdend met maatschappelijke (interculturele) normen en waarden. Hij is in staat om als ondernemer en als adviseur een haalbaar en acceptabel strategisch plan op te stellen voor een bedrijf.</p>	diepgang	De context is nieuw. De student komt tot een compleet product/dienst.	
beheersingsindicatoren			
<p>Ondernemen is 'voor eigen risico en rekening' een bedrijf leiden en komt tot stand in een interactieproces tussen ondernemingen en de maatschappelijke context waarin wordt geopereerd. Complicerende factoren hierbij zijn de steeds veranderende marktvraag, wet- en regelgeving, ruimtelijke ordening etc. Ook gaat het om een ondernemende houding en ondernemend gedrag. Het zogenoemde 'intern ondernemerschap' levert een belangrijke bijdrage aan de innovatie van organisaties en daarmee aan de prestaties van de organisaties.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kan missie, visie en doelstellingen t.b.v. strategie formuleren • Kan financiële doelen vaststellen en monitoren • Kan de wensen van de afnemers vertalen in de keuze van de leveranciers • In staat bedrijfsprocessen af te stemmen • In staat personeelsbeleid in te richten voor de onderneming. • In staat netwerken te onderhouden met stakeholders • In staat duurzaamheid en ethisch handelen te borgen in ondernemingsbeleid • Kan bedrijfsresultaten gebruiken om nieuw bedrijfsbeleid vast te stellen • Kan een internationaal ondernemersland opstellen. 	kennis & inzicht, vaardigheden, attitude	
	<p>kennis & inzicht</p> <p>bedrijfseconomie jaarverslaggeving fiscale en juridische aspecten kennis markt en marktendensen marktonderzoek kwaliteitsbeleid personeelsbeleid vakspecialistische kennis wet- en regelgeving automatisering administratie duurzaamheid</p>	<p>vaardigheden</p> <p>samenwerken planmatig werken risicoanalyse opstellen begroting opstellen verslagleggen taal van de ondernemer spreken randvoorwaarden in kaart kunnen brengen administreren communiceren intern en extern analyseren argumenteren advies en onderhandelen</p>	<p>Attitude</p> <p>Neemt verantwoordelijkheid Stelt doelen Ziet kansen en durft risico's te nemen Is een netwerker Is overtuigend Is creatief Hecht waarde aan kwaliteit en service Heeft zelfkennis en zelfvertrouwen Heeft inlevingsvermogen</p>

Voor de Topclass activiteiten tijdens de (afstudeer)stage gelden:

Algemene criteria

- Theoretische verdieping/Onderzoeksgerichtheid
- Reflectie en persoonlijke strategie
- Maatschappelijke relevantie interdisciplinariteit
- Inspelend op vraag uit de praktijk
- Internationaal gericht
- Innovatief
- Crossmediaal
- Strategisch

Specifieke criteria

- De student werkt aan een multidisciplinaire opdracht
- De student ontwikkelt een helicopterview (beschouwende attitude (denken en handelen)
- De student leert vernieuwend te werken
- De student doorgrondt de internationale context
- In de (afstudeer)stage besteedt de student aandacht aan de interactie tussen afdelingen/onderdelen van een bedrijf/organisatie

Extra criteria voor je afstudeerstage:

- De student publiceert zijn onderzoek/scriptie in een relevant (vak)tijdschrift of presenteert zijn onderzoek/scriptie voor een gezelschap van relevante vertegenwoordigers van het afstudeerdomein. Bewijsstuk toevoegen aan *Portfolio*.
- De student bekijkt het afstudeerwerk op de betekenis van zijn bevindingen voor het Domein/School (BOK = Body Of Knowledge) en beschrijft dat, t.b.v. je *Portfolio* in een afzonderlijk *BOK-document*.
- Na de verdediging van de afstudeeropdracht binnen het reguliere opleiding, verdedigt de student het honoursniveau van zijn onderzoek/scriptie tegenover (een vertegenwoordiging van) de Honourscommissie *Inholland*. (zie hoofdstuk 5. *Toetsing en beoordeling*).

Aan het eind van je (afstudeer)stage dien je deze criteria te verantwoorden tegenover je Honourscoach, door middel van een speciaal *HP-Verantwoordingsverslag*. (Je (afstudeer)stageverslag voor de reguliere opleiding voeg je als bijlage toe.) Deze stukken voeg je toe aan je *Portfolio* t.b.v. de toetsing aan het eind van het betreffende semester in de vorm van een *Criteriumgericht Interview* (zie hoofdstuk 5. *Toetsing en beoordeling*).

Topclass “100 dagen programma”, YES!Delft

During the 100 days of pre-incubation you will receive 10 workshops in which both the basics & company specific info of starting your own company will be elaborated. During the workshops there will be room for many questions, make sure you prepare these questions beforehand since the workshop can be intense. If you feel the need for a more elaborate understanding of certain subjects, we will try to accommodate that. Below you will find an overview of the workshop topics and questions related to the topic that you would want to ask yourself at one point in starting your own company.

Get ready to Launch

Importance: in this workshop you will get an overview of the different steps in setting up your business to help you understand the necessary scope. Do not forget that writing your business plan is just one small step.

Business system and organization

Importance: In this workshop you will cover business models, strategy, and more.

Covering questions:

- What is a business model and why is it important?
- How should you organize your business?
- What are the difficulties during the design of a business model?
- What should you take into consideration when thinking of producing yourself or leaving it to third parties?
- What strategic choices do I have to make?
- What is the importance of the business model in the business plan

Value proposition

Importance: During this workshop you will learn how to get a sharp view on your business values from an experienced entrepreneur

Covering questions:

- What is the value of your product/ service for the customer?

Finance & Subsidies

Importance: Your finance is the blood of your company. Learn to control your finances. It is important to know how much money is needed to launch your business successfully. Once the business in running one should know how much cash is needed at a given point in time to be able to meet current liabilities. In order to meet both requirements financial planning is a key issue. Besides finances you get an overview of what subsidies are available to help you start and how to apply to subsidies when possible. There are many subsidy opportunities available for starting entrepreneurs. Being well-informed about these opportunities and applying the right way can result in attractive starting.

Covering questions:

- Why are liquid finds for every aspect of the business?
- How can you finance your company?
- What must be included in your business plan with regard to financial planning?
- What are the pitfalls in the financial deal?

- How can you make valid cash-flow statements, balance sheets and profit and loss statements?
- Which subsidy opportunities are available for your start up?
- How should you apply in order to optimize the output?

Investments

Importance: If you are aiming for growth, you need investments. During this workshop you get to know the different investments that are available and which type of investment suits you company best in which phase.

Covering questions:

- What is informal investment?
- How do you get in touch with an informal investor?
- What kind of investment does your company need?
- What should you keep in mind before closing the investment deal?

Realization & Risks

Importance: A thorough and open consideration of the risk involved will both win the confidence of your investors and increase your own. By including the risks in your business plan, you show potential investors that you have thought your business plan through.

Covering questions:

- Why is a risk analysis important?
- What kind of risks could be present?
- How to identify risks?
- What is sensitivity analysis and how could this be used to assess and represent risks?

Fiscal

Importance: Entrepreneurs are mandatory to pay attention to several fiscal regulations. Neglecting the fiscal aspects of your business will cost serious money. During the workshop you will learn what the obligations are and how could deal with it. There are also tips & tricks specially for your company status that can be gained.

Covering questions:

- What fiscal regulation are important for a starting business?
- How do you complete the tax run?
- What are the consequences for not doing your tax return?
- What fiscal opportunities are the present for starting entrepreneurs?

Legal/ IP

Importance: One of the first things starting entrepreneurs have to deal with are the legal boundaries and opportunities. The workshop reflects legal aspects like the right legal form, protection of your idea's, contracts but also legal boundaries like getting the right license.

Covering questions:

- Should you protect your idea?
- What are your options for protection?
- What are the pitfalls?
- What should you consider with regard to the legal form of the business?
- What are important aspects of cooperation, labor, purchase and sales contracts?
- Which licenses and permissions should be dealt with?

Sales

Importance: An appointment is only the beginning; you still have to sell your product. To gain the interest of investors, clients and every other possible partner, an entrepreneur must have a convincing pitch. The art of pitching is not as simple as one might think. The lack of the right technique, architecture and timing might have in effect that you lose interest of an important party. Non verbal communication and charisma determine a major part of your ability to convince.

Covering questions:

- How should you structure a sales meeting?
- What should take in mind when negotiating the deal?
- For whom should you pitch?
- How should you design your pitch?
- What should you mention?
- What are the do's en don'ts during of pitching?
- How do people review your pitch?
- How can you improve and finalize your pitch?

- Why is non verbal communication important?
- How do people see you?

Management team

Importance: A management team is a combination of persons with their own character-type. During this workshop you will learn about combination of types of characters for a successful team. What type are you? Do you miss anything in your team? Your training has more than eight years of executive search experience. Is the way the business plan is put into practice that makes the difference between success and failure – and that will be entirely in the hands of the team.

Covering questions:

- Why the management team is so important?
- How can you distinguish your management team to an investor?
- How can the tasks optimally be divided?

Sustainability

More information follows

EC's voor de Topclass: 10

2.3 Multidisciplinaire Honourscommunity

Tijdens het Honours Programma heb je binnen een Honourscommunity contact met de Inholland-honours studenten uit andere disciplines. Het is de bedoeling dat je deze contacten benut voor jouw ontwikkeling tot een *Innovatieve Professional*.

Ook het onderdeel Honourscommunity wordt georganiseerd vanuit het programmamanagement van *Inholland Honours*. Het gaat om vier zaterdagen per jaar (inclusief de kick-off) die worden gevuld met workshops, coachingsessies, gastcolleges enz..

De bijeenkomsten zullen op verschillende locaties plaatsvinden.

Voor 2010-2011 zijn de volgende data vastgesteld:

- Kick off weekend, 2 dagen, data in overleg
- Zaterdag 5 februari 2011, locatie nader te bepalen
- Zaterdag 14 mei 2011, locatie nader te bepalen

Nadere informatie zul je apart ontvangen van het programmamanagement van *Inholland Honours*.

Naast de Community coaching worden er door de Unit Agriculture intervisie sessies georganiseerd (zie hoofdstuk 4). Tevens word je gecoached door een top-ondernemer.

3. De fasering van het Honourstraject

Binnen het Honourstraject zijn de volgende fasen te onderscheiden:

- a. Toelatingsfase
- b. Startfase
- c. Uitvoeringsfase
- d. Verantwoordingsfase

Deze fasen worden hieronder nader toegelicht.

3.1 Toelatingsfase

Toelatingseisen:

Je kunt tot het Honours Programma worden toegelaten, als je aan het eind van het tweede jaar voldoet aan het profiel van de Honoursstudent, wat ondermeer wil zeggen, dat je:

- geen studieachterstand hebt (d.w.z. 120 EC hebt gehaald in jaar 1 en 2)
- kunt aantonen dat je gemiddelde cijfer ten minste een 7 is over jaar 1 en 2 (op basis van de cijferlijst)
- in staat bent om je foutloos in het Nederlands en Engels uit te drukken
- (een vertegenwoordiging van) de honourscommissie overtuigt dat je het niveau en een hoge motivatie hebt om van je deelname aan het Honours Programma een persoonlijk en 'honourswaardig' succes te maken.

Toelatingsprocedure:

De toelatingsprocedure bestaat uit de volgende onderdelen:

- a. Sollicitatiebrief (Hierin maak je duidelijk waarom jij in aanmerking moet komen voor een plaats binnen het Honours Programma. Je stuurt eventuele bijlagen mee zoals bijvoorbeeld: CV en cijferlijst,
- b. Twee referenties (Je stuurt met je sollicitatiebrief in ieder geval twee referenties mee die schriftelijk bevestigen dat jij een plaats in het Honours Programma verdient. (Bijvoorbeeld één van iemand uit de beroepspraktijk en één van jouw SLB-docent. Nb: familieleden zijn uitgesloten)
- c. Toelatingsgesprek (Als je aan de eisen voldoet en als ook je sollicitatiebrief voldoet, wordt je door (een vertegenwoordiging van) de Honourscommissie uitgenodigd voor een toelatingsgesprek.)
- d. Bevestigingsbrief van toelating (Als je de Honourscommissie hebt overtuigd dat je een plaats verdient, ontvang je een schriftelijke bevestiging van toelating.)

Opmerking: Per jaar wordt een maximum aantal plaatsen vastgesteld. Zijn er meer geschikte kandidaten dan plaatsen, dan zal er een loting plaatsvinden.

3.2 Startfase (Kick off weekend)

Startdocument:

Als je definitief bent toegelaten, dan schrijf tijdens het kick off weekend je een Startdocument (jouw Studieplan). Hierin beschrijf je de grote wens van jouw professionele ontwikkeling. De volgende vragen kunnen je hierbij helpen:

- Waar sta jij nu in jouw professionele ontwikkeling? (Wat heb je tot nu toe gedaan? Waar ben je nu mee bezig? Welke resultaten levert het op? Wat zijn op dit moment je belangrijkste motivatiefactoren? Wat zijn op dit moment je belangrijkste belemmeringen? enz.)
- Waar loop jij op dit moment echt warm voor? Waar ben jij echt goed in volgens jezelf en volgens de mensen om je heen? Waar zie jij interessante kansen voor jou liggen? Kortom, waar moet jij je blijkbaar de komende tijd op gaan richten?
- Waar wil jij over drie jaar staan in je professionele ontwikkeling, m.a.w. wat is je droom? (Maak een zo concreet mogelijk beroepsprofiel en durf daarbij je droom te volgen. Dit beroepsprofiel

is voor jou een baken waar jij je voorlopig op kunt richten, maar dat ook elk moment weer kan veranderen, want ontwikkelen is een levend proces.)

- Hoe ziet je studieplanning eruit voor de komende twee jaar, m.a.w. wat ga je achtereenvolgens doen?
- Op welke wijze denk jij dat het Honours Programma kan bijdragen aan de door jou gewenste professionele ontwikkeling? Welke masterclasses passen daarbij? (Maak voor jaar 3 een definitieve keuze uit het centrale aanbod en eventueel voor jaar 4 een voorlopige keuze.) Wat kan de Honourscommunity voor jou betekenen?

Het Startdocument moet voldoen aan de criteria die in bijlage B zijn genoemd.

Als de Honourscommissie het definitieve Startdocument met jouw antwoorden op bovenstaande vragen heeft ontvangen, dan wordt aan jou een honourscoach (één van de leden van de honourscommissie) toegewezen en ontvang je van hem/haar een uitnodiging voor het startgesprek.

Startgesprek:

Tijdens het startgesprek, dat aan het begin zal plaatsvinden, bespreek jij met je honourscoach de grote koers van je professionele ontwikkeling. Dit gebeurt op basis van het door jou opgestelde Startdocument (jouw Studieplan).

3.3 Uitvoeringsfase

Tijdens de uitvoeringsfase wordt je gecoacht. De wijze van coachen binnen het Honourstraject is nader beschreven in hoofdstuk 4 *Intervisie*

In de uitvoeringsfase ga jij daadwerkelijk aan de slag met je verdiepings- en verbredingsactiviteiten. Dat wil zeggen dat je de door jou gekozen Masterclasses gaat volgen en gaat deelnemen aan de Honourscommunity. Tevens start de Topclass, bestaande uit voorbereiding op het “100 dagen programma” en volg je in het tweede semester het “100 dagen programma” i.s.m. YES!Delft. Naast honours studenten nemen ook studenten van de TU Delft deel aan dit programma. Tijdens je (afstudeer)stage doe je een verdiepende opdracht onder begeleiding van een lectoraat. Zie verder paragraaf 2.2 Topclasses.

3.4 Verantwoordingsfase

Bij de verantwoording en beoordeling van je activiteiten en resultaten wordt een onderscheid gemaakt in:

- a. Tussentijdse *voorlopige* verantwoording van de resultaten/producten/voortgang van je verdiepingsactiviteiten per onderdeel van de Topclasses. Schriftelijke bewijsstukken voeg je toe aan je *Portfolio*. Deze verantwoording vindt plaats tijdens de bijeenkomsten met je honourscoach gedurende de uitvoeringsfase.
- b. Beoordeling per semester;
Na het ter hand stellen van je *Portfolio* met schriftelijke resultaten/producten, c.q. bewijsstukken van de verdiepingsactiviteiten die betrekking hebben op het betreffende semester aan je honourscoach, volgt een uitnodiging voor een toetsing in de vorm van een *Criteriumgericht Interview* op basis van je *Portfolio*

Zie verder hoofdstuk 5. *Toetsing en beoordeling*.

4. Intervisie als coachinginstrument

Inleiding:

Intervisie is volgens Van Dale: 'overleg tussen collega's die niet direct samenwerken.

Intervisie is een methode om bepaalde thema's in een klein groepje uit te diepen. Onder leiding van een honoursdocent kom je een aantal bijeenkomsten bij elkaar om vraagstukken door te spreken en elkaar te helpen de antwoorden te vinden.

Intervisie is een gestructureerde wijze van overleg, waarbinnen via advisering, gewerkt wordt aan probleemoplossingen. Intervisie betekent: elkaar helpen, steunen of bijstaan. Intervisie is laagdrempelig en een systematische aanpak van werkproblemen, gericht op concrete uitkomsten. Op collegiale basis elkaar professioneel helpen om tot inzichten te komen, gericht op nieuwe perspectieven en gedragsverandering. Dit proces verloopt resultaatgericht, en er wordt rekening gehouden met de persoonlijke ontwikkeling van ieder teamlid. Kortom:

- collegiale ondersteuning met betrekking tot problemen en situatie binnen het werkveld
- onderlinge advisering bij werkproblemen
- functioneren in een leergroep bestaande uit gelijken
- dit binnen een gezamenlijk vastgestelde structuur
- tot inzichten en oplossingen te komen
- een zelfsturend en op reflectie gericht leerproces.

Leren van elkaars werkproblemen

In de intervisiegroep ben je onder 'gelijken'. Hiermee wordt bedoeld dat de honours studenten in een groepje met vergelijkbare werkproblemen of achtergrond bijeenkomen.

De Amerikaanse leerpsycholoog David Kolb heeft een geïntegreerd leerproces beschreven, dat zich kort samengevat als volgt cyclisch ontwikkelt:

- de hier-en-nu ervaring
- het verzamelen van feiten en waarnemingen over die ervaringen
- analyseren van die feiten en waarnemingen en het op grond daarvan trekken van conclusies
- gedragsverandering en keuze van nieuwe ervaringen



De intervisiegroep pakt zelf haar zaakjes aan, is zelf verantwoordelijk voor de werkwijze en stemt deze af op de sfeer, openheid en dergelijke van de deelnemers. Deze zelfsturende vorm van leren maakt dat de groep leert te koersen op eigen kracht. Het ervaringsgericht leren komt naar voren. Immers, de ingebrachte persoonlijke problemen komen uit je eigen praktijk.

Doel

Het doel van intervisie is gebruik maken van elkaars ervaringen om de persoonlijke professionele beroepshouding verder te ontwikkelen.

Intervisie vindt plaats binnen een vastgestelde structuur. Je leert van elkaars ervaringen, kennis en inzichten door deze met elkaar te delen. Daardoor kun je:

- Jezelf en de ander verder helpen bij het verkrijgen van inzicht in het eigen leer- en ontwikkelingsproces.

- Jezelf en de ander verder helpen bij de bewustwording en de ontwikkeling van de eigen persoon in relatie tot het beroep dat je gaat uitoefenen.
- Wie de sterke en zwakke punten van zichzelf kent, wie zijn eigen onzekerheden kent die hem kunnen belemmeren te doen wat hij wil doen, wie weet door welke beweegredenen hij gedreven wordt, kent zichzelf en kan daardoor beter functioneren, mits hij iets met die kennis doet.

Het rendement

Het rendement van intervisie is dat honours studenten betrokken zijn met elkaar, anders leren denken over, en bewuster omgaan met werkdruk, stress of conflicten. De resultaten van een dergelijke aanpak zijn:

- een verhoogde deskundigheid
- een verbeterde communicatie
- een sterk teambuildingseffect
- draagvlak voor in gang gezette veranderingen
- beter in staat te reflecteren op eigen denken en handelen

Subdoelstellingen:

- onderlinge uitwisseling en steun
- gemotiveerder werken
- eigen vaardigheden vergroten
- oplossing alternatieven zien en keuzes maken
- leren zelfsturend te werken
- leren te luisteren, accepteren, invoelen van de ander
- open staan te leren werken met nieuwe methoden

Opbouw

Vorbereiding:

Je bereid je schriftelijk voor op de intervisiebijeenkomst. Je schrijft kort op wat je de afgelopen periode beziggehouden heeft. Voor elke intervisiebijeenkomst kies je een onderwerp waarover je met anderen van gedachten zou willen wisselen. Je stelt voor jezelf vast wat je wilt en waarom en hoe je het onderwerp besproken wilt hebben. Uiterlijk 2 werkdagen voor aanvang van de intervisiebijeenkomst mail je jouw onderwerp, de beschrijving van het onderwerp, waarom en hoe je het besproken wilt hebben in de groep.

Bijeenkomst

De intervisiebijeenkomst begint met een kort rondje waarbij iedereen het onderwerp noemt dat hij ter sprake wil brengen. Hij geeft hierbij ook aan of hij hierover wil discussiëren, of een advies wil krijgen, of dat hij alleen behoefte heeft om zijn verhaal te vertellen. De groep beslist welk onderwerp als eerste aan bod komt en eventueel welk daarna. De keuze vindt plaats op grond van herkenbaarheid en gedeelde belangstelling.

De intervisiebegeleider heeft als taak de deelnemers te ondersteunen bij het bewustwordingsproces. Dat betekent dat hij niet zijn kennis overdraagt, maar erop gericht de groep te stimuleren de verantwoordelijk te nemen voor het eigen leerproces.

Verslag

Na iedere bijeenkomst maak je een verslag. Het intervisieverslag dat je na elke bijeenkomst maakt, heeft als doel zicht te houden op je eigen ontwikkelingsproces. Je beschrijft niet alleen wat er ter sprake is gekomen, maar vooral wat dat voor jou betekende. Je evalueert kort je eigen bijdrage aan het intervisiegesprek: je eigen inbreng, je betrokkenheid, je deelname. Je beschrijft de gedachten en gevoelens die jouw bijdrage bevorderden of belemmerden. Het verslag beëindig je met 'voornemens' voor een volgende bijeenkomst.

NB: wellicht ter overvloed: alle deelnemers lezen ter voorbereiding van de bijeenkomst de verslagen inclusief voorstellen van de andere deelnemers.

5.Toetsing en beoordeling

5.1 Te toetsen onderdelen en de toetsvorm

Masterclasses (2 x 5 EC):

Toetsvorm te bepalen door programmamanagement *Inholland Honours*.

Topclasses (10 EC):

Ieder semester wordt afgesloten met een *Criteriumgericht Interview* op basis van je Portfolio, door minimaal twee assessoren (twee leden van de Honourscommissie, t.w. je honourscoach en een tweede lid van de Honourscommissie), eventueel aangevuld met een expert.

In dit *Criteriumgerichte Interviews* wordt de verdieping getoetst.

Multidisciplinaire Honourscommunity:

Toetsvorm te bepalen door programmamanagement *Inholland Honours*

5.2 Bepaling van het eindcijfer

Na afloop van het laatste *Criteriumgerichte Interview* aan het eind van jaar 4 zullen de assessoren een voorlopig eindcijfer bepalen voor het Honours Programma en voorleggen aan de voltallige Honourscommissie. Als de Honourscommissie het definitieve eindcijfer als heel cijfer op de schaal van 1-10 heeft vastgesteld, wordt dit door de honourscoach aan de student meegedeeld. Een 6 of hoger geeft recht op het Honoursdegree.

5.3 Toetsingsschema

Onderdeel	Omschrijving van toetsvorm (bijv. schriftelijk tentamen)	Soort toets formatief/ summatief	Groep(G) of Individu(l)	Vorm: Mondeling(M) Schriftelijk(S) of andere wijze(AW)	Beoordelings schaal
Masterclass 1 en 2 (5 EC)	(te bepalen door <i>Inholland Honours</i>)	summatief	Individueel		1-10 (in halve punten)
Topclass (10 EC)	Criteriumgericht Interview over Portfolio	summatief	Individueel	AW	1-10 (in halve punten)
Honours-community	(te bepalen door <i>Inholland Honours</i>)		Individueel		
Coaching verdiepend	Te bepalen door de Unit Agriculture	summatief	Peer-assessment	Mede studenten	Moet voldoende zijn
Coaching top-ondernemer	Te bepalen door de ondernemer en honours-commissie	summatief	Individueel	Ondernemer	Moet voldoende zijn

5.4 Herkansing

Indien het eindcijfer een onvoldoende is, zal de honourcoach, in overleg met de honourscommissie bepalen of en zo ja, op welke wijze, je één of meerdere Beroepsproducten en/of Verantwoordingsverslagen moet aanpassen, dan wel één of meerdere activiteiten moet overdoen.

5.5 Plagiaat en Auteursverklaring

Je zult als student zeer bewust moeten zijn van je verantwoordelijkheid bij het gebruik van bestaande data. Plagiaat, of het gebruik van het werk van iemand anders, zal niet worden getolereerd, tenzij er

verwezen wordt naar een geraadpleegde bron. De consequentie hiervan is, dat als je bij een gedeelte van een rapport/beroepsproduct/scriptie/verslag geen bron vermeldt, dit betekent dat het door jou is bedacht, geanalyseerd of uitgerekend (Impliciete Auteursverklaring).

Als je wordt beticht van plagiaat, in welke vorm dan ook, zul je door de honourscommissie direct uit het Honours Programma worden verwijderd en zal melding worden gemaakt van het voorval aan de examencommissie. Deze examencommissie zal uiteindelijk maatregelen nemen.

In geval er wordt besloten je nog een kans te geven, zul je genoodzaakt zijn om een nieuwe activiteit uit te voeren, die geen enkele relatie mag hebben met het vorige onderwerp.

BIJLAGE A: Criteria Honourstraject

Toelichting

De criteria voor het honourstraject zijn vertaald naar de Dublin Descriptoren/HBO-kenmerken. Deze geven het niveau van de opleiding aan. In de derde kolom staat het eindniveau van de bachelor. Daaraan moet iedere student voldoen. De honourstudent presteert een niveau hoger (honoursniveau) op die punten waarvoor criteria zijn geformuleerd voor het honourstraject.

Deze lijst met criteria voor het Honourstraject is afgeleid van het volledige overzicht in het document **Bijlage D: HBO-kenmerken vertaald naar honoursniveau**.

Criteria Honourstraject	Dublin descriptoren/hbo-kenmerken	Eindniveau Bachelor	honoursniveau
1	2	3	4
Theoretische verdieping/ Onderzoeksgerichtheid	Kennis en Inzicht Brede professionalisering 2)Actualiseren van kennis / eigen maken van nieuwe kennis	<ul style="list-style-type: none"> voortbouwen op bestaande kennis (betekenissen, ervaringen, associaties) aan de hand van nieuwe ontwikkelingen in het vakgebied 	<ul style="list-style-type: none"> nieuwe kennis creëren door in te spelen op de vraag uit de beroepspraktijk
Interdisciplinariteit	Kennis en Inzicht Multidisciplinaire integratie 1)Mobiliseren van kennis en komen tot nieuwe verbindingen	<ul style="list-style-type: none"> Nieuwe kennis integreren in meerdere domeinen van het vakgebied 	<ul style="list-style-type: none"> Kennis integreren uit andere vakgebieden
Maatschappelijke relevantie	Toepassen van Kennis en Inzicht Besef van maatschappelijke verantwoordelijkheid 1)Meewegen van sociaal maatschappelijke, ethische, en wetenschappelijke aangelegenheden	<ul style="list-style-type: none"> onderkennen van de invloed en gevolgen van beslissingen of activiteiten op anderen en andere onderdelen van de organisatie 	<ul style="list-style-type: none"> onderkennen van de invloed en gevolgen van beslissingen of activiteiten mens en maatschappij
Inspelend op vraag uit beroepspraktijk	Toepassen van Kennis en Inzicht Probleemgericht werken 1)definiëren, analyseren, interpreteren 2)Synthetiseren	<ul style="list-style-type: none"> Het opsporen van mogelijke oorzaken bij problemen in de beroepspraktijk en zoeken naar ter zake doende gegevens Op basis van de analyse van het 	<ul style="list-style-type: none"> Vanuit ontwikkelingen en wensen uit de beroepspraktijk onderzoek doen om tot een probleem-analyse te komen Kan vraagstukken vanuit afstand bekijken

		<p>probleem en de interpretatie van de probleemstelling een probleem herdefiniëren</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het ontwikkelen en toepassen van zinvolle (nieuwe) en gestructureerde oplossingsstrategieën, met gebruik van theoretische modellen. 	<p>en heeft het vermogen om op de hoofdlijn te blijven focussen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het ontwikkelen en toepassen van vernieuwende oplossingsstrategieën
Internationaal gericht	<p>Leervaardigheden</p> <p>Transfer en brede inzetbaarheid</p> <p>1)Autonoom functioneren in verschillende contexten</p>	<ul style="list-style-type: none"> • (samen)werken in een multiculturele, internationale en multidisciplinaire omgeving 	<ul style="list-style-type: none"> • Een leidende rol vervullen in de samenwerking in een multiculturele, internationale en multidisciplinaire omgeving
Innovatief	<p>Toepassen van Kennis en Inzicht</p> <p>Creativiteit en complexiteit in handelen</p> <p>1) Complexe probleemsituaties in beeld brengen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • analyseren van vraagstukken in de beroepspraktijk waarvan het probleem niet direct duidelijk is en waarop standaardprocedures niet van toepassing zijn 	<ul style="list-style-type: none"> • een vraagstuk op een creatieve manier analyseren en vernieuwende oplossingen aanbieden
Crossmediaal*			
Strategisch bewustzijn en – handelen**			Zie zelfsturing/sturing
Reflectie en persoonlijke strategie**			Zie zelfsturing/sturing

* Voor crossmediaal is geen niveau aangegeven omdat dit iets zegt over de context/inhoud. Een honourstudent verdiept op de opleidingscompetenties waarin crossmediaal een uitgangspunt is.

** deze criteria gaan over zelfsturing/sturing. Hiervoor heeft Inholland aparte beheersindicatoren benoemd. Deze zijn te vinden in Bijlage C. *Beheersindicatoren Zelfsturing*.

BIJLAGE B: Beoordelingscriteria Startdocument (Studieplan)

Algemeen:

De student heeft de motivatie en is capabel om een intensief, uitdagend en verdiepend programma te volgen, dit blijkt uit het startdocument en tijdens het gesprek met de honourscommissie.

De honourscommissie toets dit aan de hand van de volgende criteria:

- De student kan uitleggen waarom hij het Honours Programma wil volgen. Hij kan concrete voorbeelden noemen waarom/hoe hij zich verder wil verdiepen in de opleiding.
- De student kan benoemen waar zijn interesse ligt, voor welke thema's/onderwerpen hij warm loopt.
- De student kan aangeven waar hij over drie jaar wil staan in zijn professionele ontwikkeling.
- De student kan aangeven op welke wijze het Honours Programma kan bijdragen aan de door hem gewenste professionele ontwikkeling. Hij kan verwoorden hoe de opleiding hem kan helpen bij het maken van keuzes in zijn honours programma (wat heeft hij nodig om zijn doelen te bereiken).
- De student heeft een realistische studieplanning gemaakt voor de komende twee jaar.
- De student kan aangeven wat de Honourscommunity voor hem kan betekenen en welke rol hij hierin wil vervullen.
- De student beheerst de Nederlands en Engels taal zodat hij onderwijs op honoursniveau kan volgen.
- De student heeft een actieve werkhouding, dit blijkt uit actieve deelname aan ...? (werkgroepen, commissies, ik weet niet of en zo ja wat studenten in jaar 1 en 2 extra kunnen doen?)
- De student heeft de opleiding in het tempo gevolgd dat daarvoor staat (2 jaar) of sneller.

BIJLAGE C: Indicatoren zelfsturing in drie fasen (Backbone II)

Toelichting: Voor het Honours Programma wordt voorlopig fase 3 aangehouden.

Zelfsturing/sturing			
Het handelen van de student is gebaseerd op de cyclus voorspellen, plannen, uitvoeren en monitoren. M.a.w. de student is in staat zichzelf te corrigeren en kan beoordelen of zijn ambities realistische zijn.			
Voorspellen	Fase 1	Fase 2	Fase 3
1) De mate waarin de student kan <u>voorspellen</u> in hoeverre een taak door hem kan worden uitgevoerd.	<ul style="list-style-type: none"> De student maakt een afweging in hoeverre een bepaalde taak / opdracht door hem/haar uitgevoerd kan worden op basis van zicht op eigen kwaliteiten en valkuilen en zicht op zijn functioneren m.b.t. de verschillende teamrollen in de context van het toekomstige beroep. De student maakt afwegingen hoe hij zijn doel wil bereiken en weet waar hij staat en wat hij wil bereiken. <i>De student onderkent zijn informatiebehoefte.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> De student maakt een afweging op basis van kennis, kunde en ervaringen in hoeverre zijn rol en inspanningen bijdragen aan het samenwerkingsproces en stelt op basis van deze drie aspecten zijn afweging bij. De student verwoordt zijn ambities en beoordeelt in hoeverre zijn ambities/plannen uitvoerbaar zijn in tijd – ruimte – en middelen (realistisch). <i>De student stelt vast of hij zijn informatiebehoefte op de juiste manier begrijpt en interpreteert door overleg met medestudenten, vakspecialisten en/of beroepsbeoefenaren.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> De student verwoordt zijn ambities en beoordeelt in hoeverre zijn ambities uitvoerbaar zijn in tijd – ruimte – en middelen en betreft in zijn overwegingen ook de eisen en beperkingen van de context en de actoren.(realistisch). Zijn keuzes zijn niet meer alleen persoonsgebonden. De student geeft aan een competentie te beheersen door te vragen om toetsing. <i>De student stelt vast of hij zijn informatiebehoefte op de juiste manier begrijpt en interpreteert door overleg met medestudenten, vakspecialisten en/of beroepsbeoefenaren.</i>
Plannen	Fase 1	Fase 2	Fase 3
De mate waarin de student in staat is zijn doel te bepalen, zijn studie te <u>plannen</u> en een werkwijze te ontwikkelen om het gestelde doel te bereiken.	<ul style="list-style-type: none"> De student weet wat zijn beginpunt is en welke stappen hij moet doen om het gestelde doel te bereiken, hij plant de te nemen stappen en bespreekt deze met begeleider. (1) In zijn planning neemt de student ook de benodigde middelen (informatie etc.) mee. (2) 	<ul style="list-style-type: none"> Idem indicator 1 en 2 De student plant zelfstandig de werkzaamheden in het proces en maakt daarbij gebruik van fasering en segmentering. De student legt de 	<ul style="list-style-type: none"> Idem indicator 1, 2 en 3 De student hanteert een methodische aanpak waarin feedback en feedforward loops zijn ingebouwd.

	<ul style="list-style-type: none"> de student maakt gebruik van zoekstrategieën: bedenkt zoektermen, synoniemen en gerelateerde termen die het onderwerp van de informatiebehoefte beschrijven. 	<p>planning voor aan zijn begeleider. (3)</p> <ul style="list-style-type: none"> de student maakt een zoekplan dat past bij de gekozen methode van informatie verzamelen (inclusief het onderscheiden van aspecten in de informatiebehoefte). 	
Uitvoeren	Fase 1	Fase 2	Fase 3
De mate waarin de student in staat is op eigen initiatief en zelfstandig opdrachten uit te voeren.	<ul style="list-style-type: none"> De student voert gegeven opdrachten uit, legt zijn planning voor aan de begeleider en voert zijn planning uit. De student laat zien in zijn uitvoering feedback te verwerken. De student levert aan het eind van het stappenplan een product of dienst op. 	<ul style="list-style-type: none"> De student voert gegeven opdrachten uit of verwerft op eigen initiatief een opdracht. De student legt zijn planning voor en bespreekt op eigen initiatief de uitvoering van de planning. De uitvoering vindt plaats binnen een bepaalde tijd, de resultaten worden in samenspraak met de beoordelaar (docent, opdrachtgever) beoordeeld en de student evalueert zijn werkwijze 	<ul style="list-style-type: none"> De student werkt op basis van een gegeven kader zelfstandig de vraag / opdracht op systematische wijze (planning in tijd en middelen) uit. Tijdens de uitvoering maakt de student gebruik van collegiaal consult. De student evalueert het resultaat en het proces met opdrachtgevers.
Monitoren	Fase 1	fase 2	Fase 3
De mate waarin de student in staat is zijn voortgang te <u>monitoren</u> , waar nodig zijn planning bij te sturen en zijn resultaten en professionele ontwikkeling te verantwoorden.	<ul style="list-style-type: none"> De student monitort de uitvoering van een taak en stuurt op basis van zijn monitoring bij. (1) De student houdt onder begeleiding van docent / SLB zijn studievoortgang bij en op basis van de stand van zaken stuurt de student bij. De student houdt samen met zijn begeleider zijn studievoortgang bij en ontwikkelt met begeleiding leervragen. 	<ul style="list-style-type: none"> Idem indicator 1 + de student betreft bij de monitoring ook een kosten en baten afweging. De student toont aan waar bij zich bevindt in het studietraject, welke weg hij heeft afgelegd en welke weg nog afgelegd dient te worden; de student legt verantwoording af over zijn professionele ontwikkeling., zijn studieactiviteiten en resultaten. De student houdt zelfstandig zijn studievoortgang bij en ontwikkelt met begeleiding leervragen. 	<ul style="list-style-type: none"> Idem + De student betreft bij de monitoring ook het perspectief van de beroepspraktijk / de opdrachtgever/ betrokken stakeholders. De student formuleert vooraf criteria voor de voortgang en het te behalen resultaat. De student houdt zelfstandig zijn studievoortgang bij en op basis van de stand van zaken stuurt de student bij. Op basis hiervan ontwikkelt de student leervragen om verder te kunnen.

BIJLAGE D: HBO-kenmerken vertaald naar Honoursniveau

(Grondlegger van Bijlage A)²

Toelichting vooraf:

In de onderstaande tabel staat per fase en per HBO kenmerk vermeld wat de student aan het einde van de fase moet kunnen of weten (waarop de student getoetst zal worden). De tabel is per regel cumulatief opgebouwd, d.w.z. dat hetgeen bij fase 3 vermeldt staat, impliceert dat de student ook beheerst wat er bij fase 1 en 2 staat. Hetgeen bij fase 2 vermeldt staat, impliceert dat de student ook beheerst wat er bij fase 1 staat. Bullets die op dezelfde regel staan, gaan over hetzelfde item.

Dublin descriptoren, HBO kenmerkenindicatoren en gefaseerde opbouw naar eindniveau				
Kennis en Inzicht				
Brede professionalisering	Fase 1	Fase 2	Fase 3	honoursniveau
1) Kennis en inzicht in het vakgebied	<ul style="list-style-type: none"> • hanteren van gegeven theorieën en modellen • doorlopen van een proces bijv. projectmanagement; trendanalyse etc. aan de hand van theoretische modellen en/of stappenplannen. 	<ul style="list-style-type: none"> • proces of traject uitzetten of een bouwplan maken aan de hand van theorieën en modellen. • vergelijken van theorieën of begrippen met elkaar. 	<ul style="list-style-type: none"> • ontwikkelen (advies schrijven, onderzoek doen, mediastrategie bedenken) van vakgerelateerde beroepsproducten op basis van theorieën en modellen • verantwoorden van keuze van model /theorie. 	
2) Actualiseren van kennis / eigen maken van nieuwe kennis	<ul style="list-style-type: none"> • kennen van zoekprocedures (bv. bibliotheek) en zoekmachines • kennen van actuele bronnen van het vakgebied. 	<ul style="list-style-type: none"> • maken van een zoekplan • gebruiken van bronnen op basis van een zoekplan en het zich eigen maken van nieuwe kennis³ 	<ul style="list-style-type: none"> • voortbouwen op bestaande kennis (betekenissen, ervaringen, associaties) aan de hand van nieuwe ontwikkelingen in het 	<ul style="list-style-type: none"> • nieuwe kennis creëren door in te spelen op de vraag uit de beroepspraktijk

² Commissie Accreditatie Hoger Onderwijs, prikkelen, presteren en profileren, eindrapport, J. Franssen
Voorzitter Commissie Kwartiermakers Accreditatie Hoger Onderwijs

³ nieuwe kennis houdt kennis in die nieuw is voor de student

			vakgebied	
Multidisciplinaire integratie	Fase 1	Fase 2	Fase 3	
1) Mobiliseren van kennis en komen tot nieuwe verbindingen	<ul style="list-style-type: none"> • Weten waar kennis beschikbaar is • Het activeren van voorkennis en kunnen verbinden aan nieuwe kennis en ervaring 	<ul style="list-style-type: none"> • Keuzes kunnen maken welke kennis vereist is. • Nieuwe kennis integreren in een bepaald domeinen van het vakgebied 	<ul style="list-style-type: none"> • Nieuwe kennis integreren in meerdere domeinen van het vakgebied 	<ul style="list-style-type: none"> • Kennis integreren uit andere vakgebieden
Toepassen van Kennis en Inzicht				
Probleemgericht werken	Fase 1	Fase 2	Fase 3	
1) definiëren, analyseren, interpreteren	<ul style="list-style-type: none"> • In kaart brengen van de belanghebbenden • Definiëren van de probleemstelling 	<ul style="list-style-type: none"> • In kaart brengen van het krachtenveld • Vanuit signalen binnen en buiten een bepaalde organisatie een contextonderzoek verrichten en een probleemanalyse maken • Interpreteren van de probleemstelling 	<ul style="list-style-type: none"> • Het opsporen van mogelijke oorzaken bij problemen in de beroepspraktijk en zoeken naar ter zake doende gegevens • Op basis van de analyse van het probleem en de interpretatie van de probleemstelling een probleem herdefiniëren 	<ul style="list-style-type: none"> • Vanuit ontwikkelingen en wensen uit de beroepspraktijk onderzoek doen om tot een probleemanalyse te komen • Kan vraagstukken vanuit afstand bekijken en heeft het vermogen om op de hoofdlijn te blijven focussen
2) Synthetiseren	<ul style="list-style-type: none"> • Vanuit doelstellingen, probleem- en vraagstelling een strategische oplossingsstrategie uitzetten 	<ul style="list-style-type: none"> • Gebruik maken van een strategische en/of creatieve probleembenadering (oplossingsstrategie). 	<ul style="list-style-type: none"> • Het ontwikkelen en toepassen van zinvolle (nieuwe) en gestructureerde oplossingsstrategieën, met gebruik van theoretische modellen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Het ontwikkelen en toepassen van vernieuwende oplossingsstrategieën

3)Beoordelen effectiviteit oplossing	<ul style="list-style-type: none"> Het beoordelen en evalueren van de gekozen oplossingsstrategieën 	<ul style="list-style-type: none"> oplossingen waarderen op basis van doelgerichtheid en resultaat. 	<ul style="list-style-type: none"> oplossingen waarderen op basis van doelgerichtheid en resultaat op basis van eerder bepaalde prestatie-indicatoren 	
Wetenschappelijke Toepassing	Fase 1	fase 2	Fase 3	Fase 4
1)Toepassen van inzichten, theorieën en concepten bij het oplossen van problemen in de beroepspraktijk ⁴	<ul style="list-style-type: none"> wetenschappelijke bronnen kunnen vinden toepassen van gevalideerde wetenschappelijke theorieën en concepten 	<ul style="list-style-type: none"> wetenschappelijke bronkeuze maken toepassen van wetenschappelijke inzichten, theorieën en concepten bij het oplossen van problemen in de beroepspraktijk. 		
2)(Wetenschappelijke) Onderzoeksresultaten vertalen naar pragmatische oplossingen	<ul style="list-style-type: none"> bekend zijn met theorie van onderzoeksmethodieken. 	<ul style="list-style-type: none"> toepassen van beschikbare relevante (wetenschappelijke) inzichten, theorieën, concepten en onderzoeksresultaten bij vraagstukken en probleemstellingen in de beroepspraktijk. 	<ul style="list-style-type: none"> wetenschappelijk onderzoek kunnen vertalen naar praktisch handelen in uiteenlopende contexten 	<ul style="list-style-type: none"> slaat een brug tussen onderwijs, onderzoek en ontwikkelingen in de beroepspraktijk
Creativiteit en complexiteit in handelen	Fase 1	Fase 2	Fase 3	Fase 4
2) Complexe probleemsituaties in beeld brengen	<ul style="list-style-type: none"> analyseren van een vraagstuk met behulp van een stappenplan. 	<ul style="list-style-type: none"> analyseren van een vraagstuk waarvoor geen standaard oplossing is 	<ul style="list-style-type: none"> analyseren van vraagstukken in de beroepspraktijk waarvan het probleem niet direct duidelijk is en waarop standaardprocedures niet van toepassing zijn 	<ul style="list-style-type: none"> een vraagstuk op een creatieve manier analyseren en vernieuwende oplossingen aanbieden
3) Ontwerpen van een of meerdere oplossingsstrategieën	<ul style="list-style-type: none"> met ideeën en oplossingen komen voor een gegeven vraagstuk. 	<ul style="list-style-type: none"> met ideeën en oplossingen komen voor een vraagstuk waarvoor geen standaard oplossingen is een creatieve oplossing aandragen en uitwerken binnen gegeven kaders 	<ul style="list-style-type: none"> aansturen van een creatief ontwikkelproces 	
Oordeelsvorming				

⁴ Nagaan of deze uitwerking consistent is met het beleidsdocument "toetsen in de conceptuele lijn"

Methodisch en reflectief denken en handelen	Fase 1	Fase 2	Fase 3	Fase 4
1)Stellen van realistische doelen	<ul style="list-style-type: none"> probleem analyseren en realistische doelen stellen 	<ul style="list-style-type: none"> zicht hebben op verschillende processen en van daaruit realistische doelen formuleren 		Zie Beheersindicatoren Zelfsturing/sturing
2)Realiseren van gestelde doelen	<ul style="list-style-type: none"> hanteren van een methodische aanpak plannen van werkzaamheden en deze werkzaamheden volgens planning uitvoeren 	<ul style="list-style-type: none"> actief gericht zijn op het behalen van resultaten en doelstellingen en bereid zijn om in te grijpen bij tegenvallende resultaten 	<ul style="list-style-type: none"> opstellen van procedures om goede voortgang van processen, taken en activiteiten zeker te stellen. 	
3)Reflecteren op het beroepsmatig handelen	<ul style="list-style-type: none"> realiseren van verbeteringen op basis van zelfreflectie en feedback 	<ul style="list-style-type: none"> reflecteren op het tot stand komen van keuzes, deze zo nodig aanpassen 	<ul style="list-style-type: none"> terugblikken op eigen handelen; van daaruit komen tot het onderscheiden van essentiële aspecten, op grond daarvan conclusies trekken en keuze(s) maken voor vervolgaanpak opstellen van evaluatie instrument, in staat zijn om terugkoppeling te verzorgen 	
Besef van maatschappelijke verantwoordelijkheid	Fase 1	Fase 2	Fase 3	
1)Meewegen van sociaal maatschappelijke, ethische, en wetenschappelijke aangelegenheden	<ul style="list-style-type: none"> in beeld hebben van de belanghebbenden. bekend zijn met maatschappelijke issues 	<ul style="list-style-type: none"> handhaven van algemeen aanvaarde sociale en ethische normen in activiteiten die met de functie te maken hebben consequent handelen volgens de beroepscode 	<ul style="list-style-type: none"> zicht hebben op verhouding tussen eigen belangen en de belangen van andere delen van de organisatie, dit kunnen meewegen onderkennen van de invloed en gevolgen van beslissingen of activiteiten op anderen en andere onderdelen van de organisatie 	<ul style="list-style-type: none"> onderkennen van de invloed en gevolgen van beslissingen of activiteiten mens en maatschappij
Communicatie				
Sociaal communicatieve bekwaamheid	Fase 1	Fase 2	Fase 3	Fase 4

1)Samenwerken	<ul style="list-style-type: none"> afspraken maken en nakomen zichtbaar betrokken zijn, verantwoordelijkheid nemen en bijdragen aan een gezamenlijke visie en resultaten 	<ul style="list-style-type: none"> afstemmen van eigen werkzaamheden op die van teamgenoten of collega's en zich aanpassen aan de organisatiecultuur / teamwaarden concrete feedback geven aan collega's en met collega's feedback kunnen vertalen in concrete actiepunten ter verbetering van het individueel professioneel functioneren en het functioneren als team. 	<ul style="list-style-type: none"> omgaan met mensen met uiteenlopende belangen en uiteenlopende achtergronden zonder de eigen professionele verantwoordelijkheid uit het oog te verliezen afhankelijk van de situatie. in een professionele rol bijdragen aan een groepsklimaat en groepsresultaat waarin naast successen ook tekortkomingen bespreekbaar zijn en uitgangspunt vormen om te leren en te verbeteren 	
2)Communicatieve vaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> een eigen standpunt onderbouwen en verdedigen naar anderen toe een conflict bespreekbaar maken zowel mondeling als schriftelijk een boodschap overbrengen aan een vooraf vastgestelde doelgroep, met een concreet doel voor ogen 	<ul style="list-style-type: none"> een onderscheid kunnen maken tussen standpunten, belangen en verdeling van taken <u>goede relaties</u> onderhouden gebruiken van specifieke gespreksvaardigheden als luisteren, doorvragen, bijsturen en samenvatten 	<ul style="list-style-type: none"> observeren (monitoren) en vaststellen of de communicatiedoelstelling behaald is, en of de boodschap is overgekomen 	
Basiskwalificering voor management functies	Fase 1	Fase 2	Fase 3	
1)Leiding geven		<ul style="list-style-type: none"> het realiseren van de ondernemingsdoelstelling aan de hand van een organisatiestructuur processen en hun onderlinge samenhang in kaart brengen een indeling maken in functies en taken van medewerkers, plannen opstellen voor een bepaalde organisatie verbetervoorstellen definiëren 	<ul style="list-style-type: none"> organisatieproblemen ontleden in deelproblemen en de herkomst en samenhang begrijpen processen beheersen en monitoren coachen 	
2)Project management	<ul style="list-style-type: none"> aansturen van een team met als doel het behalen van een 		<ul style="list-style-type: none"> motiveren van teamleden. 	

	bepaald resultaat binnen een bepaalde tijd			
3)Visie vorming			<ul style="list-style-type: none"> • beleid formuleren, presenteren en delen met medewerkers • motiveren van medewerkers. 	<ul style="list-style-type: none"> • Een gedachte hebben voor beleid op de lange termijn, waarbij uiteenlopende mogelijkheden in gedachten worden gehouden bij het ontwikkelen van een toekomstbeeld • Anderen overtuigen van een visie
Leervaardigheden				
Transfer en brede inzetbaarheid	Fase 1	Fase 2	Fase 3	Fase 4
1)Autonoom functioneren in verschillende contexten			<ul style="list-style-type: none"> • (samen)werken in een multiculturele, internationale en multidisciplinaire omgeving 	<ul style="list-style-type: none"> • Een leidende rol vervullen in de samenwerking in een multiculturele, internationale en multidisciplinaire omgeving
Brede professionalisering	Fase 1	Fase 2	Fase 3	
1)Kennis en inzicht in het vakgebied	<ul style="list-style-type: none"> • hanteren van gegeven theorieën en modellen • doorlopen van een proces bijv. projectmanagement; trendanalyse etc. aan de hand van theoretische modellen en/of stappenplannen. 	<ul style="list-style-type: none"> • proces of traject uitzetten of een bouwplan maken aan de hand van theorieën en modellen. • vergelijken van theorieën of begrippen met elkaar. 	<ul style="list-style-type: none"> • ontwikkelen (advies schrijven, onderzoek doen, mediastrategie bedenken) van vakgerelateerde beroepsproducten op basis van theorieën en modellen • verantwoorden van keuze van model /theorie. 	
2)Actualiseren van kennis / eigen maken van nieuwe kennis	<ul style="list-style-type: none"> • kennen van zoekprocedures en zoekmachines • kennen van actuele bronnen van het vakgebied. 	<ul style="list-style-type: none"> • maken van een zoekplan • gebruiken van bronnen op basis van een zoekplan en het zich eigen maken van nieuwe kennis⁵ 	<ul style="list-style-type: none"> • voortbouwen op bestaande kennis (betekenissen, ervaringen, associaties) aan de hand van nieuwe ontwikkelingen in het vakgebied 	<ul style="list-style-type: none"> • nieuwe kennis creëren door in te spelen op de vraag uit de beroepspraktijk

⁵ nieuwe kennis betekent datgene wat nieuw is voor de student