

# Zin in Lesgeven

*Waarom matching & motivatie?*

## 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. Maar hoe verleiden we al 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 op te heffen. 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?

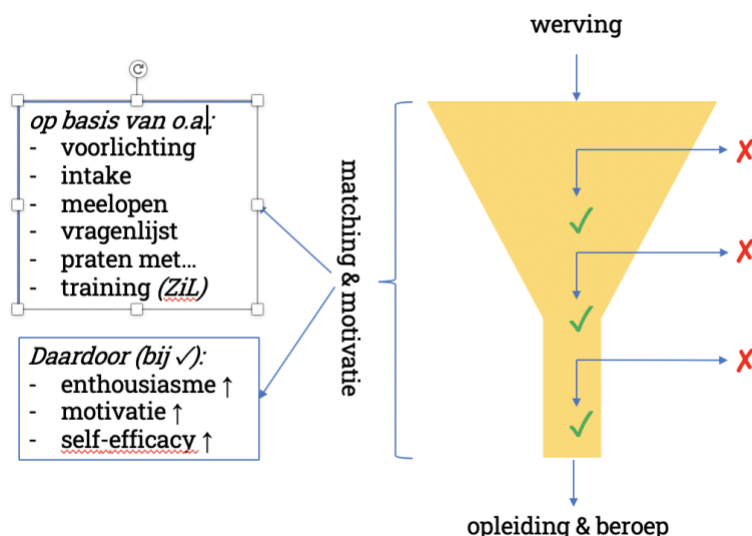
Vooraf in deze tijd van enorme lerarentekorten is het van extra groot belang dat de *juiste* mensen voor de klas komen. Wetenschappelijk publicaties in binnen- en buitenland ondersteunen dit belang. In met name de internationale literatuur zijn diverse aanknopingspunten te vinden voor succesvolle criteria 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 gaan kunnen (self-efficacy<sup>1</sup>) en 'iets' hebben met de beoogde doelgroep. Kortom: Het onderwijs heeft topdocenten nodig!

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 Lesgeven 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 ervoor te zorgen dat hun enthousiasme, motivatie en self-efficacy toenemen (zie figuur 1).

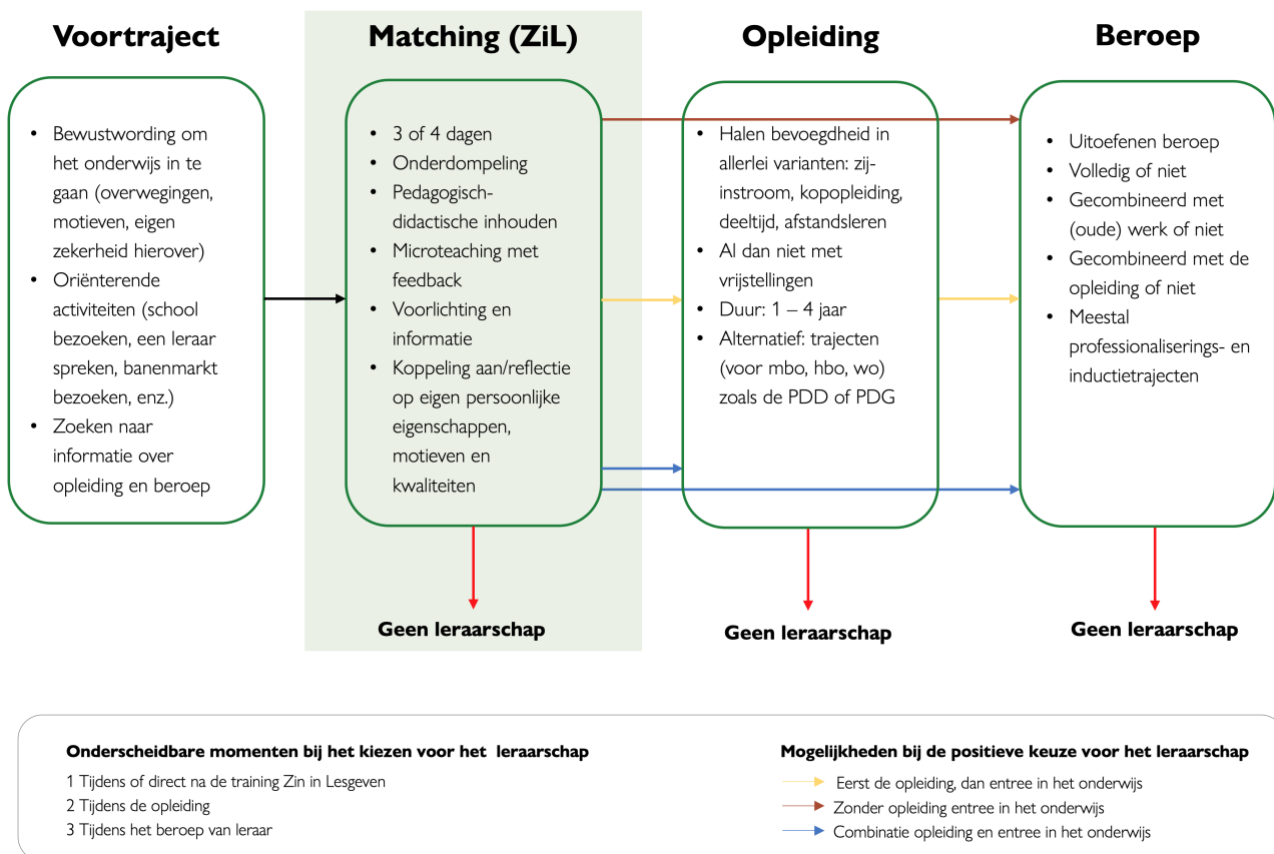
## Zin in Lesgeven

De training Zin in Lesgeven (ZiL) is een driedaagse onderdompeling in het onderwijs. De training is ruim tien jaar geleden opgezet en uitgevoerd door Nico Wassens en Arend Jan Zwarteveen, beiden werkzaam bij de lerarenopleiding van de Hogeschool Windesheim. De eerste uitvoeringen waren voor groepen potentiële docenten bij de toen nieuwe onderwijsgroep van Randstad.

De training heeft tot doel antwoord te geven op de vraag of 'je het moet doen': de overstap naar onderwijs. Of je er gelukkig van wordt. Of je het in je hebt. Of er een 'fit' is met het docentschap, zodat de juiste mensen ja zeggen en de juiste mensen nee zeggen. Tweede, minstens zo belangrijke doel van de training is het enthousiasmeren/motiveren van degenen die het 'in zich' hebben.

In figuur 2 is weergegeven hoe het keuzeproces er voor deze mensen uitziet. In het schema is de training ZiL na het voortraject gepositioneerd waarin bewustwording en oriëntatie op het beroep van leraar plaatsvindt.

<sup>1</sup> 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.



Figuur 2: Keuzeprocess met de training Zin in Lesgeven als matchingsprocedure

De afgelopen tien jaar hebben meer dan 1700 mensen de training gevolgd. Zin in Lesgeven gaat over het belangrijkste in het onderwijs, het *primaire proces*: de les geven, de les voorbereiden, de docent, de (lastige) klas, de leerling aan het werk, met leerlingen omgaan, enz. Net als het onderwijs zelf is het is een combinatie van theorie en praktijk.

Daarnaast komen onder andere de volgende onderwerpen aan de orde: motieven om het onderwijs in gaan in relatie tot wat de wetenschap hierover zegt, de biografie van mensen in relatie tot het leraarschap, welke doelgroep het beste bij past en welke vervolgoopleidingen er mogelijk zijn. Daarbij gaat het vooral om de vraag in hoeverre iemand, op basis van bovenstaande past bij het onderwijs. Daar reflecteren mensen voortdurend op. Deze reflecties zijn een rode draad in de training.

De training Zin in Lesgeven is de afgelopen twaalf jaar met uitgevoerd in o.a. Rotterdam, Amsterdam, Delft, Almere, Nijmegen, Den Haag en Zwolle. De deelnemers kwamen binnen vanuit:

- overheidsprojecten gericht op het oplossen van lerarentekorten (projecten in de G5, RAL- en RAP-projecten).
- ABN-AMRO (en andere banken en verzekeraars), Shell, IBM, Belastingdienst.
- nieuw personeel van diverse scholen voor voortgezet onderwijs in de IJssel-Vechtstreek, Flevoland en de Den Haag.
- UWV (Zwolle, Ede/Wageningen, Zutphen).
- Randstad.
- de open dagen voor diverse lerarenopleidingen van de Hogeschool Windesheim (afstandsleren, kopopleiding, zij-instroom, PDG).

## Resultaten wetenschappelijk onderzoek

De eerste resultaten van wetenschappelijk onderzoek (promotie-onderzoek) onder de deelnemers:

- De meeste deelnemers zijn in staat om te ontdekken of er een match is met het leraarschap.
- Van al deze deelnemers is ongeveer de helft vóórdat ze starten met de training (zeer) onzeker over de overstap naar het onderwijs en ongeveer de helft (zeer) zeker.
- De eerste groep zoekt vooral naar antwoorden op de vragen: Kan ik het wel? Ben ik wel geschikt? En: Ga ik wel gelukkig worden al leraar?
- De tweede groep is vooral op zoek naar bevestiging en steun (van een expert).
- Na de training zegt ongeveer 75% 'ja' zegt tegen het leraarschap en ongeveer 25% gaat het (toch) niet doen.
- Van die 75% is de motivatie, het enthousiasme en de self-efficacy om les te gaan geven flink toegenomen.
- Van die 75% vindt ongeveer de helft<sup>2</sup> daadwerkelijk een plek in het onderwijs (vooral po, vo, mbo en hbo). Soms fulltime, soms parttime, soms in een combinatie met werken in het bedrijfsleven (hybride docentschap).
- De mensen die vóór de training andere oriënterende activiteiten hebben gedaan (bijv. een dag meelopen op een school, een gesprek met een leraar, enz.) zijn zekerder over hun keuze voor het leraarschap na de training. Het maakt dan niet uit of de keuze uiteindelijk 'ja' of 'nee' is.
- De training stimuleert degenen die na de training nog twijfelen over hun keuze om andere oriënterende activiteiten te ondernemen. De behoefte om dan de 'echte' praktijk (bijv. een dag meelopen op een school of een gastles) te ervaren is dat het grootst.
- Het overgrote deel van degenen die de training hebben gevolgd hebben, geven aan veel baat te hebben gehad bij de training. Het maakt dan niet uit of de keuze uiteindelijk 'ja' of 'nee' is.
- Het lijkt erop dat de juiste mensen 'ja' zeggen tegen het leraarschap en ook dat de juiste mensen 'nee' zeggen.

## Aanbod voor bedrijven, instellingen en projecten

Het afgelopen jaar 2019-2020 hebben een kleine 200 mensen de training Zin in Lesgeven gevolgd. Dat waren mensen die meededen vanuit de projecten van Leraar van Buiten (Den Haag, Rotterdam, Rijnmond), Nijmegen (Leraar in Nijmegen), werknemers van de banken en verzekeraars die vanuit het onderwijsconvenant meededen (75) en individuele aanmelding via de website van Windesheim.

De evaluaties laten zien dat deze deelnemers zeer tevreden en enthousiast zijn over de training. Het is bovendien duidelijk dat er een groot potentieel is om (uiteindelijk) te slagen in het onderwijs. Ondertussen heeft ongeveer 75% van de mensen die de training hebben gevolgd aangegeven zich verder te willen oriënteren op het onderwijs.

Voor het komende jaar 2020 – 2021 zijn er verschillende projecten waarbij Zin in Lesgeven aangeboden zal worden:

<sup>2</sup> Hier ligt een opdracht aan het onderwijs (lerarenopleidingen, scholen, regio's) om talenten beter te ondersteunen en begeleiden naar het leraarschap. 'Talenten' zijn mensen die in potentie uit kunnen groeien tot een goede docent.

- Met alle banken en verzekeraars is afgesproken dat medewerkers die de stap naar onderwijs overwegen en de training Zin in Lesgeven willen volgen dat mogen doen.
- In de vijf grote Nederlandse gemeenten (G5). In elk geval voor Den Haag, Rotterdam/Rijnmond, Nijmegen. In Amsterdam en Utrecht zijn er besprekingen met o.a. de lerarenopleidingen en de gemeente om daar wellicht hetzelfde te gaan doen.
- In diverse RAP-projecten (o.a. Noord-Holland, Noord-Nederland, Nijmegen en wellicht dat er nog meer volgt).
- In Almere draait een RAL-project met statushouders die o.a. de training Zin in Lesgeven volgen voor de daadwerkelijke stap naar het onderwijs.
- In Almere zijn er besprekingen met een groot schoolbestuur om alle zij-instromers die daar willen werken eerst de training aan te bieden.

Een en ander betekent dat er voldoende ruimte is om met een jaaragenda te gaan werken waarin belangstellenden vanuit bedrijven, instellingen en projecten zich kunnen inschrijven. Het voordeel hiervan is dat de groepen wat meer gemengd en vooral ook goed gevuld zijn, zodat we beter praktijksituaties kunnen nabootsen.

Zie voor de halfjaaragenda: [www.windesheim.nl/zininlesgeven](http://www.windesheim.nl/zininlesgeven)

In al deze ontwikkelingen gaat het er niet alleen om het aanbieden van de training Zin in Lesgeven, maar vooral om het goed optuigen van een fase waarin mensen die de stap naar onderwijs overwegen de gelegenheid krijgen op te 'matchen & motiveren' (zie het eerder genoemde trechtermodel). Om dit gedachtengoed verder uit te bouwen zal er vanuit de Hogeschool Windesheim een Expertisecentrum Zin in Lesgeven opgericht worden. Van daaruit kunnen we kennis en kunde op het terrein van 'matching & motivatie' delen. Dat betekent ook dat we nieuwe trainers gaan opleiden. Dit gebeurt nu al in Nijmegen, Den Haag, Rotterdam en Amsterdam).

### **Meer weten?**

Meer informatie over Zin in Lesgeven?

Neem dan contact op met Arend Jan Zwarteveen:

E: [aj.zwarteveen@windesheim.nl](mailto:aj.zwarteveen@windesheim.nl)

M: +31 6 51 57 41 72

### Interessante literatuur

- 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.
- 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).
- 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.