

(ZELF)SELECTIE IN DE LERARENOPLEIDING

Presentatie deelstudie 1 op werkconferentie

Jacqueline Kösters
Amsterdam, 23 november 2016

VERSCHUIVING

- **Selectie:** proces waarbij een opleiding de meest geschikte studenten selecteert.
→ nadruk op betrouwbare en valide criteria met voorspellende waarde voor studiesucces (en beroepsuitoefening)
- **Zelfselectie:** proces waarbij studenten tot het besluit komen al dan niet te kiezen voor een specifieke opleiding of beroep.

ZELFSELECTIE EN SKC HVA-FOO

FOO- vt verzoeken tot inschrijving (VTI) SKC verplicht	1670
Niet aangemeld SKC (639)	38 %
Afwezig SKC (174)	10 %
Niet ingeschreven na SKC (204)	12 %

FOO- vt deelname SKC (857)	Inschrijving
SKC positief	77%
SKC negatief	72%

ZELFSELECTIE EN SKC HVA-FOO

Twee of meer aanmeldingen vt	VTI totaal	Deelname SKC
HvA	22 %	4 %
FOO	36 %	11%

ZELFSELECTIEPROCES

- Studenten lerarenopleiding lijken meer te twifelen?
- Zelfselectie vindt vooral vóór (en na de poort) plaats maar relatief weinig in de poort (n.a.v. SKC).
- Als een studiekeuze eenmaal gemaakt is, wordt alle informatie cognitief zó geïnterpreteerd dat de keuze toch bevestigd wordt (Weyand, 2012). Ongeschikte kandidaten hebben de neiging ongunstige uitkomsten te neutraliseren (Mayr, Müller, & Nieskens, 2016).
- Adviezen zijn effectiever als er nog andere keuzeopties mogelijk zijn (SKC is te laat).

ZELFSELECTIE

Geen individueel, lineair, rationeel proces resulterend in een weloverwogen beslissing maar een complex, langdurig, sociaal proces dat ook nog doorgaat na de start van de opleiding

STUDIEKEUZE EN IDENTITEITSONTWIKKELING

- Niet alleen uitzoeken wat interessant en leuk lijkt, maar vooral ook: definiëren van wie je bent en wie je wilt worden: identiteitsontwikkeling.
- Dilemma: Invloed sociale context ↔ Vrije keuze
- Narratief dat steeds weer bijgesteld wordt en dat ook door gaat na het starten van de opleiding (Holmegaard, 2014).
- Age of opportunity: er zijn nog veel keuzes en ontwikkelingen mogelijk (Belfi, Levels van Velden, 2015)

STUDIEKEUZE EN ONTWIKKELING BREIN

- Op het gebied van non-cognitieve functies (zelfinzicht en zelfregulatie, motivatie, doelgerichtheid, plannend vermogen, nieuwsgierigheid en initiatiefname) nog tijdens de late adolescentie grote ontwikkelingen.
- Subtiele verschillen in de neuropsychologische ontwikkeling kunnen een sterke invloed kunnen hebben op het vermogen – in de late adolescentie – tot zelfstandig leren, keuzegedrag, studieplanning.
- Verschillen tussen jongens en meisjes: strenge selectie kan er toe leiden dat relatief veel talent onder jongens onbenut blijft (Belfi, Levels en van Velden, 2015).

WIE KIEST ER VOOR LERARENOPLEIDING BACHELOR

- vrouw
- van niet-academische familie
- verhoudingsgewijs vaker uit lagere sociale milieus
- eigenschappen: sociaal, zorgzaam, communicatief
- voorkeur voor niet-wetenschappelijke carrière
- utiliteitsmotieven: bijv. te combineren met een gezin
- tweede of derde keuze (economische motieven)
- waardenoriëntaties?

(o.a. Allen (2005), Hennoch e.a. 2015)

NB1: status beroep van leraar is van invloed

NB2: dit is de pool waar uit je selecteert!

WAARDEN

- Intrinsieke waarde:
 - Interesse
 - Plezier in werk
- Persoonlijke waarde:
 - Baanzekerheid
 - Secundaire arbeidvoorwaarden
- Sociale waarde:
 - Bijdragen aan het tegen gaan van sociale ongelijkheid
 - Bijdragen aan ontwikkeling van kinderen
 - Sociale bijdrage leveren

VALUE SELECTION OF VALUE SOCIALISATION?

- Studenten van verschillende studies hebben al bij de start van de bachelor verschillende waarden en attitudes → Value selection
- Deze worden vervolgens verder versterkt in een passende studie/beroepsomgeving (value socialisation).
- Value socialisation vindt niet plaats als er sprake is van heel afwijkende waarden. (Bardi e.a. 2013).
- Onderzoek naar zelfselectie in lerarenopleiding (Thomas e.a. 2016): Studenten lerarenopleiding veel heterogener w.b. waardenoriëntatie dan studenten social work → Zelfselectie binnen lerarenopleiding verloopt niet probleemloos.

VALUE BASED RECRUITMENT/SELECTION: EEN NIEUWE INVALSHOEK?

- Selectie op basis van het kunnen demonsteren van de waarden die bij beroep passen (health care UK); beoordelen attitudes i.p.v. kennis, vaardigheden, competenties
- Verschuiving van geschiktheid voor studie naar geschiktheid voor het beroep
- Methodiek o.a.:
 - Situational judgement test
 - Groepsdiscussie over dilemma
- <http://www.self.mzl.lmu.de/self/film/>

TOT SLOT: VRAGEN

- Hoe kun je het zelfselectieproces aandacht geven voor en tijdens opleiding?
- Hoe kun je binnen SKC aandacht geven aan waardensocialisatie en identiteitsvorming?

LITERATUUR

- Allen, M. B. (2005). *Eight questions on teacher recruitment and retention: What does the research say?* Denver: CO: Education Commission of the States.
- Bardi, A., Goodwin, R., Buchanan, K. E., Slabu, L., & Robinson, M. (2014). Value stability and change during self-chosen life transitions: self-selection versus socialization effects. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1:131-147.
- Belfi, B., Levels, M., & Velden, v. R. (2015). *De jongens tegen de meisjes. Een onderzoek naar verklaringen voor verschillen in studiesucces van jongens en meisjes*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA).
- Holmegaard, H. T., Ulriksen, L., & Møller Madsen, L. (2014). The Process of Choosing What to Study: A Longitudinal Study of Upper Secondary Students' Identity Work when choosing higher education. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 21-40.
- Mayr, J., Müller, F., & Nieskens, B. (2016). CCT: Career Counseling for Teachers: Genese, Grundlagen und Entwicklungsstand eines webbasierten Beratungsangebot. In A. Boeger, *Eignung für den Lehrerberuf* (pp. 181-214). Wiesbaden: Springer.
- Roloff Hennoch, J., Klusmann, U., Lüdtke, O., & Trautwein, U. (2015). Who becomes a teacher? Challenging the 'negative selection' hypothesis. *Learning and Instruction*, 46-56.
- Thomas, E. A., Pflanzl, B., & Allabauer, K. (2016). The effectiveness of self-selection in prospective teachers. A look at egalitarian values and motivations. *Zeitschrift für Bildungsforschung*, 6:41-52.
- Weyand, B. (2012). „Drum prüfe, wer sich ewig bindet“. In B. Weyand, M. Justus, & S. Michael, *Auf unsere Lehrerinnen und Lehrer kommt es an. Geeignete Lehrer/-innen gewinnen, (aus-)bilden und fördern*. (pp. 86-110). Essen: Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft.

MOTIVATIEFRAMEWORK: FIT CHOICE

