

# Socialisatie in het leraarsberoep: een- of tweerichtingsverkeer?

**Het aantal startende leraren dat vroegtijdig het onderwijs verlaat is al jaren veel te hoog. Schattingen lopen uiteen van 25 procent van de leraren die het onderwijs binnen 5 jaar verlaat tot 30 procent die er binnen 3 jaar de brui aan geeft. Er zijn veel initiatieven om de begeleiding van startende leraren te verbeteren. Maar, hoe doe je dat?**

Piety Runhaar

Gebrek aan goede begeleiding in de beginjaren is een veelgenoemde oorzaak van het probleem. En dat is te begrijpen; ook al heb je je diploma op zak, het vak leer je pas in de praktijk en daarbij heb je tips en adviezen van ervaren collega's nodig. Maar, hoge uitval brengt niet alleen hoge kosten met zich mee, het is ook slecht voor de kwaliteit van het onderwijs (leraren komen immers niet optimaal tot bloei) en heeft een negatieve impact op het imago van het beroep.

Samen met mijn collega's van de Wageningen Universiteit en collega's van de naburige Stoas Hogeschool zijn we in dit probleem gedoken. We zijn gestart met een literatuurstudie om te zien wat er al bekend is over effectieve 'socialisatie' van leraren en hoe begeleiding hierin een rol kan spelen. Effectieve socialisatie, vaak 'inductie' genoemd zo lezen we, is allereerst gericht op competentieontwikkeling van de startende leraar: klassenmanagement, methodes leren kennen, leren omgaan met de specifiek leerlingpopulatie etc. Ten tweede dient er aandacht te zijn voor het leren kennen van de formele en informele regels van de school; dit varieert van het begrijpen van het rooster en examenregels tot het snappen van de heersende cultuur. Ten derde moet er aandacht zijn voor de ontwikkeling van de professionele identiteit van de leraar, met vragen als: Wat voor leraar wil ik zijn? en Welke waarden wil ik mijn leerlingen meegeven?

## Inductie

Als we de literatuur kritisch lezen, dan lijkt de nadruk te liggen op het inpassen van de nieuwe leraar in het bestaande geheel (de term 'inductie' riep dit beeld bij ons direct al op). Maar is effectieve socialisatie in het beroep daadwerkelijk eenrichtingsverkeer? Ik vraag het me af. Het leuke van nieuwe mensen in een bestaande club is dat zij nieuwe, frisse ideeën meebrengen. Voor nieuwelingen is het bestaande geheel niet vanzelfsprekend en dus zullen zij – bewust of onbewust – hun vraag-

tekens zetten bij bepaalde zaken in de voor hen nieuwe school. Ze zullen ongetwijfeld fricties ervaren tussen wat binnen de lerarenopleiding 'normaal' was en wat binnen de school 'normaal' is. Denk aan bepaalde werkvormen die in de ene setting wel en in de andere setting niet worden ingezet, hiërarchische verhoudingen die binnen de ene setting wel en binnen de andere setting niet bestonden, een feedbackcultuur die men binnen de ene setting wel en de andere setting niet ervaren heeft of opvattingen over leren die tussen de settings verschillen.

## Onvrede

Doordat nieuwkomers met een frisse blik de school bekijken, vormen zij een belangrijke katalysator van reflectie op de bestaande gang van zaken binnen de school en zijn zij zo een belangrijke bron van leren. Socialisatie wordt zo tweerichtingsverkeer: de startende leraar groeit in het vak, vormt zijn of haar identiteit en vindt zijn of haar weg binnen de schoolorganisatie, terwijl de collega's leren hoe zaken ook anders aangepakt kunnen worden. Het gekke is dat dit laatste aspect in de literatuur om effectieve socialisatie minder als expliciet doel belicht wordt. En dat terwijl de onvrede met hoe de socialisatie verloopt zich juist op dit aspect lijkt toe te spitsen. Wanneer leraren een frictie ervaren tussen wat zij zelf 'gewoon' vinden en datgene dat binnen de school als vanzelfsprekend gezien wordt, en wanneer dit niet bespreekbaar gemaakt kan worden, ontstaat er frustratie die kan leiden tot vroegtijdige uitval. Ook wanneer een nieuwkomer met creatieve ideeën komt en geen gehoor vindt, kan dit tot onvrede leiden.

Ik snap eigenlijk wel hoe dit werkt. We zijn allemaal druk en dan is het 't gemakkelijkste – voor de korte termijn althans – om alles te laten zoals het is. Toch ben ik wel benieuwd hoe we de 'tweerichting-socialisatie' nu vorm zouden kunnen geven, omdat feedback (of die nu positief of negatief is) uiteindelijk altijd wel leerzaam is. Kortom; mocht u ons van inspiratie kunnen voorzien, dan houden we ons van harte aanbevolen.



Piety Runhaar is Universitair docent 'Professionele ontwikkeling van docenten' aan de Leerstoelgroep Educatie- en Competentiestudies van de Wageningen Universiteit. Wilt u reageren, stuur dan een mail naar [Piety.runhaar@wur.nl](mailto:Piety.runhaar@wur.nl)