

## *Saxion Honours Approach* for students at risk

### Online community learning

#### Pilot 4D: motivation boost

Een experiment voor ontwikkeling van online community building met internationale studenten in intelligente lockdown tijdens pandemie in de vroege zomer van 2020

Opzet, intentie, programma en evaluatie



Enschede, 15 juli 2020

Aldo van Duivenboden  
Marika Lammers  
Paul Edauw  
Nitie Mardjan

Mede mogelijk gemaakt door het NRO met een Comenius beurs Leadership Fellows

## Online community-leren

Een experiment voor ontwikkeling van online community building met internationale studenten in intelligente lockdown tijdens pandemie in de vroege zomer van 2020

Toch nog tamelijk plotseling was daar een 'intelligente lockdown' van kracht, waarin fysiek onderwijs zoveel mogelijk moest worden vermeden. Het was half maart 2020 en hoger onderwijsinstellingen schakelden razendsnel over op online onderwijs. Zo ook Saxion. Veel onderwijs kon online doorgang vinden via Blackboard en later TEAMS. Met name in opleidingen met veel praktijkonderwijs en in stages ontstonden wel aanzienlijke problemen in de continuïteit. Uit eigen observatie bleek dat een deel van de studentenpopulatie na enkele weken moeite had met het vaak exclusieve thuis studeren en het online samenwerken. Dat beeld wordt bevestigd in onderzoek door onder meer de Universiteit Twente, TU Eindhoven en Universiteit Utrecht (Heest, 2020). Hoewel uit dat onderzoek vooral ook de veerkracht van studenten in 'de eerste golf' blijkt, wordt de kwetsbaarheid van een deelpopulatie benoemd:

*'...een derde van de studenten [ervaart] aanzienlijke problemen met de mentale gezondheid, variërend van depressie, angst maar ook suïcidale gedachten. Deze problemen komen voort uit een hoge studiedruk, slechte interpersoonlijke relaties met leeftijdsgenoten en docenten, en een vaker voorkomend sociaal isolement. Tijdens de huidige pandemie kan de mentale gezondheid van deze groep studenten nadelige gevolgen ondervinden omdat deze onder normale omstandigheden al erg onder druk staat. Dit kan vervolgens een negatief effect hebben op de leerprestaties van studenten.'* (Heest in Science guide, 2020)

Uit genoemde eigen observatie bleek vooral zorg te bestaan over de groep internationale studenten, waarvan een deel direct na afkondiging van de maatregelen vertrok naar het thuisland en een ander deel de lockdown op de studentenkamer in Nederland doormaakte. Ook richtten we onze blik op de instroom van eerstejaars studenten in het nieuwe studiejaar vanaf september (2020). Saxion had op dat moment (en ook later) geen afwijkend regime vastgesteld voor online/on-site verhoudingen in onderwijs voor eerstejaars studenten. Sommige universiteiten en hogescholen hebben eerstejaars bijvoorbeeld voorrang gegeven bij on-site roostering. We wilden met een kleine groep internationale studenten onderzoeken of en hoe de werkingsmechanismen van community vorming, zoals bedoeld in de 'Saxion Honours Approach', online van toepassing zouden kunnen zijn. De resultaten zouden we dan articuleren en ter beschikking stellen aan de Saxion academies. Het experiment pilot 4D gaven we de naam 'Motivation boost'.

### Oorsprong

De 'Saxion Honours Approach' zoals we die hebben gemodelleerd vanuit de ervaringen met Top Talent onderwijs vormde de ruggengraat in het ontwerp van dit experiment. Uit de ervaringen met pilots 1 en 2 voor docenten hebben we geleerd dat het delen van diep-persoonlijke ervaringen krachtig bij kan dragen aan professionele vorming. In Pilot C: *Get ready* hebben we ervaren dat dat echt werkt en we wilden zien hoe dat element toepasbaar is in een volledig online traject. In het Saxion Top Talent honours programma '*Conscious business challenge*' is in de afgelopen jaren een reeks van zeven bijeenkomsten ontwikkeld waarin nieuwe studenten elkaar écht leren kennen en gezamenlijk een learning community bouwen. In deze zogenaamde zelfleiderschap-reeks wordt een

basis van vertrouwen gerealiseerd die het fundament vormt onder het honours programma en deelnemende studenten een gemeenschappelijke taal biedt voor gedrag en leren. Zowel individueel als in het collectief. Omdat dit programma in de on-site situatie bijzonder succesvol is wilden we in het 'motivation boost-experiment' onderzoeken of de principes ook in een online situatie leiden tot de vorming van een effectieve learning community.

Enkele gevoelige elementen uit de zelfleiderschap-reeks zijn reeds beproefd tijdens de laatste vijf bijeenkomsten van '*pilot C: Get ready*' (zie afzonderlijke rapportage), die ook noodgedwongen online plaats hadden. De belangrijkste conclusie uit die ervaring is, dat ware aandacht in het leren voor persoonlijke aspecten ook online effectief kan zijn en bijdraagt aan saamhorigheid, sociale binding en onderling vertrouwen in de groep. Een belangrijk verschil tussen '*pilot C: Get ready*' en '*Motivation boost*' is, dat de deelnemers aan pilot C elkaar in een reguliere on-site situatie hebben leren kennen en dat in die fase reeds sprake was van een veilige groep voordat we het programma online moesten voortzetten.

### Beoogde resultaten

Het experiment moet resulteren in een pakket van materialen voor de facilitering van online coaching door docenten en student-coaches. De functie van student-coach is nieuw met ingang van het studiejaar 2020-2021 en is in het leven geroepen om nieuwe eerstejaars studenten in Coronatijd te ondersteunen op 'sociale aspecten'. In onze trainingen streven we naar een diepgang in kritische reflectie en confronterende dialoog die wellicht niet altijd hoeft te worden bereikt in reguliere opleidingen. We willen de werkingsmechanismen determineren en zodanig uitwerken dat ze functioneel toepasbaar zijn in het online onderwijs van de regulier populatie (eerstejaars) bachelor studenten. En natuurlijk, we willen graag dat de deelnemers in deze pilot 4D 'Motivation boost' ervan profiteren. Alle interactie vindt plaats in het Engels.

### Deelnemers

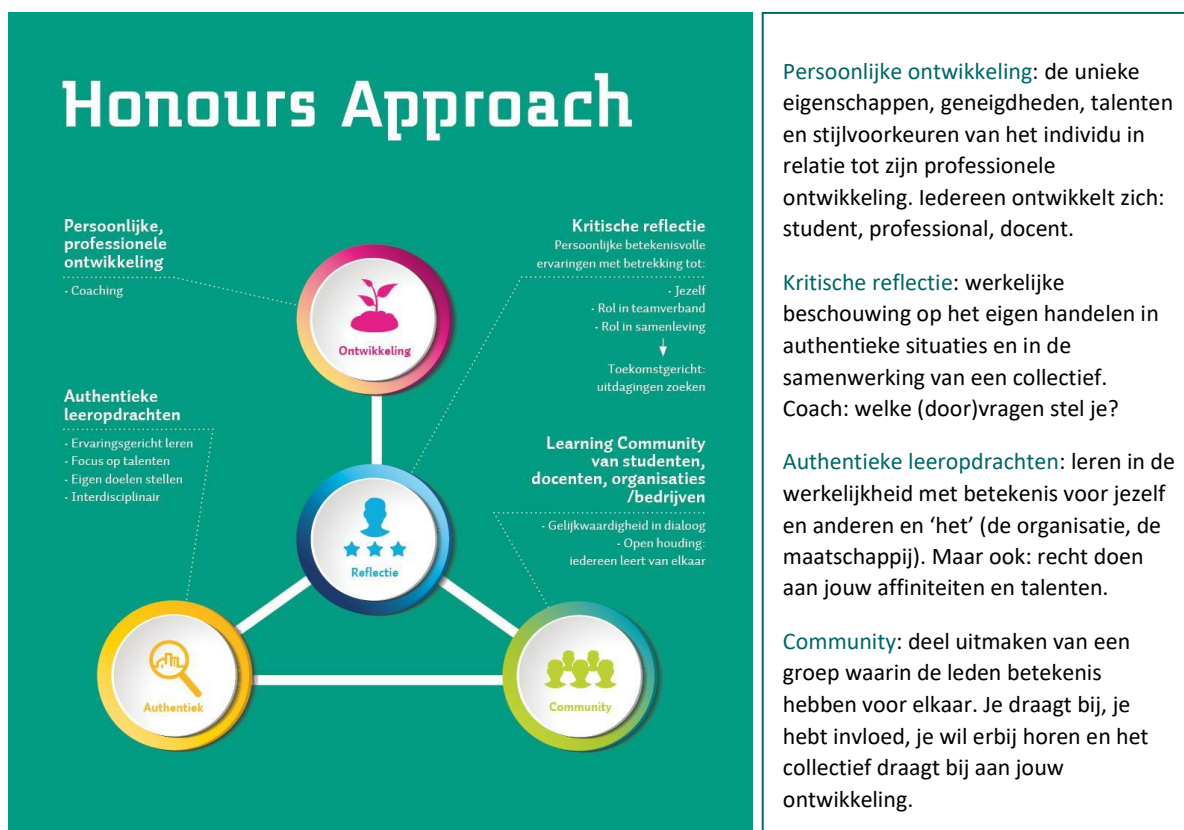
We recruteerden internationale studenten van verschillende opleidingen. Daarnaast zijn enkele Nederlandse studenten uit honours programs aangezocht, alsook een paar medewerkers waarvan we mochten verwachten dat ze uit hoofde van hun functie of opdracht geïnteresseerd zouden zijn in het ervaren van community vorming. We vormden twee groepen van acht deelnemers, waarbij we ten behoeve van diversiteit rekening hielden met de criteria: land van herkomst, opleiding, functie (medewerkers) en geslacht. Omdat gelijkwaardigheid in dialoog een belangrijk principe is van de '*Saxion honours approach*' hebben we enkele docenten/onderwijskundigen toegevoegd als volwaardig deelnemers. Daarmee konden we ervaren of die gelijkwaardigheid ook in online sessie kan worden gerealiseerd. Voor deze deelnemers zou de ervaring als professionalisering kunnen dienen ten behoeve van toepassing van de '*Saxion honours approach*' in regulier onderwijs. Bij aanvang vielen twee deelnemers uit door onacceptabele kwaliteit van de internetverbinding. Deelnemers waren allen online aanwezig vanuit de plaats waar ze verbleven: Tunesië, Chili, Roemenië, Nigeria, Nederland, Marokko, Zimbabwe, Zuid-Korea.

### Ontwerp

We planden vijf sessies van elk drie-en-een-half uren. Voorwaardelijk bij aanvang van het experiment is het commitment van individuele deelnemers. Toewijding en bereidheid zich open te stellen in het collectief is een beginsel van community vorming uit de *Saxion Honours Approach*. Door in een individuele intake en in de bijeenkomsten expliciet aandacht te besteden aan de professionele en persoonlijke ontwikkeling van individuele deelnemers, ontstaan een gemeenschappelijke taal en normen als bodem waarop saamhorigheid en groepsbinding zich kunnen ontwikkelen. Die werkwijze

is consistent met en gebouwd op het *Saxion Honours Approach-model* waarin authentiek leren en community leren de basis vormen voor individuele en collectieve kritische reflectie. Daaruit wordt het mogelijk om het professioneel leren te versterken door het nadrukkelijk te verbinden met persoonlijke ontwikkeling.

Het model geeft de vier bestanddelen in onderlinge relatie weer van de *Saxion Honours Approach*.



Figuur 1: model Saxion Honours Approach

In het experiment besteedden we gelijktijdig aandacht aan individueel leren en aan de gezamenlijke opgave (een problematisch vraagstuk uit de werkelijkheid). Professionele vorming brachten we in relatie tot persoonlijke ontwikkeling. Daarmee hebben we geen blauwdruk vooraf van de learning community of de vorming daarvan. We werken met principes die al doende in het proces steeds om unieke beslissingen vragen. De groep krijgt de ruimte om zelf te bepalen wat ze samen willen zijn. Overigens wordt elke keuze, elke bewering, steeds bevraagd.

Het problematische vraagstuk uit de werkelijkheid is als volgt geformuleerd:

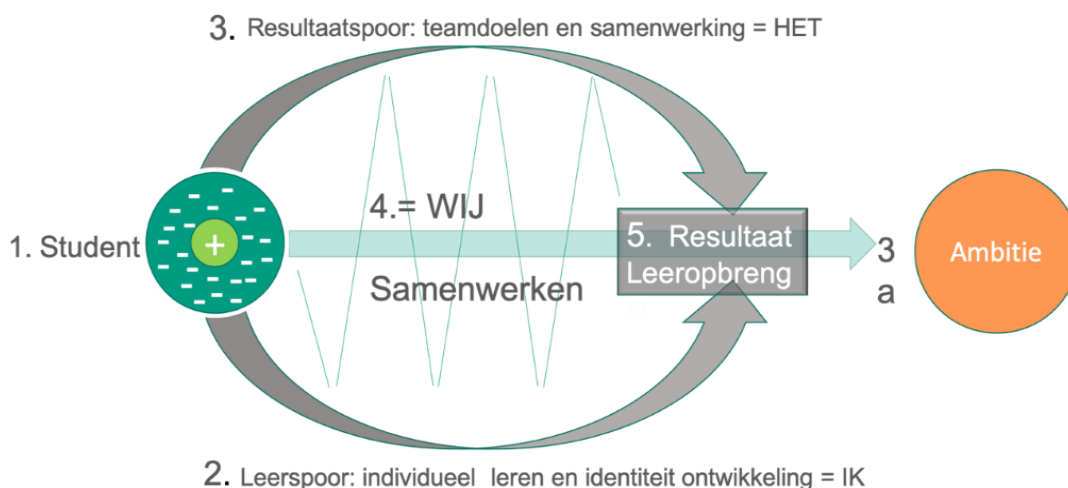
*Hoe kan een effectieve online learning community worden gerealiseerd van studenten die elkaar niet kennen?*

Terwijl het collectief zich in samenwerking buigt over het problematisch vraagstuk, formuleren alle deelnemers in een vroeg stadium van de serie een individuele *leervraag*, een *draak* (tegenwerkende geneigdheid) en een *talent*. Het samenwerken levert ervaringen op die worden benut t.b.v. de individuele leervraag. In de bijeenkomsten wordt kritisch gereflecteerd op de collectieve procesgang, alsook op de ontwikkeling in die persoonlijke leervraag. Centraal staan de vragen: *'hoe ben je*

*gewoonlijk geneigd te handelen vanuit je draak?’ En ‘Hoe wil en kan je creatief handelen vanuit je talent? En ‘Welke nieuwe stap ga je zetten?’*

In de bijeenkomsten wordt steeds geschakeld tussen beide leersporen: 1) inhoudelijke resultaatgerichtheid en 2) persoonlijke ontwikkeling. Er kan veel geleerd zijn zonder eindresultaat en omgekeerd. Maar door steeds inzicht te geven in dit proces wordt de relatie tussen beide sporen benut in wederzijdse versterking.

Het statische model ‘Saxion Honours Approach’ wordt daarmee benut voor visualisering van het ontwikkelingsproces in een procesmodel dat we het EYE-model noemen. Door de ambitie van de student te laten articuleren in een persoonlijke leervraag wordt de effectiviteit in de samenwerking op het resultaatspoor versterkt; tegelijkertijd biedt de samenwerking (aan het collectieve doel) in het resultaatspoor, betekenisvolle ervaringen die in ontwikkeling van persoonlijke effectiviteit kunnen worden benut.



Figuur 2: het ‘eye-model’

Om veiligheid te creëren en te waarborgen is het niet wenselijk om tijdelijke meekijkers in de groep te ontvangen. Je doet mee, all-the-way, als gelijkwaardige deelnemer, of niet. We werken niet toe naar vooraf bepaalde uitkomsten. Alle uitkomsten zijn nuttig en gelijkwaardig, mits beschouwd in relatie tot samenwerking, individuele ontwikkeling en (indien van toepassing) de verwachtingen van de opdrachtgever.

De voorbereiding bestond uit een tweetal bijeenkomsten van de vier trainers waarin de vijf sessies thematisch en globaal werden gepland volgens de opbouw ‘forming, storming, norming, performing, adjourning’ (Tuckman, 1965). Door stil te staan bij ‘what if ...-situaties’ doorleefden we het programma, waarna we het schetsmatig en in tijdsblokken uitgewerkt noteerden. In alles wat we doen zit een kort-cyclische werkwijze: ervaren – benoemen – reflecteren – duiden – verdiepen – vervolgen. De gezamenlijke ervaring is het uitgangspunt voor leren, door collectieve reflectie, duiding en verdieping.

## Uitvoering

Voorafgaand aan de start vond een intake plaats met elke beoogde deelnemer individueel. De sessies van steeds drie-en-een-half uren werden gepland op vrijdagmiddagen in mei en juni. We lieten de deelnemers werken aan een inhoudelijk vraagstuk waar ze allen voeling mee hadden. Steeds stonden we in kritische reflectie stil bij de samenwerking in het collectief en de persoonlijk-professionele gedragscomponenten van het individu. Door middel van 'uitdagend huiswerk' faciliteerden we samenwerkingsactiviteiten tussen de sessies door. Uitdagend huiswerk bestond uit een opdracht die je niet alleen kon uitvoeren en waarvan de resultaten van belang waren voor het gezamenlijk vervolg.

Als trainers hebben we steeds voorafgaand aan elke sessie een briefing gedaan en na afloop van elke sessie een debriefing gehouden. Dat maakte dat op basis van gebeurtenissen in de groepen het steeds mogelijk was om het globale ontwerp aan te passen. Al doende in de groepen werden ook steeds besluiten genomen over het vervolg: gebeurtenissen zijn niet altijd te voorspellen terwijl ze wel betekenis kunnen hebben voor het verloop.

## Resultaten

Alle deelnemers hebben het gehele traject meegedaan. Een blauwdruk community building hebben we niet. Dat was ook niet de verwachting. Persoonlijkheden en karakteristieken van onderlinge relaties, ook die tussen trainers onderling en tussen trainer en deelnemers zijn niet in blauwdrukken onder te brengen, altijd anders en niet voorspelbaar. Dat maakt werken in en met een groep diverse individuen ook interessant. Deelnemers vonden de sessies bijzonder intensief, maar ook interessant en leerzaam. Deelnemers waren zeer open over hun eigen ervaringen in het collectieve proces. Zeer uitgesproken en ook meer ingetogen deelnemers kregen gelijkwaardige kansen en gelegenheden om deel te nemen. Dat werd gewaardeerd omdat eruit werd geleerd. In enkele sessies zijn tranen gevloeid. Dat is niet waar we naar op zoek zijn, maar het ontstaat soms in een omgeving waar écht iets gebeurt. Achteraf werd gesteld dat dat memorabele momenten waren die alleen mogelijk zijn in een veilige omgeving. Gelijkwaardigheid in dialoog tussen docenten en studenten bleek ook online goed mogelijk te zijn. Iedereen kreeg de opdracht een gedicht te schrijven over het eigen leerproces. Dit is een voorbeeld dat door een internationale student werd geschreven:

*An inspirational environment  
in a friendly atmosphere  
where there is no fear  
to fear  
being our real selves to reach  
our destiny  
with power, love and empathy  
unlocking each other's potential  
and going an extra mile  
to reach our personal growth  
and to let us smile*

Docenten bleken in de gecreëerde omstandigheden goed in staat om hun kwetsbare kant te laten zien en zich open te stellen. De taal is onvermijdelijk beperkend: niet iedereen is even vloeiend in een taal die niet zijn moedertaal is. Maar dat gold voor vrijwel alle deelnemers.

Uit onze eigen ervaringen en de evaluatie met de deelnemers zijn werkingsmechanismen gedetermineerd die uiteindelijk hebben geleid tot de formulering van een aantal handreikingen voor online coaching van studenten. We hebben een pakket van materialen samengesteld dat is aangeboden aan alle academies en opleidingen binnen Saxion en ook voor extern gebruik beschikbaar is gesteld (via Surf). Het pakket bevatte de volgende elementen ([www.saxion.nl/online-communityvorming](http://www.saxion.nl/online-communityvorming)):

#### *Kennisclips*

- Wat zijn buddygroepen?
- Hoe vorm je communities?
- Werken met een studentcoach
- Online community
- Hoe start je een nieuwe leercommunity?

#### *Handreikingen*

- Handreiking voor begeleider
- Guidance for Counsellors (English)
- Handreiking voor studentcoach
- Guidance for studentcoach (English)

#### *Best practices*

- Best practices voor studentcoach
- Best practices for studentcoach (English)

#### *Werkvormen*

- Handreiking (online) werkvormen voor begeleider communityvorming

#### *Skill drills van werkvormen*

- zeven clips met werkvormen

#### *Vraag- en brengsessies communityvorming en buddygroepen (opname)*

## **Bronnen**

- Heest, F. (2020). Samenleving onderschat veerkracht van studenten tijdens corona. *ScienceGuide*, 20 10 2020 <https://www.scienceguide.nl/2020/10/samenleving-onderschat-veerkracht-van-studenten-tijdens-corona/>
- Saxion (2020). Online communityvorming – een pakket voor docent-coaches en student-coaches. [www.saxion.nl/online-communityvorming](http://www.saxion.nl/online-communityvorming)
- Tuckman, B. W. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin*, 63(6), 384–399. <https://doi.org/10.1037/h0022100>

## Bijlagen

Programma van de afzonderlijke sessies

## Online community building experiment – Saxion Comenius

### Session 1 May 15, 2020 13:00 – 16:00

Marieke, Paul, Aldo, Nitie

---

Principles and practical constituents of the training series:

- meeting takes place in Blackboard Collab (use Chrome-browser!)
  - we work in two parallel groups with two coaches each
  - these parallel groups may, in the future, be divided in temporary sub-groups
  - the first session (15 May) takes place in 1 Bb Collab – 2 sub-rooms
  - address: <https://eu.bbcollab.com/guest/42ac71dbb42c4a55a62958d9c89c6f00>
  - prep-instructions: bring notebook & *felt-tip pen*, bring A4 paper, use Chrome, check connection and mic & video, turn on camera, avoid back-lighting
- 

### Program session 1

- 13.00 *[plenary]*  
 Welcome and brief explanation of the program. Why How What  
 Experiment Introduction of wicked issue Aldo  
 (search-and-learn-trajectory; once you're in, you're in; confidentiality)  
 Introduction and roles Marieke, Nitie, Paul, Aldo and participants all  
 Explanation of working groups: 2 parallel -
- 13.20 *[divided – within this room 2 sub-groups]*  
 I am unique because ... (5 min. each) Nitie/Marieke  
*What, so what, now what*
- 14.00 *Break*  
 Assignment: draw a self portrait in 1 line and with your eyes closed. 1 attempt, no cheating  
 😊 ... so, without taking your pencil from the paper (30-60 seconds)
- 14.10 Show your portrait to the group and *check-in:* (5 min. each) **stand up!** Nitie/Marieke  
 - what is the most remarkable in your portrait and explain why  
 - explain what is typical in this portrait for you as a person (f.i. 'I have big ears because I love making music')  
 - what do you bring and what do you want to gain from this training – **check in!**  
*What, so what, now what*
- 14:45 *Break* Instruction: what is your personal learning question?



14.55	Learning questions (we ask the participant on stage to stand!) <i>What, so what, now what</i>	Aldo/Paul
15.30	IDoARrT Intentions (write down ind.) (if possible + <b>Do</b> or more) <i>What, so what, now what</i>	Nitie/Aldo
15.45	Check-out How do you leave the meeting (how are you committed)? <i>What, so what, now what</i>	Nitie/Marike
15.55	One word experience this session	
16.00	End	

## Online community building experiment – Saxion Comenius

### Session 2 May 22, 2020 13:00 – 16:00

Marike, Paul, Aldo, Nitie

---

Principles and practical constituents of the training series:

- meeting takes place in TEAMS (link provided)
  - we work in two parallel groups with two coaches each
  - these parallel groups may, in the future, be divided in temporary sub-groups
  - prep-instructions: bring notebook, bring A4 paper, bring your session 1-selfportrait, bring an object relevant for your learning question, use Chrome, **check connection quality** and mic & video, turn on camera, avoid back-lighting
- 

#### Program session 2

13.00	[subgroups] Check-in how are you doing and what is it you bring	Marike/Nitie
13:20	Getting-to-know exercise: your learning question + relevant object	Paul/Aldo
13:45	IDoArT	
14:00	Wicked issue Padlet	<b>assignment: see here below</b> (15 min)

- Dream your online community - drawing (15 min)  
Reflection
- 14:30 *Break*  
Denk na over tweetallen
- 14:45 Introduction dragon issue  
*individual assignment*
- 15:00 Dragon - exploration
- 15:45 Check-out
- 16.00 End

### Homework:

1. Visualize your dragon
2. Wicked issue
  - a. make individual drawings of all aspects involved. Anything that you deem relevant is relevant
  - b. in couples discuss your drawings, create a combined new one and describe it
  - c. on Friday, meet with the entire group and create a common richpicture, a visualization of the wicked problem situation and a description. Mind you:
    - i. take time for this divergent phase: what aspects may be relevant?
    - ii. which relevant questions emerge? Questions are now more important than answers
    - iii. it is not about one solution yet, rather about questions and opinions
    - iv. a good richpicture does not only depict aspects, people, elements, but most important the described relations between these aspects

### The wicked problem situation

A wicked issue, or wicked problem situation is a situation of which everybody feels that improvement is required but is so complicated because there are so many different perspectives. There is not one solution for a wicked problem situation; the people involved may create (design) a workable improvement. This improvement is sustainable, because all involved are co-designers and co-owners of the new (re-)design.

In September about 7.000 freshman (first year students) will start studying at Saxion. Most of them are Dutch. Normally Saxion offers an introduction program for these newly enrolled students, to learn about the city, to meet other students (also from other programs), to go camping, to learn about the school, and to party and have fun. In the first actual study week a specific introduction program helps them to get to know their bachelor programs and to further meet fellow classmates. This year, obviously, things are different.

Question: how can we build effective online learning communities for first year students, that are valuable for all involved, starting on the 1st of September 2020, that will continue to be effective throughout their bachelor program?

## Online community building experiment – Saxion Comenius

Session 3 June 5, 2020 13:00 – 16:00

Marieke, Paul, Aldo, Nitie (Deventer)

---

Principles and practical constituents of the training series:

- meeting takes place in both subgroups in TEAMS (same links as before)
  - we work in two parallel groups with two coaches each
  - prep-instructions: bring notebook, bring A4 paper, bring your session 2-dragon visualization, use Chrome, **check connection quality** and mic & video, turn on camera, avoid back-lighting
- 

### Program session 3

13.00	[subgroups] Check-in	how is your current energy level? what is your contribution today?	Marieke/Nitie
13:15	In light of your learning question: did you notice anything? Show your dragon drawing	WHAT SO WHAT NOW WHAT (alertness)	Paul/Aldo
13:30	a. present your shared thinking on the forming of an online learning community b. how was the discussion process?	WHAT SO WHAT NOW WHAT	Marieke/Nitie
14:00	<i>Break</i> assignment 14:10 (until 14:30)		
14:10	Backcasting: if you take the time to be silent, if you think of a working learning community, which 'one sound, color or smell' emerges? Write a poem (short or long) and share it. It is your poem depicting your deep wish for this group. STAND UP 'in front of the group'.	WHAT SO WHAT NOW WHAT	Paul/Aldo
15:00	<i>Break</i> [question to think about: <i>what do you miss in this world?</i> – this is about your personal self! – jumping rope model]		Paul/Aldo
15:10	What is your personal mission? Reify through positive inquiry. Mission statements!		Paul/Aldo
15:45	Check-out		
16.00	End		

Learning communities are effective if the individual participants experience that they both gain and contribute to the collective whole (Chavis, 2007)

Homework: bring together all of your poems and distill a common sound, make it visible (a symbol with a slogan). It must be more or less clear for third parties.

## Online community building experiment – Saxion Comenius

Session 4 June 12, 2020 13:00 – 16:00

Marike, Paul, Aldo, Nitie

---

Principles and practical constituents of the training series:

- meeting takes place in both subgroups in TEAMS (same links as before)
  - we work in two parallel groups with two coaches each
  - prep-instructions: bring notebook, bring A4 paper, bring your session 2-dragon visualization, use Chrome, **check connection quality** and mic & video, turn on camera, avoid back-lighting
- 

MEMO: 3 roles (coach, junior student, senior student)

### Program session 4

13.00	Separate groups		
	Check-in	what was interesting in your life this week? what is your contribution today?	Marike/Nitie
13:20	Remember you mission and did you notice anything that happened in the light of your mission, dragon and learning question		
13.50	Theory-line	Learning question   Dragon   Mission   Talent	Aldo/Paul
14.00	<u>Break</u>	Talent: make a list with > 20 qualities	
14.10	Share your qualities list. Others to add to the list. Formulate talent	WHAT SO WHAT NOW WHAT	Aldo/Paul
15.00	<u>Break</u>	Talent: think of how you can effectuate your talent in cooperation?	
15.10	Next week you present 1) your learning community as an effective entity (include your logo, slogan, poem, song etc.) and 2) the working mechanisms of community building. Prepare as a group this presentation.		Nitie/Marike
15.35	What happened in this team conversation just now?	WHAT SO WHAT NOW WHAT	M/P/A/N
15.45	Check out – did you contribute your intention?		Nitie/Marike

---

- Homework:
1. group: refine your working model for online community building at real life scale (7.000 1<sup>st</sup> years) and work it out (in a model, in text) for presentation to Saxion administrators
  2. group: prepare your interest based contribution, a tangible program component. You have 60 minutes to divide. Anything, anyone, anyhow
  3. individual: study the guideline Kris created based on this online experiment with the intention to facilitate Saxion programs with it and formulate advice

## Online community building experiment – Saxion Comenius

**Session 5 June 19, 2020 13:00 – 16:00**

**Marike, Paul, Aldo, Nitie**

Principles and practical constituents of the training series:

- meeting takes place in both subgroups in TEAMS (same links as before)
- we work in two parallel groups with two coaches each
- prep-instructions: bring notebook, bring A4 paper, bring your session 2-dragon visualization, use Chrome, **check connection quality** and mic & video, turn on camera, avoid back-lighting

### Program session 5

- |       |  |              |
|-------|--|--------------|
| 13:00 | [subgroups]<br>Check-in          show your certificate<br>What are you going to contribute today?  | Marike/Nitie |
| 13:15 | What happened this previous week in preparation?   |              |
| 13:30 | Open space – preparation pitch or ‘game’   |              |
| 14:00 | Check out – if this meets again (live), what will you be curious about   | Marike/Nitie |
| 14:15 | <i>Break</i> – what is your talent and how are you going to use it?  |              |
| 14:30 | [plenary group]<br><ul style="list-style-type: none"> <li>• Name, talent, now what. What is your talent and how are you going to use it in the near future?</li> <li>• <u>Pitch per groep</u></li> </ul> |              |

- Are there unclarities? What do you want to know about this outcome? Is there anything you would like to add.
- What have you experienced: what of that would you like to include in new community building designs and what not (tips and tops).
- Homework: write a brief review or quote of this trainings series (app)

Check-out - did this training series boost your motivation (from 1 to 10 grade it)

---