

**EDITH PIJPERS-STREEFKERK**

onderwijsadviseur bij het Marnix Onderwijscentrum in Utrecht, docent bij de schoolleidersopleiding Penta Nova en betrokken bij het geschiktheidsonderzoek en de opleiding van zij-instromers, e.pijpers@hsmarnix.nl

Zij-instromers die starten in de basisschool hebben in hun vorige werkomgeving al een ontwikkeling doorgemaakt. Kenmerkend voor zij-instromers is het samengaan van professionele rijpheid door levens- en werkervaring en professionele prilheid als het gaat om specifieke vakkennis. Dit maakt zij-instromers tot andere starters dan net afgestudeerden van de pabo. Van de schoolleider vraagt dit, naast aandacht voor een goede en structurele begeleiding, kennis van deze specifieke starters. Zij-instromers zijn deze investering waard. Het zijn gedreven professionals met een frisse blik, die de diversiteit in het team vergroten.

ZIJ-INSTROMERS, JE MOET ER WEL IN GELOVEN!

Zij-instromers in het primair onderwijs, tot voor kort was het een fenomeen dat we vooral kennen uit het verleden. De laatste tijd staat het zij-instromen echter weer volop in de belangstelling. Het aannemen van zij-instromers wordt gezien als één van de manieren om het lerarentekort op de basisscholen tegen te gaan. 'Ik moet er nu ook aan geloven', hoorde ik een schoolleider zeggen. In deze verzuchting klinkt door hoe er in veel gevallen naar zij-instromers wordt gekeken. Het is een noodzakelijk kwaad, de zij-instromer is een surrogaatleraar, omdat er geen echte te vinden is. Deels is dit begrijpelijk, want de berichtgeving over zij-instromers is lang niet altijd positief. We lezen over de risico's van het werken met deze onervaren leraren. We horen over de kans dat een zij-instromer vroegtijdig het bijltje er bij neergooit omdat het traject te zwaar blijkt te zijn. Onbekend maakt onbemind. Maar eenzijdige negatieve berichtgeving maakt ook onbemind. Als we zij-instromers alleen zien als een noodzakelijk kwaad, missen we kansen. Als zij-instromers slagen in het leraarsvak, zijn zij van meerwaarde voor de school. Dit artikel benadert het zij-instromen vanuit het perspectief van de zij-instromer zelf en richt daarna de focus op de school als werk- en leeromgeving. Ook komen een schoolleider en verschillende zij-instromers aan het woord, zij wijzen naar de sleutels voor succes.

PROFESSIONAL MET BAGAGE

Zij-instromer word je niet zomaar. Zij-instromers hebben een afgeronde hbo/wo-opleiding, ze waren logopedist, politiemann, communicatiespecialist of pedagoog. Ze verlaten hun vertrouwde professe om de stap in het diepe te wagen. Een moedige keuze, waaraan het nodige denk- en piekerwerk vooraf is gegaan. Het betekent nogal wat, je baan opgeven en het nieuwe vak van leraar gaan uitoefenen. In je oude vak kende je de mores, vroegen collega's je om raad. In het leraarsvak is er nog zoveel dat je niet weet. Vaak kiezen zij-instromers voor

het leraarsvak uit ambitie. De ambitie om een leraar van betekenis te zijn voor leerlingen. Een ambitie die door de omgeving niet altijd wordt begrepen. Aan het woord komen zij-instromer Iris Visser, voormalig career coach bij de Vrije Universiteit en Matthieu Spekkers, voormalig wetenschappelijk onderzoeker. Visser: 'Ik vind het waardevol om een bijdrage te kunnen leveren aan de ontwikkeling van kinderen. Het is prachtig om ze te helpen in de zoektocht naar wie ze zijn, wat ze kunnen en wat zij willen bereiken'. Spekkers (2019) beschrijft in zijn blog over zij-instromers de reacties uit zijn omgeving: 'Van mijn familie en vrienden kreeg ik veel steun toen ik mijn besluit wereldkundig maakte. Ze hadden er ver-

EEN GOEDE SELECTIE AAN DE POORT IS EEN BELANGRIJKE SUCCESFACTOR

trouwen in dat ik de kwaliteiten had om kinderen op mijn manier te inspireren. Maar het waren niet alleen positieve reacties die ik ontving. Mensen die wat verder van mij afstonden reageerden soms vol ongeloof: 'Matthieu, je hebt jarenlang geïnvesteerd in je wetenschappelijke carrière en gooi je die carrière nu te grabbel?' En iemand vroeg me of ik 'de intellectuele uitdaging niet ging missen'. Alsof het leraarschap, met al zijn dimensies en verantwoordelijkheden, niet intellectueel uitdagend is.'

DE START, HET GESCHIKTHEIDSONDERZOEK

Tijdens het geschiktheidsonderzoek komen we ze tegen: de bevlogen potentiële leraren. Die bevlogenheid is prachtig, maar een zij-instromer moet meer in huis hebben. Kenmer-

kend voor zij-instromers is, dat ze direct groepsverantwoordelijkheid moeten kunnen dragen. Een zij-instromer is leraar vanaf het eerste moment. Een goede selectie aan de poort is een belangrijke succesfactor voor het slagen van een zij-instromer. Er moet voldoende basis aanwezig zijn om in korte tijd en met een beperkt scholingsprogramma door te kunnen groeien tot het niveau van startbekwaam leraar. Zij-instromer Annemieke van den Hoven: ‘Niet iedereen is geschikt om dit traject in te gaan. Je moet voldoende basis hebben en de durf hebben om direct voor de klas te gaan staan. Het geschiktheidsonderzoek is daardoor van groot belang en dient zorgvuldig uitgevoerd te worden. Ondanks het lerarentekort moet kritisch naar de kandidaten gekeken worden.’ In de kleine twintig jaar dat op de Marnix Academie geschiktheidsonderzoeken worden afgenomen valt ongeveer 25 procent van de kandidaten af. Naast vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische bekwaamheidseisen zijn er selectiecriteria op het gebied van brede professionalisering en professionele identiteit. Het gaat hierbij om leerbaarheid, reflectievermogen, weerbaarheid en samenwerkingsvaardigheden en -attitudes. De ervaring heeft geleerd dat vermogens om proactief op zoek te kunnen gaan naar informatie en onzekerheidstolerantie belangrijke factoren zijn.

DE SCHOOL ALS LEER- EN WERKPLEK

Als het geschiktheidsonderzoek succesvol is afgerond, start de zij-instromer naast zijn opleiding aan de pabo, op de basisschool. Een nieuwe werkomgeving, vaak met een heel andere cultuur dan de oude werkomgeving. De harde en zakelijke wereld van de bank, de autonomie van de logopedist, de vaak onveilige situatie die de werkweld van de politiemann vormde, het is achtergelaten. In de basisschool gaat de zij-instromer op ontdekkingstocht en probeert zo snel mogelijk deel uit te maken van de nieuwe werkomgeving. Het is aardig om nu even van perspectief te wisselen en na te gaan hoe de werkomgeving kijkt naar de zij-instromer. Collega's kunnen wantrouwend zijn. Duo-collega's zitten soms niet te wachten op de samenwerking met een onervaren collega. Ze vrezen een extra werklast en een negatieve impact op de leerprestaties en de groepssfeer. En de ouders? Ze zijn blij dat de groep bemenst is, maar een zij-instromer... Het voordeel van de twijfel is dan misschien wel het hoogst haalbare. Dit kan de werkomgeving zijn waarin de zij-instromer zijn of haar entree in het onderwijs maakt. Dit vraagt om bewust handelen van de schoolleider met een langere termijn dan de benoemingsfase. Schoolleiders zullen bij het aanstellen van een zij-instromer moeten investeren in de communicatie met collega's en ouders. Eventuele vrees en wantrouwen dienen erkend te worden, want ze zijn goed in te denken. De zij-instromer realiseert zich intussen heel goed dat er nog veel kennis en vaardigheden niet worden beheerst. Naast de krachtige ambitie komen de gevoelens van onzekerheid, juist omdat de zij-instromer een leraar van betekenis wil zijn. Hij of zij is met alle eerder verworven bagage nu een starter die opnieuw heel veel moet leren. De bekwame professional uit een vorig leven wordt overvallen door gevoelens van handelingsverlegenheid. Van den Hoven: ‘Je staat direct voor de klas. Dat is een harde, maar snelle leer-



Zij-instromer Afke Marks

school. Je komt er telkens achter dat je dingen nog niet weet en dat is confronterend.’

STARTERS MET SPECIFIEKE KENMERKEN

Een zij-instromer is een startende leraar met specifieke kenmerken. De professionele rijpheid die de levens- en werkervaring met zich mee brengt en de professionele prilheid als het gaat om specifieke vakkennis, kunnen zorgen voor verwarring als het gaat om de ontwikkeling van zij-instromers naar startbekwaam leraar. Van schoolleiders en begeleiders vraagt dit naast sensitiviteit, ook kennis van de specifieke problemen waar zij-instromers tegen aan lopen. Manon Ruijters (2015) doet al jaren onderzoek naar de ontwikkeling van professionele identiteit. De ontwikkelingsfasen die zij beschrijft brengen verheldering als het schuurt in het proces van ontwikkeling enerzijds en begeleiding van zij-instromers anderzijds (zie tabel 1). ▶

Kern	Herkenning in professionele ontwikkeling
1 Vertrouwen	[Na initiële opleiding] aftasten - vinden van je weg - kennismaken met het vak in de context van de organisatie - past het bij jou? pas jij in die context? - vertrouwen bouwen over en weer
2 Autonomie	Eerste eigen acties, opdrachten, meningen, beelden - eerste fouten, misstappen, onzekerheden en twijfels - zelf willen (en moeten) doen
3 Initiatief	Stelling durven nemen - dingen naar je toetrekken - doelgericht proberen invloed uit te oefenen - bijdrage willen leveren - serieus genomen willen worden - eigen gretigheid en eisen omgeving op elkaar af leren stemmen
4 Competentie	Uitbreiden van wat je kunt en doet - toenemende zelfstandigheid - mediorfase - erkenning gaat grote rol spelen - gedrags- en motivatieproblemen ontstaan als je in deze fase langdurig overvraagd wordt
5 Identiteit	Weten wie je bent in de context - er ontstaat een andere verbinding, loyaliteit - carrièrekeuzes (staf of lijn, extern of intern, breedte of diepte) - identiteits- en rolverwarring - ik ben iemand, beheers een vak, heb kleur- wat nu?
6 Intimiteit	Verbinding aangaan - niet alles alleen willen en hoeven doen - ego gaat andere, kleinere rol spelen - anderen iets gunnen - rust door gemaakte keuzes
7 Productiviteit	Bewuste rol in de ontwikkeling van jongere collega's - behoefte om anderen verder te brengen - zorg en aandacht voor het grotere geheel - ontstaan van routine en ervaring
8 Integriteit	Toenemende behoefte om door te geven - ethische rol pakken - Lange termijn denken - relativeren - in staat heldere grenzen te stellen.

Tabel 1. Fasen in professionele ontwikkeling, vereenvoudiging van de tabel 'Fasen van Erikson, vertaald naar professionele ontwikkeling' (Ruijters, p.235)

Als zij-instromers starten in hun nieuwe functie hebben ze in hun vorige functie al verschillende ontwikkelingsfasen doorlopen, mogelijk bevonden zij zich al in fase 5. Na de moedige stap om zij-instromer te worden, bevinden ze zich weer in de harde leerschool van fase 1. Opnieuw is het zoeken naar vaste grond onder de voeten. Overigens gaat Ruijters er op basis van haar onderzoek vanuit dat in een tweede loopbaan de fasen sneller doorlopen worden dan in de eerste. Zij-instromers hunkeren naar begeleiding om de hiaten in didactische, pedagogische en organisatorische kennis en vaardigheden te vullen juist omdat ze vol ambitie zijn voor hun nieuwe vak. Naast de behoefte aan begeleiding is er echter ook de noodzaak om de rijpheid, de levens- en werkervaring, de al doorgemaakte professionele ontwikkeling te herkennen en te erkennen. Beide

KENNIS VAN DE ONTWIKKELING VAN PROFESSIONELE IDENTITEIT IS NUTTIGE BAGAGE

zijn nodig om van het zij-instromen een werkelijk succes te maken. Naomi van Bladel, schoolleider van een sbo-school zegt hierover: 'Een reguliere starter heeft al kennis op pedagogisch en didactisch vlak opgedaan. Zij-instromers vaak nog niet. Aan de andere kant nemen zij wel expertise mee uit hun vorige vakgebied, waar je als school vaak wat aan hebt. Een groot verschil met de startende leerkrachten die van de pabo komen, is de levenservaring die zij instromers al hebben. Dit maakt dat zij anders, vaak toch al wat steviger, voor de klas staan.' Kennis van de ontwikkeling van professionele identiteit is niet alleen voor de schoolleider en begeleider nuttige bagage,

dat geldt zeker ook voor de zij-instromer zelf. Het helpt te beseffen dat je lerende mag zijn, dat dit niet anders kan. Zij-instromer Afke Marks: 'Ik heb veel gehad aan mijn flexibiliteit en aan de ruimte die ik mezelf gun om te leren, fouten te maken en te herstellen.'

WISSELWERKING EN MANAGEMENT VAN VERWACHTINGEN

Voor het slagen van het avontuur als zij-instromer is het managen van verwachtingen en de communicatie hierover van zowel de zij-instromer als de begeleider en schoolleider essentieel. Spekkers benadrukt dat er sprake is van een wisselwerking tussen zij-instromer en de leer- en werkomgeving: 'Een goede begeleiding door een mentor op de werkplek is van groot belang, iemand die je wekelijks (in het begin) of tweewekelijks (later) uitgebreid spreekt. Maar cruciaal is de samenhang; want als zij-instromers niet duidelijk kunnen maken aan hun mentor waar zij hulp bij nodig hebben, kan de mentor nog zo goed zijn, maar dan is het resultaat er niet.' In de begeleiding van de zij-instromer is tijd, deskundigheid en sensitiviteit van de begeleider van belang. Een goede begeleiding kan echter in de realiteit van de dag onderdruk komen te staan. Dan is meer dan ooit de proactieve houding van de zij-instromer zelf van belang. Zij-instromer José van der Steen: 'Ik vond het niet makkelijk om aan de bel te trekken, hoewel ik dat uiteindelijk wel gedaan heb. Het is lastig om te laten merken dat je feedback wil, omdat je daar misschien mee laat zien dat het niet goed gaat. Maar ik denk wel dat ik met de feedback die ik uiteindelijk heb gekregen, vooruit ben gekomen en een betere leerkracht ben geworden.' Als zij-instromer merkte ze dat ze grotendeels zelf verantwoordelijk is voor haar leerproces. 'In de waan van de dag zijn er weinig mensen op de werkvloer die rekeninghouden met je status als onervaren leerkracht. Het is belangrijk dat je dit durft aan te geven en je collega's daar op wijst.'

KWETSBAAR MOGEN ZIJN

De belangrijke levenslessen van Brené Brown (2019) over de ‘moed van de kwetsbaarheid’ gelden zeker voor zij-instromers. Het is noodzakelijk dat zij zichzelf toestaan om imperfect te zijn. Brown zegt over mensen die de moed hebben hun kwetsbaarheid te tonen: ‘They did not say that vulnerability feels comfortable. They also did not say it is unbearable.... They said it is necessary.’ Mensen die de moed hebben om kwetsbaar te zijn, hebben volgens Brown de compassie om aardig te zijn voor zichzelf, dit is een voorwaarde om aardig te kunnen zijn voor anderen. Ze zijn bereid om los te laten wie ze zouden moeten zijn in plaats van wie ze zijn. Ze zijn bereid om iets te gaan doen terwijl er geen garanties zijn, te investeren in iets terwijl ze niet weten of het gaat slagen. Als dit de lessen zijn die noodzakelijk zijn in de leerschool voor zij-instromers, dient er een cultuur te zijn waarin ze kwetsbaarheid mogen tonen en waarin fouten maken mag omdat ze onvermijdelijk deel uitmaken van het leerproces. Van Bladel schets het dilemma dat zich voordoet bij het nastreven van de onderwijskwaliteit: ‘Het is van belang bij het borgen van de onderwijskwaliteit dat je bij de begeleiding helder hebt waar je focus op ligt in de ontwikkeling van de zij-instromer. Je kunt niet in de breedte alles tegelijk vragen.’

MEER DAN EEN NOODZAKELIJK KWAAD

Van Bladel is blij met haar zij-instromer. Ze zegt: ‘Specifiek voor mijn school heeft het als voordeel dat we mensen gericht kunnen opleiden voor de specifieke doelgroep in het sbo. Door zij-instromers vanaf de start kennis te laten maken met het sbo en ze hier zorgvuldig in te begeleiden, hopen wij leerkrachten te boeien en ook de vaardigheden mee te geven om duurzaam ingezet te kunnen worden in deze tak van het onderwijs. Over de zij-instromer op haar school zegt ze: ‘Het is geweldig om te zien wat deze vrouw meebrengt. Ze is gedreven en op pedagogisch vlak heeft zij al de nodige kennis die zij ook deelt met collega’s. Daarnaast heeft zij een hele open houding naar ons systeem. Ze stelt vragen over zaken die voor ons vanzelfsprekend zijn. Dit zorgt dat ook wij weer kritisch nadenken over waarom we de dingen zo doen en waar er wellicht verbetering nodig is.’

In de gedrevenheid en frisse blik die Van Bladel noemt, ligt een andere meerwaarde van zij-instromers. Deze professionals van buiten worden, meer dan pas afgestudeerden van de pabo, uitgedaagd om actief betekenis te geven aan hun vak en werkomgeving. Ruijters beschrijft het functioneren van professionals die geen opleiding hebben genoten voor het specifieke vak dat zij gaan uitoefenen. ‘...zij moeten zodra ze het beroep gaan uitoefenen, het frame van hun vak nog leren en hun eigen professionele invulling ervan nog vormgeven. Het kan daarom heel goed zijn dat zij zo eerder worden uitgedaagd om actief met het frame om te gaan en tegelijkertijd hun persoonlijke ontwikkeling vorm te geven.’ (Ruijters 2015, p.41).

Voor de zij-instromer is alles nieuw, de organisatie en het vak. Dat betekent opnieuw uitvinden van de professionele identiteit. Al lerend en werkend ontdekken wie je bent als professional in samenhang met het actief betekenis geven aan het frame van ‘het onderwijs’ en het frame van de specifieke schoolorga-



Zij-instromer José van der Steen

nisatie. Als schoolleiders geloven in de zij-instromer, dit uitstralen en communiceren naar iedereen (de zij-instromer zelf, de teamleden en de ouders) vormt dit de basis voor een succesvol traject. Het gaat om het geloof en vertrouwen dat zij van meerwaarde kunnen zijn in de organisatie, omdat ze de diversiteit in het team vergroten, kennis en wijsheid meebrengen en een frisse blik hebben.

Met dank aan alle zij-instromers die mij de afgelopen 18 jaar hebben geïnspireerd. Bijzondere dank aan Afke, Annemiek, Iris, José, Matthieu en Naomi, die hun kennis en passie in dit artikel hebben gedeeld. BSM

LITERATUUR

- Brown, B. (2019). De kracht van kwetsbaarheid. [Tedtalk] geraadpleegd op 19 april 2020 van https://www.ted.com/talks/brene_brown_the_power_of_vulnerability?language=nl
- Ruijters, M. C. P. (red.). (2015). Je binnenste buiten. Over professionele identiteit in organisaties. Deventer: Vakmedianet.
- Spekkers, M. (2019). Zij-instromen in het basisonderwijs, een stap opzij of een stap terug? Geraadpleegd op 21 april 2020 van <https://www.linkedin.com/pulse/zij-instromen-het-basisonderwijs-een-stap-opzij-terug-spekkers/>