

HOOFDSTUK 6

U VRAAGT, WIJ DRAAIEN?

Beelden over gepersonaliseerd leren ¹

FROUKJE JELLEMA

Toen ik 13 jaar was liep ik vast in het onderwijs. Ik vond er niets aan. Iedereen volgde hetzelfde standaardprogramma en moest op dezelfde manier leren. Ik moest een heleboel dingen doen die me niet interesseerden en de dingen die ik graag wilde leren zaten niet in het programma. Hoe is dit voor mijn eigen studenten van de Faculteit voor Gezondheid, Voeding & Sport? Worden zij voldoende uitgedaagd om te leren wat zij echt willen leren en in hoeverre hebben ze ruimte om hierbij hun eigen aanpak of leerroute te kiezen?

In dit hoofdstuk beschrijf ik, na een korte introductie op het onderwerp, de eerste resultaten van mijn onderzoek onder docenten en studenten. Dit levert inzicht op in beelden die zij hebben over het concept 'gepersonaliseerd leren'. De faculteit voor Gezondheid, Voeding & Sport overweegt het onderwijs meer gepersonaliseerd te maken door studenten ruimte te bieden om eigen keuzes te maken. Ik lever met mijn onderzoek een bijdrage aan dit keuzeprocess door het in kaart brengen van de wijze waarop we dit kunnen doen en wat daarvoor nodig is.

Waarom gepersonaliseerd leren?

Gepersonaliseerd leren is een vorm van leren waarin de student centraal staat. Dit biedt kansen om het onderwijs te flexibiliseren, meer gedifferentieerd te werken en meer maatwerk te bieden (www.Leerling2020.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 dit in overweging te nemen. Gepersonaliseerd leren, zoals dat in dit onderzoek wordt opgevat, betekent hetzelfde als in de definitie die Van Andel geeft van vraaggestuurd leren:

¹ Ten tijde van dit onderzoek werd de term vraaggestuurd leren gebruikt. Omdat dit de associatie oproept van het stellen van vragen, en dit niet de lading dekt, is overgestapt op de term gepersonaliseerd leren. Waar deze tekst citaten van respondenten betreft, wordt nog 'vraaggestuurd' gebruikt. Gepersonaliseerd leren betekent, wanneer wordt uitgegaan van de definitie van Van Andel, hetzelfde als vraaggestuurd leren



“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).

Het gaat dus om de inhoud, volgorde, aanpak en toetsing van het leren. Door internationalisering en de combinatie van werken en leren, is er daarnaast wellicht ook behoefte aan vrijheid in de *plaats* waar de student wil leren, bijvoorbeeld op school, thuis, in de praktijk of in het buitenland. In de literatuur worden verschillende redenen gegeven om het onderwijs meer studentgestuurd te maken, zoals (Van Andel, 2012; Houwers en Veltman-van Vugt, 2014; Kirschner en van Merriënboer, 2013; Paas, van Merriënboer en van Gog, 2011; Schellekens, Paas, Verbraeck en van Merriënboer, 2010; Schellekens, 2004; Simons, van der Linden en Duffy, 2000; Volman, 2006; de Vries, 2007):

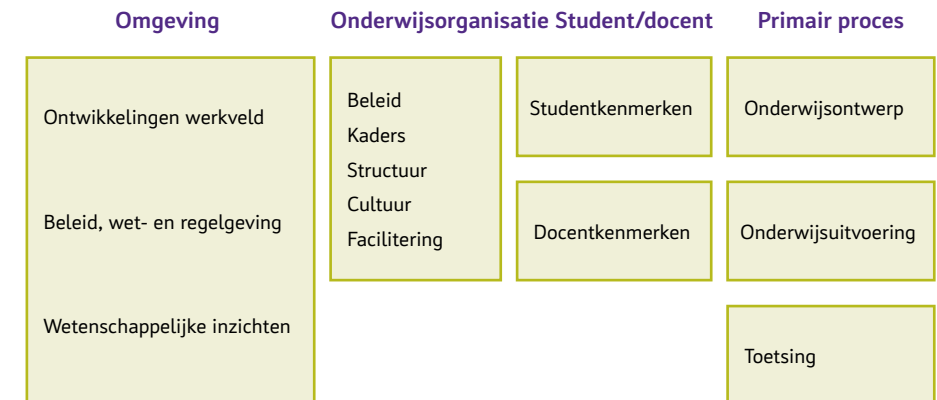
- Kennis veroudert snel, werknemers blijven een leven lang leren en moeten dit zelf kunnen sturen. Om studenten voor te bereiden op de kennissamenleving hebben zij een leeromgeving nodig waarin ze leren de regie te voeren over hun leerproces en waarin ze eigenaar worden van hun eigen leren;
- De maatschappij is veranderd van een producteconomie naar een diensteconomie en het onderwijs moet hierbij aansluiten en onderwijsdiensten op vraag beschikbaar maken;
- De heterogeniteit van lerenden wat betreft leeftijd, voorkennis, ervaring, leerdoelen en leerstijlen maakt het onmogelijk om ‘one-size-fits-all’ onderwijs te geven. Door afnemende barrières tussen leren, werken en ontspanning wordt de studentpopulatie bovendien nog heterogener, doordat studenten de opleiding in verschillende levens- en loopbaanfasen volgen;
- Keuzevrijheid leidt tot hogere motivatie voor de lerende en de docent. Mensen willen zelf bepalen wat ze doen en hoe ze dat doen;
- Toenemend gebruik van ICT in het onderwijs maakt gepersonaliseerd leren makkelijker te organiseren.

Onderzoeksopzet

In dit onderzoek ben ik vooral geïnteresseerd in de volgende vragen:

- Welke beelden hebben studenten en docenten van gepersonaliseerd leren?
- Wat zijn volgens studenten en docenten voorwaarden voor gepersonaliseerd leren? Hierbij ben ik met name geïnteresseerd in wat het vraagt van de onderwijsorganisatie en van docenten

Ik maak gebruik van een werkmodel (zie figuur 1) om verschillende factoren te onderscheiden die van invloed zijn op gepersonaliseerd leren en waarmee ik de beelden van studenten en docenten kan ordenen. Ik heb vier clusters gevormd.



Figuur 1: werkmodel gepersonaliseerd leren

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. Het tweede cluster bevat factoren met betrekking tot de onderwijsorganisatie, zoals beleidskeuzes van de hogeschool, kaders, structuur en cultuur. Daarnaast bevat dit cluster de facilitering van het onderwijs, zoals administratie, roostering en beschikbaarheid van ruimtes. Het derde cluster bevat student- en docentkenmerken, zoals achtergrond, motivatie en vaardigheden, die van invloed zijn op gepersonaliseerd leren. Het vierde cluster betreft het primaire proces van gepersonaliseerd leren, bestaande uit onderwijsontwerp, onderwijsuitvoering en toetsing.

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden heb ik de minor Preventie van de (toen nog) Academie voor Gezondheid onder de loep genomen. In deze minor werken studenten aan een echte opdracht in een wijk, waarbij ze veel ruimte hebben wat betreft inhoud en aanpak. Er is flankerend onderwijs, bijvoorbeeld op het gebied van onderzoeksvaardigheden, waarvan studenten zelf bepalen of ze er behoefte aan hebben.

Om te onderzoeken of inderdaad sprake was van keuzevrijheid, werd alle deelnemers uit studiejaar 2012-2013 en 2013-2014 verzocht een digitale vragenlijst in te vullen. Voor de antwoordmogelijkheden van deze vragenlijst werd gebruik gemaakt van een 5-punt schaal met stellingen, lopend van ‘volledig mee oneens’ tot ‘volledig mee eens’. In totaal vulden 46 van de 103 studenten deze vragenlijst in (44,7%). Volgens de respondenten konden zij inderdaad zelf keuzes maken wat betreft de inhoud van de opdracht (gemiddelde score 3,89 met een standaarddeviatie van 0,88) en de aanpak van hun opdracht (gemiddelde score 3,80 met een standaarddeviatie van 0,89).

Naast het afnemen van de vragenlijst zijn twee focusgroepen samengesteld. De eerste focusgroep bestond uit zes studenten die de minor volgden. Eén student volgde de opleiding hbo-V, twee volgden de opleiding Voeding & Diëtetiek en drie de opleiding Huidtherapie. Zij zaten in het tweede studiejaar, behalve de student hbo-V die in het vierde jaar zat. Er deden alleen vrouwen mee aan de focusgroep, wat te verklaren

valt doordat vrouwen oververtegenwoordigd zijn binnen de minor. De tweede focusgroep bestond uit vijf docenten die de minor begeleidden: twee mannen en drie vrouwen van de opleiding Voeding & Diëtetiek. In deze focusgroepen werden vier thema's besproken, waarvan vraaggestuurd leren er één was. Deelnemers waren vrij om sturing te geven aan het groepsinterview. Van de interviews zijn audio-opnames gemaakt en deze zijn uitgeschreven. Het programma Atlas-ti is gebruikt om relevante tekstfragmenten te coderen. De codes voor de analyses van de tekstfragmenten zijn samengesteld op basis van de vier clusters zoals die beschreven zijn in figuur 1.

Resultaten

Ik bespreek de resultaten van de groepsinterviews per cluster van het werkmodel. Ik ga eerst in op welke beelden ik heb gehoord in de interviews. Daarna bespreek ik de voorwaarden die respondenten noemden.

Omgeving

Respondenten gaan niet uitgebreid in op de veranderende omgeving die wellicht aanleiding is om het onderwijs te veranderen. Studenten noemen wel dat ze er vanuit gaan dat tijdens hun loopbaan ook niet alles wordt 'voorgekauwd' en ze dus in staat moeten zijn tot zelfsturing. Gepersonaliseerd leren kan hen daar, volgens studenten, op voorbereiden.

Onderwijsorganisatie

Docenten komen in het interview al snel op de kaders die er al dan niet moeten zijn. Zij hebben 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. Volgens hen gaat het om het vinden van de balans tussen 'loslaten' en 'sturen'. Een ander beeld van docenten is dat, alhoewel er wel aandacht is voor gepersonaliseerd leren, we dit in de praktijk niet echt aandurven:

'Kijk, wij plannen het heel erg. Dan hebben we vraaggestuurd onderwijs maar dat is op maandag van half 1 tot 3, dan heb je een moment voor vraaggestuurd onderwijs, dan moet je je vragen hebben. Maar dat is niet zoals zij [studenten] de opdracht aanpakken.'

Studenten hebben het beeld dat het huidige onderwijs, met beperkte ruimte om als student zelf keuzes te maken, nou eenmaal is wat het is en moeilijk te veranderen valt. Zij zouden wel meer ruimte willen hebben, of zoals een student zei:

'Uiteindelijk weet je zelf het beste waar je behoefte aan hebt en of je het ook redt. Het is leuk als de opleiding bedenkt dat je vier dagen stage moet lopen en daarnaast nog een onderzoek of iets moet doen, maar voor mij is dat totaal niet haalbaar... Geen enkele student is hetzelfde en er wordt wel van je verwacht dat je hetzelfde bent.'

Studenten hebben het beeld dat je bij gepersonaliseerd leren helemaal alleen moet verzinnen wat je gaat doen ('laisser faire'). Ook zij vinden dat er kaders moeten zijn. Ze zijn bovendien 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. Maar er is hoop voor gepersonaliseerd leren: één student geeft aan dat als dit type onderwijs de norm wordt, ze het dan snel genoeg zullen leren.

Wat betreft de voorwaarden voor gepersonaliseerd leren is volgens docenten een ingrijpende verandering nodig, die verder gaat dan één onderwijsblok. 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. Docenten willen bijvoorbeeld graag af van het 'keurslijf' van blokken van tien weken. Het hele onderwijs zou volgens de docenten gepersonaliseerd moeten worden om het echt een kans van slagen te geven. Nu blijft het vaak tot één onderwijsblok beperkt, bijvoorbeeld in een minor. Maar studenten gaan vervolgens na die minor weer naar het 'gewone' onderwijs, waardoor ze niet echt leren omgaan met meer zelfsturing. Wellicht is voor gepersonaliseerd leren een ander type cultuur nodig, waarbij docenten hun studenten ook meer vrij *durven* laten.

Volgens studenten is een voorwaarde om goed sturing aan je leren te geven, dat het onderwijs niet te versnipperd is. Zij lopen er tegen aan dat ze veel verschillende vakken tegelijk hebben, waar ze ook buiten de les veel voor moeten doen. Zij zijn nu soms het overzicht kwijt. De huidige roostering kan eenvoudiger en meer gestructureerd. Roosters zijn nu iedere week anders, wat onoverzichtelijk is.

Student- en docentkenmerken

Docenten hebben het beeld dat studenten niet uit zichzelf gepersonaliseerd kunnen leren. Zij geven aan dat studenten in het begin niet weten wat zij willen leren. Zij hebben ook het beeld dat studenten, uitzonderingen daargelaten, vaak de makkelijkste weg kiezen. Wanneer lessen niet verplicht zijn, komen lang niet alle studenten. Docenten zoeken naar manieren om hier mee om te gaan. Docenten hebben het beeld dat dit type onderwijs iets anders vraagt van de docent (zie voor meer hierover onder voorwaarden).

Studenten hebben het beeld dat niet elke 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. Eén student zegt bijvoorbeeld:

'Ik denk dat veel studenten in de comfort-zone zitten en het wel prima vinden als het allemaal voor ze geregeld wordt en als ze aan het handje worden genomen. Die hebben helemaal geen behoefte aan zelfsturing.'

Studenten geven ook aan dat zij verschillen in hoe ze willen leren: de ene student houdt niet van hoorcolleges en is na tien minuten zijn of haar concentratie kwijt, terwijl de andere dit een fijne manier van leren vindt.

Volgens docenten vraagt gepersonaliseerd leren dat docenten hun student goed kennen, los durven te 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 moeten immers leren zelfsturend te zijn, maar dit gaat niet vanzelf. Intervisie zou kunnen helpen.

Studenten noemen als voorwaarde dat studenten genoeg discipline en planningsvermogen hebben en vragen zich af of dat bij jongeren van hun leeftijd wel zo is. Verder is een voorwaarde dat ze minder onzeker zijn en meer ervaring op doen met zelfsturing. Docenten moeten hen hierbij begeleiden.

Primair proces

Het primair proces valt uiteen in het ontwerp van onderwijs, de uitvoering en de toetsing.

Docenten vinden dit type onderwijs uitdagender dan het reguliere onderwijs, omdat niet alles van tevoren vaststaat. Zij hebben het dan met name over de projectopdracht van de minor, waarbij de student zelf keuzes in de inhoud en aanpak van de opdracht mocht maken. Het ontwerp bestaat in dit geval vooral uit het vinden van echte opdrachten in de praktijk en het ontwikkelen van ondersteunend onderwijs om deze opdracht goed te kunnen doen. Omdat docenten vooraf niet weten welke kant de opdracht op gaat, weten ze ook niet van tevoren welke expertise ze nodig hebben. Het onderwijsontwerp vraagt daarom meer flexibiliteit.

Wat de uitvoering betreft hebben docenten het beeld dat studenten meer leren als ze meer verantwoordelijkheid krijgen. Zij zien zichzelf, zoals eerder gezegd, met name als begeleider van leerprocessen en niet per se als de expert of inhoudsdeskundige die alles weet. Specifieke expertise kan ook van buiten het onderwijsteam komen, bijvoorbeeld door een lector bij het onderwijs te betrekken. Docenten denken dat het werk voor de docent afwisselender en spannender wordt.

Als het gaat om toetsing, hebben docenten het beeld dat het huidige onderwijs studenten stimuleert zich te richten op het halen van hun cijfer. Dat zien ze graag anders. De toets is nu vaak geen leermoment en studenten doen weinig met de feedback. Volgens docenten zien ze de studenten na afloop van de toets niet meer omdat zowel docent als student dan met andere dingen bezig zijn.

Studenten willen een zekere mate van vrijheid in het onderwijs. Het gaat dan deels om het ontwerp en deels om de uitvoering. Zij willen bijvoorbeeld zelf kunnen bepalen wanneer en hoe vaak ze op stage gaan, welk deel van de studie ze in het buitenland doen en of ze hoorcolleges volgen of op een andere manier leren. Studenten denken wel dat gepersonaliseerd leren meer tijd kost en meer van hen vraagt. Wat

de toetsing betreft hebben studenten het beeld dat bij gepersonaliseerd leren eigenlijk alles goed is zolang het wordt onderbouwd. Zij vinden dat de toetsing ook meer gepersonaliseerd moet worden: omdat iedereen een andere opdracht doet zouden ze ook verschillend beoordeeld willen worden.

Een voorwaarde om studenten bij hun leerproces te helpen is volgens docenten dat ze hun studenten goed kennen. Hiervoor heb je meer dan tien weken nodig. Docenten willen, samen met een kleine groep collega's, eigenaar zijn van een onderwijsblok of wellicht zelfs van een klas of een aantal klassen gedurende hun hele studietraject. Daardoor leren zij en de student elkaar goed kennen.

Belangrijk is verder dat je als docent goed weet hoe je je studenten kunt begeleiden en activeren. Ook toetsing zou anders ingezet kunnen worden. Docenten zouden meer formatief willen toetsen en het geven van feedback meer willen inbedden in het onderwijs. Studenten moeten ook leren hoe ze elkaar feedback geven.

Studenten vinden het belangrijk dat gepersonaliseerd leren *georganiseerd* wordt door de opleiding, zodat ze zeker weten dat ze aan de eisen voldoen. Daarnaast is een voorwaarde dat docenten betrokken zijn en mee willen denken. Studenten denken dat ze vooral leren wanneer een docent hen intensief begeleidt en veel feedback geeft over wat wel en niet goed is en hoe ze het de volgende keer kunnen aanpakken. Zo leren ze om zelf te sturen. Studenten willen overigens juist wel dat hun begeleider een inhoudsdeskundige is, in tegenstelling tot hoe docenten hun eigen rol zien.

Conclusie

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 (De Bruijn en Leeman, 2011; Paas, van Merriënboer en van Gog, 2011). Wellicht komt dit door beelden van docenten en studenten over gepersonaliseerd leren. Hetzelfde geldt vanzelfsprekend voor beelden die managers, ondersteuners en medewerkers van stafdiensten kunnen hebben. Die zijn in dit deel van het onderzoek nog niet meegenomen.

De beelden die nu gevonden zijn, zijn niet uniek voor De Haagse Hogeschool. Ook in de literatuur vinden we deze beelden terug. Simons (2007) gaat bijvoorbeeld in op een aantal misverstanden over 'het nieuwe leren', waarmee hij leren bedoelt waarbij sprake is van contextrijk, samenwerkend, zelfstandig en actief leren. De misverstanden die hij benoemt zijn: 1) het nieuwe leren werkt niet, 2) er is geen evidentie voor de kwaliteit, 3) er is geen objectieve toetsing maar alleen zelfevaluatie of het afvinken van competentielijstjes, 4) de kwaliteit van ons onderwijs gaat er door achteruit, 5) het is een vorm van leren waarbij lerenden volledig zelf bepalen wat ze willen leren en 6) kennis is onbelangrijk. Volgens hem kloppen deze veronderstellingen niet. Het nieuwe leren wordt bijvoorbeeld niet gerealiseerd in vrijblijvend en docentloos onderwijs. Wel stelt hij dat er nog weinig onderzoek is gedaan naar

nieuwe vormen van leren. Voor de toekomst ziet hij gepersonaliseerde leeromgevingen als één van de veranderingen.

Ook Volman (2006) wijst op het beeld van 'alles mag en niets moet' dat je vaak hoort. Beelden die zij noemt zijn: 1) alleen de interesses van de lerenden zijn leidend, 2) lerenden hoeven geen dingen te doen die ze niet fijn vinden, 3) de leraar wacht af tot de lerenden vragen stellen en 4) vakkennis doet er niet meer toe. Er zijn volgens Volman 'karikaturen ontstaan, waarbij klassikale overdracht van leerstof uit dichtgetimmerde methodes enerzijds en volledige keuzevrijheid voor leerlingen, zonder noemenswaardige rol voor de docent anderzijds, tegenover elkaar staan'. De ontwikkelingen in de samenleving vragen wel degelijk om onderwijs dat aansluit bij de wensen en behoeften van de lerenden, liefst in levensechte leeromgevingen, en de effectiviteit van dit type leren kan, volgens Volman, deels ook goed wetenschappelijk onderbouwd worden. Wel stelt zij dat er nog veel valt te bediscussieren, nuanceren en onderbouwen.

Voor mij is duidelijk dat wanneer we gepersonaliseerd leren willen invoeren, we aandacht moeten besteden aan deze beelden. Daarnaast komt uit dit onderzoek een aantal voorwaarden naar voren die kunnen worden meegenomen bij het invoeren van gepersonaliseerd leren. Ik weet nu als onderzoeker en als docent in ieder geval dat ik iets moet met de volgende vragen:

Omgeving:

Hoeveel ruimte heeft een opleiding om het onderwijs gepersonaliseerd te maken, gegeven de wettelijke eisen en regelgeving? Hoe betrekken we het werkveld bij gepersonaliseerd leren? Hoe sluiten we aan bij nieuwe onderwijskundige inzichten? Is het iets voor iedere opleiding of hangt dit af van het beroep waarvoor je opleidt? Hoe zorgen we voor een wendbaar curriculum, dat niet meteen overboord moet als de omgeving verandert?

Onderwijsorganisatie:

Wat is er nodig qua facilitering voor gepersonaliseerd leren? Wat betekent het voor de roostering en de administratie? Zijn er al digitale leeromgevingen die gepersonaliseerd leren ondersteunen? Hoe bewaak je de eindtermen en de inhoud van een opleiding als studenten vrijheid krijgen qua inhoud, vorm en route? Kan er meer flexibiliteit komen in de onderwijsorganisatie (blokken, contacturen, toetsmomenten) en zo ja hoe dan? Wat voor organisatiecultuur past bij gepersonaliseerd leren? Hoeveel ruimte is er om te experimenteren en te onderzoeken?

Student- en docentenkenmerken:

Is gepersonaliseerd leren geschikt voor iedere student? Moeten alle studenten dit, gezien de ontwikkelingen in het werkveld, kunnen? Of is het bijvoorbeeld alleen geschikt voor excellente studenten? Moeten we dit al in het eerste jaar gaan doen of pas in het tweede of derde jaar? Is iedere docent eigenlijk geschikt om dit te begeleiden?

Primair proces:

Hoe ziet dit soort onderwijs er eigenlijk uit? Is het mogelijk om studenten bij het ontwerp van onderwijs te betrekken, door middel van co-creatie? Wat is de rol van studieloopbaanbegeleiding, reflectie en dialoog? Wat doet de docent precies? Is hij vooral een coach of juist een expert en kun je deze rollen wel combineren? Hoeveel van het leren vindt nog binnen school plaats en hoeveel daarbuiten (in de 'echte wereld')? Hoe toets je een individueel leertraject van een student? In hoeverre krijgt de student daar ook invloed op?

Het is duidelijk dat er nog voldoende vragen zijn om in onze onderwijspraktijk een antwoord op te vinden. Laten we dat samen gaan doen!

FROUKJE JELLEMA is hogeschoolhoofddocent bij de Faculteit voor Gezondheid, Voeding & Sport van De Haagse Hogeschool en lid van de kenniskring Duurzame Talentontwikkeling.

➔ www.dehaagsehogeschool.nl/lectoraten-en-onderzoek/overzicht-lectoraten/duurzame-talentontwikkeling/kenniskring/froukje-jellema

@ f.a.jellema@hhs.nl

REFERENTIES

- Andel, J. van (2012). *Demand-driven education: An educational-sociological investigation* (Proefschrift VU).
- Bruijn, E. de, & Leeman, Y. (2011). Authentic and self-directed learning in vocational education: challenges to vocational educators. *Teaching and Teacher Education*, 27, 694-702.
- Houwers, J., & Veltman-van Vugt, F. (2014). De 21^e eeuwse campus. *Onderwijsinnovatie* (16 december), 32-35.
- Kirschner, P., & Merriënboer, J. van (2013). Do learners really know best? Urban legends in education. *Educational Psychologist* 48 (3), 169-183.
- Paas, F., Merriënboer, J. van, & Gog, T. van (2011, in press). Designing instruction for the contemporary learning landscape. In: Harris, K., Graham, S., & Urdan, T. (red.) *APA educational psychology handbook: vol 3. Application to learning and teaching*. Washington: APA.
- Schellekens, A. (2004). *Towards flexible programmes in higher education: an operations-management approach* (Proefschrift Open Universiteit).
- Schellekens, A., Paas, F., Verbraeck, A., & Merriënboer, J. van (2010). Flexible programmes in higher vocational education: expert validation of a flexible educational model. *Innovations in Education and Teaching International* 47 (3), 283-294.
- Simons, R.-J., Linden, J. van der, & Duffy, T. (red.) (2000). *New learning*. Dordrecht; Boston; Londen: Kluwer.
- Simons, R.-J. (2007). Leren en instructie: in de ban van het nieuwe leren. *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs* 25 (3), 187-197.
- Volman, M. (2006). Het 'nieuwe leren': oplossing of nieuw probleem? *Pedagogiek* 26 (1), 14-25.
- Vries, B. de (2007). *Vrijheid, blijheid? Over vraaggestuurd leren en flexibele scholen*. Intreerede bij aanvaarding van het ambt van lector 'Ontwerpen van innovatieve leerarrangementen' aan de Faculteit Educatie van de HAN.

‘Experimenteren met het loslaten van knellende grenzen’:

Een goed gesprek met Leonard Geluk over gepersonaliseerd leren

Op 9 februari 2015 heb ik (Froukje Jellema, red.) een gesprek met Leonard Geluk naar aanleiding van mijn boekhoofdstuk over gepersonaliseerd leren. Van de voorzitter van het CvB van De Haagse Hogeschool zou je wellicht verwachten dat hij zich als student als een vis in het water voelde in een klaslokaal. Dit is wat hij erover zegt:

‘Ik vond er niets aan. Ik vond het leuker om buiten te zitten dan in een klassikale omgeving. Die is vaak vermoeiend, het haalt je energie weg. Ik ben zelf een lezer dus ik ging veel liever boeken lezen. Ik was wel buiten school heel nieuwsgierig, ik deed veel besturen, politiek, kranten lezen, werken. Daar heb ik ook heel veel van geleerd.’

Op mijn vraag wat hij zelf graag zou willen veranderen in de hogeschool, noemt hij dat we een kwaliteitscultuur moeten ontwikkelen. Die kwaliteitscultuur zie je weinig in het onderwijs maar die bepaalt wel of een school goed is. De basis moet zijn dat we het steeds beter willen doen. We missen nog een cultuur van permanente vernieuwing, waarbij we 24 uur per dag bezig zijn met het nadenken over hoe onze kwaliteit beter kan. Faculteiten kunnen daarbij veel van elkaar leren, iets wat we nog te weinig doen. Behalve door leren van onze collega’s, binnen of buiten onze eigen faculteit, kunnen we het onderwijs ook verbeteren door veel meer in gesprek te gaan met de student. We kunnen bijvoorbeeld de NSE meer benutten. Dat lijkt nu vaak niets met het onderwijs te maken te hebben maar het zou juist de basis moeten zijn voor het gesprek in teams over hoe wij het onderwijs willen verbeteren. We zouden studenten ook veel meer bij de onderwijsontwikkeling kunnen betrekken:

‘Als je op basis van een gesprek met studenten een vak anders vorm geeft of een curriculum anders opbouwt, dan sluit je ook meer aan bij de leefwereld van onze studenten. Dus het is al een stap. Dat vind ik heel belangrijk.’

Om meer gepersonaliseerd leren te realiseren, moeten we het ook daadwerkelijk gaan uitproberen in ons onderwijs. Onze interventies zijn echter vaak nog redelijk

traditioneel. Het zou Leonard Geluk veel waard zijn als we het onderwijs op een andere manier kunnen aanbieden. Als voorbeelden noemt hij blended learning en projectonderwijs. Ook kunnen we meer over de muren van vakken en opleidingen heen kijken. De hogeschool krijgt daarbij een andere rol. Er is steeds meer online lesmateriaal beschikbaar, niet alleen van De Haagse Hogeschool maar van opleidingen wereldwijd. De school helpt de student bij het samenstellen van het goede pakket voor die student. Daarnaast krijgt de student *‘persoonlijke begeleiding op weg naar werk en naar een plek in het leven.’* De school is bovendien een community van studenten die met elkaar leerervaringen aangaan. De begeleiding daarvan, dát is wellicht belangrijker dan de les als zodanig, hoewel de interactie met goede docenten, die studenten uitdagen en veel van hen verwachten, belangrijk blijft. Leonard Geluk beaamt dat het belangrijk is om het onderwijs beter te laten aansluiten bij individuele behoefte van studenten en om het meer persoonlijk te maken. Daar is niet per se een revolutie voor nodig, het kan ook binnen het systeem:

‘Het wordt een clichédiscussie als je zegt: we gaan het totaal anders doen. Dan gebeurt er niks. Dan wordt het zo groot. Wat een meest nabijgelegen optie is, is dat je binnen het bestaande zoekt naar wat je dan wel voor vormen van meer persoonlijk gemaakt onderwijs zou kunnen doen. Binnen het systeem zoeken naar vernieuwing, dát zie ik zo weinig.’

Docenten en managers denken vaak dat bepaalde kaders wel ‘ononderhandelbaar’ zullen zijn en gaan dan vervolgens het gesprek niet aan. In het belang van kwaliteit is er echter, zolang je binnen de wettelijke kaders blijft, heel veel ruimte. We zouden, volgens Leonard Geluk, op plekken kunnen experimenteren met het loslaten van knellende grenzen, die hoge kwaliteit of leerprestaties in de weg staan. Dit kan ook betekenen dat we loslaten dat een blok altijd tien weken duurt of dat de toetsing altijd in week negen plaatsvindt. We zouden meer kunnen uitproberen in ons onderwijs, en daar dan een onderzoeksomgeving omheen bouwen. Met behulp van deze experimenten kunnen we vervolgens verbeteringen invoeren die leiden tot meer leerresultaten. En daar kunnen we eigenlijk meteen mee beginnen:

‘Er wordt heel veel gewacht altijd. Er is altijd wel weer een reden om te wachten op een andere ontwikkeling. We zijn vaak heel voorzichtig. Maak fouten, steek je nek uit, kom op! Er kan veel. Je moet niet veranderen omdat de voorzitter van het CvB het graag wil, je moet veranderen omdat je zelf de overtuiging hebt dat het beter kan. Als dat gebeurt zou ik echt alle steun willen geven aan die vernieuwingsslag, omdat ik graag zo’n school zou willen zijn die steeds bezig is met het beter doen.’

LEONARD GELUK is voorzitter van het College van Bestuur van De Haagse Hogeschool.