



MAART
2026

Digitale bekwaamheid cruciaal voor toekomstbestendig beroepsonderwijs

De noodzaak van investeren in digitale
bekwaamheid en docentprofessionalisering

mbo^odigitaal

Colofon

Over dit position paper

Dit position paper is geschreven in het kader van het programma Digitaal Bekwaam en biedt een perspectief op het belang van digitale bekwaamheid en structurele docentprofessionalisering voor toekomstbestendig en wendbaar beroepsonderwijs.

Auteurs

- Ester Scholten
- Marit Johansen

Publicatie

Position paper, programma Digitaal Bekwaam – MBO Digitaal

Datum van publicatie

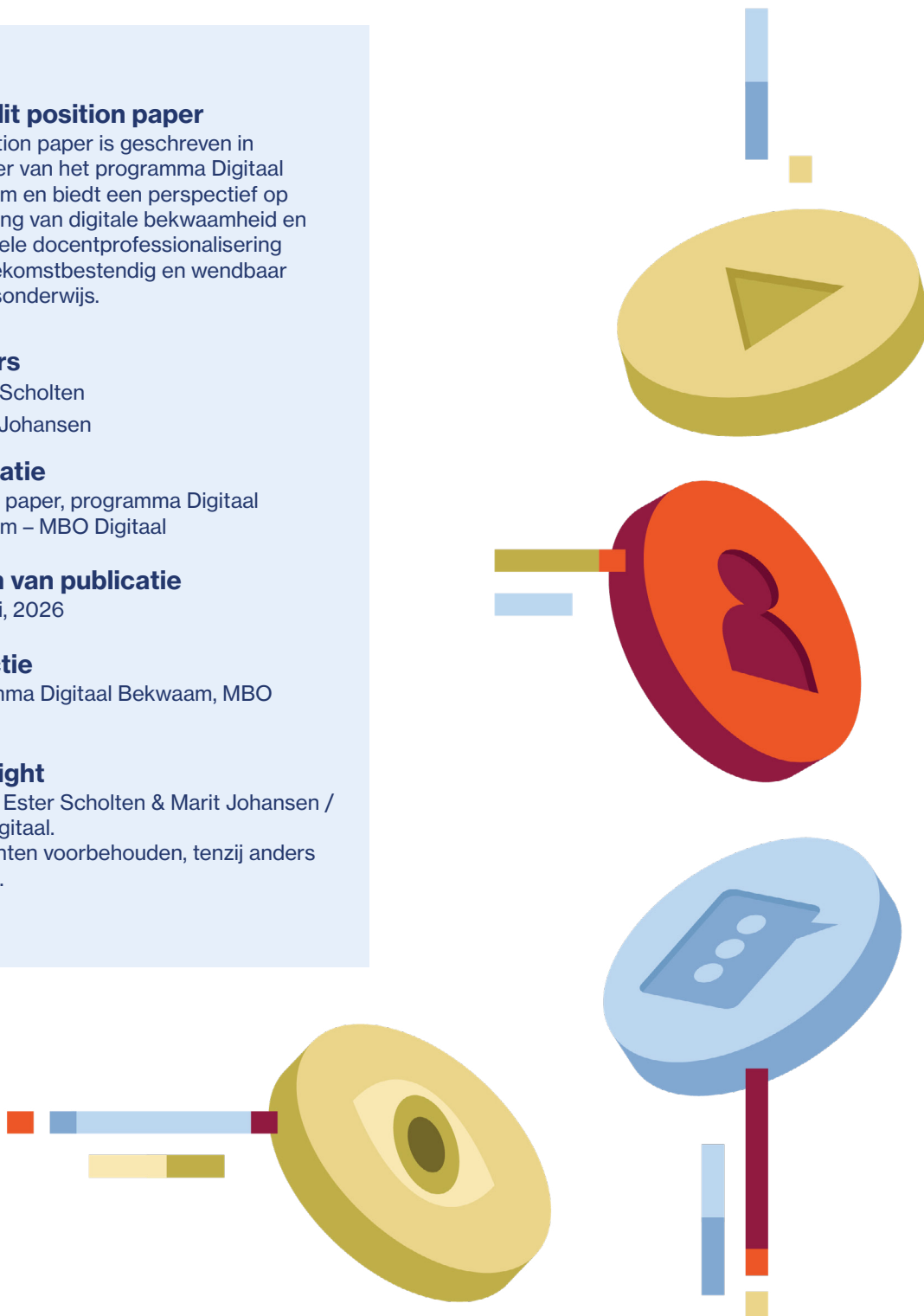
Februari, 2026

Redactie

Programma Digitaal Bekwaam, MBO Digitaal

Copyright

© 2026 Ester Scholten & Marit Johansen / MBO Digitaal.
Alle rechten voorbehouden, tenzij anders vermeld.



Inleiding

Om toekomstbestendig en wendbaar beroepsonderwijs te realiseren, moet de sector investeren in haar human capital; het lesgevend personeel. Immers is dit de doelgroep die het onderwijs ontwikkelt en uitvoert. De transitie die het beroepsonderwijs op dit moment doormaakt, vraagt veel van de docenten(teams). Er wordt een beroep gedaan op andersoortige vaardigheden dan voorheen – ze zijn niet meer (alleen) overdrager van kennis en vaardigheden, maar steeds meer een coach van lerenden op diverse vlakken. Daarnaast vraagt de onderwijsontwikkeling expertise van docenten op het gebied van curriculumontwikkeling, onderwijskunde, pedagogiek en arbeidsmarkt en het leggen van verbindingen tussen deze aspecten.

Het mbo erkent het belang van wendbaar beroepsonderwijs – daarmee lukt het immers beter in te spelen op de diversiteit in de leerbehoeften van de mbo-studenten, kan er meer maatwerk geboden worden en bereiden we de studenten voor op een veranderende arbeidsmarkt door ze wendbare en innovatieve vaardigheden bij te brengen. Het voorziet in vraagstukken vanuit het werkveld en de maatschappij. Deze wendbaarheid is sterk afhankelijk van de digitale transformatie, waarbij het niet enkel gaat om de flexibilisering en onderwijslogistiek, maar juist ook om de digitalisering van en in het onderwijs.

Echter blijft de prioritering van en investering in professionalisering achter binnen de mbo-instellingen. Veel mbo's maken budget vrij voor professionalisering en hebben een professionaliseringsaanbod, maar het ontbreekt aan een stevige visie op en inbedding van professionalisering. Wanneer een visie (en een cultuur die deze visie omarmt) ontbreken, gaat de prioriteit in de dagelijkse praktijk snel naar andere zaken.

Waar in de organisatie wordt gecommuniceerd over wat de digitale transformatie vraagt van onderwijzend personeel en wat de visie van de mbo-instelling hierop is? Waar worden de gewenste vaardigheden geëxpliciteerd en hoe kan een docent professionaliseren om de gewenste visie van de mbo-instelling te realiseren? Hoe zorgt de instelling ervoor dat docenten de ruimte en tijd hebben en ervaren om te investeren in hun professionele ontwikkeling? Het is tijd om meer aandacht

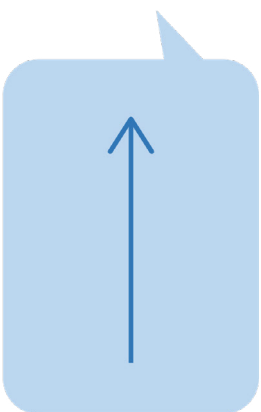
te besteden aan wat docenten nodig hebben qua professionalisering. Alleen op deze manier lukt het om toekomstbestendig onderwijs te (blijven) verzorgen waarin digitalisering maatwerk mogelijk maakt en studenten opgeleid worden tot wendbare en innovatieve professionals voor de arbeidsmarkt. Daarin is digitalisering en digitale bekwaamheid onmisbaar. Zonder structurele investering in docentprofessionalisering verliest het mbo zijn vermogen om onderwijs flexibel, toekomstgericht en passend te organiseren.

Practice what you preach

In het mbo weten we goed wat werkt voor onze studenten als het gaat over het leerproces: bijvoorbeeld actief leren, betekenisvolle contexten en variatie in werkvormen (Van der Veen & Peetsma, 2020). Daarnaast laat onderzoek naar (jong)volwassenen zien dat hun leren effectief is wanneer het praktijkgericht, sociaal ingebed en zelfgestuurd is (Illeris, 2009; Knowles, Holton & Swanson, 2015). Zij leren het meest wanneer het leren direct verbonden kan worden aan hun werkpraktijk en wanneer zij autonomie ervaren in hun leerproces. Ook blijkt dat feedback en interactie met peers cruciaal zijn voor motivatie en duurzame ontwikkeling (Tynjälä, 2008). Ook weten mbo's steeds beter in te spelen op een Leven Lang Ontwikkelen (LLO) en wordt er prachtig aanbod ontwikkeld wat aansluit bij het leren van deze (volwassen) professionals.

Hoewel we de bovenstaande inzichten breed toepassen op het leren van onze mbo-studenten en LLO-doelgroep, zien we dezelfde principes onvoldoende terugkomen in het leren van onze docenten. Scholing is vaak aanbodgestuurd en incidenteel, dit terwijl een teamgerichte en praktijkgestuurde benadering succesvoller blijkt. Terwijl digitalisering in hoog tempo doorwerkt in het mbo – denk aan blended learning, data-ondersteund onderwijs en de inzet van AI – ervaren docenten mogelijk handelingsverlegenheid (Paas et al, 2024). Dit belemmert de wendbaarheid van instellingen en beperkt de ontwikkelkansen van studenten. Daarnaast wordt de verantwoordelijkheid vrijwel volledig bij de docenten(teams) gelegd.

In dit position paper geeft het programma Digitaal Bekwaam (onderdeel van MBO Digitaal) een perspectief op het belang van digitale bekwaamheid en docentprofessionalisering.



Achtergrond

Digitale bekwaamheid van docenten in het mbo

Via het programma Digitaal Bekwaam neemt 75% van de scholen deel aan de Monitor Leren & Lesgeven met ict. De uitkomsten van de monitor (Paas et al, 2024) laten zien dat de digitale competenties van mbo-docenten sterk uiteenlopen. Er zijn docenten die vaardig zijn in het didactisch inzetten van ict, differentiëren met ict en het ontwerpen van blended onderwijs, maar een groot deel voelt zich nog onvoldoende toegerust (Paas et al, 2024, p. 18-23). Vooral op het gebied van creatief gebruik van ict en het ontwerpen van blended leeromgevingen is er veel te winnen. En juist dit zijn aspecten die nodig zijn om onderwijs op eenvoudigere wijze flexibel en vraaggericht vorm te geven.

Tegelijkertijd blijkt uit de monitor dat docenten die deelnemen aan professionaliseringsactiviteiten significant hoger scoren op didactische ict-vaardigheden (Paas et al, 2024, p. 28-30). Deze relatie bevestigt dat professionalisering impact heeft, vooral als deze langlopend is en dicht bij de eigen onderwijspraktijk wordt aangeboden. Dat vraagt om teamleren, praktijknabije trajecten en een cultuur waarin digitale didactiek vanzelfsprekend deel uitmaakt van het beroep van docent.

De uitkomsten van de monitor Leren & Lesgeven met ict geven dus mooie concrete suggesties voor verbetering binnen de eigen mbo-instelling. Verrassend is dan ook dat, wanneer we de uitkomsten van de monitor door de jaren heen vergelijken, we zien dat er weinig veranderd is in de professionaliseringsactiviteiten t.o.v. 2022. De digitale bekwaamheid van docenten zal niet sterk verbeteren wanneer de instellingen dezelfde soort interventie blijven inzetten.

Aan middelen geen gebrek

Het is helder; er is werk aan de winkel. Een bijkomend voordeel is dat er momentum lijkt te zijn om docentprofessionalisering, en specifiek t.a.v. digitale bekwaamheid, een vogelvucht te laten nemen. Het mbo kent natuurlijk al veel beleidsmatige randvoorwaarden voor professionalisering. Zo zijn in de cao mbo afspraken gemaakt over uren en middelen (MBO Raad, 2023). Daarnaast bieden verschillende (tijdelijke) programma's en subsidies mogelijkheden om het opleiden

en professionalisering van mbo-docenten te versterken. Zo bieden de Centers voor Teaching & Learning (CTL's) binnen Npuls mogelijkheden om docentprofessionalisering op het gebied van digitalisering en kennis van ict te faciliteren (Npuls, 2023). Onderwijsregio's ontvangen jaarlijks subsidie om bij te dragen aan het tegengaan van het lerarentekort. Docentprofessionalisering maakt hier structureel onderdeel van uit – zij beschrijven in hun plan van aanpak op welke wijze zij hieraan werken. Ook zou de Nationale Aanpak Professionalisering Leraren mogelijk zicht kunnen geven op de ontwikkeling van startbekwaam naar vakbekwaam t.a.v. digitale bekwaamheid binnen een van de ontwikkelpaden (Realisatie Eenheid, 2025).

Oftewel; vanuit beleid, samenwerkingsverbanden en financiële stromen is er aandacht genoeg voor dit thema. Toch resulteert dit in de praktijk nog onvoldoende tot concrete acties. Professionalisering concurreert nog steeds met werkdrukfactoren als administratieve taken, roosters en vergaderingen. Daarmee wordt het ervaren als luxe, terwijl het een integraal onderdeel is van het beroep. De monitor bevestigt dit beeld en benadrukt dat zonder structurele verankering van professionalisering in de organisatiecultuur, digitale bekwaamheid onvoldoende wordt ontwikkeld (Paas et al, 2024). Dit start niet bij de docent zelf, maar bij de interne cultuur en het beleid. Wanneer besturen professionalisering (zowel informeel als formeel) geen prioriteit geven, blijft dit altijd een van de eerste dingen die van de agenda verdwijnt.

Docentprofessionalisering is het meest effectief als deze:

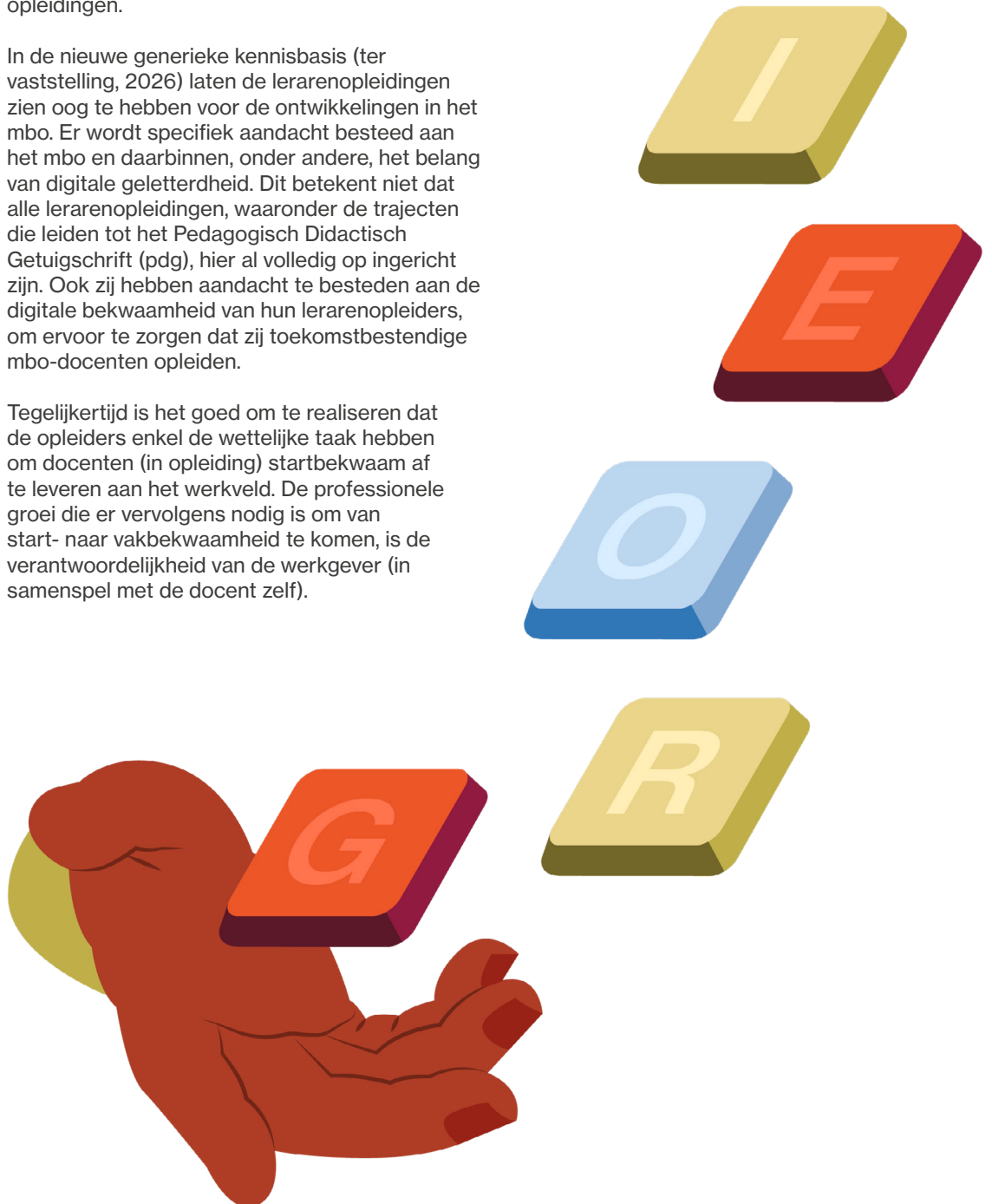
- **Praktijkgericht** is, gekoppeld aan concrete onderwijsvraagstukken (Desimone, 2009).
- **Collectief** plaatsvindt, bijvoorbeeld in professionele leergemeenschappen (Bakkenes, Vermunt & Wubbels, 2010).
- **Ondersteund wordt door leidinggevenden**, die tijd en middelen beschikbaar stellen (Kwakman, 2003).
- **Reflectie en feedback** bevat, zodat leren beklijft en leidt tot blijvende verandering.

De rol van opleiders

Wettelijk gezien moeten mbo-docenten voldoen aan de bekwaamheidseisen uit de Wet beroepen in het onderwijs (Wet BIO). Daarnaast heeft elke lerarenopleiding binnen het programma 10voordeleraar (onderdeel van de Vereniging Hogescholen) een landelijke kennisbasis ontwikkeld. Daarin zijn de kennis en vaardigheden vastgelegd die een afgestudeerde student moet beheersen. Lerarenopleidingen moeten deze kennisbases, tezamen met de bekwaamheidseisen, vertalen naar hun opleidingen.

In de nieuwe generieke kennisbasis (ter vaststelling, 2026) laten de lerarenopleidingen zien oog te hebben voor de ontwikkelingen in het mbo. Er wordt specifiek aandacht besteed aan het mbo en daarbinnen, onder andere, het belang van digitale geletterdheid. Dit betekent niet dat alle lerarenopleidingen, waaronder de trajecten die leiden tot het Pedagogisch Didactisch Getuigschrift (pdg), hier al volledig op ingericht zijn. Ook zij hebben aandacht te besteden aan de digitale bekwaamheid van hun lerarenopleiders, om ervoor te zorgen dat zij toekomstbestendige mbo-docenten opleiden.

Tegelijkertijd is het goed om te realiseren dat de opleiders enkel de wettelijke taak hebben om docenten (in opleiding) startbekwaam af te leveren aan het werkveld. De professionele groei die er vervolgens nodig is om van start- naar vakbekwaamheid te komen, is de verantwoordelijkheid van de werkgever (in samenspel met de docent zelf).



Kansen en verantwoordelijkheden

Insteek Digitaal Bekwaam

Het programma Digitaal Bekwaam van MBO Digitaal erkent de uitdagingen in het veld op het gebied van professionalisering (in het algemeen en specifiek t.a.v. digitale bekwaamheid). Tegelijkertijd ziet het programma professionalisering van digitale bekwaamheid onder lesgevend personeel niet als optionele luxe, maar als een voorwaarde om tot toekomstbestendig en wendbaar beroepsonderwijs te komen. Het vraagt om structurele verankering in beleid en praktijk, gedragen door alle lagen van de organisatie. Alleen dan kan het mbo voldoende wendbaar blijven om studenten optimaal voor te bereiden op een snel digitaliserende samenleving en arbeidsmarkt.

Daarom zien wij het als onze verantwoordelijkheid om onverminderd in te zetten op:

- Het ontwikkelen van producten en publicaties die mbo-instellingen ondersteunen in de digitale transformatie. Denk hierbij aan handreikingen en lesprogramma's.
 - Het werken met en benutten van de Monitor Leren en Lesgeven met ICT zodat mbo-instellingen inzicht krijgen in de aanwezige vaardigheden binnen de eigen instelling en richting kunnen geven aan de aanpak van digitale bekwaamheid. Daarnaast geeft de monitor de kans vast te stellen op welke punten de sector gezamenlijk kan optrekken.
 - Kennisdeling op alle niveaus binnen het mbo, zowel strategisch, beleidsmatig als praktisch. We maken gebruik van diverse (wetenschappelijk onderbouwde) media (o.a. artikelen en podcasts) om kennis te delen over professionalisering op het gebied van digitale bekwaamheid.
 - Input leveren voor landelijke (beleids) ontwikkelingen op het gebied van digitale bekwaamheid, waaronder de bekwaamheidseisen, generieke kennisbasis en het kwalificatiedossier docent mbo. Dankzij de beschikbare middelen binnen het programma Digitaal bekwaam is het mogelijk hier een stevige rol in te nemen.
 - Het geven van een financiële impuls om bij te dragen aan experimenteeruimte voor instellingen (o.a. in de onderzoekswerkplaatsen).
- Het bestuurlijk gesprek voeren op diverse plekken (binnen en buiten het mbo) t.a.v. het belang van digitale bekwaamheid.

Oproep aan het veld

Samengevat concluderen we dat gerichte investering in digitale docentprofessionalisering noodzakelijk is. Niet alleen om het onderwijs wendbaar te maken, maar ook om te investeren in de professionaliteit en tevredenheid onder de docenten wat essentieel is voor het behouden van personeel en verbetering van de onderwijskwaliteit. Het programma Digitaal Bekwaam van MBO Digitaal zet stevig in op ontwikkelingen die hieraan bijdragen en ondersteuning van de betrokken stakeholders. Tegelijkertijd doet het programma ook een dringende oproep aan het werkveld om verantwoordelijkheid te nemen en in beweging te komen.

“Professionalisering is geen optionele luxe, maar een voorwaarde voor toekomstbestendig beroepsonderwijs”

Verschillende doelgroepen hebben hierin iets te doen (zie kader). Tegelijkertijd zien we, zoals we eerder noemden, dat professionalisering zich in een concurrerende positie bevindt ten opzichte van de dagelijkse praktijk op de werkvloer. Dit betekent dat men vanuit de onderwijsteams (management en/of docenten) de druk voelt om prioriteit te leggen bij andere zaken dan professionalisering. Uiteraard is het verzorgen van onderwijs een topprioriteit en staat dit regelmatig onder druk door ziekteverzuim of een lerarentekort. Op de lange termijn is het niet prioriteren van professionalisering echter een element wat hieraan bijdraagt. Docenten die regelmatig deelnemen aan professionaliseringsactiviteiten rapporteren een positiever gevoel van welzijn en effectiviteit in hun werk (Abubakar et al., 2020). Dit start bij bestuurders die gaan staan voor het belang van structurele professionalisering en dit prioriteit maken binnen hun mbo. Zonder sturingsmechanisme komt er geen beweging en daarmee geen oplossing t.a.v. dit vraagstuk.



Mbo-bestuurders

Positioneer digitale bekwaamheid als strategisch speerpunt, gekoppeld aan wendbaar en toekomstbestendig onderwijs, en maak duurzame keuzes in tijd en middelen.

Formuleer, samen met directie, management en HR, een visie op leren en ontwikkelen en maak hier concrete afspraken over. Zorg dat hierop gemonitord wordt en het op deze wijze onderdeel van de cultuur wordt dat professionalisering als 'normaal' en belangrijk wordt gezien. Dit vraagt ook lef tonen – leren en ontwikkelen prioriteren boven verantwoording (van, bijvoorbeeld, de urennorm).



HR-medewerkers

Koppel de verantwoordelijkheden (cao) aan de doorlopende lijn van het opleiden en professionaliseren. Durf in te steken op een andere manier van professionalisering en borg dit aan personeelsbeleid en professionaliseringsbeleid.

Maak afspraken concreet; zowel met opleiders (zoals in pdg-trajecten en met aanbieders van professionaliseringstrajecten) als intern (met opleidingsmanagers of directies).



Interne Academie

Zorg dat het aanbod aansluit op de visie en strategische koers van de instelling. Analyseer en bespreek de uitkomsten van de Monitor Leren en Lesgeven met ict binnen de instelling (zowel op directie- als teamniveau).

Vertaal deze uitkomsten ook naar het professionaliseringsaanbod. Durf intern het gesprek te voeren over het belang van deelname aan professionalisering.



Opleiders van docenten

Integreer digitale bekwaamheid structureel in initiële en post-initiële opleidingen. Zorg daarnaast voor professionaliseringstrajecten die aansluiten bij wat we weten over docentprofessionalisering. Wissel uit met andere instellingen of partijen.



Leidinggevenden

Stimuleer en faciliteer een leercultuur waarin leren vanzelfsprekend is, ook voor docenten. Maak slim gebruik van reeds bestaande handreikingen, zoals het lesobservatieformulier (incl. handleiding) en de handreiking gesprekscyclus van Digitaal Bekwaam (MBO Digitaal, 2025). Zorg ervoor dat docenten deel kunnen nemen aan de activiteiten in het kader van leren en ontwikkelen.



Docenten

Neem deel aan intensievere professionaliseringstrajecten en ga in gesprek met collega's en leidinggevende over (de monitor) leren en lesgeven met ict. Durf daarnaast ook aan te geven wanneer de dagelijkse praktijk professionalisering in de weg dreigt te zitten.

MBO Digitaal is een platform van de MBO Raad ingericht om mbo-scholen te helpen bij digitaal transformeren.

Het programma Digitaal Bekwaam is één van de vier programma's van het platform en heeft als doel het niveau van ict-bekwaamheid bij lesgevend personeel te verhogen.

Referenties

- Abubakar, A., Ariffin, T., Jaafar, F. (2020). Connecting Teacher Professional Development, Wellbeing and Effectiveness. European Academic Research Vol. VII, Issue 12. https://www.researchgate.net/publication/341945985_Connecting_Teacher_Professional_Development_Wellbeing_and_Effectiveness
- Bakkenes, I., Vermunt, J. D., & Wubbels, T. (2010). Teacher learning in the context of educational innovation: Learning activities and learning outcomes of experienced teachers. Learning and Instruction, 20(6), 533–548. <https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2009.09.001>
- Desimone, L. M. (2009). Improving impact studies of teachers' professional development: Toward better conceptualizations and measures. Educational Researcher, 38(3), 181–199. <https://doi.org/10.3102/0013189X08331140>
- Illeris, K. (2009). Contemporary theories of learning: Learning theorists... in their own words. London: Routledge.
- Paas, T., Willems, F., Kurver, B., & Kral, M. (2024). Leren en lesgeven met ict in het mbo 2024. Stand van zaken. Arnhem: Hogeschool van Arnhem en Nijmegen.
- Knowles, M. S., Holton, E. F., & Swanson, R. A. (2015). The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development (8th ed.). New York: Routledge.
- Kwakman, K. (2003). Factors affecting teachers' participation in professional learning activities. Teaching and Teacher Education, 19(2), 149–170. [https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(02\)00101-4](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(02)00101-4)
- MBO Digitaal. (2025, september). Professionaliseringsbeleid | MBO Digitaal. Opgehaald van MBO Digitaal: <https://mbodigitaal.nl/programmas/programma-digitaal-bekwaam/professionaliseringsbeleid/>
- MBO Raad (2023). CAO MBO 2023–2025. Den Haag: MBO Raad.
- Npuls (2023). Centra voor Teaching & Learning. Geraadpleegd van <https://npuls.nl>
- Realisatie Eenheid. (2025, september). Nationale Aanpak Professionalisering Leraren (NAPL). Opgehaald van <https://www.onderwijsregio.nl/onderwerpen/nationale-aanpak-professionalisering-leraren>
- Tynjälä, P. (2008). Perspectives into learning at the workplace. Educational Research Review, 3(2), 130–154. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2007.12.001>
- Van der Veen, I., & Peetsma, T. (2020). Leren en motivatie in het mbo. In J. Mulder & T. Peetsma (red.), Onderwijs in het mbo (pp. 45-67). Amsterdam: Amsterdam University Press.

