



# STUDIE NAAR DE PERCEPTIE VAN ZIJ-INSTROMERS

VISITATIE SECUNDAIR ONDERWIJS

MARIAKERKE



## **VOORWOORD**

### **VISITATIE IN DE CONTEXT VAN HET ONDERWIJSVELD**

### **DEELNEMERSPROFIEL ENQUÊTE**

### **HOE KIJKEN LERAREN ZONDER ERVARING IN DE PRIVÉ NAAR DE ZIJ- INSTROMERS?**

### **HOE KIJKEN ZIJ-INSTROMERS NAAR HUN ROL IN HET ONDERWIJS?**

### **TWEE PROFIELEN VAN ZIJ- INSTROMERS IN VISITATIE**

## **CONCLUSIES**

**VISITATIE**

 **Broeders van Liefde**  
ONDERWIJS EN ZORG

Zandloperstraat 8 | 9030 Mariakerke (Gent)

Tel. 09 226 76 83

Directeur: Inge De Cock

# VOORWOORD



Inge De Cock  
Directeur  
Visitatie Mariakerke

Er is de laatste tijd veel aandacht voor zij-instromers. Ze worden beschouwd als een mogelijke oplossing voor de grote uitdagingen waarmee het onderwijs te maken heeft en worden vaak genoemd als een manier om het onderwijs te professionaliseren.

Binnen onze school, Visitatie te Mariakerke, hebben we de afgelopen jaren een aanzienlijk aantal zij-instromers mogen verwelkomen. Sommigen van hen zijn slechts voor een korte periode gebleven, terwijl anderen ervoor kozen om bij onze school te blijven. Op dit moment bestaat ons lerarenkorps voor 39% uit docenten met eerdere ervaring in de privésector of buiten het onderwijs.

De ervaring die we hierdoor hebben opgedaan, biedt onze school talrijke mogelijkheden om het potentieel van zij-instromers te benutten en dit in lijn te brengen met onze missie. De korte enquête die we onder ons personeel hebben afgenomen, vormt de eerste stap om deze kansen in kaart te brengen. We hebben gepeild naar de visie en ervaringen van de zij-instromers, evenals naar hoe zij worden waargenomen door hun collega's en welke specifieke verwachtingen deze collega's hebben ten aanzien van de zij-instromers.

Deze studie biedt een overzicht van de resultaten van de enquête. Hoewel deze resultaten niet representatief zijn voor het gehele onderwijslandschap in Vlaanderen, zijn ze naar onze mening waardevol als bruikbaar materiaal om nieuwe inzichten op te doen en een constructieve bijdrage te leveren aan het groeiende belang van zij-instromers, zowel binnen onze school als in het bredere onderwijsveld.



# 1. VISITATIE IN DE CONTEXT VAN HET ONDERWIJSVELD

In 2022 telde Visitatie 508 leerlingen met 90 leerkrachten. Van deze leerlingen was 33% ingeschreven in de eerste graad, 35% in programma's met dubbele finaliteit, 27% in programma's met arbeidsmarktfinaliteit en 5% in doorstroomprogramma's.

Gegevens van AGODI, samengesteld door Het Nieuwsblad, tonen specifieke kenmerken van de leerlingenpopulatie van Visitatie:

- 56,5% van de leerlingen spreekt thuis geen Nederlands, in vergelijking met een gemiddelde van 20,3% in Vlaanderen;
- 63,3% van de leerlingen heeft een moeder met een laag opleidingsniveau, terwijl dit in Vlaanderen gemiddeld 20,9% is;
- 71,5% van de leerlingen woont in een buurt met aanzienlijke schoolachterstand, vergeleken met een Vlaams gemiddelde van 24,8%.

Om deze specifieke uitdagingen aan te pakken, heeft Visitatie verschillende initiatieven ontwikkeld op het gebied van studievoordigheden, taalbeheersing, ouderbetrokkenheid en het welzijn van de leerlingen. Deze inspanningen hebben geleid tot een vermindering van de schoolse achterstand van 63,5% in het schooljaar 2016-17 naar 55% in het schooljaar 2020-21.

In het schooljaar 2023-24 zal de school starten met diverse aanvullende projecten om deze uitdagingen het hoofd te bieden. De resultaten van deze inspanningen zullen begin 2024 worden bekendgemaakt.

**2,71**

**OKI SCORE VISITATIE**

in vergelijking met **1,62**  
voor de scholen in de regio  
Gent

## 2. DEELNEMERSPROFIEL ENQUÊTE

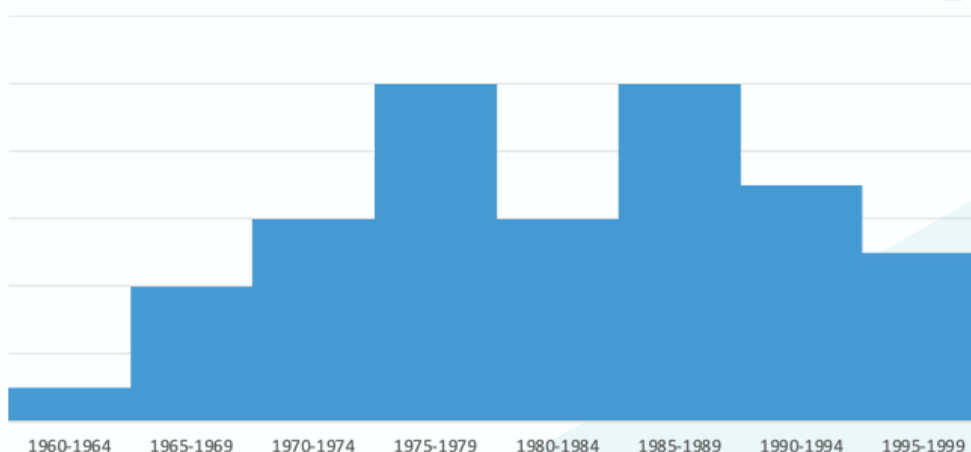
Aan de enquête namen 49 personen deel, wat overeenkomt met 64,5% van ons totale aantal vaste medewerkers.

Het personeel van Visitatie is relatief jong. De helft ervan is jonger dan 40 jaar, en bijna 15% is zelfs jonger dan 30 jaar.

Gemiddeld genomen hadden de respondenten 14 jaar ervaring in het onderwijs, waarvan 12 jaar bij Visitatie Mariakerke. De spreiding van deze onderwijservaring is opmerkelijk breed, zoals de onderstaande grafiek weergeeft.

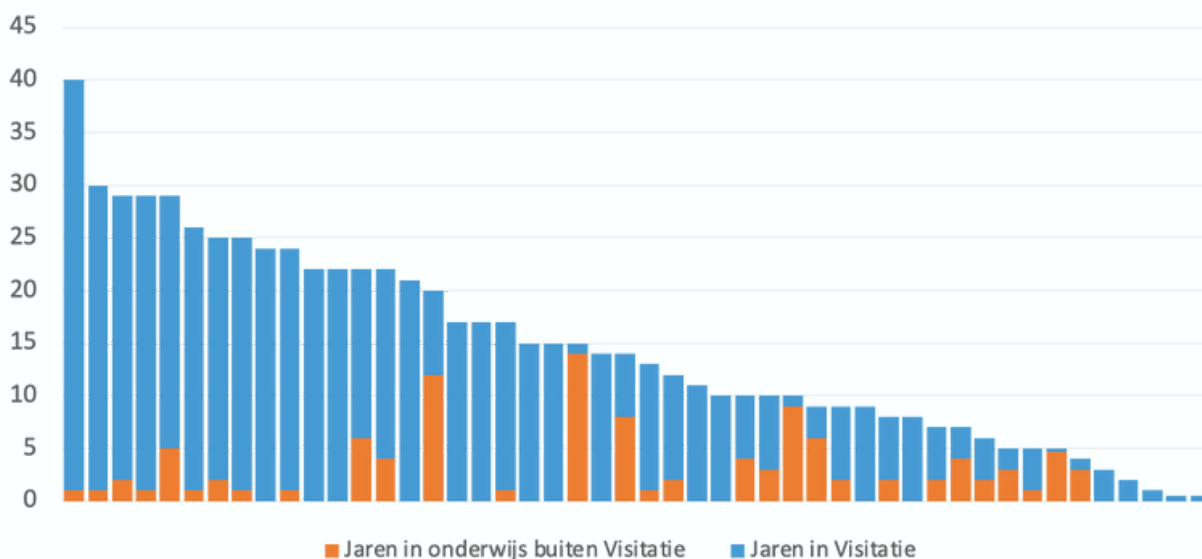
Ongeveer 34,5% van de leraren die aan de enquête deelnamen, heeft minder dan 10 jaar ervaring in het onderwijs. Uit deze grafiek blijkt ook dat de overgrote meerderheid van de leerkrachten, eenmaal ze een aanstelling krijgen bij Visitatie, voor een langere periode blijven (hoewel deze grafiek geen rekening houdt met het aantal leraren dat de school verlaat).

Spreiding personeel obv. geboortjaar



86% van de respondenten is hoofdzakelijk werkzaam als leerkracht. In de verdere uitwerking van deze studie werd geen onderscheid gemaakt naar de huidige functie binnen Visitatie, vanwege de diepgaande integratie van alle functies in het pedagogisch project van deze school, en vanwege het feit dat ondersteunende personeelsleden soms ook onderwijstaken vervullen.

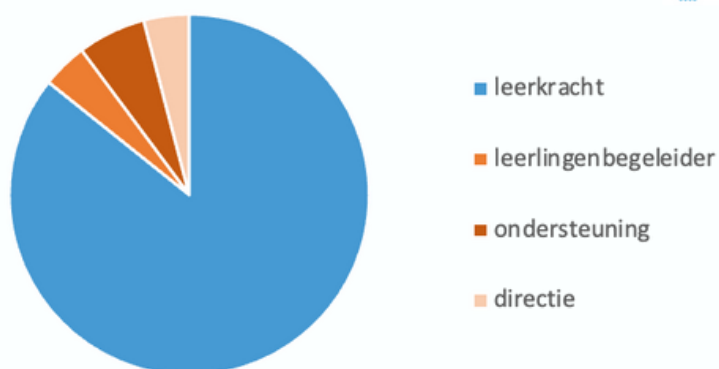
Ervaring leerkrachten van Visitatie (jaren in onderwijs waarvan jaren in Visitatie, per leerkracht)



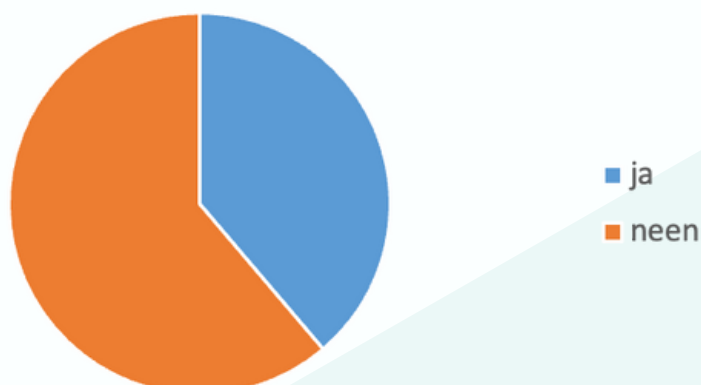


Het doel van deze enquête is om inzicht te krijgen in het belang en de impact van de zij-instromers binnen onze school. Uit de resultaten blijkt dat 39% van de respondenten eerder ervaring heeft opgedaan in de privésector of buiten het onderwijs. Verdere analyse in hoofdstuk 3.b onthult dat deze ervaring zeer uiteenlopend is, zowel wat betreft de duur als de aard ervan.

Huidige rol in Visitatie



Ervaring in privé voordat je leraar werd?





### 3. HOE KIJKEN LERAREN ZONDER ERVARING IN DE PRIVÉ NAAR DE ZIJ-INSTROMERS?

De zij-instromers op Visitatie belanden in verschillende studieprogramma's van de school, soms zelfs in combinatie met elkaar. Hierdoor werken ze vaak samen met collega's zonder ervaring buiten het onderwijs. De enquête heeft gepeild naar de perceptie van deze groep jegens de zij-instromers en of zij al dan niet een toegevoegde waarde zien voor de school (het begrip "toegevoegde waarde" werd niet diepgaand verkend en is dus open voor interpretatie).

Van de medewerkers zonder ervaring buiten het onderwijs is 41% van mening dat zij-instromers enige tot aanzienlijke toegevoegde waarde hebben, terwijl 26% van mening is dat ze weinig tot geen toegevoegde waarde bieden.

Van de respondenten gaf 19% aan vaak of regelmatig samen te werken met een of meer zij-instromers. Binnen deze groep vindt de meerderheid dat de zij-instromers aanzienlijke toegevoegde waarde leveren in hun bijdrage. Echter, 56% van de respondenten gaf aan minder of helemaal niet samen te werken met zij-instromers. In reactie op de vraag naar de mogelijke toegevoegde waarde die zij-instromers kunnen bieden aan de school, bleek deze groep niet overwegend positief gestemd te zijn over de bijdrage van zij-instromers.

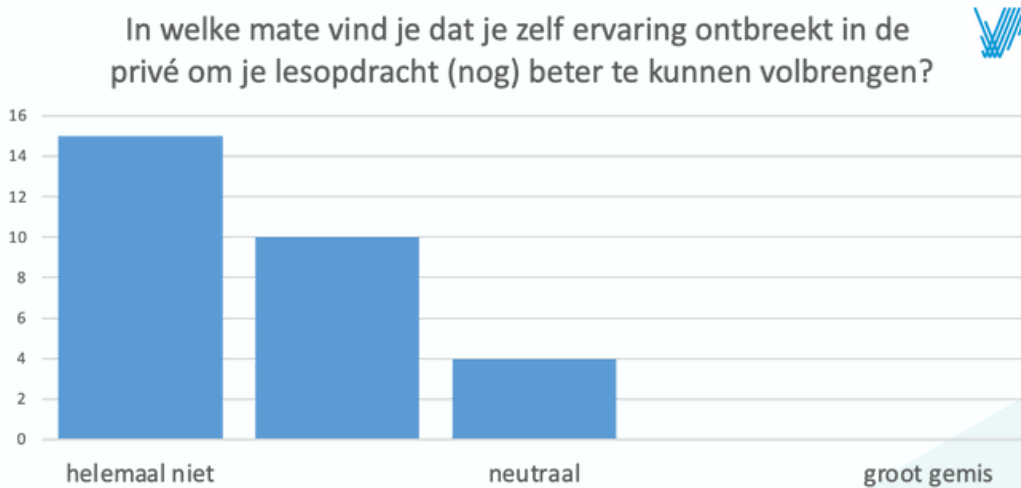
Dit suggereert dat de toegevoegde waarde van zij-instromers mogelijk niet breed genoeg bekend is, of in ieder geval minder zichtbaar is voor leerkrachten die minder intensief met hen samenwerken. Uit diepte-interviews komt naar voren dat de huidige inbreng vaak beperkt blijft tot het specifieke vakgebied waarin de zij-instromer actief is, en minder op het organisatorische of structurele niveau van de school. Desalniettemin zijn er wel verwachtingen vanuit collega's op dat laatste vlak (zie verder).



### perceptie van toegevoegde waarde van zij-instromers

		geen of weinig toegevoegde waarde	matig	grote toegevoegde waarde
Werkt samen met zij-instromers?	niet of weinig	15%	26%	15%
	soms	7%	7%	11%
	Regelmatig of veel	4%	0%	15%

De enquête heeft ook gepeild naar het gevoel of de leraren zonder ervaring buiten het onderwijs het ontbreken van deze ervaring als een gemis beschouwen. Uit de resultaten blijkt overduidelijk dat dit helemaal niet het geval is, of hoogstens in zeer geringe mate. Meer dan 50% van de respondenten gaf het antwoord 'helemaal niet' op deze vraag.



In de enquête hebben we de vraag gesteld naar de concrete verwachtingen van leraren zonder ervaring buiten het onderwijs ten opzichte van collega's die wel dergelijke ervaring hebben. Uit de antwoorden op deze open vraag blijkt dat deze verwachtingen voornamelijk gericht zijn op het aanvullen van inhoudelijke kennis met praktische ervaring. In mindere mate richten ze zich ook op de professionalisering van de algemene organisatie van de school en de aanpak van uitdagingen binnen die organisatie.

**Wat verwacht je van de inbreng van een zij-instromer op de school?  
(selectie van antwoorden)**

Ik verwacht vooral in vakken waarin werkervaring belangrijk is, dat ze dit kunnen delen met de leerlingen. Verder verwacht ik een grote inspanning qua klasmanagement. Naar mijn gevoel verwachten instromers te vaak dat ze onmiddellijk hun vak kunnen overbrengen, zonder klasmanagementgewijs een kader te geven aan de leerlingen. Bij ons is het eerst opvoeden en nadien lesgeven.

Bedrijfsleven binnenbrengen in onze economische richtingen; groot enthousiasme;

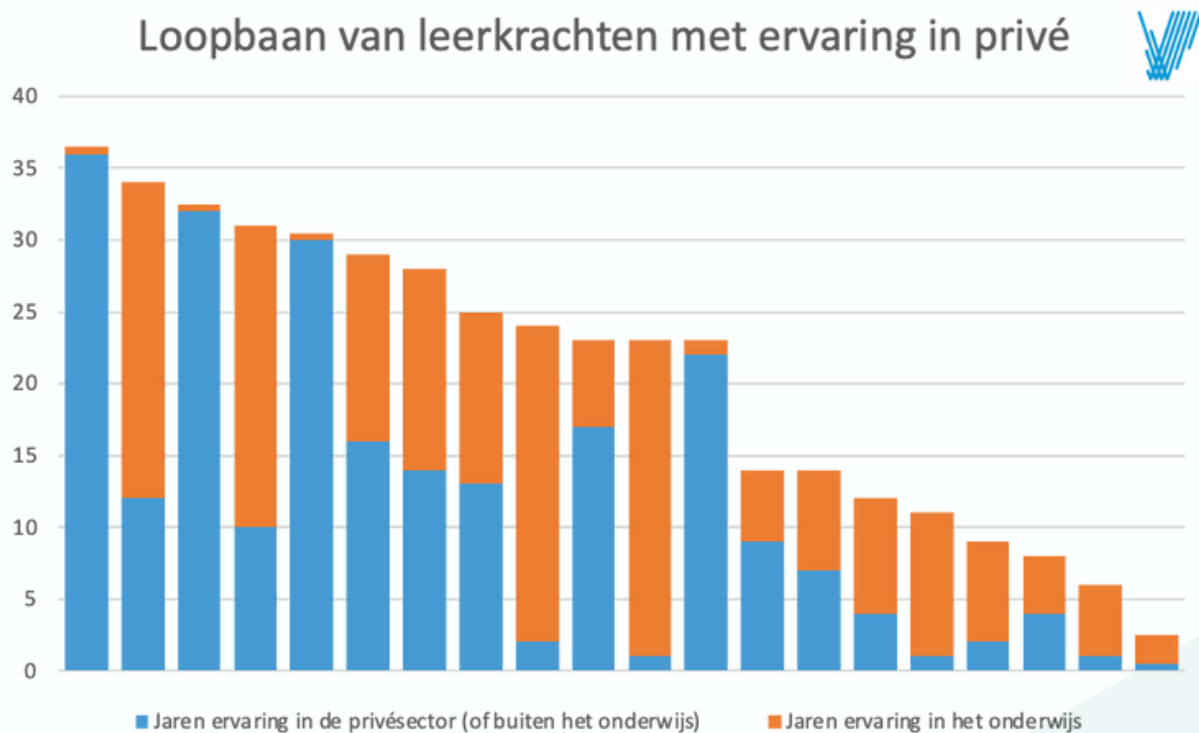
Een nieuwe kijk op taken die we al jaren op dezelfde manier benaderen.

Welke competenties en attitudes worden verwacht op de arbeidsmarkt (niveau leerlingen)? Wat wordt verwacht van een werknemer op de arbeidsmarkt (niveau leraren)?

Relevante praktijkervaring, mindset van het bedrijfsleven meer integreren in een school

## 4. HOE KIJKEN ZIJ-INSTROMERS NAAR HUN ROL IN HET ONDERWIJS?

Uit het profiel van de zij-instromers blijkt dat ze een zeer diverse achtergrond hebben. Sommigen hebben na een lange carrière in andere sectoren de overstap naar het onderwijs gemaakt, terwijl anderen juist vrij vroeg in hun loopbaan deze keuze hebben gemaakt. Gemiddeld hebben deze leerkrachten 12 jaar ervaring buiten het onderwijs en zijn ze al 9 jaar werkzaam in het onderwijs.

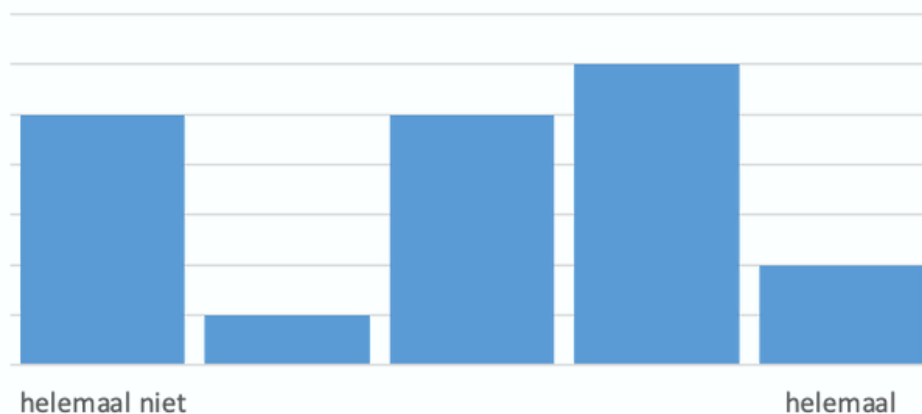


Ook de meest recente ervaring buiten het onderwijs van deze medewerkers getuigt van deze diversiteit. We sommen de antwoorden hier op, per leerkracht:

- Inbev: commercieel beheerder, sales promotor, district verantwoordelijke
- Deloitte: Business Consultant, HR Manager, Recruiting Director); Telenet: Recruiting Manager, Talent & Leadership
- Cisco, CIONET, IDC: Business Development, Market Intelligence en strategie
- TUI Belgium: Destination Manager (Turkije, Ibiza, Gran Canaria en Lanzarote), hotelmanager Skiworld (La Norma)
- JBC: verkoopster | Maria middelares: poetshulp/verantwoordelijke vergaderzalen
- ING: gebruiksvriendelijkheid informatica, consultancy, opleiding, communicatie
- Rijksdienst voor Kinderbijslag: dienstleider
- De Ark Gent: Leefgroepbegeleider voor mensen met een verstandelijke beperking
- Sportdienst stad Gent – Sportkampen begeleiden
- Pedagogisch begeleider zorg daarna directiefunctie in de zorg
- Ikea: verkoop
- Huis van het Nederlands/IN-Gent – intaker/medewerker taalbeleid/verantwoordelijke taaltesten
- verkoop – IT ondersteuning
- Fun & Dreamland: verkoper | Grafische vormgeving
- Junior Accountant in een boekhoudkantoor
- Acteur en performer, voorstelling NTGent Het Narrenschip, Freelance communicatiemedewerker voor Mu.ZEE
- Ekiden: organisator
- zelfstandig, schrijver

Deze ervaring wordt niet noodzakelijk volledig benut in de huidige lesopdracht van de zij-instromers. Gevraagd naar de mate waarin de expertise die ze buiten het onderwijs hebben opgedaan in lijn ligt met hun huidige opdracht, antwoordt 32% van de respondenten dat dit helemaal niet tot een klein beetje het geval is, in vergelijking met 42% voor wie dit helemaal of in behoorlijk grote mate het geval is.

In welke mate is jouw lesopdracht in lijn met jouw ervaring buiten het onderwijs?



Hoewel zij-instromers qua werkervaring niet per se aansluiten bij het vakgebied waarin ze als leraren actief zijn, blijkt dat zij ook buiten hun inhoudelijke kennis bepaalde ervaringen en competenties hebben opgebouwd die nuttig zijn in hun huidige rol:

**Welke ideeën of praktijken neem je mee vanuit de privé om jouw lesopdracht tot een goed eind te volbrengen?**  
*(Selectie van antwoorden)*

Positive mindset, can-do attitude, pragmatisch denken, focus op kwaliteit, openheid voor innovatie en verandering, gezonde interesse in cijfers en analytics, stressbestendigheid, storytelling, business affiniteit, ...

Mijn bijberoep als organisator sluit perfect aan bij marketing, hr,... (maar het is een wisselwerking, dankzij het onderwijs heb ik er ook veel mee kunnen doen)

Ik probeer mijn taallessen te concentreren op schrijven om ideeën en creativiteit uit te drukken en begrip tussen individuen te bereiken. Toen ik schrijver was, was het doel van mijn werk om schriftelijke informatie op een duidelijke manier weer te geven. Ik denk dat dit een bijzonder belangrijk aspect is om op te nemen in lessen vreemde talen.

Het vertellen van een verhaal kan op veel manieren. Een boog bouwen tijdens een les komt best goed overeen met het maken van een voorstelling. Ook het proces van samenwerken waar je rekening moet houden met iedereens mening, passies en interesses heeft veel gelijkenissen met het voeren van een gezond klasgesprek rond thema's die niet altijd voor de hand liggend zijn. Ruimte innemen, ruimte laten aan de rest, nadenken hoe je iets formuleert, etc zijn eigen aan samenwerken en samenleven.

Gidstechnieken, onthaaltechnieken, 'crisis management'. Ervaring met verschillende culturen (vooral Turks en Spaans).

De structuur die er binnen een bedrijf is, komt zeker van pas.



# 5. TWEE PROFIELEN VAN ZIJ-INSTROMERS IN VISITATIE

Jurgen Moenaert

Leerkracht Economie - 3e graad

De beslissing om na 22 jaar carrière in grote bedrijven naar het onderwijs over te stappen, viel voor Jurgen niet geheel onverwacht: “Ik voelde vroeg aan dat ik hier zou landen”, vertelt hij.

De functies die hij opnam zowel in het adviesbureau Deloitte als bij Telenet hadden dan ook steeds te maken met menselijk potentieel. In de transitieprojecten die hij aan de start van zijn carrière voor de klanten van Deloitte begeleidde is de menselijke kant van vitaal belang. Hij verwierf er inzichten die hem tot de interne Human Resources afdeling van het adviesbureau leidde, waar hij doorgroeide tot de positie van Recruiting Director. Na 15 jaar maakte hij de overstap naar Telenet, waar hij eerst Recruiting Manager was, en daarna nieuwe projecten rond ‘Talent and Leadership’ hielp implementeren.

De lockdownperiode in 2020 vormde mentaal een breuk. “Ik was nooit het prototype van een consultant”, besepte hij. De dagen raakten gevuld met online meetings, waardoor hij meer en meer vervreemd geraakte van zijn professionele leven. In samenspraak met zijn vrouw besliste hij om zijn job op te geven en een jaar lang een Educatieve Master in de Economie te volgen aan UGent. “Wanneer je zo’n beslissing maakt kan je vrouw een dure auto, eindejaarbonussen en talrijke voordelen beter niet belangrijk vinden, vertelt Jurgen.

In de Educatieve Master liepen naast de 23-jarige afgestudeerden een tiental zij-instromers die net als hij de switch wilden maken naar het onderwijs. Jurgen vond echter meer aansluiting met de groep jongeren. “Ik voelde dat ik meer van hen kon leren”, vertelt hij. “Het was een soort verjongingskuur.”

Zijn stage liep hij op Visitatie in Mariakerke, waar hij na zijn studies ook onmiddellijk als leerkracht kon beginnen. De breuk met zijn oude professionele leven was totaal. Hij zou zijn expertise op gebied van recruiting en employer branding kunnen inzetten voor de school, maar weigert bewust dit te doen: “de eerste jaren gaat mijn aandacht en inzet hoofdzakelijk uit naar mijn lesopdracht.” Om diezelfde reden doet hij geen grote uitspraken over waar het met het onderwijs naartoe moet, of hoe een school performanter kan geleid worden. Het is een bewuste keuze om niet kritisch te zijn en de omgeving als een gegeven te nemen waarbinnen hij autonoom zijn opdracht kan vervullen.

Dit betekent echter niet dat zijn voorgaande ervaring geen invloed heeft. In zijn lessen voelt hij duidelijk dat hij omwille van zijn ervaring aan geloofwaardigheid wint bij zijn leerlingen, omdat het hem in staat stelt de materie te verrijken met praktische voorbeelden uit het bedrijfsleven. “Het is een manier van storytelling die voor de leerlingen wat anders aanvoelt”, vertelt hij. Maar ook in het dagelijkse praktijk als leraar sijpelt zijn ervaring door. Zo stemt hij zijn lesinhoud en commentaren naar de leerlingen systematisch af met collega’s, durft hij te experimenteren met de manier waarop hij de leerstof overbrengt, en gaat hij doelgericht om met de dynamiek tussen leerlingen om er het maximum uit te halen. “Ik heb ze gekregen waar ik wou”, glundert hij na zijn eerste volle jaar als leerkracht.

**Koen Dignef**

**Leerkracht Aardrijkskunde, PAV, MAVO in de drie graden**

Het plan van Koen Dignef was van meet af aan relatief duidelijk: op jonge leeftijd zo veel mogelijk reizen, om het nadien wat rustiger aan te doen. Hij ging op jonge leeftijd aan de slag als Destination Manager bij TUI Belgium, wat hem ertoe bracht langdurig in vakantie-oorden als Turkije, Ibiza, Gran Canaria of Lanzarote te verblijven. Hij groeide uiteindelijk door tot hotelmanager van Skiworld in La Norma, Frankrijk.

Een luilekkerleventje was het niet bepaald. Toeristen zijn veeleisend en er moet voortdurend duizenden problemen worden opgelost en figuurlijke brandjes geblust. Inhoudelijk bestond Koens werk voornamelijk uit crisismanagement. Er kruipen met deze ervaring wel automatismen in het systeem, zoals de mantra die geldt voor iedereen die in de reissector actief is: “regel nummer één is: nooit panikeren. Regel nummer twee is: nooit panikeren. Regel nummer drie? Nooit panikeren.”

Zijn het mechanismen die in het onderwijs van pas komen? “Het is helemaal anders”, geeft hij toe. Toeristen trekken met een welbepaald doel op reis, meestal om uit te rusten en de gedachten even te verzetten. Loopt er dan iets mis, dan kan je dit op een of andere manier wel rechtekken en hen helpen dit doel te bereiken. Leerlingen hebben veelal nog geen concreet doel. Ze voelen zich vaak verplicht om lange uren aan de schoolbanken te vertoeven, omringd door mensen die ze niet zelf hebben gekozen.

De lerarenopleiding die Koen tien maanden lang volgde hielp hem weliswaar deze mentale omslag te maken. De aangereikte methoden van klasmanagement kwamen hem onmiddellijk van pas, net als de inzichten in ontwikkelingspsychologie van adolescenten. De combinatie met zijn professionele ervaring zorgde voor een vlotte overgang naar het onderwijs. Als reisbegeleider legde hij immers al graag zaken uit en zijn fijngevoeligheid voor verschillende culturen komt hem in een multiculturele school goed van pas.

Het blijft na zes jaar in het onderwijs niettemin een uitdaging. “Psychisch is het nu wel drukker”, geeft hij toe. Hij wijst op een studie die aantoonde dat een leraar minstens vijf tot zeven jaar ervaring nodig heeft alvorens werkelijk ‘goed’ te worden. Koen beaamt dit volledig. “De constante druk en de aanhoudende onzekerheid die je als leerkracht de eerste vijftal jaar van je carrière ervaart, helpen niet om het proces te bespoedigen.” De jaren ervaring in de privésector helpen wel om zaken te relativiseren, maar hij kan zich levendig inbeelden hoe het komt dat juist daarom startende leraren snel de moed verliezen en het opgeven. “Je moet klappen kunnen incasseren, daar is een zekere maturiteit voor nodig.”

“Het onderwijs is minstens even complex en stresserend als de privésector”, besluit hij. “Maar in veel opzichten biedt het onderwijs ook heel veel vrijheid.” Het is dan ook een keuze die hij zich nooit heeft beklagd.



## 6. CONCLUSIES

Uit deze enquête blijkt dat de bijdrage van zij-instromers overwegend, zij het niet unaniem, positief wordt ontvangen door collega's zonder ervaring buiten het onderwijs. De positieve perceptie is het sterkst aanwezig bij collega's die nauw samenwerken met zij-instromers. Als dat niet het geval is, zijn meningen eerder neutraal of verdeeld over de waarde van de bijdrage van zij-instromers.

Deze situatie komt voort uit het feit dat zij-instromers niet altijd in de vakgebieden worden geplaatst waarin ze expertise hebben opgebouwd. De motivatie achter hun overstap naar het onderwijs ligt dan ook meer in het menselijke aspect - de impact die ze kunnen hebben op de ontwikkeling van jongeren - dan in het overbrengen van hun opgebouwde expertise. Een tweede verklaring is dat leraren zonder ervaring buiten het onderwijs dit vaak niet beschouwen als een tekortkoming. Waarschijnlijk heeft, gezien de specifieke context van Visitatie, de pedagogische begeleiding en kennis een grotere invloed op hun beoordeling dan de opgebouwde expertise en vakbekwaamheid.

Sommige collega's verwachten dat zij-instromers een impact zullen hebben op de werking van de school, zoals het verbeteren van efficiëntie of professionalisering. De zij-instromers lijken echter om verschillende redenen minder geneigd te zijn om hun expertise hiervoor aan te wenden.





Foto cover: © Max Fisher  
Onderzoek, grafieken, vormgeving: Frederic De Meyer

VISITATIE

 **Broeders van Liefde**  
ONDERWIJS EN ZORG

Zandloperstraat 8 | 9030 Mariakerke (Gent)

Tel. 09 226 76 83

Directeur: Inge De Cock