

Whitepaper

Professionalisering in het ICT-beleid: van visie naar aanpak

Ervaringen uit de praktijk van Vlaamse scholen,
gekoppeld aan het kader van het Kenniscentrum
Digisprong.

Inhoud

- 01 Voorwoord
- 02 Conclusie en aanbevelingen
- 03 Wat is Lernova Academy?
- 04 De context: waarom nu?
- 05 De vier randvoorwaarden
- 06 De beginsituatieanalyse: meten als vertrekpunt
- 07 Van visie naar uitvoering
- 08 Professionaliseringsvormen: een gezonde mix
- 09 Implementatie: van plan naar praktijk
- 10 Opvolging, evaluatie en bijsturing
- 11 Over deze whitepaper

Voorwoord

ICT-professionalisering staat hoog op de agenda van elke Vlaamse school. Toch lopen directies en ICT-coördinatoren keer op keer tegen dezelfde drempels aan: hoe bereik je het hele team? Hoe ga je om met grote niveaueverschillen? Hoe zorg je dat nascholing niet verzandt in losse, versnipperde initiatieven?

In april 2026 organiseerde Lernova Academy een reeks digitale rondetafelgesprekken met directeurs, ICT-coördinatoren en beleidsondersteuners uit het Vlaamse onderwijs. Niet om te vertellen hoe het moet, maar samen leren van hoe het in de praktijk gaat. Deze whitepaper bundelt de inzichten uit die gesprekken, aangevuld met het theoretische kader van het Kenniscentrum Digisprong en het sterke onboardingsplan dat scholen volgen bij de implementatie van Lernova Academy op hun school.

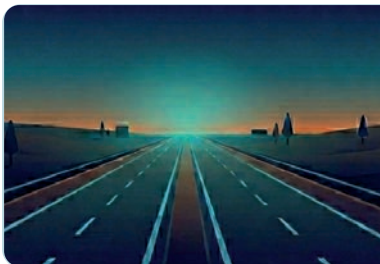
Het resultaat is geen blauwdruk. Het is een eerlijk beeld van waar scholen staan, wat werkt, en wat nog zoekende is, als vertrekpunt voor je eigen beleid.

We wensen de directies en ICT-coördinatoren van harte te bedanken. Speciale dank aan Stephanie De Clercq voor de constructieve feedback. Jullie inzichten verrijken het theoretische kader en toetsen het aan de praktijk van Vlaamse scholen.

Conclusie en aanbevelingen

De gesprekken in de rondetafel bevestigen wat het Kenniscentrum Digisprong stelt: een sterk ICT-professionaliseringsbeleid is niet louter een kwestie van de juiste tool vinden of de juiste nascholing plannen. Het is een kwestie van visie, structuur en cultuur.

Vier conclusies



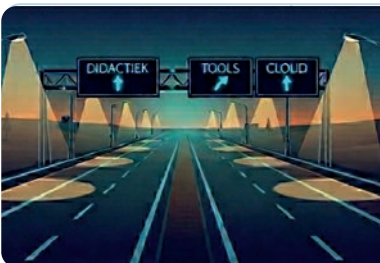
Ken je visie (en vermijd drijfzand)

Als je niet weet waar je naartoe wil, is professionalisering op poten zetten onmogelijk. Maar zorg dat je niet verzandt in eindeloze gesprekken in plaats van actie te ondernemen. Want ondernemen is de manier om te ontdekken wat werkt.



Maak heldere keuzes (en start klein)

Start klein en beperk het aantal professionaliseringsonderwerpen. Het zorgt voor duidelijkheid en rust in het team. Neem de kern van je visie en bedenk: "Wat is de eerste stap in die richting?" Dat is je doel.



Organiseer en structureer (zo wordt het haalbaar)

Een doel is een droom zonder een plan. De eerste stap nemen in de richting van je visie doe je door de weg te wijzen. Neem drempels zoals vervangingen, afwezigheden en persoonlijke onzekerheden weg.



Meet en evalueer (om bijsturing mogelijk te maken)

Bepaal hoe en wanneer je de eerste stap richting je visie zal meten. Na één, drie of zes maanden? Wanneer beschouw je het doel dat je stelde in stap 2 als 'behaald'?

Wat is Lernova Academy?

Om de verwijzingen naar Lernova Academy verderop in deze whitepaper te begrijpen, leggen we hieronder kort uit wat onze leeroplossing voor duurzaam professionaliseren uniek maakt.

Lernova Academy bevat tientallen e-learning modules voor het onderwijs, goed voor meer dan 60 uur professionalisering.

Er zijn technische leermodules (zoals bijvoorbeeld BookWidgets of Canva for Education), gericht op toepassing in de klas. Maar er zijn ook **modules over digitale didactiek** die ingaan op het inzetten van technologie voor leerwinst. Er is een breed aanbod van technologieën: zowel gebruikers van Microsoft-omgevingen als Google-omgevingen vinden er een ruim aanbod.

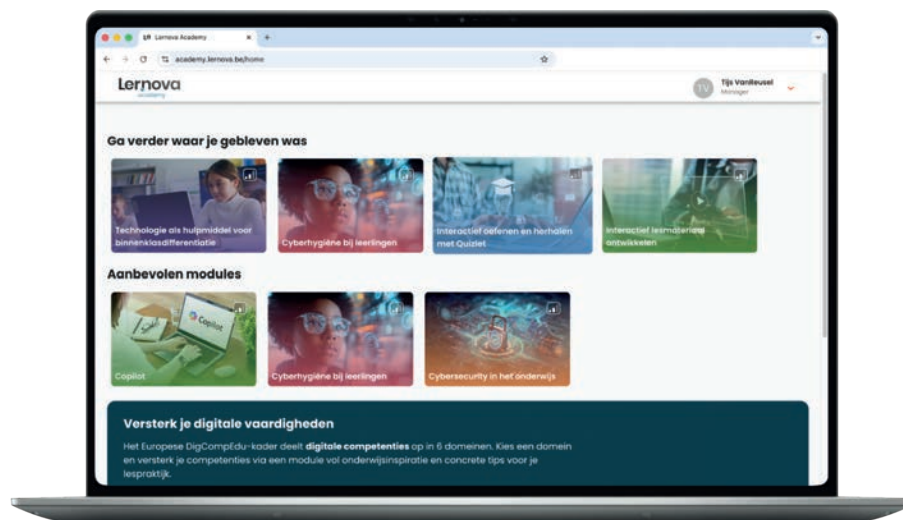
Bovendien zijn er ook **masterclasses over klasmanagement, inclusief werken en binnenklasdifferentiatie**.

De modules zijn gemaakt voor iedereen die werkt in onderwijs (en leraren in opleiding) in kleuter-, lager en secundair onderwijs. Ze bevatten concrete tips die onmiddellijk bruikbaar zijn in de klas.

Als ICT-beleid (ICT-coördinator en directie) bepaal je zelf welke inhoud de leerkrachten zien. Zo is de inhoud in lijn met de schoolvisie. Eenvoudige **dashboards tonen de vorderingen van de leerkrachten**.

Wie wenst kan in het platform **eigen school-specifieke leermodules toevoegen**.

Er is geen link met de Lernova-lesmethodes.



Vraag nu eenvoudig en gratis toegang aan en ontdek onze leeroplossing.
<https://www.lernova.be/academy#demo>

1. De context: waarom nu?

1.1 De Digiplanverplichting als startschot

Omzendbrief NO/2025/03 maakt het concreet: vanaf 1 september 2026 moeten scholen die Digiplanmiddelen ontvangen, beschikken over een professionaliseringsbeleid als onderdeel van hun beleidsplan.

Dat plan moet drie zaken bevatten:

- Een **visie op en aanpak van pedagogisch-didactisch ICT-gebruik** door het onderwijzend personeel.
- Een **actieplan** met SMART-doelstellingen, inclusief verantwoordelijken en streefdatums.
- Een systeem voor **jaarlijkse rapportage** van gevolgde professionaliseringsinitiatieven.

Dat klinkt behapbaar, maar voor veel scholen vraagt het om een fundamentele herdenking van hoe ze omgaan met de professionalisering van hun team. Niet als jaarlijkse *to do*, maar als structureel onderdeel van het schoolbeleid.

“ Het hoeft niet complex te zijn. Maar er moet een plan zijn, het pedagogisch-didactisch ICT-gebruik moet erin zitten, en er komt een jaarlijkse rapportageverplichting.

Maarten De Bolle · Lernova Academy

1.2 De bredere uitdaging: digitaal sterker worden als schoolteam

De Digiplanverplichting is de aanleiding. De echte uitdaging is groter: scholen worstelen al jaren met het digitaal professionaliseren van een divers team, in een context van tijdsdruk, lerarentekort en een snel evoluerend technologisch landschap.

Veel scholen deden dat tot nu toe op eigen kracht, met enthousiaste ICT-coördinatoren die zelf materiaal ontwikkelden, studiedagen organiseerden en collega's begeleidden. Dat model werkt, maar het is kwetsbaar. Het legt een zware last op een kleine groep mensen, is niet actueel te houden en het schaalt moeilijk.



We deden dat altijd op eigen krachten en ontwikkelden zelf materiaal. Maar dat is zeer tijdrovend en heel vermoeiend om iedereen mee in het verhaal te krijgen.

ICT-coördinator · secundair onderwijs

De vraag is niet langer óf scholen moeten investeren in ICT-professionalisering. De echte uitdaging die directies ondervinden, is hoe ze dat structureel, efficiënt en duurzaam kunnen doen.



2. De vier randvoorwaarden

Een ICT-professionaliseringsplan is geen losstaand of statisch document. Het Kenniscentrum Digisprong en de ervaringen uit de rondetafel wijzen op vier randvoorwaarden die bepalen of zo'n plan kans van slagen heeft.

2.1 Algemene professionaliseringsvisie

Het ICT-plan moet passen in het bredere verhaal van hoe een school omgaat met het leren van haar personeel. Een school zonder heldere pedagogische visie en visie op professionalisering in het algemeen, heeft een grotere inhaalbeweging te maken voor het ICT-professionaliseringsbeleid.

Dennis, overkoepelend pedagogisch en technisch ICT-coördinator voor het Provinciaal Onderwijs Antwerpen, verwoordde dit scherp:

“ Je kunt niet zomaar een pedagogische ICT-visie uitschrijven als de pedagogische visie op schoolniveau zelf niet aanwezig is. ICT-professionalisering zit op een van de latere stukken. Het is een puzzelstukje in een groter plan.

Dennis · Provinciaal Onderwijs Antwerpen

Dat is geen ontmoedigende boodschap. Het is een uitnodiging om ICT-professionalisering te verankeren in een groter geheel en zo ook draagvlak te creëren bij het volledige team.

2.2 Een heldere ICT-visie en doel

Een duidelijke ICT-visie op schoolniveau bepaalt de rol van ICT in het leren op school. Welke digitale competenties prioriteit krijgen, vloeit daar automatisch uit voort. Zonder visie worden professionaliseringsinspanningen snel een verzameling losse initiatieven zonder samenhang.

Een belangrijk en bevrijdend inzicht uit de rondetafel: niet elke leerkracht moet in elk domein een expert worden.

“ Een deel van die visie is: wat is de minimumverwachting? Misschien moet niet elke leerkracht een expert zijn in elk domein van digitalisering.

Bram Faems · Lernova Academy

En belangrijk: voor niemand is élke competentie even belangrijk in elke fase van het leraarschap. Maar er zijn basisvaardigheden die je van elke leerkracht verwacht. Dat zijn de basisvaardigheden die bijdragen aan het behalen van de minimumdoelstellingen.

“ Ik behoed mij om alles op iedereen los te laten. Ik wil heel goed weten: waar zijn de groeikansen van wie? Niet iedereen moet in alles goed worden, in functie van de school.

Directeur · secundair onderwijs

De schoolvisie op ICT bepaalt het ambitieniveau én de grenzen van het plan. Dat maakt keuzes maken niet alleen eenvoudiger, maar ook doordachter.

INZICHT

Visie is belangrijk. Het **waarom** moet duidelijk zijn.

Maar blijven denken en praten is niet wat voor verandering zorgt. Actie ondernemen wel.

Dé uitdaging is om de visie om te zetten in enkele duidelijke doelen. Denk na: *“Hoe ziet het punt dat we beschrijven in onze visie eruit?”* Als je het heel concreet stelt, dan is het ook meetbaar.

VOORBEELD

Visie: Onze school geeft elke leerling maximale leer- en oefenkansen.

Doel: “Elke leerkracht kan digitaal oefenmateriaal zoeken en via ons leerplatform delen.”

Visie: Onze school voedt leerlingen op tot weerbare, kritische burgers.

Doel: “Elke klastitularis kan de basisprincipes van veilig en verantwoord internetgebruik toelichten aan leerlingen wanneer de nood zich stelt.”

Visie: Op onze school stellen we hoge eisen, maar nooit door in te boeten aan het welbevinden van de leerlingen.

Doel: “Leerkrachten weten hoe ze via het leerlingvolgsysteem kunnen communiceren en berichten kunnen inplannen.”

2.3 Noden en context: infrastructuur, middelen en beginsituatie

Welke technologie is er beschikbaar? Welke middelen zijn al ingezet? Welke digitale vaardigheden brengen leerlingen mee? De context van elke school is anders, en een goed professionaliseringsplan vertrekt vanuit die realiteit.

Het Kenniscentrum Digisprong benadrukt ook de rol van beschikbare software, licenties en infrastructuur: professionalisering heeft weinig zin als de tools er niet zijn om het geleerde in de praktijk te brengen.

// Belangrijk is dat het plan niet vertraagt door lijstjes te maken van hardware en software. De grote lijnen en prioriteiten ken je: gebruik je Smartschool of een ander leerlingvolgsysteem? Zit je in het Microsoft- of Google- ecosysteem? Die keuzes geven richting aan je professionaliseringsinitiatieven en kan je onmiddellijk opstarten.

Bram Faems · Lernova Academy

Omgekeerd geldt ook: als er geïnvesteerd wordt in nieuwe technologie, hetzij hardware of software, dan is gerichte professionalisering onmisbaar om die investering te laten renderen.

// Hoe zorgen we ervoor dat elke leerkracht hiermee kan werken?" Die vraag zou aan bod moeten komen bij elk nieuw toestel, bijvoorbeeld een digibord of nieuwe software.

Steven Rauch · Lernova Academy

ZO DOE JE DAT IN LERNOVA ACADEMY

In Lernova Academy bepaal je zelf welke leermodules op de startpagina komen. Je kan zelfs groepen bepalen, om nog meer gericht prioriteiten te zetten voor bepaalde doelgroepen. Bij Lernova Academy zijn we voorstander om ook als schoolbeleid pragmatisch te werken: te veel personalisatie versnipperd de visie.

Het is ook de reden waarom **de meeste scholen met alle personeelsleden instappen voor meerdere jaren**. Professionaliseren is belangrijk voor elk teamlid en vraagt tijd.

Modules voor administratief personeel



Nog 11 modules bekijken

2.4 De diversiteit in het team

Dit is wellicht de grootste praktische uitdaging, zo bleek keer op keer in de gesprekken. Geen enkel schoolteam staat op hetzelfde niveau, geen twee leerkrachten hebben dezelfde competenties.

De kloof tussen ICT-enthousiastelingen en sceptici is groot, en een aanpak die de ene motiveert, werkt averechts voor de andere. En niet iedereen is even enthousiast om digitalisering te omarmen.

“ Er moet op zoveel domeinen geprofessionaliseerd worden, dat in de weinige tijd die je hebt keuzes moeten worden gemaakt.

Directeur · lagere school

Maar het hoeft geen óf-verhaal te zijn. Inzetten op ambitieuze kennisdoelen en het behalen van nieuwe eindtermen gaat vlotter met ondersteuning van digitale hulpmiddelen. We vergeten vaak dat technologie een sleutelrol kan spelen bij de grote uitdagingen van het onderwijs vandaag.

“ Ik verneem van directies dat omgaan met diversiteit in de leerlingenpopulatie een kernuitdaging is van de leraar. Digitalisering maakt lesgeven en differentiëren haalbaar. Zolang je maar weet hoe.

Cedric Koslowski · CEO Lernova Academy

Een goede beginsituatieanalyse van de competenties én motivaties van leraren is de sleutel om die diversiteit niet als probleem, maar als vertrekpunt te gebruiken.

Toch zijn directeurs hoopvol: als mens zijn we voorgeprogrammeerd om niet te blijven stilstaan wanneer iedereen begint te stappen. Deze sociale norm kan een stuwende kracht zijn om iedereen mee te krijgen.

INZICHT

Met constant achteruit kijken, is nog geen enkel team vooruit gegaan.

Daarom is het belangrijk om ambities vast te houden en ze niet te laten beknotten door de enkele leerkrachten die moeilijker te bewegen zijn.

2.5 Een breed ontwikkeld en gedragen ICT-beleid

Een ICT-beleid dat top-down opgelegd wordt, heeft weinig kans van slagen. Meerdere deelnemers aan de rondetafel werken met een ICT-kerngroep die het beleid mee helpt vormgeven en uitdragen.

“ Wij hebben een teacher design team op de scholengroep: van iedere secundaire school twee leerkrachten en van iedere basisschool één leerkracht. Zij hebben allemaal een bijdrage geleverd aan het beleidsplan en het professionaliseringsplan.

Pedagogisch ICT-coördinator

Het Kenniscentrum Digisprong spreekt over teamgerichte ICT-coördinatie en beschrijft in een stappenplan hoe je de verantwoordelijkheid over ICT kan delen over verschillende teamleden.





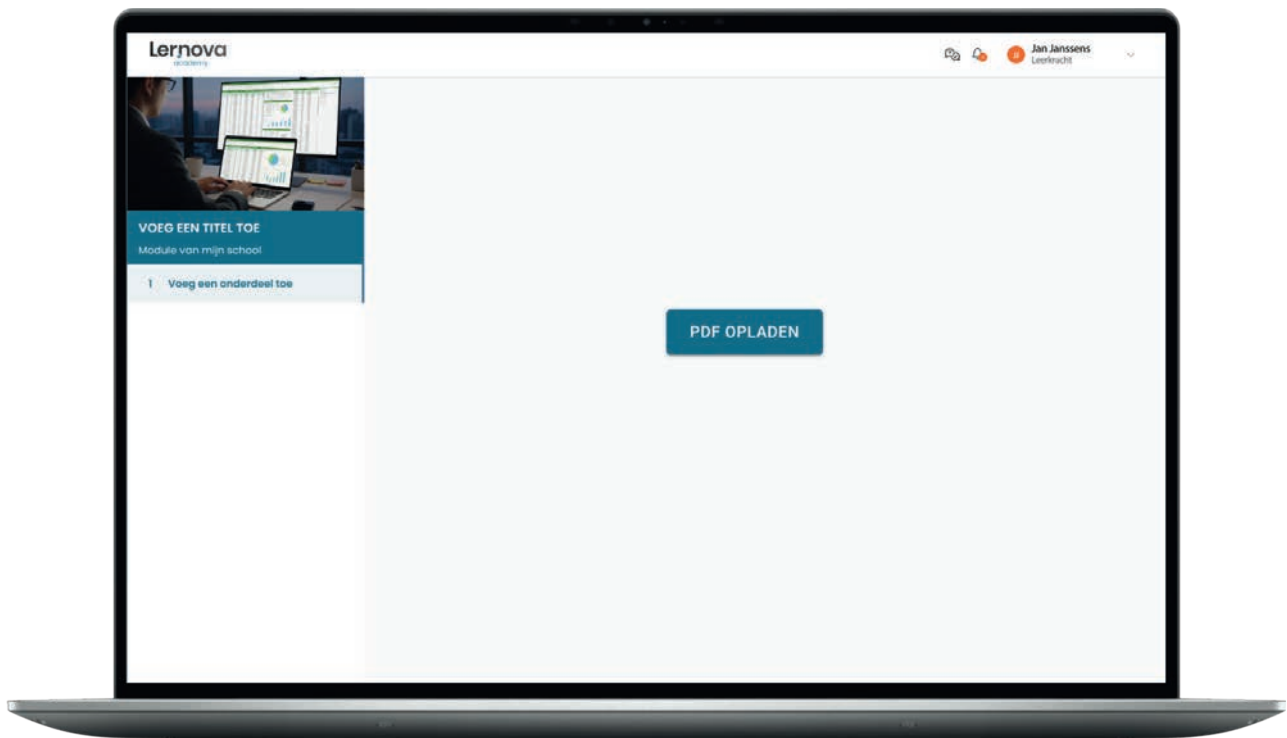
Als er meer schouders zijn om de last te dragen, loopt het beter. Niet alleen om het plan te maken, maar ook om het uitgedragen te krijgen.

Bram Faems · Lernova Academy

2.6 Professionaliseren op maat

Elke school is anders, de vraag naar inhoud dus ook. Daarom voorziet Lernova Academy een zeer brede waaier aan leermodules. Omdat sommige scholen zeer schoolspecifieke inhoud willen aanbieden, kan je als school eigen inhoud toevoegen.*

Door eenvoudigweg je bestaande presentaties of documenten op te laden, maak je leermodules op maat.



* Beschikbaar vanaf schooljaar 2026–2027.

3. De beginsituatieanalyse: meten als vertrekpunt

3.1 Het DigCompEdu-framework als gemeenschappelijke taal

Om de competenties in kaart te brengen, is een gemeenschappelijk referentiekader onmisbaar. Het Europese DigCompEdu-framework biedt dat kader.

Het framework beschrijft 6 domeinen met 24 competenties, verdeeld over 6 niveaus: van Beginner (A1) over Ontdekker, Gebruiker en Expert tot Kartrekker en Pionier (C2). De zes domeinen beslaan:

1. Professionele betrokkenheid: digitale communicatie, samenwerking en professionele ontwikkeling.
2. Digitale bronnen: zoeken, creëren en delen van digitaal lesmateriaal.
3. Lesgeven en leren: ICT inzetten voor actieve leerprocessen.
4. Evalueren: digitale tools voor feedback en beoordeling.
5. Leerlingen ondersteunen: differentiëren en toegankelijkheid vergroten.
6. Digitale competenties aanleren: leerlingen digitaal weerbaar en vaardig maken.

Dit kader werkt als gedeelde taal tussen directie, ICT-coördinatoren en leerkrachten en maakt het mogelijk om doelgericht te professionaliseren in plaats van breed en generiek.

3.2 Beschikbare meetinstrumenten: Digisnap, SELFIE, Digislim of maatwerk

Het Kenniscentrum Digisprong ontwikkelde Digisnap, een gratis zelfreflectietool gebaseerd op het DigCompEdu-framework, afgestemd op het Vlaamse onderwijs. Andere opties zijn SELFIE for TEACHERS (Europese Commissie) en Digislim (Fourcast).

Meer informatie over de tools bij het Kenniscentrum Digisprong en Fourcast. Al deze tools laten leerkrachten toe om hun eigen competentieniveau in kaart te brengen en een gepersonaliseerd rapport te ontvangen.

In de praktijk gebruiken veel scholen deze tools, maar niet altijd zonder frictie. Een terugkerend pijnpunt in de rondetafel was de beperkte toegang tot individuele resultaten vanuit de directie:

“ Ik was helemaal niet tevreden van Digisnap, omdat ik op leerkrachtniveau niet kon zien waar iedereen zat.

Directeur · secundair onderwijs

“ Wij hebben de Digisnap afgenomen en gekoppeld aan functioneringsgesprekken, zodat leerkrachten ook op ICT-vlak een doelstelling voor zichzelf konden formuleren.

Angelique · directeur Lodewijk Makeblijde College, Poperinge

Sowieso is een tool als Digisnap een zelfreflectietool. Het geeft je geen zekerheid over de competenties van de leraar.

INZICHT

Absolute zekerheid krijgen over de competenties van de leraar is niet het doel.

Goed zicht op de vraag “*waar staan we al?*” is dat wel. Met die kennis in het achterhoofd kan je als school beter monitoren en kan een leraar beter kiezen waar ruimte voor groei is.

Het schoolrapport van Digisnap geeft je een algemeen beeld. Gebruik dat om te beslissen: zijn er onderwerpen waar we het hele team over moeten vormen?

3.3 Van meting naar inzicht: wat doe je met de resultaten?

De meting is het begin, niet het doel. Veel scholen herkennen de situatie waarbij een rapport netjes wordt gedownload en vervolgens niet of nauwelijks gebruikt wordt om beleid op te baseren.

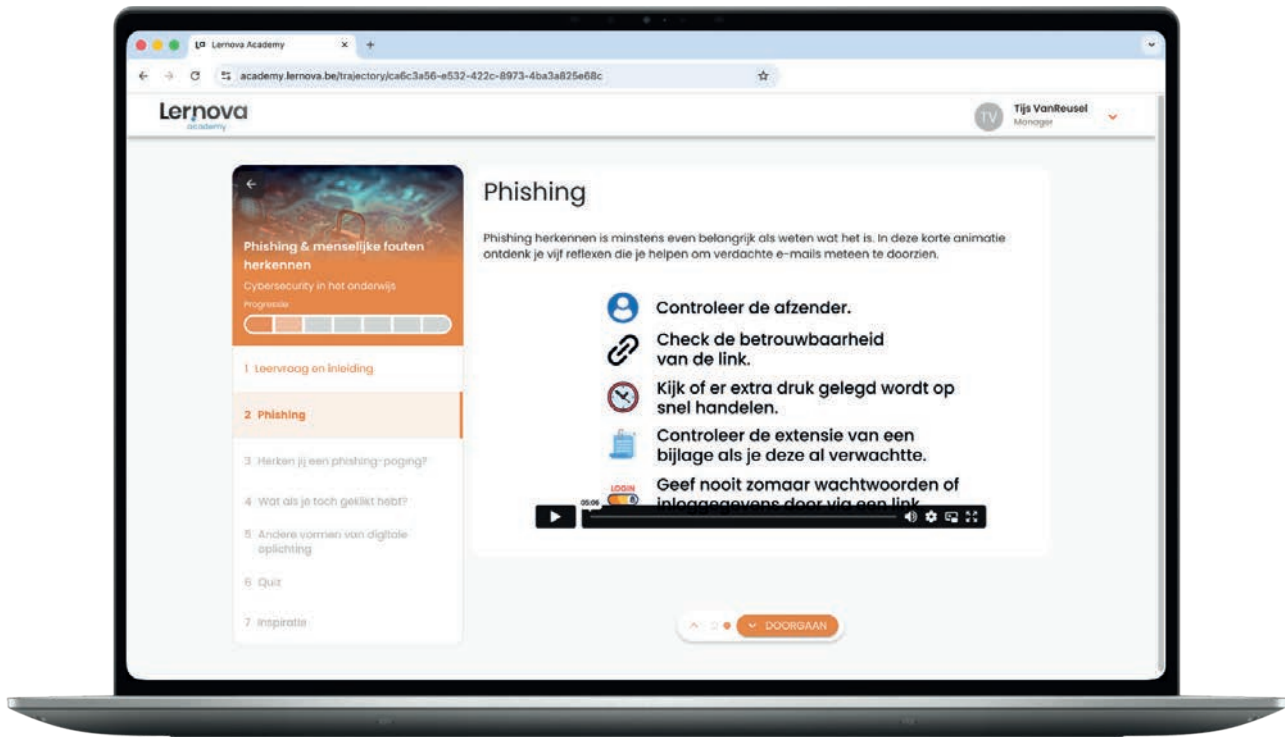
“ Dan krijg je een heel helder rapport in je handen. Maar dan is de vraag: “Wat doe je daarmee?” En dat is inderdaad een heel pittig werk, om dat zelf allemaal in kaart te gaan brengen.

Dennis · Provinciaal Onderwijs Antwerpen

De stap van meting naar actie vereist keuzes: welke competenties krijgen prioriteit? Voor welke groepen in het team? Op welke termijn? Die keuzes zijn alleen zinvol als ze ingebed zijn in de bredere ICT-visie van de school.

ZO DOE JE DAT IN LERNOVA ACADEMY

Bij het eerste gebruik vragen we leerkrachten naar hun competentieniveau bij elk domein. Op basis van hun (zelfgerapporteerde) antwoorden toont het algoritme de leermodules die passen bij hun niveau eerst. Beschikbaar schooljaar 26-27.



4. Van visie naar uitvoering: het professionaliseringsplan in de praktijk

4.1 Prioriteiten stellen: minder is meer

De verleiding is groot om alles tegelijk te willen aanpakken. Maar een plan dat alles omvat, stuurt in de praktijk nergens op.

// We kiezen heel gericht waarop we inzetten. 't Is moeilijk in te schatten natuurlijk, maar wij denken dat net die gerichte keuzes hebben gezorgd voor het succes.

Directeur · lagere school

Het Kenniscentrum Digisprong adviseert om te starten met de slechtst scorende competenties uit het schoolrapport van Digisnap, en doelen zowel op korte als lange termijn te formuleren.

Toch verdient de boodschap van het Kenniscentrum nuance.

De keuze voor de juiste professionalisering wordt makkelijker als je eerst bepaalt wat het komende jaar pedagogisch-didactisch de prioriteit krijgt. Daarna kies je welke vaardigheden en digitale tools daarbij ondersteunend zijn.

// Als je weet waar je naartoe wil, dan volgen de juiste keuzes inzake professionalisering vanzelf.

Bram Faems · Lernova Academy

ZO DOE JE DAT IN LERNOVA ACADEMY

Je maakt prioriteiten visueel op de startpagina, voor iedereen of voor doelgroepen binnen het team*. Scholen die een timing bepalen voor het afronden van een leermodule hebben die mogelijkheid. Zo zien leerkrachten direct hoeveel tijd nog rest voor ze een module moeten afronden.

* Beschikbaar vanaf schooljaar 2026-27.

5. Professionaliseringsvormen: een gezonde mix

5.1 Het landschap van vormen

Professionalisering bestaat in vele gedaanten. Het Kenniscentrum Digisprong somt onder meer op: webinars, cursussen, trainingen, meerdaagse vormingen, flexibele trajecten, maatrajecten, evenementen, leerpaden, e-learnings, MOOCs, micro-credentials, collegiale visitaties, lesson study en intervisies.

Geen enkele vorm is per definitie *beter* dan een andere. Wat telt, is de mix: afwisseling in werkvorm, duurtijd en aanpassing aan niveau zorgt ervoor dat er voor elk teamlid een passend initiatief is.

Wetenschappelijk onderzoek wijst op een aantal kenmerken die effectieve professionalisering onderscheiden van vrijblijvende nascholing:

- Focus op (vak)inhoud en vakdidactiek, niet enkel op tools of technologie.
- Voldoende tijd om kennis te verwerken en toe te passen.
- Ruimte voor samen leren en inbedding in de dagelijkse werkomgeving.
- Mogelijkheid om tijdens de activiteit zelf aan de slag te gaan: oefenen, reflecteren, samenwerken.
- Kwaliteit van de trainer: kennis, ervaring en onderwijsgerichtheid.

Uit de rondetafelgesprekken blijkt dat vrijwel alle deelnemers werken met een combinatie van vormen. De pedagogische studiedag scoort nog altijd hoog, al staat die onder druk van beleidswijzigingen.

Interne opleidingen door collega's worden gewaardeerd vanwege de nabijheid en herkenbaarheid. Online platformen winnen terrein, vooral omwille van de flexibiliteit.

“ Wij voorzien een mix van verschillende vormen: van een halve dag over AI tot een korte middagsessie over prompts maken.

Overkoepelend ICT-coördinator

Een andere school experimenteert met een ICT-café op vrijdagmiddag, waarbij leerkrachten op basis van hun springuren geclusterd worden rond specifieke leerbehoeften. Hoewel ook dit model zijn limieten heeft (omdat de opkomst slinkt naarmate het jaar vordert), illustreert het de zoektocht naar vormen die aansluiten bij de realiteit van leerkrachten.

Directeurs zijn ook realistisch: interne professionalisering zijn praktisch en zorgen voor een optimale aanpassing aan de schoolcontext. Maar het model is quasi onhoudbaar wat betreft de tijdsinspanning die naar het maken van de opleidingen gaat.

“ *Het is een drama als zo'n interne opleiding de volgende dag alweer verouderd is. Die inspanning is niet vol te houden.*

ICT-coördinator · lagere scholen

5.2 Inhoud die boeit in een vorm die aanspreekt

Hoewel het Kenniscentrum Digisprong een focus op digitale didactiek aanbeveelt, was de consensus van de directeurs dat professionalisering vooral praktisch moet zijn, gericht op onmiddellijke toepasbaarheid.

“ *Voor de zoveelste theoretische uiteenzetting over digitale didactiek krijg ik mijn team niet warm.*

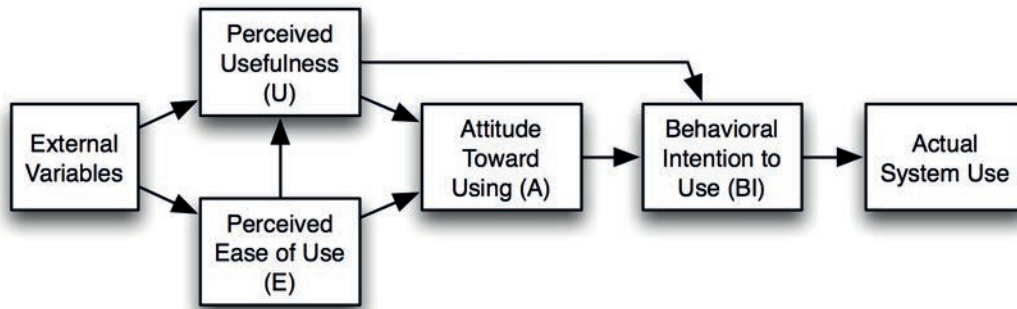
Directeur · secundaire school

Want concrete aansluiting bij de eigen lespraktijk én persoonlijke interesse blijken een voorspeller van enthousiasme voor de opleiding.

Experimenteer je als leerkracht al lang met BookWidgets maar wil je dit doelmatiger inzetten voor evaluatie? Of wil je leermiddelen netter opmaken in Canva? Die leermodules in Lernova Academy motiveren leerkrachten om aan te melden.

De modules die leerkrachten volgen uit eigen interesse vormen als het ware het paadje, zodat de leerkracht de weg kent naar de door de school aanbevolen of verplichte opleidingen (zoals cybersecurity).

Dankzij het Technology Acceptance Model weten we dat perceptie van zinvolheid en perceptie van gebruiksgemak het eigenlijke gebruik voorspellen. Daarom zijn dat de twee factoren die Lernova steeds in het achterhoofd houdt: *“Is deze inhoud relevant voor leerkrachten?”* en *“Is deze functie zo intuïtief dat je ze kan gebruiken zonder handleiding?”*



Het Technology Acceptance Model (Davis, 1989) toont het belang van gebruiksgemak en bruikbaarheid en is de basis van recentere model die technologie-gebruik verklaren.

ZO DOE JE DAT IN LERNOVA ACADEMY

Lernova Academy brengt het Technology Acceptance Model in de praktijk: leerkrachten worden niet gehinderd door lastige aanmeldprocedures of een ingewikkelde interface. In twee klikken zien ze inhoud waar ze écht iets mee zijn, in een interface die qua eenvoud wedijvert met Netflix.

5.3 De drempel verlagen: tijd, plaats en ego

Twee obstakels domineren het gesprek over ICT-professionalisering: het logistieke (wanneer en waar vinden mensen de tijd?) en het psychologische (durven leerkrachten hun onzekerheid tonen?).

Met het lerarentekort is het een hele uitdaging om leraren vrij te maken voor een vorming. En met het groot aantal vernieuwingen in onderwijs zitten de agenda's van de vakvergaderingen en personeelsvergaderingen overvol.

Het tweede obstakel wordt zelden expliciet benoemd, maar Angelique, directeur bij het Sint-Bertinus Collectief, verwoordde het op een manier die veel herkenning opriep bij de andere deelnemers:

“ De drempel om in een groep van vijftien je hand op te steken en te zeggen "ik snap het niet" is hoog. We zien nu dat collega's die dat in het verleden niet deden, wél modules volgen in Lernova Academy. Op het moment dat je een microlearning opent, ben je in een veilige context: je leert op het moment dat jou het best past, en er kijkt niemand over je schouder mee.

Angelique · directeur Lodewijk Makeblijde College

Psychologische veiligheid is dus een fundamenteel argument voor tijds- en plaatsonafhankelijk leren. Dat leraren altijd en overal kunnen leren is geen gemakkelijksoplossing. Het is een manier om leren mogelijk te maken voor iedereen: ook de collega's wiens professionele en persoonlijke agenda overstroomt.

Want het lerarentekort, de zwaardere werkdruk en de toenemende complexiteit van het onderwijslandschap maken het steeds moeilijker om leerkrachten een halve dag of volledige dag vrij te maken voor nascholing. Tijds- en plaatsonafhankelijk leren is geen luxe meer, maar een noodzaak.

“ Het is niet gemakkelijk om iemand een halve dag of een dag uit een school weg te krijgen.

Dennis · Provinciaal Onderwijs Antwerpen

ZO DOE JE DAT IN LERNOVA ACADEMY

Lernova Academy is altijd en overal bereikbaar voor leerkrachten. Dit zorgt dat de opleidingen binnen handbereik zijn voor elke leerkracht. Ook voor de school wordt professionaliseren haalbaar omdat er geen vervangingen hoeven te gebeuren.

Omdat de trainingen zowel video's van hoge kwaliteit bevatten als interactieve oefeningen en korte teksten, spreken ze iedereen aan. En omdat leermodules opgedeeld zijn in korte microlearnings, voel je als gebruiker de progressie door het geheel.



6. Implementatie: van plan naar praktijk

6.1 Duidelijke keuzes voor het hele team

Angelique's school koos bewust voor een aanpak waarbij elke medewerker, ook administratief personeel, een account kreeg op Lernova Academy. Die keuze was niet vanzelfsprekend, maar wel doordacht:

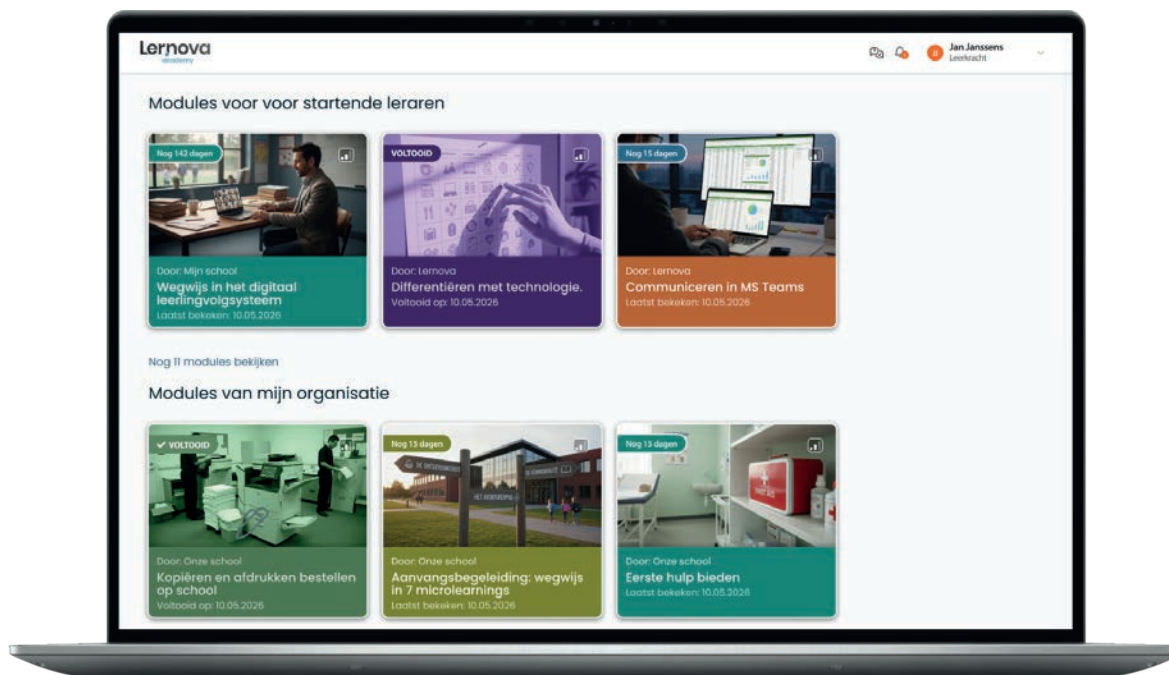
“ Wij hebben er bewust voor gekozen om elke medewerker een account te geven. Ook onze administratieve medewerkers, omdat wij iedereen in het verhaal wilden meenemen.

Angelique · directeur Lodewijk Makeblijde College

De implementatie verliep via een pedagogische studiedag waarop het hele team werd meegenomen in het verhaal: wat is het platform, waarom kiezen we dit, en met welke middelen bekostigen we het? Tegelijk werd er een korte inoefensessie ingepland, zodat leerkrachten meteen aan de slag konden.

De school koos voor een meerjarig traject van drie jaar en communiceerde heldere verwachtingen: drie modules per trimester. Dat is de minimumverwachting. Wie meer wil doen, kan. Er worden geen modules verplicht opgelegd qua inhoud, maar bepaalde prioritaire thema's worden wel naar voren geschoven.

Vanaf schooljaar 2026–27 kan je doelgroepen bepalen voor de leermodules die je op de startpagina zet. Zo krijgen bijvoorbeeld startende leraren of administratieve medewerkers andere modules aanbevolen. In één klik zitten ze in inhoud die bij hun profiel passen.



6.2 Professionaliseren met de kalender in de hand

Het professionaliseringsplan uitrollen is geen eenmalige actie. Het vraagt jaarrond aandacht.

“ Het onboardingsplan van Lernova Academy gaf duidelijke handvatten waarop we onze aanpak hebben geënt. Van de start op een pedagogische studiedag, tot de indeling van het schooljaar in 'leerblokken', tot inspiratie voor het vieren van leerprestaties. Het plan en de gesprekken met de medewerkers waren een bron van inspiratie.

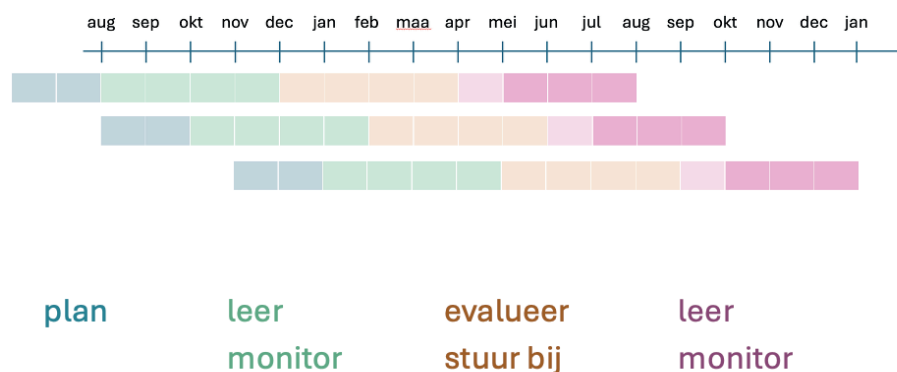
Angelique · directeur Lodewijk Makeblijde College

Scholen die starten met Lernova Academy krijgen een afspreekpunt bij Lernova, dat een startpresentatie, sjablonen voor e-mails en berichten, een affiche en meer aanreikt. Dit neemt zorgen weg én verhoogt de slaagkans.

ZO GAAT DAT MET LERNOVA ACADEMY

‘Het stopt niet wanneer een school van start gaat met Lernova Academy. We begeleiden doorheen het volledige traject. Op die manier kunnen we gericht bijsturen en is er een garantie op succesvolle implementatie en echte impact op het leren. Daar zetten we ons bij Lernova elke dag voor in’.

Plan zelf de periodes: een contract duurt 12 maand



6.3 Vrijheid versus sturing: de balans vinden

Hoe geef je gemotiveerde leerkrachten de ruimte om te groeien, terwijl je tegelijk zorgt dat de schoolvisie gevolgd wordt? Dit spanningsveld is een van de meest besproken thema's in de rondetafelgesprekken.

Het antwoord van Angelique's school is pragmatisch: verwachtingen stellen én vrijheid geven binnen die verwachtingen.

“

Wij hebben een aantal modules naar voren geschoven waar onze voorkeur ligt voor professionalisering. We hebben geen controles gedaan doorheen het jaar. Ze weten wel dat het er komt in juni en dat zal in de eerste plaats niet zijn om te controleren, maar om het gesprek aan te knopen: waar zit het hem nu precies waardoor jij niet tot die professionalisering komt?

Angelique · directeur Lodewijk Makeblijde College

Een aanvullende tactiek die goed bleek te werken: het zichtbaar maken van voortgang zonder expliciete druk. Berichten als *“we hebben zoveel microlearnings afgerond als school”* prikkelen de gezonde competitiedrang van collega's, zonder dat het als controle aanvoelt.

“

Als je het leren van het team viert, wordt meestappen na een tijdje onweerstaanbaar.

Uit de rondetafel

Scholen kiezen een aanpak die past bij het team en de cultuur van de school. In sommige teams is een sturende aanpak een vanzelfsprekendheid. Andere teams laten de keuze voor leermodules meer open.

Maar waarvoor je ook kiest: met Lernova Academy kan je leerkrachten sturen naar de leermodules die passen bij het beleid. Als een zachte suggestie op de startpagina, of meer dwingend met een deadline en bijhorende controle.

6.4 Kennisdeling na professionalisering

Als directie wil je niet dat professionalisering stopt bij het individu. Hoe zorg je dat opgedane kennis ook anderen bereikt? Uit de gesprekken blijken verschillende aanpakken.

Registratie met samenvatting. Eén school vraagt leerkrachten om bij het registreren van een navorming ook een korte inhoudelijke samenvatting in te vullen. Selectief wordt dit vervolgens gedeeld in een personeelsvergadering.

“

In elke personeelsvergadering is er ruimte om dit met het team te delen.

Directeur · lagere school

Intranet en centrale kennisbank. Grotere scholengroepen werken met een intranet waarop presentaties en materialen worden gedeeld.

“ Wij staan tegenover 180 leerkrachten, dus plenair is al een uitdaging. Maar op ons intranet wordt alles met iedereen gedeeld.

Pedagogisch ICT-coördinator · scholengroep

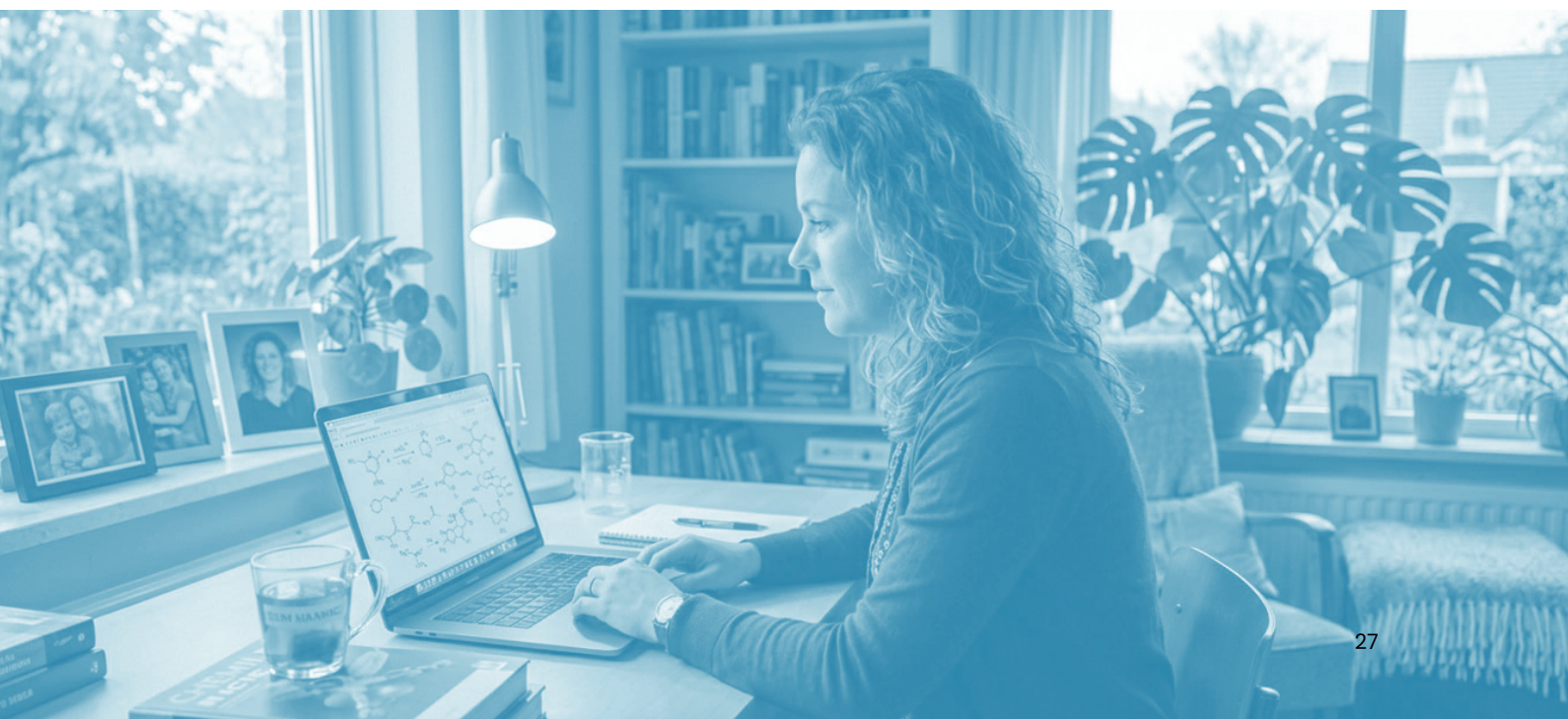
Peer learning binnen vakgroepen. Verschillende scholen zetten in op leren van en met collega's, waarbij meer ervaren ICT-gebruikers hun ervaringen delen binnen de vakgroep.

“ Wat wel werkt, is binnen kleinere vakgroepen collega's die goed bedreven zijn, te vragen om ervaringen te delen hoe zij in hun lessen aan de slag gaan. Dan merken we dat ook minder ervaren collega's beginnen op te pikken in een veilige setting waar ze elkaar goed kennen.

ICT-coördinator

Het Kenniscentrum Digisprong beveelt aan om kennisdeling structureel in te bouwen: via terugkoppelmomenten in personeelsvergaderingen, via een vaste rubriek in een nieuwsbrief, of via een zichtbare poster in de leraarskamer. Niet als symbool, maar als aanleiding voor gesprek.

Ook hier is een gemeenschappelijke, gedragen visie belangrijk. Beperkte keuzes zorgen voor een gemeenschappelijke 'taal' en herkenbaarheid. Dat verhoogt de kans op toevallige kennisuitwisselingen aan de koffieautomaat.



7. Opvolging, evaluatie en bijsturing

7.1 Van opleidingsregistratie tot functioneringsgesprek

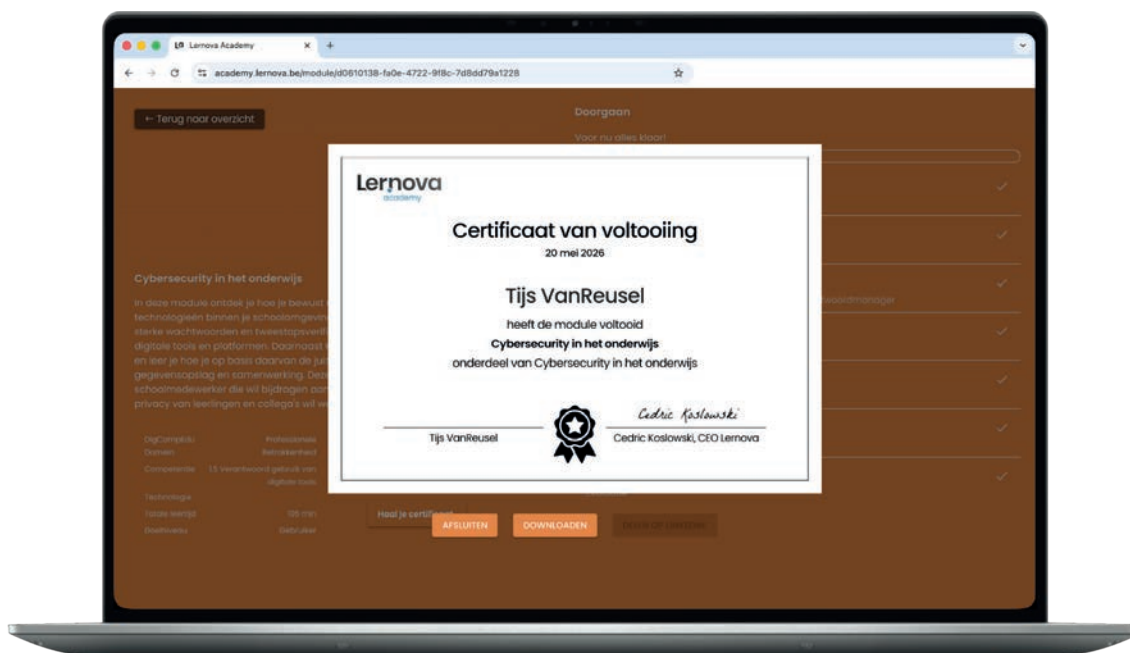
ICT-competenties zijn steeds vaker een onderdeel van functioneringsgesprekken, maar nog niet overal. Uit de rondetafelgesprekken blijkt een gevarieerd beeld: sommige scholen stellen al expliciete competentiedoelstellingen op en evalueren die in het functioneringsgesprek. Andere houden bij welke opleidingen gevolgd zijn, maar bespreken dat nog niet structureel. Veel scholen erkennen dat dit een stap is die ze nog willen zetten.

“ Wij hebben de Digisnap gekoppeld aan functioneringsgesprekken. Zo kregen leerkrachten ook op ICT-vlak de kans om een doelstelling voor zichzelf te formuleren.

Directeur · scholengroep

ZO DOE JE DAT IN LERNOVA ACADEMY

In Lernova Academy behalen leerkrachten een certificaat van voltooiing wanneer ze een leermodule afronden. Dit kunnen ze downloaden en bijhouden.



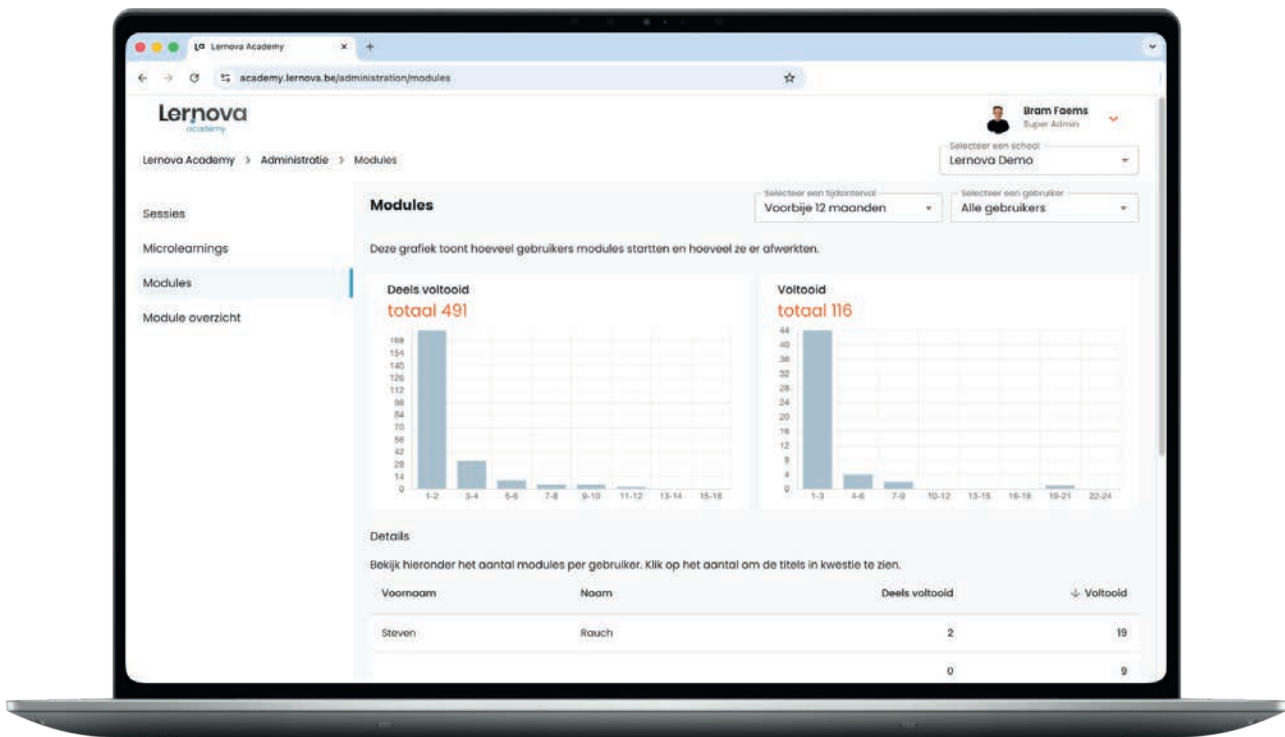
7.2 Overzicht houden over het leren van het team

Een grote uitdaging van directeurs blijkt het overzicht bewaren over het leren van leraren. Registratie is maar de eerste stap.



Wij vonden het belangrijk dat een directie het leren kan opvolgen. Daarom presenteren we dat in eenvoudige dashboards waarin in enkele klikken zichtbaar wordt gemaakt wat er geleerd werd en door wie. Het schoolbeleid bepaalt zelf wat er met die data gebeurt.

Cedric Koslowski · CEO Lernova Academy



Het is een uitdaging om de juiste balans te vinden tussen waken over het proces en micromanagement. Leerkrachten moeten weten dat je het gezamenlijke doel wil bereiken met het hele team. Dat jij dit kan opvolgen moet overkomen als een manier om dit doel te bereiken, niet als pressiemiddel. De opvolging is een aanleiding tot een gesprek, geen *big brother*-gereedschap.

INZICHT

Wie alleen meet, verliest wat telt.

Maak je de cijfertjes voor het aantal te behalen modules te belangrijk, dan verhoog je de kans op *gaming the system*: leraren die snel modules afhaspelen om het cijfertje te halen. Dit voorkom je door in te zetten op een gedeelde visie en persoonlijk in gesprek te gaan.

7.3 Een cyclisch plan

Een professionaliseringsplan is geen document dat eenmalig wordt opgesteld en daarna in de kast belandt. Het is een cyclisch instrument: de analyse van het lopende jaar vormt de basis voor het volgende plan. Zijn de doelstellingen behaald? Welke initiatieven hadden impact? Waar moet extra worden ingezet?

Het Kenniscentrum Digisprong formuleert het zo: de analyse is de basis voor het nieuwe, herwerkte professionaliseringsplan. En de resultaten worden teruggekoppeld naar het team zodat zij weten dat er iets mee gedaan wordt.

De directeurs voelen aan dat dit ook tijd vraagt.

“ Wij zijn direct ingestapt voor een traject van drie jaar. Je moet leraren de kansen geven om te leren. Ook het coachen van mensen die niet zo gemakkelijk uit de startblokken schieten vraagt wat tijd. Daarbij zetten we in op ondersteuning.

Directeur

INZICHT

Laat analyseverlamming je proces niet dwarsbomen.

Kies een richting, hou je eraan en stuur pas na een jaar bij. Richting geeft duidelijkheid. Duidelijkheid geeft rust.

Wat écht telt is dat het geleerde effectief toegepast wordt voor meer leerwinst bij leerlingen.



Over deze whitepaper

Deze whitepaper is gebaseerd op digitale rondetafelgesprekken georganiseerd door Lernova Academy in april 2026. Deelnemers waren directeurs, ICT-coördinatoren en beleidsondersteuners uit het Vlaamse basis- en secundair onderwijs.

De inhoud combineert praktijkgetuigenissen uit die gesprekken met het theoretisch kader van het Kenniscentrum Digisprong en de bepalingen van omzendbrief NO/2025/03.

Quotes zijn geparafraseerd en geoptimaliseerd voor leesbaarheid, met behoud van de oorspronkelijke strekking.

Meer informatie over Lernova Academy: lernova.be/academy