

Hoe maak je een succes van je zij-instromers?





Lang niet alle zij-instromers vinden gemakkelijk hun draai in het onderwijs, blijkt uit een rondvraag. “Ze komen vaak bedrogen uit. Lesgeven is niet meer zoals toen ze zelf op school zaten”, merkt een schoolbestuurder op. Hoe zorg je als schoolorganisatie dat zij-instromers goed aarden?

//

et was wel even wat anders”, lacht Tim Stronks, die na een carrière als marketingmedewerker in september 2017 als zij-instromer bij cbs Rehobothschool in Hardinxveld-Giessendam aan de slag ging. Zijn opleiding moest toen nog beginnen. “Maar ik wist goed waar ik aan begon.”

Stronks is een positieve uitzondering. Zij-instromers weten lang niet altijd wat ze te wachten staat, blijkt uit een rondvraag onder onderwijsexperts. “Beginnende leraren zijn vaak erg verrast door wat ze aantreffen”, zegt Marieke Pillen, onderzoeker en lerarenopleider bij de Katholieke Pabo Zwolle. “De verschillen tussen leerlingen, de uiteenlopende vragen. Voor zij-instromers zal die verrassing extra groot zijn.”

Geef zij-instromers de tijd

Stronks bereidde zich zo goed mogelijk voor. Hij liep eerst enkele weken mee op zijn oude basisschool, bekeek met de school welke begeleiding mogelijk was en besloot toen pas dat hij zijn onderwijsdroom wilde waarmaken. Een slimme zet, blijkt onder meer uit het verhaal van Paul Baan, die het na een jaar als zij-instromer op een basisschool voor gezien hield. Zijn ervaringen werden eind 2019 door Financieel Dagblad opgetekend. Rode draad: torenhoge werkdruk, veeleisende ouders, overwerkte collega's en gebrek aan waardering. Gedesillusioniseerd gooide hij de handdoek in de ring.

Achteraf zegt Baan dat hij meer tijd had moeten nemen om rond te kijken, iets wat Pillen ook zou adviseren. Pillen: “Zij-instromers



beginnen op die ene school en dan moet het direct goed zijn. Hun oude baan is opgezegd, thuis zit vaak een gezin. De druk om te slagen is vaak veel groter dan bij reguliere starters." Maar als je op een school vastloopt, hoeft dat niets te zeggen over je kwaliteiten, benadrukt ze. "Sommige scholen vragen te veel van starters en geven hetzelfde takenpakket als dat van een meer ervaren leraar. Maar zelfs als je takenpakket redelijk is, kun je merken dat je niet op je plek zit. Kijk dan nog even verder, want scholen kunnen onderling sterk verschillen in hun onderwijsaanpak en de kans is groot dat er eentje tussen zit waar je wel goed uit de verf komt."

Help ze op weg

Rob Blatter, bestuurder bij Bommelerwijs, een stichting voor katholieke basisscholen in de Bommelerwaard, laat zij-instromers dan ook

“ Zij-instromers beginnen op die ene school en dan moet het direct goed zijn. De druk om te slagen is vaak groter dan bij reguliere starters.”

bewust meelopen op verschillende locaties: "Zo zien ze dat onderwijs er niet overal hetzelfde uit hoeft te zien en krijgen ze meer inzicht in de organisatie."

Vorig jaar besloot zijn stichting om actief zij-instromers te gaan werven om tekorten vóór te zijn. Belangstellenden konden solliciteren na deelname aan een voorlichtingsdag. Blatter: "Zij-instromers denken vaak vanuit hun eigen beleving van hun lagereschooltijd na over onderwijs: op basis daarvan besluiten ze om het vak in te gaan. Ze komen vaak bedrogen uit. De wereld is veranderd, lesgeven is niet meer zoals toen." Tijdens de voorlichtingsdag vertellen leraren hoe hun

werkdagen er gewoonlijk uitzien, van lesgeven en kinderen helpen tot moeilijke gesprekken met ouders en administratieve taken. "Het leeraarschap heeft veel mooie kanten, maar het is ook gewoon een veeleisende baan." Inmiddels heeft de organisatie veertien kandidaten geselecteerd voor een geschiktheidsonderzoek bij de lerarenopleiding.

Het initiatief van Bommelerwijs past goed bij de ambities van de overheid, die de inzet van zij-instromers wil stimuleren om het

“ Bij de eerste vergaderingen kon ik lang niet alles volgen. Ik moest geregeld op de rem trappen en vragen waar het over ging.”



“Soms krijgen beginnende leraren een volledig takenpakket met de zwaarste klas zonder enige ondersteuning. Dan moet je niet raar opkijken als ze op een dag uitvallen.”

lerarentekort op te vangen. Scholen kunnen per zij-instromer een subsidie van twintigduizend euro krijgen. Blatter: “Dat geld is een goede stimulans, maar je kunt er als schoolorganisatie niet alles van betalen. Je moet het risico durven nemen om in die mensen te investeren. Ik bied al mijn zij-instromers baangarantie en het salaris van een reguliere leraar, ook al draaien ze de eerste tijd nog niet volledig zelfstandig. Het gaat om het signaal dat we zo afgeven: we nemen jou als werknemer serieus. In ruil kun je vragen dat mensen een minimum aantal jaar voor je blijven werken.”

Cultuurschok

Zittende collega's reageren vaak enthousiast op zij-instromers, aldus de onderwijsexperts. Zij zien immers werkdrukverlichting binnenkomen, ook al overschatten ze gemakkelijk vaardigheden en kennis, merkte Stronks. “Bij de eerste vergaderingen kon ik lang niet alles volgen. Ik moest geregeld op de rem trappen en vragen waar het over ging. Gelukkig was iedereen bereid om met me mee te denken.” Heleen Vlietland kijkt met opgewekte verwondering terug op die eerste periode als zij-instromer. Bijna vier jaar geleden verruilde ze een beleidsfunctie bij de gemeente voor een baan als vmbo-docent economie bij csg Prins Maurits in Middelharnis. Vlietland: “Toen ik net begon, werd er met een bepaalde bewondering naar me gekeken. Collega's zagen vooral mijn werkervaring en netwerk, maar niet waar ik als beginnend docent nog behoefte aan had. Het was vaak van: oh, dat lesgeven komt wel goed. Ja, dat was voor hen makkelijk praten. Zij deden dit al jaren. Ik had geen idee.”

Vlietland merkte al snel dat de werkcultuur minder zakelijk was dan ze gewend was. “In het onderwijs heerst echt een familiecultuur. We zijn

Maatwerk laat te wensen over

De opleidingen voor zij-instromers kunnen beter. Zij-instromers vragen door hun diverse achtergronden om maatwerk, maar er zijn zoveel opleidingstrajecten voor zoveel verschillende doelgroepen dat de meesten door de bomen het bos niet meer zien, stelde de Inspectie van het Onderwijs vorig jaar (*Maatwerk voor aankomende leraren*, augustus 2019). Tegelijkertijd blijkt er binnen die trajecten vaak maar weinig ruimte voor echt maatwerk. De opleidingen willen een kwaliteitsgarantie kunnen geven en daarvoor zien ze de verplichting van bepaalde onderdelen als noodzakelijk. Om aankomende studenten meer houvast te bieden is begin dit jaar een online loket gelanceerd op initiatief van de Vereniging Hogescholen en de VSNU, onderwijsloket.nl, waar iedereen die het leraarschap overweegt terecht kan voor persoonlijk advies, aldus de website.

“ Collega’s zagen vooral mijn werkervaring en netwerk, maar niet waar ik als beginnend docent nog behoefte aan had.”

samen en helpen elkaar. Een mooi uitgangspunt, maar harde afspraken maken is daardoor soms lastig. Ik merk dat ik rechtlijneriger ben dan mijn collega’s. In mijn eerdere werk heb ik geleerd om doelen te stellen en elkaar daarop af te rekenen. Daar kan ik hier niet altijd mee aankomen.” Ook Stronks moest wennen: “Ik stapte van de ene op de andere dag in een totaal andere wereld. Van harde commercie en zoveel mogelijk

geld verdienen naar samenwerken en idealisme. ‘s Ochtends liep ik linea recta naar mijn lokaal en bereidde ik me in mijn eentje voor, totdat een collega me op een dag vroeg waarom ik eigenlijk nooit goedemorgen zei en even met mijn collega’s praatte. Toen besepte ik dat ik er niet alleen voor stond, zoals in mijn vorige werk. Ik kan hier sparren met collega’s. Bij problemen zijn ze nooit te beroerd om te helpen.”

Zij-instromers vinden en behouden

- Besturen is vooruitzien: ga niet wachten tot je een tekort aan leraren hebt, maar begin tijdig met het werven van zij-instromers. Voorkom dat ze moeten beginnen als de werkdruk in de organisatie op een hoogtepunt is.
- Check of belangstellenden een realistisch beeld hebben van het leraarschap. Vertel over de mooie en minder mooie kanten van het werk.
- Durf te investeren in je mensen. Overweeg om zij-instromers een baangarantie te bieden met het salaris van reguliere leraren, ook als ze nog niet volledig zelfstandig voor de klas staan. In ruil kun je vragen dat ze een minimum aantal jaar voor je blijven werken.
- Kijk of je afspraken kunt maken met een lerarenopleiding of help zij-instromers met het kiezen van een geschikt opleidingstraject.
- Bouw het takenpakket geleidelijk op en wijs een mentor toe met wie de zij-instromers kunnen werken aan individuele leervragen.
- Laat zij-instromers op verschillende locaties binnen je organisatie meelopen/werken, zodat ze een goede indruk krijgen van hoe onderwijs eruit kan zien.

Begeleiding

Zowel Stronks als Vlietland kregen een mentor toegewezen, een ervaren collega die meedenkt over hoe de lessen gaan en wat er beter kan. Stronks: “Ik was de eerste zij-instromer die de schoolorganisatie aanstelde. Toen hebben we meteen afgesproken dat er een begeleider moest komen, een collega die me helpt om een manier van lesgeven te vinden die bij me past.” Intussen werd zijn takenpakket geleidelijk aan opgebouwd. Inmiddels staat hij drie dagen zelfstandig in een bovenbouwklas.

Maatregelen als goede begeleiding en een stapsgewijze takenopbouw zijn cruciaal, zegt onderzoeker en lerarenopleider Pillen. “Starters hebben de eerste jaren ruimte nodig om thuis te geraken in hun werk. Soms krijgen ze direct een volledig takenpakket met de zwaarste klas zonder enige ondersteuning. Dan moet je niet raar opkijken als ze op een dag uitvallen.” Een mentorconstructie is ook noodzakelijk om



de onderwijskwaliteit te kunnen garanderen, zegt Blatter: "Als een leraar verkeerd in een groep start, dan is de kans klein dat zich dat nog herstelt. Het moet direct goed zijn. Bij ons krijgen zij-instromers hulp van ervaren collega's om dat voor elkaar te krijgen."

Pillen raadt scholen aan om afspraken over de begeleiding van starters te formaliseren: "Dan laat je zien dat het normaal is dat een starter niet alles in één keer kan. Laat de beginnende leraren zelf bepalen aan welke leervragen ze gaan werken in plaats van een standaard aanbod op te leggen. Zo stimuleer je eigenaarschap."

Voldoening

Stronks en Vlietland hebben geen moment spijt gehad van hun keuze. Vlietland: "Ik had een goede baan en veel vrijheid, maar het werk kostte me vreselijk veel energie. Ik was toen al als vrijwilliger betrokken bij de school: ik las ondernemingsplannen van leerlingen en coachte ondernemersgroepjes. Daar besteedde ik steeds meer tijd aan, totdat ik op een dag merkte dat ik niets anders meer deed. De overstap naar het onderwijs was voor mij een goede en logische keuze."

Stronks: "Geen dag is hetzelfde. Het geeft ontzettend veel voldoening om met kinderen te werken. Soms pieker ik 's ochtends of alles wel goed zal gaan, maar dan komen ze binnen en verdwijnen al mijn zorgen als sneeuw voor de zon."

Bommelerwijs: actieve werving van zij-instromers

De tekorten vóór zijn. Dat was de gedachte achter de wervingsacties verleden jaar van Bommelerwijs, stichting voor zes katholieke scholen in de Bommelerwaard. Tijdens voorlichtingsbijeenkomsten vertelden leraren over de positieve en negatieve kanten van hun werk. Belangstellenden hielpen vervolgens mee in de klas en kregen feedback. Aan het eind van de dag volgde de vraag: wil je wel echt als zij-instromer voor de klas? Iedereen die daarop bevestigend antwoordde, kon solliciteren. Kandidaten met werkervaring met kinderen kregen voorrang. De geselecteerden ondergaan nu een geschiktheidsonderzoek, dat voor zij-instromers landelijk verplicht is gesteld. Komend schooljaar kunnen ze beginnen aan een opleidingstraject. Ondertussen zal hun werk geleidelijk aan worden opgebouwd: ze observeren het eerste half jaar ervaren collega's en leren over de methoden, het curriculum en de digitale leeromgeving. Daarna gaan ze van start onder begeleiding van een mentor van de school gedurende de rest van de opleiding. Van begin af aan worden ze ingeschaald als een reguliere leraar en zijn er afspraken over de minimale duur van de aanstelling.