

HOE ZIJINSTROMERS MEE KUNNEN ZWEMMEN IN DE SCHOOL

Met de stroom mee

Een sector met ongekende tekorten smacht naar nieuw talent. Gemotiveerde zijinstromers bieden een waardevolle kans, maar vinden niet vanzelf hun draai. Zijinstromers zijn geen normale starters en vragen een andere behandeling. Wat kenmerkt de zijinstromer en hoe ziet kansrijk instromen eruit?

TEKST GERARD BEL EN NIELS DE JONG
FOTOGRAFIE AANGELEVERD

Het tekort aan leerkrachten is enorm en zijinstromers zijn een reële uitkomst. Steeds meer volwassenen vinden hun weg naar een plek voor de groep. De uitstroom van pabo's (inclusief nieuwe collega's vanuit Zijinstroom in beroep) bestaat inmiddels voor een derde uit volwassenen die op een later moment zijn gestart met het halen van hun lesbevoegdheid. En ze zijn nodig: eind 2023 was er in het basisonderwijs een tekort van 9800 fte!

Een open plek in de formatie is helaas geen uitzondering. Het is verleidelijk om gaten te vullen met zijinstromers. 'Beter iemand voor de klas, dan niemand.' Voeg daar een gemotiveerde en welwillende zijinstromer aan toe, en het formatieprobleem lijkt opgelost. Op de kortere termijn klopt dat. Voor een duurzame

Zijinstromers hebben in hun vorige werkomgeving vaardigheden opgedaan waar de school zijn voordeel mee kan doen.

oplossing doen scholen er beter aan als ze focussen op de best mogelijke start voor zijinstromers. Bij zo'n start staan de ontwikkeling en het welbevinden van de nieuwe collega centraal. Daar is regie van de school nodig.

Voor scholen is het dus zaak dat ze die kans pakken. Bijvoorbeeld door te werken met een inwerkprogramma dat start *voordat* de zijinstromer voor de klas gaat. Uit de loopbaanmonitor Onderwijs 2023 bleek dat dit maar in 4% van de gevallen gebeurde.

BREDE KWALITEITEN

Zijinstromers hebben in hun vorige werkomgeving vaardigheden opgedaan waar de school zijn voordeel mee kan doen. Verken samen welke mogelijkheden jullie zien voor het inzetten van deze vaardigheden. We komen van alles tegen: een collega die in de evenementenbranche werkte en gewend was om projectmatig te werken, versterkte de organisatie van schoolbrede activiteiten; een collega met een achtergrond in de ggz wist veel over de-escalerend optreden en omgaan met agressie; een ex-diëtiste zorgde niet alleen voor een gezonder traktatiebeleid, maar zette ook kookworkshops op. Het mes snijdt aan twee kanten: er is erkenning voor de zijinstromer en het is een verrijking voor de school.

SPIEGEL VOOR DE ONDERWIJSCULTUUR

De onderwijscultuur heeft eigen mores, rituelen en routines die door de jaren heen zijn ontstaan. Zijinstromers brengen nieuwe

ervaringen en perspectieven met zich mee, en kunnen vastgeroeste patronen blootleggen waarvan collega's zich misschien niet eens bewust waren.

Een zijinstromer vraagt zich van alles af: wat *gebeurt* hier precies? Waarom is er een beloningssysteem voor basisgedrag? Hoe komt het dat Chromebooks zo vaak of juist weinig worden ingezet?

Waarom wordt er zo veel gepraat en zo weinig besloten bij vergaderingen? Kunnen we minder toetsen?

Zulke vragen leiden tot waardevolle gesprekken over de achtergrond en het doel van bepaalde werkwijzen. In het team is daarvoor (bewuste) openheid nodig, en de bereidheid om vragen en feedback te ontvangen zonder die als een aanval te ervaren. Nodig zijinstromers actief uit om vragen te stellen, want juist hun frisse blik kan tot waardevolle inzichten leiden.

Zijinstromers zijn vaak onvoldoende voorbereid op hun onderwijsloopbaan en ervaren een *transition shock*.

ERVAREN BEGINNELINGEN

Veel leerkrachten zitten al vanaf hun vierde jaar in het onderwijs. Het vinden van een plek in het leven ging hand in hand met het vinden van een plek in het schoolleven. Voor zijinstromers ligt dat fundamenteel anders: zij hebben meestal een leven met meerdere verantwoordelijkheden, zoals een gezin, een hypotheek, of de zorg voor een hulpbehoevende naaste. Een goed zijinstroomtraject houdt rekening met deze dynamiek. Dat vraagt om maatwerk.

Ook de persoonlijke bagage verschilt met die van jonge, startende leerkrachten. Zijinstromers hebben meestal werkervaring en weten wat het betekent om als autonome professional te functioneren; ze zijn geen 'groentje' meer. Wanneer de overstap naar het onderwijs gemaakt wordt, zijn ze opeens weer afhankelijk van anderen; collega's die misschien wel meer onderwijservaring hebben, maar minder levenservaring. Dit kan voor spanningen zorgen. Zijinstromers zijn 'ervaren beginnelingen' (Varadhajaran, 2018).

REALISTISCHE VERWACHTINGEN

Zijinstromers zijn vaak onvoldoende voorbereid op hun onderwijsloopbaan en ervaren een 'transition shock' (Tabachnick, 1980). Ze worden geconfronteerd met onverwachte uitdagingen als ordeproblemen en het tegemoetkomen aan verschillende onderwijsbehoeften.

Dat kan leiden tot gevoelens van incompetentie, stress en in het ergste geval zelfs uitstroom uit het onderwijs. Het zijinstroomtraject is relatief kort en beslaat slechts een klein deel van het pabo-curriculum. Zijinstromers zijn zich hier niet altijd van bewust en dat is logisch: je weet niet wat je niet weet. Om de stap te maken van onbewust onbekwaam naar bewust onbekwaam – de fase waarin leren plaatsvindt – is hulp van anderen nodig.

Vergelijk dit met *directe instructie*, een krachtig didactisch model bij het aanbieden van nieuwe stof. Voor zijinstromers geldt dat het leerkracht-zijn in veel opzichten ook nieuwe stof is. Ze missen vaak nog de kennis en het overzicht om zelfstandig vast te stellen wat relevante leerdoelen zijn, wat het beroep werkelijk inhoudt en waar ze zelf staan in hun ontwikkeling.

JE NIEUWE ZELF ZIJN

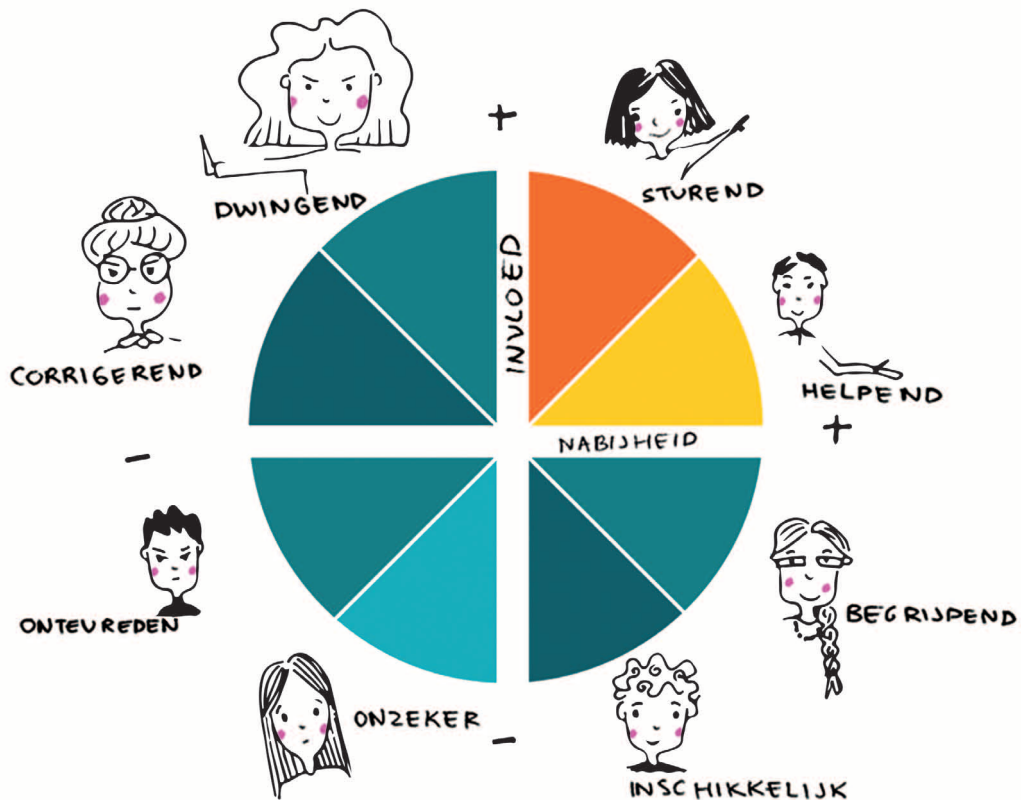
Voor de groep gedraag je je niet als een leraar, je bent een leraar. Een leraar werkt met zijn persoonlijkheid. Leerlingen reageren op wie jij bent voor de groep. Dat maakt het beroep persoonlijk. Interactie met een groep is ingewikkeld. Terwijl je aandacht hebt voor de lesstof en de klok, voed je kinderen op. Je gaat een pedagogische relatie aan met verschillende kinderen, en moet continu je aandacht verdelen en reageren op leerlinggedrag.

Een goede leraar laat overwegend sturend en helpend gedrag zien voor de klas. Dat lukt niet altijd, want een leraar is een mens. Mensen reageren volgens de principes van interactie zoals Timothy Leary ze lang geleden beschreef. We zijn geneigd aardig te zijn voor mensen die aardig zijn voor ons, we volgen meestal wanneer een ander leidt. We reageren instinctief op elkaar en houden ons onbewust aan regels. Dit maakt dat ons gedrag vaak voorspelbaar is.

Voor de groep is een primaire reactie soms niet de beste reactie. Sterk leerkrachtgedrag dient het welbevinden en leren van kinderen. Een leraar reageert daarom beheerst, niet primair. Het vraagt training en zelfkennis om professioneel te reageren.

BELANGRIJKSTE LES

Het is een kunst apart: duidelijk en vriendelijk conflictsituaties de-escaleren zonder te vechten, te vluchten of te bevriezen. Het is menselijk om bij uitdagende interacties te schikken of te



Theo Wubbels paste met collega's de roos van Leary toe op de interactie tussen een leerkracht en een klas. Zijn onderzoek wees uit dat sterk leerkrachtgedrag rechtsboven in de roos past (Wubbels et al., 1985).

escaleren. Kinderen vragen dat je boven de situatie kunt staan. Kinderen beheersen is niet het doel. Maar de klas onder controle hebben is wel nodig om een veilige en ondersteunende leeromgeving te bieden waarin leerlingen je vertrouwen en jouw leiding volgen (Dear & Dear, 2024). Dat is dé les die zijinstromers moeten leren.

Het goede nieuws: je kunt dit leren. Het zijn vaardigheden die je traint. De zijinstromer moet dit leren terwijl hij of zij werkt. De praktijk is de beste leerschool, maar houdt geen rekening met je leercurve. Als je constant moe en gestrest bent, leer je niet veel

meer. Dat leren moeten zijinstromers met hun leidinggevende organiseren.

BEROEPS- EN ZELFKENNIS

We noemden als uitdaging: zijinstromers hebben meestal een vertekend beeld van het beroep. Dit beeld ontstond tijdens hun eigen jeugd en komt niet overeen met wat het vak daadwerkelijk van je vraagt.

Het beroepsbeeld ontstaat door kennis te nemen van (basis)theorie en de ogen in school goed de kost te geven. Iedere Nederlander observeerde, tegen wil en dank, minstens tienduizend uur een leraar. Toch kijk je anders naar hun lesgeven wanneer je het zelf doet.

Goede voorbeelden zijn ideaal om op te reflecteren. Een zijinstromer moet gelegenheid krijgen collega's te observeren. Maar zijinstromers worden geen professional door boeken als *Teach like a Champion* uit het hoofd te leren of 'trucjes' van collega's te kopiëren. Het beroep is meer dan dat. Zijinstromers ontwikkelen een nieuw 'professioneel zelfverstaan': jezelf begrijpen en definië-



Voor de bronnenlijst en leessuggesties: scan de QR-code.

Scan me

ren in je nieuwe beroep (Kelchtermans, 2009). Je moet leren wat het beroep precies inhoudt en erachter komen wat voor juf of meester jij kunt worden. Dit gebeurt niet bij het kopiëren of sticeren van schriften, maar in interactie met kinderen en in reflectie op de eigen praktijk.

De zijinstromer leert zichzelf kennen door zich te spiegelen aan de klas. Dat is een persoonlijk en vaak ook gevoelig proces. Hier kan een externe beeldcoach goed bij helpen. Deze beheerst gesprekstechnieken om oorzaken van gedrag bespreekbaar te maken en creëert een vertrouwelijke setting voor diepe reflectie: een coach kan vragen stellen die je niet (meer) aan jezelf stelt. Een professionele coach helpt om de bron van gedrag te benoemen (Korthagen, 2004).

Leerlingen reageren op wie jij bent voor de groep. Dat maakt het beroep persoonlijk.

In het verkeer herken je lesauto's direct en houdt men rekening met de bestuurder in ontwikkeling. Kinderen zien alleen meesters en juffen en maken geen onderscheid. Krachtig gedrag voor de groep vraagt zelfverzekerdheid. Je kunt niet doen alsof, kinderen testen wie jij écht bent.

DOORZETTEN

Zijinstromers beginnen doorgaans vol enthousiasme aan hun nieuwe baan. Als de praktijk de roze bril wegslaat (meestal na drie maanden), heeft de zijinstromer de omgeving nodig om door te zetten. Positieve feedback van collega's en leidinggevende helpt daarbij.

Lesbezoeken door leidinggevendenden zijn een belangrijke vorm van betrokkenheid en ondersteuning. Maak een duidelijk verschil tussen ondersteuning en beoordeling. Vertel wie waarom in de klas komt kijken. Frequent lesbezoek voorkomt eenzaamheid en 'verstopgedrag' dat sommige onzekere collega's soms laten zien.

INWERKEN

De schoolleiding is erbij gebaat dat een zijinstromer snel volledig inzetbaar is, maar is ook verantwoordelijk voor de organisatie van

een leertraject. Dat betekent dat je, naast het organiseren van coaching en training rond interactie, de zijinstromer zorgvuldig inwerkt.

Reguliere stagiaires vinden het meestal fijn om, onder begeleiding van een mentor, ingewijd te worden in de teamkamer. Dat geldt voor zijinstromers niet. Zij moeten ook wennen, maar hebben al een beroepsidentiteit en zijn de beroepscultuur van hun vorige baan gewend.

Voor hen is het prettig als ze direct serieus worden genomen als volwassen collega's. Het helpt hen als een ervaren collega uitlegt welke ongeschreven regels er gelden tijdens studiedagen, vergaderingen en minder formele teammomenten. Het is verstandig om vóór de eerste lesdag een startdag te organiseren met alle nieuwe collega's. 'Gewoon maar beginnen' is in ieder geval geen goed idee.

Scholen hebben de verantwoordelijkheid om zijinstromers niet alleen een plek te bieden, maar hen actief te steunen in hun ontwikkeling. Zorg voor realisme, een goede begeleiding, een inwerktraject op maat en een open teamcultuur. Zo krijgen zijinstromers de kans om succesvol en duurzaam bij te dragen aan het onderwijs.

..... OVER DE AUTEURS

Gerard Bel en Niels de Jong zijn de eigenaren van **VoordeGroep.nl**. Ze bieden begeleiding bij complexe klassen, startende leerkrachten en zijinstromers. Met de inzet van reflectietools, (beeld)coaching en intervisie werken ze planmatig en breed aan een goede start voor de groep.



Gerard Bel



Niels de Jong

Meer informatie? Kijk op www.voordegroep.nl of neem contact op via info@voordegroep.nl.