

# social labs

DE HYBRIDE

LEEROMGEVINGEN

VAN FONTYS

Professionele leergemeenschappen, innovatiewerkplaatsen, proeftuinen, ateliers of 'labs' lijken ineens overal te verschijnen.

Ook binnen Fontys Hogescholen.

Er circuleren vele namen voor dit soort sociale praktijken.

Bij Fontys hebben we ervoor gekozen ze te vangen met de term 'social labs', naar het in 2014 verschenen boek: 'The Social Labs Revolution: A New Approach To Solving Our Most Complex Challenges' van Zaid Hassan.

De afgelopen jaren is er in veel van onze instituten gepioneerd met het opzetten van deze social labs. Maar wat zijn dit voor praktijken: Wat is kenmerkend

voor het ontwerp hiervan?

Dat wisten we niet. Precies

dat was de vraag die centraal

stond in het onderzoek dat van

september 2017 tot april 2018

plaatsvond binnen Fontys. Wat

we wisten, is dat de ouderwetse

scheiding tussen 'leren doe je op school' en 'werken op je werk' in

deze social labs niet langer van

toepassing lijkt. Het gaat hier om

'hybride' leeromgevingen op het

grensgebied van school en werk

(Cremers, 2016; Thunnissen

& Custers, 2018; Zitter, 2010).

Deze hybride leeromgevingen

zijn tegelijkertijd op meerdere

plekken in onze organisatie

lokaal ontstaan.



## WAT KENMERKT

## HUN ONTWERP?

Om de vraag te kunnen beantwoorden wat deze hybride leeromgevingen van Fontys kenmerkt, moesten de social labs eerst getraceerd worden. Dat valt niet mee binnen een organisatie als Fontys Hogescholen met zo veel verschillende instituten op zo veel verschillende locaties. De zoektocht startte in september 2017 met een bericht op de Fontys portal. De strekking was: Ben jij iemand of ken jij iemand met een social lab? Meld je dan. Daarop reageerden 65 collega's. Soms uit interesse, soms omdat ze werkelijk een lab hadden gestart of er een in hun instituut onder de aandacht wilden brengen. Uiteindelijk leverde dit 22 verschillende social labs op.

De coördinatoren van deze labs zijn geïnterviewd over het ontwerp van het lab. Denk dan aan vragen over de materialen of studiemiddelen die ze inzetten, de ruimte waarin ze werken, de verschillende rollen die er zijn voor iedereen die erbij betrokken is en eventuele ontwerpkeuzes die ze maakten voor de verdere invulling in tijd, bijvoorbeeld roostering. Kortom: we bevroegen het ontwerp ten aanzien van artefacten, rollen, ruimten en tijd. Volgens eerder onderzoek van Zitter (2010) zijn dit de bouwstenen om te komen tot een ontwerp voor een leeromgeving. Daarnaast waren we nieuwsgierig naar toetsing en het leren dat daar plaatsvindt.

## 16 ONTWERP-

## KENMERKEN

We ontdekten dat zestien ontwerpkenmerken worden gedeeld door meer dan de helft van de social labs. Ondanks hun diversiteit hebben de social labs van Fontys dus nogal wat overeenkomsten. De meeste overeenkomsten zijn te vinden in gemaakte ontwerpkeuzes voor de rollen en tijd, niet voor artefacten en ruimten.

## HET ONTWERP

## VAN ROLLEN

### **Studentrollen**

Het is kenmerkend dat studenten in alle labs samenwerken. Ze hebben dus echt een rol als collega of teamlid (kenmerk 1). Samen gaan ze op onderzoek uit. Dat is dan een onderzoek naar een authentiek vraagstuk, dus iets 'echts' (kenmerk 2). Dit vormt de basis waaraan studenten werken in deze social labs. Los van 'collega' en 'onderzoeker' worden studenten in meer dan de helft van de social labs van Fontys ook betrokken in de beoordeling. Zo hebben ze een rol bij peer- en self-assessment (kenmerk 3).

### **Docentrollen**

Docenten, die zichzelf in deze social labs trouwens zelden zo noemen, hebben met name een rol als assessor (kenmerk 4), coach (kenmerk 5) en accountmanager (kenmerk 6). In de labs wordt ten aanzien van assessment sterk ingezet op formatieve feedback. Daarvoor wordt vaak bewust

een andere docent ingevlogen. Het is opvallend dat lesgeven niet langer de primaire taak van de docent is. Veel meer is die bezig met coaching, wat volgens één van de coördinatoren juist eerder “kaken op elkaar houden in oordelende zin, altijd vragen stellen” betekent. Er dienen zich ook nieuwe rollen aan, zoals relatiebeheer en acquisitie. Docenten moeten dus ook de kwaliteiten van een ‘accountmanager’ hebben.

### **Werkveldrollen**

Het werkveld is in alle labs betrokken. Die betrokkenheid beperkt zich vaak nog primair tot het inbrengen van het vraagstuk. Daarmee is de rol van de werkveldpartner het beste te duiden als ‘opdrachtgever’ (kenmerk 7).

## HET ONTWERP

### VAN TIJD

Naast overeenkomsten in het ontwerp van rollen voor studenten, docenten en werkveld, zijn er gedeelde ontwerpkenmerken voor het element ‘tijd’. De labs zijn niet zo versnipperd als ‘vakken’ vaak zijn in het curriculum. In de meeste labs gaat het om een fors aantal (15 tot 30) studiepunten (kenmerk 8). Social labs zijn ook zo ontworpen dat een student daar niet slechts een paar uur per week werkt en leert, maar vaak aaneengesloten dagen of dagdelen (kenmerk 9). Het dusdanig ‘blokken’ van tijd maakt het voor coördinatoren mogelijk juist flexibel te zijn in het lab, iets waaraan veel waarde wordt gehecht. Hoewel gepersonaliseerd leren bij veel labs hoog op de agenda staat, biedt

geen enkel social lab van Fontys de mogelijkheid om te versnellen (kenmerk 10). Men houdt vast aan reguliere studietijd. Studenten met meer vermogens worden liever extra uitgedaagd met nieuwe of verdiepende vragen. Social labs zijn in alle studie jaren terug te vinden, maar het vaakst wordt ervoor gekozen de leeromgeving vanaf het tweede studiejaar te positioneren (kenmerk 11). In de propedeuseprogramma’s van Fontys wordt nog nauwelijks op deze manier samengewerkt met het werkveld (Custers, Thunnissen & Hendrickx, 2018).

## HET ONTWERP

### VAN ARTEFACTEN

### EN RUIMTES

De social labs van Fontys Hogescholen gebruiken diverse (studie)middelen en ook in hun keuzes ten aanzien van ruimtes zijn geen echte trends te ontdekken. Diversiteit lijkt daar juist kenmerkend. Bijvoorbeeld als we kijken naar de ruimtes. Sommige labs hebben een ruimte op de campus, andere labs hebben helemaal geen ruimte en maken gebruik van de reguliere faciliteiten van Fontys. Weer andere labs zitten bij het werkveld. Soms wordt er juist gekozen voor een soort ‘hybride’ locatie. Dat is vaak een bedrijverzamelpand op een dynamische plek in de stad waar Fontys een ruimte huurt. Denk dan aan plekken als Strijp S in Eindhoven of de Spoorzone in Tilburg.

## LEREN DOOR TE DOEN, REFLECTIE, ZELF- STURING, FORMATIEVE FEEDBACK EN GÉÉN KENNISTOETSEN

Los van ontwerp uitgedrukt in keuzes voor artefacten, ruimten, tijd en rollen, kwamen er nog vijf overige ontwerpkenmerken in het onderzoek aan het licht. Typerend is dat labs stevig inzetten op leren door te doen (kenmerk 12). Dat verklaart wellicht waarom de docent hier nauwelijks les geeft. De filosofie is dat het leren juist plaatsvindt door het gewoon maar te proberen en hier dan op te reflecteren (kenmerk 13). In een meerderheid van de labs wordt veel zelfsturing van studenten verlangd (kenmerk 14). Vaak definieert de student (deels) eigen leerdoelen en is er een grote mate van autonomie en eigen verantwoordelijkheid. Leren wordt verder gefaciliteerd door veel formatieve feedback (kenmerk 15). Hiervoor organiseren de labs van alles, zoals open podia en 'midterm reviews'. Aandacht lijkt in veel labs meer uit te gaan naar het proces van de student dan naar de opbrengst. Oftewel in de woorden van een coördinator: "Producten zijn niet leidend, het gaat om het proces". Dit verklaart wellicht ook waarom geen enkel lab nog doet aan schriftelijke kennistoetsing (kenmerk 16).

## DE 22 SOCIAL LABS VAN FONTYS

In alle domeinen komen social labs voor, hoewel er bovengemiddeld veel zijn gesitueerd in het technisch domein. Ze kennen een grote diversiteit: de omvang verschilt van 7 tot 400 studenten. In twee van de 22 social labs wordt 'multilevel' samengewerkt, met mbo-instellingen uit de regio. De andere labs zijn primair gericht op de ontwikkeling van eigen Fontys studenten. Vrijwel alle labs zitten in de opstartfase, wat goed te zien is aan de startdatum van de labs: slechts drie labs zijn ouder dan vijf jaar. Aanleiding voor de start is divers en varieert van de wens om studenten uitdagender onderwijs te bieden tot de wens om contacten met werkveld te intensiveren. Veruit de meeste labs kiezen voor samenwerking met regionale partners. Samenwerking houdt niet automatisch gedeeld eigenaarschap of cofinanciering in. Het gros van de labs van Fontys wordt volledig of hoofdzakelijk door Fontys betaald.

## EN NU?!

Door dit onderzoek hebben we meer zicht op wat er in de nieuwe praktijken op het grensgebied van school en werk gebeurt. We weten wat het ontwerp van deze hybride leeromgevingen van Fontys kenmerkt. Dat is nodig om het in de toekomst mogelijk te maken verder onderzoek te doen, bijvoorbeeld naar de effectiviteit van die omgevingen. Je moet immers eerst weten wat je in huis hebt

# EEN OVERZICHT VAN DE ONTWERP-

# KENMERKEN VAN FONTYS SOCIAL LABS

1. ONTWERPKENMERKEN IN TERMEN VAN ARRT				2. OVERIGE ONTWERPKENMERKEN
Artefacten	Rollen	Ruimtes	Tijd	
Geen ontwerpkenmerk komt in meer dan 50% van de labs voor. Dus: vooral diversiteit.	Alle betrokkenen leren. Een meerderheid van de labs ontwerpt voor hen de volgende rollen: <hr/> <b>Student:</b> 1. Collega / teamlid 2. Onderzoeker 3. Assessor <i>Student werkt aan authentieke vraagstukken.</i> <hr/> <b>Docent:</b> 4. Assessor 5. Coach 6. Accountmanager <i>Docent geeft géén les.</i> <hr/> <b>Werkveld:</b> 7. Opdrachtgever / werkplekbegeleider. <i>Werkveld brengt vraagstukken in.</i>	Geen ontwerpkenmerk komt in meer dan 50% van de labs voor. Dus: vooral diversiteit.	8. Een meerderheid van de labs kent een studiebelasting van 15 tot 30 ECTS. <hr/> 9. Een meerderheid van de labs werkt met geroosterde vaste dagdelen. <hr/> 10. Geen enkel lab biedt ruimte voor versnelling. Men houdt vast aan reguliere studietijd. <hr/> 11. Een meerderheid van de labs is gepositioneerd vanaf het tweede studiejaar verspreid over meerdere studie jaren.	12. Een meerderheid van de labs zet stevig in op 'leren door te doen'. <hr/> 13. Een meerderheid van de labs faciliteert reflectie, veelal op verschillende momenten in het proces. <hr/> 14. Een meerderheid van de labs verlangt een hoge mate van zelfsturing. <hr/> 15. Een meerderheid van de labs geeft met name formatieve feedback. <hr/> 16. Geen enkel lab werkt met schriftelijke kennistoetsen.

en hoe dat ontworpen is, voordat je iets kunt zeggen over het succes daarvan.

Samenwerking met de regio is een van de strategische doelen van Fontys. Te verwachten is dat steeds meer van ons onderwijs hybride wordt en daarmee kenmerken zal delen met de social labs die in dit onderzoek onder de loep zijn genomen. Met het oog daarop is het goed om te leren van eerdere ervaringen. Dit onderzoek wordt daarom voortgezet. Nu we weten wat het ontwerp van de social labs kenmerkt, is een volgende vraag: Wat vinden de verschillende betrokkenen daar nu sterk en minder sterk aan? Het komend half jaar richt het onderzoek zich op wat de succes- en faalfactoren van social labs zijn. Daarvoor worden niet alleen gesprekken gevoerd met de coördinatoren die aan de wieg stonden van de Fontys social labs, maar ook met studenten, docenten, werkveldpartners en onderwijs ondersteunend personeel. Kortom: iedereen die linksom of rechtsom betrokken is bij het slagen van dit soort grensoverstijgende samenwerking.

## OP DE HOOGTE BLIJVEN?

Volg ons via

[www.sociallabs.nl](http://www.sociallabs.nl).

Of, op twitter via

#Fontyssociallabs.

Met onderzoek en initiatieven voor kennisdeling beogen we een steentje bij te dragen aan succesvol ontwerp, implementatie en duurzame borging van de social labs van Fontys Hogescholen.

Voor vragen of tips, mail naar: [sociallabs@fontys.nl](mailto:sociallabs@fontys.nl).

Contact:

Maria Custers

Projectmanager Social Labs

06-18419399

[Sociallabs@fontys.nl](mailto:Sociallabs@fontys.nl)

[www.sociallabs.nl](http://www.sociallabs.nl)

## MEER LEZEN?

Creemers, P. (2016). Designing hybrid learning configurations at the interface of school and workplace (Doctoral dissertation). Wageningen: Wageningen University.

Custers, M., Thunnissen, M., & Hendrickx, M. (2018). Leren en werken in social labs: Onderzoek naar hybride leeromgevingen. TH&MA Tijdschrift voor Hoger Onderwijs & Management, 25(2), 37-42.

Hassan, Z. (2014). The Social Labs Revolution: A new approach to solving our most complex challenges. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.

Thunnissen, M., & Custers, M. (2018). Social labs: innovatie in het hbo. OnderwijsInnovatie, 1, 13-15.

Zitter, I. (2010). Designing for learning: Studying learning environments in higher professional education from a design perspective (Doctoral dissertation). Utrecht: Utrecht University.