

Proces nieuwe leerlabs

Hoe start een leerlab?

Oktober 2024

curio

Iedere twee jaar starten er één of meerdere nieuwe leerlabs. De start van een leerlab verloopt via een standaardproces. Dit proces zorgt voor transparantie en houvast voor zowel het leerlabteam als initiatiefnemers van een thema en mogelijke geïnteresseerden voor de rol van leerlableider of -deelnemer. Het proces ziet er als volgt uit en wordt hieronder toegelicht:



FASE 1: Werving leerlabthema

Een thema voor een leerlab kan via verschillende wegen worden opgehaald:

1. Actieve werving onder medewerkers van Curio vanuit het leerlabteam via Sharepoint en socials.
2. Open aanmelding via website curio.nl/leerlabs formulier.
3. Na een vraag vanuit sectoren, portefeuilles of diensten.

Het leerlabteam bekijkt en bepaalt welk thema passend is om te worden opgepakt in een leerlab. Het thema wordt getoetst aan de hand van de volgende criteria:

- Relevantie van het thema voor het onderwijs:
 - o Heeft het thema een maatschappelijke-, beroeps-, regionale of onderwijscontext?
 - o Is het thema relevant voor de (toekomstige) beroepspraktijk van en het onderwijs aan (v)mbo-studenten?
 - o Bevordert het thema de samenwerking (co-creatie) en wisselwerking tussen onderwijs (docenten en studenten) en beroepspraktijk/werkveld?
 - o Kan er praktijkonderzoek verricht worden?
- Praktische relevantie voor de organisatie:
 - o Is het vraagstuk relevant om voor de gehele organisatie op te pakken of is het relevant voor een afdeling (pioniers) of een gehele onderzoeksgroep (practoraten)?
 - o Het thema maakt onderdeel uit van de kwaliteitsagenda en/of het instellingsplan.
 - o Het vraagstuk kan rekenen op aantoonbare aandacht en ondersteuning van opdrachtgevers vanuit het strategisch collectief.
 - o Welke 'haakjes' zijn er binnen dit thema in de organisatie?
 - o Past het thema binnen leerlabs of is het eerder een pioniersidee of practoraat?
- Geschikt om aan te pakken in een professionele leergemeenschap:
 - o Een structurele samenwerking van collega's is nodig om het thema aan te pakken.
 - o Het thema vraagt om creatieve oplossingen en out-of-the-box denken.
 - o Kennis van en over het thema wordt gedeeld én er wordt aan producten gewerkt. (Bruns & Bruggink, 2016)
 - o Praktijkgericht onderzoek naar het thema is mogelijk/haalbaar.
- Het thema vraagt om een resultaatgerichte aanpak:
 - o Het betreft resultaten in de vorm van nieuwe producten, onderwijsmiddelen, trainingen of diensten.

Wanneer het thema is getoetst aan de hand van bovenstaande criteria start de voorverkenning vanuit het leerlabteam in samenwerking met de initiatiefnemer. De voorverkenning bestaat uit een analyse van de huidige situatie binnen Curio. Dit doen we door het organiseren van een verkenningsbijeenkomst op thema en in samenwerking met opdrachtgevers. Na de voorverkenning wordt door het leerlabteam bepaald of het thema geschikt is voor de start van een leerlab en worden opdrachtgevers vastgelegd. De volgende fase kan nu starten.

FASE 2: Werving leerlableiders

Om het leerlab te kunnen starten zijn er leerlableiders nodig. Ieder leerlab krijgt twee leerlableiders. Eén van de leerlableiders is in ieder geval thema-expert, de andere leerlableider is in ieder geval proces-expert. Het proces van werving* ziet er als volgt uit:



* Er zijn twee scenario's bij de start van de werving van een leerlab:

Scenario 1: De initiatiefnemer van een thema meldt zich ook als leerlableider.

Scenario 2: De initiatiefnemer van het thema wil geen leerlableider zijn maar is bijvoorbeeld opdrachtgever of deelnemer.

Voor scenario 1 geldt dat gekeken wordt naar de geschiktheid van de initiatiefnemer om een leerlab te kunnen leiden. Dit gebeurt tijdens het selectiegesprek. Voor beide scenario's geldt dat een wervingsproces wordt opgestart.

De belangrijkste criteria die gebruikt worden tijdens de werving en selectie van de leerlableider zijn hieronder opgesomd. De uitgebreide rolbeschrijving van een leerlableider vind je [hier](#).

Criteria leerlableiders:

Voor het leiden van een leerlab wordt gezocht naar twee collega's met aanvullende skills. Eén leerlableider is facilitator van het (onderzoeks)proces, de andere leerlableider is thema-expert. Beide rollen beschikken over de volgende kennis en vaardigheden:

- je hebt een kritische houding;
- als leerlableider heb je goede communicatieve vaardigheden, zowel mondeling als schriftelijk;
- als leerlableider bezit je de nodige digitale vaardigheden in Microsoft 365 die samenwerken en het hanteren van een projectplanning mogelijk maken of je bent bereid deze te leren.
- als leerlableider ben je flexibel, proactief en inspirerend;
- als leerlableider wil je leren van jouw collega's, opdrachtgever en deelnemers;
- als leerlableider ben je op donderdagen inzetbaar voor overleg (dit stemmen we gezamenlijk af).
- als leerlableider ben je verantwoordelijk voor de financiën van het lab.
- als leerlableider onderhoud je het regionale en landelijk netwerk die horen bij het thema

FASE 3a: Start traineeship leerlableider

Programma traineeship leerlableider

Thema's van de workshops:

- werving- en selectie van deelnemers;
- faciliteren van de bijeenkomsten – Hoe bouw je een leergemeenschap?
 - o budget
 - o opbouw
 - o ruimte voor fun en groepsvorming
- praktijkonderzoek en onderzoekend vermogen van deelnemers vergroten;
- begeleiden en coachen van de leerlabdeelnemers;
- leerlabs in de organisatie: stakeholdersmanagement & opdrachtgevers;
- marketing & communicatie van het leerlab;
- plg principes;
- buiten de lijntjes kleuren en mislukken.

Tijdsplanning:

september-december

- Werven leerlableiders en leerlabthema's

januari – februari

- Bijwonen leerlabbijeenkomst bestaande leerlabs
- Bespreking met opdrachtgever over opdracht
- Volgen workshops traineeship

maart

- Start werving deelnemers leerlab
- Bijwonen leerlabbijeenkomst/leerlableiderbijeenkomst
- Volgen workshops traineeship

april – mei

- Selectie deelnemers
- Bijwonen leerlabbijeenkomst/leerlableiderbijeenkomst
- Volgen workshops traineeship

juni

- Bijwonen meetups bestaande leerlabs
- Afronding traineeship

FASE 3b: Start werving deelnemers

Gedurende het traineeship gaan de leerlableiders ook aan de slag met de werving van deelnemers voor hun leerlab. Het proces van werving ziet er als volgt uit:



De belangrijkste criteria die gebruikt worden tijdens de werving en selectie van de leerlabdeelnemer zijn hieronder opgesomd. De uitgebreide rolbeschrijving van een leerlabdeelnemer vind je [hier](#).

Criteria leerlabdeelnemer:

- Als leerlabdeelnemer heb je affiniteit en ervaring met het thema;
- Als leerlabdeelnemer ben je een verbinder en een teamplayer;
- Als leerlabdeelnemer heb je een positief kritische houding;
- Als leerlabdeelnemer ben je flexibel, proactief en inspirerend;
- Als leerlabdeelnemer ben je proactief. Dat betekent dat je zichtbaar bent en je betrokken bij het leerlab laat zien.
- Als leerlabdeelnemer ben je op donderdagen inzetbaar voor overleg.

FASE 4: Start leerlab

Wanneer bovenstaande fases zijn afgerond kan het leerlab starten. Gedurende de twee jaar dat het leerlab actief is worden leerlableiders en leerlabdeelnemers begeleid in hun rol. Bij leerlableiders is dat door het leerlabteam. Bij de deelnemers wordt verwacht dat dit wordt opgepakt door de leerlableiders.

Voor leerlableiders zijn er iedere 4-6 weken bijeenkomsten waarin wordt (bij)geschoold. Tijdens deze bijeenkomsten is er ook ruimte voor intervisie. Als laatste wordt het proces van het leerlab geëvalueerd en eventueel bijgesteld. Dit doen we tijdens de voortgangsgesprekken met een collega van het leerlabteam.