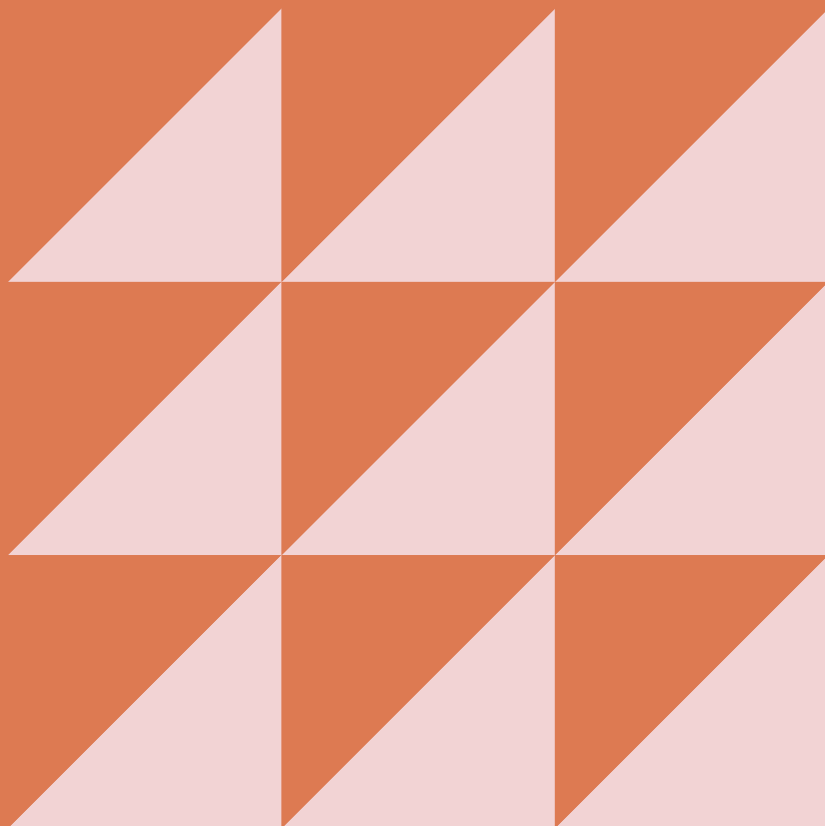




Verkennen, vergelijken, verbeteren: naar een toekomst- gerichte monitoringsaanpak.

Een verkenning naar monitoring van
digitale competenties

Verkennen, vergelijken, verbeteren: naar een toekomstgerichte monitoringsaanpak.

Een verkenning naar monitoring van digitale competenties

Tekstschrijvers: Fleur Papavoine, Nienke Stumpel. (Npuls)

Met bijdragen van: Mijke van As, Daphne Vogel, Milou Timmer-Hekhuizen. (Npuls)

In samenwerking met: vertegenwoordigers van onderwijsinstellingen in de focusgroepen, leden van de meedenkgroep bestaande uit; 10 vertegenwoordigers vanuit het MBO, die 9 onderwijsinstellingen vertegenwoordigen, 11 vertegenwoordigers vanuit het HBO, die 9 onderwijsinstellingen vertegenwoordigen, 5 vertegenwoordigers vanuit het WO, die 4 onderwijsinstellingen vertegenwoordigen, 3 experts uit het werkveld, projectleiders Npuls die nauw samenwerken met docentondersteuning.

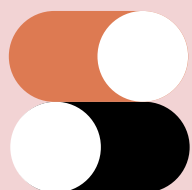
Dataverantwoording

De inzichten in dit rapport zijn mede gebaseerd op input uit focusgroepen met onderwijsprofessionals. Deze input is geaggregeerd weergegeven: er zijn geen individuele uitspraken opgenomen en deelnemers zijn niet herleidbaar. De verwerking heeft plaatsgevonden met zorgvuldigheid en respect voor privacy.

juni 2025, versie: 1



Op deze uitgave is de Creative Commons Naamsvermelding-GelijkDelen 4.0 Internationaal van toepassing. Maak bij gebruik van dit werk vermelding van de volgende referentie: Verkennen, vergelijken, verbeteren: naar een toekomstgerichte monitoringsaanpak. Een verkenning naar monitoring van digitale competenties. Utrecht: Npuls.



Inhoudsopgave

1. Samenvatting	5
2. Inleiding	7
2.1 De digitale onderwijsprofessional als strategisch aandachtspunt	7
2.2 Wat zegt de praktijk? Signalement uit het veld	9
2.3 Over dit rapport: leeswijzer	9
3. Digitale competentieontwikkeling in context	11
3.1 Wat is digitale competentie?	12
3.2 Voor wie is monitoring relevant?	13
3.3 Overzicht van relevante frameworks	14
3.4 Uitgangspunten voor een bruikbare monitor	18
4. Inventarisatie van bestaande monitorings-instrumenten	21
4.1 Monitor Leren en Lesgeven met ICT (iXperium)	21
4.2 Digivisio	22
4.3 (zelfbouw)tools gebaseerd op DigCompEdu	23
4.4 Discovery Tool (JISC – Verenigd Koninkrijk)	25
4.5 Leren van wat werkt: lessen uit bestaande instrumenten	27
4.6 Richtinggevend voor Npuls: ontwerpprincipes	29
5. Wat vraagt de praktijk? Behoeften, zorgen en vragen	31
5.1 Wat leeft er in het veld?	31
5.2 Wat hebben onderwijsprofessionals nodig?	32
5.3 Van betekenisverschillen naar gedeelde taal	32
5.4 Monitoring die ertoe doet: voor wie maken we het?	34
5.5 Inzicht als startpunt én motor voor ontwikkeling	34
5.6 Van inzicht naar actie: benutting in de praktijk	35
5.7 Van praktijkinzichten naar richtinggevende keuzes	36
6. Van inzicht naar richting	37
6.1 Inzicht als gedeelde behoefte	37
6.2 Randvoorwaarden en risico's	39
6.3 Drie kansrijke richtingen	40
Bronnen	41
Bijlage	43

1. Samenvatting

Digitale technologie is verbonden geraakt met het onderwijs. Voor onderwijsprofessionals betekent dit dat zij niet alleen technisch vaardig moeten zijn, maar ook in staat moeten zijn om technologie doelgericht, pedagogisch verantwoord en contextbewust in te zetten. Deze verkenning richt zich op de vraag hoe monitoring kan bijdragen aan die ontwikkeling. Niet als controlemiddel, maar als middel om inzicht, reflectie en strategische keuzes mogelijk te maken. Monitoring wordt gezien als startpunt voor professionele groei – individueel, in teams en binnen het bredere organisatieniveau.

Wat onder digitale competentie wordt verstaan, is geen vast gegeven. Het gaat om een dynamische combinatie van kennis, vaardigheden en attitude, die in iedere onderwijscontext andere invulling krijgt. De monitoringsaanpak moet dan ook ruimte bieden voor die variatie. Geen generiek afvinklijstje, maar een spiegel die professionals helpt hun eigen positie te bepalen en zicht biedt op mogelijke vervolgstappen.

Hoewel monitoring vaak wordt ingezet voor docenten, laat deze verkenning zien dat ook andere onderwijsprofessionals (zoals docentondersteuners, beleidsmedewerkers en leidinggevendenden) baat kunnen hebben bij inzicht in digitale competenties. Een toekomstbestendig instrument houdt rekening met deze verschillen en biedt rolbewuste feedback, bruikbaar op meerdere niveaus: van individuele reflectie en leerdoelen tot teamontwikkeling en strategisch HR-beleid.

Er bestaan al diverse kaders en instrumenten die houvast bieden. Modellen zoals DigCompEdu, HeDiCom, het JISC Digital Capabilities Framework en het Nederlandse DTSF beschrijven elk op hun eigen manier welke digitale competenties ertoe doen. Ze verschillen in doelgroep, structuur en terminologie, maar delen fundamentele uitgangspunten: digitale competentie is contextgebonden, ontwikkelgericht, en nauw verbonden met houding en leerbereidheid.

De verkenning brengt drie bestaande instrumenten in beeld die al in de praktijk worden ingezet. De Discovery Tool van JISC is een krachtig reflectie-instrument dat gebruikers persoonlijke feedback en leerpaden biedt. De monitor Leren en Lesgeven met ICT van iXperium richt zich op teamreflectie en beleidsontwikkeling en wordt binnen de mbo-sector breed ingezet. Daarnaast zijn er verschillende zelfbouwtools gebaseerd op DigCompEdu, die instellingen in staat stellen om een eigen, contextspecifiek instrument te ontwikkelen. Elk van deze instrumenten heeft zijn eigen sterktes en beperkingen.

Wat uit deze verkenning ook blijkt, is dat er behoefte is aan een instrument dat helpt om inzicht om te zetten in actie. Onderwijsprofessionals willen geen abstracte scores, maar concrete, handelingsgerichte terugkoppeling. Ze willen een tool die niet naast het werk staat, maar erin verweven is, bruikbaar in persoonlijke ontwikkeling, jaargesprekken, professionaliseringsaanbod, of teamontwikkeling. En bovenal willen ze dat monitoring uitnodigt tot groei, niet tot verantwoording. De toon, vorm en inbedding van het instrument zijn daarin bepalend. De verkenning laat zien dat onderwijsprofessionals breed behoefte hebben aan inzicht in digitale competenties, mits dat inzicht gedeeld, veilig en doelgericht is. De kracht van monitoring ligt niet in de meting zelf, maar in het gesprek dat het mogelijk maakt. De keuze voor een toekomstbestendige monitor hoeft dan ook niet te leiden tot één nationaal instrument, maar tot een aanpak die modulair, contextsensitief en ondersteunend is. Drie richtingen zijn kansrijk: het vertalen en inzetten van de Discovery Tool, het uitbreiden van de iXperium-monitor naar individueel inzicht, en het (door)ontwikkelen van DigCompEdu-gebaseerde zelfbouwtools. Er is nog geen one-size-fits-all oplossing. Maar er is wel een gedeeld verlangen naar inzicht als motor voor ontwikkeling, en een gedeelde ambitie om monitoring te gebruiken als hefboom voor beter onderwijs.

2. Inleiding

Digitale technologie is niet langer een toevoeging aan het onderwijs, het is een integraal onderdeel geworden van hoe we leren, lesgeven en samenwerken. Voor onderwijsprofessionals betekent dit een voortdurende zoektocht: hoe benut ik technologie effectief, verantwoord en doelgericht? Deze verkenning richt zich op de vraag hoe we die zoektocht kunnen ondersteunen door middel van monitoring: niet als controle-instrument, maar als ontwikkelkompas.

Monitoring speelt hierin een strategische rol: het kan functioneren als zowel begin- als eindpunt in een kwaliteitsverbeteringscyclus. Door zicht te geven op waar professionals staan, welke behoeften leven, en welke ondersteuning effectief is, wordt het mogelijk om gericht te sturen op professionalisering, beleid en innovatie¹. Zo draagt monitoring bij aan evidence informed werken en duurzame verbetering van onderwijskwaliteit.

In dit rapport verkennen we wat de behoeften, mogelijkheden en voorwaarden zijn voor een ontwikkelgerichte aanpak van digitale competentie-monitoring in het Nederlandse vervolgonderwijs. De verkenning richt zich niet alleen op de inhoud van zo'n instrument, maar ook op de vraag welke rol monitoring kan spelen in het vergroten van inzicht, bewustwording en handelingsperspectief. We onderzoeken wat er nodig is om docenten effectief te ondersteunen in een onderwijspraktijk die steeds meer wordt beïnvloed door digitale technologie. Monitoring zien we daarbij niet als doel op zich, maar als startpunt voor reflectie, ontwikkeling en strategisch gesprek individueel, in teams en op organisatieniveau.

Deze verkenning bouwt voort op inzichten uit eerdere Npuls-trajecten, waaronder de Definitie-notitie Docentondersteuning² en gesprekken met onderwijsprofessionals uit mbo, hbo en wo. De verkenning vindt plaats binnen de context van het programma Npuls, waarin professionalisering en ondersteuning van onderwijsprofessionals een centrale pijler vormt³. Het rapport bouwt voort op eerder werk zoals de Definitie-notitie docentondersteuning², de vragenlijst-resultaten van april 2024 en gesprekken met de meedenkgroep.

2.1 De digitale onderwijsprofessional als strategisch aandachtspunt

De onderwijspraktijk verandert onder invloed van technologie. Digitale middelen zijn geen toevoeging meer, maar verweven met hoe we lesgeven, begeleiden, samenwerken en organiseren. Voor onderwijsprofessionals betekent dit dat er meer gevraagd wordt dan alleen technische vaardigheden. Ze moeten ook pedagogische en didactische keuzes kunnen maken, kritisch kunnen reflecteren op ethische vraagstukken, en technologie doelgericht

kunnen inzetten in de eigen context⁴. Digitale bekwaamheid is daarmee niet optioneel, maar een noodzakelijke voorwaarde voor inclusief, toekomstgericht en kwalitatief hoogwaardig onderwijs.

De urgentie om digitale professionalisering te versterken wordt breed erkend. In het Nederlandse Programmaplan fase 2 van de digitale transformatie, ondertekend door alle sectorraden, staat dat zowel onderwijsprofessionals als lerenden actief moeten werken aan digitale geletterdheid³. Ook internationaal krijgt dit thema aandacht. In maart 2025 presenteerde de Europese Commissie het *Union of Skills*-initiatief, waarin digitale vaardigheden worden genoemd als cruciaal voor arbeidsparticipatie, maatschappelijke inclusie en innovatie⁵.

Hoewel deze verkenning zich oorspronkelijk richtte op het hbo en wo, is bewust gekozen voor een sectoroverstijgende benadering. De inzichten en eventuele vervolgacties worden ook beschikbaar gesteld voor het mbo. Zo werken we toe naar een breed toepasbaar instrument voor het hele Nederlandse vervolgonderwijs. Deze keuze sluit aan bij het idee dat digitale professionalisering een systeemopgave is⁶ met ruimte voor sectorspecifieke verschillen, maar met gedeelde uitgangspunten en een gezamenlijke ambitie.

Van meting naar ontwikkeling

In Npuls is duurzame digitale transformatie een centrale ambitie. Een van de pijlers hierbij is professionalisering: het versterken van onderwijsprofessionals om vorm te geven aan onderwijs van de toekomst³. Daarbij is inzicht in de huidige situatie belangrijk: we kunnen pas effectief ondersteunen en sturen als we weten waar we nu staan².

Een monitoringsinstrument kan dat inzicht bieden op individueel niveau (zelfreflectie), op teamniveau (gesprek en samenwerking), en op organisatieniveau (beleid en strategie). Monitoring is daarmee niet alleen een meetinstrument, maar vooral een ontwikkelinstrument: het maakt zichtbaar wat onzichtbaar is, en stimuleert eigenaarschap, bewustwording en gedeelde taal⁷.

Een monitoringsinstrument dat deze functies vervult, maakt het onzichtbare zichtbaar. Het ondersteunt eigenaarschap, bevordert gedeelde taal en legt de basis voor systematische professionalisering.

2.2 Wat zegt de praktijk? Signalement uit het veld

De urgentie van een goed monitoringsinstrument blijkt ook uit recente praktijkervaringen. In een vragenlijstonderzoek (april 2024) gaven 21 van de 24 deelnemende instellingen aan al iets te meten op het gebied van digitale vaardigheden, maar vaak incidenteel en zonder structurele opvolging. Zeven onderwijsinstellingen uitten expliciet ontevredenheid over de huidige aanpak, vooral vanwege het ontbreken van terugkoppeling of vertaling naar concrete actie.

Deelnemers aan de meedenkgroep (november 2024) bevestigden deze bevindingen. Zij gaven de voorkeur aan een modulaar instrument dat snel resultaten teruggeeft, flexibel inzetbaar is, en eenvoudig in gebruik. Gebruikersgemak, veiligheid en handelingsgerichte terugkoppeling werden als voorwaarden genoemd. Het instrument zou professionals moeten ondersteunen in het identificeren van hun sterke en zwakke punten, én suggesties moeten geven voor vervolgstappen (Meedenkgroepbijeenkomst november 2024). Samenvattend blijkt er brede behoefte aan een ontwikkelgericht, herkenbaar en beleidsmatig bruikbaar monitoringsinstrument dat onderwijsprofessionals ondersteunt bij hun digitale professionalisering. Inspirerende voorbeelden zoals de monitor leren en lesgeven met ICT of de Discovery Tool van JISC laten zien dat dit kan. In de volgende hoofdstukken verkennen we hoe zulke voorbeelden inspiratie kunnen bieden.

2.3 Over dit rapport: leeswijzer

Om te begrijpen wat we moeten monitoren, voor wie en op welke manier, starten we in hoofdstuk 2 met het conceptuele fundament. We verkennen daar het begrip digitale competentie, wie erbij betrokken zijn, en welke bestaande kaders richting kunnen geven aan monitoring. Een gedeeld begrippenkader is nodig om monitoring effectief, bruikbaar en herkenbaar te maken.

Op basis daarvan analyseren we in hoofdstuk 3 bestaande instrumenten, zowel nationaal als internationaal. In hoofdstuk 4 verkennen we de wensen, zorgen en inzichten van professionals uit het veld. Elk hoofdstuk bouwt voort op het vorige, met als doel: zicht krijgen op behoeften voor een monitoringsaanpak die niet controleert, maar ondersteunt.

3. Digitale competentieontwikkeling in context

Als we digitale competenties willen monitoren om ontwikkeling te stimuleren, is het nodig dat we eerst vaststellen wat we daar precies onder verstaan. Zonder een gedeeld begrippenkader ontstaat verwarring over de betekenis van uitkomsten: resultaten worden lastig te duiden, niet vergelijkbaar tussen contexten, en moeilijk te vertalen naar actie of beleid.

Binnen onderwijsinstellingen werken verschillende mensen, ieder met hun eigen perspectief op technologie, leren en professionalisering. Wat voor de één vanzelfsprekend is (zoals het inzetten van een elektronische leeromgeving of AI-ondersteund toetsen) kan voor de ander onbekend zijn. Verschillen in rol, sector, technologische infrastructuur en onderwijskundige visie maken het des te belangrijker om een gemeenschappelijk referentiepunt te hebben.

Monitoring moet daarom niet worden opgevat als statisch meetmoment, maar als startpunt voor een leerproces. Het doel is niet om af te vinken wat iemand kan, maar om in kaart te brengen waar iemand staat, wat diegene nodig heeft, en hoe hij of zij kan groeien. Effectieve monitoring activeert het leerproces stimuleert eigenaarschap⁷. Subjectieve reflectie, motivatie en attitude blijken minstens zo belangrijk als technische vaardigheid.

Frameworks bieden hierbij structuur. Bekende kaders als DigCompEdu, HeDiCom (NL/EU), JISC (VK), het iXperium-model hebben elk hun eigen invalshoek. Sommige zijn breed toepasbaar (JISC,EU), andere richten zich op specifieke doelgroepen (HeDiCom op Hbo/wo-docenten) of rollen/functies. Naast de vaak genoemde kaders bestaan ook frameworks zoals TPACK, SAMR en DigiLit Leicester, die zich richten op didactische integratie en onderwijspraktijk⁸.

Al deze modellen delen enkele fundamentele uitgangspunten:

- Digitale competentie is dynamisch en contextafhankelijk.
- Monitoring moet ontwikkelgericht zijn, geen beoordelingsinstrument.
- Attitude, zelfvertrouwen en leerbereidheid zijn bepalende factoren voor groei.

In de volgende paragrafen gaan we dieper in op de definitie van digitale competentie (2.1), voor wie monitoring relevant is (2.2), welke frameworks richting geven (2.3) en welke ontwerp-principes daaruit voortkomen (2.4).

Zo'n gedeeld begrip maakt monitoring niet alleen betrouwbaarder, maar vergroot ook de bruikbaarheid ervan: het zorgt voor gezamenlijke taal, stimuleert dialoog en ondersteunt gerichte ontwikkelstappen²⁷. Het voorkomt bovendien dat monitoring een afvinkoefening wordt, en helpt om het als een waardevol en veilig instrument voor reflectie te positioneren. Monitoring moet niet worden opgevat als statisch meetmoment, maar als vertrekpunt voor een leerproces.

In dit hoofdstuk leggen we de basis voor zo'n kader. We gaan in op wat we onder digitale competentie verstaan, voor wie we het doen, en welke bestaande frameworks richtinggevend kunnen zijn.

3.1 Wat is digitale competentie?

Digitale competentie verwijst naar het vermogen van onderwijsprofessionals om technologie verantwoord, doelgericht en effectief in te zetten in hun onderwijspraktijk. Het is een combinatie van kennis, vaardigheden en attitude, drie dimensies die steeds terugkeren in kaders zoals DigCompEdu en het JISC Digital Capabilities Framework⁹⁷.

- Kennis gaat over inzicht in digitale technologieën en hun onderwijskundige mogelijkheden en beperkingen. Bijvoorbeeld: weten hoe generatieve AI ingezet kan worden voor formatief toetsen.
- Vaardigheden slaan op het kunnen toepassen van deze technologie in de praktijk, zoals het ontwerpen van blended leeractiviteiten of het begeleiden van online leerprocessen.
- Attitude gaat over motivatie, nieuwsgierigheid, reflectief vermogen en vertrouwen in het eigen kunnen – aspecten die vaak onderbelicht blijven, maar nodig zijn voor duurzame professionele ontwikkeling¹⁰while addressing the complex, multifaceted, and situated nature of this knowledge. We argue, briefly, that thoughtful pedagogical uses of technology require the development of a complex, situated form of knowledge that we call Technological Pedagogical Content Knowledge (TPCK⁷.

Wat digitale competentie precies inhoudt, staat niet vast. Nieuwe technologieën, veranderende onderwijsmodellen en maatschappelijke ontwikkelingen vragen voortdurend om herijking van wat als 'voldoende' wordt beschouwd. Dit maakt digitale competentie tot een dynamisch en contextafhankelijk begrip. Een docent in een praktijkopleiding kan een andere digitale behoefte hebben dan een docent die met onderzoeksopdrachten werkt. Een beleidsadviseur maakt soms andere keuzes dan een toets-adviseur. Digitale competentie is contextafhankelijk: het krijgt betekenis in relatie tot de onderwijsomgeving, de rol van de professional en de doelen die worden nagestreefd⁴.

Monitoring moet deze variatie niet proberen glad te strijken, maar er juist recht aan doen. Dat betekent dat een effectief monitoringsinstrument geen universele standaard afdwingt, maar ruimte biedt voor verschillen en ontwikkelrichtingen. Het instrument moet functioneren als een spiegel, niet als een meetlint: het helpt professionals reflecteren op waar ze staan, en welke stap logisch is om verder te groeien.

Instrumenten zoals de Discovery Tool (JISC) en SELFIEforTeachers (EU) kiezen daarom bewust voor subjectieve zelfevaluatie. Niet om prestaties te meten, maar om reflectie, eigenaarschap en leermotivatie te stimuleren. Die benadering sluit aan bij inzichten uit de literatuur: zelfvertrouwen en bereidheid tot leren zijn cruciaal voor digitale bekwaamheid⁷.

Digitale competentie raakt bovendien aan bredere professionele domeinen zoals pedagogiek, innovatie en samenwerking. Het ontwikkelen ervan is geen aparte taak, maar een onderdeel van collectieve professionalisering. Monitoring zou dan ook niet moeten focussen op losse scores of individuele prestaties, maar op ontwikkelpotentieel, zowel op individueel als team- en organisatieniveau².

Om die reden kiezen veel bestaande instrumenten, zoals de Discovery Tool en SELFIEforTeachers, kiezen voor subjectieve zelfevaluatie als uitgangspunt. Niet om te toetsen of te controleren, maar om eigenaarschap, bewustwording en leerbereidheid te stimuleren. Die houding is net zo bepalend voor duurzame ontwikkeling als technische vaardigheid⁷.

Deze benadering sluit aan bij de visie dat digitale competentie verweven is met bredere domeinen van professioneel handelen, zoals didactiek, innovatie en samenwerking. Monitoring moet daarom niet focussen op losse scores of afvinklijstjes, maar inzicht geven in ontwikkelpotentieel, gericht op persoonlijke én collectieve groei².

3.2 Voor wie is monitoring relevant?

Digitale transformatie raakt niet alleen docenten, maar het hele ecosysteem van onderwijsprofessionals. Vanuit Npuls wordt professionalisering dan ook benaderd als een systeemvraagstuk, waarin verschillende rollen bijdragen aan innovatie, ontwikkeling en kwaliteit. Wie we monitoren, bepaalt mede welke inzichten we terugkrijgen en voor wie het instrument bruikbaar en herkenbaar is.

Hoewel docenten vaak centraal staan in monitoringstrajecten, zijn zij niet de enige die digitale competenties nodig hebben. Rondom het primaire proces opereren veel docentondersteuners die elk een eigen bijdrage leveren aan de kwaliteit van onderwijs en de digitale transformatie. Zij adviseren, faciliteren en verbinden beleid met praktijk. Juist hun digitale bekwaamheid bepaalt mede of onderwijsinnovaties daadwerkelijk duurzaam landen in de organisatie.

Ook onderwijsmanagers verdienen aandacht. Als schakelpunt tussen strategie en uitvoering zijn zij medeverantwoordelijk voor het creëren van de condities waarin digitale professionalisering kan plaatsvinden. Hun competenties betreffen niet alleen technologisch inzicht, maar ook het vermogen om visie te ontwikkelen, ruimte te bieden en het goede gesprek te voeren met teams en individuele medewerkers.

Toch worden deze groepen in veel monitoringsinstrumenten nog onderbelicht. Dat komt deels doordat bestaande frameworks en HR-systemen vooral op de docentrol zijn ingericht. In de praktijk leidt dit tot blinde vlekken: wie niet gemeten wordt, blijft vaak buiten beeld in ontwikkeltrajecten, terwijl juist daar strategische hefboomwerking mogelijk is.

Een aantal andere rollen die de doelgroep van een monitoringinstrument kunnen zijn:

- Docentondersteuners, bijvoorbeeld, begeleiden teams bij onderwijsontwikkeling, adviseren over digitale leermiddelen, en vertalen strategisch beleid naar werkbare praktijken. Hun digitale competenties zijn essentieel om innovatie te ondersteunen én te verankeren. Toch worden zij in veel ontwikkeltrajecten of monitors nog nauwelijks meegenomen als zelfstandige doelgroep².
- Ook beleidsmakers en leidinggevendenden verdienen aandacht. Als zij willen sturen op digitale transitie, moeten zij zelf ook begrijpen wat digitale bekwaamheid inhoudt (en hoe die zich ontwikkelt binnen hun organisatie). Zonder dat inzicht blijven professionaliseringsprogramma's losse interventies, en wordt het lastig om consistent beleid te voeren.
- En dan zijn er natuurlijk de studenten. Hoewel deze verkenning zich primair richt op onderwijsprofessionals, is het zinvol om monitoring ook in relatie tot studenten te bezien.

Wie we monitoren, bepaalt ook welke inzichten we terugkrijgen. Een goed instrument houdt daar rekening mee: het is niet generiek, maar rolbewust en aanpasbaar, zodat het herkenbaar en bruikbaar is voor verschillende gebruikersgroepen. Pas dan wordt monitoring niet iets wat *over* professionals gaat, maar iets dat *van hen* is (en hen daadwerkelijk helpt om te groeien). Dat is de reden dat we in deze verkenning ook uitvragen voor wie, en op welk niveau monitoring waardevol kan zijn.

3.3 Overzicht van relevante frameworks

Om digitale competentie meetbaar én bespreekbaar te maken, hebben we houvast nodig: een structuur waarmee we de complexe werkelijkheid kunnen ordenen. Die houvast wordt geboden door bestaande frameworks die in binnen- en buitenland zijn ontwikkeld om digitale competenties van onderwijsprofessionals te duiden, structureren en ontwikkelen. In deze paragraaf bespreken we een selectie van invloedrijke kaders: DigCompEdu, HeDiCom, het JISC Digital Capabilities Framework

3.3.1 DigCompEdu (EU)

DigCompEdu is ontwikkeld door het Joint Research Centre van de Europese Commissie en richt zich expliciet op onderwijsprofessionals⁶. Het doel van DigCompEdu is om een algemeen referentiekader te bieden voor de ontwikkeling van digitale competenties bij onderwijsprofessionals in Europa. Het richt zich op het gebruik van digitale technologieën om het onderwijs en de training te verbeteren en te innoveren⁶.

DigCompEdu kent zes domeinen (van beginner tot pionier), waarmee het model goed aansluit bij zelfevaluatie en groeigerichte toepassingen.

1. Professionele betrokkenheid
2. Digitale bronnen
3. Lesgeven en leren
4. Beoordeling
5. Leerlingen motiveren
6. Faciliteren van de digitale competentie van leerlingen/studenten

Het framework is gericht op onderwijsprofessionals op alle niveaus van het onderwijs, van vroegtijdige educatie tot hoger en volwasseneneducatie, inclusief algemeen en beroeps-onderwijs, speciaal onderwijs en niet-formele leercontexten⁶.

DigCompEdu biedt een gedetailleerd en wetenschappelijk onderbouwd kader voor het monitoren van de digitale competenties van onderwijsprofessionals. Het helpt bij het identificeren van sterke en zwakke punten en biedt richtlijnen voor gerichte professionele ontwikkeling⁶.

3.3.2 HeDiCom

Het HeDiCom-framework¹¹ is ontwikkeld door een internationaal team van experts op het gebied van onderwijstechnologie, en gevalideerd met praktijkprofessionals in het hoger onderwijs¹¹.

Het doel van HeDiCom is het versterken van de digitale competenties van docenten als hefboom voor kwalitatief onderwijs én als middel om studenten beter voor te bereiden op een digitale samenleving. Daarmee draagt het framework niet alleen bij aan onderwijskwaliteit, maar ook aan bredere maatschappelijke opgaven zoals digitale inclusie, wendbaarheid en toekomstbestendige beroepsvorming.

Het model kent vier domeinen van digitale competentie:

1. Onderwijspraktijk
2. Studenten voorbereiden op een digitale samenleving
3. Digitale geletterdheid van docenten
4. Professionele ontwikkeling van docenten

HeDiCom richt zich expliciet op docenten in het hoger onderwijs, met bijzondere aandacht voor blended en online learning. De vier dimensies zijn uitgewerkt in concrete indicatoren, maar het framework maakt géén expliciete driedeling in kennis, vaardigheden en attitude. Wel impliceert de opbouw van het model dat deze drie componenten samen nodig zijn voor duurzame ontwikkeling.

Het HeDiCom-framework sluit goed aan bij veranderkundige perspectieven: het benadrukt de rol van de docent als actor in digitale transformatieprocessen, en onderkent dat professionele ontwikkeling niet alleen gaat om technische bekwaamheid, maar ook om het vormen van visie, pedagogische keuzes en continue aanpassing aan veranderende contexten.

Als monitoringsinstrument biedt HeDiCom instellingen houvast om digitale competenties systematisch te analyseren, ontwikkelbehoeften in beeld te brengen en professionaliseringsbeleid te onderbouwen.

3.3.3 JISC Digital Capabilities Framework

Het JISC Digital Capabilities Framework is ontwikkeld door JISC, de Britse NREN (Net als SURF - national research and education network) die zich richt op het ondersteunen van onderwijsinstellingen bij het gebruik van digitale technologieën⁹.

Het doel van het JISC framework is om een denkkader te bieden voor wat medewerkers en studenten nodig hebben om te gedijen in de huidige digitale samenleving. Het framework helpt bij het ontwikkelen van digitale vaardigheden en vertrouwen⁹.

Het framework bestaat uit zes domeinen:

1. Digitale vaardigheid en productiviteit
2. Informatie-, data- en mediageletterdheid
3. Digitale creatie, probleemoplossing en innovatie
4. Digitale communicatie, samenwerking en participatie
5. Digitaal leren en ontwikkeling
6. Digitale identiteit en welzijn (Building digital capabilities framework: the six elements defined).

Het framework is breed inzetbaar en richt zich op alle rollen binnen onderwijsinstellingen, inclusief docenten, ondersteunend personeel en studenten⁹. Het JISC framework biedt een uitgebreide benadering voor het monitoren van digitale competenties. De Discovery Tool, die aansluit bij het framework, biedt reflectie, persoonlijke feedback en leerroutes, wat helpt bij het identificeren van ontwikkelingsbehoeften en het verbeteren van digitale vaardigheden⁹.

Samen bieden deze kaders bouwstenen voor het ontwerp van een eigen monitoringsinstrument. Ze verschillen in doelgroep, focus en concreetheid, maar delen ook belangrijke principes: het belang van een integrale benadering, de noodzaak van voortdurende ontwikkeling, en het besef dat attitude minstens zo bepalend is als vaardigheid.

In de volgende paragraaf vergelijken we deze kaders op hoofdlijnen en formuleren we de implicaties voor monitoring in de Nederlandse context.

3.3.4 TPACK

Het TPACK-model (Technological Pedagogical Content Knowledge) is ontwikkeld door Mishra en Koehler en biedt een theoretisch kader voor de integratie van technologie in het onderwijs¹⁰. TPACK stelt dat effectieve inzet van technologie pas mogelijk is wanneer onderwijsprofessionals beschikken over geïntegreerde kennis van inhoud (content), didactiek (pedagogy) en technologie.

Het model benadrukt het belang van de wisselwerking tussen deze drie domeinen. De kracht van TPACK zit niet in het benoemen van specifieke competenties, maar in het ondersteunen van docenten bij het nemen van contextspecifieke beslissingen over het gebruik van technologie.

Hoewel TPACK minder geschikt is als monitoringsinstrument in de strikte zin, biedt het een waardevol lens om reflectie te stimuleren op hoe technologische keuzes samenhangen met didactische en inhoudelijke overwegingen.

3.3.5 SAMR

Het SAMR-model (Substitution, Augmentation, Modification, Redefinition) van Ruben Puentedura biedt een eenvoudig raamwerk om de mate van technologische integratie in onderwijspraktijken te classificeren¹². Het model beschrijft vier niveaus waarop technologie gebruikt kan worden: van het vervangen van bestaande werkwijzen tot het volledig herdefiniëren van leeractiviteiten.

Hoewel het model relatief eenvoudig is, helpt het onderwijsprofessionals na te denken over de pedagogische meerwaarde van technologie. In de context van monitoring is SAMR vooral bruikbaar als gesprekstool om het bewustzijn over het niveau van digitale integratie te verhogen.

3.3.6 DigiLit Leicester

Het DigiLit Leicester Framework is ontwikkeld in het VK om digitale competentie van docenten in het voortgezet onderwijs te ondersteunen¹². Het model is opgebouwd rond zes kerngebieden, waaronder digitale participatie, communicatie en creatie, en is specifiek gericht op de onderwijspraktijk.

DigiLit Leicester is sterk praktijkgericht en heeft als doel docenten te helpen hun eigen vaardigheden in te schatten en gericht te ontwikkelen. Hoewel het minder gangbaar is in het Nederlandse hoger onderwijs, biedt het waardevolle inzichten voor het ontwerpen van zelfevaluaties met een duidelijke focus op bruikbaarheid en actiegerichtheid.

3.3.7 Digital Transformation Skills Framework (DTSF)

Het DTSF, ontwikkeld aan de Hogeschool Utrecht¹³, is een Nederlands framework dat digitale competentie verbindt aan veranderkundige vaardigheden. Het richt zich op onderwijsprofessionals in de volle breedte, van docenten tot leidinggevenden en ondersteuners.

Het framework beschrijft zes clusters van vaardigheden: digitale werkvaardigheden, ondernemerschap, evidence-informed werken, samenwerking, communicatie en wendbaarheid. Anders dan veel andere modellen, positioneert DTSF digitale competentie nadrukkelijk binnen bredere transformatieprocessen in het onderwijs.

Het DTSF biedt daarmee een waardevolle aanvulling op bestaande modellen zoals DigCompEdu of HeDiCom, door expliciet aandacht te besteden aan context, verandering en systeemdenken. Het is ontwikkeld in nauwe samenwerking met MBO Digitaal en sluit aan bij hun ambitie om professionalisering programmatisch en sectoroverstijgend te benaderen.

3.4 Uitgangspunten voor een bruikbare monitor

De analyse van bestaande kaders en praktijken laat zien dat een effectief monitoringsinstrument geen doel op zich is, maar een strategisch middel binnen een ontwikkelgerichte professionaliseringsaanpak. Met als uitgangspunt professionele groei, afgestemd op de diversiteit van rollen, contexten en ontwikkelbehoeften binnen het Nederlandse vervolgonderwijs.

In Npuls vormt monitoring een hefboom om inzicht, eigenaarschap en samen leren te versterken, zowel op individueel als op team- en organisatieniveau.

Op basis van dit eerste deel van de verkenning, krijgen we een eerste idee van wat een effectief monitoringsinstrument voor digitale competenties zou moeten bieden. Niet als eindpunt, maar als uitgangspunt

Een toekomstbestendige monitor:

- Is ontwikkelgericht, en leerbevorderend.
Monitoring moet ruimte bieden voor subjectieve zelfevaluatie, reflectie en eigenaarschap. Niet om te controleren, maar om leren op gang te brengen¹⁰ while addressing the complex, multifaceted, and situated nature of this knowledge. We argue, briefly, that thoughtful pe-

dagogical uses of technology require the development of a complex, situated form of knowledge that we call Technological Pedagogical Content Knowledge (TPCK⁷.

- Biedt functiegerichte aanpasbaarheid.
Verschillende gebruikers (van docenten tot docentondersteuners) hebben verschillende behoeften. Een generiek instrument dat niet aansluit bij specifieke rollen, loopt het risico irrelevant of zelfs contraproductief te zijn².
- Bouwt voort op bestaande kaders.
Frameworks als DigCompEdu, HeDiCom en het JISC Digital Capabilities bieden een richting gevend kader mits ze worden vertaald naar herkenbare situaties in de praktijk.
- Is cyclisch inzetbaar en adaptief?
Digitale competentie is geen statisch einddoel, maar verandert mee met technologie en onderwijspraktijk. Een goed instrument groeit mee, en is in te zetten als herhaalbare reflectie, niet als eenmalige meting.
- Maakt ruimte voor collectieve ontwikkeling
Monitoring moet niet alleen inzicht bieden op individueel niveau, maar ook aanknopingspunten geven voor teamontwikkeling, organisatiebeleid en gezamenlijke reflectie.
- Maakt gebruik van veilige en toegankelijke werkvormen.
Gebruiksgemak, laagdrempeligheid en transparantie zijn randvoorwaarden voor acceptatie en duurzame inbedding in onderwijsinstellingen.

Digitale transformatie vraagt om onderwijsprofessionals die meer in huis hebben dan alleen technische vaardigheden. Ze moeten wendbaar zijn, samenwerkingsgericht, en in staat om verandering te initiëren en begeleiden. Het *Digital Transformation Skills Framework* (DTSF) wijst op deze bredere set van competenties: van ondernemerschap en evidence-informed werken tot communicatie en aanpassingsvermogen¹³.

Daarmee ontstaat ook een ander soort behoefte: niet aan een standaardtest of afvinklijst, maar aan een ontwikkelinstrument dat helpt bij het vinden van een eigen leerroute (binnen een gedeeld kader), met ruimte voor verschil en perspectief op groei. Monitoring is daarbij geen eindpunt, maar een motor voor ontwikkeling binnen een toekomstgericht, lerend onderwijssysteem waarin digitale competentieontwikkeling onderdeel is van bredere professionaliseringsvragen.

In het volgende hoofdstuk onderzoeken we in hoeverre bestaande instrumenten (zoals de Monitor Leren & Lesgeven met ICT, de Discovery Tool en zelfbouwtools op basis van DigCompEdu) aansluiten bij deze uitgangspunten. Het hoofdstuk daarna bevraagt deze uitgangspunten in de praktijk.

4. Inventarisatie van bestaande monitorings-instrumenten

Om zicht te krijgen op de bouwstenen voor een bruikbaar en ontwikkelgericht monitorings-instrument, kijkt dit hoofdstuk naar bestaande tools die in binnen- en buitenland worden ingezet om digitale competenties van onderwijsprofessionals in kaart te brengen.

Voor elk instrument analyseren we het doel, de opbouw en de beoogde doelgroep, evenals de praktische toepassing, organisatorische inbedding en gebruikerservaringen. Deze systematische benadering biedt inzicht in bestaande mogelijkheden, werkzame elementen en potentiële verbeterpunten of ontwikkelrichtingen.

Doel van deze verkenning is niet om tot een ‘beste’ tool te komen, maar om waardevolle elementen te identificeren die inspiratie kunnen bieden voor de aankoop, samenwerking of (door-)ontwikkeling van een instrument dat past binnen de Nederlandse onderwijscontext.

4.1 Monitor Leren en Lesgeven met ICT (iXperium)

Doel en doelgroep

De Monitor Leren en Lesgeven met ICT, ontwikkeld door het iXperium, is primair ontworpen voor teams binnen het primair, voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs. Het instrument richt zich op teamreflectie en beleidsontwikkeling met betrekking tot het gebruik van ICT in het onderwijs. Door gezamenlijk te reflecteren op de huidige inzet van technologie, verkrijgen teams inzicht in hun sterke punten en ontwikkelgebieden. Dit bevordert een gerichte, doelbewuste inzet van digitale middelen in de onderwijspraktijk.

Opbouw en onderliggende kaders

De monitor bestaat uit vier domeinen en is inhoudelijk geïnspireerd op het Technological Pedagogical Content Knowledge (TPACK)-model. Hoewel het framework niet rechtstreeks is overgenomen, vormt het een onderliggend denkkader voor de reflectie op de integratie van technologie, didactiek en vakinhoud. De invultijd bedraagt ongeveer 40 minuten, wat het instrument praktisch toepasbaar maakt in de onderwijscontext.

Validiteit en betrouwbaarheid

Sinds de introductie in 2013 is de monitor herhaaldelijk iteratief getest en doorontwikkeld op basis van praktijkervaring. Deze vorm van praktijkvalidatie draagt bij aan de betrouwbaarheid

en bruikbaarheid van het instrument in uiteenlopende onderwijscontexten. Meer formele psychometrische onderbouwing is op aanvraag beschikbaar bij het iXperium. De balans tussen tijdsinvestering, validiteit en gebruiksgemak blijft daarbij een belangrijk aandachtspunt⁴.

Gebruikservaring in de praktijk

De resultaten van de monitor worden weergegeven in een visuele praatplaat, die teams ondersteunt bij gezamenlijke reflectiegesprekken. De aanpak richt zich expliciet op teamniveau, zonder individuele terugkoppeling, wat samenwerking en gedeeld eigenaarschap bevordert. Deze gezamenlijke reflectie helpt teams om concrete doelen te formuleren en strategieën te ontwikkelen voor de verdere integratie van technologie in het onderwijs.

Positionering en beleidsmatige inbedding

De monitor wordt in veel instellingen ingezet als ondersteunend instrument bij onderwijsbeleid rond digitale geletterdheid en innovatie. Door het instrument cyclisch te gebruiken kunnen teams en beleidsmakers zicht houden op de ontwikkeling van digitale professionaliteit op teamniveau. De monitor sluit goed aan bij strategische agenda's waarin teamontwikkeling en onderbouwde beleidskeuzes centraal staan.

Bijdrage aan rolbewust professionaliseren en systeemverandering

Hoewel het instrument primair is ontworpen voor teamreflectie, groeit de belangstelling om het ook geschikt te maken voor individuele ontwikkeling en voor docentondersteuners. Daarmee verschuift het potentieel richting bredere inzetbaarheid binnen professionaliseringstrajecten. Door de inzet van de monitor als gedeeld reflectie-instrument ontstaat ruimte voor rolbewuste samenwerking en gezamenlijke leerdoelen, wat bijdraagt aan systeemverandering richting meer datagedreven en ontwikkelgericht onderwijsbeleid.

4.2 Digivisio

Doel en doelgroep

Digivisio is een nationaal initiatief dat zich richt op de digitale transformatie van het Finse onderwijsstelsel¹⁴. Het programma focust op onderwijsinstellingen als geheel en niet op individuele professionals. Monitoring maakt deel uit van een bredere systeemgerichte benadering, waarin versterking van digitale infrastructuur, strategievorming en beleidsontwikkeling centraal staan. Digivisio werkt niet met een docentgericht competentieframework, maar werkt met een beleidsmatig perspectief waarbij monitoring instellingen ondersteunt in governance, kwaliteitszorg en bekostiging.

Opbouw en onderliggende kaders

De monitoringcomponent is ingebed in een nationaal programma voor beleids- en kwaliteitszorg. De verzamelde gegevens dienen als stuurinformatie voor strategische besluitvorming en maken het mogelijk om voortgang en effectiviteit van digitale transformatie te evalueren. De nadruk ligt op organisatieniveau, met gebruik van beleidsrelevante indicatoren.

Validiteit en betrouwbaarheid

De betrouwbaarheid van de monitoring komt van herhaald gebruik binnen een nationaal sturingsmodel. Hoewel validatie niet centraal staat, draagt de structurele inzet bij aan consistentie en vergelijkbaarheid. Validiteit wordt hierbij gedefinieerd in termen van beleidsrelevantie, niet van individuele ontwikkelmetingen.

Gebruikservaringen in de praktijk

Digivisio wordt toegepast in samenwerking met onderwijsinstellingen en beleidsmakers. Monitoringresultaten worden gebruikt voor strategische bijsturing en bekostiging. De toepassing is beleidsmatig en systeemgericht; er is geen terugkoppeling op individueel of teamniveau.

Positionering en beleidsmatige inbedding

Digivisio is verankerd in de Finse nationale strategie voor digitaal onderwijs. Monitoring vormt een structureel onderdeel van governanceprocessen en ondersteunt vergelijkbaarheid en beleidssturing op stelselniveau.

Bijdrage aan rolbewust professionaliseren en systeemverandering

Digivisio geeft een mooi voorbeeld van hoe monitoring kan bijdragen aan systeemverandering en strategische sturing. Tegelijkertijd is het beperkt inzetbaar voor individuele of teamgerichte professionalisering, doordat het geen handvatten biedt voor persoonlijke ontwikkeling. Voor dat doel zijn aanvullende, persoonsgerichte instrumenten noodzakelijk.

4.3 (zelfbouw)tools gebaseerd op DigCompEdu

Doel en doelgroep

DigCompEdu is geen meetinstrument op zich, maar fungeert als referentiekader voor onderwijsinstellingen die de digitale competenties van onderwijsprofessionals willen versterken. Het raamwerk is ontwikkeld door de Europese Commissie en beschrijft 22 competenties in zes domeinen, verdeeld over zes ontwikkelniveaus. Die opbouw maakt het geschikt voor zelfevaluatie, reflectie en doelgerichte professionalisering.

Opbouw en onderliggende kaders

DigCompEdu biedt een gestructureerde beschrijving van digitale competenties, variërend van beginner tot pionier. De niveaus ondersteunen het herkennen van eigen sterktes en ontwikkelpunten. Het raamwerk wordt vaak gebruikt als basis voor zelfscans en reflectietools die op maat van een instelling kunnen worden aangepast. Een aantal voorbeelden van toepassingen op basis van DigCompEdu:

1. **SELFIEforTeachers:** Een Europese online zelfevaluatietool voor docenten, gebaseerd op DigCompEdu. Biedt directe feedback en gepersonaliseerde ontwikkelsuggesties. Inzetbaar op individueel en teamniveau.
2. **Alfa-college – Teamreflectie-instrumen:** Zelf ontwikkelde monitor voor teamreflectie en gesprek, ingebed in leertrajecten en afgestemd op de praktijk van het mbo. Gebruikt DigCompEdu als inhoudelijke basis.
3. **Zelfscan digitale competenties – Dimitri van Dillen:** Een zelfscan die DigCompEdu combineert met actuele inzichten over AI-geletterdheid. Wordt ingezet als nulmeting, gespreksstarter en bewustwordingsinstrument binnen teams.
4. **Hogeschool Utrecht – Brede digitale vaardighedenscan:** Gebaseerd op een combinatie van DigCompEdu en het Digital Transformation Skills Framework (DTSF)¹³. Dit framework identificeert zes vaardigheidsdomeinen die nodig zijn voor duurzame digitale transformatie: digitale werkvaardigheden, ondernemerschap, evidence-based werken, samenwerking, communicatie en aanpassingsvermogen. De HU-toepassing wordt geïmplementeerd binnen het Teaching and Learning Network (TLN) en zet digitale competentieontwikkeling binnen een breder veranderkundig perspectief.

Validiteit en betrouwbaarheid

Het raamwerk zelf is theoretisch onderbouwd en breed erkend. De betrouwbaarheid van toepassingen op basis van DigCompEdu hangt af van de manier waarop instellingen het implementeren. Tools die hierop zijn gebaseerd, zijn niet altijd gevalideerd, maar worden gewaardeerd vanwege hun herkenbaarheid, praktische inzetbaarheid en afstemming op rollen en context.

Gebruikservaringen in de praktijk

Verschillende instellingen hebben DigCompEdu vertaald naar eigen toepassingen. SELFIEforTeachers is een Europese online tool voor zelfreflectie en ontwikkelsuggesties¹⁵. Het Alfa College ontwikkelde een teaminstrument dat onderdeel is van leertrajecten. De zelfscan van Dimitri van Dillen integreert AI-geletterdheid en wordt gebruikt als nulmeting en reflectie-instrument. Hogeschool Utrecht combineerde DigCompEdu met het Digital Transformation Skills Framework (DTSF) om ook bredere digitale werkvaardigheden en veranderkundige competenties te adresseren.

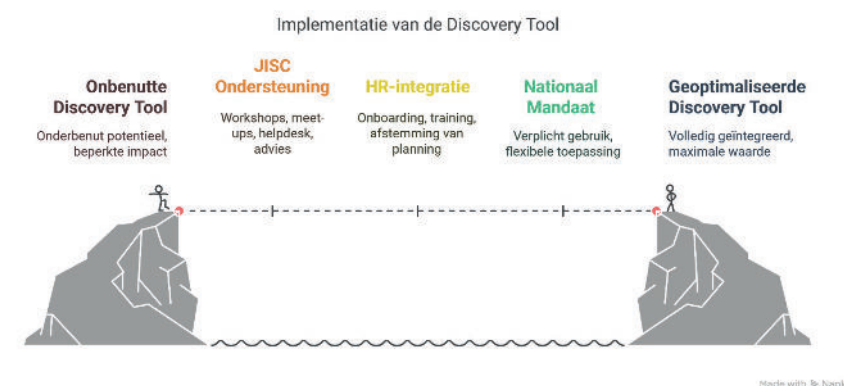
Positionering en beleidsmatige inbedding

Toepassingen van DigCompEdu worden vaak ingebed in professionaliseringsbeleid, leertrajecten of HR-processen. De structuur en taal van het raamwerk maken het mogelijk om zowel individuele als teamgerichte ontwikkeling te ondersteunen, afgestemd op de strategische doelen van een instelling.

Bijdrage aan rolbewust professionaliseren en systeemverandering

DigCompEdu stimuleert professionals om eigenaarschap te nemen over hun digitale groei. Door zijn modulaire karakter sluit het aan bij diverse rollen en ontwikkelpaden, en draagt het bij aan bewustwording, gespreksvoering en strategische positionering van digitale competentieontwikkeling binnen instellingen. Daarmee fungeert het niet alleen als ontwikkelkader, maar ook als aanjager van een bredere cultuurverandering richting wendbaar en toekomstgericht onderwijs.

4.4 Discovery Tool (JISC – Verenigd Koninkrijk)



Doel en doelgroep

De Discovery Tool van JISC is een online reflectie-instrument dat ontwikkeld is voor gebruik door onderwijsprofessionals in alle rollen: van docenten en docentondersteuners tot managers en studenten. De tool is expliciet niet bedoeld als toets, maar als hulpmiddel voor bewustwording, reflectie en zelfgestuurde ontwikkeling van digitale bekwaamheid.

De Discovery Tool, ontwikkeld door JISC in het Verenigd Koninkrijk, is gericht op alle rollen binnen het onderwijs, niet alleen op docenten. Het is een tool voor zelfreflectie en bewustwording, en is niet bedoeld als toetsing. De tool helpt gebruikers inzicht te krijgen in hun digitale capaciteiten en biedt gerichte feedback om hun vaardigheden verder te ontwikkelen⁹.

Opbouw en gebruik

De Discovery Tool is gebaseerd op het JISC Digital Capabilities Framework. Gebruikers vullen een online vragenlijst in die 10 tot 15 minuten in beslag neemt. Na het invullen ontvangen ze directe feedback met een overzicht van hun sterktegebieden en ontwikkelpunten. De tool bevat ook links naar verdiepingsmateriaal en leeractiviteiten, waardoor gebruikers verder kunnen werken aan hun digitale vaardigheden¹.

Inbedding en support

Succesvol gebruik van de Discovery Tool vraagt om meer dan alleen de tool zelf. JISC biedt actieve support via workshops, community meet-ups, een helpdesk en implementatiebegeleiding. In organisaties wordt de tool vaak gekoppeld aan HR-processen, onboarding, training en jaarplanning, wat, volgens verschillende gebruikers met wie is gesproken tijdens het Digifest congres*, helpt bij de integratie van de tool in de dagelijkse praktijk².

Ervaringen van gebruikers

Om meer zicht te krijgen op de toepassing van de Discovery Tool in de praktijk, zijn gesprekken gevoerd met verschillende gebruikers van de tool. Daaruit kwam een positief en veelzijdig beeld naar voren. Gebruikers zijn overwegend enthousiast over de inzet van de tool. De toepassing verschilt per context. Sommige instellingen gebruiken de tool als startpunt voor individuele reflectie of ontwikkelgesprekken, anderen koppelen de resultaten aan teamontwikkeling of de jaarplanning. In sommige gevallen maakt de tool deel uit van bredere verandertrajecten, zoals het BDC-transformatieprogramma; in andere gevallen wordt het zelfstandig gebruikt, maar wel met ondersteuning vanuit JISC.

Een terugkerend beeld is dat de tool niet op zichzelf staat. Gebruikers geven aan dat de supportstructuur van JISC (zoals workshops, een helpdesk, feedbackrondes en community meet-ups) belangrijk is.

Toepassing van de Discovery Tool in organisaties

De Discovery Tool wordt in Schotland op landelijk niveau gefinancierd en is verplicht gesteld voor alle instellingen. Binnen die landelijke kaders behouden instellingen wel de vrijheid om zelf te bepalen hoe, met wie en op welk moment de tool wordt ingezet. Gebruikerservaringen laten zien dat succesvolle implementatie vraagt om een top-down kader, gecombineerd met communicatie met gebruikers.

De tool kan op verschillende manieren worden ingezet:

- Als onderdeel van onboarding voor nieuwe docenten en staf;
- Binnen docentopleidingen of professionaliseringstrajecten;
- In jaargesprekken en ontwikkelgesprekken;

- Geïntegreerd in bestaande trainingen en workshops³;
- Via HR-cycli en strategisch personeelsbeleid.

Positionering en communicatie

Een terugkerend advies uit gebruikersinterviews gaat over de positionering van de Discovery Tool: presenteer deze niet als toetsinstrument, maar als ontwikkeltool. De kracht ligt niet in het meten van vaste vaardigheden, maar in het stimuleren van een digitale mindset en het vergroten van zelfvertrouwen. De tool richt zich op “adaptability” in plaats van “skills”, en biedt hulpbronnen en reflectievragen die uitnodigen tot leren. Het uitgangspunt is niet: “Wat kun je?”, maar: “Hoe zeker voel je je in digitale omgevingen?” (bijvoorbeeld: “How confident are you working with...?”). Dit perspectief sluit aan bij de feedback van deelnemers in de meedenkgroep: de tool helpt het gesprek over digitale vaardigheden op gang te brengen, en geeft zicht op zowel individuele als collectieve ontwikkelkansen.

Gebruik en doorontwikkeling

De vragenlijst duurt gemiddeld 10 –15 minuten. Sommige gebruikers geven aan dat dit voelt als lang, maar over het algemeen wordt dit geaccepteerd omdat de opbrengst voldoende waardevol is.

De mogelijkheid om laagdrempelig feedback te geven aan JISC wordt als positief ervaren – mede omdat deze feedback wordt meegenomen in de doorontwikkeling van de tool. De Discovery Tool wordt continu bijgewerkt. Zo zijn er recente aanpassingen gedaan in het onderdeel over multimedia, waarbij de focus is verschoven van enkel ‘gebruik’ naar ook het herkennen en beoordelen van bronnen – inclusief aspecten als bias, phishing en desinformatie. Dit laat zien dat de tool niet alleen inzetbaar is voor het meten van huidige vaardigheden, maar ook meebeweegt met maatschappelijke en technologische ontwikkelingen.

4.5 Leren van wat werkt: lessen uit bestaande instrumenten

In dit hoofdstuk is uiteengezet hoe diverse frameworks en instrumenten (met DigCompEdu als referentiekader) richting geven aan het monitoren en ontwikkelen van digitale competenties. De analyse maakt duidelijk dat er geen eenduidige, allesomvattende oplossing bestaat; in plaats daarvan bieden verschillende benaderingen elk op hun eigen wijze toegevoegde waarde. Hieronder worden de kernkenmerken van de besproken instrumenten samengevat.

¹ * Persoonlijke communicatie, Digifest congres, 11 maart 2025

Tabel 1 Samenvattende vergelijking van drie digitale competentie-monitoren: doelen, methodiek en praktijkinbedding

Kenmerk	Monitor Leren & Lesgeven met ICT	Discovery Tool (JISC)	Tools op basis van DigCompEdu
Herkomst / Ontwikkelaar	iXperium / HAN	JISC (VK)	Europese Commissie, Alfa College, Van Dillen, HU
Doelgroep	Onderwijsteams in het mbo	Alle onderwijs-professionals en studenten	Docenten, docent-ondersteuners, onderwijsprofessionals
Focus / Doel	Teamreflectie en beleidsontwikkeling	Brede digitale vaardigheden en capaciteiten	Zelfevaluatie, teamreflectie, bewustwording en ontwikkeling
Methodiek	Vragenlijst op team-niveau, groepsresultaten	Individuele scan met feedbackrapport	Divers: individuele scans, teaminstrumenten, dashboards
Validatie / Onderbouwing	Onderzoek en praktijk-ervaring binnen iXperium	Gestructureerde ontwikkeling met validatie	Verrijkt met AI (van Dillen) en DTSF (HU)
Inbedding in praktijk	Breed gebruikt in mbo-sector	Breed inzetbaar in UK; pilots in Nederland mogelijk	Ingezet bij Alfa College, HU, en andere instellingen
Sterke punten	Beleidsgericht, teamniveau, strategisch bruikbaar	Roldiversiteit, rijke feedback, gekoppeld aan cultuurverandering	Ontwikkelgericht, contextsensitief, schaalbaar, praktisch toepasbaar

Deze vergelijking laat zien dat succesvolle instrumenten meer bieden dan alleen een vragenlijst. Het gaat om de combinatie van:

- Een helder, gedeeld begrippenkader;
- Toepasbare feedback en ontwikkelpaden;
- Flexibiliteit om aan te sluiten bij verschillende rollen;
- Ondersteuning en inbedding in de praktijk.

De Discovery Tool laat zien hoe instrument, support en cultuurverandering hand in hand gaan: De Discovery Tool van JISC is een mooi voorbeeld van hoe een zelfreflectie-instrument effectief kan worden geïntegreerd met uitgebreide support en een focus op cultuurverandering. Het succes van de tool is niet alleen te danken aan de vragenlijst zelf, maar ook aan de workshops, community meet-ups, helpdesk en implementatiebegeleiding die JISC biedt. Dit holistische model zorgt voor een duurzame adoptie en inbedding binnen onderwijsinstellingen.

De iXperium-monitor is stevig gevalideerd en biedt praktische handvatten voor teamontwikkeling, maar is alleen gefocust op teams en geeft geen individuele feedback: De iXperium-monitor biedt handvatten voor teamreflectie en beleidsontwikkeling rond ICT-gebruik in het onderwijs.

Tools gebaseerd op DigCompEdu bieden veel flexibiliteit en sluitkracht met de praktijk, maar de validatie en kwaliteitsborging vragen aandacht per casus. Ook hier geldt: impact volgt niet alleen uit het instrument zelf, maar uit de wijze van gebruik.

4.6 Richtinggevend voor Npuls: ontwerpprincipes

Een toekomstig Nederlands instrument zou baat hebben bij ontwikkelgerichtheid, rolbewuste flexibiliteit en ingebedde ondersteuning: Op basis van de analyse van de verschillende frameworks en tools, kunnen we concluderen dat een toekomstig monitoringsinstrument voor het Nederlandse vervolgonderwijs (mbo, hbo, wo) de volgende kenmerken zou moeten hebben:

- **Ontwikkelgerichtheid:** Het instrument moet gericht zijn op continue professionele ontwikkeling en niet alleen op het meten van huidige vaardigheden. Dit betekent dat het feedback en leerroutes moet bieden die gebruikers helpen hun digitale competenties te verbeteren.
- **Rolbewuste flexibiliteit:** Het instrument moet flexibel genoeg zijn om te worden aangepast aan verschillende rollen binnen onderwijsinstellingen, inclusief docenten, docentondersteuners en beleidsmedewerkers. Dit zorgt ervoor dat het relevant is voor alle betrokkenen.
- **Ingebedde ondersteuning:** Het succes van het instrument hangt af van de mate waarin het wordt ondersteund door aanvullende middelen zoals workshops, community meet-ups, en implementatiebegeleiding. Dit helpt bij de duurzame adoptie en inbedding van het instrument binnen de onderwijsinstelling.
- **Adaptief en contextgevoelig:** Aansluiten bij de praktijk, sectorverschillen erkennen en meebewegen met technologische en maatschappelijke ontwikkelingen.

De verkenning van verschillende frameworks en tools voor het monitoren van digitale competenties heeft aangetoond dat er geen one-size-fits-all oplossing is. Elk instrument heeft zijn eigen sterktes en toepassingsgebieden, en de keuze voor een specifiek instrument moet worden afgestemd op de specifieke behoeften en context van de onderwijsinstelling. Door te leren van de beste praktijken en inzichten uit bestaande tools zoals de Discovery Tool en de iXperium-monitor, kunnen we een toekomstig Nederlands monitoringsinstrument kiezen of (door-)ontwikkelen dat rolonafhankelijk, ontwikkelgericht en goed ondersteund is.

5. Wat vraagt de praktijk? Behoeften, zorgen en vragen

De voorgaande hoofdstukken legden we een inhoudelijke basis: wat verstaan we onder digitale competenties, welke kaders geven richting, en welke monitoringinstrumenten zijn al beschikbaar. We nog niet weten of een van de instrumenten volledig aansluit op de wensen en context van het Nederlandse vervolgonderwijs.

In dit hoofdstuk zetten we de stap van theorie naar praktijk. We vroegen professionals in mbo, hbo en wo wat zij nodig hebben om hun digitale competenties te versterken. Wat helpt hen écht vooruit? En wat vraagt dat van een instrument dat werkt in de praktijk van alledag?

5.1 Wat leeft er in het veld?

Om inzicht te krijgen in de wensen en randvoorwaarden voor een landelijk toepasbaar monitoringsinstrument, organiseerden we zes online focusgroepen. Deelnemers waren docenten, docentondersteuners en andere onderwijsprofessionals uit mbo, hbo en wo. Zij spraken over hun behoeften, ervaringen en wensen met monitoring, wensen voor professionele ontwikkeling, en de betekenis die zij hechten aan inzicht in digitale competenties.

De gesprekken werden geleid door twee gespreksleiders, op basis van een vooraf ontwikkelde interviewleidraad (zie Bijlage 1) die was opgebouwd rond vier centrale vragen:

- **Wat** vinden professionals van monitoren?
- **Wie** moeten betrokken worden in monitoring?
- **Waarom** is inzicht belangrijk – en wat levert het op?
- **Hoe** kunnen uitkomsten worden benut in de praktijk?

De opbrengsten zijn thematisch geanalyseerd op terugkerende formuleringen, verschillen tussen perspectieven en gedeelde inzichten. De gesprekken en analyse volgden een iteratief proces: inzichten uit eerdere gesprekken hielpen de latere gesprekken scherper te maken. Hoewel de analyse gebaseerd is op gespreksverslagen en geen volledige transcriptie kende, is met zorg gewerkt aan representativiteit en nuance.

In de volgende paragrafen worden de opbrengsten uit de focusgroepen gepresenteerd, geordend naar de centrale vragen. Per paragraaf formuleren we implicaties voor ontwerp of keuze en gebruik van een toekomstgericht monitoringsinstrument.

De opbrengsten vormen de basis voor de volgende paragrafen, waarin we per thema verdieping geven én ontwerpimplicaties formuleren.

5.2 Wat hebben onderwijsprofessionals nodig?

De opbrengsten van zes focusgroepen zijn verzameld met als doel inzicht te krijgen in de wensen en behoeften van onderwijsprofessionals met betrekking tot een landelijk monitoringsinstrument voor digitale competenties. Door de beperkte steekproefomvang en de ongelijke verdeling over de verschillende onderwijsdomeinen (mbo, hbo, wo), hebben we ervoor gekozen om de resultaten geaggregeerd te presenteren als een indicatief beeld.

Ondanks de beperkte steekproef en enige variatie tussen onderwijsdomeinen, geven de focusgroepen een duidelijk eerste beeld van wat onderwijsprofessionals nodig hebben. De resultaten zijn indicatief, maar tonen wel degelijk richtinggevende inzichten voor de ontwikkeling van een toekomstbestendig instrument.

De eerste indrukken van deelnemers zijn gemengd. Sommigen zien monitoring als waardevolle input voor ontwikkeling, anderen maken zich zorgen over representativiteit en praktische uitvoerbaarheid. Inzicht in competenties wordt breed als belangrijk gezien voor professionele ontwikkeling, innovatie, feedback, en samenwerking.

Inzicht in competenties is volgens deelnemers essentieel voor professionele ontwikkeling, innovatie, feedback en samenwerking. Vooral docenten en docentondersteuners worden genoemd, maar ook leidinggevend en studenten profiteren ervan. De inzichten zijn bruikbaar op individueel, team- en organisatieniveau, bijvoorbeeld voor leerdoelen, teamontwikkeling en HR-processen. Ze helpen bij het maken van gerichte ontwikkelplannen, teamgesprekken en HR-processen zoals werving en training.

Belangrijke thema's zijn digitale, didactische en pedagogische competenties, aanpassingsvermogen, samenwerken en communicatieve vaardigheden. Randvoorwaarden zijn onder meer een herkenbaar kader, gebruiksvriendelijke tools en integratie in bestaande onderwijspraktijken.

5.3 Van betekenisverschillen naar gedeelde taal

In de eerste gesprekken was onduidelijkheid over waar het inzicht precies op gericht moest zijn. De term 'competenties' bleek te breed; pas toen we ons richtten op digitale competenties, ontstond focus. Ook het woord 'monitoring' riep weerstand op. Begrippen als 'inzicht' of 'reflectie' kregen de voorkeur, al hielp het expliciet benoemen van monitoring om scherp te in het gesprek te brengen. Deze ervaring benadrukt het belang van een gezamenlijke taal om effectief te communiceren over dit onderwerp.

De interpretatie van monitoring verschilde. Sommigen vreesden dat digitaal vaardige onderwijsprofessionals zichzelf laag zouden scoren, of dat anderen sociaal wenselijke antwoorden zouden geven, wat de representativiteit van de monitor zou aantasten. Monitoring werd echter ook gezien als middel om gericht te ontwikkelen, keuzes te maken en onderwijskwaliteit te verbeteren. Bovendien wordt monitoren gezien als waardevol om een lerende cultuur te creëren waarin onderwijsprofessionals gemotiveerd zijn om zich voortdurend te professionaliseren. Zonder inzicht dreigt stilstand.

Duidelijke taal en kaders zijn nodig. Een goed instrument maakt zichtbaar waar je staat, biedt richting, en draagt bij aan een cultuur van leren. Niet om te meten, maar om samen te groeien.

Wat moet volgens de deelnemers in elk geval in beeld komen?

- Digitale competenties; digitale veiligheid, informatie- en datageletterdheid, en het gebruik van technologie in lesgeven.
- Didactische en pedagogische competenties: lesgeven, cursusontwerp, toetsing, feedback en curriculumontwikkeling
- Flexibiliteit en aanpassingsvermogen: kunnen inspelen op nieuwe technologieën en de dynamische eisen van het onderwijs. *"stilstand en gebrek aan aanpassing kan leiden tot achteruitgang"*
- Samenwerkings- en communicatievaardigheden: de basis voor teamwerk en interdisciplinair onderwijs.

Randvoorwaarden die genoemd werden zijn onder meer: evidence informed, het gebruik van erkende frameworks, en het structureren en meten van competenties. Een monitoringsinstrument moet niet op zichzelf staand zijn, maar onderdeel van een breder kader waarin continue professionele ontwikkeling centraal staat. Een flexibel meetinstrument, eenvoudig in gebruik en aangepast aan de specifieke context, werd genoemd als essentieel om gerichte professionalisering te stimuleren.

Implicaties

De focusgroepresultaten bevestigen de noodzaak van een monitoringsinstrument dat vertrekt vanuit een gedeeld maar flexibel begrippenkader. Dit vraagt om:

- Een kernset aan digitale competenties die breed herkenbaar is en terugkomt in frameworks zoals DigCompEdu of JISC;
- Mogelijkheid tot contextuele verdieping, afhankelijk van onderwijssector, functie of team;
- Een taal en visuele presentatie die intuïtief en uitnodigend is, zodat gebruikers zich erin herkennen.

Voor strategisch beleid is het nodig dat monitoring gebaseerd is op een gemeenschappelijk begrippenkader, zodat uitkomsten kunnen worden gebruikt voor sturing, ontwikkeling en verantwoording op verschillende niveaus. Inzicht in digitale competenties kan dan gebruikt worden als kompas voor instellingen die willen investeren in toekomstgerichte professionalisering.

5.4 Monitoring die ertoe doet: voor wie maken we het?

Monitoring wordt breed gedragen als waardevol, mits het aansluit bij de specifieke rol en context. In de gesprekken werd duidelijk dat naast docenten ook docentondersteuners, beleidsadviseurs en leidinggevendenden gebaat zijn bij inzicht in digitale competenties. Voor ondersteuners zijn extra en andere competenties relevant, zoals adviseren over technologie of begeleiden van teams. Leidinggevendenden werden vaak genoemd vanwege hun invloed op beleid en HR-processen, maar ook hun beperkte digitale geletterdheid kan een knelpunt zijn. Studenten zijn op dit moment nog geen duidelijk directe doelgroep, maar wel belanghebbenden.

Implicaties

Deze inzichten suggereren dat een toekomstbestendig monitoringsinstrument:

- Bruikbaar moet zijn voor meerdere rollen, waaronder docenten, ondersteuners en leidinggevendenden;
- Rolbewuste feedback en rapportage moet bieden, zodat uitkomsten herkenbaar en relevant zijn per functie;
- Inzetbaar moet zijn op meerdere niveaus: individueel (zelfevaluatie en jaargesprekken), teamniveau (gezamenlijke reflectie en ontwikkeling) en organisatieniveau (strategische personeelsontwikkeling en HR-beleid).

Voor een duurzaam effect is het nodig dat monitoring niet beperkt blijft tot individuele reflectie, maar ook benut wordt voor teamontwikkeling en strategische sturing. Leidinggevendenden hebben hierbij een sleutelrol, zowel als gebruiker van de inzichten als in het creëren van de voorwaarden voor daadwerkelijke follow-up.

5.5 Inzicht als startpunt én motor voor ontwikkeling

Inzicht wordt gezien als startpunt en motor voor groei. Voor individuen helpt monitoring bij bewustwording, leerdoelen en gesprekken met leidinggevendenden. Teams kunnen via monitoring reflecteren op sterke punten en blinde vlekken. Instellingen krijgen inzicht in expertise en ontwikkelpotentieel, wat helpt bij gerichte investeringen.

Een systematisch instrument kan helpen om investeringen beter te richten en prioriteiten te stellen binnen HR- en professionaliseringsbeleid. Zonder deze inzichten worden keuzes vaak gebaseerd op aannames.

Implicaties

Deze resultaten bevestigen dat inzicht in digitale competenties meer is dan een meetinstrument: het vormt de basis voor ontwikkeling, gesprek en beleid. Een effectief monitoringsinstrument:

- Ondersteunt individuele reflectie en leerdoelen, met een toon die uitnodigt en niet beoordeelt;
- Faciliteert teamgesprekken en leerinitiatieven, bijvoorbeeld via dashboards of gespreksstarters;
- Levert stuurinformatie voor beleidskeuzes, mits inzichtelijk en contextgevoelig gepresenteerd.

Voor duurzaam effect is het belangrijk dat het instrument meerwaarde biedt voor alle drie de niveaus. Alleen dan wordt het niet gezien als verplichting of afvinklijstje, maar als hulpmiddel voor groei, afstemming en strategisch handelen.

5.6 Van inzicht naar actie: benutting in de praktijk

Monitoring heeft alleen impact als het leidt tot concrete vervolgstappen¹⁶. Deelnemers gaven aan dat terugkoppeling vaak te abstract of te lang is. Er is behoefte aan korte, actiegerichte feedback. Monitoring moet ingebed zijn in bestaande processen zoals jaargesprekken of onboarding. Professionals willen eigenaarschap houden over hun ontwikkeling. Transparantie over datagebruik en privacy is essentieel, net als een veilige leeromgeving.

Implicaties

Deze inzichten bevestigen dat een ontwerp of keuze van een monitoringsinstrument meer moet omvatten dan alleen inhoud. Voor effectief gebruik is het noodzakelijk dat het instrument:

- Handelingsgerichte feedback geeft, afgestemd op de rol van de gebruiker;
- Ingebed is in bestaande processen, zoals HR-cycli, leerlijnen of strategisch personeelsbeleid;
- Gebruiksgemak combineert met betekenisvolle ondersteuning, bijvoorbeeld in de vorm van vervolgmodules, leerpaden of ontwikkelgesprekken;
- Eigenaarschap en autonomie ondersteunt, door transparantie over doelen, datagebruik en vervolg.

Voor duurzaam effect is het belangrijk dat monitoring wordt gepositioneerd als startpunt en als motor voor ontwikkeling – niet als registratie of verantwoording. Dat vraagt om ondersteuning op meerdere niveaus: inhoudelijk (bijvoorbeeld via tips of voorbeelden), organisatorisch (via leidinggevendenden en HR), en cultureel (via vertrouwen, ruimte en tijd voor leren).

5.7 Van praktijkinzichten naar richtinggevende keuzes

De praktijk vraagt geen nieuwe universele tool, maar flexibele werkwijzen die aansluiten bij de praktijk. Een modulair raamwerk met een gedeelde kern (zoals DigCompEdu, JISC) en ruimte voor sectorspecifieke vertaling biedt houvast. Instrumenten moeten niet alleen meetresultaten geven, maar uitnodigen tot dialoog. De kracht zit in het gesprek dat monitoring op gang kan brengen, mits de toon en vorm uitnodigend zijn. Zelfevaluatie wordt breed geaccepteerd zolang het niet leidt tot beoordeling.

Monitoring werkt alleen als het onderdeel wordt van bestaande processen. Professionals gaven aan dat resultaten bruikbaar moeten zijn in jaargesprekken, onboarding, teamontwikkeling of leerpaden. Leidinggevendens spelen hierin een belangrijke rol: zij zorgen voor opvolging, ondersteuning en verbinding met bredere strategieën. Tegelijkertijd werd benoemd dat hun eigen digitale geletterdheid daarbij ook belangrijk is.

Toegankelijkheid, vertrouwen en tijd zijn bepalend voor het gebruik. Professionals zijn kritisch op nieuwe instrumenten die ‘bovenop’ bestaande werkdruk komen, of niet duidelijk maken wat ermee gebeurt. Het instrument moet intuïtief zijn in gebruik, de privacy van deelnemers waarborgen, en ruimte laten voor lokale invulling. Veiligheid in het delen en bespreken van uitkomsten is cruciaal voor eigenaarschap en leereffect.

Kernpunten

- Gebruiksvriendelijk, veilig en rolbewust;
- Toepasbaar op meerdere niveaus;
- Gekoppeld aan bestaande strategieën en leerprocessen;
- Stimuleert reflectie en lerende cultuur.

6. Van inzicht naar richting

De oorspronkelijke opdracht was om te adviseren over een landelijk inzetbaar monitoringsinstrument voor digitale competenties van onderwijsprofessionals. Deze verkenning laat zien dat zo’n eenduidig antwoord op dit moment niet mogelijk is. De praktijk blijkt divers: onderwijsinstellingen en professionals verschillen in context, cultuur en behoefte. Wat werkt in de ene setting, sluit niet vanzelfsprekend aan in de andere.

In plaats van één kant-en-klaar instrument, vraagt het veld om ruimte voor variatie, maatwerk en ontwikkeling. De digitale transformatie van het onderwijs is geen statisch gegeven, maar een voortdurend veranderend proces. Wat vandaag relevant is, kan morgen alweer achterhaald zijn. Dit vraagt om een benadering die niet vastlegt, maar faciliteert; die niet voorschrijft, maar ondersteunt.

Hoewel deze verkenning rijke inzichten heeft opgeleverd, is het belangrijk te benoemen dat de bevindingen zijn gebaseerd op een beperkte en diverse groep deelnemers. Niet alle onderwijssectoren of instellingen waren evenredig vertegenwoordigd. De uitkomsten zijn daarmee geen sluitende conclusies, maar richtinggevende inzichten bedoeld als basis voor verdere dialoog, ontwikkeling en toetsing in de praktijk.

6.1 Inzicht als gedeelde behoefte

Wat deze verkenning wél duidelijk maakt, is dat er een brede behoefte bestaat aan inzicht in digitale competenties. Vooral voor docenten en docentondersteuners wordt dit als waardevol gezien, maar ook managers, studenten en de organisatie als geheel worden regelmatig genoemd. Deze systeemgerichte benadering laat zien dat monitoring niet alleen een individueel instrument is, maar ook een strategisch middel voor teamontwikkeling, beleidsvorming en organisatieontwikkeling.

Respondenten benadrukken dat inzicht niet alleen op individueel niveau nodig is, maar juist ook op team- en organisatieniveau. Het gaat om het creëren van een gedeeld beeld: waar staan we als team, waar willen we naartoe, en wat is daarvoor nodig? Monitoring wordt daarmee niet alleen een spiegel voor de professional, maar ook een kompas voor de organisatie.

Monitoring als ontwikkelinstrument

Een terugkerend thema in de gesprekken is het belang van een veilige, niet-oordelende context. Monitoring wordt alleen als waardevol ervaren wanneer het niet wordt ingezet als beoordelingsmiddel, maar als uitnodiging tot reflectie en ontwikkeling. De angst voor ‘afvinklijstjes’ en een ‘afrekencultuur’ vraagt om zorgvuldige implementatie van het instrument.

Respondenten pleiten voor een ontwikkelgerichte benadering, waarin monitoring wordt ingezet als gespreksstarter, niet als beoordelingskader. Het principe van “gezien en niet gezien” wordt genoemd als alternatief voor harde scores: het gaat er niet om of iemand iets ‘kan’, maar of het zichtbaar is – en of er ruimte is om verder te groeien.

Wat meten we eigenlijk? De zoektocht naar gedeelde taal

Een van de belangrijkste vragen die tijdens deze verkenning naar voren kwam, is: wat willen we eigenlijk meten? Hoewel digitale competenties centraal staan, blijkt er in de praktijk veel verwarring over wat daar precies onder valt. Respondenten noemen naast digitale vaardigheden ook didactische, pedagogische en sociale competenties, evenals leerhouding, flexibiliteit en aanpassingsvermogen.

Deze breedte maakt duidelijk dat er behoefte is aan een gedeelde taal en duidelijke kaders. Tegelijkertijd blijkt uit de gesprekken dat het niet realistisch is om alles tegelijk te willen meten. Het gaat eerder om het creëren van een instrument dat modulair en behapbaar is, dat ruimte laat voor context en dat uitnodigt tot reflectie. Niet: “Wat beheers je al?”, maar: “Waar ben je nieuwsgierig naar, en wat wil je verder ontwikkelen?”

Zelfevaluatie als krachtig vertrekpunt

Veel van de besproken instrumenten (zoals de Discovery Tool of DigCompEdu-gebaseerde tools), maken gebruik van zelfevaluatie. Daarmee is monitoring in deze vorm deels subjectief. Dat wordt soms als beperking gezien, maar is in deze context juist een kracht. Het doel is immers niet om objectieve, toetsbare data te verzamelen, maar om bewustwording, eigenaarschap en reflectie op gang te brengen.

Het gaat minder om de vraag: “Hoe goed ben je technisch met ICT?”, en veel meer om: “Hoe open ben je om te blijven leren, mee te bewegen en technologie in te zetten voor doorlopend het beste onderwijs?” Juist wanneer het monitoren plaatsvindt in een veilige, niet-oordelende context (bijvoorbeeld als onderdeel van een teamdialoog of ontwikkelgesprek), kan subjectieve zelfinschatting een krachtig middel zijn om leerbereidheid en innovatie te stimuleren.

Dat vraagt wel om begeleiding, passende follow-up en het vermijden van afrekenculturen. Zelfevaluatie is geen eindpunt, maar een vertrekpunt voor professionele ontwikkeling.

6.2 Randvoorwaarden en risico's

Een goed instrument alleen is niet voldoende. De gesprekken met onderwijsprofessionals maken duidelijk dat de effectiviteit van monitoring afhangt van de randvoorwaarden waarbinnen het wordt ingezet. Zonder zorgvuldige inbedding, begeleiding en opvolging dreigt het instrument zijn waarde te verliezen of zelfs averechts te werken.

Respondenten noemen onder andere de volgende risico's:

- Verandermoeheid: professionals zijn kritisch over weer een nieuw instrument, zeker als eerdere initiatieven weinig hebben opgeleverd.
- Beperkte deelname: als monitoring vrijblijvend is, of als het doel onduidelijk blijft, haken mensen af
- Afvinklijstjes en afrekencultuur: wanneer monitoring wordt ervaren als controle, verdwijnt de ruimte voor open reflectie.
- Veroudering van instrumenten: in een snel veranderende digitale context is actualiteit cruciaal.
- Geen concrete vervolgstappen: zonder opvolging blijft inzicht vrijblijvend en leidt het niet tot ontwikkeling

Daarom worden ook randvoorwaarden genoemd die essentieel zijn voor succesvolle inzet:

- Modulariteit en behapbaarheid: het instrument moet niet te groot of zwaar zijn, maar wel betekenisvol.
- Inbedding in HR-processen: resultaten moeten gebruikt kunnen worden in ontwikkelgesprekken, onboarding en professionalisering.
- Digitale geletterdheid van leidinggevend: zij spelen een sleutelrol in het benutten van de inzichten.
- Privacy en AVG: deelname moet vrijwillig zijn, en anonimiteit moet gewaarborgd blijven.

Kortom: monitoring werkt alleen als het onderdeel is van een bredere visie op leren en ontwikkelen, én als het serieus genomen wordt op alle niveaus van de organisatie.

Flexibiliteit en maatwerk als uitgangspunt

De diversiteit binnen het onderwijsveld – in rollen, contexten en behoeften – vraagt om een flexibele benadering. Wat werkt voor een team in het mbo, sluit niet automatisch aan bij een hbo-opleiding of een universitaire faculteit. Ook binnen instellingen verschillen de behoeften tussen docenten, ondersteuners en beleidsmakers.

Deze verkenning laat zien dat er geen universele set competenties is die voor iedereen geldt. Dat maakt het des te belangrijker om te werken met instrumenten die modulair zijn opgebouwd, en die ruimte laten voor lokale invulling. Niet iedereen hoeft hetzelfde te doen – sterker nog: het is juist wenselijk dat instellingen kunnen ‘knutselen’ met verschillende tools, afgestemd op hun eigen doelen en context.

De drie instrumenten die in deze verkenning centraal stonden – de Discovery Tool, de iXperium-monitor en zelfbouwtools op basis van DigCompEdu – bieden elk aanknopingspunten voor zo’n flexibele aanpak. Wat het beste past, hangt af van de vraag: voor wie, met welk doel, en in welke context?

6.3 Drie kansrijke richtingen

Op de vraag of er op dit moment één instrument is dat volledig voldoet aan de wensen uit het veld, is nog geen eenduidig antwoord. Wat er wél is, zijn drie kansrijke routes die elk een deel van die behoeften goed invullen:

- De Discovery Tool (JISC) ondersteunt individuele reflectie, ontwikkelgerichtheid en de koppeling met HR-processen. Het is een bewezen instrument met internationale ervaring, maar nog niet getest in de Nederlandse context. De Engelstalige inhoud en onbekendheid met het format kunnen zorgen voor een lagere herkenbaarheid en adoptie.
- De Monitor Leren & Lesgeven met ICT (iXperium) is al breed in gebruik binnen het mbo en biedt veel waarde op het gebied van teamreflectie en beleidsontwikkeling. Tegelijkertijd ontbreekt het aan persoonlijke terugkoppeling, waardoor het instrument minder geschikt is voor situaties waarin individuele feedback of ondersteuning van andere doelgroepen (zoals ondersteuners of studenten) gewenst is.
- Zelfbouwtools op basis van het DigCompEdu-framework bieden flexibiliteit, herkenning en aansluiting op de eigen onderwijspraktijk. Ze zijn waardevol doordat instellingen ze zelf vormgeven, maar kampen vaak met wisselende kwaliteit, beperkte schaalbaarheid en gebrek aan structurele ondersteuning of gedeeld eigenaarschap.

Geen van deze drie is kant-en-klaar inzetbaar voor brede, sectoroverstijgende toepassing. De kracht ligt dan ook niet in het kiezen van één favoriet, maar in het verdiepen, combineren en aanpassen van deze routes, afgestemd op de context en ambities van instellingen.

Bronnen

1. MBO Digitaal. Monitoring kwaliteitsverbeteringscyclus. *MBO Digitaal* mbodigitaal.nl/2024/05/monitoring-kwaliteitsverbeteringscyclus/ (2024).
2. Npuls. Docentondersteuning in vervolgonderwijs. (2025).
3. Npuls. Inhoud Npuls. npuls.nl/inhoud-npuls.
4. Gorissen, P. Referentiemodel Digitale Geletterdheid. (2017).
5. European Commission. The Union of Skills. (2025).
6. European Commission. Joint Research Centre. *European Framework for the Digital Competence of Educators: DigCompEdu*. (Publications Office, LU, 2017).
7. European Commission. Joint Research Centre. *SELFIE for Teachers: Toolkit Using SELFIE for TEACHERS: Supporting Teachers in Building Their Digital Competence*. (Publications Office, LU, 2023).
8. Tomczyk, Ł. & Fedeli, L. Digital Literacy among Teachers -Mapping Theoretical Frameworks: TPACK, DigCompEdu, UNESCO, NETS-T, DigiLit Leicester. in *Innovation Management and Sustainable Economic Development in the Era of Global Pandemic* vol. Proceedings of the 38th International Business Information Management Association (IBIMA) 244–252 (2021).
9. Jisc data analytics. Building digital capabilities framework: the six elements defined. (2024).
10. Mishra, P. & Koehler, M. J. Technological Pedagogical Content Knowledge: A Framework for Teacher Knowledge. *Teach. Coll. Rec. Voice Scholarsh. Educ.* 108, 1017–1054 (2006).
11. Tondeur, J. *et al.* The HeDiCom framework: Higher Education teachers’ digital competencies for the future. *Educ. Technol. Res. Dev.* 71, 33–53 (2023).
12. Puente, R. Transformation, Technology, and Education. (2006).
13. Bouwmans, M., Lub, X., Orlowski, M. & Nguyen, T.-V. Developing the digital transformation skills framework: A systematic literature review approach. *PLOS ONE* 19, e0304127 (2024).
14. Digivisio2030. Basic information on the Digivisio 2030 programme. digivisio2030.fi/en/basic-information-on-the-digivisio-2030-programme/ (2025).
15. European Commission. Joint Research Centre. *SELFIE for Teachers: Designing and Developing a Self Reflection Tool for Teachers’ Digital Competence*. (Publications Office, LU, 2023).
16. Oberon. *Verkenning Voor Npuls: Instrumenten Voor Docentondersteuning Bij Onderwijs (Innovatie) Met Ict*. npuls.nl/wp-content/uploads/2025/04/Verkenning-Oberon-voor-Npuls.pdf (2024).

Bijlage: Interviewleidraad Focusgroepen

Inleiding

Welkom en dank voor uw deelname aan deze focusgroep. Het doel van deze sessie is om inzicht te krijgen in de percepties en behoeften met betrekking tot een monitoringsinstrument voor competenties binnen onderwijsinstellingen. Jouw input is van groot belang voor ons onderzoek.

Structuur van de Focusgroep

1. Introductie (10 minuten)

- Voorstellen van de gespreksleiders en deelnemers.
- Uitleg van het doel en de structuur van de focusgroep.
- Toelichting op vertrouwelijkheid en opname van de sessie.

2. Discussieonderwerpen (50 minuten)

Thema 1: Eerste Indrukken

- Wat is uw eerste indruk van het idee om een monitoringsinstrument voor competenties te gebruiken?

Thema 2: Wie

- Bij wie denkt u dat het verkrijgen van inzicht in competenties waardevol is?
- Voor wie is dit inzicht volgens u het meest relevant en waarom?

Thema 3: Waarom

- Waarom denkt u dat inzicht in competenties belangrijk is voor uw onderwijsinstelling?
- Wat missen we als we geen inzicht hebben in deze competenties?

Thema 4: Hoe

- Hoe denkt u dat de verkregen inzichten het beste gebruikt kunnen worden?

Thema 5: Wat

- Welke specifieke competenties moeten volgens u gemeten worden?
- Welke aspecten van deze competenties vindt u het belangrijkste om in kaart te brengen?

3. Afsluiting (10 minuten)

- Samenvatting van de belangrijkste punten die tijdens de sessie zijn besproken.
- Mogelijkheid voor deelnemers om aanvullende opmerkingen te maken.
- Bedanken van de deelnemers voor hun tijd en bijdrage.

Notities

- Zorg ervoor dat alle deelnemers de kans krijgen om hun mening te geven.
- Houd de discussie gefocust en zorg ervoor dat alle thema's aan bod komen.
- Maak aantekeningen van belangrijke punten en citaten.



**Onderwijs
bewegen.**