

Gepersonaliseerd Leren = mijn leerproces binnen het collectief van ons allen

Ruud Duvekot

Inleiding

Onderwijs en leren zijn voortdurend in ontwikkeling, en een van de meest besproken concepten binnen de moderne onderwijskunde is *gepersonaliseerd leren*. Dit concept speelt in op de individualisering van leertrajecten, waarbij de leerinhoud, methoden en begeleiding worden aangepast aan de specifieke behoeften, interesses en talenten van de lerende.

Gepersonaliseerd leren is niet slechts een recente trend, maar het resultaat van een evoluerend leerparadigma dat zich heeft ontwikkeld over meerdere decennia en in verschillende onderwijssystemen. Maar wat is het eigenlijk en hoe organiseer je het?

Een beetje geschiedenis

Gepersonaliseerd leren begon als een manier om het onderwijs meer flexibel en responsief te maken ten opzichte van de diversiteit in leerstijlen en achtergronden van leerlingen. In de loop der jaren is het echter uitgegroeid tot een breder leerconcept dat niet alleen in formele onderwijssystemen wordt toegepast, maar ook in levenslang leren en professionele ontwikkeling.

Het idee van gepersonaliseerd leren ontstond in de vroege jaren 2000 en werd formeel geïntroduceerd in het Verenigd Koninkrijk in 2003. David Miliband, minister van Onderwijs, benoemde het concept als een manier om onderwijs beter af te stemmen op de individuele capaciteiten en leerbehoeften van leerlingen. De gedachte hierachter was dat een effectief onderwijsmodel niet alleen afhankelijk is van generieke curricula en uniforme toetsing, maar dat de unieke sterktes en zwaktes van elke leerling centraal moeten staan (Wilomt, 2006).

Hargreaves (2004-2006) stelde dat gepersonaliseerd leren een cruciale motor is in de transitie van een schools en onpersoonlijk onderwijssysteem naar een model waarin onderwijs flexibel, leven lang en contextafhankelijk is. In zijn analyse introduceerde hij negen pijlers van gepersonaliseerd leren, waaronder *assessment voor leren*, *flexibele curricula* en *partnerschappen in leren*.

Leadbeater (2006) interpreteerde gepersonaliseerd leren als een open, door de lerende aangestuurd proces door niet alleen het schoolsysteem, maar ook maatschappelijke partijen zoals werkgevers en vakbonden als betrokken spelers te zien. Door gepersonaliseerd leren te plaatsen in de 'lerende driehoek' van lerende, (maatschappelijke) organisatie en faciliterende school creerde hij zodoende een brede, flexibele benadering die alle leeromgevingen (binnen- en buitenschools) en dialogen over vorm en inhoud van leren kan omvatten.

Naast het Britse onderwijssysteem ontwikkelde het concept zich ook in de Verenigde Staten, waar het werd verrijkt met inzichten uit onderwijsonderzoek en door middel van technologische ontwikkelingen. Met name onderwijsvernieuwers als Rickabaugh (2012) en Bray & McClaskey (2015) droegen bij aan de operationalisering van gepersonaliseerd leren door modellen te introduceren waarin de lerende zelf steeds meer regie kan krijgen over het eigen leerproces. Zo ontwikkelde Rickabaugh (2012) bijvoorbeeld het *Learning Independence Continuum*, waarin de groei van een lerende werd gevisualiseerd op basis van vijf kenmerken: motivatie, betrokkenheid, zelfwerkzaamheid, eigenaarschap en onafhankelijkheid.

Deze ontwikkelingen leidden tot verschillende interpretaties van gepersonaliseerd leren. In sommige modellen bleef de school de regie voeren, terwijl andere modellen de nadruk legden op de autonomie van de lerende en diens rol in het zelfgestuurd leren.

Hoe dan ook, een belangrijke ontwikkeling binnen het concept van Gepersonaliseerd Leren is de verschuiving van een top-down onderwijsmethode naar een meer participatieve en co-creërende leeromgeving (bottom-up). Dit betekent dat lerenden niet langer passieve ontvangers van kennis zijn, maar actieve deelnemers die mede vormgeven aan hun leertrajecten en daarbij ook gebruik kunnen maken van hun buitenschoolse leerervaringen en -omgevingen.

Definitie

Het formuleren van een eenduidige definitie van gepersonaliseerd leren is uitdagend, omdat het een dynamisch en contextafhankelijk concept is. Op basis van de verschillende bijdragen en theorieën definieert Duvekot (2016) het als volgt:

Gepersonaliseerd Leren is een dynamisch proces of leerconcept waarin de lerende centraal staat en waarin zij flexibel en op de persoon afgestemd leerarrangementen kan (mede)initiëren en aangaan binnen een leercultuur die is gebaseerd op zelfregulerend, geflexibiliseerd, prospectief levenlang ontwikkelen.

Deze definitie benadrukt niet alleen het individuele karakter van leren, maar ook het belang van interactie met de omgeving, zoals docenten, benutting van technologie en de participatie met maatschappelijke actoren. Het geeft aan dat Gepersonaliseerd Leren is geëvolueerd van een onderwijshervorming naar een breder leerparadigma dat zowel binnen als buiten het formele onderwijssysteem kan worden toegepast. Hoewel het concept in verschillende contexten uiteenlopende interpretaties kent, blijft de kern ervan gericht op maatwerk in leren, waarbij de lerende een zo centraal mogelijke rol speelt. Toekomstige ontwikkelingen zullen ongetwijfeld voortbouwen op dit principe, waarbij nieuwe technologieën en veranderende maatschappelijke behoeften verdere verfijning en toepassing mogelijk maken.

Dergelijke gepersonaliseerde leerarrangementen bieden ruimte aan persoonlijke leerervaringen, expertise, verantwoordelijkheden en autonomie om in een situatie van (mede)zeggenschap en eigenaarschap van het lerende individu in dialoog met andere actoren verrijkende en duurzame sturing én ondersteuning te leveren aan het individuele ontwikkelend vermogen. Dit wordt ook wel zelfregulerend leren genoemd, nl. het vermogen van leerlingen of studenten om hun eigen leerproces te sturen en te beoordelen. Het omvat dan ook de vaardigheden om te weten wat je kunt doen om effectief en doelbewust te leren (Last en Bransen, 2025).

De pijlers van Gepersonaliseerd Leren

Gepersonaliseerd leren is meer dan een methode; het is een paradigma dat traditionele leersystemen transformeert. Centraal staan vijf pijlers: *agency*, *affordance*, *assessment*, *eigenaarschap* en *co-design*. Deze pijlers zijn niet afzonderlijk te beschouwen, maar vormen samen een dynamisch proces dat de lerende in staat stelt om een eigen leerpad te bewandelen. In dit stuk verkennen we de betekenis en impact van deze pijlers.

1. Agency: de motor van persoonlijk engagement

Het startpunt van gepersonaliseerd leren is *agency*: het vermogen van de lerende om actief en bewust zijn of haar leerproces zelf te reguleren. *Agency* draait om motivatie, zelfbewustzijn en de wil om te leren. Het is de kracht die een lerende beweegt om vragen te stellen, uitdagingen aan te gaan en eigenaarschap over het eigen leerproces te claimen.

Binnen *agency* speelt communicatie een essentiële rol. Leren is geen geïsoleerd proces; het is een constante dialoog tussen de lerende, docenten, mentoren en de bredere samenleving. Wanneer lerenden zich bewust worden van hun eigen invloed op hun leerproces, ontstaat er een krachtige dynamiek die hen in staat stelt om hun leerervaringen te personaliseren en betekenisvol te maken.



2. Affordance: het creëren van een stimulerende leeromgeving

Gepersonaliseerd leren kan alleen floreren in een omgeving die leren toestaat en ondersteunt – dit is waar *affordance* in beeld komt. *Affordance* verwijst naar de mate waarin een organisatie, school of leeromgeving het individu in staat stelt om zelfregulerend en op maat te leren. Dit kan zich uiten in flexibele curricula, technologische hulpmiddelen, mentorschap en ruimte voor experimenteren.

Een belangrijke uitdaging bij *affordance* is het vermijden van ‘pedagogische manipulatie’, zoals onderwijspedagoog Paulo Freire beschreef. Wanneer educatieve instellingen te sterk de richting bepalen, wordt het individu gereduceerd tot een passieve ontvanger van kennis. Echte *affordance* betekent dat de lerende daadwerkelijk een stem heeft en dat het onderwijs hem of haar ondersteunt in het maken van keuzes, zonder deze keuzes te dicteren.

3. Assessment: waardering van het persoonlijke leerproces

In traditioneel onderwijs wordt assessment vaak gezien als een evaluatiemethode: het meten van prestaties via cijfers en gestandaardiseerde testen. Binnen gepersonaliseerd leren heeft assessment echter een veel bredere betekenis. Het gaat niet alleen om ‘assessment van leren’ (summatieve toetsing), maar ook om ‘assessment voor leren’ (formatieve feedback) en ‘assessment als leren’ (zelfreflectie en zelfregulering).

Door assessment in te zetten als een continu proces van zelfwaardering en feedback, wordt het een krachtig instrument om gepersonaliseerd leren te ondersteunen. Lerenden worden gestimuleerd om na te denken over hun eigen voortgang, doelen te stellen en bij te sturen waar nodig. Hierdoor ontstaat een leerproces dat niet enkel extern wordt beoordeeld, maar waarin de lerende zelf de regie heeft.

4. *Eigenaarschap: het omarmen van zelfstandigheid*

Een van de meest cruciale pijlers van gepersonaliseerd leren is *eigenaarschap*. Dit houdt in dat de lerende niet alleen deelnemer is aan een leerproces, maar er daadwerkelijk verantwoordelijkheid voor neemt. Eigenaarschap uit zich in de vrijheid om leerkeuzes te maken, maar ook in de verantwoordelijkheid om deze keuzes te onderbouwen en uit te voeren.

Eigenaarschap is sterk verbonden met intrinsieke motivatie en empowerment. Wanneer lerenden zich eigenaar voelen van hun leerproces, groeit hun zelfvertrouwen en betrokkenheid. Dit vertaalt zich in betere leerresultaten, maar ook in een bredere ontwikkeling op het gebied van probleemoplossend denken, zelfreflectie, doorzettingsvermogen, e.d.



5. *Co-Design: samen leren vormgeven*

De laatste pijler, *co-design*, gaat over samenwerking en participatie. Gepersonaliseerd leren is geen solitair proces; het ontstaat in interactie met anderen. Co-design betekent dat lerenden samen met docenten, praktijkbegeleiders, collega's en andere betrokkenen hun leerervaringen vormgeven. Dit kan variëren van het samenstellen van een persoonlijk curriculum tot het mede-bepalen van toetsvormen en evaluatiemethoden. Co-design activeert gepersonaliseerd leren als een levenslang proces. Wanneer lerenden ervaren dat hun stem gehoord wordt en dat zij actief kunnen bijdragen aan de inrichting van hun leertraject, ontstaat een krachtige synergie tussen individu en omgeving. Het leerproces wordt zo een gedeeld en duurzaam proces, waarin lerenden niet alleen kennis vergaren, maar ook leren hoe ze hun eigen ontwikkeling vorm kunnen geven.

Zo beschouwd, is gepersonaliseerd leren meer dan een onderwijskundige innovatie; het is een fundamentele verschuiving in de manier waarop we leren benaderen. Door *agency, affordance, assessment, eigenaarschap* en *co-design* als leidende principes te hanteren, creëren we een omgeving waarin lerenden zich optimaal kunnen ontwikkelen. De kracht van gepersonaliseerd leren ligt in de interactie tussen deze pijlers: door ze in samenhang te organiseren, bouwen we een leerlandschap dat écht afgestemd is op de behoeften van elk lerend individu.

Situatieschets

Het traditionele onderwijssysteem is grotendeels gestandaardiseerd en houdt weinig rekening met individuele leerstijlen, interesses en tempo. Dit kan leiden tot frustratie, gebrek aan motivatie en het gevoel dat leren niet aansluit bij de behoeften van de lerende.

Praktijkvoorbeeld: een ROC-student die een BBL-traject volgt, krijgt een vast curriculum voorgeschreven, terwijl zij al jaren werkervaring heeft in het vakgebied. Dit resulteert in demotivatie en inefficiëntie omdat de student lesstof moet doorlopen die zij al beheerst.

Tabel: *Vergelijking tussen traditioneel en gepersonaliseerd leren*

Kenmerk	Traditioneel leren	Gepersonaliseerd leren
Leeraanpak	One-size-fits-all, monologisch	Individuele leerpaden, dialogisch
Rol van docent	Instructeur, semi-autonoom	Coach en begeleider, autonoom
Motivatie	Extern gestuurd	Intrinsiek gestimuleerd
Eigenaarschap	Docent	Docent en student
Leertempo	Uniform	Flexibel per individu
Leeromgeving	Sterk binnenschools	Hybride binnen- en buitenschools
Toetsing	Standaard toetsen, summatief	feedback & reflectie, summatief & formatief
Examencommissie	Controle	Vertrouwen

Focus	Van binnen (school) naar buiten	Van buiten naar binnen
Leercultuur	Analytisch (rubrics)	Holistisch (leeruitkomsten)

Uitdagingen

Er zijn ontzettend veel uitdagingen als het gaat om het organiseren van Gepersonaliseerd Leren. De belangrijkste om rekening mee te houden zijn:

- *Flexibiliteit*: veel onderwijsinstellingen hanteren lesprogramma's die weinig ruimte bieden voor maatwerk. Dit leidt ertoe dat lerenden niet optimaal profiteren van hun sterke punten of sneller door de stof kunnen gaan.
- Acceptatie van *gelijkwaardigheid* van informeel, non-formeel en formeel leren: alle leren waar, waarom, wanneer, wat en hoe dan ook telt mee in iemands ontwikkeling. Gepersonaliseerde leerstrategieën kunnen al die bronnen van leren aanboren en benutten.
- *Differentiatie* in leerstijlen: niet iedereen leert op dezelfde manier. Sommigen leren beter door te doen (praktijkgericht), terwijl anderen beter presteren in gestructureerde theoriegerichte settings. Een eenduidige benadering werkt daarom niet optimaal. Weet dan ook te differentiëren door vooral iemands eigenaarschap van het eigen leerproces voorop te stellen.
- *Autonomie en eigenaarschap*: in traditionele onderwijssystemen hebben lerenden weinig invloed op wat en hoe ze leren. Dit kan hun betrokkenheid verminderen en een passieve leerhouding bevorderen.

Reflectie en mogelijke oplossingen

Om bovenstaande uitdagingen aan te gaan, zijn verschillende strategieën mogelijk:

- a. *Leerdoelen en methoden aanpassen aan het lerende individu*: door gebruik te maken van digitale tools en adaptieve leerplatforms kunnen leerprocessen gepersonaliseerd worden.
- b. *Blended learning en digitale technologieën integreren*: een combinatie van online en offline leren biedt flexibiliteit en maatwerk.
- c. *Zelfregulerend en co-sturend leren bevorderen*: door lerenden actief te betrekken bij het vormgeven van hun leertrajecten neemt hun motivatie en eigenaarschap toe.
- d. *Portfolio-gebaseerd leren inzetten*: het systematisch vastleggen en valideren van alle leerervaringen, inclusief informeel en non-formeel leren, zorgt voor een vollediger beeld van de ontwikkeling van de lerende.

Conclusie

Gepersonaliseerd Leren biedt een krachtig alternatief voor de traditionele onderwijssystemen door het leerproces beter af te stemmen op de unieke behoeften en talenten van de lerende. Door innovatieve methoden en technologieën te integreren, kunnen scholen en organisaties een leeromgeving creëren die adaptief, verbindend, motiverend en toekomstgericht is. Eigenlijk gaat het erom 'samenleren' toe te voegen aan de gemeenschappelijkheid die we al kennen in samenwerken en samenleven! Gepersonaliseerd Leren is net zozeer een collectief proces waarin de lerende werkelijk voorop komt te staan. Met andere woorden, Gepersonaliseerd Leren vergroot de autonomie van lerenden, verhoogt de effectiviteit van onderwijs en scholing, en draagt bij aan een inclusieve en flexibele leercultuur.

Leervragen

- Welke aspecten van gepersonaliseerd leren kun je nu al toepassen in jouw praktijk?
- Welke uitdagingen binnen jouw onderwijsomgeving of organisatie herken je en hoe zou je deze aanpakken?
- Welke extra kennis of vaardigheden heb je nodig om gepersonaliseerd leren optimaal te benutten?

Werkopdrachten

- Ontwerp een gepersonaliseerd leertraject voor jezelf of iemand anders, waarbij je rekening houdt met individuele leerstijlen en behoeften.
- Analyseer een bestaande leer- of werksituatie en identificeer kansen voor het meer gepersonaliseerd maken van de functie van leren in die situatie.
- Ontwikkel een implementatieplan voor gepersonaliseerd leren binnen jouw organisatie of werkomgeving.

Referenties

- Bray, B. & McClaskey, K. (2015). *Make learning personal*. Thousand Oaks, Corwin.
- Duvekot, R.C. (2006). *Rozen voor het oprapen. Over beroepsvorming, EVC en persoonlijke ontwikkeling*. Openbare les, uitgesproken op 15 november 2006. Amsterdam, HvA Publicaties.

- Duvekot, R.C. (2016). *Leren Waarderen. Een studie van EVC en gepersonaliseerd leren. Proefschrift*. Houten, CL3S. <https://cl3s.nl/leren-waarderen-download/>
- Hargreaves, D. (2004-2006). *Pamphlets on Personalising Learning*. London, Demos.
- Last, B. & Bransen, D. (2025). *Dat doe je toch niet alleen?! Van zelfregulerend leren naar (regu)leren*. Amsterdam, Boom.
- Leadbeater, C. (2006), The future of public services: personalised learning. In: OECD. *Schooling for Tomorrow. Personalising Education*, pp. 101-114. Paris, OECD.
- Rickabaugh, J.R. (2012). *Learning Independence Continuum*. Pewaukee, CESA.
- Wilmot, E. (2006). *Personalising Learning in the Primary Classroom*. Bancyfelin, Crown House Publishing.