

**GEPERSONALISEERD
LEREN VAN ONDERNEMERS-
VAARDIGHEDEN
BINNEN DE OPLEIDING
SPORTMANAGEMENT**

GEPERSONALISEERD LEREN VAN ONDERNEMERSVAARDIGHEDEN BINNEN DE OPLEIDING SPORTMANAGEMENT

De derdejaars studenten Sportmanagement zullen zich begin september 2014 hebben afgevraagd of ze het wel goed hebben gehoord. Hun docent heeft zojuist medegedeeld dat er voor hun praktijkgerichte opdracht een plek *buiten* de school is gehuurd van 520 m². Dit zal de centrale ontmoetingsplaats worden waarin zij tijdens de komende vijf maanden werken aan het ontwikkelen van hun ondernemerscompetenties. Studenten starten in trio's een eigen onderneming, waarvan het product of de dienst binnen vijf maanden verkoopklaar moet zijn. Ze krijgen daarbij veel ruimte om eigen keuzes te maken en zelf te bepalen hoe ze willen leren. Door middel van deze experimentele vorm van onderwijs worden studenten gedwongen uit hun comfortzone en uit de schoolbanken te komen. De docent heeft vooral de rol van coach en is niet meer degene met het antwoord op alle vragen. Deze sportstudenten moeten zelf in beweging komen!

Gepersonaliseerd leren binnen het hoger onderwijs

Gepersonaliseerd leren is een vorm van leren waarin de student centraal staat. Gepersonaliseerd leren biedt kansen om het onderwijs te flexibiliseren, meer gedifferentieerd te werken en meer maatwerk te leveren (www.Leerling 2020.nl). De laatste jaren zijn vooral in het voortgezet onderwijs initiatieven ontstaan op dit gebied maar ook in het hoger onderwijs zijn er goede redenen om hiertoe over te gaan. Een begrip dat al langer gebruikt wordt, is vraaggestuurd leren. Een definitie daarvan is: *'Die vorm van onderwijs die studenten of leerlingen in staat stelt om invloed uit te oefenen op, of inspraak te hebben in: welke leeractiviteiten plaats vinden, de inhoud hiervan en de volgorde waarin deze activiteiten plaats vinden. Verder hebben studenten en leerlingen invloed op, of inspraak in, de gehanteerde didactiek en welke vakken en projecten zij wel of niet volgen. Ook hebben zij invloed op de wijze van toetsing en worden zij betrokken bij het interpreteren van toetsresultaten.'* (Van Andel, 2012, p.232).

In een dergelijke leeromgeving is de student een actieve participant met ruimte om eigen keuzes te maken die passen bij de interesse en achtergrond.

In de literatuur worden verschillende redenen gegeven om meer de aansluiting te zoeken met de behoefte van de student (Kirschner en van Merriënboer, 2013; Schellekens, 2004; Simons,

Samenvatting

Gepersonaliseerd leren is een vorm van leren waarin de student centraal staat. Het biedt kansen het onderwijs te flexibiliseren, meer gedifferentieerd te werken en meer maatwerk te leveren. Deze manier van leren is zowel voor de student als de docent, maar ook voor de organisatie van het onderwijs, een uitdaging. Dit artikel verkent het onderwerp 'gepersonaliseerd leren' met behulp van een werkmodel. Vervolgens wordt een praktijksituatie beschreven waarin sprake was van gepersonaliseerd leren. Studenten en docenten van de opleiding Sportmanagement hebben binnen een derdejaars module over ondernemen, ervaring opgedaan met gepersonaliseerd leren. Er wordt ingegaan op hoe dit soort leren er uitziet, wat het vraagt van student, docent en organisatie, en op de ervaringen van studenten en docenten.

Auteur

Froukje Jellema,
Erwin Sengers,
Sebastiaan Bloemendaal

Correspondentieadres

f.a.jellema@hhs.nl

Lectoraat

Duurzame Talentontwikkeling
Pedagogiek van de
Beroepsvorming

Lectoren

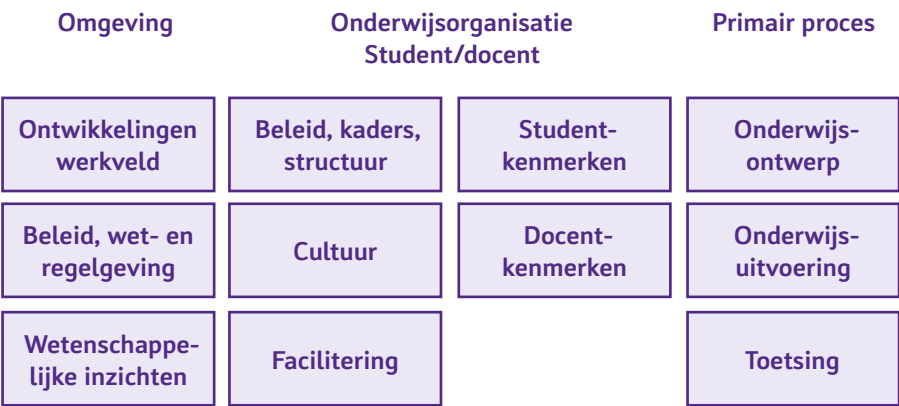
Ellen Sjoer
Frans Meijers

van der Linden en Duffy, 2000; Van Andel, 2012; Van Herpen en Zuylen, 2013; Volman, 2006). Een eerste belangrijke reden is dat professionals, omdat kennis snel veroudert, een leven lang zullen blijven leren en dit zelf moeten kunnen sturen. Het ontwikkelen van leervaardigheden van studenten is daarom een belangrijke opgave voor het hoger onderwijs. Het huidige onderwijs is vaak nog docentgestuurd: de docent weet het beste wat goed is voor de student en bepaalt dus wat en hoe de student moet leren. Hierdoor is het leren al snel iets dat studenten voor school doen, in plaats van voor zichzelf, en leren zij onvoldoende om zelf sturing te geven aan hun leerproces. Om studenten voor te bereiden op de kennissamenleving hebben zij een leeromgeving nodig waarin ze leren om de regie te voeren over hun leerproces. Zij worden regisseur van het eigen leren (Houwens en Veltman-van Vugt, 2014).

Een andere reden is dat de heterogeniteit van lerenden wat betreft leeftijd, voorkennis, ervaring, leerdoelen en leerstijlen het eigenlijk onmogelijk maakt om ‘one-size-fits-all’ onderwijs te geven. Door afnemende barrières tussen leren, werken en ontspanning wordt de student-populatie alleen nog maar heterogener, doordat studenten de opleiding in verschillende levens- en loopbaanfasen volgen.

Daarnaast kan meer keuzeruimte leiden tot hogere motivatie voor de student.

In een eerder onderzoek van het lectoraat Duurzame Talentontwikkeling is gekeken naar beelden die docenten en studenten hebben van gepersonaliseerd leren en welke voorwaarden zij zien om over te kunnen gaan tot gepersonaliseerd leren (Jellema, 2015). Dit onderzoek is gedaan in het kader van de minor Preventie van de Faculteit voor Gezondheid, Voeding en Sport. Daarbij is een werkmodel ontwikkeld om elementen van gepersonaliseerd leren te onderscheiden (zie figuur 1).



Figuur 1: werkmodel gepersonaliseerd leren

Dit werkmodel bevat vier clusters.

Het eerste cluster bevat ontwikkelingen in het werkveld, beleid en wet- en regelgeving vanuit de overheid, en nieuwe wetenschappelijke inzichten vanuit bijvoorbeeld de onderwijskunde of leerpsychologie die gepersonaliseerd leren stimuleren of afremmen. De ontwikkelingen

in de samenleving vragen bijvoorbeeld volgens sommigen om onderwijs dat aansluit bij de wensen en behoeften van de lerenden, liefst in levensechte leeromgevingen. De effectiviteit van dit type leren moet dan goed wetenschappelijk onderbouwd worden (Volman, 2006). Uit de interviews kwam naar voren dat zowel docenten als studenten deze ontwikkelingen in het werkveld zien. Studenten gaan er bijvoorbeeld vanuit dat zij tijdens hun loopbaan ook niet alles ‘voorgekauwd’ krijgen en ze dus in staat moeten zijn tot zelfsturing. Zij denken dat gepersonaliseerd leren hen daar op voor kan bereiden.

Het tweede cluster bevat factoren met betrekking tot de onderwijsorganisatie, zoals beleidskeuzes van de hogeschool, kaders, structuur. Ook bevat dit cluster cultuurkenmerken van de opleiding en de hogeschool. Daarnaast bevat dit cluster de facilitering van het onderwijs, zoals administratie, roostering en beschikbaarheid van ruimtes. Studenten en docenten hebben volgens de interviews al snel het beeld dat gepersonaliseerd leren betekent dat we ‘het helemaal los laten’ en studenten vanaf het begin alles mogen bepalen. Zij vinden het belangrijk dat er kaders zijn waarbinnen de student ruimte krijgt. Studenten zijn bang dat ze, als ze zelf de controle krijgen, onvoldoende leren en het gewenste eindniveau niet halen. Ze denken dat de docent daar meer zicht op heeft. Volgens docenten is er voor gepersonaliseerd leren een ingrijpende verandering nodig. Om succesvol te zijn moet gepersonaliseerd leren ondersteund worden door de visie van de hogeschool en de opleiding en moet er meer ruimte komen voor flexibiliteit. Wellicht is voor gepersonaliseerd leren een ander type cultuur nodig, waarbij docenten hun studenten ook meer vrij *durven* laten. Studenten willen dat het onderwijs minder versnipperd is, met overzichtelijke roosters.

Het derde cluster bevat student- en docentkenmerken, zoals achtergrond, motivatie en vaardigheden, die van invloed zijn op gepersonaliseerd leren. Docenten geven aan dat studenten in het begin niet weten wat zij willen leren en vaak de makkelijkste weg kiezen. Zij hebben het beeld dat dit type onderwijs iets anders vraagt van de docent. Zij moeten hiervoor hun student goed kennen, los durven laten en zichzelf niet zien als de expert die op elke vraag een antwoord heeft. Net als de schoolorganisatie moet de docent flexibel zijn en niet teveel sturen. Studenten denken dat niet iedere student geschikt is voor gepersonaliseerd leren. Enerzijds gaat het om bepaalde vaardigheden die je nodig hebt om je leren te sturen, zoals discipline en planningsvermogen. Anderzijds is het wellicht ook onzekerheid of onervarenheid met zelfsturing.

Het vierde cluster betreft het primaire proces van gepersonaliseerd leren, bestaande uit onderwijsontwerp, onderwijsuitvoering en toetsing. Wanneer sprake is van gepersonaliseerd leren, zal het primaire proces er anders uit komen te zien. Onderwijsontwerp wordt bijvoorbeeld meer een proces van co-creatie tussen docent en student dan nu het geval is. Omdat van te voren niet precies vast staat hoe het onderwijs gaat verlopen, omdat de student zelf meer sturing heeft, gaan onderwijsontwerp en -uitvoering ook meer door elkaar heen lopen. Docenten denken dat dit type onderwijs uitdagender is dan het reguliere onderwijs, juist omdat niet alles van tevoren vaststaat. Studenten willen een betrokken docent, die meedenkt. Zij willen veel feedback zodat ze leren om zelf te sturen. Zij willen graag een docent die inhoudsdeskundige is, terwijl de docenten in de interviews aangeven zichzelf steeds meer als coach te zien.

Dit artikel gaat in op een praktijksituatie waarin sprake is van gepersonaliseerd leren. Ook wordt ingegaan op ervaringen van studenten en docenten.

Een praktijkvoorbeeld

Derdejaars studenten van de opleiding Sportmanagement van de Faculteit voor Gezondheid, Voeding & Sport van de Haagse Hogeschool volgen in de eerste helft van studiejaar 2014-2015 'CasusEigenBedrijf' (CEB). De casus is gericht op het ontwikkelen van een ondernemende houding. Dit is belangrijk als de student een eigen bedrijf wil starten maar ook als dat niet het geval is zal een ondernemende houding tijdens de toekomstige beroepsuitoefening belangrijk zijn. Tegen de conventies in besloten de docenten om les te geven in een ruimte buiten de school waar de student het voor het zeggen heeft. Studenten hebben een werkplek in Bink 36, een gebouw met 350 (meest startende) ondernemers. Studenten hebben hun eigen ruimte van 520 m² die door henzelf wordt ingericht en beheerd. Zij kunnen hier zeven dagen per week, tussen 7 en 23 uur, terecht.

Bij de uitvoering zijn drie docenten en drie studentcoaches betrokken. 65 studenten werken gedurende twintig weken aan de opdracht 'het verkoopklaar maken van een product of dienst'. De keuze van welk product of dienst is aan de studenten zelf. Ze worden gestimuleerd om dichtbij de persoonlijke interesse te blijven. Studenten werken in trio's die ze bij aanvang, door bij elkaar te solliciteren, samenstellen. De opdracht is om hierbij geen studenten uit de eigen klas te kiezen, dit om vriendengroepjes te voorkomen.

Voorafgaand aan de casus wordt een aantal testen afgenomen waardoor docenten en student inzicht krijgen in persoonlijkheid en competenties. Een week voor aanvang doet de student een 12 minuten durend mondeling ontwikkelassessment. Hieruit volgt een voorstel voor ontwikkelpunten. Wanneer de student wenst af te wijken van de voorgestelde ontwikkelpunten dan is dit mogelijk, met goede onderbouwing. De student maakt vervolgens een Persoonlijk Ontwikkel Plan met daarin zijn of haar ontwikkelpunten. Aangezien de ontwikkeling van de student centraal staat, is de beoordeling grotendeels gebaseerd op de waargenomen ontwikkeling op het gebied van ondernemersvaardigheden en een ondernemende houding.

Het onderwijs binnen CasusEigenBedrijf is grotendeels gepersonaliseerd. Studenten bepalen zelf wat, hoe en in welk tempo ze leren. Alle relevante theorie is via een Google Drive omgeving online voor de student beschikbaar. Ook vindt de student hier de beoordelingscriteria, checklists, format voor het businessplan, etc. Studenten kunnen dit zelf aanvullen. Colleges en workshops zijn niet verplicht en kunnen op verzoek ook op andere tijden worden gegeven dan in het rooster staat. Dit heeft er enkele keren toe geleid dat er in de avonduren werd lesgegeven. Studenten worden verondersteld voorbereid te verschijnen en kunnen worden bevraagd op de achterliggende theorie.

Het leren van elkaar wordt gestimuleerd door de inzet van 'peers'. Op de ontwikkelpunten uit het POP krijgt een student de status 'junior'. In de elektronische leeromgeving zoekt hij of zij dan een klasgenoot die op die punten al de rol van 'peer' heeft. Deze fungeert vervolgens als vraagbaak en ondersteuner.

Het onderwijs is gebaseerd op het aanleren van ondernemersvaardigheden als kansen zien en kansen benutten. Studenten ontwikkelen een flexibele en proactieve houding die zij kunnen gebruiken om te participeren in de 21^{ste} eeuwse maatschappij. Zij worden gestimuleerd om met hun

hele wezen - hoofd (kennis), handen (vaardigheden) en hart (houding) - op hun eigen manier richting te geven aan hun (studie) loopbaan. Het is in dit vak vooral de houding die veel aandacht krijgt. Het onderwijs is gebaseerd op de vijf principes van Effectuation van Sarasvathy (2008), die promotie-onderzoek deed naar ervaren ondernemers. Kort samengevat zijn deze principes (Van Schagen, 2011):

- Bird in the hand: creëer kansen in plaats van ze alleen maar te signaleren
- Affordable loss: de focus is niet 'wat ben ik bereid te verliezen' maar 'wat levert het me op?'
- Lemonade: iedere verrassing herbergt een nieuwe kans; probeer het onvoorziene niet weg te drukken, maar probeer er juist iets waardevols van te maken
- Crazy Quilt: leg in dialoog met partners de kaarten op tafel en ontdek waar de weg heen gaat door hem samen te bewandelen
- Pilot in the plane: geef mensen vertrouwen en verantwoordelijkheid, dan volgt de rest vanzelf

Gedurende de lessen worden deze principes constant van praktijkgerichte voorbeelden voorzien en van studenten wordt verwacht dat ze hun ervaringen kunnen relateren aan deze begrippen.

Rol van de docent

De docenten zijn constant bezig met de vraag: wat heeft deze student op dit moment nodig op het gebied van kennis, vaardigheden en houding? Onderwijs wordt hoofdzakelijk gepersonaliseerd gegeven. Het didactisch uitgangspunt is dat keuzes dáár gemaakt worden waar ze horen: bij de student. Docenten zijn verantwoordelijk voor het aanreiken van echte ervaringen, die aanzetten tot beweging (Meijers et al., 2014). Studenten bepalen dus zelf wat en hoe ze gaan leren en van welke docenten ze informatie nodig hebben. Docenten hebben vooral de rol van coach en ondersteuner. Zij zetten de student aan tot reflectie door middel van dialoog. Het is nodig om als docent telkens 'los te komen' van het eigen oordeel en met een frisse, onbevooroordeelde blik waar te nemen waar de student behoefte aan heeft. Docenten zijn bovendien beter bereikbaar dan in het 'traditionele' onderwijs. Zij hebben onderling afgesproken om binnen een werkdag op vragen te reageren en zij zijn 24/7 bereikbaar.

Wat vinden studenten van gepersonaliseerd leren?

De studenten hebben veel vrijheid gedurende deze casus. Maar, wat vinden de studenten zelf van deze manier van leren? Hiervoor is één van de trio's ondervraagd, met behulp van de volgende vragen:

- Kun je omschrijven op welke manier je de huidige vorm van onderwijs beleeft?
- Op welke manier waardeer je het dat je de ruimte krijgt om je eigen keuzes te maken?
- Waar loop je tegen aan in deze manier van onderwijs?
- Wat werkt goed?

Eén student stelt de huidige vorm van leren als zeer positief te ervaren. Een andere student vertelt:

‘Ik ervaar de manier van lesgeven als zeer prettig. Je hebt als student zeer veel vrijheid en ruimte om zelf of in de groep aan de opdracht te werken en ook daadwerkelijk progressie te boeken. Op deze manier zal in mijn beleving de kwaliteit ook omhoog gaan van de producten, eerder dan dat de docent er constant achter aan zit.’

Studenten waarderen dat ze ruimte krijgen om eigen keuzes te maken. Of zoals een student zegt:

‘Als toekomstig manager zul je je eigen keuzes moeten maken en kunnen onderbouwen. Dit betekent dat je verantwoordelijkheid moet kunnen nemen. Dit wordt ook van je verwacht in deze casus. Het komt dichtbij de realiteit.’

En een ander:

‘We zitten nu inmiddels in het derde jaar Sportmanagement, we moeten dus al grotendeels op eigen benen kunnen staan en voortbewegen. Over 2 á 3 jaar heb je in het echte werkveld ook geen docent die zegt wat en wanneer je iets moet doen, je zal dan ook zelf je eigen keuzes kunnen/moeten maken.’

Studenten lopen wel tegen bepaalde dingen aan. Eén student stelt bijvoorbeeld:

‘Waar ik vooral tegenaan loop is dat we af en toe wat teveel ruimte krijgen om eigen keuzes te maken. Ruimte krijgen voor eigen keuzes is prima, maar af en toe zal er ook nog juiste sturing verwacht worden van docenten, niet alleen maar op aanvraag. We zijn nog niet 100% Sportmanager, we zijn nog in opleiding.’

Deelname is daarnaast volgens studenten tijdrovend. De casus is één van de vakken die zij volgen terwijl het veel tijd en inzet vraagt. Studenten geven aan dat ze continu scherp moeten blijven en een duidelijke planning moeten maken, om niet achterop te raken.

Studenten moeten wellicht aan deze manier van leren wennen. In de eerste maand werden bijvoorbeeld regelmatig bijeenkomsten afgezegd. Na de gewenningsperiode zijn er geen afzeggingen meer geweest. Studenten geven bij hun docenten aan dat ze in eerste instantie deze ‘vrije opdracht’ uit de weg wilden gaan. Redenen zijn dat ze deze manier van werken niet gewend waren, de uitdaging niet onder ogen wilden zien, geen realistische verwachtingen hadden of dachten dat ze het niet konden. Hierdoor duurde het lang voordat ze hun weg vonden. Na verloop van tijd leren ze dat ze duidelijker bij groepsgenoten moeten aangeven wat hun verwachtingen zijn en om eerder te vragen om verduidelijking of ondersteuning.

Wat vinden docenten van gepersonaliseerd leren?

Betrokken docenten ervaren hun werk als meer ontspannen en ‘fun’. Het geeft ze de kans om echt in gesprek te gaan met de student. Contacten leiden nu sneller tot een gesprek op basis van gelijkwaardigheid en dat voelt meer waardevol dan als voorheen. Docenten worstelen wel met de omschakeling van docentgestuurd naar studentgestuurd onderwijs. Zij zijn gewend dat zij aan het woord zijn en studenten naar hen luisteren en het is moeilijk om dat los te laten. In de dagelijkse praktijk blijkt het bovendien moeilijk om tot een echte dialoog te

komen. Volgens één van de docenten gaat dan bijvoorbeeld om:

- Bereidheid tot luisteren en vragen stellen
- Oordelen uitstellen en eigen aannames en ideeën willen onderzoeken
- Niet fixeren op oplossingen
- De tijd nemen en geven aan jezelf en anderen

Conclusie

In dit praktijkvoorbeeld zien we de elementen van het werkmodel. Deze zullen nu één voor één besproken worden.

Wat de omgeving betreft, komt ook hier naar voren dat studenten graag willen leren in een realistische context en dat een opdracht in het toekomstig werkveld hen motiveert. Studenten begrijpen dat zij zelf meer eigenaar moeten worden van hun eigen leerproject. Zeker studenten in de latere studiejaren zijn zich bewust van wat straks tijdens hun loopbaan van hen verwacht wordt. Zij vinden het dus ook logisch dat het onderwijs hen hier op voorbereidt en van hen vraagt dat ze steeds meer hun eigen keuzes gaan maken. Dit onderzoek betrof derdejaars studenten, het zou interessant zijn te onderzoeken hoe eerstejaars studenten hier over denken.

Gepersonaliseerd leren vraagt om een bepaalde onderwijsorganisatie. Een aantal zaken zullen er hier worden uitgelicht. In dit geval was bijvoorbeeld geen sprake van vaste roosters. Sommige lessen waren wel ingeroosterd maar studenten hoefden hier niet per se heen en in overleg kon het moment aangepast worden. De onderwijsplanning en roostering wordt hiermee flexibeler. Dit roept wel de vraag op hoe dit eruit zou zien als bijvoorbeeld een hele opleiding over zou gaan tot gepersonaliseerd leren. Een ander element van de organisatie van het onderwijs is dat er sprake was van een digitale leeromgeving. Hier was niet alleen al het materiaal te vinden, ook de voortgang van studenten werd hier gevolgd. Wanneer iedere student verschillende leerdoelen heeft en werkt aan een andere opdracht, is het cruciaal om een goed volgsysteem te hebben zodat de docent overzicht houdt. Ten derde was er sprake van een andere onderwijssetting. Studenten en docenten hadden ook fysiek alle ruimte, doordat het onderwijs buitenschools plaatsvond. De locatie in een pand met veel startende ondernemingen is wellicht meer inspirerend dan een klaslokaal. Bovendien was dit lokaal voor het grootste deel van de dag geopend. Het stond volledig ter beschikking van de studenten terwijl zij in het schoolgebouw vaak van lokaal naar lokaal moesten. Een laatste element van de onderwijsorganisatie is dat gepersonaliseerd leren waarschijnlijk ook om een ander soort cultuur vraagt. De betrokken docenten hadden bijvoorbeeld veel vrijheid bij het ontwikkelen en geven van dit onderwijs. Dit vraagt van docenten een bepaalde openheid, bereidheid te experimenteren en vertrouwen in de student om zelf het eigenaarschap op te pakken. Vervolgens vraagt dit van het management van de opleiding om de docent te vertrouwen en ruimte te geven.

Uit de casus blijkt dat studenten weliswaar meer verantwoordelijk willen zijn voor hun eigen leren, maar dat ze hier nog wel begeleiding nodig hebben van de docent. Ook docenten worstelen met hun nieuwe rol: wanneer kunnen ze loslaten en wanneer toch nog niet? De betrokken docenten hadden weliswaar zelf gekozen voor deze manier van leren, dat betekent nog

niet dat alles gelijk soepel verloopt. Gepersonaliseerd leren ontstaat niet vanzelf en zowel student als docent moet hier ondersteuning bij krijgen. Het is interessant om in toekomstige experimenten de benodigde ondersteuning en docentprofessionalisering in kaart te brengen.

Duidelijk is dat het primair proces er anders uit ziet dan in het reguliere onderwijs. Er is een ontwerp nodig dat keuzevrijheid en flexibiliteit toestaat en niet op voorhand alles dichttimert. Ontwerp en uitvoering gaan meer door elkaar heen lopen. Ook de toetsing wordt anders. Interessant is dat in dit voorbeeld gestart wordt met een aantal diagnostische testen. Dit is weliswaar tijdrovend maar het geeft studenten een goed beeld van waar ze staan en waar ze heen willen. De uitkomst wordt bijvoorbeeld gebruikt om de projectgroepen samen te stellen, iets wat nog weinig gebeurt in het onderwijs. Studenten worden zo gestimuleerd samen te werken en van elkaar te leren. De uiteindelijke beoordeling is niet op basis van een toets die voor iedereen gelijk is, maar op basis van de doorgemaakte ontwikkeling en de mate waarin de student de persoonlijke ontwikkeldoelen behaald heeft.

Zowel in de literatuur als in de praktijk zien we voldoende redenen om het onderwijs meer gepersonaliseerd te maken. In de praktijk van het hoger onderwijs komt gepersonaliseerd leren echter nog niet veel voor. Het experiment binnen CasusEigenBedrijf geeft aan dat het onderwijs wel degelijk anders kan en dat er meer mogelijk is dan we vaak denken.

Docenten, studenten en opleidingsmanagers hebben soms het beeld dat we vastzitten aan het huidige systeem. Of zoals Claire Boonstra in Trouw zegt (De Vries, 2014): 'We zijn zo gewend aan hoe het onderwijs is georganiseerd dat we gestopt zijn erover na te denken. Het kán anders...'

Laten we het gewoon eens proberen en studenten eigenaar maken van hun eigen leertraject. Laten we meer van dit soort experimenten doen, en die goed onderzoeken. Geïnspireerd? Kom eens kijken in www.binkubator.nl! ■

Referenties

- Andel, J. van (2012). *Demand-driven education: An educational-sociological investigation*. Proefschrift VU
- Herpen, K. van & Zuylén, J. (red.) (2013). Gepersonaliseerd leren, waarom en hoe? *Onderwijsvernieuwing*, 36 (december)
- Houwers, J. & Veltman-van Vugt, F. (2014). De 21^e eeuwse campus. *Onderwijsinnovatie*, december, p. 32-35
- Jellema, Froukje (2015). U vraag, wij draaien? Beelden over gepersonaliseerd leren. In : *Onbegreepd leren*. De Haagse Hogeschool: Centrum voor Lectoraten en Onderzoek
- Kirschner, P. & Merriënboer, J. van (2013). Do learners really know best? Urban legends in education. *Educational Psychologist* (48), 3, p. 169-183
- Meijers, F., Kuijpers, M., Mittendorff, K. & Wijers, G. (2014) *Het onzekere voor het zekere: kwetsbaarheid als kracht in loopbaandialogen*, Antwerpen/ Apeldoorn: Garant
- Sarasvathy, S. D. (2008). *Effectuation: Elements of Entrepreneurial Expertise*. Bodwin: MPG books Ltd
- Schagen, J. van (2011). De 5 principes van effectuation. *Management Team*, 4 augustus
- Schellekens, A. (2004). *Towards flexible programmes in higher education: an operations-management approach*. Proefschrift Open Universiteit
- Simons, R.-J., Linden, J. van der & Duffy, T. (red.) (2000). *New learning*. Dordrecht/Boston/Londen: Kluwer
- Volman, M. (2006). Het 'nieuwe leren': oplossing of nieuw probleem? *Pedagogiek*, 26, 1, p. 14-25
- Vries, M. de (2014). Scholen, kom uit die kramp. Interview met Claire Boonstra. *Trouw*, 31 augustus 2014

Abstract

Personalised learning is a form of learning in which the focus is on the student. It offers opportunities for flexible teaching and greater differentiation and customisation. This type of learning is a challenge, not only for the student and teacher, but also for educational institutions. This article explores the topic of personalised learning using a working model. It also describes a practical situation involving personalised learning. Students and teachers involved in a third-year course on entrepreneurship as part of the Sports Management programme have been given the opportunity to experience personalised learning and teaching. This article focuses on what this type of learning entails, what it demands of the student, teacher and organisation and on the experiences of students and teachers.