



THE LAB
OF LIFE



WHITEPAPER

RONDETAfelGESPReK | ONDERWIJS

DE ROL VAN DE DOCENT ANNO 2025 – LERAAR, COACH OF HULPVERLENER?

De rol van docenten binnen het Nederlandse onderwijslandschap verandert in een rap tempo. De traditionele taak van lesgeven staat onder druk door toenemende verwachtingen op het gebied van begeleiding, coaching en zelfs hulpverlening. Dit whitepaper verkent deze rolverschuiving en biedt inzichten uit een rondetafelgesprek met experts uit het onderwijs.

Inhoudsopgave

Deel I: Introductie The Lab of Life – visie en werkwijze binnen het onderwijs

Deel II: De rol van de docent anno 2025 – context en achtergrond

Deel III: Verslag rondetafelgesprek: rol van docent anno 2025: docent, coach, of hulpverlener?

Deel I Introductie The Lab of Life

Welzijn en gedragsverandering: introductie The Lab of Life – visie en werkwijze binnen het onderwijs

The Lab of Life is een erkende, praktijkgerichte methode om mentale gezondheid, motivatie en gedragsverandering bij studenten en onderwijspersoneel duurzaam te versterken. Ontwikkeld door gedragswetenschappers van de Radboud Universiteit, helpt het programma mensen om regie te nemen over hun eigen welzijn – vanuit hun eigen waarden, kwaliteiten en doelen..

Binnen het mbo-onderwijs biedt The Lab of Life een integraal aanbod:



Voor studenten: klassikale lesprogramma's, interactieve workshops en de training 'Grip op je Welzijn'. Studenten krijgen inzicht in hun energiebalans, persoonlijke drijfveren en stresssignalen. Ze stellen haalbare doelen en leren gedrag blijvend te veranderen.



Voor medewerkers: workshops, masterclasses en trainingen gericht op het versterken van mentale veerkracht. Medewerkers kunnen daarnaast opgeleid worden tot Incompany Lab of Life trainer, zodat het gedachtegoed in de organisatie geworteld raakt.

De methode is inzetbaar binnen het curriculum, als onderdeel van het ondersteuningsaanbod of als teamontwikkelingstraject. The Lab of Life is erkend door het RIVM Lokaal Gezond Leven en onderdeel van de Gezonde School-aanpak.

Integrale aanpak in de praktijk: de pilot bij Albeda

In 2023 heeft The Lab of Life in samenwerking met Albeda een pilot uitgevoerd waarin mentale gezondheid en eigen regie centraal stonden. Het unieke aan deze pilot was de integrale aanpak: er liepen gelijktijdig trajecten voor zowel studenten als medewerkers. Daarmee werd niet alleen ingezet op individuele groei, maar ook op de bredere onderwijscultuur.

Studenten volgden een verkorte versie van het klassikale Lab of Life-programma, waarin thema's als stress, balans, motivatie en eigen doelen centraal stonden. Hoewel de tijd beperkt was, spraken studenten open over persoonlijke thema's en werd zichtbaar dat het onderwerp ging leven binnen de school.

Tegelijkertijd namen drie teams van medewerkers deel aan een Lab of Life-training, waaronder docenten en onderwijs ondersteunend personeel. Twee van de drie groepen kenden een positieve en open sfeer waarin zelfzorg, energieverdeling en het omgaan met werkdruk bespreekbaar werden. Eén groep had te maken met meer weerstand, wat waardevolle inzichten opleverde over teamcultuur en mentale draagkracht.

Druk op de rol van de docent

Belangrijkste uitkomsten: de rol van de docent onder druk

Een belangrijke conclusie uit de pilot is dat de rol van de docent in het mbo **structureel onder druk staat**. Docenten ervaren een spanningsveld tussen pedagogische en didactische taken. Ze zijn geen hulpverleners, maar worden in de praktijk wel geconfronteerd met hulpvragen van studenten. De na-effecten van de coronacrisis, lage opkomst en toegenomen problematiek onder studenten vergroten deze druk.

Veel docenten gaven aan moeite te hebben met het **bewaken van grenzen, het stellen van prioriteiten en het vinden van ruimte voor zelfzorg**. Tegelijkertijd bleek dat juist het **bespreekbaar maken** van deze thema's – in een veilige groep, zonder prestatiedruk – direct leidt tot **herkenning, verbinding en gedragsverandering**.

Deelnemers ontwikkelden meer **inzicht**, voelden zich **gesteund**, en kwamen in beweging richting **duurzamer gedrag** – voor henzelf én hun studenten.

Ook bij studenten werd duidelijk hoe groot de behoefte is aan ondersteuning op het gebied van mentale gezondheid. Ze ervoeren de training als **nuttig en leerzaam**, spraken vrijuit over **stress, eenzaamheid en prestatiedruk**, en formuleerden concrete doelen voor zichzelf. Ondanks de beperkte tijd bleek de methode effectief en laagdrempelig inzetbaar.

Conclusie: naar een cultuur van mentale veerkracht

De Albeda-pilot laat zien dat mentale gezondheid, zelfzorg en gedragsverandering onlosmakelijk verbonden zijn met goed onderwijs. De druk op de docent is reëel en structureel, en vraagt om meer dan een eenmalige interventie. Het vraagt om een cultuurverandering waarin mentale gezondheid een vanzelfsprekend onderdeel is van schoolontwikkeling.

Als The Lab of Life zijn we verder gegaan op deze inzichten. We organiseerden een rondetafelgesprek over de veranderende rol van de docent, verdiepten ons verder in de uitdagingen binnen het onderwijs, en blijven actief bijdragen aan het versterken van welzijn in het mbo. Deze whitepaper markeert dan ook geen eindevaluatie, maar het begin van een bredere beweging richting duurzaam, gezond en toekomstbestendig onderwijs.

Deel II: de rol van de docent anno 2025

Beleid en bekwaamheidseisen

De afgelopen decennia is het beroep van docent aanzienlijk veranderd. Waar de leraar vroeger vooral als overdrager van kennis fungeerde, wordt vandaag de dag steeds meer verwacht dat hij of zij ook begeleider, coach, pedagoog en samenwerkingspartner is. Deze verbreding van de rol komt niet alleen voort uit maatschappelijke ontwikkelingen, maar is ook verankerd in de formele bekwaamheidseisen die aan het beroep worden gesteld. In deze whitepaper onderzoeken we de actuele rol van de docent in het jaar 2025, met als uitgangspunt de meest recente kaders en visies op bekwaamheid, professionalisering en rolontwikkeling.

Van zeven competenties naar drie bekwaamheidsgebieden

Tot 2017 waren de wettelijke eisen voor leraren uitgewerkt in zeven competenties, zoals opgesteld door de Beroepsgroep Leraren (onder andere vastgelegd in de Wet BIO). Deze competenties omvatten vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische kennis, maar ook zaken als organiseren, samenwerken met de omgeving, reflecteren en een professionele houding. Hoewel deze zeven competenties jarenlang als fundament dienden voor lerarenopleidingen en schoolbeleid, bleek de vertaling naar praktijk soms te breed en te weinig toetsbaar.

Om die reden zijn de bekwaamheidseisen per 1 augustus 2017 herzien in het Besluit bekwaamheidseisen onderwijspersoneel (Staatsblad 2017, 280). Sindsdien worden drie centrale bekwaamheidsdomeinen onderscheiden:

1

Vakinhoudelijke bekwaamheid

De leraar beschikt over voldoende kennis van het vak of de vakken waarin hij onderwijs geeft. Hij weet deze kennis correct en actueel te houden, begrijpt de opbouw van het vakgebied en kan verbanden leggen met andere disciplines.

2

Vakdidactische bekwaamheid

De leraar kan de leerstof zo bewerken dat deze aansluit bij de beginsituatie van de leerling en diens leerbehoeften. Daarbij maakt hij gebruik van passende werkvormen, leermiddelen en een doordachte opbouw van de lessen.

3

Pedagogische bekwaamheid

De leraar draagt zorg voor een veilig en positief pedagogisch klimaat waarin leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen. Hij ondersteunt leerlingen in hun zelfstandigheid, motivatie en sociale vaardigheden.

Deze herijking maakt de eisen overzichtelijker, scherper en beter te toetsen in de praktijk. Tegelijkertijd zijn elementen zoals samenwerking, organisatievermogen, reflectie en professionele ontwikkeling niet verdwenen. Ze worden beschouwd als onderliggend aan het dagelijks professioneel handelen binnen de drie kerngebieden en blijven van groot belang voor het functioneren van leraren.

Veranderende maatschappelijke verwachtingen

Naast de wettelijke kaders veranderen ook de verwachtingen vanuit de samenleving. Zo stelt de Onderwijsraad in haar rapporten herhaaldelijk dat het leraarschap een beroep is dat zich in het hart van maatschappelijke vraagstukken bevindt. Docenten worden geconfronteerd met thema's als kansengelijkheid, sociale veiligheid, burgerschapsvorming, inclusie, prestatiedruk en digitalisering. In het bijzonder het voortgezet onderwijs en mbo zien een toenemende diversiteit onder leerlingen, zowel qua achtergrond als ondersteuningsbehoeften.

Tegelijkertijd verandert de manier waarop jongeren leren. De docent is niet langer de enige bron van kennis. Leerlingen hebben toegang tot een breed scala aan informatie en verwachten interactie, maatwerk en autonomie in hun leerproces. Hierdoor wordt de rol van de docent steeds meer verschoven naar die van leerprocesbegeleider, mentor en motivator – iemand die leerlingen helpt hun eigen leerroute te ontdekken en te bewandelen.

Professionalisering en autonomie

Het belang van voortdurende professionalisering wordt onderstreept in het Onderwijsakkoord en het werk van de Onderwijscoöperatie. Leraren zijn niet alleen uitvoerders van beleid, maar ook professionals met een eigen beroepsethiek en handelingsruimte. De wet vereist dat leraren aantoonbaar bekwaam blijven via nascholing en professionele ontwikkeling. Veel scholen investeren daarom in teamontwikkeling, intervisie, coaching en leergemeenschappen.

Deze ontwikkeling sluit aan bij het idee van de docent als 'reflectieve professional': iemand die continu leert, zichzelf bevraagt, samenwerkt en verantwoordelijkheid neemt voor de kwaliteit van het onderwijs. Autonomie in professionele keuzes wordt hierbij als essentieel beschouwd, mits deze gepaard gaat met eigenaarschap en een gedeelde visie binnen het team.

Meervoudige rolovervulling en rolduidelijkheid

De roep om meer duidelijkheid over de veranderende rol van de leraar is groot. In onderzoek van CPS en in het boek 'De zes rollen van de leraar' van Martie Slooter wordt gepleit voor het expliciet maken van de verschillende rollen die een docent dagelijks vervult.

Denk aan: didacticus, pedagoog, coach, presentator, gastheer/-vrouw, en afsluiter. Elk van deze rollen vraagt om andere vaardigheden, houding en aandacht.

Door deze rollen expliciet te maken, kunnen scholen bewuster keuzes maken in taakverdeling, professionalisering en ondersteuning. Tegelijkertijd helpt het docenten om hun eigen kwaliteiten beter te benutten, grenzen te bewaken en gericht te groeien.

Conclusie: een beroep in transitie

De docent anno 2025 staat midden in een beroepspraktijk die in beweging is. Zowel in beleid als praktijk zien we een hernieuwde focus op kernvaardigheden, professionele autonomie en rolbewustzijn. De leraar is vakman én begeleider, specialist én generalist, inhoudelijk expert én pedagogisch kompas. De maatschappelijke relevantie van het beroep is groot, maar vraagt ook veel van de professional.

Deze whitepaper wil bijdragen aan inzicht in die complexe werkelijkheid, en handvatten bieden voor verdere ontwikkeling van de leraar als spil in betekenisvol en toekomstgericht onderwijs.

Deel III: verslag rondetafelgesprek

Huidige problematiek en situatie

De veranderende rol van docenten roept fundamentele vragen op over hun positie en verantwoordelijkheden. Tijdens ons rondetafelgesprek werden diverse trends en uitdagingen besproken die deze verschuiving illustreren.

Trends en uitdagingen

Uitval van docenten: hoge werkdruk en de complexiteit van de rol leiden tot een toename in ziekteverzuim. Docenten ervaren vaak dat ze het werk niet meer aankunnen, met name door de combinatie van administratieve taken, lesgeven en het bieden van psychosociale ondersteuning aan studenten.

Het ontwikkelen van standaarden voor mentale weerbaarheid en sociale vaardigheden in het curriculum: binnen scholen is steeds meer aandacht nodig voor het structureel integreren van mentale weerbaarheid en sociale vaardigheden. Dit kan docenten en studenten helpen bij het omgaan met stress en het versterken van hun autonomie.

Veranderde dynamiek tussen docent en student: studenten verwachten meer persoonlijke begeleiding, terwijl docenten niet altijd over de juiste vaardigheden beschikken om deze rol te vervullen. Het is niet ongebruikelijk dat docenten aangeven zich niet te hebben opgegeven voor een rol als coach of hulpverlener, en zich hierdoor gefrustreerd voelen.

Weerstand tegen verandering: sommige docenten hebben moeite met de verschuiving in hun verantwoordelijkheden en geven aan dat zij zich comfortabeler voelen in een meer traditionele lesgeefrol.

Gevoel van onderwaardering: vooral praktijkdocenten voelen zich minder gewaardeerd, terwijl ze essentieel zijn voor de ontwikkeling van studenten. Dit komt mede door de salarisverschillen tussen praktijk- en theorie docenten, terwijl de verwachtingen gelijk zijn.

Voorbeeldrol: niet alle docenten onderschrijven het belang van hun voorbeeldfunctie, wat een uitdaging vormt voor het stimuleren van gezonde gewoonten en eigen regie bij studenten.

Reddergedrag: veel docenten schieten snel in de rol van hulpverlener of redder. Hoewel goed bedoeld, kan dit de eigen regie van studenten ondermijnen, omdat zij niet de ruimte krijgen om zelf oplossingen te vinden of verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen leerproces.

Impact op studenten

De gevolgen voor studenten zijn significant. Een gebrek aan begeleiding kan leiden tot eenzaamheid, motivatieproblemen en een lagere opkomst. Zonder goede voorbeelden van gezonde docenten – fysiek, mentaal en qua eigen regie – wordt het voor studenten moeilijker om zelf actie te ondernemen en verantwoordelijkheid te nemen. Dit raakt vooral kwetsbare groepen, zoals vluchtelingen en studenten met een laag zelfvertrouwen.



Bestaande oplossingen en initiatieven

Ondanks de uitdagingen zien we ook veelbelovende initiatieven en interventies binnen het onderwijs. Deze richten zich op het ondersteunen van docenten in hun veranderende rol en het versterken van hun autonomie. Voorbeelden van initiatieven binnen het onderwijs zijn:

1

Studentencoaches: bij Albeda werken stagiaires als peer-to-peer coaches. Dit verlaagt de drempel voor studenten om hulp te zoeken en biedt docenten verlichting in hun takenpakket. Deze coaches worden specifiek getraind om problemen te signaleren en door te verwijzen indien nodig.

2

Curriculumintegratie: Verschillende onderwijsinstellingen hebben The Lab of Life geïntegreerd binnen hun curriculum als vak of lesonderdeel, bijvoorbeeld bij de opleidingen Human Resource Management en Toegepaste Psychologie aan de Fontys Hogeschool. Door deze structurele inbedding krijgen studenten vroegtijdig inzicht in mentale veerkracht, gedragsverandering en het belang van eigen regie.

3

Back on Track-programma: dit initiatief van het Koning Willem I College biedt studenten de mogelijkheid om 10 weken intensief aan persoonlijke ontwikkeling te werken. Docenten worden hierbij ondersteund door coaches en begeleiders, waardoor hun eigen werkdruk wordt verlicht.

4

Keuzeruimte docent: ROC Mondriaan heeft flexibel onderwijs ontwikkeld dat docenten toestaat zich meer te richten op begeleiding dan op frontaal lesgeven - of juist bewust te kiezen voor een klassikale aanpak. Deze aanpak stelt docenten in staat om meer tijd te besteden aan persoonlijke begeleiding. Zo ontstaat ruimte om hun kracht en voorkeur te volgen.

5

Albeda Academie: de Albeda Academie is een plek waar docenten opleidingen kunnen uitzoeken voor persoonlijke ontwikkeling en groei. Hier kunnen zij ook The Lab of Life 'Grip op je Welzijn' training volgen, wat hen helpt om hun eigen welzijn en dat van hun studenten te verbeteren.

6

Beweging en leefstijlcoaching: scholen zoals ROC Vonk integreren beweging en leefstijlcoaching in het curriculum. Dit heeft niet alleen een positief effect op de gezondheid van studenten, maar geeft docenten ook handvatten om fysiek en mentaal welzijn te bevorderen.



The Lab of Life in het onderwijs

Het onderwijs vormt een essentieel werkveld voor The Lab of Life. Juist in deze sector komen vragen over autonomie, veerkracht en duurzaam gedrag dagelijks samen — bij zowel studenten als professionals. De impact is breed en langdurig: wie in het onderwijs investeert, versterkt niet alleen individuen, maar ook de basis van onze samenleving. Vanuit die gedachte investeren wij actief in het onderwijs, met nieuwe programma's, samenwerkingen en doorlopende ontwikkeling van onze aanpak.

Binnen het onderwijs werkt The Lab of Life aan de volgende ontwikkelingen:



The Lab of Life Foundation: de Foundation maakt het mogelijk om beter betaalbare programma's aan te bieden binnen het onderwijs.



Integratie in opleidingen: The Lab of Life is opgenomen in diverse opleidingen, zoals bij Hogeschool Fontys waar het onderdeel uitmaakt van de boekenlijst.



Betekenisvol Leven-project: Hoewel 'Betekenisvol Leven' momenteel alleen beschikbaar is voor volwassenen, wordt er gewerkt aan een variant voor studenten. Deze ontwikkeling wordt gesubsidieerd door de Noaber Foundation en vindt plaats in 2025/2026.



Ondersteuning voor docenten: The Lab of Life biedt trainingen zoals 'Grip op je Welzijn' en 'Betekenisvol Leven' aan voor docenten.



Gezonde School erkenning: The Lab of Life wordt aanbevolen als erkend programma voor het verbeteren van schoolgezondheid.

Vooruitblik: toekomstige behoeften en oplossingen

Om duurzame veranderingen door te voeren, moeten instellingen en organisaties inspelen op de behoeften van docenten en studenten. Dit vereist visie, samenwerking en innovatie.

Benodigde ondersteuning

Professionaliseringsprogramma's:

- Aanvullende trainingen voor docenten gericht op coaching en hulpverlening, maar vooral op het stimuleren van eigen regie bij studenten.

Standaardisering:

- Het ontwikkelen van standaard aanpakken voor mentale weerbaarheid en sociale vaardigheden in het curriculum.

Cultuurverandering binnen scholen:

- Het stimuleren van een gedeelde visie tussen docenten, leidinggevenden en studenten.
- Het erkennen van de diverse rollen die docenten vervullen, inclusief passende beloning.

Concrete stappen naar de toekomst

1

Pilotprojecten opschalen: breid succesvolle programma's zoals het lespakket van The Lab of Life, studentencoaches, en Back on Track uit naar andere instellingen.

2

Het creëren van een integrale, mensgerichte aanpak die niet alleen inzet op interventies gericht op het versterken van het welzijn van studenten, docenten en begeleiders, maar ook op structurele verandering binnen beleid en organisatiecultuur.

3

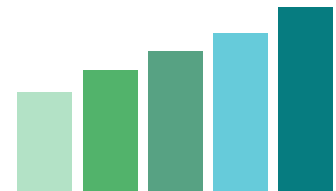
Samenwerkingen versterken: werk samen met leermiddelenontwikkelaars, lectoraten en andere partners om nieuwe interventies te ontwikkelen.

4

Effectmetingen implementeren: meet de impact van initiatieven om bestuurders te overtuigen van hun waarde.

5

Good Practices delen: creëer een platform waar succesvolle interventies en aanpakken kunnen worden gedeeld en verspreid.





THE LAB OF LIFE

Visie voor 2030

Op lange termijn is het cruciaal dat scholen investeren in holistische benaderingen van onderwijs, waarbij zowel cognitieve als emotionele en sociale vaardigheden worden ontwikkeld. Dit vereist samenwerking op verschillende niveaus, van beleidsmakers tot leerkrachten en ouders. De nadruk moet liggen op het ontwikkelen van leerlijnen die mentale weerbaarheid, autonomie en welzijn integreren in de dagelijkse praktijk.

Conclusie

De uitdagingen waar docenten in 2025 voor staan, zijn complex maar niet onoverkomelijk. Door docenten te ondersteunen in hun veranderende rol en autonomie te versterken, kunnen we een meer duurzaam en effectief onderwijslandschap creëren. Samen kunnen we bouwen aan een toekomst waarin docenten en studenten floreren, met ruimte voor persoonlijke groei en betekenisvolle interacties.

Bij het rondetafelgesprek van 3 december 2024 waren de volgende mensen aanwezig:

David Schultz – Opleidingscoördinator InHolland & Zelfstandig Coach

Katrien van Hees – Onderwijs & Innovatie Expert

Rob van der Mark – Docent Koning Willem I College

Jessica Schuur – Docentcoach & Begeleider Passend Onderwijs

Jan Willem Cupido & Monica Zuidberg – Docenten ROC Vonk

Eugénie Smits van Waesberghe – Beleidsadviseur Albeda

Angelique Haarbosch – Zorgcoördinator ROC Ter AA

Joris Bal – Directeur The Lab of Life