

EEN ZACHTE LANDING VOOR DEZE ONMISBARE KRACHT

Behoud zij-instromers in het mbo



In het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) zijn zij-instromers niet weg te denken. Het zijn vakmensen die rechtstreeks uit het beroepenveld komen waartoe wordt opgeleid. Hun waardevolle expertise verrijkt het beroepsonderwijs. Helaas is de overstap naar het onderwijs voor veel zij-instromers een flinke uitdaging. Ze staan vaak vanaf dag één zelfstandig voor 'de klas'. Zij-instromers worden in deze uitdagende combinatie van werken en leren begeleid in inductietrajecten - een samenwerking tussen de mbo-instelling en lerarenopleiding. De ervaringen van zij-instromers blijken echter niet altijd rooskleurig. Binnen drie tot vijf jaar stopt een aanzienlijk deel van deze groep als docent. Een meer structurele en op maat ontworpen begeleiding, waarbij de zij-instromer zelf en anderen zoals coaches, opleiders en HR-medewerkers betrokken worden, is aan te bevelen. Dan worden inductietrajecten pas echt begeleidings- en opleidingsprogramma's die een goede start geven en de ontwikkeling tot bekwame en zelfverzekerde docenten ondersteunen. **EDY VAN RENSELAAR, PATRICIA BROUWER,**

MIEKE KOESLAG-KREUNEN, ELLY DE BRUIJN

DOCENT WORDEN, VAKMENS BLIJVEN

Voor zij-instromers in het mbo is het inductietraject tweeledig. Enerzijds werken ze op een mbo-school waar ze direct lesgeven en onderdeel worden van het opleidingsteam. Anderzijds volgen ze scholing bij de lerarenopleiding om hun Pedagogisch Didactisch Getuigenschrift (PDG) te behalen. Deze combinatie vraagt veel van zij-instromers. Ze leren niet alleen hoe ze vakkennis kunnen overdragen, maar verwerven ook een tweede beroepsidentiteit. Om ons hierin te verdiepen, is het promotieonderzoek *Co-creatie van inductietrajecten voor zij-instromers in het mbo* gestart, een samenwerking tussen Open Universiteit en Hogeschool Utrecht. Ons doel is om te komen tot handvatten voor het ontwerpen van passende inductietrajecten voor zij-instromers in het mbo. Allereerst wilden wij weten wat deze zij-

instromers ervaren tijdens hun huidige inductietraject.

VAN DOEN NAAR ONDERWIJZEN

Inductietrajecten spelen een belangrijke rol in de professionele groei van startende mbo-docenten. Zij-instromers brengen een bestaande beroepsidentiteit mee – verpleegkundige, automonteur of kapper – die samenkomt in de identiteit van docent beroepsonderwijs. In hun onderwijs geven ze hun oorspronkelijke vak door aan studenten, terwijl ze zelf nog volop leren hoe ze dat het beste kunnen doen. Daar komt bij dat zij-instromers lerende volwassenen zijn die al een loopbaan achter de rug hebben. Het leren gebeurt niet los van de praktijk, maar er middenin: zij-instromers staan voor de klas én volgen het PDG-traject. Deze combinatie van professionele identiteitsontwikkeling, werkervaring opdoen en leren-op-de-werkplek

vraagt om maatwerk. En minstens zo belangrijk: zij-instromers moeten zelf invloed kunnen uitoefenen op hun inductietraject. Co-creatie lijkt hierin een krachtig middel.

LUISTEREN NAAR DE ERVARING VAN DE ZIJ-INSTROMER

Om beter te begrijpen wat zij-instromers nodig hebben in hun eerste jaren, spraken we elf docenten uit mbo-instellingen verspreid over het

**ERVARINGEN VAN
ZIJ-INSTROMERS LOPEN
ZEER UITEEN**

land (tabel 1). De eerste auteur liep een dagdeel met hen mee om tijdens het interview te kunnen verwijzen naar concrete situaties, zoals: *'Hoe was die plotselinge roosterwijziging van och-*

Pseudoniem	Ervaring in het onderwijs	Beroepsdomein	Leeftijd	Beroeps-ervaring	Trainingsfase	Gebied	Partner Hogeschool?
Jaron	4 maanden	Voedsel, Groen en Gastvrijheid	53	24	voor PDG	landelijk	nee
Ciska	4 maanden	Zorg, Welzijn en Sport	49	30	voor PDG	stad	ja
Henry	10 maanden	Voedsel, Groen en Gastvrijheid	49	20	tijdens PDG	landelijk	nee
Rina	10 maanden	Techniek, Gebouwde omgeving	50	25	tijdens PDG	stad	nee
Luciano	14 maanden	ICT en Creatieve Industrie	42	18	tijdens PDG	mix	nee
Richard	14 maanden	Techniek, Gebouwde omgeving	54	20	tijdens PDG	mix	ja
Björn	17 maanden	Handel	51	26	tijdens PDG	stad	ja
Sanne	18 maanden	Zorg, Welzijn en Sport	38	14	tijdens PDG	stad	ja
Gieske	24 maanden	Specialistisch Vakmanschap	54	26	na PDG	stad	nee
Alex	27 maanden	Zakelijke Dienstverlening en Veiligheid	34	14	na PDG	mix	nee
Farah	27 maanden	Zorg, Welzijn en Sport	60	38	na PDG	mix	ja

Tabel 1: Overzicht geïnterviewde zij-instromers (pseudoniemen)

tend voor jou?’ Daarnaast brachten zij-instromers beelden mee die voor hen symbool stonden voor hun inductieperiode en als vertrekpunt voor het interview dienden. Vragen als ‘Voel jij je docent?’, ‘Hoe leer jij op school en tijdens de PDG-opleiding?’ en ‘Hoe en door wie word je begeleid?’ werden gesteld. Ook werd gevraagd naar co-creatie; in hoeverre zij invloed hadden op de invulling van hun inductietraject. Interviews zijn opgenomen, getranscribeerd en geanalyseerd.

WAT ZIJ-INSTROMERS ERVAREN IN HUN EERSTE JAREN

De ervaringen van de zij-instromers lopen sterk uiteen. Sommigen voelen zich vanaf het begin docent, mede doordat ze zich welkom voelen in het team en hun vakkennis serieus genomen wordt. Anderen voelen zich juist verloren, vooral als ze taken krijgen die weinig aansluiten bij hun expertise. Leren op de werkplek verloopt ook verschillend. Positieve ervaringen ontstaan vaak wanneer er samen met collega's geleerd wordt, bijvoorbeeld bij het voorbereiden van lessen of in informele gesprekken. Zoals Björn, docent retail, zegt: ‘Die wandelgangsgesprekken helpen me enorm.’ Farah ervaart het tegen-

overgestelde: ‘Leren? Daar is hier helemaal geen tijd voor.’ Alex, docent beveiliging, leerde veel van team-teaching met een ervaren collega, terwijl hij tegelijk zijn eigen expertise als oud-politieman kon inzetten. De begeleiding varieert sterk. Sommige zij-instromers hebben vanaf het begin een vaste coach met wie ze een vertrouwensband opbouwen. Anderen ontmoeten hun coach pas later, of ervaren weinig tijd en structuur in de begeleiding. Gieske vertelt dat ze het lastig vond om begeleiding ‘op te eisen’ als die niet vanzelf kwam.

Slechts een paar docenten zijn zich bewust van een georganiseerd inductietraject. Meestal worden losse activiteiten aangeboden, zonder duidelijke samenhang. De twee docenten die wél invloed hebben op hun traject – bijvoorbeeld door te kiezen uit intervisie, supervisie of beeldcoaching – zijn daar juist erg tevreden over.

DRIE HERKENBARE ERVARINGS-PATRONEN VAN ZIJ-INSTROMERS

Uit analyse van de interviews komen drie ervaringspatronen naar voren.

1. De zij-instromer die alleen op ontdekkingstocht is

Deze zij-instromers voelen zich

vaak alleen in hun leerproces. Ze nemen het initiatief om te leren, maar doen dat vooral individueel. Begeleiding ervaren ze nauwelijks. Taken en verantwoordelijkheden

MAAK DE SCHOOL TOT LEEROMGEVING VOOR ZIJ-INSTROMERS

lijken willekeurig op hen af te komen. Ze leunen sterk op de competenties uit hun vorige beroep, maar twijfelen regelmatig of ze dit werk op de lange termijn volhouden – of überhaupt willen blijven doen.

2. De zij-instromer die gezien wordt in het team

Deze zij-instromers voelen zich gezien en gewaardeerd. Hun actuele vakkennis wordt erkend en benut in het onderwijs. Begeleiding komt soms van een vaste coach, maar vaak ook van collega's die spontaan bijspringen. Deze zij-instromers leren op allerlei manieren, maar missen vaak structuur in hun inductietraject.

Ze ervaren hun werk als zinvol en leuk, maar ook als intensief en soms overweldigend.

3. De zij-instromer die meebouwt aan het inductietraject

Deze zij-instromers worden actief betrokken bij de vormgeving van hun begeleiding en er is regelmatig overleg over hun taken en leerdoelen. Hierdoor voelen zij zich serieus genomen als professional én als lerende. Deze zij-instromers voelen dat dit beroep bij hen past. Ze zeggen een positief en realistisch beeld van het docentschap te hebben, en veel energie te halen uit hun werk.

AANBEVELINGEN VOOR HET BEGELEIDEN VAN ZIJ-INSTROMERS IN HET MBO

Op basis van de inzichten uit ons onderzoek, doen we de volgende aanbevelingen:

1. Benader het leren van zij-instromers als werkplekleren

Zie de school als een leeromgeving waarin zij-instromers zich ontwikkelen door te werken. Stem het inductietraject af op hun individuele leerbehoefte.

2. Bied ruimte voor keuze in leerzaam werk

Sommige zij-instromers willen zich eerst richten op het lesgeven, voordat ze andere taken of rollen op zich nemen. Geef hen de ruimte om hierin keuzes te maken.

3. Investeer in regelmatige dialoog

Zorg voor structureel contact tussen zij-instromers en begeleiders zoals coaches, teamleiders, HR-medewerkers en lerarenopleiders. Gebruik gesprekken om te verkennen hoe zij hun vakkennis en competenties kunnen integreren in hun nieuwe rol als docent.

4. Werk samen aan maatwerk

Ontwikkel het inductietraject in co-creatie met de zij-instromer. Een traject waarbij ze binding houden met hun oorspronkelijke beroep en wat recht doet aan de werkervaring die ze daarin hebben opgebouwd, vergroot de kans dat zij behouden blijven voor het onderwijs.

VERVOLGONDERZOEK

In een vervolgstudie onderzoeken we de verschillende manieren waarop mbo-instellingen samen met PDG-opleiders hun inductietrajecten hebben ontworpen en uitgevoerd.

- EDY VAN RENSELAAR IS PROMOVENDUS BIJ DE OPEN UNIVERSITEIT EN ONDERZOEKER BIJ LECTORAAT WERKEN IN ONDERWIJS, HOGESCHOOL UTRECHT, EDY.VANRENSELAAR@OU.NL;
- PATRICIA BROUWER IS ASSOCIATE LECTOR WERKEN IN ONDERWIJS, HOGESCHOOL UTRECHT, PATRICIA.BROUWER@HU.NL;
- MIEKE KOESLAG-KREUNEN IS LECTOR WERKEN IN ONDERWIJS, HOGESCHOOL UTRECHT, MIEKE.KOESLAG-KREUNEN@HU.NL;
- ELLY DE BRUIJN IS BIJZONDER HOGLERAAR BEROEPSONDERWIJS BIJ DE OPEN UNIVERSITEIT EN LECTOR BEROEPSONDERWIJS, HOGESCHOOL UTRECHT, ELLY.DEBRUIJN@OU.NL.

*Bovenstaand artikel is gebaseerd op het [wetenschappelijke artikel](#) van de auteurs in *Vocation and Learning* 21 mei 2025.*



Verder lezen?

Verdiepingskatern: [Naar een kansrijke inductie van startende leraren.](#)



FOTO: PEXELS | CHRISTINA MORILLO