

Vorbereiding op een sollicitatie als zij-instromer

Hoe kijkt een directeur of teamleider en een vakgroepvoorzitter naar je brief of naar je kandidatenprofiel? En wat komt er aan de orde in het sollicitatiegesprek met een sollicitant die geen onderwijservaring heeft?

Elk gesprek zal natuurlijk anders verlopen, al was het maar omdat de scholen verschillen en omdat je in de vaksectie moet passen. Voor een evenwichtige vaksectie heeft de ene school graag een jongere vrouw, en de andere school juist liever een oudere man.

Als je antwoord kunt geven op de volgende vragen, kom je vast een heel eind!

Motivatie

- Wat maakt je enthousiast voor het onderwijs?
- Waarin verwacht je goed te zijn en op welk punt denk je (welke) ondersteuning nodig te hebben?
- Wat maakt dat je denkt gelukkig te worden in dit beroep?

Achtergrond en ervaringen

- Ken je de doelgroep en hoe ken je de doelgroep?
- Welke instructie of trainingen heb je (in je huidige werk) verzorgd?
- Hoe ging je om met weerstand (conflicten) bij je kinderen en in je team, etc.?

Oriëntatie

- Wat heb je gedaan om erachter te komen of het beroep van leraar bij je past?
Hierbij ook de vakinhoudelijke aspecten benoemen.
- Welke opleiding wil je gaan volgen?
Kom je in aanmerking voor het zij-instroomtraject?
- Hoeveel dagen (uren) per week denk je voor de studie te gebruiken?
Hoe kijkt je omgeving (partner, familie, vrienden) naar deze stap?

Waarom zijn juist deze vragen van belang?

Uit internationaal onderzoek (zie ook de bijlage) blijkt dat succesvolle zij-instromers hoog scoren op motivatie om te werken met jongeren. Ze hebben bovendien reële verwachtingen van hun eigen kunnen en zijn zich ervan bewust dat ze nog veel moeten leren, maar voelen dat ze gelukkig kunnen worden in het onderwijs.

Uit onderzoek blijkt verder dat succesvolle zij-instromers vaak ervaringen met de doelgroep in hun biografie hebben, bijvoorbeeld als begeleider van jeugdwerk, sport etc. Ze vertellen ook dat ze – meer dan gemiddeld – van mensen te horen krijgen ‘je moet leraar worden’ en dat ze in hun werk vaak de begeleiding van starters (stagiairs) op zich nemen of trainingen verzorgen.

Verder blijken andere ervaringen in hun privéleven en beroep van groot belang. Zij-instromers hebben zelf bijvoorbeeld kinderen en hebben in het werk weerstand bij collega's of klanten weten te overwinnen. Zij hebben ook leiderschap ontwikkeld, niet altijd vanuit een formele rol als leidinggevende.

Tot slot blijken succesvolle zij-instromers niet over één nacht ijs te gaan. Ze hebben zich goed voorbereid en de conclusie getrokken dat ze *matchen* met het beroep van leraar en verwachten daar gelukkig te worden. Ze hebben met veel docenten en/of schoolleiders gesproken en hun eigen ideeën getoetst aan die van hun gesprekspartners. Ze zijn in scholen geweest en hebben lessen bijgewoond of (proef)lessen gegeven. Ze hebben in de oriëntatiefase ook met een of meerdere lerarenopleidingen gesproken. Ze kennen de verschillende opleidingsmogelijkheden en hebben onderzocht of ze in aanmerking komen voor het gesubsidieerde zij-instroomtraject of dat zij (moeten) kiezen voor een reguliere (deeltijd)opleiding. Ze hebben een duidelijk beeld van de omvang van het studieprogramma en kunnen inschatten hoe de balans werk-studie-privé er de komende tijd uitziet.

Kortom: als je de vragen (voor jezelf) goed kunt beantwoorden, dan kun je in een brief, CV en gesprek laten zien en horen dat je weet waar je aan begint.

maart 2021

Matching & Motivatie

Het belang van een rijke oriëntatiefase voor second-career teachers

Inleiding

Hoe houden we genoeg handen voor de klas? Dit is één van de grootste uitdagingen voor het onderwijs de komende jaren. Een grote groep oudere docenten verlaat het onderwijs en onvoldoende jonge mensen zien wat voor mooi beroep het leraarschap is. Aanwas vanaf de 'zijlijn' is gewenst: mensen die vanuit het bedrijfsleven een nieuwe uitdaging zoeken, mensen die noodgedwongen op zoek moeten naar ander werk, herintredende moeders, enz. Potentiële second-career teachers¹, maar hoe verleiden we deze mensen voor het onderwijs? Hoe zorgen we voor goede trainingen, opleidingen en werkplekken? Hoe voorkomen we teleurstellingen voor diegenen die het toch maar niet hadden moeten doen? En hoe ondersteunen en begeleiden we mensen die gemotiveerd zijn naar de (leraren)opleidingen en de scholen?

Matching & Motivatie

De afgelopen jaren zijn er diverse landelijke en regionale initiatieven geweest om de lerarentekorten aan te pakken. Ook nu is dit bijzonder actueel. Wat opvalt is dat het redelijk lukt om mensen te *werven* die de stap naar onderwijs willen maken. Zeker in de grote steden, waar de lerarentekorten het meest nijpend zijn, lukt het om honderden potentiële kandidaten voor het onderwijs te vinden. Dan is het vervolgens al een hele klus om deze mensen naar de (leraren)opleidingen en naar werk te begeleiden, maar na de werving is de meest belangrijke vraag: Gaat deze vrouw of man het redden in het onderwijs, gelukkig worden in de nieuwe context, een goede docent worden? Is er een goede *match* met het leraarschap?

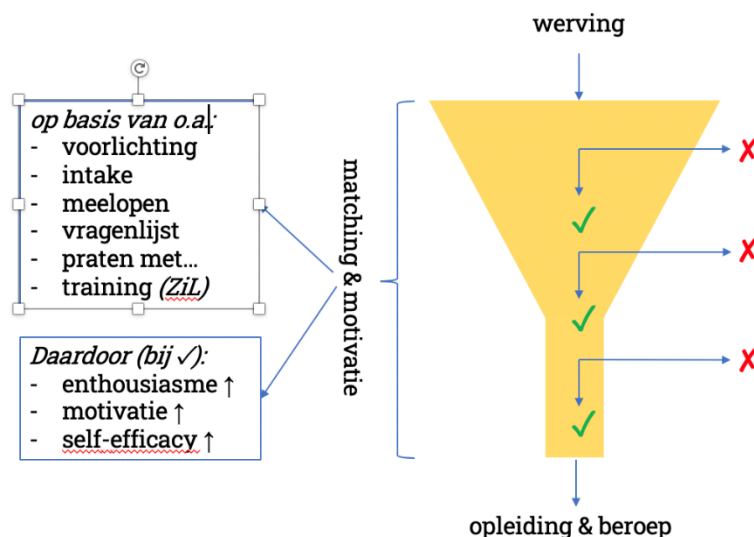
Vooraf in deze tijd van omvangrijke lerarentekorten is het van extra belang dat de *juiste* mensen voor de klas komen. Wetenschappelijk publicaties in binnen- en buitenland ondersteunen dit belang. In met name de internationale literatuur zijn diverse aanknopingspunten te vinden voor succesvolle criteria en procedures om te matchen en te selecteren. De volgende bevindingen zijn van belang:

- Matching is pas valide en betrouwbaar als dat op basis van meerdere criteria, gemeten met verschillende instrumenten gedaan wordt. Het belangrijkste argument om het model zo uitgebreid mogelijk te houden is dat er nog onvoldoende kennis is over de precieze effecten van afzonderlijke interventies op uitval in de lerarenopleiding en in het beroep van leraar.
- Het is van belang dat de beoordeling (proeflessen, reacties in kritische situaties, interviews, enz.) gedaan wordt door meerdere, ervaren personen.
- Criteria en procedures zijn niet zonder meer overdraagbaar naar de Nederlandse situatie. Aanzien van het beroep, salaris, de aanmelding in relatie tot het aantal beschikbare plekken en cultuurverschillen zijn belangrijke factoren die landelijke en regionale verschillen verklaren.

Hetzelfde wetenschappelijk onderzoek bepleit de noodzaak dat de mensen die de overstap wagen in hoge mate gemotiveerd zijn hiervoor. Onderdelen van deze motivatie: enthousiasme, denken het te

¹ Second-career teachers starten niet direct na hun opleiding in het onderwijs zoals first-career teachers, maar doen dat nadat ze kortere of langere tijd andere werkzaamheden hebben gehad.

gaan kunnen (self-efficacy²) en 'iets' hebben met de beoogde doelgroep. Kortom: Het onderwijs stelt hoge eisen! In figuur 1 is de fase van 'matching & motivatie' als een trechter weergegeven.



Figuur 1: Trechtermodel 'matching & motivatie'

De trechter zit tussen de fase van werving van mensen voor het leraarschap en de toeleiding naar de opleiding en/of de school. In deze fase is het dus van belang dat mensen op basis van o.a. voorlichting, het opzoeken van de praktijk, vragenlijsten en een training als Zin in Lesgeven³ zichzelf voortdurend de vraag stellen of er een match is. In dit keuzeproces zeggen mensen 'nee' en zeggen mensen (voorlopig) 'ja'. Voor de ja-zeggers is het dan van belang om te ontdekken of hun enthousiasme, motivatie en self-efficacy toenemen (zie figuur 1). Onderzoek laat zien dat een toename op deze motivationele constructen een belangrijke voorspeller is voor het leraarschap. Een afname op deze constructen geeft een indicatie om de overstap naar het leraarschap niet te maken. Dit geeft aan dat het voor mensen die de overstap overwegen van belang is om zich er bewust van te zijn hoe motivationele constructen veranderen op het moment dat ze op diverse manieren ervaringen op doen in het onderwijs. Reflecterende vragen die bij elke ervaring beantwoord moeten worden zijn:

- Denk ik hier gelukkig van te worden? Heb ik hier zin in?
- Zie ik mezelf dat ook doen en heb ik er zin in om dat te gaan leren?
- Voelt het goed met deze doelgroep of juist niet?
- Enz.

Kortom het gaat om 'bewustwording & beïnvloeding' op basis van 'matching & motivatie'.

² Een hoge mate van self-efficacy wil zeggen dat iemand het rotsvaste vertrouwen in zichzelf heeft dat gaat lukken om een taak die nog uitgevoerd moet worden tot een goed einde te brengen.

³ De training Zin in Lesgeven (ZiL) is een driedaagse onderdompeling in het onderwijs. De training heeft tot doel antwoord te geven op de vraag of 'je het moet doen': de overstap naar onderwijs. Zodat uiteindelijk de juiste mensen ja zeggen en de juiste mensen nee zeggen. Tweede doel van de training is het enthousiasmeren/motiveren van degenen die het 'in zich' hebben.

Voorspellers

Goed gemotiveerd zijn is, zoals eerder betoogd, een belangrijke voorspeller voor het leraarschap: enthousiast zijn, er gemotiveerd voor zijn en een rotsvast vertrouwen in jezelf dat het gaat lukken als leraar (hoge mate van self-efficacy). Dit betekent o.a. dat het belangrijker is dat een potentiële second-career teacher er zin in heeft om het vak te gaan leren, dan dat er al allerlei pedagogisch-didactische eigenschappen aanwezig zijn. Dat is wel mooi meegenomen, maar minder voorspellend dat het willen leren.

Onderzoek laat ook zien dat in het Nederlandse onderwijs succesvolle second-career teachers hoog scoren op sociale motieven als het willen werken met de doelgroep ('liefde voor de doelgroep'). Dit soort motieven zijn in het Nederlandse onderwijs dus voorspellender voor slagen in het onderwijs dan liefde voor het vak of een baan willen met een goed salaris en een hoge status.

Wat second-career teachers in tegenstelling tot first-career teacher vaak 'meenemen' naar het onderwijs is *levenservaring*. Opgedaan in werksituaties, maar ook privé, bijvoorbeeld als ouder. Vaak is '*leiding nemen*' en '*leiding geven*' vertrouwd. Dat is ook van belang als leraar bepleitte Créton en Wubbels in 1980 al in hun onderzoek naar de kwaliteit van docenten in Nederland. In de roos van Leary zijn goede docenten meer 'boven' dan 'onder' en meer 'samen' dan 'tegen' is de korte samenvatting van hun publicatie. Een kwalificatie die goed past bij dat deel van de second-career teachers dat met sociale motieven de overstap willen maken en het nemen en geven van leiding in hun biografie hebben. In hun biografie is dit vaak herkenbaar aan activiteiten met de doelgroep waar ze ook aan les willen gaan geven: trainer bij een sportclub, activiteiten begeleiden bij de scouting, helpen op de school van de kinderen ('overblijfmoeder', meegaan met een schoolkamp, enz.), bijles geven, het thuisonderwijs leuk vinden, actief zijn met je jeugd in een kerk of vereniging, enz. enz.

Andere positieve voorspellers voor het leraarschap zijn naaste familie in het onderwijs en het feit dat de directe omgeving (familie, vrienden, goede bekenden) in iemand een 'goede docent zien'.

Interessante literatuur

- Bandura, A. (1977). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Bowles, T., Hattie, J., Dinham, S., Scull, J., & Clinton, J. (2014). *Proposing a comprehensive model for identifying teaching candidates*. The Australian Association for Research in Education, 41, 365-380.
- Bruinsma, M., & Jansen, E.P.W.A. (2010). Is the motivation to become a teacher related to pre-service teachers' intentions to remain in the profession? *European Journal of Teacher Education*, 33(2), 185-200.
- Caskey, M.M., Peterson, K.D., & Temple, J.B. (2001). Complex admission selection procedures for a graduate preservice teacher education program. *Teacher Education Quarterly*, 28(4), 7-21.
- Créton, H. & Wubbels, T. (1984). *Ordeproblemen bij beginnende leraren*. Dissertatie RU. Utrecht: Uitgeverij W.C.C.
- Fokkens-Bruinsma, M., & Canrinus, E. T. (2012). The Factors Influencing Teaching (FIT) -Choice scale in a Dutch teacher education program. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 40(3), 249-269. <https://doi.org/10.1080/1359866X.2012.700043>
- Friedman, I.A., & Kass, E. (2002). Teacher self-efficacy: a classroom-organization conceptualization. *Teaching and Teacher Education*, 18, 675-686.
- Jacob, B.A. (2016). The power of teacher selection to improve education. *Evidence Speaks Reports*, 1(12).
- Klassen, R.M., & Tze, V.M.C. (2014). Teacher' self-efficacy, personality, and teaching effectiveness: A meta-analysis. *Educational Research Review*, 12, 59-76.
- Kunter, M., Frenzel, A., Nagy, G., Baumert, J., & Pekrun, R. (2011). Teacher enthusiasm: Dimensionality and context specificity. *Contemporary Educational Psychology*, 36(4), 289-301. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2011.07.001>
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2013a). *Lerarenagenda 2013-2020: De leraar maakt het verschil*. Den Haag: OCW.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (2013). *Lerarenagenda 2013-2020: De leraar maakt het verschil*. Den Haag: OCW.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (2018). *Subsidieregeling regionale aanpak lerarentekort*. Staatscourant 2018, nr. 68805.
- Nederlands Talis-team (2018). *Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO). Teaching and Learning International Survey (TALIS) 2018. Vragenlijst voor leraren*. Rotterdam: Ecorys.
- Praetorius, A. K., Lauermann, F., Klassen, R. M., Dickhäuser, O., Janke, S., & Dresel, M. (2017). Longitudinal relations between teaching-related motivations and student-reported teaching quality. *Teaching and Teacher Education*. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.03.023>
- Sahlberg, P. (2011). Lessons from Finland. Where the country's education system rose to the top in just a couple of decades. *Academic Journal*, 77(3), 18-24.
- Sahlberg, P. (2013). Teachers as leaders in Finland. *Educational Leadership*. 36-40.
- Sautelle, E., Bowles, T., Hattie, J., & Arifin, D.N. (2015). Personality, Resilience, Self-Regulation and Cognitive Ability Relevant to Teacher Selection. *Australian Journal of Teacher Education*, 40(4).
- Tigchelaar, A. (2012). *Adressing second-career teachers' earlier experiences*. Proefschrift. Centrum voor Onderwijs en Leren Universiteit Utrecht.
- Tschannen-Moran, Megan, & Woodfolk-Hoy, Anita (2000). Teacher Efficacy: capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17, 783-805.
- Valli, R., & Johnson, P. (2007). Entrance Examinations as gatekeepers. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 51(5), 493-510.
- Van der Rijst, Roeland, Tigelaar, Dineke, van Driel, Jan, Snoek, Marco, & van Verseveld, Marloes (2014). *Effecten van selectie t.b.v. lerarenopleidingen, een literatuurreview in opdracht van NRO*. Retrieved from <https://www.delerarenagenda.nl/documenten/rapporten/2015/07/31/nro-rapport-effecten-selectie-aan-de-poort>.
- Wang, H., & Fwu, B. (2007). In pursuit of teacher quality in diversity: A study of the selection mechanisms of new secondary teacher education programmes in Taiwan. *International Journal of Educational Development*, 27, 166- 181.
- Watt, H. M. G., & Richardson, P. W. (2007). Motivational Factors Influencing Teaching as a Career Choice?: Development and Validation of the FIT- Choice Scale. *Journal of Experimental Education*, 75(3), 167-202. <https://doi.org/10.3200/JEXE.75.3.167-202>
- Watt, H. M. G., & Richardson, P. W. (2008). Motivations, perceptions, and aspirations concerning teaching as a career for different types of beginning teachers. *Learning and Instruction*, 18(5), 408-428. <https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2008.06.002>
- Watt, H.M.G., Richardson P.W., Klusmann U., Kunter M., Beyer B., Trautwein U., & Baumert J. (2012). Motivations for choosing teaching as a career: An international comparison using the FIT-Choice scale. *Teaching and Teacher Education*, 28, 791-805.