

Selecteren op geschiktheid voor leraarsberoep

Is het wenselijk om te selecteren aan de poort?

Roeland van der Rijst, ICLON / Universiteit Leiden

Marco Snoek, Hogeschool van Amsterdam, Kenniscentrum Onderwijs en Opvoeding

Jan van Driel, ICLON / Universiteit Leiden

Samenvatting

De Lerarenagenda 2013-2020 schetst de ambitie om de kwaliteit en het aanzien van het leraarsberoep te versterken. Essentieel daarvoor is een hoge kwaliteit van de lerarenopleidingen in Nederland. In het debat over de kwaliteit van de leraren en de lerarenopleidingen staat momenteel de vraag centraal of een strengere selectie van studenten voor lerarenopleidingen kan bijdragen aan een verbetering van de kwaliteit van aanstaande leraren. In de afgelopen jaren zijn met name rond de pabo diverse maatregelen genomen om het startniveau te verhogen. Reken- en taaltoetsen zijn ingevoerd als bindend onderdeel van de propedeuse en recent zijn eisen gesteld ten aanzien van het kennisniveau met betrekking tot aardrijkskunde, geschiedenis en natuur & techniek. Dergelijke vakinhoudelijke eisen gelden momenteel niet voor andere typen lerarenopleidingen. Bovendien hebben de bestaande eisen slechts betrekking op het vakinhoudelijke aspect van het toekomstige beroep en niet op andere, meer pedagogische en sociaal-communicatieve aspecten van het beroep van leraar. In dit artikel rapporteren we enkele inzichten uit een verkennende studie die is uitgevoerd in opdracht van het Nederlandse ministerie van OCW (Snoek, Van der Rijst, & Van Driel, 2014) met als doel de discussie te voeden over de wenselijkheid van selectie van studenten voor de lerarenopleidingen in Nederland.

Inleiding

Een van de ambities beschreven in de Lerarenagenda 2013-2020 heeft betrekking op de instroom voor de lerarenopleiding: *“Alle studenten die in een lerarenopleiding instromen hebben voldoende relevante voorkennis en zijn in potentie geschikt voor het beroep. Daardoor hoeven opleidingen geen tijd meer te besteden aan het bijspijkeren van studenten en zal het rendement van de opleidingen stijgen”* (Ministerie van OCW, 2013). Het ministerie staat hierin niet alleen: die ambitie sluit aan bij ambities van andere stakeholders in het domein van lerarenopleidingen (cf. Interdisciplinaire Commissie Lerarenopleidingen, 2007; Ministerie van OCW, 2013; Onderwijsraad, 2013; Vereniging Samenwerkende Nederlandse Universiteiten, 2013; Vereniging van Hogescholen, 2012).

In het huidige hoger-onderwijsstelsel is nauwelijks sprake van selectie. Brede toegankelijkheid is een fundamenteel kenmerk van het hoger onderwijs in Nederland. Onderliggend uitgangspunt is dat hoger onderwijs een recht is voor ieder die een diploma heeft dat toelating geeft tot dat hoger onderwijs. Restricties voor toelating zijn daarom minimaal, en vooral gericht op het voorkomen van studieuitval doordat studenten de studie toch niet aan blijken te kunnen (bijvoorbeeld bij sport- en kunstopleidingen) of op het inperken van de studenteninstroom bij opleidingen met een over-aanmelding (zoals bij geneeskunde). Een gevolg van deze opvatting is dat het hoger onderwijs in Nederland geen beleidsinstrument is om de arbeidsmarkt te reguleren.

Restricties voor toelating zijn gericht op voorkomen van studieuitval of beperken van studentinstroom.

Drie perspectieven op selectie

In de hierboven genoemde beleidsdocumenten kunnen drie perspectieven onderscheiden worden ten aanzien van argumenten voor het invoeren van selectie en instroomeisen voor de lerarenopleidingen:

- ▶ In het eerste perspectief staat de afstemming tussen de student en het toekomstige beroep centraal. De vraag binnen dit perspectief is welke kwaliteiten het beroep vraagt, welke daarvan tijdens de opleiding kunnen worden ontwikkeld en de mogelijkheid om op voorhand studenten uit te sluiten wanneer ze niet over kwaliteiten beschikken die niet tijdens de opleiding in voldoende mate ontwikkeld kunnen worden.
- ▶ In het tweede perspectief ligt de nadruk op de verbetering van het toekomstig beroep. Achterliggende gedachte is dat door de kwaliteit van de instroom te verbeteren, het eindniveau van de opleiding verhoogd kan worden, wat een kwaliteitsimpuls voor het onderwijs zou betekenen. Een selectievere toelating van alleen de beste studenten tot de lerarenopleiding zou daarnaast kunnen bijdragen aan een hogere status, beter imago en de aantrekkelijkheid van het leraarsberoep.
- ▶ Het derde perspectief legt de nadruk op het rendement van de opleiding. Centrale vraag daarbij is welke studenten efficiënt en zonder vertraging de opleiding kunnen doorlopen en afronden.

Deze drie perspectieven zijn aan elkaar gerelateerd. Als studenten bijvoorbeeld bepaalde kwaliteiten missen, maar die met inspanning tijdens de opleiding wel kunnen verwerven, vraagt dat tijd en aandacht tijdens de opleiding, zowel van student als opleider, wat nadelige gevolgen kan hebben voor de studieduur en daarmee het rendement.

Onderzoek naar selectiecriteria en de voorspellende waarde daarvan

In diverse landen is selectie voor toelating tot de lerarenopleiding staande praktijk. In dergelijke landen worden aan hand van bepaalde criteria en instrumenten aanstaande leraren geselecteerd voor de lerarenopleidingen (Taiwan: Wang & Fwu, 2007; Ierland: Heinz, 2013; Israel: Byrnes, Kiger, & Shechtman, 2003; Finland: Valli & Johnson, 2007). Een belangrijke vraag die daarbij naar voren komt is welke criteria daarbij gebruikt worden en hoe voorspellend die criteria zijn voor het succesvol afsluiten van de lerarenopleiding en voor een succesvolle loopbaan als leraar. Wang en Fwu (2007) geven in hun studie naar 48 lerarenopleidingen in Taiwan een overzicht van alle beoordelingscriteria en selectie-instrumenten die gebruikt worden. Ze geven aan dat een groot aantal factoren bepalend is voor het succes als leraar-in-opleiding en als leraar en dat het niet mogelijk is om al die factoren nauwkeurig te meten. Dat betekent dat er bij de selectie van aanstaande leraren-in-opleiding een balans gevonden moet worden tussen het meten van een variëteit aan relevante karakteristieken en de mate van nauwkeurigheid waarmee die karakteristieken gemeten kunnen worden.

Om een eerste selectie in kandidaten te maken, gebruiken veel lerarenopleidingen de eerdere (academische) prestaties van de kandidaten. Heinz (2013) laat in een cohortstudie over de periode 2000-2007 met ruim 1000 studenten echter zien dat de (academische) prestaties van studenten in eerdere opleidingen geen voorspellende waarde hebben voor succes, in de theoretische onderdelen, noch in de praktische onderdelen tijdens de lerarenopleidingen. Vaak wordt

verbaal of communicatief vermogen genoemd als een van de belangrijke vaardigheden voor het leraarsberoep.

Andrew, Cobb en Giampietro (2005) stelden zich de vraag of verbaal vermogen van leraren-opleiding een voorspellende waarde heeft voor hun prestaties in de stage. Ze bepaalden het verbaal vermogen van de deelnemende studenten (n=116) met een gestandaardiseerde vragenlijst (GRE-V) en de prestatie in de stage met de beoordelingen van de supervisors. De resultaten tonen aan dat de verbale vaardigheden geen directe voorspellende waarde hebben voor de kwaliteit van de prestatie in het praktijkdeel van de lerarenopleiding.

Bieri en Schuler (2011) beschrijven een assessmentprocedure, die ontwikkeld is op basis van een combinatie van relevante aspecten van het leraarsberoep. Tijdens het assessment voltooiden de kandidaten enkele taken en werden ze geobserveerd door drie beoordelaars. Bieri en Schuler bestudeerden of de mate van succes (op grond van beoordelingen van de assessoren) gerelateerd was aan succes in het eerste jaar van de lerarenopleiding (op grond van behaalde cijfers). De resultaten lieten zien dat de beschreven assessmentprocedure op een valide manier potentieel succesvolle kandidaten voor de lerarenopleiding kan selecteren. De ontwikkeling van deze procedure kostte echter veel inzet van menskracht en middelen en de uitvoering was tijdsintensief.

Ook aan de Universiteit van Helsinki (Finland) wordt een uitgebreide selectieprocedure gebruikt waarbij verschillende selectie-instrumenten worden ingezet, zoals interview, groepstaak en demonstratie les. Valli en Johnson (2007) koppelden de assessment-data aan gegevens over de kwaliteit van de prestaties in de stages van de lerarenopleidingen. Zij vonden dat demonstratielessen met leerlingen de meest voorspellende waarde hebben met betrekking tot de prestatie in de stage van de lerarenopleiding.

Selectie van studenten voor lerarenopleidingen kan op een valide manier met uitgebreide assessment-procedures.

In de bestudeerde internationale studies naar selectie voor lerarenopleidingen worden verschillende criteria beschreven. Deze selectiecriteria kunnen gecategoriseerd worden in vier clusters van criteria waarop studenten geselecteerd worden voor lerarenopleidingen, namelijk 1) kennis- en denkniveau, 2) motivatie, 3) professionele houding en persoonlijke eigenschappen, en 4) beroepsgerelateerde vaardigheden.

- ▶ *Kennis- en denkniveau:* dit omvat vakinhoudelijke kennis, maar ook taalvaardigheid, abstractievermogen, hogere-orde denken, cultureel kapitaal en oordeelsvermogen.
- ▶ *Motivatie:* dit heeft niet alleen betrekking op motivatie voor het volgen van een lerarenopleiding, maar vooral op motivatie voor het beroep van leraar en het bijdragen aan het leren en de ontwikkeling van kinderen en jongeren. Bij selectie van aankomende studenten gaat het niet alleen om de mate van motivatie, maar ook in hoeverre hun motivatie gebaseerd is op een realistische verwachting ten aanzien van het beroep en de eigen rol als leraar.
- ▶ *Professionele houding en persoonlijke eigenschappen:* dit omvat waarden, attitudes die bepalend zijn voor een professionele houding die gekenmerkt wordt door reflectie, een kritische en onderzoekende houding, nieuwsgierigheid en leergierigheid, dienstbaarheid, ondernemendheid en omgaan met complexiteit, en persoonskenmerken zoals empathie, openheid, flexibiliteit en creativiteit.
- ▶ *Beroepsgerelateerde vaardigheden:* Dit omvat interpersoonlijke, pedagogische en didactische vaardigheden zoals communicatieve vaardigheden, sociale competenties, samenwerken, structureren, organiseren, en orde houden.

Hoewel bovenstaande gebaseerd is op slechts een beperkt aantal studies dat bovendien niet uitgevoerd is in de Nederlandse of Vlaamse context, laten de studies zien dat het meten van de geschiktheid voor het leraarsberoep geen kwestie is van een enkel instrument of een enkel criterium. Om kwaliteiten op een betrouwbare en valide manier te meten zal een aantal criteria beoordeeld moeten worden met verschillende instrumenten, en het liefst door meerdere beoordelaars. Dit is in lijn met recente wetenschappelijke literatuur over het beoordelen van de kwaliteit van leraren (Byrnes, Kiger, & Shechtman, 2003; Tigelaar & Van Tartwijk, 2010; Van Veen, 2011).

Doel van de studie

In het volgende deel van dit artikel zullen we ingaan op opvattingen van sleutelpersonen over de wenselijkheid om aankomende studenten voor de lerarenopleidingen te selecteren op basis van hun potentiële geschiktheid voor het beroep van leraar. In deze exploratieve studie waren de volgende vragen leidend: 1) Wat zijn, in de ogen van sleutelpersonen, criteria op grond waarvan instromende studenten voorafgaand aan of aan het begin van de lerarenopleidingen beoordeeld en geselecteerd kunnen worden? 2) In hoeverre zijn de kwaliteiten waar deze criteria betrekking op hebben binnen de opleiding te ontwikkelen? en 3) Welke effecten verwachten sleutelpersonen van het gebruik van dergelijke selectiemethodieken?

Methode van de studie

Om de vragen te beantwoorden zijn leidinggevend, lerarenopleiders en studenten van lerarenopleidingen, en vertegenwoordigers van opleidingsscholen bevestigd middels focusgesprekken of individuele interviews. Tevens werden beoordelaars van bijzondere trajecten zoals Academische pabo's, Eerst-de-Klas (d.i. een programma waarin jonge academici naast een leiderschapstraining ook een stage in het onderwijs volgen) Onderwijsstraineeship (dit is een tweejarig leerwerktraject waarin de student naast de lerarenopleiding ook een baan heeft als leraar). De selectie van participanten was gericht op een gevarieerde steekproef aan sleutelpersonen om een diversiteit aan opvattingen te omvatten. De deelnemers kwamen uit verschillende instellingen voor hoger onderwijs en van verschillende opleidingen, waaronder pabo's,

Tabel 1
Overzicht van de gesprekken met de respondenten

| Type opleiding | Soort gesprek | n Resp. | Rol/ functie |
|--------------------------------|--------------------------|-----------|-------------------------------------|
| Reguliere pabo | Focusgroepen, interviews | 22 | Leidinggevend, opleiders, studenten |
| Academische pabo | Interviews | 3 | Leidinggevend, opleiders |
| Tweedegraads lerarenopleiding | Focusgroepen | 31 | Opleiders, studenten |
| Universitaire lerarenopleiding | Interviews | 6 | Leidinggevend, opleiders |
| Speciale trajecten | Interviews | 2 | Assessoren |
| VO scholen | Interviews | 3 | Leidinggevend |
| Totaal | | 67 | |

tweedegraads lerarenopleidingen en universitaire lerarenopleidingen (ULO). Om een anonieme rapportage van de resultaten te geven werden namen en achtergrondgegevens van de deelnemers aan deze studie geanonimiseerd met behoud van de relevante gegevens.

Semigestructureerde interviews

De interviews en focusgesprekken duurden gemiddeld 40 tot 60 minuten. Het interviewprotocol gaf ruimte aan de geïnterviewden om te spreken over hun opvattingen ten aanzien van selectie en beoordelen van aanstaande leraren. Specifiek werd er ingegaan op 'sleutel-elementen, ontwikkelbaarheid en selectie-instrumenten', 'ervaringen en motivatie', en 'mogelijke gevolgen van selectie'. De interviewvragen, gebruikt bij de interviews met studenten en stakeholders van scholen, waren enigszins aangepast. Het interviewprotocol gaf ruimte om ook andere vragen te behandelen die door de deelnemers naar voren gebracht werden. Van alle interviews zijn gesprekssamenvattingen gemaakt.

Analyse van interviews

De gecontroleerde gesprekssamenvattingen van de interviews zijn geanalyseerd aan de hand van een klassieke inhoudsanalyse (content analyse). In dit proces kunnen enkele stappen worden onderscheiden. Tijdens stap 1 werden de gesprekssamenvattingen gelezen en de eventuele audiobestanden beluisterd om een globaal beeld te krijgen van de opvattingen van de deelnemers. In stap 2 werden de gesprekssamenvattingen herlezen om die passages te identificeren die de essentie vatten van de respons van de deelnemers op de verschillende onderwerpen van het interview (selectiecriteria, selectie-instrumenten, ervaringen met selectie, verwachting van selectie). Door het herlezen van de passages werden bij stap 3 gelijksoortige uitspraken rond de verschillende onderwerpen inhoudelijk gegroepeerd tot generieke clusters van respons van de deelnemers.

Opvattingen over wenselijke selectiecriteria

Na analyse van de respons uit de drie sectoren van lerarenopleidingen (pabo, tweedegraads- en universitaire lerarenopleidingen) bleek naast enkele verschillen ook veel overeenstemming te zijn in opvattingen over de wenselijkheid van selectie van studenten voor de opleiding. Aan de hand van de vier typen van selectiecriteria, die in de literatuur naar boven kwamen, ordenen we hieronder per sector de respons uit de focusgesprekken en interviews.

Pabo's

Binnen de pabo's wordt in toenemende mate selectie toegepast, zowel op het moment van instroom, als tijdens de propedeuse. Daarbij worden voornamelijk selectie-instrumenten ingezet die betrekking hebben op (vakinhoudelijk) kennis- en denkniveau. Tijdens de interviews en focusgesprekken werden ook andere selectiecriteria besproken.

In de gesprekken kwam een breed spectrum aan kwaliteiten naar voren dat in de ogen van de respondenten essentieel is voor de geschiktheid voor het beroep en dat de gehele set van bekwaamheidseisen dekt dat gehanteerd wordt voor leraren basisonderwijs.

In zijn algemeenheid benoemen de respondenten kennis- en denkniveau als primaire essentiële kwaliteit. Daarnaast wordt motivatie voor het leren van het kind en motivatie voor het vak benoemd als kritische factor. Ten aanzien van professionele houding en persoonsken-

merken omschrijven de respondenten verschillende elementen, zoals 'het belang dat studenten een professionele houding hebben', 'een houding van dienstbaarheid aan anderen', 'pabo-studenten moeten nieuwsgierig zijn naar anderen en niet zichzelf centraal stellen', 'studenten moeten voor hun professionele ontwikkeling een kritisch oordeelsvermogen ontwikkelen', 'reflectie is van belang'. Nieuwsgierigheid, ondernemerschap, flexibiliteit en omgaan met onzekerheid worden door de respondenten beschreven als waardevolle persoonskenmerken. Het vermogen om in een situatie een juiste beslissing te nemen duidt men aan als essentieel. Verder lag de nadruk bij beroepsgerelateerde vaardigheden op de interpersoonlijke en de pedagogische competentie; studenten moeten 'verbindingen kunnen maken met kinderen, collega's en ouders'. In samenhang daarmee worden communicatieve vaardigheden, interpersoonlijke competentie, pedagogische competentie, samenwerking met collega's en het samenwerken met de omgeving aangeduid als wezenlijk.

De respondenten blijken eenduidig in hun oordeel dat de huidige selectie op kennis van onder andere rekenen en taal leidt tot een eenzijdig en beperkt beeld van het beroep bij aankomende studenten. De nadruk ligt momenteel slechts op het kennisniveau. Respondenten geven expliciet aan dat, naast kennistoetsing, andere kwaliteiten mee zouden moeten wegen bij de selectie van toekomstige leraren. Sommige pabo's proberen nu al in de studiekeuzecheck een breder beeld neer te zetten van het beroep door de aankomende studenten een dagdeel mee te laten lopen op een basisschool.

Tijdens de gesprekken werd gesproken over de mogelijkheid om de hierboven genoemde kwaliteiten bij de aanmelding voor de opleiding vast te stellen en ook over de voorspellende waarde daarvan voor het toekomstig leraarschap. Nadrukkelijk wordt door de respondenten naar voren gebracht dat de studenten bij de pabo's bij instroom nog jong zijn (veelal 17/18 jaar) en nog volop in ontwikkeling. Daarnaast wordt opgemerkt dat kwaliteiten om met succes een hbo-opleiding, zoals een pabo, te doorlopen niet dezelfde kwaliteiten zijn om met succes leraar basisonderwijs te zijn. De meeste respondenten zijn er daarnaast van overtuigd dat meer kennis ontwikkeld zou moeten worden over instrumenten die op een valide en betrouwbare manier sleutelkwaliteiten voor het beroep kunnen vaststellen alvorens over te gaan tot daadwerkelijke selectie voor de opleidingen.

Tweedegraads lerarenopleidingen

De tweedegraads lerarenopleidingen maken volgens de respondenten over het algemeen geen gebruik van selectie van aanstaande studenten op geschiktheid voor het beroep. Wel wordt beoordeeld of de kandidaten voldoen aan de reguliere formele toelatingseisen voor de lerarenopleidingen, zoals een afgeronde vooropleiding aansluitend bij het schoolvak.

De meeste opleidingen organiseren intakegesprekken waarna studenten een niet-bindend advies wordt gegeven. Sommige bijzondere trajecten, bijvoorbeeld versnelde routes voor studenten uit het voorbereidend wetenschappelijk onderwijs (vergelijkbaar met algemeen secundair onderwijs in Vlaanderen), maken wel gebruik van selectie-instrumenten.

In de gesprekken werden diverse kwaliteiten genoemd die volgens de respondenten bepalend zijn voor goed leraarschap. Deze liggen vooral op het terrein van kennis- en denkniveau, professionele houding en persoonlijke eigenschappen, en beroepsgerelateerde vaardigheden. Ten aanzien van kennis- en denkniveau leggen respondenten niet alleen de nadruk op kennis van het schoolvak, maar ook op een goede beheersing van taal. De landelijke discussie rond de vraag of iedere leraar uiteindelijke masterniveau zou moeten behalen

was aanleiding om te benadrukken dat dit ook consequenties zal moeten hebben voor de instroom in de initiële opleidingen: studenten zouden qua denkniveau en vermogen tot abstraheren de potentie moeten hebben om op termijn een masterniveau te kunnen behalen. Verschillende respondenten benadrukken verder het belang van motivatie en heldere verwachtingen van het beroep van leraar. Respondenten ervaren dat de motivatie van studenten voor het beroep soms zwak is en bij opleidingen zoals Engels en geschiedenis een 'vluchtroute' lijkt voor sommige zwakkere havisten. Ten aanzien van professionele houding en persoonskenmerken leggen de respondenten nadruk op het leer- en ontwikkelvermogen van (aankomende) leraren: een lerende houding, zelfkennis, reflectie en het kunnen omgaan met feedback, empathisch vermogen, geduld, stabiliteit en kunnen omgaan met hoge verwachtingen, spanning en werkdruk. In de gesprekken werd ook nadruk gelegd op beroepsgerelateerde vaardigheden zoals de sociaal-communicatieve vaardigheden die leraren nodig hebben in hun interactie met leerlingen en ouders. Daarbij zijn zaken genoemd als 'hart voor de doelgroep', 'het vermogen om contact te maken', 'emotionele intelligentie' en 'het zijn van teamspeler'.

Op de vraag in hoeverre deze kwaliteiten gedurende de opleiding te ontwikkelen zijn, zijn de respondenten verdeeld. Er wordt erkend dat studenten in de opleiding nog veel vaardigheden kunnen ontwikkelen. Een lerende houding, reflectievermogen en het kunnen omgaan met feedback lijken dan wel essentiële voorwaarden. Tegelijk wordt benadrukt dat zaken zoals professionele houding en persoonlijke eigenschappen niet echt centraal staan in de vooropleiding (voortgezet onderwijs) en dat studenten dus juist de mogelijkheid moeten hebben om deze kwaliteiten te ontwikkelen binnen de hbo-opleiding.

Universitaire lerarenopleidingen

De universitaire lerarenopleidingen die deelgenomen hebben aan deze studie, beoordelen of kandidaten voldoen aan de reguliere toelatingseisen, zoals een afgeronde vooropleiding (universitaire master) aansluitend bij het schoolvak waarvoor men zich aanmeldt. Bij alle ULO's moeten de kandidaten gelijksoortige documenten aanbieden bij hun aanmelding, zoals cijfers uit eerdere opleidingen en/of een CV. Soms wordt ook gevraagd om een motivatiebrief en referenties.

Voor enkele schoolvakken, zoals biologie, geschiedenis en maatschappijleer, en specifieke opleidingstrajecten, zoals tweetalige en internationale lerarenopleidingen, is het aantal aanmeldingen groter dan het aantal stageplaatsen dat aangeboden kan worden. De manieren waarop ULO's de plaatsing voor deze schoolvakken regelen is momenteel verschillend van aard. Enkele opleidingen plaatsen de kandidaten die voldoen aan de toelatingseisen, op volgorde van aanmelding. Anderen organiseren de toelating op basis van de documenten die bij de aanmelding zijn aangeleverd. Doorgaans wordt dan geselecteerd op basis van de cijfers uit eerdere opleidingen en motivatie. Een enkele opleiding organiseert een extra interview met sommige kandidaten. Hiernaast hebben ULO's in de afgelopen jaren ervaring opgedaan met het beoordelen van zij-instromers. Bij zij-instromers wordt een uitgebreid geschiktheids-onderzoek verricht, waarbij portfolio's worden opgesteld, lessen geobserveerd en feedback-gesprekken gevoerd.

Bij het merendeel van de gesprekken werd vakkennis als selectie criterium genoemd. Bij de kandidaten wordt er van uitgegaan dat hun vakkennis op voldoende niveau is als ze de juiste vooropleiding hebben afgerond.

Motivatie van de kandidaten werd in de gesprekken expliciet genoemd als potentieel belangrijk selectiecriteria. Hierbij werd onderscheid gemaakt in motivatie voor de opleiding en motivatie voor het leraarsberoep. Tevens werd door meerdere respondenten benadrukt dat de verwachtingen van de kandidaten van belang zijn om een juiste matching te krijgen met het aangeboden curriculum van de opleiding. Een enkeling geeft aan dat verkeerde verwachtingen ten aanzien van het leraarsberoep kunnen leiden tot uitval tijdens stage of later na de opleiding. Het leraarsberoep is in sommige opzichten veeleisend en belastend, zeker voor beginnende leraren. Bovendien hebben aspirant leraren niet altijd een correct beeld van wat het is om aan jonge adolescenten (pubers) les te geven. Door de verwachtingen van aankomende studenten al voor de opleiding af te stemmen op de realiteit tijdens stage en latere beroepsuitoefening, hoopt men teleurstellingen te voorkomen en uitval terug te dringen.

Tijdens de gesprekken werden verschillende criteria met betrekking tot professionele houding aangehaald, zoals reflectieve attitude, collegialiteit, en professionele waarden en normen. Verder kwamen tijdens de interviews ook enkele meer persoonsgebonden eigenschappen, zoals empathie, zelfreflectie en openheid, als onderscheidende eigenschappen naar voren die relevant worden gevonden voor opleiding en latere beroepsuitoefening. Deze criteria op het gebied van professionele houding en persoonsgebonden eigenschappen, zijn volgens de respondenten wel aanleerbaar of veranderbaar, maar men kan niet verwachten dat deze in de beperkte tijd van een universitaire lerarenopleiding tot volledige wasdom kunnen komen. Daarmee lijkt het relevant om tijdens de selectie voor de opleiding de aanwezigheid van de professionele houding en persoonlijke eigenschappen en de leerpotentie van de kandidaten in te schatten.

Tijdens de gesprekken kwam een diversiteit aan beroepsgerelateerde vaardigheden aan bod, zoals mondelinge als schriftelijke communicatieve vaardigheden, sociale en interpersoonlijke vaardigheden, en vaardigheden ten aanzien van samenwerken.

Debat over selectie van studenten voor lerarenopleidingen

Aangezien de voor- en tegenargumenten van selectie voor de lerarenopleidingen binnen de verschillende opleidingen gelijksoortig waren, zullen we hier de tegenstanders en de voorstanders tegenover elkaar zetten, om de contouren van het onderwijskundige debat te schetsen.

Tegenstanders

Onder de tegenstanders is er weerstand tegen geschiktheidselectie aan de poort van de lerarenopleidingen. Veelvuldig wordt opgemerkt dat je studenten in de praktijk aan het werk zou moeten zien om iets zinnigs te zeggen over de geschiktheid voor het beroep. 'Kennis en motivatie zijn makkelijk vast te stellen; functioneren in de praktijk en de houding ten aanzien van kinderen is lastiger vast te stellen'. Verschillende respondenten hebben grote twijfel of dit wel vast te stellen is in het beperkte tijdsbestek van een intake. Voor beoordeling van gedrag is een uitgebreider assessment nodig waarbij gedrag daadwerkelijk wordt waargenomen in een context waarvoor wordt opgeleid. Daar is in hun ogen feitelijk de startperiode in de opleiding voor nodig waarbij de eerste stappen in een stage beoordeeld worden.

Tegenstanders van selectie op basis van geschiktheid voor het beroep benadrukken de

ethische dilemma's die verbonden zijn aan selectie. Een negatief effect van selectie is dat een groep studenten op voorhand uitgesloten wordt om deel te nemen aan de lerarenopleiding. Deze groep, die niet geschikt geacht wordt voor de lerarenopleidingen, wordt daarmee in feite de toegang tot het leraarsberoep ontzegd. Tevens geven tegenstanders aan dat een ongewenste selectiebias kan ontstaan in de selectieprocedures als hierin een te sterke nadruk gelegd zou worden op bepaalde persoonlijkheidscriteria, zoals assertiviteit en samenwerking. Selectie aan de poort zou kunnen leiden tot een reductie in diversiteit aan studenten. Scholen hebben volgens verscheidene respondenten diversiteit in hun lerarenkorps nodig. Zowel voor de identificatie van leerlingen als voor het inlevingsvermogen van leraren met de belevingswereld van leerlingen, is het van belang dat er leraren zijn met diverse (school)loopbanen. Ook bestaat het risico dat te weinig rekening gehouden wordt met de gedachte dat de lerarenpopulatie een afspiegeling van de samenleving zou moeten zijn.

Tegenstanders twijfelen verder aan de validiteit en betrouwbaarheid van instrumenten die de geschiktheid voor het beroep selectief zouden kunnen meten: "*We leiden op voor een complex beroep. Je kunt niet met enkelvoudige oplossingen selecteren voor het beroep van leraar.*"

De gebruikte argumentatie heeft betrekking op het beeld dat kernelementen die te maken hebben met geschiktheid voor het beroep, moeilijk meetbaar zijn en dat bestaande instrumenten weinig voorspellende waarde zouden hebben. De tegenstanders van selectie benadrukken verder dat ontwikkelingsgerichte assessments en diagnostische toetsen al een belangrijke rol kunnen spelen in processen van bewustwording ten aanzien van de geschiktheid voor het beroep, en daarmee bij kunnen dragen aan ontwikkeling en zelfselectie. Deze opvatting over het ontwikkelpotentieel van jongeren vraagt veel van de begeleidende capaciteiten en kwaliteiten van de opleiders. Inzetten op verdere versterking van die kwaliteiten zou volgens sommigen meer effect hebben dan het invoeren van selectie-instrumenten. Daarnaast maken tegenstanders van selectie zich zorgen over een overdaad aan selectie-instrumenten. En ten slotte hebben verschillende tegenstanders twijfel geuit bij het beoordelen van studenten op kwaliteiten die nog volop in ontwikkeling zijn. Diverse respondenten binnen de pabo's geven expliciet aan dat de huidige toetsing vooraf via de vakinhoudelijke kennis voldoende is.

Voorstanders

Een van de positieve effecten van selectie, verwachten de voorstanders, is de verhoging van het rendement van de opleidingen. De geselecteerde studenten zijn beter voorbereid op de opleiding en hun verwachtingen zullen beter aansluiten op de inhoud van de opleiding, hetgeen zou moeten leiden tot een lager uitvalpercentage. Verschillende respondenten geven aan dat door het feit dat opleidingen op dit moment niet kunnen selecteren, de instroom divers is en veel remediëring nodig is tijdens de opleidingen, waardoor de echte verdieping pas kan plaats vinden na de eerste grote uitstroom na ongeveer een half jaar. Daarnaast wordt de verwachting uitgesproken dat die betere voorbereiding leidt tot een hogere motivatie voor het leraarsberoep, waardoor studenten na afloop van de opleiding minder snel uitvallen in het latere beroep.

Verder benadrukken de voorstanders dat een strengere selectie de status van de lerarenopleidingen en de status van het leraarsberoep kan verhogen. Voorstanders van selectie aan de poort gaan ervan uit dat selectie een positief effect heeft op het imago van het beroep, dat de

opleidingen niet meer de zwakke studenten trekken, maar ook een aantrekkelijke opleiding worden voor getalenteerde en ambitieuze studenten. "We moeten af van het idee dat als je niet goed weet wat je wil, dat je dan leraar kunt worden". Door te selecteren op geschiktheid voor het beroep ontstaat bovendien een betere balans in de beeldvorming over het beroep. Momenteel ligt de nadruk op kennistoetsen (met name bij de pabo), terwijl dit maar een deel van de kwaliteiten dekt, die je als leraar nodig hebt. Bij selectie op geschiktheid komt er ook meer aandacht en nadruk te liggen bij motivatie, professionele houding en persoonlijkenschappen, en voor beroepsgerichte vaardigheden. .

Voorstanders pleiten voor samenhang in de criteria die gebruikt worden bij de selectie voor de opleiding, tijdens de opleiding en bij aanname op een school: "*Het gaat nadrukkelijk niet om kennis alleen*", en: "*We zouden ook moeten kunnen selecteren op persoonskenmerken en essentiële vaardigheden voor leraren*".

Een systeem waarbij aspirant-studenten uitgeselecteerd worden, kan volgens de voorstanders vervelend zijn voor het individu, maar als het betere leraren oplevert waardoor het onderwijs wordt versterkt, dan dient het een goed doel. Dat vereist wel dat opleiders hun studenten bij de intake goed moeten kunnen inschatten om uitspraken te kunnen doen over de potentiële geschiktheid voor het beroep. Dit vraagt dan ook om professionalisering van opleiders om niet alleen te steunen op onafhankelijke toetsen, maar ook op hun eigen oordelen.

Onbekend is of invoering van selectie van aanstaande studenten zal leiden tot een afname of juist een toename van het aantal aanmeldingen. Het gevaar ontstaat dat voor de schoolvakken waarin op dit moment tekorten aan leraren worden ervaren, juist door invoering van selectie nog minder leraren opgeleid gaan worden. Door de voorstanders van selectie wordt echter het argument aangedragen dat ook in deze schoolvakken zeer goede en hoog gemotiveerde leraren van groot belang zijn. Sommige respondenten verwachten dat de exclusiviteit van een opleiding, als gevolg van een strenge selectie, ertoe zou kunnen leiden dat het aantal aanmeldingen juist toeneemt. De vraag is of dit ook op basis van ervaringen met selectie bij andere opleidingen verwacht mag worden.

Naast selectie voor de opleiding zal volgens de respondenten tegelijkertijd gewerkt moeten worden aan een aantal zaken dat direct of indirect verband houdt met de selectie. Ten eerste, om een selectieprocedure te laten slagen, zal de (ervaren) kwaliteit van de lerarenopleidingen hoog moeten zijn. Enkele respondenten geven aan dat "selecteren voor slechte opleidingen een averechts effect zal hebben". Lerarenopleidingen zullen blijvend moeten werken aan het verbeteren van de kwaliteit van de opleidingen. Ten tweede zullen selectieprocedures en selectiecriteria een hoge mate van transparantie moeten hebben. Het moet duidelijk zijn voor kandidaten waarop geselecteerd wordt en waarom juist daarop geselecteerd wordt. Ten derde geven enkele geïnterviewden aan dat juist het advies op basis van een 'assessment' tijdens de selectieprocedure van waarde kan zijn voor zowel de geselecteerden als de afgewezen kandidaten. Als laatste zal een selectieprocedure voorafgaand aan de opleiding, in samenhang gezien moeten worden met beoordelingen tijdens de opleiding. Alhoewel een effectieve selectieprocedure een positief effect kan hebben op het rendement, is het niet uit te sluiten dat tijdens de opleiding blijkt dat enkele studenten toch niet geschikt blijken te zijn voor het leraarsberoep.

De wenselijkheid om te selecteren

De opvattingen ten aanzien van de (on)wenselijkheid om te selecteren op basis van geschiktheid voor het beroep, worden in belangrijke mate gekleurd door de opvatting of men hoger onderwijs als een recht of als een voorrecht ziet. Voorstanders van selectie geven vooral aan dat dit kwaliteitsverhogend zou zijn omdat zwakkere studenten al voor de opleiding herkend worden en niet starten met de opleiding. Tegenstanders vinden het vooral onwenselijk dat het risico bestaat dat studenten afgewezen zouden kunnen worden die mogelijk wel goede leraren kunnen worden.

Uit de resultaten komt het beeld naar voren dat slechts een relatief kleine groep studenten ongeschikt lijkt te zijn voor het beroep. Momenteel kan deze groep, ondanks negatieve adviezen bij de intake of studiekeuzecheck, toch instromen in een lerarenopleiding. Respondenten gaven aan dat studenten die ongeschikt zijn voor het beroep vaak niet verder komen dan de beginfase van de lerarenopleiding en dus uiteindelijk toch niet in het beroep terecht komen. Selectie aan de poort heeft dan geen effect op de verbetering van de kwaliteit van het leraarschap, maar voorkomt alleen dat ongeschikte studenten een jaar studietijd verliezen en het rendement van de opleiding negatief beïnvloeden.

Er kunnen echter ook andere redenen zijn voor invoering van selectie voor aanvang van de lerarenopleidingen. Respondenten geven aan dat het inzetten van selectie-instrumenten aan de poort van de lerarenopleiding ook effecten kan hebben die te maken hebben met de kwaliteit van de uitstroom (hogere instroomeis kan leiden tot hoger uitstroomniveau en kan daarmee een kwaliteitsimpuls geven in het onderwijs), een beter imago en hogere status en aantrekkelijkheid van het beroep en de lerarenopleiding, en een hoger opleidingsrendement (doordat er betere studenten aangetrokken worden en in de opleiding minder tijd nodig is voor remediëring en sneller op een hoger niveau gewerkt kan worden). Dit sluit aan bij de constatering van Barber en Mourshed (2007) dat de best presterende onderwijsstelsels gekenmerkt worden door selectieve toelating tot de lerarenopleiding. Hoewel er geen onderwijswetenschappelijke evidentie is dat deze effecten daadwerkelijk in Vlaanderen of Nederland op zullen treden, kunnen deze verwachte effecten wel een reden zijn om over te gaan tot selectie aan de poort. Dat betekent overigens wel een fundamentele wijziging in de huidige filosofie ten aanzien van toelating tot het hoger onderwijs. Voor de lerarenopleidingen zou dat betekenen dat er overgestapt wordt van een recht naar een voorrecht om een lerarenopleiding te mogen volgen.

Referenties

- Andrew, D.A., Cobb, C.D., & Giampietro, P.J. (2005). Verbal ability and teacher effectiveness. *Journal of Teacher Education, 56*(4), 343-354.
- Barber, M., & Mourshed, M. (2007). *How the world's best-performing schools come out on top*. London: McKinsey.
- Bieri, C., & Schuler, P. (2011). Cross-curricular competencies of student teachers: A selection model based on assessment centre admission tests and study success after the first year of teacher training. *Assessment & Evaluation in Higher Education, 36*(4), 299-415.
- Byrnes, D.A., Kiger, G., & Shechtman, Z. (2003). Evaluating the use of group interviews to select students into teacher-education programs. *Journal of Teacher Education, 54*, 163-172.
- Heinz, M. (2013). Tomorrow's teachers – selecting the best: An exploration of the quality rational behind academic and experiential selection criteria for initial teacher education programmes. *Educational Assessment, Evaluation & Accountability, 25*, 93-114.
- Interdisciplinaire Commissie Lerarenopleidingen (2007). *Universitaire lerarenopleidingen*

- vakinhoudelijk masterniveau: Visie van de ULO's op het academisch gehalte van eerstegraads leraren. VSNU: Den Haag.
- Ministerie van OCW (2013). *Lerarenagenda 2013-2020: De leraar maakt het verschil*. Den Haag: Ministerie van OCW.
- Ministerie van OCW (2013). *Lerarenagenda 2013-2020: De leraar maakt het verschil*. Den Haag: Ministerie van OCW.
- Onderwijsraad (2013). *Kiezen voor kwalitatief sterke leraren*. Den Haag: Onderwijsraad.
- Snoek, M., Van der Rijst, R.M., & Van Driel, J.H. (2014). *Verkenning naar de wenselijkheid en mogelijkheid van selectie op geschiktheid voor het beroep van leraar en van verzwaring van vakinhoudelijke eisen voor de tweedegraads lerarenopleidingen*. Leiden/Amsterdam: Universiteit Leiden/ Hogeschool van Amsterdam. http://www.delerarenagenda.nl/wp-content/uploads/2014/10/Eindrapportage_Geschiktheid_Leraar_versie_1_1.pdf
- Tigelaar, D.E.H., & Van Tartwijk, J. (2010). The evaluation of prospective teachers in teacher education. In P. Peterson, E. Baker & B. McGaw, *International Encyclopaedia of Education (3rd edition)* (pp. 511-517). Oxford: Elsevier.
- Valli, R., & Johnson, P. (2007). Entrance Examinations as gatekeepers. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 51(5), 493-510.
- Van Veen, K. (2011). Het niveau en de kwaliteit van leraren in het basisonderwijs en voortgezet onderwijs: wat is het probleem? *Pedagogische Studiën*, 88, 433-442.
- Vereniging van Hogescholen (2012). *Agenda voor de sector hoger pedagogisch onderwijs. Advies sector hoger pedagogisch onderwijs*. Den Haag, HBO-raad.
- Vereniging Samenwerkende Nederlandse Universiteiten (2013). *Actieplan Lerarenagenda Nederlandse Universiteiten*. Utrecht: VSNU.
- 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.