

FACTSHEET CASEVERSLAG

CONDOR

Verkennd onderzoek naar de hybride leeromgevingen van Fontys.



AANLEIDING

Complexe vraagstukken of 'wicked problems'

**Kennisinstellingen + bedrijfsleven + overheid + burgers
op zoek naar passende oplossingen**
(Maas, Van den Broek & Deuten, 2017)



**Fontys Focus 2020: Authentieke leeromgevingen
als belangrijke omgevingen benoemd.**

Duurzame regionale samenwerking, met een rijke leeromgeving.
(Strategische Agenda Hoger Onderwijs en Onderzoek 2015-2025)

ONDERZOEKSPROJECT

SOCIAL LABS

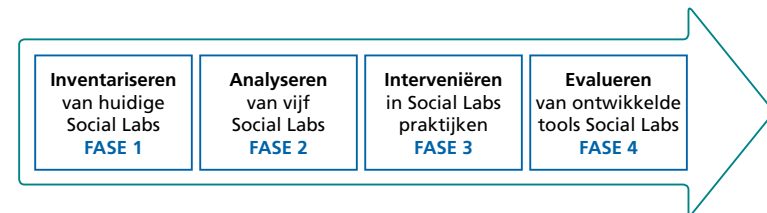
Definitie

“ Een sociale praktijk rondom niet-afgebakende, authentieke opdrachten of kwesties, waarvan de oplossing vraagt om leren over de grenzen heen van disciplines, traditionele structuren en sectoren, en vormen van leren. ”

- Cremers (2016, p. 147)

Doel

Inzicht krijgen in het design van bestaande Social Labs alsmede de succes- en faalfactoren, zodat we op basis hiervan Social Labs succesvol kunnen ontwerpen, implementeren en duurzaam borgen in het major campusonderwijs van Fontys.



Figuur 1. Fasen onderzoek Social Labs



FASE 2: ANALYSEREN VAN VIJF SOCIAL LABS

Drie centrale vragen in meervoudige casestudie:

1. Wat zijn de ontwerpprincipes van het lab?
2. Hoe wordt het leren en werken binnen het lab ervaren?
3. Hoe kan de kwaliteit van het lab versterkt worden?

- Vijf cases.
- Variatie in bestaansduur, grootte en plek in curricula en/of regio.
- Semigestructureerde interviews met direct betrokken stakeholders (studenten, werkveld, docenten, onderwijs ondersteunend personeel).

↳ Crosscase analyse 'over de vijf cases heen' om inzicht te vergroten en generieke kennis te genereren.

THEORETISCH KADER (Zitter, 2010)



ARTEFACTEN - INSTRUMENTELE PERSPECTIEF

Middelen en tools die benut worden in de hybride leeromgeving.



ROLLEN - AGENCY PERSPECTIEF

Wie zijn er actief in de hybride leeromgeving.



RUIMTES - RUIMTELIJK PERSPECTIEF

Fysieke en digitale ruimte waarin geleerd en gewerkt wordt.



TIJD - TEMPORELE PERSPECTIEF

Wanneer wordt geleerd en gewerkt in de hybride leeromgeving.

**DATA
DRIVEN
BUSINESS
LAB**

**GREEN
TECHLAB**

CONDOR
FONTYS
HOOGESCHOOL
JOURNALISTIEK

**PARTNERSHIPS
FONTYS
SPORTKUNDE**

**PARTNERSCHAP
OPLEIDEN
IN DE SCHOOL**

FASE 2: ANALYSEREN VAN VIJF SOCIAL LABS

CONDOR

Start	2017
Aantal studenten	30-50
Locatie	Media o.a. De Persgroep
Partners	Deprez-gebouw (hybride locatie)

Condor is de naam van de pilot die gestart is in de propedeuse van de Fontys Hogeschool Journalistiek. Aanleiding hiervoor is de vraag vanuit het MT om na te denken over een alternatief onderwijs traject waarin de tweeledige vraag centraal stond: hoe kunnen studenten meer intrinsiek gemotiveerd raken en hoe kan de werkdruk bij docenten binnen de opleiding omlaag? Een ontwerp team van docenten had een kartrekkersrol in deze onderwijs vernieuwing waarin afgestapt werd van 'klassiek, schools' leren naar een meer hybride leeromgeving, waarin school en werk elkaar ontmoeten. Dit vanuit de gedachte dat studenten vanwege de grote vrijheid én hun sturende rol, meer betrokken en dus meer gemotiveerd zijn. Bovendien past deze pilot goed bij het eindassessment na vier jaar waarbij de student volledig zelfstandig te werk moet gaan. En hoe daar de studenten beter op voor te bereiden. Uiteindelijk heeft dit geleid tot Condor, een didactisch model voor mensen bij wie dat beter past. Condor is initieel als pilot gaan draaien naast het binnenschoolse onderwijsprogramma.





ONDERZOEKSMETHODE



1

OBSERVATIES

2

DOCUMENTEN-
ANALYSE

3

INTERVIEWS

4

FOTOVOICE

7 SESSIES
N = 20

1 SESSIE
N = 6

1

2 dagen labbezoeken:

- 1/2 onderzoekers
- Beeldvorming
- Korte veldnotities

2

6 documenten:

- Assesmenthandleiding Condor
- Condor Propedeuse Pilot
- Condor research conceptversie 290818 (Willemars & Ilievski, 2018)
- Geen cijfers
- Handleiding Condor
- SEAL-L

3

Stakeholders	N	Type interview
Studenten	9	Groepsinterview (2)
Medewerkers	6	Groepsinterview
OOP'ers	1	Individueel interview
Werkveld	4	Individueel interview (2) Groepsinterview (1)

4

Ervaringen studenten via participatieve dataverzameling.

1. WAT ZIJN DE ONTWERPPRINCIPES VAN CONDOR?



ARTEFACTEN - INSTRUMENTELE PERSPECTIEF

- Eigen online reisboek per student: blog.
- Me-scan.
- Uitspreken van 'belofte'.



ROLLEN - AGENCY PERSPECTIEF



STUDENT

- Student heeft een vrije rol en zoekt zijn eigen invulling in de beantwoording van vraagstukken.
- Naast lerende, ook kritische peer en medelezer.
- Vormt samen met medestudenten een redactiegroep.



COACH

- Primair de rol van coach.
- Docenten moeten ondoceren.
- Coach (be)oordeelt niet, maar kijkt kritisch mee en adviseert.
- Coach- en assessmentrol zijn bewust los van elkaar gekoppeld.



WERKVELD

- Primair de rol van opdrachtgever.
- In jaar 2 ook rol van stagebegeleider.
- Op vraag expertise inbrengen.



RUIMTE - RUIMTELIJKE PERSPECTIEF

Huisvesting: Deprez-gebouw.

- Spoorzone Tilburg (nabij centraal station).
- Hybride locatie met andere organisaties zoals mbo-opleiding en Tilburg Universiteit.
- Nabijheid van werkveld (Persgroep).
- Open en lichte ruimte met meerdere vergaderruimtes, flexibele werkplekken en wifi.



TIJD - TEMPORELE PERSPECTIEF

- Intentie is een 4-jarige bachelor te ontwerpen.
- Ten tijde van het onderzoek waren er 2 semesters van 30 studiepunten ontworpen en getest. Leerjaar 2 is net gestart.
- 2 vaste dagen (maandag en woensdag) per week voor 'deelmomenten'.
- Vrije invulling, naar behoefte van de student.
- 1e semester onderverdeeld in 3 fasen:
 - Kijk Rond Fase: oriëntatie op vakgebied
 - Denk Na Fase: nadenken over opgedane kennis
 - Leg Vast Fase: produceren van journalistieke producten naar eigen keuze
- Afronding bestaat uit eindgesprek met coach en docent (landingsgesprek)




2. HOE WORDT HET LEREN EN WERKEN BINNEN CONDOR ERVAREN?


‘HET KOMT VANUIT JEZELF. EEN BEPAALDE INTRINSIEKE DRANG DIE JE KRIJGT OM AAN HET WERK TE GAAN EN EEN VERHAAL TE GAAN VERTELLEN.’




1. Keuzevrijheid

- 
- Studenten ervaren veel keuzevrijheid hetgeen sterk wordt gewaardeerd en studenten motiveert.
- Veel ruimte voor eigen initiatief waar je creativiteit in kwijt kunt.
 - Ruimte om te experimenteren.
 - (Leren) omgaan met vrijheden is vereiste competentie voor het beroep van journalist.


2. Condor als community

- 
- Er heerst een duidelijk community gevoel: het gevoel ergens onderdeel van uit te maken waar een prettige (werk-)sfeer heerst.
- Studenten waarderen de onderlinge sterke band. Dat stimuleert om door te zetten.
 - Coaches zijn enthousiast, behulpzaam, benaderbaar en zeer betrokken.
 - Binnen team van docenten: prettige en intensieve samenwerking in goed verstandhouding, hoge betrokkenheid en flexibiliteit.

3. Eigenaarschap en reflectief vermogen van student

- 
- Het concept van Condor lijkt bij te dragen hieraan.
- Belang van stellen van waarom-vragen.
 - In combinatie met werken vanuit zelfsturing en keuzevrijheid.
 - Artefacten ter ondersteuning zoals blog en belofte.

4. Voorbereiding (specifieke) beroepenveld

- 
- Condor bereidt voor op specifieke beroepencontext van de journalist als ZZP-er.
- Voorbereiding op veranderende arbeidsmarkt waarin andere competenties worden gevraagd.
 - Leidt bij andere beroepsauthenticke (onverwachte) situaties niet tot stress bij de student.

2. HOE WORDT HET LEREN EN WERKEN BINNEN CONDOR ERVAREN?

‘HET KAN NIET VOOR IEDEREEN WERKEN, MAAR VOOR DIEGENE VOOR WIE HET WERKT, WERKT HET JUIST EXTRA GOED.’



1. Leren omgaan met (keuze)vrijheid



Keerzijde van keuzevrijheid:

- Verkregen vrijheden zijn ongelimiteerd.
- ‘Dobberen in een oceaan van eindeloze mogelijkheden’.
- Kan leiden tot disbalans privé en school.

2. Informatie en beeldvorming Condor



- Vooraf weinig bekend over concept.
- Negatieve beeldvorming door anderen (buiten Condor) over concept dat niet overeenkomt met de ervaren praktijk.
- Gezien worden als ‘elitegroep’.

3. Expert feedback



- Rol van docent, als coach of als expert, wordt meer/hoger gewaardeerd.
- Coaches worstelen met het (niet) geven van kwalitatieve feedback.
- Ervaren spanningsveld tussen de vraag van de student en het rolontwerp als coach.

4. Rol en samenwerking werkveld



Veel onduidelijkheid over de rol en samenwerking met het werkveld en de verwachtingen naar elkaar toe hierin. Ervaren heftige overgang jaar 1 en stage jaar 2.

5. Verbinding Condor - FHJ



Keuze voor locatie brengt ongewenst, polariserend effect teweeg:

- Ervaren verschil in onderwijsvisie.
- Fysieke afstand versterkt dat proces.
- Belemmert kennisuitwisseling.
- Studenten missen contact met andere studenten buiten Condor.



3. HOE KAN DE KWALITEIT VAN CONDOR VERSTERKT WORDEN?

1. Leren omgaan met vrijheden

- Laat studenten (elkaar) coachen in het omgaan met vrijheden.
- Faciliteer studenten op maat en naar behoefte in het omgaan met vrijheden en zelfsturing.

2. Verduidelijken van rollen binnen Condor

- Verduidelijk en concretiseer diverse rollen binnen Condor. Dit kan eigenaarschap voor het leerproces van de student vergroten.
- Ga in gesprek over (gezamenlijk) doel, rollen en verwachtingen van de betrokken (externe) partijen.
- Ontwerp voor docenten naast de rol van coach ook de rol van facilitator (van het leerproces).
- Blijf investeren in professionalisering van de rol als coach en de rol als peer in feedback geven.

3. Versterken van de community

- Borg het gevoel van community en breid dit mogelijk uit.
- Blijf aandacht besteden aan processen ter bevordering van het leerproces van de groep en daarmee het individu.
- Moedig studenten aan (vaker) gezamenlijk aan vraagstukken te werken.

4. Vergroten van de zichtbaarheid Condor

- Investeer in betere beeldvorming over Condor, meer onderling begrip tussen stakeholders en helder verwachtingsmanagement.
- Hanteer een preboardingspakket met onderliggende filosofie, rolbeschrijvingen, verwachtingen, te verwachten proces/werkwijze voor nieuwe studenten.
- Faciliteer aan de voorkant gesprekken ter oriëntatie over Condor voor potentiële studenten en zet ouderejaars in als ambassadeurs.

5. Faciliteren (en stimuleren) van kennisdeling

- Regel meer ontmoetingen in om kennis en ervaringen met elkaar te delen en zodoende meer zichtbaar te zijn en (lokaal) draagvlak te creëren.
- Organiseer activiteiten met 'huisgenoten' in het Deprézgebouw om het potentieel van Mindlabs meer te benutten.

6. Overbruggen van werkwijze jaar 1 en stagepraktijk jaar 2

- Stuur op eerlijke, kwalitatieve feedback van opdrachtgevers in jaar 1, zodat studenten direct bekend raken met wensen/conventies vanuit werkveld, bijvoorbeeld ten aanzien van deadlines.
- Ga een open dialoog aan met studenten over de transitie tussen jaar 1 en 2.

VOLG ONS:

#FONTYSSOCIALLABS

sociallabs@fontys.nl

sociallabs.nl

