

Hoe houd je zij-instromers geïnteresseerd voor het onderwijs?



Veel zij-instromers in het technisch vmbo verlaten binnen een paar jaar het onderwijs weer. Om het docententekort duurzaam te verminderen moet er dus niet alleen aandacht besteed worden aan het werven van zij-instromers, maar ook aan het vasthouden ervan! Het behouden van zij-instromers vraagt om een samenhangende strategie die rekening houdt met de behoeften en kwaliteiten van zij-instromers, zo blijkt uit het masteronderzoek van Tom Hoogendoorn naar de motivatie van zij-instromers om in het technisch vmbo te blijven. In dit artikel vatten we de bevindingen van Hoogendoorns onderzoek samen en geven we handvatten om zij-instromers te behouden voor het onderwijs.

Waar lopen zij-instromers tegenaan?

Het aantrekken van zij-instromers lijkt een veelbelovende oplossing om het tekort aan docenten terug te dringen. Zo blijkt uit onderzoek dat maar liefst 40% van de beroepsbevolking positief tegenover een baan in het onderwijs staat.¹ Daarnaast kunnen zij-instromers het technisch vmbo verrijken met hun praktijkervaring, vakkennis en connecties met het bedrijfsleven. Toch is het niet vanzelfsprekend dat zij-instromers ook op de lange termijn een bijdrage leveren aan techniekonderwijs. Dit heeft te maken met een aantal obstakels, die zij-instromers vooral in hun eerste jaren als docent tegenkomen. Als zij-instromers niet de juiste vaardigheden of hulpmiddelen hebben om deze uitdagingen te overwinnen, kunnen zij hun motivatie en werkplezier verliezen. Het kennen van deze obstakels kan helpen om zij-instromers goed te ondersteunen en te behouden voor het onderwijs. Het gaat met name om de volgende obstakels:

Werk- en studiedruk

Een veelgenoemd obstakel is de werk- en studiedruk. Deze druk kan er onder andere voor zorgen dat zij-instromers geen balans kunnen vinden tussen hun werk- en privéleven of geen tijd hebben voor de leuke aspecten van het docentschap. Met name in de eerste jaren als docent, wanneer zij-instromers naast hun baan vaak een deeltijd-lerarenopleiding volgen, is de druk hoog. Zij-instromers zijn in deze periode vaak veel tijd kwijt aan het voorbereiden van lessen, omdat zij nog weinig ervaring en didactische kennis hebben. Ook steken zij vaak veel tijd en moeite in

hun studie, mede doordat zij al jaren niet gestudeerd hebben. Verschillende zij-instromers geven aan dat dit een periode van overleven is, die flink wat doorzettingsvermogen vergt. Na het behalen van de onderwijsbevoegdheid wordt de werkdruk minder, al blijven er ergernissen bestaan over het aantal lessen en de hoeveelheid taken.

“DE WERKDRUK IS HEEL HOOG. EN DAT VIND IK WEL ECHT EEN PROBLEEM WORDEN OOK. NIET SPECIFIEK VOOR MIJZELF MAAR GEWOON ALS IK OM MIJ HEEN KIJK. COLLEGA'S DIE ERAAN ONDERDOOR GAAN, MENSEN DIE WEGGAAN. DIE ERVOOR KIEZEN OM HET ONDERWIJS WEER UIT TE GAAN.”

Een van de geïnterviewde zij-instromers

TIP

Ga met lerarenopleidingen in gesprek over de mogelijkheden voor opleidingen voor zij-instromers en eventuele vrijstellingen.

¹ Motivaction (2018), Bestrijden van het lerarentekort – een zoektocht naar nieuwe doelgroepen, Amsterdam.

Klassenmanagement

Ten tweede kunnen zij-instromers moeite hebben met klassenmanagement. Denk bijvoorbeeld aan het houden van orde tijdens lessen, het omgaan met ongemotiveerde leerlingen of het oplossen van conflicten in de klas. Juist omdat zij-instromers het belangrijk vinden om jongeren te helpen en kennis over te dragen, voelen zij zich machteloos als dit door problemen met klassenmanagement niet lukt. Ook dit is een obstakel dat met name voor beginnende zij-instromers een probleem vormt. Dit komt allereerst doordat zij nog weinig pedagogische en didactische vaardigheden hebben, waardoor zij bijvoorbeeld niet begrijpen waarom leerlingen hun aandacht verliezen gedurende een les. Daarnaast komen beginnende zij-instromers relatief vaak voor de moeilijkste klassen te staan, omdat hun collega's deze klassen graag kwijt willen. Een derde reden is dat zij-instromers zich ergeren aan de klassengroottes, die het onmogelijk zouden maken om zicht te houden op alle leerlingen.

Wat hebben zij-instromers nodig?

Persoonlijke begeleiding

Intensieve begeleiding door scholen is cruciaal voor het behoud van zij-instromers. Goede begeleiding ziet er volgens zij-instromers als volgt uit. Allereerst is het belangrijk om gedurende meerdere maanden **één vaste begeleider** te hebben, die een soort mentorrol aanneemt. Hij of zij helpt niet alleen op vakinhoudelijk gebied door te reflecteren op lessen, maar is ook een vertrouwenspersoon die de zij-instroomer indien nodig een hart onder de riem kan steken. Daarnaast vinden zij-instromers het fijn om hun **eerste lessen samen met een collega** voor te bereiden en vervolgens ook gezamenlijk voor de klas te staan. Tot slot is het belangrijk om een **veilige leeromgeving** te scheppen. Dit houdt niet alleen in dat er ruimte is om fouten te maken, maar ook dat zij-instromers niet direct de lastigste klassen toebedeeld krijgen.

“IN DE WANDELGANGEN IS HET HEEL STOM ALS VOORBEELD. IK LOOP ALS EEN WERKNEMER UIT HET BEDRIJFSLEVEN. DUS IK LOOP SNELLER DOOR DE SCHOOL HEEN DAN IEMAND DIE NET... OF NET DOCENT WORDT OF AL LANG IN HET DOCENTSCAP ZIT.”

Een van de geïnterviewde zij-instromers

Spreiding werkdruk

Beginnende zij-instromers combineren het veeleisende docentschap met een lerarenopleiding. In de huidige situatie geven zij vier dagen in de week les en besteden zij één dag aan hun opleiding. Deze periode kan ontzettend stressvol zijn. Het kost niet alleen veel moeite om -met weinig ervaring en soms zonder begeleiding- les te geven, maar er moet ook onder tijdsdruk een bevoegdheid worden gehaald. Er zijn **verschillende mogelijkheden om de druk in deze periode te verlagen**. Zo is het mogelijk om pas in het tweede jaar van de lerarenopleiding les te gaan geven, zodat de zij-instromers al enige pedagogische en didactische kennis hebben opgedaan alvorens zij in het diepe worden gegooid. Als alternatief kan er meer tijd worden vrijgemaakt voor de lerarenopleiding, door bijvoorbeeld 0,2 fte minder te gaan werken.

School en collega's

Tot slot kunnen **de school en de collega's** van zij-instromers bijdragen aan het werkplezier. Denk bijvoorbeeld aan een goede sfeer in de docentenkamer of collega's die elkaar willen helpen. Ook de relatie met de directie kan belangrijk zijn voor zij-instromers. Zij geven onder andere aan het fijn te vinden om gehoord te worden door leidinggevenden en de ruimte te krijgen om zelf lessen en leerlijnen vorm te geven.

BRON

Dit artikel is een samenvatting van Hoogendoorn, T. (2019), Daar doe je het gewoon voor, Universiteit Utrecht, Utrecht, <https://bit.ly/32aMnVi> en is geschreven in samenwerking met T. Hoogendoorn.



Contact

info@sterktechniekonderwijs.nl

Meer informatie

www.sterktechniekonderwijs.nl/docententoolkit