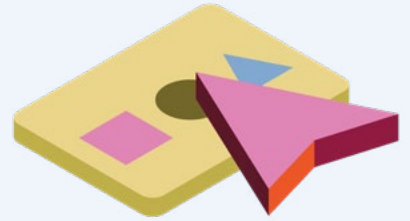


Het belang van informeel leren stimuleren



In dit artikel verkennen we hoe nudging, een leercultuur en informeel leren elkaar versterken binnen de schoolorganisatie. We laten zien hoe subtiele interventies informele leerprocessen kunnen aanwakkeren, en waarom juist die onderstroom bepalend is voor de wendbaarheid van scholen. **MYRTHE SIMONS, ESTER SCHOLTEN**

In het onderwijs wordt veel gesproken over leren maar meestal gaat dat over formeel leren: trainingen, studiedagen of professionalisering via (online) platforms. Toch vindt het grootste deel van wat we echt leren plaats tussen die momenten in. Tijdens een gesprek met een collega, het uitproberen van een nieuwe werkvorm, of het reflecteren op een onverwachte situatie in de klas. Dat is informeel leren: leren dat niet gepland is, maar wel betekenisvol is.

Informeel leren vormt de stille motor van professionele ontwikkeling. Het vindt plaats in de dagelijkse praktijk, in interactie met anderen, vaak zonder dat het zo benoemd wordt. Juist daardoor wordt het gemakkelijk over het hoofd gezien in beleid of professionaliseringsplannen terwijl het vaak de meest directe en duurzame vorm van leren is.

Toch komt informeel leren niet vanzelf tot bloei. Het vraagt om een leercultuur waarin nieuwsgierigheid, reflectie en experimenteren vanzelfsprekend zijn. En om een omgeving die gewenst gedrag subtiel stimuleert, zonder dwingende regels of formats. Hier komt het principe van nudging om de hoek kijken: kleine, doordachte 'duwtjes' die mensen aanzetten tot gewenst gedrag, zonder dat het

voelt als een verplichting (Thaler & Sunstein, 2008).

INFORMEEL LEREN: DE ONZICHTBARE KRACHT VAN PROFESSIONELE GROEI

Formeel leren in het onderwijs omvat opleidingen, trainingen en certificering: deze zijn georganiseerd, zichtbaar en meetbaar. Toch is het informeel leren, dat plaatsvindt in de dagelijkse praktijk, de stille motor van professionele groei. In onderzoek van het practoraat docentprofessionalisering beschreven mbo-docenten activiteiten die volgens hen een bijdrage leveren aan hun professionele ontwikkeling. Van die activiteiten blijkt 75% informeel van aard. Reden te meer om deze vormen van leren te erkennen en stimuleren (Landstede Groep, 2024).

Deze activiteiten ontstaan spontaan, bijvoorbeeld wanneer docenten ervaringen uitwisselen, nieuwe werkvormen uitproberen of reflecteren op hun handelen. Dit informeel leren is niet alleen waardevol vanwege de directe verbinding met de werkrealiteit en

de directe feedback, maar het sluit ook naadloos aan op de intrinsieke motivatie van professionals om zich te ontwikkelen en hun onderwijs te verbeteren. Eraut (2004) benadrukt dat juist deze vorm van leren, die ontstaat in kwetsbare en onvoorspelbare situaties, bijdraagt aan innovatie en wendbaarheid binnen scholen.

In het digitale tijdperk krijgt informeel leren een nieuwe dimensie. Professionals leren tegenwoordig via podcasts in de auto, door deel te nemen aan vakgerichte online communities of door het bekijken van korte, inspirerende video's op sociale media. Deze digitale leermomenten



zijn flexibel, sluiten aan bij persoonlijke voorkeuren maar vervagen ook de grenzen tussen werk, privé en professionalisering. Dit vraagt van scholen en leidinggevendenden dat zij niet alleen de klassieke, informele leerprocessen erkennen, maar ook actief digitale leerroutes faciliteren en waarderen.

Een sterke leercultuur, waarin nieuwsgierigheid, uitwisseling en experimenteren centraal staan, is essentieel om informeel leren tot bloei te laten komen. Leiding-

IN HET DIGITALE TIJDPERK KRIJGT INFORMEEL LEREN EEN NIEUWE DIMENSIE

gevendenden hebben hierin een cruciale rol door een veilige omgeving te creëren en tijd en ruimte te bieden voor reflectie en ontmoeting. Nudging via kleine, subtiele interventies zoals reflectievragen in de docentenkamer of het delen van (leer)ervaringen tijdens team overleggen, kan informeel leren verder stimuleren zonder dat het als verplichting voelt.

Onderzoek van het Practoraat Docentprofessionalisering (Landstede Groep, 2024) toont aan dat mbo-docenten een sterke samenhang ervaren tussen formele en informele leeractiviteiten, waarbij vooral leren in de werksituatie het grootste effect heeft op professionele groei. Daarmee blijkt informeel leren een cruciale bron voor duurzame ontwikkeling en innovatie in het onderwijs, mits scholen de juiste voorwaarden weten te scheppen: een open leercultuur, psychologische veiligheid, en oog voor nieuwe digitale leervormen.

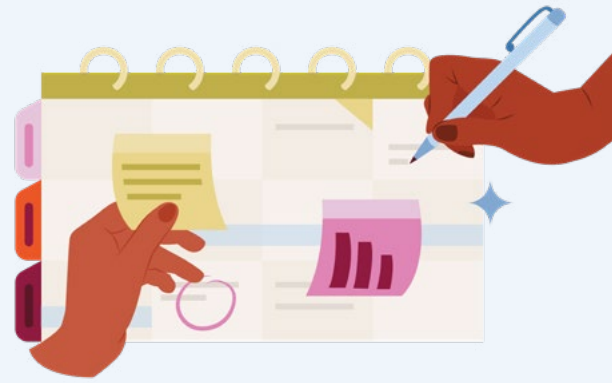
LEERCULTUUR: DE VOEDINGS- BODEM VOOR INFORMEEL LEREN

Een sterke leercultuur vormt de basis voor informeel leren in het mbo en draagt bij aan zowel kwaliteitsverbetering als duurzame ontwikkeling (ECBO, 2015). In een professionele leercultuur werken teamleden samen om de onderwijskwaliteit te verbeteren, hanteren zij een kritisch-reflectieve houding ten aanzien van elkaars functioneren en beschikken ze over adequaat, faciliterend leiderschap. Docenten leren in een dergelijke omgeving van en met elkaar; zij delen kennis, reflecteren op hun praktijk en ondersteunen elkaar in hun professionele groei (Wij Leren, z.d.). Leidinggevendenden spelen hierbij een cruciale rol door zelf lerende professionals te zijn en een veilige omgeving te creëren waarin informeel leren vanzelfsprekend is.

Een leercultuur in het onderwijs vraagt om duidelijke randvoorwaarden. Denk aan het inplannen van tijd voor reflectie, het faciliteren van onderlinge uitwisseling en coaching, en het erkennen van informeel leren als volwaardig onderdeel van professionalisering. Psychologische veiligheid speelt hierin een sleutelrol (Edmondson, 2018): pas als teamleden zich veilig voelen om hun twijfels te uiten en risico's te nemen, komt informeel leren echt tot bloei. Zo draagt een sterke leercultuur niet alleen bij aan de professionele groei van individuele docenten, maar ook aan de innovatie en wendbaarheid van de hele mbo-instelling.

NUDGING: KLEINE DUWTJES MET GROOT EFFECT IN HET MBO

Hoewel een sterke leercultuur de basis vormt, betekent dat nog niet dat informeel leren in het onderwijs vanzelfsprekend tot stand komt. Binnen het beroepsonderwijs wordt de dagelijkse praktijk vaak gedo-



Vijfluik

Dit is het vijfde artikel van een vijfluik over digitale bekwaamheid in het mbo

- > *Deel 1 Profiel juni 2025 | Wendbaar mbo: leidinggeven aan digitale transformatie, door Marit Montsanto | Teammanager MBO Digitaal*
- > *Deel 2 Profiel september 2025 | Digitalisering in het mbo: antwoord én uitdaging in het duurzaamheidsvraagstuk, door Myrthe Simons | Digitale transformatie Mbo Raad*
- > *Deel 3 oktober 2025 | Hoe simulatieonderwijs en onderzoekswerkplaatsen inspelen op de snelle ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, door Simone van der Velde | MBO Digitaal*
- > *Deel 4 november 2025 | De noodzaak van digitale bekwaamheid en docentprofessionalisering, door Ester Scholten | MBO Digitaal*

mineerd door werkdruk en korte termijnprioriteiten, waardoor leren makkelijk naar de achtergrond verdwijnt en iets wordt “voor later”. Juist in deze context kan nudging een waardevolle en subtiele tegenkracht bieden. In het beroepsonderwijs, waar teams divers zijn en het leren vaak verweven is met de praktijk, helpt nudging om informele leermomenten zichtbaar en aantrekkelijk te maken.

Nudging houdt in dat gedrag wordt beïnvloed door de omgeving »

zo in te richten dat de gewenste keuze, in dit geval leren, vanzelf aantrekkelijker wordt (Thaler & Sunstein, 2008). In het onderwijs kan dit verrassend praktisch uitpakken, omdat kleine interventies naadloos aansluiten bij het ritme van het werk en de informele interacties tussen collega's.

INFORMEEL LEREN STELT VOORWAARDEN AAN DE LEERCULTUUR

- Een visuele prikkel bij de koffieautomaat, zoals een bord met de vraag: "Wat heb jij deze week geleerd?" maakt het delen van leerervaringen laagdrempelig.
- Sociale bewijskracht: als mbo-docenten in het teamoverleg kort vertellen over een leerervaring, volgen anderen sneller, wat vooral in praktijkgerichte teams effectief blijkt (Weijers, R. J et. al, 2021).
- Een kleine structurele ingreep, zoals standaard vijf minuten reflectie aan het eind van een lesobservatie, helpt docenten in het mbo om direct feedback te verwerken

en ervan te leren.¹

- Een 'leerhoek' in de personeelsruimte van de mbo-school, waar boeken, materialen of ervaringen gedeeld worden, stimuleert spontaan en informeel leren tussen verschillende vakdocenten.
- Nudges werken omdat ze inspelen op automatische, sociale en emotionele denkprocessen. In het onderwijs, waar veel geleerd wordt in de praktijk en via collega's, maken zulke kleine prikkels gewenst gedrag eenvoudiger en minder afhankelijk van bewuste motivatie. Daarmee kunnen mbo's leren zichtbaar en vanzelfsprekend maken, zonder formele verplichtingen.

DE WISSELWERKING TUSSEN LEERCULTUUR, NUDGING EN INFORMEEL LEREN

Leercultuur, nudging en informeel leren vormen geen losstaande thema's, maar zijn in het onderwijs onlosmakelijk met elkaar verbonden. De leercultuur binnen een school schept de basis van vertrouwen, nieuwsgierigheid en openheid, terwijl nudges concreet gedrag stimuleren en zichtbaar maken. Informeel leren voedt op zijn beurt de leercultuur door nieuwe ervaringen en successen te introduceren, waardoor leren steeds meer wordt ingebed in het dagelijkse werk van docenten.

Een praktisch voorbeeld is wanneer een school besluit via een digitaal platform wekelijks een vaste reminder te sturen aan docenten, met de vraag "Wat heb jij deze week geleerd?". Vervolgens wordt er elke teamvergadering of op het digitaal platform één bijdrage uitgelicht. Zo'n eenvoudige nudge helpt niet alleen om leren te herhalen en te normaliseren, maar geeft het ook een zichtbaar en waarderend karakter. Na verloop van tijd ontstaat er een



patroon: collega's delen ervaringen, stellen vragen en bouwen voort op elkaars inzichten. Dit versterkt de lerende cultuur in het mbo en zorgt ervoor dat innovatie en professionele groei niet alleen van buitenaf komen, maar voortkomen uit de dagelijkse praktijk.

Het Practoraat Docentprofessionalisering van de Landstede Groep (2024) benadrukt dat juist dit soort kleinschalige interventies bijdraagt aan duurzame professionele ontwikkeling, omdat ze naadloos aansluiten bij het ritme van het werk en het dagelijks handelen van docenten.

PRAKTISCHE HANDVATTEN

Om informeel leren echt te laten bloeien, is het belangrijk om onderwijsprofessionals op weg te helpen en de eerste stappen te zetten. Het gaat niet om grote veranderingen in één keer, maar om kleine, concrete acties die leren zichtbaar maken, stimuleren en waarderen in de dagelijkse praktijk. De volgende handvatten bieden praktische manieren voor zowel leidinggevendend, docenten en ondersteunend personeel (HR, onderwijskundigen) om direct aan





de slag te gaan en zo een cultuur van informeel leren stap voor stap op te bouwen.

- Maak informeel leren zichtbaar. Door informele leerprocessen, zoals spontane gesprekken of het uitwisselen van ervaringen in de docentenkamer, te observeren en te benoemen tijdens teamoverleggen, wordt leren erkend en gewaardeerd.
- Stimuleer kennisdeling met nudges. Kleine duwtjes, zoals het laten roteren van items op het digitale prikbord van Kennisrotonde.nl, een platform waar onderwijsvragen kunnen worden ingediend en beantwoord op basis van wetenschappelijke onderbouwing, kunnen docenten stimuleren om dergelijke korte bijdragen te lezen en te integreren in hun dagelijkse praktijk.

HET GAAT OM KLEINE, CONCRETE ACTIES DIE LEREN ZICHTBAAR MAKEN

- Koppel reflectie direct aan de praktijk. Laat docenten na het uitproberen van een nieuwe werkvorm kort reflecteren op wat goed werkte en wat anders kan. Dit kan zelfs tijdens de lessituatie, met de studenten. Zo ontstaat een directe verbinding tussen dagelijkse werkzaamheden en professionele groei.
- Vier kleine successen. Geef complimenten tijdens teamoverleggen of plaats korte successenberichten op het digitale prikbord om behaalde resultaten zichtbaar te maken. Dit motiveert anderen om hun ervaringen ook te delen en versterkt de

leercultuur.

- Creëer een cultuur van waardering. Door structureel aandacht te besteden aan informeel leren en successen te vieren, groeit een cultuur waarin leren vanzelfsprekend is en docenten zich meer betrokken en gestimuleerd voelen in hun professionele ontwikkeling.

Deze aanpak leidt tot meer flexibiliteit en toekomstgerichtheid onder onderwijsprofessionals. Het maakt leren zichtbaar, versterkt de samenwerking en zorgt ervoor dat innovatie en professionele groei vanuit de dagelijkse praktijk ontstaan.

CONCLUSIE

Samenvattend is de impact van bewust gestimuleerd informeel leren binnen scholen veelomvattend en blijvend. Door te kiezen voor een cultuur waarin reflectie, kennisdeling en innovatie vanzelfsprekend zijn, ontstaat er niet alleen meer flexibiliteit en toekomstgerichtheid onder professionals, maar wordt het leren ook zichtbaar en inspirerend. Informeel leren vormt de ruggraat van professionele groei en komt tot leven in dagelijkse ontmoetingen, gedeelde ervaringen en kleine momenten van verwondering. Door te waarderen wat er al gebeurt en subtiele nudges toe te passen, leggen scholen de basis voor een duurzame leercultuur. Zo ontstaat er een omgeving waarin leren niet iets extra's is en enkel plaatsvindt binnen formele professionalisering, maar een vanzelfsprekend onderdeel van het werk. Op die manier wordt een lerende gemeenschap stap voor stap werkelijkheid. ■

DE AUTEURS ZIJN WERKZAAM BIJ HET
PROGRAMMA DIGITAAL BEKWAAM VAN MBO
DIGITAAL. DE ILLUSTRATIES ZIJN VAN KARMIJN
SIMONS.

Voetnoot

1. *Digitaal Bekwaam heeft een lesobservatieformulier specifiek voor ict-bekwaamheid ontwikkeld. Zie: mbodigitaal.nl*

Referenties

- > Brouwer, P., Hermanussen, J., & Van Kan, C. (2015). *Samenwerkende teams in het mbo: Een verkenning naar de professionele leercultuur in mbo-teams*. 's-Hertogenbosch: Expertisecentrum Beroepsonderwijs.
- > Edmondson, A. C. (2018). *The fearless organization: Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth*. Wiley.
- > Eraut, M. (2004). Informal learning in the workplace. *Studies in Continuing Education*, 26(2), 247–273.
- > Landstede Groep. (2020). *Onderzoeksverslag docentprofessionalisering in coronacrisis (mbo-vo)*.
- > Landstede Groep. (2024). *Producten practoraat docentprofessionalisering*.
- > Schein, E. H. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Wiley.
- > Thaler, R. H., & Sunstein, C. R. (2008). *Nudge: Improving decisions about health, wealth, and happiness*. Yale University Press.
- > Weijers, R. J., de Koning, B. B., & Paas, F. (2021). *Nudging in education: From theory towards guidelines for successful implementation*. *European Journal of Psychology of Education*, 36(4), 883–902.