

Zo geef je zij-instromers een goede start



Professionals uit andere sectoren kunnen een waardevolle toevoeging zijn in het voortgezet onderwijs. Zeker in tijden van lerarentekorten. Een handige nieuwe handreiking laat zien hoe je zij-instromers een goede start geeft, zodat ze net als Daniëlle van Damme enthousiast blijven. 'Dit is echt een fijn beroep', zegt zij, vijf jaar na haar overstap naar het Esdal College in Emmen.

Zij-instromer Daniëlle van Damme op het Esdal College: 'Mijn collega's hebben me zó goed geholpen'

TEKST: KARIN VAN BREUGEL BEELD: HARRY TIELMAN

Voor veel schoolbesturen en schooldirecteuren is het een vrij grote stap om een zij-instromer in dienst te nemen. Liever kiest men iemand die bevoegd en direct volledig inzetbaar is. Door het lerarentekort kan dat echter niet altijd. Tiny Rompen, beleidsadviseur bij Voion (kennis- en sparringpartner voor het voortgezet onderwijs op het gebied van de onderwijsarbeidsmarkt en veilig en vitaal werken) zegt daarover: 'Het zou interessant zijn als scholen met een wat bredere blik naar zij-instromers kijken. Met hun werk- en levenservaring en kennis kunnen zij-instromers namelijk echt iets toevoegen aan het team en bijdragen aan meer diversiteit. Zeker in het vmbo zien we dat zij-instromers vaak direct uit de praktijk komen en daardoor de buitenwereld naar binnen brengen.'

AFBREUKKRISICO

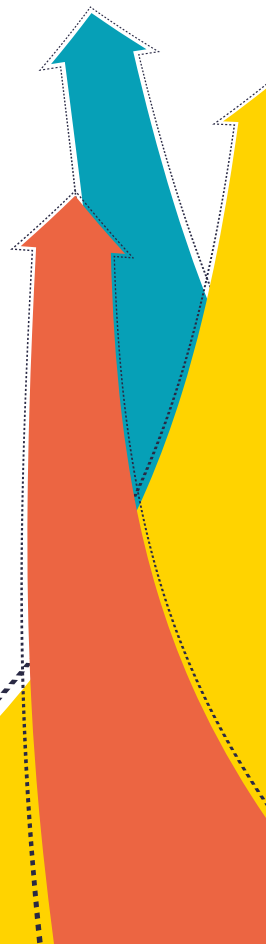
Bij het werven, opleiden en begeleiden van een zij-instromer komt veel kijken. Als hier onvoldoende aandacht voor is, is de kans reëel dat de zij-instromer het onderwijs weer verlaat. In het voortgezet onderwijs gebeurt dat in zo'n 20 procent van de

gevallen. Met de handreiking *Zij-instroom als vervolgcariëre in het voortgezet onderwijs* wil Voion scholen en besturen op weg helpen bij het opzetten van een succesvol zij-instroomtraject. De handreiking schetst zes stappen, die onder meer gebaseerd zijn op gesprekken met scholen en zij-instromers. Denk aan strategiebepaling, werving en begeleiding.

Als we naar de werving kijken, dan doet de handreiking bijvoorbeeld suggesties voor wervingskanalen en voor het organiseren van open dagen en voorlichtingsbijeenkomsten. Rompen: 'Veel zij-instromers zijn dertigers of veertigers, die soms al heel lang het voortgezet onderwijs niet meer van binnen hebben gezien. Het onderwijs is veranderd, dus arrangeer een soort hernieuwde kennismaking met het onderwijs. Een mooi voorbeeld vind ik het Haagse project *derodeloper.nu*, waarin geïnteresseerden bijvoorbeeld letterlijk een uurtje voor de klas kunnen staan.'

DRAAGVLAK IN HET TEAM

'Het is cruciaal dat zij-instromers goed worden opgevangen in het team. Als het team betrokken





‘Zorg voor een warm welkom en flexibiliteit in de coaching’

ik met al mijn vragen, bijvoorbeeld over klassenmanagement, terecht bij mijn teamleider. Maar misschien heb ik nog wel het meeste gehad aan mijn collega's in de sectie wiskunde. Ik had echt het gevoel dat zij om mij heen stonden en mij wilden helpen. Op een gegeven moment was er een ervaren collega, die na de examens uren over had. Zij zei: ik ga jou helpen. We hebben toen verschillende lessen samen gedraaid. De ene keer stond zij voor de klas en kon ik kijken hoe zij het deed, de volgende keer observeerde zij mijn les. Dat duurde maar een week of zes, maar het heeft mij extreem goed geholpen.'

is bij de besluitvorming rondom het werven van een zij-instromer, zorgt dat doorgaans voor meer draagvlak. We zien dat de zij-instromer dan een warmer welkom krijgt en makkelijker met vragen terecht kan bij collega's', aldus Rompen. Ook is het belangrijk om goede afspraken te maken over de begeleiding, zodat duidelijk is bij wie de zij-instromer voor wat terecht kan. 'Veel vo-scholen zijn grote organisaties, waar een nieuweling zich makkelijk verliezen kan voelen. Scholen zorgen wel voor een coach of mentor, maar in de praktijk heeft die persoon niet altijd voldoende tijd voor de begeleiding. Vaak wordt ook pas gaandeweg duidelijk hoeveel begeleiding er nodig is. Enige flexibiliteit in de inzet van de coach of mentor helpt dus.'

STEUN VAN COLLEGA'S

Wiskundedocent Daniëlle van Damme (46 jaar) startte in 2016 als zij-instromer op het openbare Esdal College in Klazienaveen. Daarvoor werkte ze, na haar studie commerciële economie, jarenlang als manager van uiteenlopende afdelingen. Van Damme kijkt met een enorm goed gevoel terug op de manier waarop zij destijds werd opgevangen door de school en haar collega's. 'Om te beginnen had ik een interne coach, die mij bij allerlei zaken begeleidde. Ook kon

UIT DE WIND

Ook van andere adviezen uit de Voion-handreiking heeft Van Damme ervaren hoe belangrijk ze zijn. Bijvoorbeeld het advies om zij-instromers niet te lastige groepen te geven en om bij de inroostering rekening te houden met opleidingsdagen of tentamens. Ook is het zinvol om zij-instromers qua extra taken in het begin uit de wind te houden. Van Damme zegt daarover: 'In eerste instantie hoefde ik bijvoorbeeld niet aanwezig te zijn op open avonden en was ik geen mentor. Na ongeveer anderhalf jaar werd gevraagd of ik er aan toe was om wel een aantal extra taken op te pakken. Toen vond ik dat prima.'

EIGEN VERANTWOORDELIJKHEID

Het laten slagen van een zij-instroomtraject vraagt best veel van de school en het team. 'Maar de verantwoordelijkheid ligt ook bij de zij-instromer zelf', benadrukt Rompen. 'Als je zelf niet om hulp vraagt, kan de school die hulp ook niet bieden.' Zij-instromer Van Damme is het roerend met haar eens. 'Als je tegen bepaalde dingen aanloopt, moet je de vragen stellen die je hebt. Zo voorkom je dat je in de problemen komt. Ook is het belangrijk dat je steeds blijft reflecteren op jezelf: waar kan ik het anders of beter doen?' Inmiddels staat deze enthousiaste docent alweer bijna vijf jaar voor de klas: 'Dit is echt een fijn beroep. Ik doe het graag en haal er veel energie uit!' ◀

Handreiking

U vindt de handreiking op www.voion.nl > thema werken in het voortgezet onderwijs > zij-instroom

